

Forældre på arbejdspladsen

- En analyse af tilpasningsmulighederne
mellem arbejdsliv og familieliv
i kvinde- og mandefag***

Omslag: Kirsten Prange

Helle Holt

Forældre på arbejdspladsen

***- En analyse af tilpasningsmulighederne
mellem arbejdsliv og familieliv
i kvinde- og mandefag***

With an English Summary

***Institut for Statskundskab,
Københavns Universitet
Licentiatserien 1994/3***

***Socialforskningsinstituttet
København 1994
Rapport 94:8***

Socialforskningsinstituttets skrifter kan frit citeres, dog med tydelig angivelse af kilden. Publikationer, der omtaler, anmelder, henviser til, gør uddrag af eller gengiver dele af Socialforskningsinstituttets skrifter, bedes tilsendt instituttet.

Institut for Statskundskab
Københavns Universitet
Licentiatserien 1994/3
ISSN 0907-0702

Socialforskningsinstituttet
Borgergade 28
DK-1300 København K
Tlf.: 33 13 98 11
ISSN 0903-6814
ISBN 87-7487-493-4
Reproset, København

FORORD

Under udarbejdelsen af denne afhandling har jeg været tilknyttet Institut for Statskundskab ved Københavns Universitet som licentiatstuderende, samtidig med at jeg har været ansat som forsker og fysisk har siddet på Socialforskningsinstituttet. Projektet har økonomisk været støttet af Socialministeriet, Arbejdsministeriet, Forskerakademiet og Socialforskningsinstituttet.

Den faglige vejledning har jeg hentet på Institut for Statskundskab hos professor *Torben Beck Jørgensen* og på Socialforskningsinstituttet hos forskningsleder *Anders Rosdahl*.

Afhandlingen indgår i et nordisk samarbejdsprojekt. Stor tak til den nordiske gruppe (omtalt i kapitel 1) for gode og inspirerende diskussioner.

Jeg har nydt godt af Socialforskningsinstituttets effektive hjælpefunktioner. Statistisk konsulent *Peter C. Linde* har hjulpet mig med de statistiske analyser, og Edb-afdelingen har hjulpet mig med at få etableret en modemadgang til Danmarks Statistik og er sprunget til ved de utallige edb-problemer. Biblioteket har været utroligt hjælpsomt og effektivt, og endelig har jeg i den afsluttende fase drevet rovdrift på forskningssekretær *Jette Lise Andersen*, der har fået afhandlingen til at se appetitlig ud.

I samarbejdet med Danmarks Statistik skal *Johannes Noordhoek* nævnes for sit engagement i projektet og sin store omhyggelighed i afgrænsningen af den endelige stikprøve samt sin tålmodighed i diskussionerne med mig.

Forskerakademiet hjalp mig finansielt til ½ års ophold i udlandet. Det blev på Stanford University nærmere bestemt på Scandinavian Consortium of Organizational Research, Stanford University i Californien. Opholdet blev muliggjort ved stor hjælp fra Docent *Søren Christensen*, Handelshøjskolen, København og Professor *James G. March*, Stanford, som er leder af SCANCOR. Opholdet gav ro, inspiration og en uforglemmelig oplevelse. Opholdet fandt sted i første halvår af 1993.

I et stort empirisk projekt som dette har mange mennesker været involveret. I den forbindelse skal ledelse, tillidsfolk og ansatte på 3 virksomheder have en særlig tak for deres store tålmodighed og velvillighed over for mig og mit projekt.

Ligeledes en tak til de 2.500 personer, der ikke bare smed spørgeskemaet ud, men faktisk gjorde sig den ulejlighed at besvare det.

Begge dataindsamlinger fandt sted i 1991 og 1992. Efter opholdet på Stanford blev der ikke inddraget ny litteratur dvs., at litteratursøgningen ophørte foråret 1993.

Tak til mine kollegaer på Socialforskningsinstituttet, der har bidraget med moralsk og faglig opbakning, og til min familie, der - min indsigt i afhandlingens tema til trods - har måttet stå model til meget fravær og diverse humør-svingninger.

København, marts 1994

Helle Holt

INDHOLD

	Side
Afhandlingens hovedresultater	13
KAPITEL 1. Baggrund og hovedtese	23
DEL I: Teori og metode	33
KAPTEL 2. Begrebsafklaring og teoretiske overvejelser	35
2.1. Præcisering af hovedtesen	36
2.1.1. Definition af tilpasning	36
2.1.2. Definition af muligheder og præcisering af behov	40
2.2. Rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov .	41
2.3. Hvilke faktorer har indflydelse på rummets størrelse?	45
2.3.1. Kønsdominansens betydning for rummets størrelse	46
2.3.2. Organisationsstruktur og personalepolitikks indflydelse på rummets størrelse	53
2.3.3. Normer og værdiers betydning for rummets størrelse	55
2.3.4. Samhandlingen som skaber af rummet for tilpasning	60
2.4. Indholdsbestemmelse af rummet	62
2.5. Hvem bruger rummet for tilpasningen?	64
2.5.1. Hvad er en strategi?	66
2.5.2. De individuelle strategier - kvinder og mænd er forskellige	67
2.5.3. Familier er forskellige	69
2.6. Sammenfatning	72
KAPITEL 3. Metoder og data	75
3.1. Valg af to datatyper	75
3.2. Valg af population og arbejdspladser	76
3.3. Operationalisering	81
3.4. De to datamaterialers gyldighed	87

	Side
3.5. De to datamaterialers pålidelighed	96
3.6. Afhandlingens videre disponering	99
DEL II: Den kvantitative undersøgelse	101
KAPITEL 4. En karakteristik af faggrupperne	103
4.1. En overordnet beskrivelse af datamaterialet	104
4.2. Ansatte på sygehuse	116
4.2.1. Lægerne	117
4.2.2. Sygeplejerskerne	119
4.2.3. De ufaglærte inden for sundhedssektoren	121
4.3. Ansatte på en jern- og metalvirksomhed	123
4.3.1. Maskinarbejderne	123
4.3.2. Ufaglærte inden for jern og metal	125
4.4. Journalisterne	127
4.5. Politiassistenten	128
4.6. Kontorassistenten	129
4.7. Opsamling og konklusioner	131
KAPITEL 5. Hvilke faktorer er afgørende for rummets størrelse?	136
5.1. Den numeriske kønsdominans' betydning for rummets størrelse .	138
5.2. De strukturelle forklaringer	139
5.3. Rammevilkårene	145
5.4. Analysemodellens udsagnskraft	148
5.5. Trivsel på arbejde og i familien	149
5.6. Opsamling og konklusion	152
KAPITEL 6. Hvilke faktorer er afgørende for brugen af rummet for tilpasning?	154
6.1. Kvinder bruger rummet mere end mænd	155
6.2. Rummet for tilpasning på arbejdet	158
6.3. Individ- og familierelaterede variabler	161
6.3.1. En arbejdsorientering versus en familieorientering	161
6.3.2. Kønsarbejdsdelingens betydning for brugen af rummene .	162

	Side
6.3.3. Tilpasningsmulighederne i familien	163
6.3.4. Tilpasningsbehovene i familien	164
6.4. Sammenfatning på brugen af rummet for tilpasning	167
6.5. Aktive fravalg på grund af familiebehov	168
6.5.1. Oplagte sammenhænge	168
6.5.2. Kønnets betydning for fravalget	170
6.5.3. Rummenes betydning for fravalget	171
6.5.4. Arbejdstidens betydning for antallet af fravalg	173
6.5.5. Ægtefællens uddannelse, antal arbejdstimer samt indkomstens betydning for fravalget	173
6.5.6. Familiens arbejdstider	174
6.5.7. Sammenfatning på fravalget	176
6.6. Sammenfatning og konklusion	177
Bilagstabeller	179
 KAPITEL 7. Hvad viste spørgeskemaundersøgelsen?	
Sammenfatning og konklusion	185
 DEL III: Den kvalitative undersøgelse	193
 KAPITEL 8. En jern- og metalvirksomhed	195
8.1. En beskrivelse af virksomheden og rammevilkårene	196
8.2. En kvindedomineret afdeling - montagen	200
8.2.1. Arbejdets indhold	200
8.2.2. Arbejdstidens organisering formelt og uformelt	201
8.2.3. Graviditet og barsel	204
8.2.4. Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø	204
8.2.5. Forældreskabets synlighed	207
8.2.6. Familiens og de individuelle tilpasningsstrategier	207
8.2.7. Normer, værdier og rummet for tilpasning	209
8.3. De "sorte" smede	209
8.3.1. Arbejdets indhold	210
8.3.2. Arbejdstidens organisering formelt og uformelt	210
8.3.3. Fædre- og forældreorlov	213
8.3.4. Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø	213
8.3.5. Forældreskabets synlighed	216

	Side
8.3.6. Familiens og de individuelle tilpasningsstrategier	217
8.3.7. Normer, værdier og rummet for tilpasning	218
8.4. De "hvide" smede	219
8.4.1. Arbejdets indhold	219
8.4.2. Arbejdstidens organisering formelt og uformelt	219
8.4.3. Fædre- og forældreorlov	221
8.4.4. Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø	221
8.4.5. Forældreskabets synlighed	222
8.4.6. Familiens og de individuelle tilpasningsstrategier	223
8.4.7. Normer, værdier og rummet for tilpasning	224
8.5. En virksomhed - flere arbejdspladser	224
8.5.1. Rummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov	225
8.5.2. Brugen af rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov	227
8.5.3. Tilpasningsstrategierne	229
8.5.4. Konflikter og dynamik	230
8.5.5. Sammenfatning og konklusion	231
KAPITEL 9. Et sygehus	236
9.1. En beskrivelse af sygehuset og rammevilkårene	236
9.2. Intensivafdelingen	238
9.2.1. Arbejdets indhold	238
9.2.2. Arbejdstidens organisering formelt og uformelt	239
9.2.3. Graviditet og barsel	242
9.2.4. Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø	242
9.2.5. Forældreskabets synlighed	244
9.2.6. Familiens og de individuelle tilpasningsstrategier	244
9.2.7. Normer, værdier og rummet for tilpasning	245
9.3. Portørcentralen	246
9.3.1. Arbejdets indhold	247
9.3.2. Arbejdstidens organisering formelt og uformelt	247
9.3.3. Fædre- og forældreorlov	249
9.3.4. Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø	250
9.3.5. Forældreskabets synlighed	251
9.3.6. Familiens og de individuelle tilpasningsstrategier	251

9.3.7. Normer, værdier og rummet for tilpasning	252
9.4. De medicinske læger	253
9.4.1. Arbejdets indhold	255
9.4.2. Arbejdstidens organisering formelt og uformelt	255
9.4.3. Barsels-, fædre- og forældreorlov	257
9.4.4. Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø	257
9.4.5. Forældreskabets synlighed	260
9.4.6. Familiens og de individuelle tilpasningsstrategier	260
9.4.7. Normer, værdier og rummet for tilpasning	262
9.5. Subkulturer og professionskultur	263
9.5.1. Rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov	263
9.5.2. Brugen af rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov	267
9.5.3. Tilpasningsstrategier	269
9.5.4. Konflikter og dynamik	270
9.5.5. Sammenfatning og konklusion	271
KAPITEL 10. En politistation	274
10.1. En beskrivelse af en politistation og rammevilkårene	274
10.2. Ordenspolitiet	276
10.2.1. Arbejdets indhold	277
10.2.2. Arbejdstidens organisering formelt og uformelt	278
10.2.3. Barsels-, fædre-, og forældreorlov	281
10.2.4. Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø	281
10.2.5. Forældreskabets synlighed	284
10.2.6. Familiens og de individuelle tilpasningsstrategier	285
10.2.7. Normer, værdier og rummet for tilpasning	286
10.3. Sammenfatning og konklusion	288
KAPITEL 11. Samhandlingens betydning for rummet for tilpasning. Konklusion på de kvalitative data . . .	291
11.1. Samhandlingens og symbolernes betydning for rummet for tilpasning	292
11.2. Hvad har afgørende indflydelse på rummets størrelse?	297
11.3. Hvilke faktorer er afgørende for brugen af rummet?	301

	Side
11.4. Organisationskultur og rummet for tilpasning	303
KAPITEL 12. Sammenfatning og perspektivering	306
12.1. Hvilke faktorer er afgørende for tilpasningsmulighederne på arbejdspladsen, og hvilken indflydelse har samhandlingen? .	308
12.2. Hvilke faktorer er afgørende for brugen af rummet for tilpasning?	309
12.3. Hvor findes ændringspotentialerne - dynamikken i forhold til ændrede tilpasningsmuligheder?	311
12.4. Evaluering af metode og teori	312
12.5. Perspektivering	314
English Summary	317
BILAG 1. Dokumentation til spørgeskemaundersøgelsen	323
BILAG 2. Dokumentation til casestudierne	335
BILAG 3. Spørgeskemaet	353
Litteratur	369
Licentiaafhandlinger udgivet i 1993 og 1994 af Institut for Statskundskab, København	379
Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1.93	381

Afhandlingens hovedresultater

Udgangspunktet for denne afhandling har været en tese om, at der er stor forskel på mulighederne for at tilpasse arbejdsliv og familieliv på henholdsvis en kvindedomineret og en mandedomineret arbejdsplads. Interessen for emnet stammer fra evalueringerne af mandefagsstrategien: Hvorfor kunne kvinder ikke fastholde beskæftigelsen i mandefagene? Og hvorfor sagde mændene, at kvinder ikke kunne klare skifteholdsarbejdet? En af grundene kunne netop være, at kvinder ikke kan få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen på en mandedomineret arbejdsplads. På den baggrund er hovedtesen formuleret således:

Kønsdominansen på arbejdspladsen har afgørende indflydelse på tilpasningsmulighederne mellem familieliv og arbejdsliv på arbejdspladsen.

Hvis tesen kan bekræftes er der fundet endnu en barriere, der skal nedbrydes, såfremt den horisontale kønsopdeling på arbejdsmarkedet skal brydes.

For at kunne diskutere tilpasning mellem arbejdsliv og familieliv må det defineres, hvad det er, der skal tilpasses. Det er blevet gjort ved at definere forældreskabets behov som henholdsvis behovet for forsørgelse, behovet for praktisk omsorg og behovet for følelsesmæssig omsorg.

Forsørgelsesbehovet tager udgangspunkt i, at familien skal have noget at leve af og derfor har behov for en indkomst, de kan leve af. Behovet for den **praktiske omsorg** dækker over de daglige behov for pasning og pleje, som er hos ægtefælle, børn og andre familiemedlemmer. Konkret er det pasning af syge børn, hentning og bringning af børn til og fra institutioner, indkøb af daglige fornødenheder, lægebesøg osv. Behovet for den **følelsesmæssige omsorg** dækker over børn og ægtefælles behov for kærlighed, opmærksomhed, stimulering osv.

En arbejdsplads skal ikke opfylde forældreskabets behov, men visse arbejdsbetingelser vil kunne lette de daglige tilpasningsproblemer.

Arbejdsbetingelserne på arbejdspladsen kan opdeles i nogle strukturelle betingelser som fx arbejdets indhold, arbejdets organisering og arbejdstidens placering, nogle formelle betingelser som love og overenskomster samt endelig nogle uformelle betingelser, der opstår når kollegaer på en arbejdsplads samhandler. **Samhandling** eller interaktion er ikke gode danske ord for denne proces. Ordet skal dække den proces, som alle deltager i mange gange i løbet af en dag med forskellige mennesker. Her afstemmes holdninger og adfærd med de personer, man ønsker at afstemme sig med. Man vil søge accept af sine holdninger og adfærd, men vil også prøve at påvirke andres. På en arbejdsplads vil mange samhandlinger finde sted blandt forskellige grupper og personer. I afhandlingen sættes der fokus på den samhandling, der skaber rummet for tilpasning. Hvad giver man hinanden lov til, og hvornår bliver man "straffet" for sin adfærd? De strukturelle, formelle og uformelle betingelser på en arbejdsplads giver tilsammen det, der i afhandlingen kaldes **rummet for tilpasning** mellem familieliv og arbejdsliv.

Forældreskabets behov er ikke kønsneutrale. Tidsforbrugsanalyser har vist, at det er kvinderne, der primært tager sig af den praktiske og følelsesmæssige omsorg, mens mændene primært bidrager til forsørgelsen. Projektets tese er således, at kønsarbejdsdelingen i familierne afspejles på arbejdspladser, der er domineret af det ene køn. På den kvindedominerede arbejdsplads vil de formelle og uformelle arbejdsbetingelser udvide rummet for tilpasning henimod den praktiske og følelsesmæssige omsorg, mens den mandedominerede arbejdsplads vil udvide rummet for tilpasning mod forsørgelsen.

Afgrænsning og metode

I afhandlingen fokuseres primært på rummet for den praktiske omsorg, fordi det tydeligvis er dette behov, der fylder mest på arbejdspladserne. Endvidere bliver de lønmodtagere, der er i fokus, indsnævret til at omhandle familier med to forældre og hjemmeboende børn under 18 år.

Der er valgt to typer af empiriske data:

En **spørgeskemaundersøgelse**, hvor 8 faggrupper er blevet valgt ud fra et antal kriterier, hvoraf et af de afgørende kriterier er, om faget er kvinde- eller mandedomineret. De 8 faggrupper er: læger (mandedomineret, men med tiden et blandet fag), sygeplejersker (kvindefag), ufaglærte inden for sund-

hedssektoren (både en mandedomineret og en kvindedomineret del), politiasistenten (mandefag), journalister (blandet fag), kontorassistenter (kvindesag), maskinarbejdere (mandefag) og ufaglærte inden for jern og metal (både en mandedomineret og en kvindedomineret del). I alt fik 3.200 personer et spørgeskema og heraf svarede 2.516, hvilket giver en svarprocent på 78,5 pct.

Et **casestudie** hvori der indgår 3 arbejdspladser: et sygehus, en politistation og en større jern- og metalvirksomhed. På disse 3 virksomheder blev der i alt lavet 52 kvalitative interview af 1½ - 2 timers varighed.

Hovedresultaterne

I de følgende afsnit vil afhandlingens hovedresultater blive præsenteret med enkelte eksempler fra de to datamaterialer. Afslutningsvis vil perspektiverne i afhandlingens resultater blive diskuteret.

Mænd har et større rum for tilpasning end kvinder uanset afdelingens numeriske kønsdominans

De strukturelle betingelser på en arbejdsplads er afgørende for størrelsen på rummet rettet mod praktisk omsorg. Dette skyldes, at mulighederne for at tilgodese den praktiske omsorg på arbejdspladsen et langt stykke hen ad vejen er identiske med graden af fleksibilitet i arbejdet. Det er strukturelle betingelser som arbejdets indhold: jo mere udviklende, krævende og selvstændigt arbejdet er, desto større er rummet for tilpasning. Det er arbejdstidens organisering: jo mere skæv arbejdstid og jo flere arbejdstimer om ugen, desto større er rummet for tilpasning, fordi rummet langt hen ad vejen er defineret som en daglig fleksibilitet. Og endelig er det selve arbejdets organisering: jo mere decentral beslutningsproces og jo højere placering i hierarkiet, desto større er rummet for tilpasning.

Arbejdspladser og stillinger, der har disse karakteristika, er oftest befolket med mænd. Det kønsopdelte arbejdsmarked placerer kvinder i job, hvor de modsatte karakteristika er gældende, og derfor er kvinder især på arbejdspladser og i stillinger, hvor rummet for tilpasning er lille. Den strukturelle kønsdominans underordner kvinder, dvs. giver kvinder de lavest placerede job og er således afgørende for mulighederne på kvindernes arbejdspladser. Hvorvidt der er flest kvinder eller flest mænd (den numeriske kønsdominans) er for så vidt ligegyldigt, da det er de strukturelle forhold, der er afgørende for rummets størrelse, når der ses på de formelle forhold på en arbejdsplads.

Afhandlingens hovedtese bliver derfor afvist, når der ses på de formelle tilpasningsmuligheder.

Kvinder bruger rummet for tilpasning mere end mænd

På trods af at det er mændene, der har det store rum for tilpasning, så er det kvinderne der bruger rummet rettet mod den praktiske omsorg. I hvilken udstrækning rummet bliver brugt er afhængigt af den enkelte kvindes familieforhold. Men der er også tale om nogle generelle forhold.

Samtlige kvinder i dette materiale (og der er valgt kvinder og mænd efter fuldstændig samme kriterier) arbejder færre timer, tjener mindre, er i mindre grad overordnede end mændene i undersøgelsen. Desuden har kvinderne ægtefæller med en højere uddannelse, et højere ugentligt antal arbejdstimer og højere indtjening end den tilsvarende gruppe af mænd. I kvindernes familie er der tale om en traditionel arbejdsdeling, dvs. kvinderne står for den praktiske og følelsesmæssige omsorg, og derfor er det ikke så mærkeligt, at de bruger rummet for tilpasning på arbejdspladsen i det omfang, det er til stede.

Brugen af rummet vil fx være at udnytte flekstiden, at bruge omsorgsdage, at tage hele barselsorloven, at købe ind i frokosten, at komme tidligere og/eller senere og gå senere/tidligere, at bytte vagter p.gr.a. familiens behov, at gå ned i tid m.m.

Mændene derimod bruger ikke rummet for tilpasning til at varetage familiebehov. I det omfang de bruger en eller anden form for fleksibilitet i form af flekstid eller bytten vagter er det til mere private ting som fx tømmermænd, hobbyer eller bijob.

Mændene har helt andre familieforhold end kvinderne i materialet. Mændene tjener mere, arbejder mere og er oftere overordnede end kvinderne. Deres ægtefæller har en lavere uddannelse, arbejder færre timer og tjener mindre.

Opsummerende kan man sige, at kvinderne i materialet er i familier, hvor de står til rådighed for familien, så ægtefællen kan stå til rådighed for arbejdet, og derfor bruger de også rummet mere end mændene i materialet, selvom mændene faktisk har et større rum for tilpasning på deres arbejdspladser. Mændene i materialet har ægtefæller, der står til rådighed for familien, så de selv kan arbejde mere og dermed være hovedforsørgere. Derfor har de ikke så stort behov for at bruge rummet for tilpasning til at varetage den praktiske omsorg.

Når kvinder samhandler udvider de rummet for praktisk omsorg

Ud over hovedtesen var det projektets hensigt at undersøge, hvorvidt den samhandling, der finder sted på en arbejdsplads blandt kollegaerne, har indflydelse på rummet for tilpasning. Igen var påstanden, at den numeriske kønsdominans i den samhandlende gruppe vil have indflydelse på, om rummet for praktisk omsorg udvides eller indsnævres.

Resultatet af samhandlingen giver ofte den uformelle side af et rum for tilpasning. Den side som ikke er nedskrevet nogen steder. Den uformelle side af rummet går oftest på to ting. 1) En indskrænkning af den formelle arbejdstid 2) En øgning af fleksibiliteten i det daglige arbejde. I det følgende vil der blive givet eksempler på, hvordan kvinder udvider rummet for tilpasning.

Montagedamerne på den store jern- og metalvirksomhed har et meget lille rum for tilpasning, men alligevel lykkes det dem at udvide det en smule. Der jongleres med pauserne, så det bliver muligt at købe ind i frokostpausen og alligevel få spist frokost, man dækker over hinanden, hvis man kommer for sent, man hjælper hinanden med post- og bankforretninger, og man er rimeligt eftergivende, hvis en kollega arbejder langsomt på grund af problemer på hjemmefronten.

Sygeplejersker på en intensivafdeling har bedre muligheder end montagedamerne, men udvider også rummet væsentligt. Der er dem, der ville sige, at arbejdet simpelthen tilrettelægges efter sygeplejerskernes familieforhold. Vagtbytte samme dag er muligt, antal arbejdstimer kan variere i løbet af en måned, børn kommer dagligt på afdelingen, børn ringer dagligt, man kan gå tidligere, hvis man har behov, smutte i byen og endelig kan man afspadsere med kort varsel. Som en udtrykte det: *"Jeg vil ikke byde min familie at skifte afdeling. Det tager for lang tid at finde ud af, hvad der faktisk kan lade sig gøre på en ny afdeling"*.

Både hos montagedamerne og sygeplejerskerne var det tydeligt, at den villighed til at hjælpe hinanden, dække over hinanden og flytte sig for hinanden skyldes en fælles forståelse af og viden om de enkeltes familieforhold. Man følger med og ved, når nogens ægtefælle fx er ude at rejse og der derfor opstår problemer, når nogle har problemer med mandens alkoholforbrug og skal støttes osv. Hovedpointen er, at man kender problemerne med tilpasningen, fordi man selv står i dem, og derfor også ønsker at være fleksibel. Det er helt åbenbart, at det er afgørende, at begge grupper er rene kvindegrupper. Kvinderne udvider rummet for den praktiske omsorg og

forsøger hermed at løse tilpasningsproblemerne mellem arbejdsliv og familieliv på arbejdspladsen.

Når mænd samhandler, udvider de rummet for forsørgelsen

Mænd har på grund af deres placering på arbejdsmarkedet et større rum for tilpasning end kvinder. Til gengæld har samhandlingen mellem mænd en tendens til at begrænse rummet for tilpasning rettet mod den praktiske omsorg, mens de udvider rummet for forsørgelsen.

De "hvide" smede på jern- og metalvirksomheden havde absolut det største rum for tilpasning på virksomheden, men det blev ikke anvendt til praktisk omsorg. Tværtimod er holdningen, at barselsorlov og syge børn er kvindernes domæne, som smede ikke skal bruge tid på, ligesom det er helt utænkeligt **ikke** at spise frokost i frokostpausen - en klar indsnævring af det formelle rum.

Det uformelle rum der blev skabt via samhandlingen bliver brugt til såkaldte skuffeprojekter dvs. enten reparationer af familiens elektroniske apparater eller småfusk, som når man prøver at opfinde en bilalarm.

Politimændene har også i udgangspunktet et stort rum for tilpasning, men igen er det tydeligt, at normerne og værdierne for, hvad dette rum kan bruges til, er meget styrende for adfærden.

I princippet er det muligt ved at bytte vagter med sine kollegaer i en måned fx helt at undgå dagvagter. Der var en stor velvilje til at flytte sig for hinanden, men grunden til ekstraordinære vagtønsker er ikke ligegyldig. Bijob er den legitime grund og eksemplet her vil typisk være en, der har et landbrug ved siden af og i august måned skal høste i dagtimerne. Behov rettet mod familiernes mere praktiske og følelsesmæssige omsorg er ikke legitime grunde for så dramatiske vagtønsker. Fuldstændigt samme mønster sås hos portørerne. Rummet udvides mod forsørgelsesbehovet, mens det faktisk indskrænkes, når det gælder den praktiske omsorg for familierne.

Hverken hos portørerne eller hos politimændene var det legitimt at anvende sine rettigheder i forbindelse med barsel. Hos politiet var der yderligere det problem, at der findes hverken en vikarkonto eller en tradition for at bruge vikarer, hvilket betyder at de tilbageværende politiassistenter skal løbe det hurtigere og får flere dårlige vagter. 10 ugers forældreorlov bliver derfor endnu vanskeligere at forsvare for den enkelte. Portørerne har en vikarkonto, her var det udelukkende et holdningsspørgsmål.

Den daglige fleksibilitet på politistationen er stor. Man bestemmer stort set selv sin arbejdsdag, og der er derfor gode muligheder for at få ordnet forskellige praktiske ting. Det er dog sjældent de store madindkøb, der foretages, men i højere grad bilvask, bankforretninger, hobbyting og lignende.

Lægefaget er efterhånden blandet rent kønsmæssigt, men der er alligevel klare reminiscenser fra dengang det var et typisk mandefag. Det er faktisk næsten umuligt at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen medmindre man har en ægtefælle, der har mulighed for at yde familien den praktiske og følelsesmæssige omsorg. Ingen af de interviewede kvindelige læger har en sådan ægtefælle. De har nemlig giftet sig med læger, og har derfor meget store problemer. Problemet løses ved, at kvinderne har det primære ansvar for familiernes behov for omsorg, mens ægtefællen bruger den indbyggede fleksibilitet i jobbet til at forske i. Den forskning, der på et senere tidspunkt skal skaffe den eftertragtede slutstilling. Lægerne - både mænd og kvinder - begrænser også deres brug af formelle rettigheder, fordi for mange omsorgsdage vil kunne give et forkert signal til de overlæger, der tilbyder én at medvirke i et forskningsprojekt. For stor familieorientering er et forkert signal. Kvinderne får ikke forsket i årene med omsorgskrævende børn og vælger enten specialer, hvor forskningskravet er mindre eller stiller sig om bag i køen.

For lægerne kan man sige, at det ikke er samhandlingen mellem mænd, der indskrænker rummet for tilpasning, men selve karrieresystemet hos lægerne, der er skabt på et tidspunkt, hvor læger havde hjemmegående ægtefæller.

Sammenfattende kan man ud fra afhandlingens 3 cases sige, at det er vanskeligt at være en arbejds- og forsørgelsesorienteret kvinde på en kvindedomineret arbejdsplads, ligesom det er vanskeligt at være en familie- og omsorgsorienteret mand på en mandedomineret arbejdsplads. Endvidere giver det sig selv, at det er vanskeligt for en kvinde med traditionelle omsorgsopgaver at være på en mandedomineret arbejdsplads, ligesom det er vanskeligt for en mand med traditionelle forsørgeropgaver at være på en kvindedomineret arbejdsplads, fordi mænd traditionelt forsøger at løse tilpasningsproblemerne mellem arbejdsliv og familieliv i familierne og **ikke** på arbejdspladsen.

Ændringspotentialerne findes hos de yngre mænd

Samhandlingen på de forskellige arbejdspladser tager tilsyneladende udgangspunkt i nogle traditionelle forestillinger om, hvad en kvinde kan og skal, og hvad en mand kan og skal. Man kan sige, at der er nogle bestemte symboler knyttet til de køn, der stammer fra forælderrollerne. Alle kvinder

betrages som potentielle mødre og alle mænd som potentielle fædre. Men der er bevægelse i disse forestillinger, selvom disse bevægelser kommer meget langsomt taget i betragtning, at mødre har været på arbejdsmarkedet i mindst 25 år.

De yngre mænd i dag ønsker et anderledes forhold til deres børn end det forhold (eller mangel på samme) de selv har haft til deres egne fædre. De yngre mænd i dag har et helt andet familieforhold end deres fædre, idet deres ægtefæller også er på arbejdsmarkedet, og det kræver alt andet lige deres deltagelse i det daglige tidspuslespil for overhovedet at få det til at hænge sammen. Det er netop forholdet til børnene, de ændrede familieforhold og ægtefællernes krav, der har sat gang i konflikterne i enkelte af grupperne, nogle konflikter der på lidt længere sigt evt. vil kunne ændre rummet for tilpasning.

De yngre sorte smede lå i konflikt med deres ældre kollegaer om det legitime i at bruge omsorgsdagene, der på denne virksomhed er to dage, om indførelse af flekstid, hvor de unge meget gerne vil have det indført, mens de ældre er imod ("*Skal man så selv betale for at komme for sent?*"), om alkohol, hvor de unge ikke gider drikke i løbet af dagen, fordi de skal hjem og deltage i familielivet og ikke bare sove foran fjernsynet, samt om det legitime i at bruge familiebegrundelser for at undgå aftenvagter. Konflikter der alle kan spores tilbage til de yngre mænds nye familieroller.

På politistationen er konflikterne nogenlunde de samme. Her er det diskussionerne om, hvorvidt familiebehov er legitime grunde til at ønske sig bestemte vagter, afspadseringer osv. Til forskel fra de sorte smede har de unge politimænd en alliancepartner, nemlig de få kvindelige politiassistenter, der har taget springet ind i et traditionelt mandefag, og som har store problemer med at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen. Endnu sker vagtudskrivningen på de ældre politimænds præmisser, det er ganske simpelt dem, der laver tjenestelisterne, men fordi der er denne alliancemulighed vil ændringerne kunne komme hurtigere.

Kvinder kan ikke adskille arbejdsliv og familieliv

Et gennemgående træk både i besvarelsen af spørgeskemaet og i interviewene er, at kvinder har langt vanskeligere ved at adskille arbejdsliv og familieliv. Når de er på arbejde tænker de på børnene og på hvordan de skal nå at få købt ind. Når de er hjemme, tænker de på oplevelser fra arbejdsdagen. Det sidste gælder især for sygeplejersker, kvindelige læger, kvindelige journalister

og kvindelige politiassistenter, men også montagedamerne kan føle sig stressede og i dårligt humør, hvis stemningen på afdelingen har været dårlig en dag. De kvindelige læger og de kvindelige journalister er generelt dem, der føler sig hårdest ramt. De er i job, hvor der ligger et stort ansvar, og hvor tidspresset er stort samtidig med, at de for det meste arbejder alene. De har ingen at læsse af på i løbet af dagen. Dertil skal lægges, at de ofte er i familiesituationer, hvor omsorgsforpligtelserne primært ligger på dem til trods for, at de har meget krævende arbejde. Til forskel herfra har sygeplejerskerne ofte hinanden. På den besøgte intensivafdeling havde de en rutine med at få læsset af, inden de gik hjem for, som de sagde, at kunne være mødre for deres børn, når de kom hjem, ligesom kollegaerne i høj grad følger med i den enkeltes familieforhold, og derfor også kan være en støtte på den front. Nogle af de kvindelige læger gav udtryk for en misundelse over sygeplejerskernes samvær og gik, hvis de havde tid, hen og fik en sludder.

De få kvindelige politiassistenter havde også store problemer, da der ikke blandt politiassistenter er en tradition for at få snakket om grimme oplevelser. Kvinderne fandt det meget vanskeligt at glemme arbejdet, når de gik hjem, ligesom de i særligt vanskelige situationer på arbejdet ikke kunne lade være at tænke på familien. Igen var der en tendens til, at de yngre mandlige politiassistenter også begyndte at føle det som et problem, at der blev snakket så lidt om oplevelserne i løbet af en dag, så også her er der måske ændringer på vej, fordi der er nogle kvinder til at tage problemet op.

En nærliggende tese er, at netop fordi kvinderne har ansvaret for den følelsesmæssige omsorg for familien, er de sig meget mere bevidste, hvilke påvirkninger de udsættes for i løbet af en dag, og hvordan det påvirker dem, ligesom de meget ofte følger med i deres børns dag, selvom de er på arbejde, fordi det er dem, der føler ansvaret for børnene. Det er formentlig grunden til, at de ikke adskiller arbejdsliv og familieliv. En direkte følge af dette vil være, at jo mere mænd begynder at tage del i omsorgen for børn og familien, jo vanskeligere vil de få ved at fastholde adskillelsen mellem arbejdsliv og familieliv.

KAPITEL 1

Baggrund og hovedtese

Denne afhandling kan ses som en del af den almindelige trend i den nordiske samfundsdebat om børnefamiliernes vilkår, og hvilken rolle arbejdspladserne spiller i den forbindelse. Ud over den almindelige tidsånd er der flere empiriske iagttagelser og forskningsresultater, der alle peger hen imod og giver begrundelsen for denne afhandlings hovedtese, som er:

Kønsdominansen på arbejdspladsen har afgørende indflydelse på tilpasningsmulighederne mellem familieliv og arbejdsliv på arbejdspladsen.

Kønsdominansen skal forstås som den fordeling, der er mellem de to køn på arbejdspladsen. Tanken bag hovedtesen er, at hvis kvinderne dominerer en afdeling på en arbejdsplads, vil tilpasningsmulighederne mellem familieliv og arbejdsliv være større, end hvis afdelingen er domineret af mænd. Kvinderne har stadig hovedansvaret for familien, og derfor vil en afdeling domineret af kvinder også være præget af dette forhold. Den mandedominerede afdeling vil til gengæld primært være præget af, at mænd stadig er hovedforsørgere.

Den empiriske baggrund for projektet

Flere forhold har været medvirkende til at hovedtesen har fået den ordlyd. I det følgende skal nogle af forholdene præsenteres:

De ændrede familiestrukturer og især forældrenes øgede tidsforbrug på arbejdsmarkedet er formentlig en af de største ændringer i vores samfund i nyere tid. 92 pct. af de danske småbørnsmødre og 96 pct. af de danske småbørnsfædre er i dag tilknyttet arbejdsstyrken. I gennemsnit opholder mødrene sig 32 timer på arbejdsmarkedet, mens fædrene er 41 timer på arbejdsmarkedet. På trods af, at de to køns arbejdsmarkedsdeltagelse nærmer sig hinanden, kan det konstateres, at kønsarbejdsdelingen både i familien og på arbejdsmarkedet er forblevet intakt.

Tidsforbrugsanalyser har vist, at kvinder stadig har hovedansvaret for den praktiske omsorg for familien (Andersen, 1988; Hjorth Andersen, 1991;

Christoffersen, 1987; Bunnage, 1992). Arbejdsdelingen i familierne er ikke ændret i samme takt, som kvinderne er gået ud på arbejdsmarkedet. Det kunne pege på følgende konsekvenser: Kvinder har andre tilpasningsbehov end mænd, og kvinder er generelt mindre tilfredse med livet og føler sig mere belastede af familie og arbejde end mænd (Hansen, 1986; Sørensen, 1991).

På den baggrund er det logisk at forestille sig, at afdelinger domineret af kvinder må have andre tilpasningsmuligheder end afdelinger domineret af mænd, fordi tilpasningsbehovene er forskellige.

At der er forskel på en mandedomineret afdeling og en kvindedomineret afdeling er der også andre forhold, der tyder på.

Undersøgelser, som er lavet med henblik på at undersøge kvinders vilkår i traditionelle mandefag, er fremkommet med følgende konklusioner: Kvinder, der har taget en uddannelse inden for et traditionelt mandefag, har sværere ved at få arbejde inden for faget end mænd med samme uddannelse. Hvis de bliver beskæftiget inden for faget, holder de hurtigt op igen (Holt, 1988a, 1988b; Mærkedahl, 1989). Det hævdes, at der på de mandedominerede arbejdspladser er en anden kultur end på de kvindedominerede arbejdspladser. En kultur i hvilken kvinder ikke trives. Hvad det nærmere indhold i denne kultur er, er derimod vanskeligt at få beskrevet (Mærkedahl, 1989; Thue Skinhøj, 1989; Christiansen & Vejlebo, 1990). Det er dog nærliggende at forestille sig, at tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv er så ringe, at kvinder ikke både kan være ansat på en mandedomineret afdeling og have ansvaret for en familie.

Politisk har der af forskellige årsager været rettet interesse mod området. Ud fra en bekymring for børnenes tarv, har fx Det Tværministerielle Børneudvalg sat fokus på, hvordan disse hårdtarbejdende børnefamilier får deres hverdagsliv til at hænge sammen. Hvilke konsekvenser har det for familien, når begge forældre arbejder, og børnene er i institutioner? Hvordan får børnefamilierne hverdagslivet til at hænge sammen? Tages der højde for børnefamiliernes tilpasningsbehov på arbejdspladserne? (Socialministeriet, 1988, Det Tværministerielle Børneudvalg, 1990, 1992).

Fra arbejdspladsernes side, dvs. arbejdsgivernes, er der også en begyndende interesse for børnefamiliernes tilpasningsbehov. Grundene hertil er bl.a. et ønske om et så bredt rekrutteringsgrundlag som muligt. Det betyder blandt andet en øget interesse for, hvordan man nedbryder den vertikale og den horisontale kønsarbejdsdeling på arbejdsmarkedet. På fremtidens arbejdsmarked vil der blive brug for kvinder både som ledere og som arbejdskraft i

den mandedominerede industrisektor. Hvis det skal lykkes, skal arbejdsgiverne også til at betragte deres medarbejdere som forældre (Mærkedahl, 1989; Mygind Madsen, 1990; Dahlerup, 1989).

Fleksibel arbejdstid er både fra politisk og arbejdsgiverside blevet diskuteret som en mulig løsning på tilpasningsproblemerne. Det er en generel opfattelse, at en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden vil kunne lette presset på de daglige tilpasningsproblemer i børnefamilierne (Jacoby & Näsman, 1989; Thaulow, 1989; Andersen & Holt, 1992; Thaulow, 1993; Holt, Thaulow & Mærkedahl, 1992).

På denne baggrund er nærværende projekt og hovedtese relevant på flere måder.

For det første ved man ikke meget om, hvor meget familier og familiers behov fylder på arbejdspladserne, hvad enten de er kvindedominerede eller mandedominerede. Hvis det viser sig, at der er forskel på de kvindedominerede og de mandedominerede arbejdspladser, kan det være en af forklaringerne på, hvorfor kønsarbejdsdelingen både på arbejdsmarkedet og i familierne udgør så træge systemer.

For det andet vil en fokus på arbejdspladserne kunne give os ny viden om, hvorvidt der er særlige arbejdsforhold, der giver bedre muligheder for en tilpasning mellem familieliv og arbejdsliv. En sådan viden vil være overordentlig nyttig, hvis det fx viser sig, at særlige arbejdstidssystemer eller særlige organisationsstrukturer virker fremmende for tilpasningen mellem familieliv og arbejdsliv.

For det tredje vil undersøgelsen kunne belyse, hvordan danske børnefamilier faktisk får deres familieliv og arbejdsliv til at hænge sammen, herunder hvorvidt det er noget, der sker gnidningsfrit, eller om der er store problemer forbundet hermed.

Endelig er der ingen tvivl om, at tiden nu er en brydningstid. Der er tale om ændrede familiestrukturer, især når det gælder mænds forhold til deres børn og ændringer i familiernes tilknytning til arbejdsmarkedet. Det er håbet, at denne undersøgelse giver mulighed for at diskutere eventuelle ændringer i tilpasningsmønstrene i familierne og/eller på arbejdspladserne, i hvilken retning de går, samt hvorfor der sker ændringer.

Den teoretiske baggrund

Teoretisk ved man heller ikke så meget om denne daglige tilpasning mellem

arbejdsliv og familieliv. Der er forsket meget i årsagerne til det kønsopdelte arbejdsmarked, hvor en af årsagerne må formodes netop at være problemet med sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv. Denne problemstilling er dog ikke central i forskningen.

Forskning om årsagerne til kønsarbejdsdelingen på arbejdspladsen koncentrerer sig om, hvad der foregår på arbejdspladsen, dvs. hvordan den horisontale og vertikale arbejdsdeling mellem de to køn fastholdes og skabes på arbejdspladserne. Derudover er der en tendens til, at forskningen koncentrerer sig om, hvorfor kvinder ikke bliver ledere (Kvande & Rasmussen, 1990; Højgård, 1990; 1991; Billing & Alvesson, 1989; Mygind Madsen & Humeniuk, 1987), og hvorfor kvinder ikke klarer sig i såkaldte mandefag (Lindgren, 1985; Mærkedahl, 1989; Mygind Madsen & Humeniuk, 1987; Moss Kanter, 1977b).

Resultaterne fra forskningen om kvinder på arbejdspladsen er forskellige, men kendetegnende er, at de konkrete forklaringer på, hvorfor det går kvinder, som det går, er virksomhedsinterne forklaringer, dvs. de faktorer, der på den enkelte virksomhed resulterer i en vertikal og en horisontal arbejdsdeling såsom uddannelse, kønsstereotyper, arbejdstid m.m. Flere nævner familieforholdene som en afgørende faktor, men de færreste medtager begge sfærer i deres analyser. *"Sometimes one has the impression that it is gender relations in family life rather than in formal organisations, that produce gender differences and inequality in working life"* (Alvesson & Billing, 1992, p. 98).

Familieforholdene tillægges i dette projekt større betydning end i nogle af ovenstående arbejder, og der lægges vægt på, at familier er forskellige, såvel som arbejdspladser er forskellige. Som allerede påpeget omhandler den meste forskning kvinders manglende muligheder som ledere og kvinders problemer på mandedominerede arbejdspladser, hvorimod de fleste overser det samspil mellem kvinder og mænd, som henholdsvis forældre og arbejdstagere, der foregår i familierne og på arbejdspladser.

Fokus i denne afhandling er arbejdspladsen, men vurderet med udgangspunkt i forældreskabets behov. Hvordan påvirker forældreskabets behov arbejdspladserne, og er der forskel på denne påvirkning afhængigt af, om man er mor eller far?

Nu må ovenstående ikke tages som udtryk for, at der ikke er nogen, der har studeret familieliv og arbejdsliv i en sammenhæng. Psykologer og sociologer har i høj grad beskæftiget sig med sammenhængen mellem de to sfærer, men med familien og individet som udgangspunkt og primært med det formål at

påvise, hvordan arbejdslivet påvirker familielivet og altså ikke omvendt. Inden for denne forskningstradition opereres med forskellige beskrivelser eller typer af relationer mellem familiesfæren og arbejdslivsfæren.

De 6 mest almindelige opfattelser af, hvordan relationen mellem de to sfærer kan være, skal kort beskrives:

Spill-over-modellen er den mest anvendte. Dens hovedbudskab er, at der er en direkte afsmittende effekt mellem de to sfærer. Den meste forskning, der er lavet ud fra denne model, ser imidlertid primært på, hvordan arbejdet har en afsmittende virkning på familien.

Her er tale om en kausal-model, fordi forklaringen på en bestemt opførsel i den ene sfære vil kunne findes i den anden.

Kompensationsmodellen ses ofte i modsætning til spill-over-modellen, idet denne models grundlæggende antagelse er, at den enkelte kan lægge forskellige investeringer i de forskellige sfærer. De to sfærer betragtes som konkurrerende, men kan også kompensere for hinanden.

Segmenteringsmodellen betragter de to sfærer som adskilte, således at succes i den ene sfære ikke nødvendigvis påvirker den anden sfære.

I den **instrumentelle model** betragtes den ene sfære udelukkende som instrument for den anden.

Den konflikt-teoretiske model betragter de to sfærer som uforenelige og dermed altid som værende i konflikt med hinanden og overlapper dermed i stor udstrækning spill-over-modellen. Hvis man har succes i den ene sfære, koster det i den anden sfære.

Den integrative model betragter de to sfærer som så tæt forbundne, at de ikke kan adskilles. (Burke & Greenglass, 1987; Zedeck, 1992)¹

Det er forholdsvis uklart, hvordan de forskellige modeller er fremkommet, og hvilke faktorer der indgår i definitionen af de forskellige modeller. Måske kan man se de forskellige modeller som en slags udviklingslinje. Dikotomien udgøres af henholdsvis den model, der betragter de to sfærer som helt adskilte

1. Der er ikke enighed om, hvordan sammenhængen skal karakteriseres, og der er en tendens til, at hver forfatter har sin opdeling. Her er to eksempler til: Payton-Miyazaki & Brayfeld (Burke & Greenglass, 1987) opregner 6 måder, man kan betragte sammenhængen på: uforenelige, uafhængige, kompensatoriske, instrumentelle, reciprokke og integrerede (op.cit., pp. 275-276).

Evans & Bartolome (Burke & Greenglass, 1987) beskriver 5 måder, hvorpå sammenhængen kan beskrives: et spill-over forhold, uafhængigt forhold, et konfliktforhold, et instrumentelt forhold samt et kompensatorisk forhold (op.cit., p. 275).

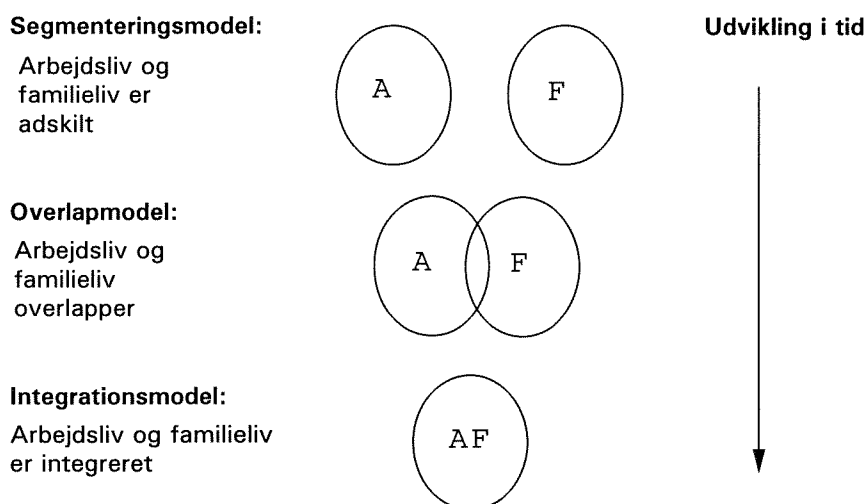
(segmenteringsmodellen), og den integrative model, der betragter de to sfærer som helt integrerede. De andre modeller ligger mellem disse to poler. I alle mellemformerne er der tale om en overlapning mellem de to sfærer, men hvor overlappets karakter er forskellig. Spill-over-modellen og den instrumentelle model kan modstilles. Spill-over-modellen taler om uforudsete eller ikke-planlagte konsekvenser af sammenstødet mellem de to sfærer, mens den instrumentelle model indeholder planlagte konsekvenser af sammenstødet. Konfliktmodellen og den kompensatoriske model kan ligeledes modstilles. Hvor der i konfliktmodellen er tale om et nul-sums spil, er der i den kompensatoriske del tale om nogle gevinster i sammenstødet mellem de to sfærer. Succes i den ene sfære kan også give succes i den anden.

Et perspektiv at lægge på denne diskussion er, at alle modellerne eksisterer på samme tid og på forskellige niveauer, dvs. at der i dagens Danmark vil kunne findes eksempler på alle overlapssituationer, og at beskrivelserne kan gælde fra den enkelte familie til den statslige politik. De sammenstød, der vil opstå, når forskellige opfattelser af sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv tørner sammen i en familie eller på en arbejdsplads, vil få nogle konsekvenser. Konflikter vil ikke kunne undgås, og konflikter kan føre til forandringer. Et konkret eksempel vil være, hvis en virksomheds overordnede (reelle) personalepolitik bygger på, at der er en skarp adskillelse mellem arbejdsliv og familieliv, mens de ansatte lever i familier, hvor arbejdsliv og familieliv nødvendigvis er integrerede, fordi begge forældre arbejder fuld tid på arbejdsmarkedet. Her må opstå tilpasningsproblemer mellem de to sfærer, som både vil give problemer i familien og på arbejdspladsen. Tankegangen er forsøgt illustreret i figur 1.1.

Relevansen af en sådan lidt luftig diskussion vil være, hvis det er muligt at opstille de faktorer, der vil kendetegne en arbejdsplads, der ligger i den ene ende af spektret og en arbejdsplads, der ligger i den anden ende af spektret. Hvilke arbejdspladser vil kunne betragtes som arbejdspladser med en segmenteringssynsvinkel på forholdet mellem arbejdsplads og forældreskab, og hvilke arbejdspladser vil kunne karakteriseres med et integrativt syn på forældreskab og arbejdsliv? Hvis sådanne faktorer vil kunne opstilles, vil man kunne pege på de arbejdspladser, hvor tilpasningen mellem forældreskab og arbejdsliv er vanskeligst, nemlig de arbejdspladser der er struktureret efter en segmenteringsmodel, og man vil kunne pege på de arbejdspladser, der er i en transformationsproces henimod en integrationsmodel. Endelig vil man kunne

pege på arbejdspladser, der er struktureret efter en integrationsmodel, og hvor tilpasningen mellem forældreskab og arbejdsliv formentlig er nemmest.

Figur 1.1. Udviklingslinje i relationen mellem de to sfærer.



Dikotomi-tankegangen og dermed udviklingslinjen bliver yderligere relevant, hvis det postuleres, at hele samfundet har en overordnet holdning til relationen mellem de to sfærer (fx konkretiseret i en familie- og socialpolitik). En sådan overordnet ideologi kædet sammen med samfundets generelle udvikling vil kunne forudsige, hvor der vil opstå problemer i tilpasningen mellem familieliv og arbejdsliv.

Ovenstående er naturligvis normative betragtninger, men hvis man er af den overbevisning, at kvinder er kommet på arbejdsmarkedet for at blive, og at mange børnefamilier lige nu har en noget skæv vægtning af deres tid til arbejdets fordel, der giver ganske meget utilfredshed hos både børn og voksne, er det vigtigt at søge dette ændret. En af disse måder kunne være at få arbejdspladserne til at acceptere, at arbejdsliv og familieliv ikke er to helt adskilte sfærer i og med, 40 pct. af deres ansatte er forældre med tilpasningsproblemer. Forhold som må ind i organiseringen af arbejdet og arbejdsdagen.

Afhandlingens opbygning

Afhandlingen vil fokusere på arbejdspladserne, og hvordan de ansattes familieforhold afspejles på disse.

Det der skal belyses er, hvilke tilpasnings**behov** man har som forældre for at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen.

Dernæst skal det undersøges, om disse behov faktisk tilgodeses på arbejdspladserne i form af tilpasnings**muligheder**, og om de bruges i de ansattes tilpasnings**strategier**.

Endelig skal det undersøges, om der er forskellige tilpasningsmuligheder afhængigt af, om arbejdspladsen er kvinde- eller mandedomineret. I og med at kvinder og mænd har forskellige forældreroller, er det sandsynligt, at arbejdspladser domineret af det ene køn, vil via arbejdets organisering og via den kollegiale solidaritet, tilgodese bestemte dele af forældreskabets behov.

To typer af data er valgt til at belyse ovenstående. En spørgeskemadel hvor forældres behov, tilpasningsmuligheder samt brugen af tilpasningsmulighederne skal belyses, samt en case-studiedel, hvor de valgte arbejdspladser (cases) er kendetegnet ved enten at være kvinde- eller mandedominerede. Her vil primært tilpasningsmulighederne og brugen af disse blive belyst, samt hvad der skaber, udvider og/eller sætter grænser for mulighederne og brugen af disse på den enkelte arbejdsplads.

Afhandlingen er opdelt i 3 hoveddele. Første del er den teoretiske del. Her vil teorier og begreber som senere anvendes i de empiriske analyser blive gennemgået. Det er begreber som forældreskabets behov, rummet for tilpasning og tilpasningsstrategier samt teorier om organisationer, kultur i organisationer samt teorier om magtforholdet mellem de to køn.

Anden del er den empiriske analyse af spørgeskemaundersøgelsen. 8 forskellige faggrupper, der er karakteriseret ved at have forskellige strukturelle karakteristika har besvaret spørgeskemaet.

Tredje del er den kvalitative analyse af 3 cases - en jern- og metalvirksomhed, et sygehus og en politistation.

Et nordisk projekt

Dette danske projekt indgår i et nordisk samarbejde, hvor Sverige, Norge og Finland har deltaget. Hele den empiriske del er således lavet i et samarbejde med den nordiske gruppe, dvs. kriterierne for valg af virksomheder og

faggrupper, samt et identisk spørgeskema, så en komparation vil være mulig. Endvidere er begreber og analyserammer udviklet i fællesskab. De nordiske kollegaer er: Marianne Skjortenes, Terje Lie, Else Tunglund og Reidar Mykletun fra Rogalandsforskning i Stavanger. Riikka Kivimäkki, Universitetet i Tammerfors. Elisabet Näsman, Stockholms Universitet, Gunilla Bengtson, Uppsalas Universitet, Monica Magnussen, Lunds Universitet og Arja Tyrkko, Arbetslivscentrum. Den nordiske koordinering af projektet er varetaget af Inge Mærkedahl, Socialforskningsinstituttet.

Desværre skete der visse tidsforskydninger mellem de forskellige nationale projekter, så der i denne afhandling ikke findes resultater fra de empiriske analyser i de andre lande. Det skal dog påpeges, at de resultater, der er fremkommet fra de andre lande, er meget lig de resultater, der vil blive præsenteret i denne afhandling. De komparative analyser vil senere blive præsenteret i en antologi.

DEL I

Teori og metode

KAPITEL 2

Begrebsafklaring og teoretiske overvejelser

Hovedtesen for dette projekt er:

Kønsdominansen på arbejdspladsen har afgørende indflydelse på tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv på arbejdspladsen.

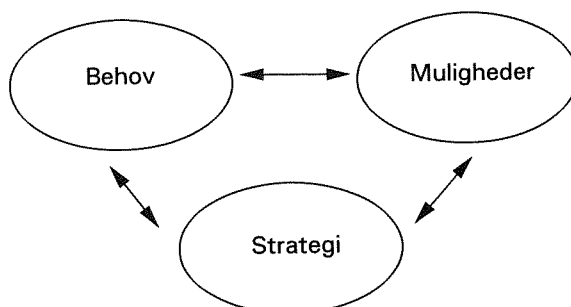
I dette kapitel vil hovedtesen blive udmøntet i antagelser, der anvendes som styrende for de efterfølgende empiriske analyser. De teoretiske overvejelser er redskabet til at komme fra hovedtesen til de antagelser, der gør de empiriske analyser mulige.

I de teoretiske overvejelser vil indgå diskussioner om kønnet som strukturerende faktor på arbejdspladsen samt traditionel organisationsteori, teorierne om kultur i organisationer, forskning om kvinder og mænds forskellige måde at håndtere tilpasningen på samt overvejelser om, at familier er forskellige og dermed også forskellige i håndteringen af tilpasningen.

De forskellige diskussioner vil udmøntes i 5 antagelser, 2 analysemodeller og en påvirkningsmodel.

Allerførst skal hele afhandlingens udgangspunkt defineres nemlig forældreskabets behov. Behovene må defineres, før det kan diskuteres, om de tilgodeses på arbejdspladserne som tilpasnings**muligheder**. Behovene må også defineres for at kunne diskutere, om mulighederne faktisk **bruges** til at tilgodese behovene. Som den simple model viser, bør der kunne opstå ændringer/dynamik i alle relationer og i behovene, mulighederne og strategierne.

Figur 2.0. Sempel påvirkningsmodel.



2.1. *Præcisering af hovedtesen*

I de følgende afsnit vil hovedtesen blive præciseret ved hjælp af eksisterende forskning på forskellige områder, og enkelte afgrænsninger vil blive foretaget.

2.1.1. *Definition af tilpasning*

Ordet tilpasningsmuligheder kan opsplittes i to ord tilpasning og muligheder. Tilpasning indikerer, at der er noget, der kan tilpasses, og i dette tilfælde er der tale om at tilpasse familieliv og arbejdsliv. Ordet tilpasning indikerer endvidere, at der er tale om to ligestillede forhold. Det rejser mindst to spørgsmål: Hvad er det konkret, der skal tilpasses? Og er det rimeligt at tale om en ligestillet relation?

Moss Kanter (1977a) skrev i 1977 en bog om relationen mellem familieliv og arbejdsliv. Bogen bliver citeret igen og igen, formentlig fordi den er den første, der giver en samlet oversigt over, hvad man på det tidspunkt vidste om relationen mellem familieliv og arbejdsliv. Hun gør op med den opfattelse, at man kan betragte de to sfærer - arbejdslivet og familielivet - som adskilte.

Moss Kanter beskriver udviklingen mellem sfærerne således: I den begyndende industrialisering i starten af dette århundrede så de første arbejdsgivere familien som et problem, fordi det var familien, der stod for autoritet, loyalitet og disciplin. Derfor måtte der gøres en af to ting. Enten kunne man inkorporere familien i virksomheden, eller man kunne fravriste familien magten og dermed adskille de to sfærer. Det blev den sidste løsning,

der slog igennem. Adskillelse mellem familieliv og arbejdsliv stadfæstes i 40'erne og 50'erne både geografisk, hvor arbejdsliv og familieliv helt adskilles fysisk, og økonomisk.

I Danmark er der i midten af 60'erne omkring 50 pct. af kvinderne i alderen 15-74 år, der er hjemmegående husmødre (Christoffersen, 1993), og der er altså et tilsvarende antal eneforsørgende mænd.

I slutningen af 60'erne ændres billedet. Kvinderne og dermed mødrene kommer i et stort antal ud på arbejdsmarkedet, og forskningen begynder at interessere sig for, hvilken effekt kvinders arbejdsmarkedstilknytning har på familien og i særdeleshed, hvilke negative effekter dette har for børnene². Alligevel vedbliver forskningen i sammenhængen mellem familieliv og arbejdsliv at være begrænset.

I 70'erne og 80'erne sker der en voldsom udvikling i forskningen. Det skyldes bl.a. ifølge Burke & Greenglass (1987), at der kommer en stigende andel enlige forsørgere, stigende andel to-karriere familier samt nye krav til livskvalitet (op.cit., p. 247)

Man ophører med at diskutere, om der er en sammenhæng mellem familieliv og arbejdsliv, men begynder at diskutere, hvordan denne sammenhæng må karakteriseres.

I forskningen er der gjort ganske meget ud af at forsøge at beskrive sammenhængen mellem de to sfærer. I en overvejende del af litteraturen påpeges, at der er tale om påvirkninger begge veje, men der er en tendens til, at man kun ser på, hvordan arbejdet påvirker familien. Det er sandsynligt, at arbejdet i højere grad påvirker familien end omvendt, men påvirkningerne den anden vej er af den grund ikke uinteressante. Det vigtigste er dog, at man ikke mere diskuterer, om der er en sammenhæng, men i stedet koncentrerer sig om beskrivelser af, hvordan tilpasningen finder sted.

Tilpasses arbejdet familiens behov eller tilpasses familien arbejds behov? I forskningen om sammenhængen er der ikke tvivl. I langt den overvejende del af litteraturen ses udelukkende på, hvordan familielivet tilpasses arbejdets behov. Det giver også mening, da arbejdet tidsmæssigt strukturerer familielivet, og arbejdet oftest dræner individet for psykiske og fysiske ressourcer. Familierne får, hvad der er tilbage af tid og energi. To grund-

2. Man har interesseret sig voldsomt for, hvilke negative effekter mødres erhvervsarbejde har haft på familierne samtidig med 70'ernes stigende forskning om mænds arbejdsløshed og de negative effekter af dette på familierne. Man opfatter således i 70'erne stadig de to køns arbejdsmarkedstilknytning helt forskelligt.

læggende forskelle på de to sfærer skal fremhæves for at underbygge dette.

For det første skal det påpeges, at hvor den enkelte familie er afhængig af lønarbejdet på grund af simpel overlevelse, er det næppe forkert at sige, at den enkelte virksomhed er uafhængig af den enkelte familie. Afhængighedsforholdet mellem familien og virksomheden er på kort sigt ensidigt. Familien bliver nødt til at tilpasse sig arbejdets vilkår³.

For det andet er der stor forskel på organiseringen af henholdsvis lønarbejdet og familiearbejdet. Målet med arbejdet er at fremstille et produkt, redskaberne kan fx være teknologi og know-how, organiseringen er fx den tidsmæssige organisering og arbejdsdelingen.

Målet med forældreskabet er i dette projekt defineret som forsørgelse, praktisk omsorg og følelsesmæssig omsorg (mere om dette senere). Men konkret er dette mål diffust og foranderligt. Det nærmeste, man kan komme et mål, er at give børn en opvækst, der får dem til at overleve både fysisk og psykisk.

Det vil hurtigt fremgå, at hvor arbejdslivet er præget af en rationalitet, der gør det muligt at have et mål og finde de mest velegnede midler til at opnå dette mål, er forældreskabets mål og midler langt mere diffuse og i højere grad præget af ideologi og følelser og meget sjældent af en operationel rationalitet (Zedeck, 1992). Denne forskel vil alt andet lige føre til, at arbejdslivet vil virke styrende på forældreskabet. Det bliver forældreskabet, der må indordne sig arbejdslivet og ikke omvendt. Et konkret eksempel er arbejdstiden. På de allerfleste arbejdspladser er arbejdstiden fast og ikke-fleksibel. Det betyder, at familiens andre gøremål må indrette sig efter denne. Arbejdstiden bliver strukturerende for familielivet. Det modsatte er umiddelbart utænkeligt.

På den anden side ved man ikke meget om, hvorvidt arbejdslivet faktisk tilpasses familielivet. Der er forskning, der ser på, hvordan familierne påvirker arbejdslivet. Familien leverer følelserne og er stedet, hvor der lades op, samt stedet hvor der findes ro og hvile. Opfyldes disse betingelser ikke, vil det have konsekvenser for arbejdets udførelse. Familielivet får på denne måde en indirekte indflydelse på arbejdslivet (fx Moss Kanter, 1977a; Burke & Greenglass, 1987; Hall, 1986).

3. Ser man lidt mere overordnet på det, er familiens påvirkning af arbejdsmarkedet vokset betydeligt i form af lovgivning og overenskomster. Her tænkes på barselsorlov til både mænd og kvinder samt omsorgsdag ved syge børn.

I dette projekt skal der tages et skridt mere, idet **det skal undersøges, hvordan familielivet påvirker arbejdslivet mere direkte**. Her ligger implicit en afgrænsning. Dette projekt vil se på familielivets påvirkning af arbejdslivet og kun i mindre omfang den modsatte påvirkning.

For at kunne undersøge om arbejdslivet på nogen måde tilpasses familielivets behov, er det nødvendigt at definere, hvad familielivets behov er. Det er ganske vanskeligt at gøre, især hvis sådanne behov skal kunne dække familier bredt. For at gøre familielivets behov mere operationaliserbart vil familieliv blive afgrænset til kun at omhandle børnefamilier dvs. familier med hjemmeboende børn under 18 år og to voksne⁴. Denne afgrænsning er forsvarlig af flere grunde. Børnefamilierne har det største tilpasningsbehov. Børnefamilierne lægger flest arbejdstimer på arbejdsmarkedet sammenlignet med andre familier, og endelig er det sandsynligt, at det er i børnefamilierne, de største ændringer sker, fordi det er i disse familier den nye familietype (to forældre på arbejdsmarkedet) skal fungere. Det er i disse familier, at man kan se en udvikling i, hvor meget tid mænd bruger på deres børn i forhold til tidligere. Mænd bruger en stigende andel af deres tid, der ikke er bundet af arbejde, til at lege med deres børn (Andersen, 1988; Hjorth Andersen, 1991). **Familielivets behov vil herefter blive begrænset til kun at omhandle forældreskabets behov.**

Forældreskabets behov vil blive defineret som 3 grundlæggende behov. Det er for det første **forsørgelsen**. Familien skal have noget at leve af. Det vil sige, at de har behov for en indkomst, de kan leve af. Forsørgerrollen er stadig knyttet til manden, selvom stort set alle kvinder er tilknyttet arbejdsmarkedet. Det viser sig blandt andet i forskellen mellem mænds og kvinders ansættelsesvilkår, antal arbejdstimer samt aflønning (Bunnage, 1992).

Dernæst kan man tale om et behov for **praktisk omsorg**. Det er de daglige behov for pasning og pleje, som er hos ægtefælle og børn. Den praktiske omsorg dækker bl.a. pasning af syge børn, hentning af børn i daginstitutioner, indkøb af daglige fornødenheder og besøg hos læger og tandlæger. Traditionelt er det primært kvinderne, der er fleksible over for familiens praktiske behov. Det er kvinder, der tager sig af de huslige pligter, sørger for mad,

4. Den enlige forsørger bliver ikke særskilt behandlet i projektet. Det skal dog nævnes, at når man taler om, at det er vanskeligt for to voksne at få familieliv og arbejdsliv til at passe sammen, er problemerne mere end dobbelt så store. Hos den enlige forsørger hænger alle forældreskabets behov på en enkelt person (se fx Larsen & Sørensen, 1993).

tøj og rengøring. Dette kompenseres på arbejdsmarkedet ved, at det stort set kun er kvinder, der arbejder på deltid, tager hele orloven i forbindelse med barsel, bliver hjemme hos et sygt barn osv. (Andersen, 1988; Hjorth Andersen, 1991; Christoffersen, 1990; Bunnage, 1992; Carlsen, 1993).

For det tredje kan man tale om den **følelsesmæssige omsorg**. Det er børns og ægtefællers behov for opmærksomhed, kærlighed, leg, stimulering m.v. Igen er det traditionelt kvinderne, der har taget sig af den følelsesmæssige omsorg for børn og andre familiemedlemmer. Det er det ifølge levevilkårsforskningen stadigvæk, hvilket blandt andet viser sig i, at kvinder oplever de største følelsesmæssige konflikter mellem familieliv og arbejdsliv (fx Hall, 1986; Voydanoff, 1987; 1989; Jacoby & Näsman, 1989; Martin, 1992).

Følgende **opsummering** kan foretages. Der er en sammenhæng mellem familieliv og arbejdsliv. Arbejdslivet strukturerer familielivet, så der er ikke tale om to ligestillede sfærer, men trods dette er det rimeligt at antage, at arbejdslivet også i nogen grad tilpasses familielivet. Det er denne sidste relation, der er projektets interesse.

Familielivet må udstyres med nogle operationaliserbare behov. Dette gøres ved at begrænse familielivet til at omhandle familier med to forældre og hjemmeboende børn under 18 år. Ved denne afgrænsning kan man herefter tale om forældreskabets behov, og de defineres som: forsørgelse, praktisk omsorg samt følelsesmæssige behov, hvor forsørgelsen traditionelt er knyttet til manden, mens de to resterende behov er knyttet til kvinden. Tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov kan herefter defineres som de arbejdsvilkår, der tilgodeser forældreskabets behov.

2.1.2. Definition af muligheder og præcisering af behov

Muligheder er næste ord, der skal konkretiseres, men det er forholdsvis enkelt, når tilpasning er defineret. Mulighederne må således defineres som **mulighederne for at tilgodese forældreskabets behov på arbejdspladsen**. Den efterfølgende konkretisering er ikke udtømmende, men skal opfattes som eksempler på, hvilke arbejdsvilkår, der kan tilgodese forældreskabets behov. De empiriske undersøgelser vil senere vise, om eksemplerne er dækkende.

Forsørgelsesbehovet opfyldes ved en indkomst, men derudover kan det være behovet for en indkomst af en vis størrelse fx fuldtidsarbejde. Det kan

være muligheden for ekstraindkomst ved fx overarbejde, særlig indsats eller bijob. Det kan være ansættelsestryghed samt muligheden for at gøre karriere og dermed stige i løn. Endelig kan fuld løn under barsel være nødvendigt for at opfylde forsørgelsesbehovet.

Den praktiske omsorg kan tilgodeses ved en fleksibel arbejdstid, der gør det muligt at hente og bringe børn, handle ind og gå andre ærinder, mulighed for fri ved barns sygdom, accept af brugen af barselsorlov, forældreorlov og omsorgsdag, tilgængelighed for børn og anden familie i løbet af en arbejdsdag via telefoner og besøg.

Den følelsesmæssige omsorg tilgodeses ved et psykisk og fysisk godt arbejdsmiljø samt en stemning på arbejdspladsen, der ser familiebehov som noget positivt. Familiens synlighed på arbejdspladsen kan være en indikator på denne stemning. Godt arbejdsmiljø og stor synlighed vil betyde, at man har overskud til familien, når man kommer hjem fra arbejde, og at den afsmitning, der sker fra arbejdet til familien, i højere grad er positiv end negativ.

Der vil være en indbyrdes sammenhæng mellem de tre typer af behov. Særligt kan man forestille sig, at den positive eller negative afsmitning, der foregår fra arbejdet til familien vil være stærkt afhængig af opfyldelsen af de to andre behov (forsørgelsen og behovet for den praktiske omsorg). Der vil også kunne være tale om en indbyrdes modstrid mellem de 3 behov, fx vil opfyldelsen af forsørgelsesbehovet kunne virke direkte negativt på mulighederne for at opfylde den praktiske omsorg. Set i dette lys er det lidt kunstigt at lave en adskillelse mellem de 3 behov, men på den anden side er det nødvendigt, da opdelingen af de 3 behov illustrerer kønsarbejdsdelingen klarere.

2.2. Rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov

Mulighederne for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov skabes i et samspil mellem de to sfærer: forældreskabet og arbejdslivet. Både forældreskabet og arbejdspladsen er underlagt nogle rammevilkår, som kan deles op i niveauer.

På samfundsniveauet ligger nogle politiske, økonomiske og kulturelle betingelser, som både familier og arbejdspladser må forholde sig til. De politiske betingelser er fx lovgivningen, der er rettet netop mod sammen-

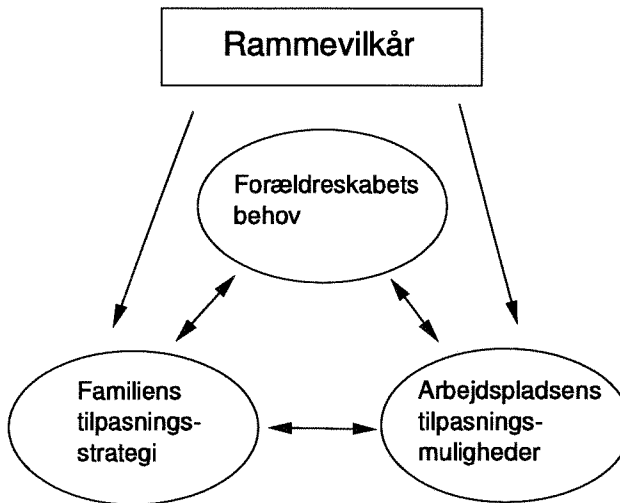
stødet mellem forældreskabet og arbejdslivet dvs. arbejdsmiljølovgivningen, der bl.a. sætter grænser for, hvor meget den enkelte må arbejde og ligestillingslovgivningen, der blandt andet indeholder lovgivningen vedr. barsel, orlovslovgivningen m.m. Overenskomster hører også med til dette niveau, men her er der i høj grad forskel på de forskellige overenskomstområder. I overenskomsterne bestemmes finansieringen under barsel, dvs. om man får fuld løn eller "kun" sygedagpenge, længden på barselsorlov (offentligt ansatte har 8 uger før forventet fødsel, mens privat ansatte har 4 uger), omsorgsdage ved syge børn, mulighed for deltidsarbejde m.m. De økonomiske betingelser er dem, der giver den enkelte familie og den enkelte virksomhed mere eller mindre gode muligheder for fx at tage familieansyn. Endelig er der de kulturelle rammevilkår, som sætter nogle normer for, hvad det fx vil sige at være gode forældre.

På det lokale niveau vil fx lokalpolitikernes prioritering af daginstitutioner og infrastruktur have indflydelse på rammevilkårene. De økonomiske vilkår vil være de lokale markedsbetingelser for den enkelte virksomhed og den enkelte lønmodtager. De kulturelle vilkår er fx den lokale udlægning af, hvad det vil sige at være gode forældre.

Både familier og arbejdspladser er underlagt rammevilkår, som er ens for alle forældre og alle virksomheder, alligevel er der forskel på, hvordan familier har indrettet sig samt stor forskel på, hvordan arbejdspladser fungerer med hensyn til forældreskabets behov.

Hver enkelt familie klarer deres hverdag på deres måde. De krav, de stiller til en arbejdsplads, må være forskellige, og hvilke muligheder, den enkelte arbejdsplads giver for opfyldelse af familiens behov, vil være forskellige. Hvilke krav, den enkelte ansatte stiller til arbejdspladsen, er afhængigt af, hvilke rammebetingelser familien er underlagt. Faktorer, som har indflydelse på, hvordan en familie konkret opfatter forældreskabets behov samt rammebetingelserne, de er underlagt, vil fx være familietype (hvor mange børn og hvor gamle) og forældrenes samlede arbejdstid, samt arbejdspladsens tilpasningsmuligheder. Ud fra familiens opfattelse af hvilke rammer der er faste, og hvilke der kan rykkes ved, etableres en tilpasningsstrategi mellem familiens behov og arbejdspladsens muligheder. En tilpasningsstrategi skal forstås som den måde, et forældrepar planlægger deres hverdag på. I afsnit 2.5.1. vil strategi blive diskuteret nærmere. Dynamik vil opstå, hvis der sker ændringer i en af de 3 komponenter, fordi der er tale om en gensidig påvirkning (se figur 2.1).

Figur 2.1. Påvirkningsmodel.



Arbejdspladsen, og hvad der sker her, er projektets hovedinteresse. Som skrevet er arbejdspladsen underlagt flere niveauer af rammevilkår. På selve arbejdspladsniveauet vil disse rammevilkår udmøntes i et formelt og flere uformelle niveauer. Man kan sige, at det formelle niveau blandt andet er lovgivningen og overenskomsterne, herunder nedskrevne husaftaler og normer, som er gældende for virksomheden, mens de uformelle niveauer er, hvordan disse faktisk udmøntes i praksis på arbejdspladserne.

En foreløbig **opsummering**: Forældreskabets behov modsvares af forskellige arbejdsvilkår på arbejdspladsen. Præcis hvilke af forældreskabets behov, der tilgodeses på den enkelte arbejdsplads, afhænger på den ene side af, hvilke rammebetingelser den konkrete arbejdsplads er underlagt, og på den anden side af, hvilke forældreskabsbehov de ansatte primært ønsker opfyldt, også kaldet de ansattes tilpasningsstrategier. De ansattes tilpasningsstrategier vil afhænge af fx familietype og de to forældres samlede arbejdstid.

Alle ansatte på en arbejdsplads vil forsøge at få præcis deres behov opfyldt, men det vil blive gjort i en samhandling⁵ med de andre ansatte og

5. Samhandling eller interaktionsproces er ikke gode danske ord, men det er faktisk vanskeligt at finde et godt dansk ord for denne proces. Ordet skal dække den proces, som alle deltager i mange gange i løbet af en dag med forskellige mennesker. Her afstemmes holdninger og adfærd med de personer, man ønsker at afstemme sig med. Man vil søge

deres specifikke behov. De muligheder, der skabes af samhandlingen mellem de ansatte og deres specifikke behov begrænset af rammebetingelserne på arbejdspladsen, vil i dette projekt blive kaldt **rummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov**.

Som allerede skrevet er opdelingen af de 3 forældreskabsbehov en smule kunstig, da de arbejdsvilkår, der tilgodeser et af forældreskabsbehovene, meget vel kan gøre mulighederne for at tilgodeser et af de andre behov ringere samtidig med, at opfyldelsen eller manglen på samme vil påvirke de andre behov. Når rummet for tilpasning diskuteres i det følgende, vil det være **rummet for den praktiske omsorg, der vil være i fokus**. Det er omkring den daglige fleksibilitet, der kan flyttes grænser, og det er her, normer og værdier har stor betydning. Forsørgelsesbehovet er mere et fast vilkår, alle får en løn, som der i mindre grad kan handles med. Rummet for følelsesmæssig omsorg har en anden karakter end rummet for praktisk omsorg og forsørgelse. Rummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov er derfor i det følgende defineret som **mulighederne for at tilgodeser den praktiske omsorg for familien**.

I de følgende afsnit vil arbejdspladsen være i fokus. For det **første** diskuteres, **hvilke faktorer, der har indflydelse på rummets størrelse på arbejdspladsen**. Rummets størrelse skal forstås som, i hvilken udstrækning behovet for den praktiske omsorg kan tilgodeses. Til denne diskussion vil der blive taget udgangspunkt i teorier om organisationer og om køn i organisationer. For det **andet** skal det diskuteres, **på hvilken måde kulturelle faktorer kan tænkes at påvirke mulighederne for tilpasning på arbejdspladsen**. Med hjælp fra teorierne om kultur i organisationer vil det blive diskuteret, hvordan man afdækker de uformelle forhold på en arbejdsplads. Hvilke normer og værdier sætter grænser henholdsvis udvider rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov for praktisk omsorg? For det **tredje** skal det diskuteres, **hvilke faktorer der har indflydelse på familiernes tilpasningsstrategier**. Her vil udgangspunktet blive taget i den især empiriske forskning, der allerede findes på området. **Endelig** vil de 3 overordnede diskussioner blive sammenstillet for på den måde at nå frem til, hvor ændringerne vil kunne forventes.

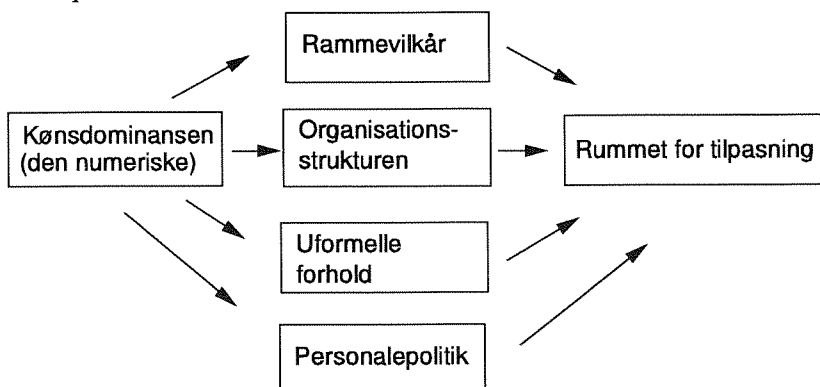
accept af sine holdninger og adfærd, men vil også prøve at påvirke andres. På en arbejdsplads vil mange samhandlinger finde sted blandt forskellige grupper og personer. Dette projekt sætter en enkelt samhandling under lup, nemlig den, der skaber rummet for tilpasning.

2.3. Hvilke faktorer har indflydelse på rummets størrelse?

I de følgende afsnit vil hovedtesen blive begrundet teoretisk og empirisk. Derudover vil der blive opstillet supplerende antagelser affødt af de empiriske og teoretiske diskussioner. Afsnittene vil blive disponeret ud fra den analysemodel, der ligger til grund for hovedtesen nemlig, at kønsdominansen på arbejdspladsen har afgørende indflydelse på rummet for tilpasning her afgrænset til rummet for praktisk omsorg.

Analysemodellen har følgende komponenter: Både forældre og arbejdspladser er underlagt nogle rammevilkår skabt af lovgivning, overenskomster, infrastruktur, børnepasningsmuligheder osv. Disse rammevilkår er beskrevet i afsnit 2.2. Rammevilkårene er en del af de formelle faktorer, der påvirker rummets størrelse. Til de formelle faktorer hører også de organisationsstrukturelle forklaringer. Forhold i arbejdspladsens organisering vil have afgørende indflydelse på rummets størrelse. Traditionel organisationsteori vil her være udgangspunktet. Foruden de formelle forhold/faktorer er der de uformelle sider af en organisation. Det er de normer og værdier, der styrer det enkelte organisationsmedlems adfærd. Teorierne om kultur i organisationer har nogle bud på, hvordan de uformelle forhold påvirker en organisation. Endelig er der kønsdominansen som afgørende faktor i påvirkningen af rummets størrelse. Dette projekts hovedtese implicerer, at kønsdominansen på arbejdspladsen har indflydelse på de andre komponenter, dvs. at kønsdominansen påvirker både rammevilkårene for den enkelte virksomhed/arbejdsplads, de organisationsstrukturelle faktorer samt de uformelle forhold på en arbejdsplads.

Figur 2.2. Analysemodel nr. 1. Faktorer der påvirker rummet for tilpasning på arbejdspladsen.



I de følgende afsnit vil det blive teoretisk og empirisk begrundet, hvorfor det antages, at kønsdominansen i organisationen har indflydelse på de strukturelle faktorer, der konstituerer en organisation, og dermed også har indflydelse på rummet for tilpasning.

2.3.1. Kønsdominansens betydning for rummets størrelse

I det følgende afsnit vil begrebet kønsdominans blive diskuteret. Begrebet kønsdominans er ikke et entydigt begreb, hvilket vil fremgå af afsnittet, men uanset hvordan begrebet anvendes, vil dette projekts hovedtese kunne underbygges både teoretisk og empirisk. Begrebet kønsdominans dækker over to forskellige forhold. For det første det forhold at der mellem de to køn er et magtforhold, der undertrykker kvinder. Dette magtforhold eller denne kønsdominans vil afspejles i alle samfundets strukturer og dermed også i den enkelte organisations strukturer, uanset om det er en kvindedomineret eller en mandedomineret arbejdsplads/afdeling. **Dette magtforhold vil i det følgende blive kaldt den strukturelle kønsdominans.** For det andet kan begrebet kønsdominans dække over det forhold, at det ene køn rent antalsmæssigt dominerer det andet køn. Denne dominans vil også aflejre sig i organisationens strukturer bl.a. synliggjort ved, hvilke forældreskabsbehov der tilgodeses på en given arbejdsplads. **Denne kønsdominans vil i det følgende blive kaldt den numeriske kønsdominans.** I projektets hovedtese indgår **kun** den numeriske kønsdominans.

Kønsdominansforholdet - den strukturelle kønsdominans

Mænds underordning af kvinder er udgangspunktet for kvindeforskningen. Hvordan og hvorfor, dette forhold er opstået, er en afhandling i sig selv og skal ikke behandles her. Dominansforholdet er interessant i denne kontekst, fordi denne forskning er forløberen for diskussionerne om, hvad der sker, når en organisation er domineret af det ene køn, og fordi symboler knyttet til de to køn udspringer af dette dominansforhold. Den del af kvindeforskningen, der her kort vil blive berørt, er den del, der netop diskuterer, hvordan det strukturelle dominansforhold konstitueres i organisationer.

Der er flere bud på, hvordan dominansen mellem de to køn konstitueres i organisationer. De kulturelle faktorer fremhæves som havende stor betydning for denne konstitution og reproduktion. Hirdmann (1988), der har introduceret begrebet genussystem og kønsmagtsystem, mener, at differenti-

eringen mellem kønnene sker gennem kulturel overlevering, der integreres i sociale institutioner og i socialiseringen.

"Organizations are one arena in which widely disseminated cultural images of gender are invented and reproduced. Knowledge of cultural production is important to understanding gender construction" (Acker, 1990). Acker definerer gendered som "... *that advantage and disadvantage, exploitation and control, action and emotion, meaning and identity, are patterned through and in terms of a distinction between male and female*" (op.cit., p. 146).

Acker fremhæver 5 forhold af betydning for skabelsen af en gendered⁶ organisation.

- Konstruktionen af kønsarbejdsdelingen på alle områder.
- Konstruktionen af symboler og images der forklarer denne kønsarbejdsdeling.
- De processer der skaber de sociale strukturer såsom interaktionen mellem kvinder og mænd, imellem kvinder samt imellem mænd.
- De processer der skaber gendered komponenter til den individuelle identitet.
- Gender indgår i de grundlæggende processer, der konstituerer alle samfundsmæssige forhold (pp. 146-147).

Både Hirdmann og Acker lægger således vægt på, at det på den ene side er en løbende proces, der skaber kønsarbejdsdelingen og på den anden side, at der er tale om en socialisering, der indgår i den sociale identitet.

Nexø Jensen (1993) lægger også vægt på, at organisationer er med til at skabe, opretholde og ændre en given kønsrelationsstruktur. Hun har i sin undersøgelse belyst, hvordan en given kønsrelationsstruktur kan ændres. Dette kan ske, hvis vægtningen mellem de kvindelige og mandlige værdier i organisationen ændres. Når organisationer er i en omstillingsperiode, vil de kvindelige værdier som fleksibilitet og omstillingsevne blive vægtet. De kvindelige egenskaber er skabt i familiearbejdet, men ændringerne i kønsrelationsstrukturen sker på grund af ændringer i organisationen.

Alvesson & Billing (1992) definerer en gendered organisation som kendetegnet ved de symboler, som kønnene har skabt. Det interessante er, hvad der

6. Gendered er vanskeligt at oversætte til mundret dansk. En kønnet organisation lyder ikke som dansk, men som Nexø Jensen (1993) påpeger, er det blot et vanespørgsmål. I dette projekt vil det engelske ord alligevel blive anvendt.

skaber disse symboler. Organisationens gender bliver metafor for de strukturer, der skaber symbolerne, som er med til at konstruere og rekonstruere den gendrede organisation. Alvesson & Billing påpeger, at gender og genderrelationer er dynamiske og under udvikling hele tiden, men konstaterer også, at det tager længere tid at ændre symbolerne end at ændre den numeriske kønsdominans i en organisation. Det må dog konstateres, at Alvesson & Billing ikke selv kommer med noget bud på, hvad der skaber symbolerne tilknyttet de to køn. Symbolerne får blot karakter af baggrundsvariabler for de forskelle, der er synlige på henholdsvis en mandedomineret og en kvindedomineret arbejdsplads.

Moss Kanter forklarer til forståelse af det kønsopdelte arbejdsmarked fra 1977 fremhæves til stadighed, blandt andet fordi hun var en af de første, der frem for at finde forklaringerne hos den enkelte kvinde, så på de strukturelle forklaringer. Derudover har hendes begreber vist sig at være levedygtige. Der er tale om 3 begreber: mulighedsstruktur, den relative andel mellem kønnene, hvor majoriteten vil rekruttere personer af samme slags (den homosociale reproduktion) samt magtstrukturen forstået som personens magt i form af mobilitetsmuligheder og netværk, der fortsat anvendes.

Mulighedsstrukturbegrebet er anvendeligt i denne kontekst. Mulighedsstruktur kan anvendes som begreb for beskrivelsen af de barrierer eller muligheder, kvinder og mænd har for at varetage et bestemt job. Begrebet kan indeholde de kulturelle forestillinger om, hvad kvinder henholdsvis kan og ikke kan (Mygind Madsen, 1990).

Moss Kanter er blevet kritiseret igennem tiden. Især er to punkter blevet fremhævet. Hun er alt for strukturorienteret. Hvis man blot ændrer på organisationsstrukturen, dvs. giver alle de samme mulighedsstrukturer, vil kønsarbejdsdelingen forsvinde. Hun er også blevet kritiseret for ikke at tage højde for, at kvinder ikke kan sammenlignes med andre minoriteter, når hun diskuterer den relative andels betydning for ens muligheder for en karriere. Blandt andet er det blevet påpeget, at det går mænd som minoritet helt anderledes, end når det er kvinder, der er minoriteten (Kvande & Rasmussen, 1990; Lindgren, 1985; Ott, 1989). Kanter overser det strukturelle dominansforhold mellem kønnene. En kvindedomineret arbejdsplads vil være præget af symbolerne knyttet til kvinder. Prægningen placerer kvinder under mænd på arbejdspladsen på grund af det strukturelle dominansforhold. Samtidig vil denne prægning betyde, at de kvindedominerede arbejdspladser og fagområder fx er lavtlønsområder.

Empirisk viser det strukturelle dominansforhold sig på flere måder. I dette projekts kontekst er det mest interessant, på hvilken måde dominansforholdet konstitueres på arbejdspladserne, og hvilken indflydelse dominansforholdet har på tilpasningsstrategierne (tilpasningsstrategierne vil blive behandlet i afsnit 2.5).

Den horisontale og vertikale arbejdsdeling på arbejdsmarkedet viser sig på forskellig måde. Kvinder og mænd arbejder i hver deres sektorer og på hver deres hierarkiske niveau på arbejdsmarkedet. Kvinder har en lavere løn, dårligere ansættelsesforhold samt dårlige karrieremuligheder end mænd. Dette forhold kan også aflæses i de formelle rammebetingelser. Det er stadig primært kvinder, der har deltidsarbejde, hvilket afspejler sig i overenskomsterne. Overenskomster for mandedominerede områder fx Dansk Metal og Special Arbejderforbundet Danmark har ikke adgang til deltid, mens overenskomster domineret af kvinder har accepteret deltid som en nødvendighed for deres medlemmer fx Kvindeligt Arbejderforbund og HK. Endvidere kan det konstateres, at selv om der i lovgivningen er givet adgang til, at mænd kan deltage i barselsorloven, er det de færreste mandedominerede områder, der har prioriteret fuld løn under denne orlov, hvilket blandt andet kan være en af grundene til, at mænd ikke tager denne orlov. Endelig er ordningen med en fridag under barns sygdom fraværende i enkelte mandedominerede overenskomster fx Bygge og Anlæg.

Det strukturelle kønsdominansforhold udmøntes således konkret bl.a. i en kønsarbejdsdeling på arbejdsmarkedet. En følge af arbejdsdelingen er, at i langt de fleste tilfælde arbejder kvinder sammen med kvinder og mænd sammen med mænd.

Den kvindedominerede og den mandedominerede arbejdsplads

Den strukturelle kønsdominans placerer således kønnene forskelligt på arbejdsmarkedet. Derudover er det dette projekts tese, at på arbejdspladser, hvor det ene køn numerisk dominerer, vil det have effekt på dagliglivet på arbejdspladsen. Det er det samme som at sige, at kvinder har nogle fælles interesser, som er forskellige fra mænds og vice versa. Disse fælles interesser findes i kønsarbejdsdelingen i familierne⁷.

7. Det er dog nødvendigt at differentiere inden for det enkelte køn. Der har altid været en tendens til inden for kvindeforskningen at tale om de to køn som hver sin homogenitet, men det er forenklet. Billing & Alvesson (1989) og Alvesson & Billing (1992) påpeger, at heterogenitet i studiet af køn og organisationer er underrepræsenteret. Organisationer

Forældreskabets behov kan ikke betragtes som kønsneutrale. Der eksisterer en kønsarbejdsdeling mellem forældre, når det gælder varetagelsen af forældreskabets behov. Tidsforbrugsanalyser har vist, at kvinder stadig har hovedansvaret for den praktiske og følelsesmæssige omsorg, mens mænd stadig varetager opgaven som hovedforsørger. Dette mønster er tydeligst, når familien har små børn og flere børn. Denne kønsarbejdsdeling vil afspejles i tilpasningsmulighederne, når arbejdspladsen numerisk er domineret af det ene køn. Man kan med rette indvende herimod, at langt fra alle på en arbejdsplads er forældre, og at antagelsen simpelthen kan falde på, at forældreskabets behov slet ingen relevans har for de ansatte. Hertil kan der argumenteres, at uanset om de ansatte er forældre eller ej, vil kønnet alligevel blive tillagt egenskaber, som har med forældreskabet at gøre. En kvinde vil blive betragtet som en potentiel moder med de dertil knyttede behov for praktisk og følelsesmæssig omsorg, og en mand som en potentiel far med de dertil knyttede forsørgelsesbehov (bl.a. Eisenstein, 1979). Kønnets symbolværdi er knyttet til forældrerollerne, og dermed bliver symbolværdien afgørende for tilpasningsmulighederne på arbejdspladsen.

Tre danske analyser underbygger denne antagelse. Petersen (1991) forsøger at afdække interaktionsprocesserne på arbejdspladserne og dermed afdække, hvilke uformelle rammebetingelser der eksisterer. Hun har set på, hvad der foregår mellem kvinder på en arbejdsplads. Hun konkluderer, at der på kvindedominerede arbejdspladser findes en informel ret, som hun definerer således:

"Et sæt af (lokale) normative forestillinger og adfærds- og handlemønstre, der ikke bygger på en skarp sondring mellem ret og moral eller på en skarp adskillelse af ret og faktum" (Petersen, 1991, p. 128).

Denne informelle ret udspringer af forholdet mellem det lønnede og det ulønnede arbejde. Forhold, der vil indvirke på denne informelle ret, er arbejdets art, arbejdets organisering, kønshierarkier, kønssammensætningen, uddannelsesniveaue, de ansattes alder, forsørgerpligten samt kønsarbejdsdelingen i hjemmet (op.cit., p. 130). Denne informelle ret opstår, fordi den formelle regulering af sammenstødet mellem familieliv og arbejdsliv er

omtales altid som ens, når det er køn der er på tapetet. Det vil der blive rådet bod på i et senere afsnit.

mangelfuld. Den formelle regulering tager stadig udgangspunkt i manden som lønarbejder. Den informelle ret opstår på kvindearbejdspladser på grund af en hensynsnorm. "Hensynsnormens indhold består i, at den fastslår en uformel faktisk forpligtelse til hensyntagen til behov og arbejdsforpligtelser uden for lønarbejdet" (op.cit., p. 146)⁸. Hensynsnormen skal afbøde sammenstødet mellem familieliv og arbejdsliv. Samtidig har denne hensynsnorm mindst to konsekvenser. Kvinder har svært ved at begå sig i mandefag, fordi der ikke eksisterer en hensynsnorm (op.cit., p. 137), og kvinder og kvindedominerede arbejdspladser bærer de tidsmæssige og organisatoriske omkostninger ved sammenstødet mellem de to sfærer, hvilket kan aflæses i løn og arbejdsvilkår samt ved overenskomstforhandlinger (op.cit., p. 149).

Fordi Petersens (1991) synsvinkel er juridisk, er ordene og begreberne nogle andre, men definitionen af informel ret svarer næsten til definitionen af rummet for tilpasning. Begrænsningen i Petersens analyse er, at den informelle ret og hensynsnormen tager udgangspunkt i kvinder og kvinders forældreskabsbehov. I princippet kunne både informel ret og hensynsnorm findes på mandearbejdspladser. Med andre ord hvilke hensyn og uformelle retsdannelser foregår der på de mandedominerede arbejdspladser, og hvad sker der på blandede arbejdspladser? Derudover må rummet for tilpasning være en foranderlig størrelse, idet der er tale om interaktionsprocesser. Rummet skabes i en interaktion blandt medlemmerne, der hver især har nogle forældreskabsbehov at varetage.

Thaulow (1993) har lavet en kvantitativ undersøgelse af de statsansatte forældres arbejdstider. Herunder er det også undersøgt, i hvilken udstrækning, der eksisterer nogle uformelle muligheder på arbejdspladserne, som kaldes omsorgsspecifikke tilpasningsmuligheder. Det er muligheden for at gå tidligere og komme senere, muligheden for at afspadsere i forlængelse af barns 1. sygedag, om der tages særligt hensyn til børnefamilier ved placering af den daglige arbejdstid, samt om der tages særligt hensyn til børnefamilier ved placering af ferier eller feriedage. For alle fire forhold gælder det, at kvinder har lidt bedre muligheder end mænd, og dermed at kvinder har bedre omsorgsspecifikke tilpasningsmuligheder end mænd (op.cit., pp. 79-81). I undersøgelsen er det også muligt at undersøge, om denne konklusion skyldes, at kvinder blot får bedre forhold tilbudt, når det gælder omsorgs-

8. Mygind Madsen (1990) taler om kvinders særart, som man måske kan betegne som en anden side af hensynsnormen, nemlig at kvinder foretager positive fravalg. De ønsker ikke at arbejde i mandefag, og de prioriterer familien frem for karrieren.

specifikke krav, eller om kvinder er på kvindedominerede afdelinger, der er mere familievenlige end tilsvarende mandedominerede afdelinger. Det kan konkluderes, at de kvindedominerede arbejdspladser er mere familievenlige end de mandedominerede arbejdspladser, og at denne familievenlighed også kommer mændene til gode på de kvindedominerede arbejdspladser. I undersøgelsen er der dog ikke mulighed for at sige noget om, hvordan denne forskel mellem arbejdspladserne opstår.

Endelig har Billing (1991) lavet en undersøgelse af, i hvilken udstrækning familieforholdene har indflydelse på, om kvinder vælger at blive ledere eller ej. Billing konkluderer, at familieforholdene og kvinders særlige rolle i forhold til familieopgaverne har indflydelse på to måder. Kvinderne vælges fra til lederjobbene, fordi symbolerne tilknyttet kvinder gør kvinder uegnede som ledere. Kvinderne vælger selv lederjobbet fra, fordi de ikke både kan magte familieforpligtelserne og lederjobbet. To processer, der forstærker hinanden og som understøttes af, at de strukturelle forhold omkring et lederjob ikke er skabt til kvinder, der har behov for et stort rum for praktisk omsorg, fordi lederjob traditionelt varetages af mænd.

Kvinder, der ønsker at prioritere karriere frem for familie, har meget vanskelige vilkår, fordi kønnet bliver symbol for nogle bestemte familiemæssige opgaver. Alle kvinder vil blive betragtet som potentielle mødre og vil blive behandlet som sådan i arbejdslivet. Det samme vil gøre sig gældende for manden, der ønsker at prioritere familien frem for arbejdslivet. Kønnet bliver her symbol for forsørgelse, og mænd vil blive behandlet som potentielle fædre, der vil prioritere forsørgelsen.

Opsummering

Kønsarbejdsdelingen i arbejdet og familien er omdrejningspunktet i diskussionerne om henholdsvis den strukturelle og den numeriske kønsdominans. Mænds strukturelle dominans over kvinder vil afspejle sig i organisationsstrukturerne via kvinders fx ringere mulighedsstrukturer og dermed kunne aflæses i den vertikale kønsarbejdsdeling. I personalepolitikken vil det afspejles i den manglende opbakning af kvinders behov og uvilje mod radikale ligestillingsprogrammer. I de uformelle strukturer, defineret som normer og værdier, vil symbolerne knyttet til de to køn være med til at fastholde dette dominansforhold. Symbolerne knyttet til de to køn fører direkte over i diskussionen om den numeriske dominans. På den kvindedominerede arbejdsplads vil rummet for praktisk omsorg være større end på den mande-

dominerede arbejdsplads, fordi kønsarbejdsdelingen i familien og symbolerne knyttet hertil gør kvinderne til varetagere af den praktiske omsorg, mens mænd primært tager sig af forsørgelsen, hvilket omvendt også vil præge en arbejdsplads domineret af mænd.

I dette projekt er udgangspunktet spørgsmålet om, hvorvidt den numeriske kønsdominans på en arbejdsplads har betydning for størrelsen af rummet for den praktiske omsorg velvidende, at den strukturelle kønsdominans i samfundet også præger den enkelte arbejdsplads og kvinder og mænds placering på arbejdsmarkedet og på den enkelte arbejdsplads.

Hovedantagelsen er:

- 1) *Rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov for praktisk omsorg er afhængig af de formelle og uformelle strukturer på den enkelte arbejdsplads og vil være større på en kvindedomineret end på en mandedomineret arbejdsplads.*

2.3.2. Organisationsstruktur og personalepolitik indflydelse på rummets størrelse

I det følgende afsnit skal de formelle forhold og deres mulige indflydelse på rummets størrelse diskuteres. Dette projekts hovedantagelse er jf. analysemodellen, at den numeriske kønsdominans har afgørende indflydelse på de strukturelle forhold, som har afgørende indflydelse på rummets størrelse. Forskningen, der beskæftiger sig med, hvordan strukturelle faktorer i sig selv påvirker livet i organisationen, skal derfor kort præsenteres.

Traditionel organisationsteori har ikke beskæftiget sig med, hvilke strukturelle forhold der gør en tilpasning til forældreskabet mulig, men organisationsteorien har beskæftiget sig med, hvilke formelle strukturer der giver den enkelte størst råderum eller autonomi. Rummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov kan godt sidestilles med dette råderum. Har man et stort råderum, er det også sandsynligt, man har mulighed for at tilgodese forældreskabets behov. I dette afsnit vil der derfor blive opstillet nogle forklaringer, der går på den formelle struktur på arbejdspladsen.

Strukturer, der anses for at have afgørende indflydelse på den enkeltes autonomi, er flere. Allerførst er der spørgsmålet om, hvorvidt der er tale om en hierarkisk struktur eller en ikke-hierarkisk struktur. En hierarkisk

struktur er kendetegnet ved, at beslutningerne er topstyrede og dermed meget centraliserede. Ledelsesstilen vil være autoritær og ikke-demokratisk. Strukturerne vil være faste og ikke umiddelbart til at rykke. I en sådan organisation vil det personlige råderum alt andet lige være mindre end i en organisation, der har de modsatte kendetegn (Mintzberg, 1983)⁹.

Kvande & Rasmussen (1990) har i et nyere studie taget samme problemstilling op. Deres problemstilling er at finde ud af, om organisationsstrukturen har indflydelse på kvinders karrieremuligheder. De konkluderer, at kvindelige ingeniører har langt større mulighed for at gøre karriere i en ikke-hierarkisk struktur end i en hierarkisk struktur, netop fordi der er større autonomi i den ikke-hierarkiske struktur.

Denne konklusion problematiseres af Billing & Alvesson (1989). De konkluderer ud fra studiet af 3 virksomheder, at der, hvor kvinderne har de bedste muligheder, er på arbejdspladser med et "nedtonet organisationshierarki", men samtidig påpeger de, at dette ikke er entydigt. Man kan ikke generelt konkludere, at den formelle organisationsstruktur har direkte indflydelse på kvinders karrieremuligheder, og dermed bliver det også vanskeligt at konkludere fra ikke-hierarkisk struktur til et stort rum for tilpasning.

En anden undersøgelse har faktisk den modsatte konklusion. Højmark (1992) konkluderer ud fra en undersøgelse af politiet, at der nok er tale om en hierarkisk organisationsstruktur, men at hierarkiet er så spidst, at der opstår netværkslignende relationer i bunden af hierarkiet og altså et autonomt råderum. Afdelingsstruktur og størrelsen på afdelingen kan sandsynligvis skabe denne autonomi, selvom den formelle struktur ikke levner plads dertil.

Det lader umiddelbart til, at det er for firkantet kun at se på den overordnede organisationsstruktur for at kunne antage noget om det autonome rums størrelse. I stedet for at tage udgangspunkt i den enkeltes placering i organisationsstrukturene. Hermed menes, i hvilken udstrækning arbejdsopgaver og stilling giver et personligt råderum. Det er spørgsmålet om, i hvilken udstrækning andre er direkte afhængige af ens arbejde fx ved et samleband, eller ens arbejde kun er løst koblet til andres opgaver. Det sidste må give et større personligt råderum end det første. Det er spørgsmålet om

9. Mintzberg opererer med 5 idealtypiske organisationsformer. Det er fundet hensigtsmæssigt at begrænse antallet til to og i stedet beskæftige sig lidt med den enkeltes placering i strukturerne i stedet.

placeringen i hierarkiet, hvor en høj placering giver en større autonomi. Man kan postulere, at jo mere specialiseret viden, der kræves i et job, desto større autonomi vil følge med, fordi ingen andre vil have muligheden for at kontrollere arbejdet. På den anden side vil en meget specialiseret arbejdsopgave tendere mod at gøre en uundværlig og derfor gøre en mindre fleksibel. Endelig kan man sige, at ancienniteten har indflydelse på ens autonome rum. Jo længere tid du har været på en arbejdsplads, desto større autonomi, fordi man kender alle både formelle og uformelle muligheder. Samtidig er der større chance for, at medarbejdere med lang anciennitet får større frihedsgrader end nyansatte medarbejdere.

En sidste strukturel faktor, der kan have indflydelse på rummet for tilpasningens størrelse, er, hvilken personale- og ligestillingspolitik, der føres. Er der på nogen måde taget højde for, at de ansatte også er forældre, når der ses på de personalepolitiske tiltag? Hvis det er tilfældet, burde det føre til formelle strukturer, der tilgodeser forældreskabets behov. Derudover er det sandsynligt, at en familievenlig stemning på arbejdspladsen også vil kunne give plads til visse uformelle strukturer. Ligestillingspolitiske tiltag vil oftest være rettet mod kvinder og kan sandsynligvis virke begge veje. Ligestillings tiltag er dog i dag så sjældne (Ligestillingsrådet, 1992), at de i det store billede formentlig ikke har nogen større indflydelse. Der hvor de kan have indflydelse, er som en overordnet strukturel forskel på den offentlige og den private virksomhed. Den offentlige virksomhed er i langt højere grad end den private virksomhed tvunget til af politiske hensyn at tage familie- og ligestillingsmæssige hensyn, og det kan føre til en antagelse om, at offentlige arbejdspladser generelt har et større rum for tilpasning end den private arbejdsplads.

Følgende antagelse kan hermed konstrueres:

- 2) *Strukturel og individuel autonomi på arbejdspladsen giver et større rum for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov.*

2.3.3. Normer og værdiers betydning for rummets størrelse

I dette afsnit skal det, der i analysemodellen (figur 2.2) kaldes de uformelle forhold, diskuteres. De uformelle forhold defineres som de normer og værdier, der styrer den enkeltes adfærd i organisationen. Ud over rammevilkårene og de organisationstrukturelle faktorer antages det således, at mennesker til en

vis grad lader sig styre af, hvad andre mennesker finder i orden. Det enkelte menneske er til en vis grad afhængig af accepten fra fællesskabet. Ordene normer og værdier stammer fra kulturteoriene, som ser disse som en del af kulturen og særlig den del, der har med individers adfærd at gøre. Normer er de uformelle regler, der findes på en arbejdsplads, om fx hvor mange gange man kan have sygt barn på en måned, før kollegaerne begynder at kommentere det. Værdierne er de bagvedliggende grunde til, at der fx er en grænse for, hvor mange gange man kan have et fravær på grund af syge børn. Er der grundlæggende en værdi om, at småbørnsforældre også må prioritere familien, eller er der tale om en grundlæggende værdi om, at arbejdsliv og familieliv skal adskilles? Værdier er dog et begreb, der er vanskeligt at bruge. En gruppe mennesker kan godt have samme værdier uden, at normerne og dermed handlingsrummet for den enkelte bliver det samme. En kvinde og en mand kan godt have ligestilling som fælles værdi, men deres handlinger og strategier vil være forskellige (Swidler, 1986). I afsnittet om den strukturelle kønsdominans konkluderedes, at en grundlæggende årsag til at kønsarbejdsdelingen vedblivende konstitueres i både samfund og familie, er de symboler, der er knyttet til de to køn. Det skal i det følgende diskuteres, hvordan disse symboler også er styrende for de mere uformelle sider af en organisation. I det følgende vil det derfor bl.a. blive diskuteret, om symbolerne også kan være udgangspunktet for den samhandling, der finder sted på arbejdspladsen blandt kollegaerne, da også symbolerne indgår i dele af den teoretiske diskussion om kultur i organisationer.

Diskussionerne om kulturelle fænomener i organisationer er mange, men forholdsvis nye (Frost et al., 1985; Schultz, 1990; Alvesson & Berg, 1992). Diskussionerne skal i dette projekt hjælpe til en klargøring af, hvad der bestemmer en organisations uformelle forhold¹⁰. Teoriene om organisationskultur medtager kun i begrænset omfang kønnet som en vigtig faktor for de uformelle forhold, ligesom målet for organisationskulturteoriene også er et andet end at diskutere størrelsen på rummet for tilpasning. Alligevel kan teoriene bidrage med en bedre forståelse af de uformelle forholds betydning

10. Det skal påpeges, at kulturbegrebet ikke kun indeholder de uformelle sider af en organisation, men både de formelle og uformelle sider af organisationen. I dette projekt er interessen for kulturteoriene begrundet i behandlingen af de uformelle sider og samhandlingsprocesserne i organisationen.

for organisationen samt en operationalisering af samhandlingsprocesserne. Eller sagt med Ackers formuleringer:

"En afdækning af de samhandlingsprocesser, der skaber den sociale struktur i en organisation, samt en beskrivelse af konstruktionen af symbolerne, der er udgangspunktet for og resultatet af samhandlingsprocesserne".

Teorierne om kultur i organisationer har flere skoler/approaches og synsvinkler/perspektiver. Skolerne kan betegnes som henholdsvis rationalisme, funktionalisme og symbolisme (Schultz, 1990; Alvesson & Berg, 1992). Synsvinklerne kan betegnes som henholdsvis, integrerende, differentierende eller fragmenterende og flertydige (ambiguity)¹¹ (Martin, 1992).

Dette projekts synsvinkel taget i betragtning vil udgangspunktet blive taget i den symbolistiske approach og med en primært differentierende synsvinkel. Den symbolistiske approach laver bro direkte til kønsforskningen. Symboler og skabelsen af symboler tilknyttet de to køn er med til at forklare kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet. Samtidig er symbolerne udgangspunktet for de kulturelle processer i en organisation. Schultz definerer organisationen således: *"Organisationen er et menneskeligt system, der udtrykker komplekse mønstre af symbolske handlinger"* og deraf følger, at *"Kultur er et mønster af socialt skabte symboler og meningsdannelse"* (op.cit. p. 19). For at kunne forstå en organisation må man derfor forstå, hvilke symboler der ligger bag handlingerne. Symboler repræsenterer altid noget mere end sig selv og gerne noget, der er umuligt at udtrykke direkte. Det symbolske opstår i spillet mellem individ/kollektiv og et objekt (Alvesson & Berg, 1988, p. 45). Kultur har i denne definition ingen funktion i organisationen, som ellers er en hovedpointe i funktionalisme-forståelsen fx Schein (1986), men er snarere et tolkningsmønster, som binder organisationsmedlemmerne sammen i samme sprog. Sprog forstået som samme forståelse af de forskellige symboler (Schultz, 1990, p. 21). Igen kan det konstateres, at køn ikke nævnes som et symbol, der er strukturerende for organisationen. Schultz er på et lavere niveau, når hun taler om symboler. Som eksempel på et symbol giver hun fx "ledermøde", som har en symbolsk betydning for de

11. Schultz (1990) oversætter ambiguity med tvetydighed. Jeg vælger at oversætte ordet med flertydighed, fordi der i tve ligger ordet to gent, og det er for snævert. Ambiguity er ikke begrænset til kun to betydninger, men netop til mange meninger eller betydninger.

ansatte. Symbolerne tilknyttet de to køn ligger over dette niveau, idet disse symboler fx har konstrueret et ledermøde kun bestående af mænd. At niveauerne er forskellige behøver ikke at betyde, at den symbolistiske approach ikke kan anvendes i denne kontekst.

Differentieringssynsvinklen lægger vægt på subkulturer i analyser af kultur og er i mindre grad interesseret i en eventuel samlet organisationskultur. Udgangspunktet er, at der altid vil være nogle konflikter, men det nægtes ikke, at der samtidig kan være konsensus og klarhed på overfladeniveauet (Van Maanen & Barley, 1985). Differentieringsperspektivet ser kultur ud fra en gruppe uden magt et klassekampsperspektiv, eller som Mills (1988) påpeger et kønsmagtsperspektiv. Selvom Mills trækker kønsmagtsperspektivet frem, er det ikke tydeligt, hvordan subkulturer bestående af kvinder adskiller sig markant fra andre subkulturer, derfor må differentieringssynsvinklen suppleres med fragmenteringssynsvinklen.

Martin (1992) og Meyerson (1989) er de to forskere, der er nået længst med denne synsvinkel, og alligevel har Martin vanskeligheder med at forklare perspektivet i en abstrakt form, hvorimod det forekommer ganske klart, når beskrivelsen af fragmentering og ambiguity gøres konkret. Martin beskriver kultur i et fragmenteringsperspektiv således:

"Culture is a loosely structured and incompletely shared system that emerges dynamically as cultural members experience each other, events, and the organizations contextual features". (Martin, 1992, p. 152).

Hvor man i integrationsperspektivet tager udgangspunkt i lederen og dennes kulturelle ressourcer (fx Schein, 1986), og man i differentieringsperspektivet tager udgangspunkt i det enkelte individ, vil man i fragmenteringsperspektivet tage udgangspunkt i et indholdstema og se, hvordan personer er forbundet til disse temaer. Man vil med denne metode opdage, at selv om personerne præsenteres for det samme indholdstema, vil forståelsen og den deraf følgende handling være vidt forskellig. Der er ingen klarhed, ingen konsistens kun flertydighed. Det er ikke den mest klare fremstilling, og Martin er da også selv opmærksom på, hvor vanskeligt, det er at beskrive dette fragmenteringsperspektiv (p. 131). Til gengæld bliver det forholdsvis klart, når empirien bruges til en beskrivelse. Det er sjældent, at ansatte på en arbejdsplads får de samme informationer, oplever og optager informationerne på samme måde, har kendskab til alle formelle og uformelle regler og

normer, synes de bliver behandlet på samme måde som kollegaer osv. I virkeligheden en beskrivelse af en ganske almindelig arbejdsplads, som man kender den. Fuld af intriger, misundelse, misforståelser, hemmeligheder, fedterøve osv. Smircich (1983) beskriver flertydigheden på følgende måde: Kultur skabes af sociale processer og vil derfor være et subjektivt og dermed et flertydigt fænomen (pp. 348-350).

Skal ovenstående betragtninger samles til en definition af de uformelle forhold i en organisation, må det blive på følgende måde:

De uformelle forhold i en organisation her forstået som de normer og værdier, der styrer medlemmernes adfærd, har udgangspunkt i en fælles delt måde at tolke virkeligheden på. Normerne og værdierne skabes i de sociale processer, der foregår mellem individer. De bliver styrende for folks handlinger samtidig med, at normerne og værdierne skabes af handlinger. Symbolerne knyttet til de to køn vil være udgangspunktet for adfærden og dermed samhandlingen i en organisation.

Det giver anledning til følgende antagelse:

- 3) *Samhandlingen mellem kollegaer på en arbejdsplads kan enten udvide eller indskrænke rummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabet afhængigt af den numeriske kønsdominans på arbejdspladsen.*

En kort **opsummering** skal foretages. Rummet for tilpasning er defineret som et handlingsrum primært rettet mod den praktiske omsorg. Dette rum kan være enten større eller mindre. Det antages, at rummets størrelse afgøres af forskellige faktorer: 1) ved den numeriske kønsdominans og hermed ved kønnets symbolværdi i relation til forældreskabets behov. Den numeriske kønsdominans påvirker: 2) de rammebetingelser, som arbejdspladsen og den enkelte familie er underlagt, og 3) de strukturelle faktorer i organisationen. Endelig antages det, at de uformelle forhold, her forstået som normer og værdier knyttet til det enkelte køn har stor indflydelse på rummet for tilpasning via samhandlingen.

2.3.4. Samhandlingen som skaber af rummet for tilpasning

Symbolerne bliver en slags udgangspunkt for samhandlingen ifølge den symbolistiske approach, men samhandlingen kan falde helt forskelligt ud afhængigt af, hvordan den enkelte opfatter eller bruger symbolet ifølge fragmenteringssynsvinklen. Det giver derfor heller ikke mening at tale om **et** rum for tilpasning, men snarere om flere opfattelser af rummets størrelse og altså af tilpasningsmulighederne. Helt afhængigt af køn og egen situation (tilpasningsstrategi) vil mulighederne for tilpasning og dermed rummets størrelse blive opfattet forskelligt.

Symboler fremstilles i forskningen som meget statiske (Martin, 1992; Alvesson & Berg, 1988), og det kan derfor være vanskeligt at se, hvor dynamikken vil opstå, når man tager udgangspunkt i symbolerne. Man kan sige, at symboler, som de er definerede, er ikke-fleksible. Kreiner & Schultz (1993) har taget dette problem op og konkluderer, at symboler skal betragtes som redskaber, en slags fælles referenceramme, hvorudfra der handles og skabes mening, men hvordan symbolerne opfattes kan være helt forskelligt afhængigt af individets rammebetingelser. Skift og ændringer i rammebetingelserne vil kunne føre til ændrede krav og handlinger, uden at symbolet som sådan er ændret. På den måde kommer der et dynamisk aspekt ind i symbolperspektivet.

Symboler er grænseoverskridende. I og med det er individer i en samhandlingsproces, der skaber normer og værdier, vil det enkelte individs kulturelle perspektiv indgå i samhandlingen. Det er muligt, at der på en arbejdsplads vil skabes unikke kulturelle elementer, men det er ligeså sandsynligt, at der vil kunne findes universelle træk. Her er det vigtigt at sondre mellem forskellige former for symboler. Der er grundlæggende symboler som dem, der er tilknyttet de to køn, og så er der symboler, der er knyttet til en bestemt arbejdsplads. Man kan tale om et hierarki inden for symbolerne. Hvor de grundlæggende symboler er universelle, mens de arbejdspladsspecifikke kan være unikke.

Analyseniveauet er individet, idet det er individet, der udfører handlingerne med udgangspunkt i krav og behov fra forældreskabet. Perspektivet bliver et bottom-up perspektiv (Alvesson & Billing, 1992, p. 81). På dette analyseniveau har mange kulturelle påvirkninger fundet sted. De overliggende kulturelle påvirkninger betragtes som rammevilkår for den enkeltes

handlemuligheder og symbolerne som en slags redskaber¹². Disse kulturelle overbygninger udgør begrænsninger og muligheder for den enkelte. Individet kommer til organisationen med egne kulturelle perspektiver (Mills, 1988, p. 255).

Et område, som de beskrevne kulturanalyser ikke gør meget ud af, er, hvornår individer skaber dynamik, og hvornår individer i stedet bliver sanktioneret af kollektivet. Dette er en vigtig diskussion, når udviklingen i rummet og samhandlingsprocesserne er en vigtig del af projektet.

Diskussionen om, hvorfor og hvordan individer tilpasser og regulerer deres adfærd i forhold til andre individer, er fraværende og må betegnes som en stor mangel ved hele teoriretningen. Schein berører problemstillingen i selve sin definition af kultur. Kulturens funktion er at sørge for den interne integration. Hvis der er elementer, der er disintegrerende, må de fjernes. Hvordan det konkret foregår bliver ikke beskrevet. Den samme kritik kan rettes mod differentieringsperspektivet. Subkulturer er udgangspunktet, men en subkultur er defineret ud fra udelukkelse af andre, og hvordan finder dette konkret sted. Problemet er selvfølgelig, at man ved meget lidt om de adfærdsregulerende sanktioner. I afsnit 2.5.2 vil det blive diskuteret, hvordan der er forskel på de to køn, når der er tale om tilpasningsstrategier. Tilpasningsstrategien er et forsøg på at sige noget om, hvordan den enkelte kan formodes at tilrettelægge sit liv. Her skal det kort diskuteres, hvilke sanktioner kollektivet har som værn mod den enkeltes tilpasningsstrategi, og hvornår et individ via sine behov og krav i stedet for sanktioner udløser ændringer i rummet for tilpasning. Det bliver en diskussion med bud på sanktioner, for diskussionen er temmelig fraværende i litteraturen om kultur i organisationer.

Der vil formentlig være flere niveauer i sanktionerne, og de forskellige aktører i en organisation vil have forskellige muligheder for sanktioner.

Eksempler på sanktioner, der kan anvendes af ledere, er: advarsler, fratagelse af arbejdsopgaver, fratagelser af løntillæg eller andre privilegier,

12. De overliggende kulturelle påvirkninger i organisationen vil stamme fra virksomhedskulturen, som defineres som personalepolitikken både den skrevne og den uskrevne, arbejdspladskulturen defineres som arbejderkollektivet (Lysgård, 1961). På mange danske virksomheder vil det være det samme som den kulturelle påvirkning, fagforeningerne udsender via overenskomster og husaftaler samt de uskrevne aftaler mellem ledelse og ansatte. Det subkulturelle niveau vil være de kulturelle påvirkninger, den enkelte modtager fra fx faggruppen eller kollegaer i afdelingen, og som oftest vil stå i modsætning til andre afdelinger eller andre faggrupper på virksomheden.

inddragelse af feriedage samt i sidste ende en firing. Kollegaer kan benytte sig af udelukkelse fra fællesskabet, mobning, chikane og i sidste ende egentlig stigmatisering.

Sanktioner er organisationens konservative kraft. De udgør de uformelle barrierer for ændringer i de uformelle normer og værdier med hensyn til - i dette tilfælde - rummet for tilpasning.

Dynamikken og ændringerne opstår, når de grænseoverskridende handlinger på den ene eller anden måde rammer ned i et udtalt behov hos andre. Når den første mand i 1993 tager barselsorlov på en arbejdsplads, vil der være andre mænd, der har overvejet at gøre det samme, og derfor vil sanktioner formentlig være milde, og andre mænd vil følge efter. En ændring af normerne og en omfortolkning af symbolet omkring mænd og spædbørn vil være begyndt.

Ud fra ovenstående må det konkluderes, at **brugen** af rummet for tilpasning mellem forældreskab og arbejdsliv siger mere om rummets størrelse end personers opfattelse af **muligheden for brugen af** rummet for tilpasning.

Rummet for tilpasning er en del af det overordnede kulturelle billede af en virksomhed. Symbolerne, der er udgangspunktet for handlingerne, er i sig selv ikke-fleksible (nærmest konservative), men det samme symbol kan føre til vidt forskellige handlinger, fordi det enkelte individ fortolker symbolet ud fra egen situation. Nogle handlinger vil føre til sanktioner mod den handlende og andre til ændringer i rummet for tilpasning.

Følgende antagelse kan konstrueres:

- 4) *Ændringer i rummet for tilpasning vil opstå, når enkelte handler imod de symboler, der begrænser eller udvider rummet, og de symboloverskridende handlinger vækker genklang i flere.*

2.4. Indholdsbestemmelse af rummet

Ovenstående diskussion holder sig stadig på det abstrakte plan, og et spørgsmål er stadig ubesvaret, nemlig hvordan afdækkes normer og værdier? Ovenstående perspektiver beskæftiger sig mere med resultatet af skabelsesprocessen end selve processen.

Få er i tvivl om, hvad man kan og ikke kan på en arbejdsplads uden at sætte sig uden for fællesskabet, men det er formentlig de færreste, der har præcis den samme opfattelse af disse grænser for adfærd. Forskerne er ikke

enige om, hvordan man skal operationalisere kultur og dermed heller ikke enige om, hvordan man afdækker de normer og værdier (symboler), der ligger til grund for samhandlingen¹³.

Enkelte har forsøgt at lave nogle generaliseringer over kulturelle udtryksformer. Schein bliver ofte trukket frem i denne sammenhæng. Han opererer med 3 niveauer: 1) artefakter, 2) værdier og 3) grundlæggende antagelser. Artefakterne er det synlige og ofte det, der bliver beskrevet som de kulturelle symptomer. Værdierne er flere personers særegne værdier, deres opfattelse af, hvordan tingene burde være i virkeligheden. Disse værdier er til diskussion. I det øjeblik værdierne er blevet internaliseret eller blevet til sandheden, er det blevet en grundlæggende antagelse (Schein, 1986). Kultur er lig med konsensus altså en fælles delt virkelighed. Hvis ikke denne virkelighed er delt, er der ikke tale om kultur (Schein, 1991, p. 248).

En anden vej at gå er at tage udgangspunkt i symbolerne. Schultz (1990) taler om 3 typer af symboler. Handlingssymboler, der består af traditioner og ritualer. Fysiske symboler som primært skal forstås som artefakter. Samt sproglige symboler, der er en fællesbetegnelse for myter, historier, slang og anden jargon. Alle 3 typer af symboler er knyttet direkte til organisationen, hvor Scheins værdier og grundlæggende antagelser kan ligge uden for organisationen.

Som allerede beskrevet kan et symbol have forskellig betydning afhængigt af, hvor i organisationen man befinder sig. Men det er ikke klart, hverken ved hjælp af Scheins eller Schultz operationaliseringsforslag, hvordan man konkret i en analyse finder frem til de symboler, der faktisk har en betydning i organisationen, og dermed en betydning for rummet for tilpasning¹⁴.

13. Forslagene går lige fra antropologer, der mener, at man selv skal være en del af processen for at kunne forstå og beskrive den, til konsulenten, der vil påtage sig at beskrive en kultur som god eller dårlig blot ved et overvære et enkelt personalemøde. Begge yderpunkter kan vise sig at afdække kulturelle processer blot på helt forskellige analyseniveauer. Antropologen med bottom-up perspektivet får det mest fragmenterede billede af kulturen, mens konsulenten får et forenklet billede af kulturen ud fra et enkelt tema nemlig personalemødet.

14. Schultz (1990) anvender symboltilgangen i en analyse af en styrelse og et departement. Hendes operationalisering af symboltilgangen kaldes en spiral-model. Udgangspunktet er nøglebegreber i organisationen som beskrives og fortolkes i en dialog (aktiv og passiv) imellem fortolker og organisation. Fortolkning er kodeordet og analysen bliver meget subjektiv.

En **opsummering** skal foretages. Dette projekts formål er **ikke** et beskrive en organisationskultur, men at beskrive handlingsrummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabet. Derfor er det heller ikke hensigten at finde og forklare de bagvedliggende symboler, men at beskrive hvordan den enkelte arbejdstager opfatter mulighederne og bruger mulighederne for tilpasning. Den symbolistiske tilgang kan empirisk bruges til at forklare flertydigheden. Ingen af de nævnte teoretikere når i deres bud på operationaliseringer helt ned på det konkrete plan dvs., hvad er det for spørgsmål, man skal stille for at få noget at vide om de uformelle forhold på en arbejdsplads. De, der kommer nærmest, er Martin (1992) og Alvesson & Berg (1992), der mener, man skal tage udgangspunkt i temaer, der er centrale for virksomheden, og derfor vil sige noget om virksomhedens kultur, men igen er det uklart, hvordan disse temaer indkredses¹⁵.

Den konkrete operationalisering af de uformelle forhold bliver derfor i dette projekt et spørgsmål om, hvad den enkelte mener kan lade sig gøre med hensyn til tilpasningen, før der træder sanktioner i kraft, om den enkelte faktisk bruger mulighederne, samt om der er uenigheder mellem de ansatte om disse muligheder og brugen af dem.

2.5. Hvem bruger rummet for tilpasningen?

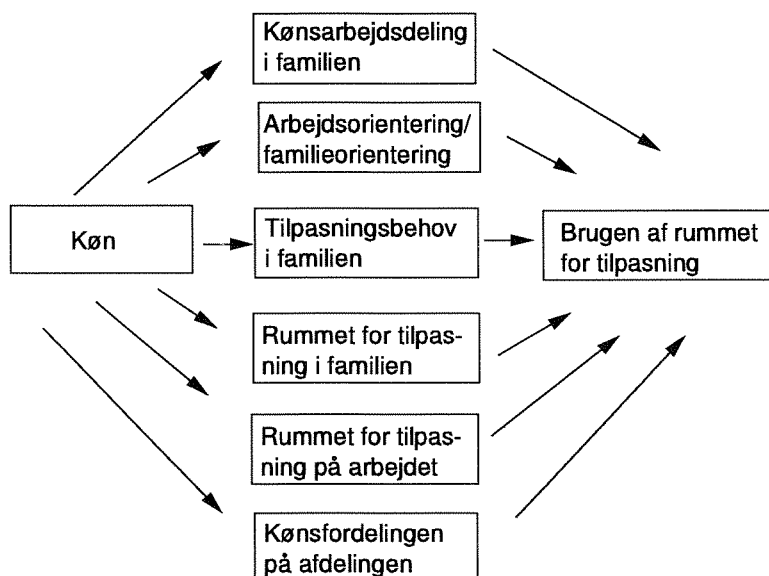
I det foregående hovedafsnit er det blevet diskuteret, hvilke faktorer der må formodes at have indflydelse på størrelsen af rummet for tilpasning. I det følgende skal det diskuteres, hvilke faktorer der er afgørende for brugen af rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabet. Som beskrevet i afsnit 2.3.4 antages det, at samhandlingen på en arbejdsplads har stor indflydelse på brugen af rummet for tilpasning. Samhandlingen vil derfor ikke blive særskilt behandlet i dette afsnit. Derudover er der en del forskellig forskning, som kan kaldes forskning om de individuelle tilpasningsstrategier. Denne forskning tager udgangspunkt i det enkelte individ, og hvordan dette håndterer tilpasningen mellem forældreskab og arbejde. Et andet forskningsområde ser mere familien som en institution og ser, hvordan forskellige familier klarer tilpasningen mellem forældreskab og arbejdsliv, dette kan

15. Martin (1992) kommer frem til sine indholdstemaer ved at arbejde med et datamateriale fra en virksomhed, som hun kender til bunds og igennem flere år. På den måde ved hun, hvad der er centrale indholdstemaer for netop denne virksomhed,

kaldes familiernes tilpasningsstrategi. Ud fra denne forskning kan der opstilles en analysemodel (figur 2.3).

Dette projekt har som sin grundlæggende tese, at den numeriske kønsdominans på arbejdspladsen har afgørende indflydelse på rummet for tilpasning, således at rummet for praktisk omsorg er større på en kvinde-domineret end på en mandedomineret arbejdsplads. Denne tese implicerer, at kvinder har større behov for et rum for praktisk omsorg og dermed også, at **kvinder bruger et rum for praktisk omsorg mere end mænd**. Men kønnets betydning for brugen af rummet for tilpasning er ikke nødvendigvis en direkte betydning. Betydningen af kønnet går gennem nogle andre forhold ud over handlingsmulighederne på arbejdet, som kønnet har afgørende indflydelse på, og derfor får kønnet indflydelse på brugen af rummet. Modellen skal betragtes som parallel til analysemodellen vedr. størrelsen på rummet.

Figur 2.3. Analysemodel nr. 2. Analysemodel for brugen af rummet for tilpasning.



Inden diskussionen af modellen skal begrebet strategi kort diskuteres, fordi begrebet vil blive brugt en del i det følgende.

2.5.1. *Hvad er en strategi?*

Strategi betyder oprindeligt planlægelse af militære operationer (Gyldendals Fremmedordbog), men bruges nu om dage om planlægning af operationer til opnåelse af et bestemt mål fx at lægge en strategi til at vinde en fodboldkamp, at lægge en strategi til at øge produktiviteten på en virksomhed, at lægge en strategi til at formindske betalingsbalanceunderskuddet. En strategi kan være enten kortsigtet eller langsigtet eller både og. Fx er spilstrategien for fodboldholdet kortsigtet, da den kun gælder for aftenens kamp, men at vinde kampen er en del af den langsigtede strategi til at sikre klubben mesterskabet.

Det, der adskiller ordet strategi fra fx ordet coping, er, at hvis der er tale om en strategi, så er der tale om en bevidst planlægning og en bevidst handling ud fra denne strategi, hvorimod coping er reaktiv, dvs. man handler på grund af nogle ydre påvirkninger, men man har ikke på forhånd besluttet, på hvilken måde der skal handles¹⁶.

Strategi kan deles op i mindst to former for strategier: handlingsstrategier (de aktive strategier) og psykologiske strategier (de passive strategier), hvor de psykologiske strategier ligger meget tæt på coping. Ses de to typer af strategier i forhold til tilpasningen, kan de konkretiseres på følgende måder. Et tilbageblik på kapitel 1 giver målet for strategien, nemlig at få de to sfærer så integreret som muligt eller få formindsket de planlagte eller de spontane konsekvenser af sammenstødet mellem arbejdsliv og forældreskab.

Den kortsigtede handlingsstrategi vil være at få hverdagen til at hænge sammen ved hjælp af planlægning. Strategien kan indeholde brug af al den fleksibilitet, der kan drives frem i arbejdssituationen, inden eventuelle sanktioner sætter ind fra ledelse eller kollegaer. Det kan fx være at komme for sent på arbejde eller gå tidligere dagligt, købe ind i løbet af arbejdsdagen osv.

Den langsigtede strategi vil være at ændre på de strukturer, der gør tilpasningen vanskelig på arbejdet og/eller i familien som fx at ændre arbejdstiden, skifte arbejde, eller helt at holde op med at arbejde.

16. Flere forfattere taler om coping-strategier, men det forekommer at være begrebssammenblanding, når man ser på, hvordan coping er defineret. Coping er individets reaktion på belastninger af forskellig art og dermed reaktivt. Andre vil hævde, at individet har mulighed for at lægge en strategi for at undgå belastningerne, og dermed er der tale om en strategi (Hall, 1972; Burke & Greenglass, 1987). Det kan således diskuteres.

Den kortsigtede psykologiske strategi vil være at overbevise sig selv om, at de tilpasningsproblemer, der er opstået, kun er en undtagelse, og alt snart vil blive bedre.

Den langsigtede psykologiske strategi vil være at ændre på de grundlæggende idealforestillinger, man har om henholdsvis det gode arbejdsliv og det gode forældreskab. Man opgiver fx det ideal, at børnene kun skal være i institution i 8 timer om dagen, eller at man skal avancere på sit arbejde inden for en overskuelig fremtid.

I dette projekt er det handlingsstrategierne, der er i fokus, idet det antages, at det er de kort- og langsigtede handlingsstrategier, der skaber rummet for tilpasning på arbejdspladsen samt ændringerne i samme. Dette skal ikke tages for en prioritering af de to typer af strategier. Det er faktisk sandsynligt, at de psykologiske strategier anvendes i vidt omfang i dag. Som et eksempel kan gives det misforhold, der er mellem den familieforn folk ønsker, når de bliver spurgt, og hvordan de så faktisk lever deres liv¹⁷. Vægten på handlingsstrategierne skyldes udelukkende dette projekts synsvinkel.

2.5.2. De individuelle strategier - kvinder og mænd er forskellige

Der findes formentlig lige så mange individuelle strategier, som der findes individer. Mange faktorer vil virke ind på den individuelle strategi, og det vil være umuligt og i sammenhængen uinteressant at behandle dem alle. I stedet vil en enkelt faktor blive trukket frem som væsentlig, og det er kønsforskellen. Stort set al forskning om sammenhængen mellem arbejdsliv og forældreskab konkluderer, at kvinder og mænd reagerer forskelligt på dette sammenstød. Man kan ganske enkelt generalisere ud fra de empiriske resultater og tale om særlige træk ved kvindelige tilpasningsstrategier og ved

17. I holdningsundersøgelser tilkendegiver forældre, at den ideelle familieforn er deltidsfamilien, hvor begge forældre arbejder deltid, og hvor børnene er i institution halvdelen af tiden. Dette står i skærende kontrast til den virkelighed, den danske børnefamilie lever i med to forældre med fuldtidsarbejde og børn i fuldtidsinstitution (Bertelsen, 1990).

mandlige tilpasningsstrategier¹⁸. Ud fra disse universelle træk er det muligt at opstille nogle antagelser om kønsforskellene i tilpasningsstrategierne.

Den strukturelle kønsdominans, dvs. at kvinder er underordnet mænd, må igen betragtes som hovedforklaringsfaktor på, at kvinder og mænds tilpasningsstrategier er forskellige. Ligeledes har symbolerne knyttet til de to køn formentlig stor indflydelse på henholdsvis mænds og kvinders adfærd. Den mere teoretiske diskussion af den strukturelle kønsdominans skal ikke gentages her (se afsnit 2.3), her skal i stedet kort præsenteres den empiriske forskning, der underbygger, at kvinders og mænds tilpasningsstrategier er forskellige.

Kvinder er mere afhængige af at være tilfredse med deres familieliv, end mænd er, mens mænd er afhængige af tilfredshed i deres arbejdsliv for generelt at føle sig tilfredse (Burke & Greenglass, 1987, p. 274). Kvinder oplever flere rollekonflikter end mænd, fordi de har ansvaret for familien (Hall, 1986, p. 320). Kvinder oplever oftere konflikter mellem egen og ægtefælles arbejdstid end mænd, fordi kvinderne står for fleksibiliteten i forhold til familien (Pleck & Staines, 1982, p. 66). Kvinders arbejde er tilpasset familiekravene (Piotrkowski & Cris-Christoph, 1982, p. 107). Kvinder og mænd omstrukturerer deres arbejde af hensyn til familielivets behov, men kvinder gør det mere end mænd. De mænd, der faktisk omstrukturerer deres arbejde er mænd, der er gift med højtuddannede ægtefæller (Brett & Yogev, 1989, p. 169).

Kvinder oplever flere konflikter end mænd. Konflikter i familien opleves ens af de to køn, men mændene lader aldrig familiekonflikter gå ud over arbejdet, hvorimod kvinder tager familiekonflikter med på arbejde (Green-glass, Pantony & Burke, 1989, pp. 322-326). Mænds arbejde er mere strukturerende for familien end kvinders. Kvinder lader deres mænds arbejde få indflydelse på deres arbejde (Holter, 1990, p. 10). Kvinder har sværere ved at adskille arbejde og forældreskab, og derfor vil kvinders arbejdspladser være langt mere præget af familieforholdene.

Derudover melder kvinder om større jobtilfredshed, hvis de arbejder på en kvindedomineret arbejdsplads, end hvis de arbejder på en mandedomineret arbejdsplads (Greenfeld, Greiner & Wood, 1980).

18. Dette skal ikke forstås som, at man kan tale om, at alle kvinder eller alle mænd reagerer ens. Der er store forskelle mellem kvinder og store forskelle mellem mænd, men der er tale om nogle universelle træk, der kan føres tilbage til kønnet (Ethelberg, 1985).

2.5.3. Familier er forskellige

Ligesom der er forskel på de to køn, er der forskel på familier. Selvom megen forskning har tendens til at betragte både familie og arbejdspladser som institutioner, der kan skæres over en kam, vil formentlig ingen argumentere imod, at der er forskel på familier.

Flere dimensioner har indflydelse på, hvilken måde et forældrepar klarer tilpasningen mellem arbejdsliv og forældreskab på, hvilket fremgår af figur 2.3. I det følgende vil disse dimensioner kort blive præsenteret.

Kønsarbejdsdelingen og arbejds- eller familieorientering

Holter (1987) konkluderer i et studie af familier i Oslo, at det er vigtigt at skelne mellem familiers klasse- og/eller livsformstilhørsforhold, da dette har stor betydning for, hvordan sammenhængen mellem familieliv og arbejdsliv håndteres og opfattes.

Højrup (1983) ser på forholdet mellem familie og arbejde, og hans pointe er, at der er stor forskel på, hvordan relationen opleves afhængigt af, hvilken livsform familien tilhører¹⁹. Helt afhængigt af dette livsformstilhør vil oplevelsen af relationen mellem de to sfærer være forskellig. Den klassiske lønarbejderlivsform vil ikke prioritere arbejdet særligt højt, idet arbejdet udelukkende er et sted, hvor der tjenes penge, og hvor de to sfærer holdes så adskilt som muligt. Derimod vil både den selvstændige livsform og den karrierebundne livsform prioritere arbejdet meget højt. Det betyder ikke nødvendigvis en nedprioritering af familien, idet de to livsformer også er karakteriseret ved, at de to sfærer er tæt forbundne - forudsætter hinanden. I Højrup er disse to livsformer beskrevet med udgangspunkt i en stærk horisontal kønsarbejdsdeling i familien, hvor manden 100 pct. prioriterer arbejdet, mens ægtefællen tager sig af familien.

Nu er det lidt vanskeligt at overføre livsformsanalysen direkte til dette projekt, idet Højrup ikke beskæftiger sig med familien, men med fritiden, og at han ikke i sine analyser medtager kvinder som en aktiv del af ar-

19. Højrup (1983) skelner mellem 3 livsformer: lønarbejderlivsformen, hvor lønarbejdet udelukkende er en måde at tjene penge på, som kan forbruges i fritiden, den selvstændige livsform, hvor arbejde og fritid ikke kan adskilles, samt den karrierebundne livsform, der i udgangspunktet minder meget om den selvstændige livsform, dvs. hvor arbejde og fritid flyder sammen. Forskellen er, at man i den karrierebundne livsform er lønarbejder og ikke selvstændig.

bejdsstyrken, men tager udgangspunkt i manden som hovedforsørger²⁰. Højrup kan bruges til en beskrivelse af henholdsvis en familieorientering kontra en arbejdsorientering. En arbejdsorientering kontra en familieorientering sammenlagt med kønsarbejdsdelingen i familien vil i dette projekt være baggrundsfaktorer for brugen af rummet for tilpasning. Hvordan orienteringen påvirker brugen, vil sandsynligvis ikke være entydig. En arbejdsorientering vil kunne betyde en mindre brug af rummet for praktisk omsorg, fordi en sådan brug vil signalere familieorientering. På den anden side kan en brug af rummet for praktisk omsorg være helt nødvendig for at kunne give arbejdet så meget tid og fleksibilitet som muligt.

Sammenholdt med kønsforskellen i de individuelle strategier og dermed kønsarbejdsdelingen, hvor det postuleres, at kvinder generelt er mere familieorienterede end mænd, og kvinder har vanskeligere ved at adskille forældreskab og arbejdsliv, får livsformsanalysen nogle problemer, fordi dette er karakteristika, der går på tværs af livsformerene og derfor er svære at indpasse. Holter (1990) påpeger det meget centrale for dette projekt, at et forældreskab må betragtes som bestående af to forældre og to lønmodtagere og ikke blot en af hver, som megen forskning har tendens til²¹. Et forældrepar tilpasningsstrategi er helt afhængig af, hvordan de hver især prioriterer forældreskabet, og hvilke arbejdsvilkår de har samt de prioriteringer, de hver især tillægger arbejdet. Derfor må familiestrategierne hele tiden sammenholdes med de individuelle strategier.

Livsformsanalysen vil i dette projekt blive brugt til en overordnet karakteristik af et forældrepar som enten familieorienteret eller arbejdsorienteret. Det kan kaldes forældres langsigtede tilpasningsstrategi og vil fx kunne aflæses i den samlede husstands arbejdstid og fravær fra familien. Kønsforskellene i form af en kønsarbejdsdeling vil vise sig, ved at kvinden har ansvaret for familien, så manden kan hellige sig arbejdet.

Opsummerende kan man tale om **to dimensioner til den mere langsigtede tilpasningsstrategi**, man kan også kalde det den mere basale

20. Se for en nærmere kritik af Højrup's manglende kvindevinkel: Rahbæk Christensen (1987) samt Holt & Toft (1987).

21. Hele forskningen om rollekonflikter tager udgangspunkt i det enkelte individ og medtager kun ægtefællen i det omfang, rollekonflikten påvirker ægtefællen, eller ægtefællen kan virke som buffer mod negative konsekvenser. Rollekonflikters indflydelse på ægteskabelig tilfredshed er også et populært emne, men igen tages der udgangspunkt i den ene af parterne. (fx Hall, 1986; Pleck & Staines, 1982, Holter, 1987; Goldsmith, 1989).

strategi, som ikke umiddelbart kan ændres. Det ville fx kræve nogle psykologiske strategier. Det drejer sig om, hvorvidt forældrene grundlæggende **prioriterer arbejdet eller forældreskabet**, og det drejer sig om **kønsarbejdsdelingen** mellem de to forældre. Man kan også beskrive de basale forhold med andre ord. Det, der skal tilpasses, er kvindens arbejde til familiens behov og mandens familieopgaver til arbejdets behov. Hvis der sker væsentlige ændringer i de basale strategier (orienteringen og/eller kønsarbejdsdelingen), må det antages, at der sker dramatiske ændringer både på arbejdspladserne og i familierne. Som Rapoport & Rapoport (1987) påpeger, må kønsarbejdsdelingen i familien og på arbejdet ophæves, hvis sammenhængen mellem familieliv og arbejdsliv skal være uden kønsrelaterede konflikter.

De daglige tilpasningsbehov og rummet for tilpasning

De kortsigtede familiestrategier vil være, hvordan man får dagligdagen til at hænge sammen. Det vil være de kortsigtede strategier, der afspejles i rummet for tilpasning, og det vil derfor også være dem, der vil være hovedemnet i de empiriske analyser. Den daglige tilpasningsstrategi vil fx være det daglige tidspuslespil, hvem henter og bringer børn, hvem handler ind, hvem går i banken, og hvem ordner bilen. Det vil være muligheden for at ordne praktiske ærinder i løbet af en arbejdsdag. Den daglige tilpasning vil fx også være at formindske den negative afsmitning mest muligt, og det vil være at sikre den indkomst, som man behøver, for at familien kan fungere, hvilket i mindre grad vil blive behandlet i dette projekt. Derudover må det antages, at antallet af børn og i særdeleshed børnenes alder har stor indflydelse på, hvilke tilpasningsbehov den enkelte familie har. I figur 2.3 er disse forhold tilsammen kaldt **familiens tilpasningsbehov**. Strategien i den enkelte familie vil derudover være afhængig af mulighederne på de respektive arbejdspladser dvs. de arbejdsvilkår i form af arbejdslivets tilpasning til forældreskabet, der eksisterer. **Rummet for praktisk omsorg** på arbejdspladsen vil have afgørende indflydelse på de kortsigtede strategier og dermed på opfyldelsen af forældreskabets behov.

I de empiriske analyser vil de ovenstående antagelser blive afprøvet. Dvs. på hvilken måde henholdsvis en arbejdsorientering eller en familieorientering påvirker brugen af rummet, om kønsarbejdsdelingen virker således, at jo skævere arbejdsdeling, desto mere brug af rummet for den part, der har det største familieansvar, om samlevers arbejdsforhold og familievariable har

betydning for brugen af rummet, samt endelig om rummets størrelse på arbejdspladsen har betydning for brugen af samme rum. Antagelsen for hele denne del af den empiriske analyse vil være:

- 5) *Kvinder vil i større udstrækning end mænd bruge rummet for tilpasning på deres arbejdspladser.*

2.6. Sammenfatning

Der er en sammenhæng mellem forældreskab og arbejdsliv, som består af et vist overlap mellem de to sfærer. Hvis man skal tale om en udviklingslinje, går udviklingen mod en større integration mellem de to sfærer. Arbejdslivet vil i højere grad påvirke forældreskabet, fordi arbejdet er fast, ikke-fleksibelt og styret af en teknisk-økonomisk rationalitet. På trods af dette er det rimeligt at antage, at også forældreskabet påvirker arbejdslivet.

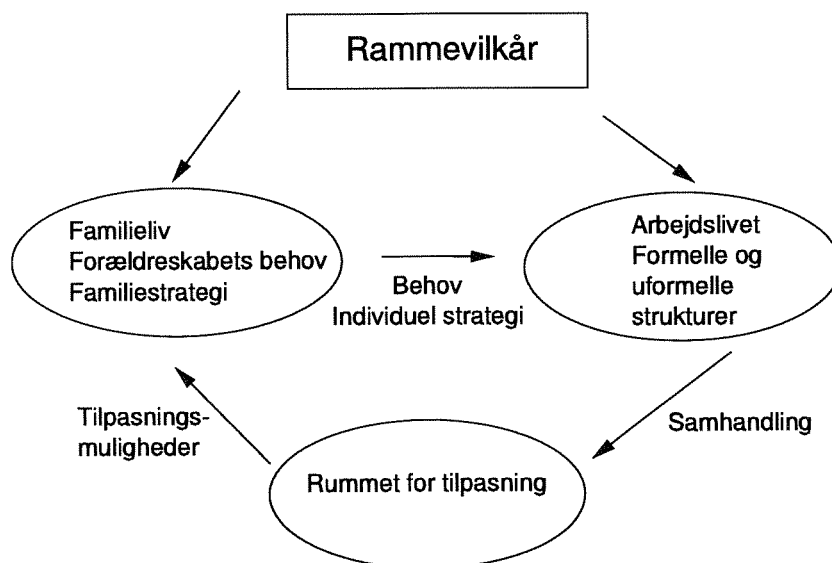
Forældreskabet udstyres med 3 primære behov: behovet for forsørgelse, behovet for praktisk omsorg samt behovet for følelsesmæssig omsorg. I det videre arbejde med de 3 behov vil fokus være på behovet for den praktiske omsorg.

Dette projekt vil handle om, hvordan forældre får opfyldt behovet for praktisk omsorg på deres respektive arbejdspladser, og hvordan der er en forskel på forældre, på kvinder og mænd og på arbejdspladser, der alt i alt giver forskellige behov og muligheder for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov. Rummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabet er defineret som de formelle og uformelle muligheder, der findes på den enkelte arbejdsplads for at tilgodese forældreskabets behov for praktisk omsorg.

I kapitlet er gennemgået, **hvilke faktorer der er afgørende for størrelsen af rummet for tilpasning (formelle strukturer og uformelle forhold), hvilke faktorer der vil være afgørende for brugen af rummet for tilpasning (familiens og de individuelle tilpasningsstrategier).** Endelig er det blevet diskuteret, hvad der eventuelt kan skabe ændringer i rummets størrelse og i brugen af rummet.

Sammenhængen mellem disse komponenter ser således ud i en skematisk model:

Figur 2.4. Påvirkningsmodel.



Både forældreskabet og arbejdslivet er underlagt nogle givne rammevilkår. Forældreskabet har nogle daglige behov, som forældrene vil forsøge at opfylde, selvom begge forældre er på arbejdsmarkedet. Forældrene vil lægge en langsigtet og en kortsigtet tilpasningsstrategi. Den langsigtede strategi vil bestemme, hvordan arbejdslivet og forældreskabet skal prioriteres i forhold til hinanden, og hvordan forældreskabets behov deles mellem de to forældre. Den kortsigtede strategi fortæller, hvordan den daglige tilpasning foregår.

De individuelle tilpasningsstrategier er betegnelsen for, hvilke behov den enkelte vil forsøge at få tilgodeset på sin arbejdsplads. Her bliver der lagt vægt på, at de to køn vil opføre sig forskelligt. Kvinder vil stille større krav til arbejdspladsen om opfyldelsen af behovet for praktisk omsorg end mænd. Hvis der opstår problemer, vil kvinderne også forsøge at løse konflikten på arbejdspladsen og ikke i familien. Det omvendte vil gøre sig gældende for mændene.

Arbejdspladserne vil være forskellige, og derfor vil det også være forskelligt, hvilke behov der kan opfyldes på den enkelte arbejdsplads. Afgørende faktorer er de formelle strukturer og de uformelle forhold på den enkelte arbejdsplads. De formelle strukturer er defineret som rammevilkårene, organisationsstrukturerne og personalepolitikken. De uformelle forhold er defineret som de normer og værdier, der opstår på en arbejdsplads via sam-

handlingen mellem medlemmerne, og som udspringer af kulturen på arbejdspladsen. I dette projekt vil den numeriske kønsdominans tillægges afgørende betydning for både de formelle strukturer og de uformelle forhold. Der vil blive lagt vægt på de symboler, som kønnene tillægges. Symbolerne indgår som et redskab i samhandlingen mellem kollegaerne på arbejdspladsen. Det er i samhandlingen den enkeltes adfærd reguleres via sanktioner, hvis adfærden falder udenfor, hvad gruppen finder acceptabelt. Det er også i samhandlingen, forandringspotentialerne ligger. Det er dog vanskeligt at sige noget generelt om, hvornår en adfærd skaber forandring, og hvornår en adfærd afføder sanktioner. Samhandlingen skaber rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov.

Rummet for tilpasning på den enkelte forælders arbejdsplads indgår som en komponent i tilpasningsstrategien, idet rummet udgør en mulighed eller en hindring for tilpasning mellem de to sfærer. Samtidig ligger det i modellen, at ændringer i familiestrategien, der fører til ændringer i den individuelle tilpasningsstrategi, kan føre til ændringer i de formelle og/eller uformelle strukturer/forhold, der igen kan give et ændret rum for tilpasning. Der er således tale om gensidig påvirkning mellem modellens faktorer. Det samme gælder selvfølgelig de overordnede rammevilkår. Ændringer i dem vil også kunne sætte en proces i gang, der vil kunne føre til ændrede forhold i familien og på arbejdspladserne.

KAPITEL 3

Metoder og data

I det følgende vil hovedtrækkene i de metodemæssige og praktiske overvejelser, der er gjort i forbindelse med dataindsamlingerne, blive præsenteret. De mere tekniske detaljer kan findes i bilagene. Kapitlet vil indeholde et afsnit om, hvorfor der er valgt to typer af data, og derudover vil kriterierne for henholdsvis valg af spørgeskemapopulation og valg af cases blive præsenteret og begrundet. I det efterfølgende afsnit vil processen fra teoretiske begreber til anvendelige spørgsmål blive beskrevet, dvs. operationaliseringsprocessen. De to sidste afsnit vil diskutere henholdsvis gyldighed og pålidelighed i de indsamlede data.

3.1. Valg af to datatyper

Til at belyse undersøgelsens antagelser empirisk er valgt to typer af data, en spørgeskemaundersøgelse og et antal arbejdspladsstudier, som skal støtte og supplere hinanden²². Dette kræver et sammenhængende design. De typer af personer, der vælges ud i spørgeskemapopulationen, skal kunne genfindes i arbejdspladsstudierne. Endvidere skal de to undersøgelser løbe parallelt, så man kan bruge resultaterne fra den ene til at forstå resultaterne fra den anden (Grønmo, 1982).

Den kvantitative del (spørgeskemaundersøgelsen) har to formål. For det første skal den supplere arbejdspladsstudierne, således at en generalisering eventuelt bliver mulig. Er arbejdspladsstudiernes resultater unikke, eller er der tale om universelle træk (Holter, 1982). Men derudover skal spørgeskemaundersøgelsen i sig selv belyse interviewpersonernes individuelle og familiemæssige tilpasningsstrategier samt deres vurdering af deres egen og familiens trivsel. Forhold som bliver interessante på et repræsentativt plan, men mindre interessante på arbejdspladsplan.

22. I følge Grønmo (1982) er brugen af begge datatyper og samspillet mellem disse den optimale forskningsmetode.

Den kvalitative del (arbejdspladsstudierne) skal også tjene to hovedformål. For det første skal den tjene som baggrundsmateriale for den senere spørgeskemaundersøgelse for at kunne stille mere præcise spørgsmål i spørgeskemaet. Man kunne måske i princippet have nøjedes med enkelte nøgleinterview til dette, hvis ikke den kvalitative del havde et formål i sig selv. Nemlig for det andet at belyse samhandlingen og rummet for tilpasningen på den enkelte arbejdsplads. I definitionen af samhandling og rummet for tilpasning spiller omgivelserne en stor rolle, og derfor er det nødvendigt, at man simpelthen er til stede. Der kan derfor ikke herske tvivl om, at projektets problemstilling kræver kvalitative data nærmere betegnet et case-studie (Holter, 1982; Yin, 1989)²³.

Brugen af forskellige datatyper til at belyse samme fænomener beskrives i metodelitteraturen som metodetriangulering (Kjær Jensen, 1991). Noget af det, man skal være opmærksom på ved brugen af flere metoder, er selvfølgelig, om man måler det samme med de forskellige metoder, således at de to metoder faktisk kan supplere hinanden. Det betyder bl.a., at man skal være endnu mere påpasselig i pålideligheds- og gyldigheds-diskussionerne, som vil blive præsenteret i afsnittene 3.4 og 3.5.

3.2. Valg af population og arbejdspladser

Netop fordi de to datamaterialer er tiltænkt en supplerende rolle i forhold til hinanden, er det nødvendigt, at der er en sammenhæng i designet.

Valg af arbejdspladser blev taget i samspil med valg af populationen. Da der er tale om en undersøgelse, der tager udgangspunkt i arbejdslivet, må populationen bestå af forskellige grupper af ansatte herefter kaldet faggrupper. Kunsten i designet er at finde arbejdspladser og faggrupper, der matcher hinanden, således at faggrupperne er repræsenteret på de arbejdspladser, der er en del af casestudierne.

Kriterierne²⁴ for valg af faggrupper og arbejdspladser blev:

-
- 23. Yin (1989) beskriver et casestudie som en empirisk undersøgelse, der undersøger et samtidigt fænomen inden for dets normale sammenhæng, hvor grænsen mellem fænomenet og sammenhængen ikke er helt åbenlys, og i hvilken mangeartede kilder benyttes.
 - 24. Kriterierne for valgene er afgørende for, om de to former for data kan supplere hinanden (Kjær Jensen, 1991), ligesom de er afgørende for både casestudiernes og spørgeskemaets gyldighed (Yin, 1989).

- Traditionelle mandefag, kvindefag og blandede fag.
- Alle uddannelsesniveauer.
- Offentligt ansatte og privatansatte.
- Dagdrift og døgndrift.
- Service og produktion.
- Større og mindre virksomheder.
- Komparative muligheder i de nordiske lande.

Ses først på **valg af faggrupper** til spørgeskemaundersøgelsen er begrundelsen således:

Fagets numeriske kønsdominans er første kriterium. Det er vigtigt, at der blandt interviewpersonerne er personer, der arbejder på arbejdspladser, hvor der hovedsageligt er det ene køn, arbejdspladser, hvor der hovedsageligt er det andet køn samt arbejdspladser, hvor de to køn arbejder side om side. Af gode grunde er det ikke forhold, man kan sikre sig i en stikprøve, da kønsfordelingen på arbejdspladser ikke er registeropgjort. Det er forsøgt gjort ved at vælge fag, der traditionelt er domineret af det ene eller det andet køn, og så håbe på, at personerne faktisk også arbejder på en arbejdsplads, der er domineret af det ene køn. Alle de interviewede er blevet spurgt, om det er tilfældet. Udgangspunktet i faget vil kunne teste, om personer i et enkönned fag, fx sygeplejersker handler som faggruppe, eller om det netop er kønsdominansen på arbejdspladsen, der er afgørende for ens handlemuligheder. Endelig er det muligt, fordi der er udtrukket lige mange kvinder og mænd, hvor det har kunnet lade sig gøre at sige noget om, hvordan det er som kvinde at arbejde på en mandedomineret arbejdsplads og som mand at arbejde på en kvindedomineret arbejdsplads, hvor faget i udgangspunktet er det samme. Det sidste var ikke muligt i case-studierne.

Andet kriterium er *uddannelsesniveau*. Det er vigtigt, at der i valg af faggrupper findes alle uddannelsesniveauer. Antagelsen om, at arbejdets indhold og organisering har indflydelse på tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov, kan kun testes, hvis alle uddannelsesniveauer er med i analyserne og sammenlignes.

Tredje kriterium angår *ansættelsessted*. Der skal være interviewpersoner, der sandsynligvis er offentligt ansatte, og interviewpersoner, der sandsynligvis er privatansatte. Rammevilkårene for de to ansættelsessteder er vidt forskellige, netop hvad angår de formelle rammer for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov.

Fjerde kriterium er *arbejdstid*. Arbejdstiden er afgørende for tilpasningsmulighederne, da det ofte er arbejdstiden, der sætter rammerne for det daglige familieliv. Igen gjaldt det om at finde faggrupper, der sandsynligvis kunne dække de forskellige arbejdstidsformer.

Femte kriterium er *branche*. Er der tale om en servicevirksomhed eller en produktionsvirksomhed? Også dette kunne formodes at have indflydelse på tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov. Ansættelse i en servicevirksomhed kunne fx tænkes at være mere krævende psykisk, mens ansættelse på en fremstillingsvirksomhed kunne tænkes at være mere krævende fysisk.

Sjette kriterium er *arbejdspladsens størrelse*. Størrelsen på arbejdspladsen formodes at have indflydelse på tilpasningsmulighederne. Jo større arbejdsplads, desto større muligheder, fordi arbejdspladsen måske bedre har råd, og man er flere til at supplere hinanden ved evt. fravær. Det viste sig imidlertid at være umuligt at have virksomhedens størrelse som udtrækskriterium for spørgeskemapopulationen. Det måtte også formodes, at alle størrelser automatisk ville blive dækket. Til gengæld var det et vigtigt kriterium ved valget af virksomheder.

Endelig var det afgørende, at de valgte faggrupper var nogenlunde identiske i alle nordiske lande for at gøre en *sammenligning* på tværs af landene mulig.

De 8 faggrupper kom til at se således ud:

Læger:

Kønsblandet, lang videregående uddannelse, offentligt ansatte, skiftende arbejdstider, servicevirksomhed.

Sygeplejersker:

kvindedomineret, mellemlang videregående uddannelse, offentligt ansatte, skiftende arbejdstider, servicevirksomhed.

Politiassistenter:

Mandedomineret, mellemlang videregående uddannelse, offentligt ansatte, skiftende arbejdstider, servicevirksomhed.

Journalister:

Kønsblandet, mellemlang videregående uddannelse, privatansatte, skiftende arbejdstider, fremstillingsvirksomhed.

Kontorassistenter:

Kvindedomineret, faglig uddannelse, privat og offentligt ansatte, dagarbejdstid, servicevirksomhed.

Maskinarbejdere:

Mandedomineret, faglig uddannelse, privatansatte, dagarbejdstid, fremstillingsvirksomhed.

Ufaglærte/jern- og metal:

Kønsblandet, ingen uddannelse, privatansatte, dagarbejdstid, fremstillingsvirksomhed.

Ufaglærte/sundhedssektoren:

Kvindedomineret, ingen uddannelse, offentligt ansatte, skiftende arbejdstider, servicesektoren.

Ud over disse analytiske kriterier, blev tilføjet nogle mere praktiske kriterier. For det første er der kun interviewet personer med *hjemmeboende børn under 18 år*. Tilpasningsproblemerne er størst, når man har børn, og man husker det nu en gang bedst, når man er midt i det. I umiddelbar forlængelse af dette er der kun udtrukket personer, der er *under 55 år*. Er man ældre og alligevel har hjemmeboende børn under 18 år, har man en meget speciel livssituation, som det ligger uden for projektet at beskrive.

For det andet skal personerne være *i beskæftigelse*, det giver sig selv i casen, men ikke i stikprøven. Det er sammenstødet mellem de to sfærer, der er dette projekts emne, så selv om arbejdsløse kan have tilpasningsproblemer, er det problemer af en anden karakter, der ikke skal behandles her.

Endelig er der kun medtaget personer, der lever i *familier med to voksne*. Enlige forsørgere bliver på denne måde siet fra. Ikke fordi de ikke har tilpasningsproblemer snarere tværtimod - de har for mange. De enlige forsørgere udgør i det store billede en forholdsvis lille gruppe med så store og anderledes problemer i netop tilpasningen mellem familieliv og arbejdsliv, at det ville være et projekt i sig selv at behandle dem.

Ovenstående udvalgskriterier har forskellige konsekvenser. For det første er det på ingen måde et repræsentativt udsnit af personer i de valgte faggrupper. Det er et repræsentativt udsnit af faggrupperne, som de er defineret jf. ovenstående. Dvs. personer med hjemmeboende børn under 18 år, personer, der selv er under 55 år, personer, der er i beskæftigelse, samt personer, der bor i en familie med to voksne.

For det andet er der i hver faggruppe blevet trukket lige mange mænd og kvinder, og det er alt andet end repræsentativt, da mange af faggrupperne netop er karakteriseret ved, at der er en stor majoritet af det ene køn. Når der trækkes lige mange af hvert køn, bliver det i virkeligheden underrepræsenterede køn overrepræsenteret. Dette forhold har gjort, at der i det følgende ikke opereres med 8 faggrupper, men med 16 faggrupper - to grupper inden for hver faggruppe. Man kan derfor ikke lægge de to sygeplejerskegrupper sammen og derefter udtale sig om hele faggruppen.

Stikprøven blev på i alt 3.200 personer. 78 pct. af disse besvarede spørgeskemaet. De 22 pct., der ikke besvarede spørgeskemaet, bestod hovedsageligt af lavt-uddannede mænd. Bortfaldet og den endelige rensning af materialet er beskrevet i bilag 1.

5 **arbejdspladser** eller cases blev valgt i direkte forlængelse heraf:

- Et provinssygehus med en akutafdeling er en mellemstor virksomhed med døgnbetjening. Den er offentlig og et udpræget serviceerhverv. Sygehuset er primært kvindedomineret. Sygehuset beskæftiger: læger, sygeplejersker og ufaglærte inden for sundhedssektoren.
- En politistation med en ordenspolitiafdeling er en mellemstor offentlig service-virksomhed. Også den er døgnbetjent, men er primært mandedomineret. På politistationen beskæftiges politiassistenter og enkelte kontorassistenter.
- En avis med en udenrigsredaktion er en mellemstor privat servicevirksomhed med nogen grad af døgnbetjening. Avisen er en kønsblandet virksomhed og beskæftiger journalister og kontorassistenter.
- En stor jern- og metalvirksomhed er en privat fremstillingsvirksomhed med primært dagarbejde. Den vil oftest være primært mandedomineret og beskæftiger faglærte og ufaglærte inden for jern- og metalindustrien.
- En tekstilvirksomhed er en mindre privat fremstillingsvirksomhed. Den er primært dagbetjent og kvindedomineret. Virksomheden beskæftiger ufaglærte kvinder.

Valg af afdelinger samt valg af interviewpersoner er beskrevet i bilag 2.

3.3. Operationalisering

I kapitel 2 er der defineret nogle begreber og opstillet et antal antagelser. For at de empiriske analyser skal kunne anvendes til at belyse disse antagelser, må begreberne oversættes og være styrende for de empiriske analyser. Allerede valget af de 2 metoder er en operationalisering, idet fx valg af kun en spørgeskemaundersøgelse ikke ville kunne belyse de teoretiske antagelser om normer og værdiers indflydelse på tilpasningsmulighederne. Den overordnede operationalisering er således allerede foretaget fra teori til antagelse til metode (Schultz Jørgensen, 1989). I dette afsnit skal næste skridt i operationaliseringen beskrives, nemlig hvordan begreber og antagelser er blevet oversat til 4 interviewguider og 86 spørgsmål i et spørgeskema. Projektet har 5 centrale temaer, der skal belyses i begge typer data:

- De formelle strukturer på arbejdspladsen.
- De uformelle forhold på arbejdspladsen.
- Samhandlingen mellem de ansatte på arbejdspladsen.
- De individuelle tilpasningsstrategier.
- Familiens tilpasningsstrategier.

Det er dog primært arbejdspladsstudierne, der skal afdække samhandlingen og normer og værdier på den besøgte arbejdsplads, og det er primært spørgeskemadata, der skal afdække de individuelle og familiernes tilpasningsstrategier.

Der konstrueredes 4 interviewguider til arbejdspladsstudierne. En til topledelsen, en til mellemlederen, en til fagforeningsrepræsentanterne og en til medarbejderne (se bilag 2 hvor interviewguiden til medarbejderne er gengivet).

Interviewguiden til topledelsen, mellemlederen samt fagforeningsrepræsentanten var i nogen grad opbygget som en afdækning af de formelle rammevilkår for virksomheden som helhed og for mulighederne for at tilgodese forældreskabets behov i særdeleshed. De 3 typer personer blev altså ikke interviewet som enkeltpersoner, men som repræsentanter for et niveau i rammevilkårene.

Interviewguiden til medarbejderne gik direkte på den interviewede person. Det var spørgsmål om, hvordan de selv klarede tilpasningen mellem forældreskab og arbejdsliv, hvilke muligheder de syntes arbejdspladsen gav, om

de brugte de muligheder, om der var konflikter om mulighederne og om de generelt var tilfredse med deres liv.

Spørgsmålene om normer og værdier på arbejdspladsen var i starten meget eksplorative, men blev efterhånden strammet noget op. Spørgsmålene var primært rettet mod, hvilke muligheder der var for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov, dvs. rummets størrelse både det formelle og det uformelle rum, eventuelle konflikter omkring rummets størrelse både blandt de ansatte og mellem arbejdsgiver og ansatte, og hvilke sanktioner der eventuelt træder i kraft, hvis man overskrider rummets grænser. Hvis der åbenbares konflikter, forsøgte det afdækket, om der var tale om ændringspotentialer og dermed om ændringer i rummets størrelse. Endelig blev det forsøgt at afdække, om normer og værdier prioriterede dele af forældreskabets behov højere end andre.

Generelt var samtlige interviewguider meget løst formuleret, fordi det i starten var lidt uklart, hvordan man fik spurgt til rummets eksistens. Efterhånden som interviewene skred frem på en virksomhed, og man begyndte at kende den og dens muligheder, blev guiderne strammet noget op, kun for at starte fra bunden igen, når en ny virksomhed skulle læres at kende.

De 86 spørgsmål i spørgeskemaet er konstrueret med hjælp fra de første erfaringer fra arbejdspladsstudierne (spørgeskemaet er gengivet i bilag 3). Især hjalp studierne til at formulere spørgsmål om de uformelle ordninger på arbejdspladserne. Spørgsmål som ikke kunne være stillet uden arbejdspladsstudierne.

De 5 centrale temaer er umulige at belyse med enkelte spørgsmål. Derfor er der lavet hele batterier af spørgsmål til, fx at belyse rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov. Disse spørgsmål er efterfølgende blevet samlet til et mål for fx rummets størrelse. Denne samling af spørgsmål til begreber, også kaldet en indeksering, indeholder en del valg og vil derfor blive gennemgået her.

Rummet for tilpasning (de formelle og uformelle muligheder)

Det er umuligt at samle alle spørgsmål om rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov til et indeks. Der er forskellige sonderinger, der må foretages. Der skal skelnes mellem mulighederne for tilpasning og så den faktiske brug af rummet for tilpasning (jf. kap. 2) Der skal skelnes mellem de muligheder, der findes på en arbejdsplads, der er direkte rettet

mod børns behov for praktisk omsorg, og de muligheder, der kan bruges til at efterkomme børns behov, men som lige så vel kan bruges til at opfylde egne eller familiens behov.

I spørgeskemaet blev mulighederne operationaliseret via spørgsmål, der gjaldt tilstedeværelsen af en daglig fleksibilitet såvel formel som uformel, den faktiske brug af denne fleksibilitet samt holdningen eller stemningen på arbejdspladsen til at skulle opfylde børne- eller familiebehov. Indeksene vil følge disse opdelinger.

Vægten i analyserne af besvarelsenerne vil blive lagt på mulighederne for og brugen af rummet for den praktiske omsorg. Forsørgelsen vil blive behandlet som en baggrundsvARIABLE og den følelsesmæssige omsorg som et spørgsmål om, hvilken afsmitning der finder sted mellem de to sfærer, altså mere et spørgsmål om konsekvenserne af et rum for følelsesmæssig omsorg på arbejdet og i familien. Afsmitning vil blive defineret som afsmitningsindekset, som vil blive beskrevet efterfølgende.

Rummet rettet mod børnebehov. Dette indeks indeholder følgende spørgsmål:

- 34) Er det accepteret blandt kollegaer, at man går tidligere og/eller kommer for sent på grund af børnepasningsproblemer?
- 36) Er det accepteret blandt kollegaer at tage barn med på arbejde (en times tid) på grund af pasningsproblemer?
- 52) Hvor stor en del af en arbejdsdag vil De normalt være tilgængelig for børn via telefoner, beskeder og lignende?

Rummet for at varetage børnebehov defineres som lille, hvis ingen af mulighederne eller kun en af mulighederne er til stede. Rummet defineres som stort, hvis 2 eller 3 af mulighederne er til stede. Baggrunden for denne deling er, at 94 pct. af de interviewede svarer ja til, at man er tilgængelig for børn via beskeder og lignende - dette kan altså ikke betragtes som noget særligt. Det er de to andre spørgsmål, der adskiller arbejdspladserne fra hinanden.

Rummet rettet mod generelle behov. Dette indeks indeholder følgende spørgsmål:

- 38) Er det accepteret, at De i løbet af en arbejdsdag foretager private ærinder som fx indkøb, bank, posthus?
- 23) Har De mulighed for at opspare tid?
- 24) Har de mulighed for at skylde arbejdstid?
- 25) Har De en aftalt flekstidsordning?
- 28) Kan De og Deres kollegaer bytte vagter/arbejdstid?

- 40) Er det accepteret, at De i løbet af en arbejdsdag laver telefoniske aftaler med læge, håndværkere, kommuner, ringer hjem o.l.?

Rummet for at varetage generelle behov defineres som lille, hvis ingen eller op til 2 af ovenstående muligheder er til stede, og som stort, hvis man har mere end to af ovenstående muligheder. Begrundelsen for denne skelnen er, at alle (96 pct.) har mulighed for at telefonere i arbejdstiden, og at langt de fleste (83 pct.) har mulighed for at opspare tid. Det er således, når man går fra to til tre muligheder, at man går fra et lille rum til et stort rum.

Disse to mål eller indeks giver et billede af et rum for at varetage praktiske omsorgsopgaver for børn og familie, men siger intet om, hvorvidt disse rum også bruges af de interviewede. Derfor er der to tilsvarende mål for brugen af rummet.

Brugen af rummet rettet direkte mod børnebehov. Følgende spørgsmål indgår:

- 35) Sker det, at De går tidligere og/eller kommer for sent på grund af børnepasningsproblemer?
 37) Sker det, at De tager et barn med på arbejde på grund af pasningsproblemer?
 53) Hvor ofte har De normalt kontakt med Deres børn, når De er på arbejde?

Brugen af rummet rettet direkte mod børnebehov er defineret således, at hvis man ikke bruger rummet overhovedet eller kun bruger en af mulighederne, er brugen lille, ellers er brugen defineret som stor. Baggrunden herfor er, at næsten alle (93 pct.) svarer, at de en gang imellem har kontakt med deres børn, mens de er på arbejde. Det er derfor brugen af de to andre mål, der må tælle som et stort forbrug af fleksibiliteten.

I målet for *brugen af rummet rettet mod generelle behov* indgår følgende spørgsmål:

- 29) Hvor ofte bytter De vagt eller arbejdstid?
 39) Foretager De mindre, private ærinder i løbet af en arbejdsdag som fx indkøb, bank, posthus?
 40) Er det accepteret, at De i løbet af en arbejdsdag laver telefoniske aftaler med læge, håndværkere, kommuner, ringer hjem o.l.? (i svarmulighederne indgår også, om man faktisk gør det)

Målet defineres således, at bruger man ingen eller kun 1 af mulighederne, så har man et lille forbrug. Bruger man derimod to eller tre af mulighederne, så har man et stort forbrug. Baggrunden for denne deling er, at næsten alle (96 pct.) en gang imellem foretager en telefonopringning.

Derudover er der konstrueret et indeks, der skal beskrive stemningen på arbejdspladsen, dvs. *holdningen til børn og forældreskab*. Spørgsmålene, der blev konstrueret til spørgeskemaet, er imidlertid ikke særligt dækkende, hvilket skal erindres ved den senere brug af dette indeks. Følgende spørgsmål indgår:

- 32) Hvad synes Deres kollegaer er de to mest acceptable grunde til at bytte vagter/arbejdstid?
- 33) Hvilke reaktioner vil der komme på Deres arbejdsplads, hvis en mand vil holde 8 ugers barselsorlov? Hvordan vil kollegaer og ledelse reagere?

En stemning defineres som positiv, hvis de to mest acceptable grunde er børnepasningsproblemer eller familiehøjtider, samt at reaktionerne på en mands barselsorlov er enten positive, eller der ingen reaktioner er. Stemningen defineres som negativ, hvis det er andre grunde, der er acceptable, samt hvis der er tale om negative reaktioner på en mands barselsorlov.

Rummet, brugen af rummet og holdningen til forældreskab på arbejdspladsen giver et billede af størrelsen på rummet, og i hvilken udstrækning de eksisterende muligheder over- eller underudnyttes. Rummet består både af formelle og uformelle muligheder på en arbejdsplads. Der kan ikke skelnes mellem formelle og uformelle muligheder i spørgeskemaet.

Et sidste indeks, der er også er en tilpasning, men af den mere drastiske art, bliver kaldt *fravalgsindekset*. Sammenhængen mellem de andre tilpasningsindeks og fravalgsindekset er, at hvis barriererne er for store - mulighederne for små - til at tilpasningen mellem familieliv og arbejdsliv kan lade sig gøre, kan man blive tvunget til at foretage nogle fravalg. Følgende spørgsmål indgår i dette indeks:

- 66) Har De eller Deres eventuelle ægtefælle/samlever måttet sige nej til noget af følgende (inden for de seneste 5 år) af hensyn til familien?
- 68) Har De eller Deres ægtefælle/samlever foretaget nogle af følgende forandringer i Deres arbejdsliv, mens Deres børn er/var under 10 år for at tilpasse familieliv og arbejdsliv?

Fravalget er defineret som stort, hvis man har fravalgt mellem 3 og 9 af de opremsede muligheder, og som et lille fravalg, hvis man aldrig har sagt nej eller ændret noget op til 2 fravalg.

Afsmitningsindekset

Rummet for den følelsesmæssige omsorg er vanskelig at beskrive på en arbejdsplads. Det er nemmere at beskrive virkningerne af dette rum på henholdsvis familien og arbejdet.

Begrebet affarvning (afsmitning) stammer fra Jacoby & Näsman (1989). I deres analyser blev vægten lagt på, hvilken effekt arbejdet har på interviewpersonen, og hvordan denne afsmitning via interviewpersonen påvirker familien. I dette projekt er den omvendte afsmitning også inddraget, dvs. hvordan forældrenes familieliv har en afsmittende effekt på arbejdslivet. Her er tale om den psykiske påvirkning.

Afsmitning fra arbejdet til familien er forsøgt afdækket ved hjælp af følgende spørgsmål:

- 48) Hvor træt er De i almindelighed, når De kommer hjem fra arbejde?
- 49) Hvilket humør er De almindeligvis i, når De kommer hjem fra arbejde?
- 60) Hvor stort et overskud synes De alt i alt, De har til Deres børn, når De kommer hjem fra arbejde?
- 61) Jeg tænker tit på mit arbejde, når jeg er hjemme.

Dette afsmitningsindeks har fået tre kategorier. En kategori for personer, der oplever afsmitningen som negativ, dvs. som er trætte, i dårligt humør, har et lille overskud til børnene, og som tænker på arbejdet, også når de er hjemme. En kategori for personer, der oplever afsmitningen som positiv, som er friske, i godt humør, har et stort overskud til børnene, og som ikke tænker på arbejdet, når de er hjemme. Endelig er der en kategori for personerne, der oplever afsmitningen som både og.

Men ud over dette afsmitningsindeks er der også spørgsmål, der behandler påvirkningen den anden vej, dvs. hvilken negativ afsmitning familien har på arbejdet. Der er ingen spørgsmål, der går på, om familien har en direkte positiv indflydelse på arbejdet, da det var umuligt at konstruere sådanne spørgsmål. Følgende spørgsmål indgår i dette indeks:

- 61) Jeg tænker tit på mine børn, når jeg er på arbejde.
- 66) Har De eller Deres eventuelle ægtefælle/samlever måttet sige nej til noget af følgende (inden for de seneste 5 år) af hensyn til familien?

Indekset har 3 kategorier. En kategori for de personer, der aldrig tænker på deres børn og aldrig har måttet sige nej, en kategori hvor familien har haft stor indflydelse på arbejdet, dvs. hvor personerne ofte tænker på børnene, når de er på arbejde, samt ofte har sagt nej til behov, arbejdet har stillet, af hensyn til familien. Endelig en kategori for de personer hvor indflydelsen fra familien til arbejdet ikke er stor, men heller ikke ikke-eksisterende.

Med disse indeks er de vigtigste begreber beskrevet via spørgsmål, dertil kommer et yderligere antal indeks, som er beskrevet i bilag 1 samt bag-

grundsvariabler som familieforhold forstået som børn og samlever, herunder samleversens arbejdsforhold. Det fulde spørgeskema er gengivet i bilag 3.

3.4. De to datamaterialers gyldighed

De 6 karakteristika eller kriterier, der lå til grund for faggruppevalget, skal i det efterfølgende efterprøves. Opfylder de personer, der er blevet udtrukket, de kriterier, som lå til grund for udtrækket?

Tabel 3.1. Faggruppen fordelt efter fordelingen mellem kvinder og mænd i den afdeling, hvor den interviewede arbejder?

	Flest kvinder	Cirka lige mange kvinder og mænd	Flest mænd
Læge:			
mand	69	16	15
kvinde	61	23	16
Sygeplejerske:			
mand	97	3	0
kvinde	99	-	0
Journalist:			
mand	5	22	73
kvinde	25	22	53
Politiassistent:			
mand	0	1	99
kvinde	0	2	98
Kontorassistent:			
mand	51	21	28
kvinde	66	15	19
Maskinarbejder:			
mand	5	6	89
kvinde	6	13	81
Ufaglært i jern og metal:			
mand	10	11	79
kvinde	73	13	14
Ufaglært i sundhed:			
mand	28	4	68
kvinde	95	5	0

Anm.: Se spørgsmål 11 i spørgeskemaet, bilag 3.

Har arbejdspladserne den kønsdominans, som forudsat?

Spørgsmålet i skemaet lød: *Hvordan er fordelingen mellem kvinder og mænd i den afdeling, hvor de arbejder?* Der er 3 svarmuligheder: Flest kvinder, flest mænd, lige mange kvinder og mænd. Svarene fremgår af tabel 3.1.

Hvem arbejder i afdelinger med flest kvinder?

Det gør ikke overraskende mandlige og kvindelige sygeplejersker. Over 95 pct. af både mænd og kvinder svarer, at de arbejder i afdelinger med flest kvinder.

94 pct. af de ufaglærte kvinder inden for sundhedssektoren arbejder sammen med flest kvinder.

73 pct. af de ufaglærte kvinder inden for jern- og metal arbejder sammen med flest kvinder.

Mandlige og kvindelige læger arbejder på afdelinger med flest kvinder henholdsvis 69 pct. og 61 pct.

66 pct. af de kvindelige kontorassistenter arbejder sammen med flest kvinder.

Hvem arbejder i afdelinger med flest mænd?

Igen er det ikke overraskende, at politiassistenterne arbejder i afdelinger, hvor der er flest mænd.

Det er heller ikke overraskende, at langt de fleste mandlige og kvindelige maskinarbejdere arbejder på afdelinger med flest mænd, samt at 79 pct. af de ufaglærte mænd inden for jern og metal arbejder på mandedominerede arbejdspladser.

Det er mere overraskende, at 68 pct. af de ufaglærte mænd i sundhedssektoren arbejder på afdelinger med flest mænd.

Endelig er det også overraskende, at 72 pct. af de mandlige journalister arbejder i afdelinger med flest mænd.

Hvem arbejder i afdelinger med lige mange kvinder og mænd?

Som det fremgår af ovenstående, er der ikke mange faggrupper tilbage, og ingen af de tilbageblevne faggrupper har et flertal, der arbejder på en kønsblandet afdeling. Det er mere grupper, hvor nogle arbejder på en kønsblandet, nogle på en kvindedomineret og nogle på en mandedomineret arbejdsplads. Det er følgende grupper: kvindelige journalister og mandlige kontorassistenter.

Ovenstående er unægtelig et andet billede end det forudsatte. Det kan være et udtryk for, at spørgsmålet ikke er præcist nok stillet, men det er et ret præcist billede af den horisontale kønsarbejdsdeling på arbejdsmarkedet. Trods samme faggruppe-tilhørsforhold, arbejder kvinder i højere grad i afdelinger med flest kvinder, og mænd arbejder i afdelinger med flest mænd. Det er tydeligt for de to ufaglærte grupper og gælder også i nogen grad for journalisterne og kontorassistenterne. For lægernes vedkommende er det uklart, hvad de har svaret på. Det er oplagt, at hvis de tænker på en afdeling som sådan, så er den kvindedomineret, da plejepersonalet helt er domineret af kvinder, mens spørgsmålet er, hvordan kønsfordelingen ser ud i den lægegruppe, hvor personen arbejder?

Fordelingen af faggrupper kommer til at se således ud:

Kvindedominerede afdelinger:

Kvindelige sygeplejersker

Mandlige sygeplejersker

Ufaglærte kvinder inden for sundhedssektoren

Ufaglærte kvinder inden for jern- og metal

Kvindelige kontorassistenter

Kvindelige læger?

Mandlige læger?

Mandedominerede afdelinger:

Kvindelige politiassistenter

Mandlige politiassistenter

Kvindelige maskinarbejdere

Mandlige maskinarbejdere

Ufaglærte mænd inden for sundhedssektoren

Ufaglærte mænd inden for jern- og metal

Mandlige journalister.

Uklare faggrupper:

Kvindelige journalister (53 pct. svarer mandedomineret)

Mandlige kontorassistenter (51 pct. svarer kvindedomineret).

Det kan altså konstateres, at der totalt set kun er 11 pct., der har svaret, at de arbejder i en afdeling, hvor der er lige mange kvinder og mænd, mens 46 pct. svarer, at de arbejder sammen med flest kvinder, og 43 pct. svarer, at de arbejder sammen med flest mænd. Forholdet kan skyldes et dårligt

spørgsmål, eller at kvinder søger der hen, hvor der er kvinder, og mænd søger hen, hvor der mænd.

Har de interviewede det uddannelsesniveau og det arbejde, som var forventet?

Som det fremgår af tabel 3.2, svarer interviewpersonernes faktiske uddannelsesniveau til det forventede. Det er heller ikke så mærkeligt, da det netop er en færdiggjort uddannelse, der har været udgangspunktet for definitionen af faggruppen. Der er enkelte i de ufaglærte grupper, der faktisk har en faglig uddannelse, men som tilsyneladende arbejder som ufaglærte.

Tabel 3.2. Faggrupperne inddelt efter uddannelsesniveau.

Faggruppe:	Ingen eller specialarbej- deruddannelse	Faglig uddannelse	Mellemlang, videregående uddannelse	Lang, videregående uddannelse	Antal
Læge:					
mand	1	-	-	99	166
kvinde	-	-	-	100	160
Sygeplejerske:					
mand	1	3	93	-	165
kvinde	2	-	96	2	158
Journalist:					
mand	1	3	93	2	153
kvinde	1	-	96	2	141
Politiasistent:					
mand	17	32	51	-	172
kvinde	13	17	70	-	110
Kontorassistent:					
mand	3	73	21	3	150
kvinde	1	89	10	-	148
Maskinarbejder:					
mand	4	92	4	1	132
kvinde	6	94	-	-	32
Ufaglært, jern og metal:					
mand	79	21	-	-	101
kvinde	85	13	3	-	104
Ufaglært, sundhed:					
mand	70	28	2	-	47
kvinde	88	11	2	-	66

Anm.: Se spørgsmål 5 i spørgeskemaet, bilag 3.

Har de interviewede den arbejdstid, som var forventet?

Tabel 3.3. Faggrupperne fordelt efter om de har dagarbejdstid eller skæv arbejdstid. Procent.

	Arbejdstid			Procentgrundlag
	Dag	Skæv ¹	I alt	
Læge:				
mand	38	62	100	162
kvinde	33	67	100	158
Sygeplejerske:				
mand	41	59	100	165
kvinde	41	59	100	158
Journalist:				
mand	62	38	100	148
kvinde	66	34	100	134
Politiassistent:				
mand	34	66	100	172
kvinde	39	61	100	110
Kontorassistent:				
mand	99	1	100	149
kvinde	99	1	100	149
Maskinarbejder:				
mand	87	13	100	131
kvinde	91	9	100	32
Ufaglært, jern og metal:				
mand	84	16	100	100
kvinde	80	20	100	106
Ufaglært, sundhed:				
mand	91	9	100	47
kvinde	82	18	100	65

Anm.: Se spørgsmål 14 i spørgeskemaet, bilag 3.

1. Skæv arbejdstid kan være skiftende arbejdstider, der både indeholder arbejdstid om dagen og skæve arbejdstider og/eller arbejdstid der fast ligger uden for normal arbejdsdag, dvs. om aftenen eller om natten.

For flere af faggrupperne må man forvente, at de har skæve arbejdstider, og det er da også tilfældet (se tabel 3.3). For flertallet af læger, sygeplejersker og politiassistenter gælder, at de arbejder på skæve tider, enten i vagter, der kan foregå over hele døgnet, eller vagter, der indskrænker sig til dag og aften eller vagter, der slutter eller starter på et skævt tidspunkt. Det var forventet, at de ufaglærte inden for sundhedssektoren også havde skæve arbejdstider, men et klart flertal har dagarbejde. For alle andre grupper har et flertal

almindeligt dagarbejde. I forhold til den danske befolkning som helhed vil personer, der har skæv arbejdstid i denne undersøgelse være overrepræsenteret. Det ligger i selve valget af faggrupperne.

Har de interviewede det ansættelsessted og branche, som var forventet?

Også her er det for læger og sygeplejersker registermæssigt blevet sikret, at det kun er offentligt ansatte, der er med, og næsten alle arbejder derfor på sygehuse. Som det fremgår af tabel 3.4 lever politiassistenter, journalister og maskinarbejdere op til forventningerne. Politiassistenterne arbejder på offentlige politistationer, journalisterne på private journalistiske arbejdspladser, og maskinarbejderne i private fremstillingsvirksomheder. De to ufaglærte grupper er så spredte i deres stillingskoder, at der simpelthen er medtaget alle de personer, der arbejder henholdsvis på et offentligt sygehus og i privat fremstillingsvirksomhed. Kontorassistenterne overrasker lidt ved i højere grad at være offentligt ansatte end privatansatte. 62 pct. af de mandlige og 56 pct. af de kvindelige kontorassistenter er offentligt ansatte, men arbejder inden for kontorbranchen.

Faggrupperne har følgende karakteristika:

Læger (kvinder og mænd):

Kvindedomineret, lang videregående uddannelse, offentligt ansatte, skiftende arbejdstider, servicevirksomhed.

Sygeplejersker (kvinder og mænd):

Kvindedomineret, mellemlang videregående uddannelse, offentligt ansatte, skiftende arbejdstider, servicevirksomhed.

Politiassistenter (kvinder og mænd):

Mandedomineret, mellemlang videregående uddannelse, offentligt ansatte, skiftende arbejdstider, servicevirksomhed.

Journalister (mænd):

Mandedomineret, mellemlang videregående uddannelse, privat ansatte, flertallet har dagarbejde, fremstillingsvirksomhed.

Journalister (kvinder):

Ingen entydig dominans, men flest på mandedominerede arbejdspladser, flertallet har dagarbejde, fremstillingsvirksomhed.

Tabel 3.4. Faggrupperne fordelt efter typen af arbejdsplads. Procent.

	Arbejdsplads							I alt	Procent grundlag
	Privat fremstillings-virksomhed	Privat service-virksomhed	Journa-listisk arbejdsplads	Politi-station	Sygehus	Anden offentlig virksomhed	Andet		
Læge:									
mand	1	1	-	-	93	4	1	100	166
kvinde	-	3	1	-	93	3	1	100	160
Sygeplejerske:									
mand	1	-	-	-	92	7	-	100	166
kvinde	-	1	-	-	90	9	-	100	158
Journalist:									
mand	1	1	97	1	-	-	-	100	153
kvinde	-	4	92	-	-	2	2	100	142
Politiassistent:									
mand	-	1	-	98	-	2	-	100	173
kvinde	-	-	-	93	-	7	-	100	110
Kontorassistent:									
mand	7	25	1	-	3	63	2	99	151
kvinde	7	33	1	1	3	56	-	99	150
Maskinarbejder:									
mand	85	9	1	-	-	5	1	100	132
kvinde	81	6	3	-	-	9	-	100	32
Ufaglært, jern og metal:									
mand	100	-	-	-	-	-	-	100	101
kvinde	100	-	-	-	-	-	-	100	106
Ufaglært, sundhed:									
mand	-	-	-	-	100	-	-	100	47
kvinde	-	-	-	-	100	-	-	100	66

Anm.: Se spørgsmål 7 i spørgeskemaet, bilag 3.

Kontorassistenter (kvinder):

Kvindedomineret, faglig uddannelse, offentligt ansatte, dagarbejdstid, servicevirksomhed.

Kontorassistenter (mænd):

Mandedomineret, faglig uddannelse, offentligt ansatte, dagarbejdstid, servicevirksomhed.

Maskinarbejdere (kvinder og mænd):

Mandedomineret, faglig uddannelse, privat ansatte, dagarbejdstid, fremstillingsvirksomhed

Ufaglærte/jern- og metal (mænd):

Mandedomineret, ingen uddannelse, privat ansatte, dagarbejdstid, fremstillingsvirksomhed

Ufaglærte/jern- og metal (kvinder):

Kvindedomineret, ingen uddannelse, privat ansatte, dagarbejdstid, fremstillingsvirksomhed

Ufaglærte/sundhedssektoren (kvinder):

Kvindedomineret, ingen uddannelse, offentligt ansatte, dagarbejdstid, servicesektoren.

Ufaglærte/sundhedssektoren (mænd):

Mandedomineret, ingen uddannelse, offentligt ansatte, dagarbejdstid, servicesektoren.

Et af kriterierne er ikke blevet indfriet som forventet, og det er kriteriet om kønsdominansen i den afdeling, hvor man arbejder. Det kan altså konstateres, at enten er spørgsmålet for dårligt, eller også slår arbejdsmarkedets kønsopdeling igennem, eller også kan man ikke slutte fra faggruppens kønsdominans til afdelingens. Lægerne er et eksempel på, at spørgsmålet er dårligt, og at man ikke kan slutte fra faggruppens kønsdominans og afdelingens. De ufaglærte grupper er eksempler på den horisontale arbejdsdeling på arbejdsmarkedet.

Resultatet er blevet, at der ikke er nogen faggrupper, hvor flertallet arbejder i en afdeling, hvor der er lige mange kvinder og mænd, men to faggrupper, der er lidt svære at placere, hvor flertallet svarer henholdsvis mandedomineret og kvindedomineret. I de faggrupper, hvor kønsdominansen er anderledes end forventet, er det umuligt at beskrive kvinder på en mande-

domineret arbejdsplads og mænd på en kvindedomineret arbejdsplads. Kvinder og mænd arbejder forskellige steder. Men for sygeplejerskerne og politiassistenterne er denne mulighed stadig til stede.

De ufaglærte grupper viste sig at være mere spredt, hvad angår stilling, end forudset. Det kan derfor blive vanskeligt at konkludere særlig meget på arbejdspladsrammerne for disse 4 grupper.

Kontorassistenterne viste sig i højere grad at være offentligt ansatte end privatansatte. Dette skal erindres i forhold til, hvilke formelle rammer, der ligger for tilpasningen af arbejdsliv til forældreskabets behov.

Resten af kriterierne synes opfyldt, så med ovenstående modifikationer og besværligheder burde det være muligt at lægge et bestemt indhold i de 16 faggrupper - indhold, som antages at have indflydelse på tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov og dermed også indflydelse på familiens og de individuelle tilpasningsstrategier.

Vendes blikket mod valget af arbejdspladser er der mindst to begrænsninger i valgene, der har indflydelse på datas gyldighed.

Det faldt således, at der på de valgte virksomheder ikke fandtes nogen mænd, der arbejdede på et traditionelt kvindedomineret område. På hele sygehuset fandtes ikke en eneste mandlig sygeplejerske eller sygehjælper. På jern- og metalvirksomheden var arbejdet så horisontalt kønsopdelt, at der heller ikke her kunne findes en mand, der arbejdede sammen med kvinder. Det vil sige, at der i de efterfølgende analyser ikke bliver eksempler på den samhandling og de konflikter, der findes på arbejdspladser med den kønskonstellation. På den måde kommer det i analyserne til at fremstå, som om det er på de mandedominerede arbejdspladser med enkelte kvinder, at der sker en udvikling, men i princippet vil der også kunne være tale om en udvikling på den kvindedominerede arbejdsplads med et fåtal af mænd. Dette indskrænker case-studiernes gyldighedsområde.

I det danske projekt blev det kun til 3 cases i stedet for 5. De to manglende cases blev avisen og tekstilvirksomheden. Det betyder, at kriteriet små og store virksomheder i mindre grad er opfyldt. Til gengæld kan det konstateres, at både på sygehuset og på jern- og metalvirksomheden virkede flere af afdelingerne som små virksomheder i sig selv.

Resten af de opstillede kriterier blev opfyldt via de valgte 3 cases, så med disse begrænsninger for henholdsvis det kvantitative og kvalitative materiale skulle gyldigheden ud fra de opstillede kriterier være i orden.

3.5. De to datamaterialers pålidelighed

I modsætning til gyldighedsproblemer, der koncentrerer sig om systematiske fejl, handler pålideligheden om de mere tilfældige fejl. Nogle af de efterfølgende problemer vil nok ligge på grænsen mellem et gyldighedsproblem og et pålidelighedsproblem.

Der er forskellige former for pålidelighedsproblemer i de to former for data. I spørgeskemaet vil det typisk være problemer med spørgsmål, som interviewpersonerne ikke har forstået, som de var tænkt, spørgsmål, hvor det er åbenlyst, at svarene er upålidelige, og spørgsmål, som er besvaret korrekt, men stillet forkert.

I forbindelse med de kvalitative interview vil pålidelighedsproblemerne typisk opstå pga. kommunikationsproblemer mellem interviewer og interviewede også kaldet forskellige former for bias (Kjær Jensen, 1991).

I det følgende vil enkelte spørgsmål i spørgeskemaet blive trukket frem som eksempler, og 4 observerede bias i interviewsituationen vil blive beskrevet.

Spørgsmålene

Et af de spørgsmål, der viste sig at være alt for upræcist, var spørgsmålet om kønsfordelingen på de interviewedes afdeling. For de senere analyser er spørgsmålet ganske afgørende, og derfor er det et stort problem, at spørgsmålet ikke fungerer. I denne situation er det et held, at der er tale om faggrupper, hvor der er ganske stort kendskab til arbejdsforholdene. Således vides, at læger arbejder på kvindedominerede afdelinger, hvis der er tale om plejeafdelingerne, mens det er et primært mandedomineret miljø, hvis man taler om fx de medicinske læger som en art afdeling. Det skal præciseres, hvor mange kvinder der menes, fx at under 25 pct. kvinder er en mandedomineret afdeling, mens mellem 25 pct. og 75 pct. kvinder er en blandet afdeling. Derudover skal det præciseres, hvad en afdeling præcis er.

I spørgeskemaet blev der stillet en del spørgsmål om den interviewede og dennes families, herunder børnenes, trivsel set i forhold til deres arbejde, arbejdstiden og tilpasningsmulighederne. Det var muligt at svare på en 5-trinsskala, hvor dikotomien var trives godt og trives skidt. Ud fra besvarelsenerne på disse spørgsmål må det konstateres, at alle både interviewpersoner, familier og børn trives godt uanset arbejdsforholdene. Dette virker ikke helt pålideligt. De positive besvarelser skyldes formentlig, at der skal meget til

for en forælder at erkende, at ens familie eller børn vantrives, og sådan en erkendelse sker ikke pga. et spørgeskema. Endvidere er det formentlig sådan, at forældre sjældent vil skyde skylden for børns vantrivsel på fx deres egen arbejdstid, der vil være så mange andre faktorer, der spiller ind, og de færreste vil måske se en sammenhæng mellem arbejdet og problemer i familien og svarer derfor "trives godt".

Bias betydning for pålideligheden

4 bias var ganske tydelige i de kvalitative interview, og de skal kort beskrives her samtidig med, at det skal vurderes, om de har nogle væsentlige konsekvenser for interviewenes pålidelighed.

For det første betød det tydeligvis en del for de mandlige interviewpersoner, at interviewerens var kvinde. Det var indtrykket, at de overdrev deres interesse for børn og ægtefælle en smule, fordi de mente, det var mest legitimt. Det var nu forholdsvis enkelt at afsløre, når man kom til de konkrete spørgsmål om, hvad interviewpersonen så faktisk gjorde af praktiske ting på hjemmefronten. De overdrev sandsynligvis også, hvor stor modstanden mod barselsorlov, fx var blandt kollegaerne til fordel for en beskrivelse af deres egen og ægtefællens manglende lyst til, at han faktisk skulle tage den orlov²⁵.

De interviewede kvinder var måske mere ærlige, når de fortalte, at de ikke ville afgive noget af orlovsperioden. På den anden side kunne det være en undskyldning for, at de ikke havde kunnet få deres ægtefælle til at tage del i omsorgen, og det, syntes de, var lidt pinligt at indrømme over for interviewerens.

For det andet oplevedes det på samtlige virksomheder, at de ansatte på gulvet, som jo var de fleste, fandt det lidt skræmmende, at interviewerens lige havde talt med fx produktionschefen, noget som de selv fandt uopnåeligt og noget frygtindgydende. Enkelte overvejede tydeligvis om der var en skjult dagsorden, og om den lovede anonymitet nu også holdt over for lederne. Denne type holdning var stærkest hos mellemlederne, hvor eksempler på forhold, de ikke ønskede at snakke om, var flere, men her var det både faren for, at noget gik videre til medarbejderne, som det var faren for, at noget gik videre til topledelsen. Denne type bias var mest fremtrædende på jern- og metalvirksomheden, hvor man i forvejen var i en tilstand af utryghed.

25. Køppe (1989) beskriver disse særlige kønsbias, der kan opstå i en interviewsituation.

Utryghedsfølelsen ved interviewerens tilstedeværelse fortog sig, efterhånden som interviewene skred frem, og der intet dramatisk hændte.

For det tredje var der en generel bias mod forskere og akademikere. På jern- og metalvirksomheden udmøntede det sig i usikkerhed, og som en sagde: "Nu håber jeg, at jeg forstår, hvad du spørger mig om," og "bare jeg nu kan finde ud af at svare". Denne bias blev dog hurtigt overvundet i løbet af interviewet. På politistationen var der så udpræget tale om nysgerrighed. De ville vide, hvordan det var at være forsker, hvordan med løn og arbejdstider, om man er organiseret (svaret medførte stor bestyrtelse, da det gik op for dem, at man som forsker er organiseret i DJØF - samme fagforening som politimesteren!) Denne nysgerrighed medførte, at interviewene på politistationen tog længere tid end de andre steder. På sygehuset var reaktionerne en blanding af de ovenfor beskrevne bias'. Dertil kan lægges enkelte lægers og sygeplejerskers ønske om at diskutere selve projektet og dets design. Især lægerne var forholdsvis kritiske over for den kvalitative metodes udsagnskraft, men nogen egentlig indflydelse på interviewene fik det ikke.

For det fjerde kan det ikke udelukkes, at det har haft en betydning, at interviewene blev foretaget på arbejdspladsen. Det er i hvert tilfælde et interessant tankeeksperiment at forestille sig, hvad der ville have været anderledes, hvis interviewene var taget i hjemmene. Familieforholdene havde formentlig fået mere vægt, man havde ikke så frejdigt udtalt sig på sin ægtefælles vegne, man havde måske ligefrem haft muligheden for at høre ægtefællens holdning, og man ville muligvis have fået et bedre billede af afsmitningen mellem arbejde og familie. Til gengæld var man gået glip af den meget store viden om, hvad der faktisk sker i det daglige på en arbejdsplads. Nogle af de meget uformelle ordninger var forblevet usynlige, fordi det simpelthen krævede en tilstedeværelse at opdage dem. Konflikter med arbejdskollegaer er måske glemt, når man først er hjemme osv.

Der er ingen tvivl om, at valget med at tage interviewene på arbejdspladsen i arbejdstiden var rigtigt, man skal blot være opmærksom på, at det i interviewene kan give en slagside til arbejdets fordel. Arbejdet kommer måske til at fylde mere, end det gør i virkeligheden.

Det er formentlig primært den første og i et enkelt åbenlyst tilfælde den anden bias, der har haft indflydelse på interviewenes pålidelighed. Med hensyn til kønsbiasen blev det forsøgt i løbet af interviewet at kontrollere oplysningerne så meget som muligt ved at spørge konkret og ikke abstrakt. Med hensyn til den anden bias er der et enkelt interview, der simpelthen

ikke er blevet brugt, fordi det var tydeligt, at svarpersonen ikke var pålidelig.

3.6. Afhandlingens videre disponering

I de følgende 3 kapitler vil resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen blive præsenteret.

I kapitel 4 vil faggrupperne og kønsforskelle inden for disse blive beskrevet. Kapitlet viser, at de karakteristika, der tilsammen udgør en bestemt faggruppe, er meget afgørende for både tilpasningsmulighederne og brugen af disse muligheder. I kapitel 5 bliver det forsøgt at isolere de variabler, og det er selvfølgelig hovedsagelig arbejdspladsvariabler, der har selvstændig betydning for rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov. Kapitel 6 forsøger at isolere, hvilke variabler, der er afgørende for brugen af tilpasningsmulighederne på arbejdspladsen, og det vil især sige variabler, der er knyttet til familien og individet. Dette bliver også en blotlægning af eventuelle karakteristiske tilpasningsstrategier. Kapitel 7 vil konkludere på hele den kvantitative undersøgelse.

I kapitlerne 8, 9 og 10 vil de 3 cases blive analyseret. Hver case vil blive præsenteret for sig, fordi rammevilkårene for den enkelte case er unikke og dermed afgørende for tilpasningsmulighederne på arbejdspladsen. På sygehuset og på jern- og metalvirksomheden er der udtaget afdelinger, der er mandedominerede og afdelinger, der er kvindedominerede, og dermed bliver det også muligt at sige noget om, hvorvidt rammevilkårene har forskellig indflydelse på de forskellige afdelinger afhængigt af kønsdominansen. I analyserne vil der blive lagt vægt på en beskrivelse af samhandlingen blandt kollegaer på arbejdspladserne, eventuelle udviklingstegn mod et større eller mindre rum for tilpasning samt selvfølgelig en generel beskrivelse af tilpasningsmulighederne på arbejdspladserne. Også den kvalitative analyse vil blive afsluttet med et konklusionskapitel (kapitel 11).

Der vil i alle de empiriske analyser blive krydsrefereret til de to datatyper, således at de to dataindsamlinger også reelt får lov til at supplere og dementere hinanden.

DEL II

Den kvantitative undersøgelse

KAPITEL 4

En karakteristik af faggrupperne

I kapitel 2 blev der ud fra en diskussion af teorier og andre empiriske undersøgelser opstillet nogle antagelser om tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov. Antagelserne er bygget op omkring to analysemodeller og en afsluttende påvirkningsmodel. I resten af afhandlingen vil det dreje sig om at komme rundt om modellerne og de dertil hørende antagelser. Som lige diskuteret i kapitel 3 har de to datatyper hver deres styrker. I de følgende 3 kapitler skal de kvantitative data vise deres styrke i behandlingen af følgende antagelser:

- 1. Rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov for praktisk omsorg er afhængig af de formelle og uformelle strukturer på den enkelte arbejdsplads og vil være større på en kvindedomineret end på en mandedomineret arbejdsplads.*
- 2. Strukturel og individuel autonomi på arbejdspladsen giver et større rum for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov.*
- 5. Kvinder vil i større udstrækning end mænd bruge rummet for tilpasning på deres arbejdspladser.*

De to resterende antagelser vil primært blive behandlet og diskuteret ved hjælp af de kvalitative data. Det er antagelsen om samhandlingen på arbejdspladserne samt antagelsen vedr. ændringer i rummet for tilpasning på arbejdspladsen.

I kapitel 5 vil analysemodel nr. 1 (figur 2.2 i kap. 2) vedr. faktorer, der menes at have indflydelse på rummets størrelse, blive afprøvet, mens analysemodel nr. 2 (figur 2.3 i kap. 2) for brugen af rummet for tilpasning vil blive afprøvet i kapitel 6.

4.1. En overordnet beskrivelse af datamaterialet

I dette kapitel beskrives faggrupperne. Faggrupperne er hele udgangspunktet for projektet, idet faggrupperne er udvalgt efter kriterier, der formodes at have indflydelse på rummet for tilpasning. Derudover giver materialet en enestående mulighed for at beskrive de kønsforskelle, der findes inden for den enkelte faggruppe. De kønsforskelle, der tilsammen skal belyse kvinder og mænds forskellige muligheder og forskellige måder, hvorpå familieliv og arbejdsliv kan tilpasses. Kapitlet vil give et overordnet billede af datamaterialet og dernæst vil hver enkelt faggruppe blive beskrevet med vægten på kønsforskellene. Afslutningsvis vil der blive gjort forsøg på en samlet beskrivelse af datamaterialet samt den første diskussion af antagelsernes holdbarhed.

Faggruppernes uddannelsesniveau er givet på forhånd, da det er et vigtigt udtrækskriterium. 17 pct. af de adspurgte har en lang videregående uddannelse, hvilket primært er lægerne. 40 pct. har en mellemlang videregående uddannelse, det er primært journalister, sygeplejersker samt politiasistenter. 24 pct. har en faglig uddannelse, det er grupperne kontorassistenter og maskinarbejdere og endelig er der gruppen uden eller med en kortere uddannelse, som er karakteristika ved de to ufaglærte grupper (se tabel 3.2).

Den samlede indkomst for denne stikprøve er høj. Det skyldes bl.a., at de alle har beskæftigelse. 32 pct. af de interviewede har en indkomst på mellem 100.000 og 200.000 kr. og 44 pct. ligger på mellem 200.000 og 300.000 kr. Indkomsttallene fremgår af tabel 4.1.

De faggrupper, der er blevet valgt ud, arbejder på store arbejdspladser. 73 pct. af de interviewede angiver at arbejde på arbejdspladser, der har over 100 ansatte, og over halvdelen af disse arbejder på arbejdspladser, der har mere end 500 ansatte.

65 pct. af samtlige adspurgte har en ugentlig arbejdstid mellem 37 og 40 timer - en såkaldt normal arbejdsuge. Det overraskende er, at de resterende i højere grad arbejder over 40 timer end under 37 timer. 20 pct. svarer over 40 timer, mens 15 pct. svarer under 37 timer (se tabel 4.1). Det kan altså konstateres, at de valgte faggrupper som samlet gruppe arbejder mere end befolkningen generelt.

Tabel 4.1. Faggrupperne fordelt efter alder, gennemsnitligt antal arbejdstimer pr. uge, samlevers gennemsnitlige antal arbejdstimer pr. uge, husstandens arbejdstimer, årlig indkomst, husstandens indkomst.

	Alder	Gennemsnitligt antal arbejdstimer pr. uge			Årlig indkomst	
		IP	Samlever	Husstand ¹	IP	Husstand
Læge:						
mand	37	46	35	81	388.000	589.000
kvinde	36	43	42	83	308.000	623.000
Sygeplejerske:						
mand	35	37	34	70	211.000	388.000
kvinde	35	33	43	76	186.000	450.000
Journalist:						
mand	38	41	34	68	325.000	474.000
kvinde	36	38	42	76	285.000	574.000
Politiassistent:						
mand	38	40	35	74	249.000	405.000
kvinde	32	38	40	80	215.000	463.000
Kontorassistent:						
mand	38	39	34	72	231.000	387.000
kvinde	36	33	43	73	174.000	410.000
Maskinarbejder:						
mand	37	39	35	69	236.000	376.000
kvinde	30	37	39	73	209.000	419.000
Ufaglært, jern og metal:						
mand	36	39	35	61	184.000	283.000
kvinde	35	37	41	72	165.000	359.000
Ufaglært, sundhed:						
mand	38	38	36	64	174.000	294.000
kvinde	36	34	37	67	143.000	352.000

Anm.: Se spørgsmål 17, 57, 71 og 76 i spørgeskemaet, bilag 3.

1. Inklusive bijob.

I tabel 4.2. ses hvor store andele, der kan opspare og/eller skylde arbejdstid, samt hvor mange der har en formel flekstidsordning.

Flertallet af de adspurgte (83 pct.) har mulighed for at opspare arbejdstid. Over 90 pct. af samtlige sygeplejersker og politiassistenter svarer bekræftende. De resterende grupper ligger på omkring 80 pct. bekræftende svar med undtagelse af de ufaglærte inden for jern og metal, hvor niveauet er på godt 50 pct. for de kvindelige og 67 pct. for de mandlige ufaglærte.

Tabel 4.2. Faggrupperne fordelt efter om de har mulighed for at opspare og/eller skylde arbejdstid, samt om de har en formel flekstidsordning. Procent.

	Ja, kan opspare arbejdstid		Ja, kan skylde arbejdstid		Ja, har formel flekstidsordning	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Læge:						
mand	76	165	52	164	6	166
kvinde	84	160	62	158	4	160
Sygeplejerske:						
mand	93	166	46	165	5	166
kvinde	92	158	53	157	4	158
Journalist:						
mand	80	152	62	151	19	151
kvinde	85	142	59	140	18	140
Politiassistent:						
mand	95	172	69	173	8	173
kvinde	90	110	82	110	7	110
Kontorassistent:						
mand	87	151	81	151	67	151
kvinde	89	150	73	150	50	150
Maskinarbejder:						
mand	78	132	48	132	33	132
kvinde	81	32	59	32	55	31
Ufaglært i jern og metal:						
mand	67	100	35	99	14	99
kvinde	51	106	30	106	24	106
Ufaglært i sundhed:						
mand	83	47	40	47	6	47
kvinde	74	65	50	66	9	65

Anm.: Se spørgsmål 23, 24 og 25 i spørgeskemaet, bilag 3.

At man har mulighed for at opspare arbejdstid er ikke ensbetydende med, at man har mulighed for at skylde arbejdstid. Hvor der var 83 pct., der svarede bekræftende på muligheden for at opspare tid, er der kun 57 pct., der svarer bekræftende på muligheden for at skylde arbejdstid.

Flekstidsordninger er ikke udbredte inden for de behandlede faggrupper. Kun 20 pct. svarer bekræftende på at have en flekstidsordning. Blandt kontorassistenter og især kvindelige maskinarbejdere angiver et flertal at have en aftalt flekstidsordning. Tabel 4.2 giver et ganske godt billede af det fænomen, som bl.a. også Thaulow (1993) fandt. Nemlig at det er fejlagtigt at sætte lighedstegn mellem muligheden for henholdsvis at kunne opspare

og/eller skyldte arbejdstid og så det at have en formel flekstidsordning. Førstnævnte gruppe er langt større end sidstnævnte. Fænomenet kan i denne population skyldes, at læger, sygeplejersker samt politiassistenter alle har muligheder for førstnævnte p.g.a. de skiftende arbejdstider, men ikke har nogen flekstidsordning. Men forskellen findes også inden for andre grupper, og konklusionen må derfor være, at en flekstidsordning ikke nødvendigvis er den eneste vej til en daglig fleksibilitet i arbejdstiden.

Tabel 4.3. Faggrupperne fordelt efter rummets størrelse¹. Procent.

	Rummet for børnebehov			Rummet for generelle behov			Holdning til familiebehov		
	Lille	Stort	Antal	Lille	Stort	Antal	Negativ	Positiv	Antal
Læge:									
mand	65	35	167	18	82	164	19	81	152
kvinde	80	20	162	13	88	160	10	90	145
Sygeplejerske:									
mand	72	28	167	9	91	168	2	98	162
kvinde	82	18	159	11	89	161	2	98	143
Journalist:									
mand	23	77	155	3	97	150	7	93	137
kvinde	35	65	142	7	93	136	5	95	129
Politiassistent:									
mand	64	36	171	3	97	174	4	96	169
kvinde	56	44	111	5	95	110	6	94	109
Kontorassistent:									
mand	34	66	151	8	92	156	32	68	145
kvinde	44	56	151	18	82	152	26	74	139
Maskinarbejder:									
mand	51	49	131	30	70	134	37	63	122
kvinde	31	69	32	23	77	31	38	62	29
Ufaglært i jern og metal:									
mand	67	33	104	49	51	104	41	59	94
kvinde	55	45	111	57	43	111	33	67	100
Ufaglært i sundhed:									
mand	70	30	53	32	68	53	19	81	47
kvinde	84	16	67	30	70	69	16	84	58

Anm.: Signifikanstesten er lavet på kønsforskellen inden for den enkelte faggruppe. * signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

1. Indekseringen vedr. rummets størrelse er beskrevet i kapitel 3, afsnit 3.3.

Som beskrevet i kapitel 3 vil rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabet blive delt i to rum, når det er spørgeskemadata, der behandles: rummet rettet mod børnebehov²⁶ og rummet rettet mod mere generelle behov²⁷, som godt kan bruges til at varetage familiebehov, men altså også andre typer af behov.

Generelt må det konstateres, at de personer, der er blevet interviewet, deler sig i to halvdele. Den ene halvdel vurderer at have stor mulighed for at varetage børnebehov på arbejdspladsen, den anden halvdel (57 pct.) vurderer at have en lille mulighed.

Der er stor forskel på, hvordan de forskellige faggrupper vurderer muligheden for at varetage børnebehov på deres arbejdspladser.

Rummet rettet mod generelle behov er langt større end rummet rettet mod børnebehov. 83 pct. af samtlige vurderer, at de har et stort rum for generelle behov, mens kun 17 pct. vurderer, at de har et lille rum.

Forskellen mellem faggrupperne er ikke nær så stor, som ved rummet rettet mod børnebehov. Igen er det journalisterne, men her også politiassistenterne, hvor flest vurderer at have et stort rum for generelle behov. Herefter følger sygeplejerskerne, lægerne samt kontorassistenterne, hvor 80-90 pct. vurderer at have et stort rum for generelle behov. I den anden ende finder vi igen folk ansat i produktionen. Dvs. ufaglærte og faglærte inden for jern og metal samt de ufaglærte inden for sundhed. Her angiver 60-70 pct. at have et stort rum for generelle behov. De ufaglærte inden for jern og metal er helt nede på 40-50 pct. (se tabel 4.3).

Holdningen til børne- og familiebehov vurderes generelt som positiv. 84 pct. vurderer stemningen på deres arbejdsplads som positiv, mens kun 16 pct. vurderer den som negativ.

26. Følgende spørgsmål indgår i rummet for børnebehov: 34) Er det accepteret blandt kollegaerne, at man går tidligere og/eller kommer for sent på grund af børnepasningsproblemer? 36) Er det accepteret blandt kollegaer at tage barn med på arbejde (en times tid) på grund af pasningsproblemer? 52) Hvor stor en del af en arbejdsdag vil De normalt være tilgængelig for børn via telefoner, beskeder og lignende? For yderligere diskussion af målet se kapitel 3.

27. Rummet for generelle behov består af følgende spørgsmål: 38) Er det accepteret, at De i løbet af en arbejdsdag foretager private ærinder som fx indkøb, bank, posthus? 23) Har De mulighed for at opspare tid? 24) Har de mulighed for at skylde arbejdstid? 25) Har De en aftalt flekstidsordning? 28) Kan De og Deres kollegaer bytte vagter/arbejdstid? 40) Er det accepteret, at De i løbet af en arbejdsdag laver telefoniske aftaler med læge, håndværkere, kommuner, ringer hjem o.l.? For en nærmere diskussion af indekset se kapitel 3.

Igen er der stor forskel mellem faggrupperne. Den mest negative stemning findes hos kontorassistentene, faglærte inden for jern og metal og ufaglærte inden for jern og metal. I gennemsnit angiver ca 30 pct. af de adspurgte inden for disse faggrupper, at der er tale om en negativ holdning til børn og børnefamilier. Til forskel herfra er det kun 2 pct. af sygeplejerskerne, der mener, at der på deres arbejdsplads er en negativ holdning. Ud over sygeplejerskerne er der under 10 pct. af journalisterne og politiassistentene, der er på arbejdspladser, hvor der er en negativ holdning. Læger og ufaglærte inden for sundhedssektoren placerer sig imellem disse fløje (se tabel 4.3).

Generelt **bruges rummet for børnebehov** meget lidt²⁸. 69 pct. af de adspurgte angiver, at de bruger dette rum meget lidt, mens 31 pct. angiver, at de bruger det meget.

Igen er der stor forskel på faggrupperne, hvilket ikke er overraskende, da mulighederne for at varetage børnebehov vurderedes meget forskelligt.

Journalisterne havde det største rum, og det er også dem, der faktisk anvender rummet mest. Omkring 55 pct. af journalisterne anvender rummet for børnebehov i stor udstrækning, herefter følger politiassistentene. Her er det 38 pct., der anvender rummet meget. I den anden ende findes faggrupperne i produktionen. De bruger stort set ikke mulighederne rettet direkte mod børnebehov, men havde heller ikke et særligt stort rum. 80-90 pct. svarer, at de kun anvender rummet meget lidt (se tabel 4.4).

Langt flere angiver at **bruge rummet for de mere generelle behov**²⁹. 57 pct. angiver at bruge dette rum meget, mens 43 pct. angiver at bruge det lidt.

Igen er der store forskelle mellem faggrupperne og igen en sammenhæng mellem rummets størrelse og brugen af rummet.

Journalisterne og politiassistentene vurderede at have store muligheder for at varetage generelle behov, og disse to faggrupper anvender også rum-

28. Dette mål er konstrueret ud fra følgende 3 spørgsmål: 35) Sker det, at De går tidligere og/eller kommer for sent på grund af børnepasningsproblemer? 37) Sker det, at De tager et barn med på arbejde på grund af pasningsproblemer? 53) Hvor ofte har De normalt kontakt med Deres børn, når De er på arbejde? For en nærmere diskussion af indekset se kapitel 3.

29. Følgende 3 spørgsmål indgår i dette mål: 29) Hvor ofte bytter De vagt eller arbejdstid? 39) Foretager De mindre, private ærinder i løbet af en arbejdsdag som fx indkøb, bank, posthus? 40) Er det accepteret, at De i løbet af en arbejdsdag laver telefoniske aftaler med læge, håndværkere, kommuner, ringer hjem o.l.? (i svarmulighederne indgår også, om man faktisk gør det). For en nærmere diskussion se kapitel 3.

met mest. Over 90 pct. af politiassisterne bruger rummet for de mere generelle behov i stor udstrækning, mens omkring 85 pct. af journalisterne bruger rummet meget.

Tabel 4.4. Faggrupperne fordelt efter brugen¹ af rummene og antallet af fravalg¹. Procent.

	Brugen af rummet til børnebehov			Brugen af rummet til generelle behov			Fravalg på grund af familiebehov		
	Lille	Stor	Antal	Lille	Stor	Antal	Få 1-2	Mange 3-9	Antal
Læge:									
mand	71	29	163	40	60	167	72	28	} * 155
kvinde	71	29	159	37	63	163	60	40	
Sygeplejerske:									
mand	68	32	169	49	51	} *** 168	70	30	} *** 146
kvinde	73	27	161	71	29		48	52	
Journalist:									
mand	42	58	154	9	91	154	75	25	} * 141
kvinde	45	55	143	16	84	142	62	38	
Politiassistent:									
mand	62	38	170	5	95	173	84	16	} * 161
kvinde	63	37	111	9	91	110	75	25	
Kontorassistent:									
mand	70	30	153	33	67	} ** 156	90	10	} * 145
kvinde	67	33	153	52	48		81	19	
Maskinarbejder:									
mand	83	17	132	66	34	136	95	5	} * 111
kvinde	91	9	32	69	31	32	83	17	
Ufaglært i jern og metal:									
mand	96	4	} ** 107	74	26	} ** 107	96	4	84
kvinde	83	17		90	10		87	13	
Ufaglært i sundhed:									
mand	75	25	53	55	45	} *** 53	92	8	} * 37
kvinde	84	16	68	85	15		71	75	

Anm.: Signifikanstesten er lavet på kønsforskellen inden for den enkelte faggruppe. * signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

1. Indekseringen vedr. brugen af rummene er beskrevet i kapitel 3, afsnit 3.3. Dette gælder også fravalgsindekset.

I den anden ende finder vi igen faggrupperne i produktionen. Både de faglærte og de ufaglærte inden for jern og metal anvender i mindre grad

rummet for de generelle behov ligesom de kvindelige ufaglærte inden for sundhedssektoren.

Læger, sygeplejersker og kontorassistenter deler sig ligeligt mellem stor anvendelse af rummet og ingen eller næsten ingen anvendelse af rummet (se tabel 4.4).

Et sidste mål er konstrueret for at afdække rummet for tilpasningen. Det er den mere drastiske tilpasning, der hvor man har sagt nej til krav fra arbejdslivet eller direkte ændret ved sin arbejdsmarkedssituation pga. af familiebehov³⁰.

Her er det generelle billede, at meget få foretager sådanne fravalg i stor målestok. 76 pct. af de adspurgte har foretaget enkelte fravalg, mens 24 pct. har foretaget flere fravalg.

Her er ikke store forskelle mellem de forskellige faggrupper. Lægerne, sygeplejerskerne, journalister har i større grad haft fravalg end de resterende faggrupper. Det kan i høj grad skyldes, at det er disse grupper, der overhovedet har mulighed for at vælge (se tabel 4.4).

I den stikprøve, der arbejdes med her, er alle som bekendt gift eller samlevende og har mindst et hjemmeboende barn under 18 år. Det betyder, at alle har en familie og langt de fleste godt 90 pct. er familier, hvor begge har et lønnet arbejde.

Spredningen i de interviewedes alder er derfor lav. Over halvdelen af de interviewede er mellem 30 og 40 år gamle, og det svarer meget godt til, at den gennemsnitlige alder i faggrupperne ligger midt i 30'erne. Godt halvdelen (51 pct.) af de interviewede har børn under 6 år. Der er variationer mellem faggrupperne og mellem kønnene inden for de enkelte faggrupper. Da de interviewedes alder ikke varierer særligt, skyldes de forskelle, der alligevel forekommer, forskelle i, hvornår man får børn i livsforløbet. Det ser ud til, at det er læger, sygeplejersker, journalister og politiassistenter, der har de yngste børn, mens kontorassistenterne og maskinarbejderne har været hurtigst til at få børn og dermed har de ældste børn nu. Over halvdelen af de interviewede har 2 børn (55 pct.). 1/3 har kun et enkelt, mens 13 pct. har 3 børn eller derover (se tabel 4.5).

30. To spørgsmål udgør dette mål: 66) Har De eller Deres eventuelle ægtefælle/samlever måttet sige nej til noget af følgende (inden for de seneste 5 år) af hensyn til familien? 68) Har De eller Deres ægtefælle/samlever foretaget nogle af følgende forandringer i Deres arbejdsliv, mens Deres børn er/var under 10 år for at tilpasse familieliv og arbejdsliv? For en nærmere diskussion se kapitel 3.

Tabel 4.5. Faggrupperne fordelt efter yngste barns alder samt antal børn under 18 år. Procent.

	Yngste barns alder i pct.			Antal	Antal børn i pct.			Antal
	0-6 år	7-12 år	13-18 år		1	2	3 el. flere	
Læge:								
mand	67	24	8	166	25	51	24	166
kvinde	73	22	5	160	17	62	21	160
Sygeplejerske:								
mand	72	19	8	166	24	62	14	166
kvinde	61	21	18	158	27	52	21	158
Journalist:								
mand	57	24	20	153	29	54	17	153
kvinde	72	15	13	142	41	49	11	142
Politiassistent:								
mand	53	25	22	173	28	55	17	173
kvinde	91	6	3	110	40	44	16	110
Kontorassistent:								
mand	52	21	27	151	40	55	5	151
kvinde	47	23	31	150	33	60	7	150
Maskinarbejder:								
mand	45	21	33	132	32	59	9	132
kvinde	81	3	16	32	47	50	3	32
Ufaglært i jern og metal:								
mand	53	26	21	101	43	43	15	101
kvinde	42	33	25	106	38	48	14	106
Ufaglært i sundhed:								
mand	55	23	21	47	34	55	11	47
kvinde	37	22	42	65	39	48	12	66

Anm.: Se spørgsmål 2 og 63 i spørgeskemaet, bilag 3.

Generelt vurderer de interviewede, at arbejdet i højere grad smitter positivt af på familien end omvendt³¹, men størsteparten svarer dog både og.

Ses på faggrupperne, fremtræder en ganske interessant forskel. Grupperne i produktion ser generelt mere positivt på påvirkningen fra arbejdslivet til familielivet, mens de faggrupper, hvor man kunne forvente en positiv

31. Følgende spørgsmål er anvendt til dette mål: 48) Hvor træt er De i almindelighed, når De kommer hjem fra arbejde? 49) Hvilket humør er De almindeligvis i, når De kommer hjem fra arbejde? 60) Hvor stort et overskud synes De alt i alt, De har til Deres børn, når De kommer hjem fra arbejde? 61) Jeg tænker tit på mit arbejde, når jeg er hjemme. For en nærmere diskussion af målet se kapitel 3.

afsmitning qua, bl.a. deres store rum for tilpasning, vurderer afsmitningen som negativt. Det ses tydeligst hos journalister og læger (se tabel 4.6).

Tabel 4.6. Faggrupperne fordelt efter om arbejdet påvirker familien og om deres familieforhold har indflydelse på deres arbejde¹. Procent.

	Arbejdets afsmitning på familien				Familiens indflydelse på arbejdet				
	Negativ	Neutral	Positiv	Antal	Ingen	noget	Stor	Antal	
Læge:									
mand	19	68	13	164	47	48	5	153	
kvinde	21	70	9	159	43	46	10	145	
Sygeplejerske:									
mand	17	67	16	166	40	} ***	47	13	141
kvinde	14	68	19	154	20		46	33	147
Journalist:									
mand	26	70	4	151	41	47	12	135	
kvinde	24	65	11	142	38	39	23	113	
Politiassistent:									
mand	10	65	25	171	33	} ***	54	13	163
kvinde	9	72	19	110	24		39	37	103
Kontorassistent:									
mand	11	66	23	149	50	} ***	46	4	137
kvinde	9	65	26	149	31		44	25	133
Maskinarbejder:									
mand	5	62	33	131	42	} *	50	8	113
kvinde	6	58	35	31	47		30	23	30
Ufaglært i jern og metal:									
mand	6	58	36	99	36	} ***	56	8	91
kvinde	6	67	28	105	16		57	27	92
Ufaglært i sundhed:									
mand	6	62	32	47	33	49	18	39	
kvinde	10	60	30	63	16	50	34	56	

Anm.: Signifikanstesten er lavet på kønsforskellen inden for den enkelte faggruppe. * signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

1. For definition af afsmitningsindekset, se kapitel 3, afsnit 3.4.

Ses på påvirkningen den anden vej, er det vanskeligt at tale om et generelt billede³². For det første er der stor forskel mellem faggrupperne, og

32. Kun to spørgsmål indgår i dette mål: 61) Jeg tænker tit på mine børn, når jeg er på arbejde. 66) Har De eller Deres eventuelle ægtefælle/samlever måttet sige nej til noget af følgende (inden for de seneste 5 år) af hensyn til familien? For nærmere diskussion se kapitel 3.

for det andet er der stor forskel på kønnes vurdering inden for den enkelte faggruppe. Kvinder mener generelt, at familien har indflydelse på deres arbejdsliv, mens mændene vurderer, at der stort set ingen indflydelse er (se tabel 4.6).

De sidste mål, der kort skal behandles, er de såkaldte trivselsmål. Generelt må det konstateres, at de interviewede trives på deres arbejde (se tabel 4.7)³³

Igen er der tale mere om kønsforskelle inden for den enkelte faggruppe end om forskelle faggrupperne imellem. Omkring 2/3 af de interviewede trives godt på deres arbejde, mens omkring 5 pct. af de interviewede direkte vantrives på deres arbejde. Den markante undtagelse er de kvindelige læger, hvor kun 46 pct. trives godt, og 11 pct. vantrives og de kvindelige kontorassistenter, hvor kun halvdelen trives godt (se tabel 4.7).

Trivsel i familien er også forsøgt målt, og hvis trivsel på arbejdet gav meget lidt, så giver vurderingen af trivsel i familien endnu mindre³⁴. Over 85 pct. af de interviewede vurderer, at deres familier trives godt. De eneste, der ligger markant under dette gennemsnit, er de kvindelige læger og de kvindelige politiassistenter. Der er således 3 kvindegupper, der skiller sig ud i disse mål. Hvorfor dette er tilfældet, kan forhåbentlig de kvalitative data give et kvalificeret bud på (se tabel 4.7).

Med dette første overblik over spørgeskemaets resultater kan følgende konklusioner drages. For det første er der stor forskel på, hvordan de to rum for tilpasning opfattes og på, hvordan de bruges. Rummet rettet mod børnebehov vurderes generelt som lille, og dette rum bruges også meget lidt. Man må derfor konstatere, at børn fylder meget lidt på arbejdspladserne. Rummet rettet mod mere generelle behov vurderes som meget større og bruges også meget mere. Spørgsmålene, der indgår i dette mål, er spørgsmål om graden

33. Følgende spørgsmål indgår i dette trivselsmål: 61) Jeg er alt i alt godt tilfreds med mit arbejde. Jeg er alt i alt godt tilfreds med min arbejdstidsordning. 62) At bruge tid og kræfter på at gøre arbejdet bedst muligt giver mig stor tilfredsstillelse. 46) Hvis De kunne bestemme selv, ville De da øge eller forkorte Deres nuværende arbejdstid? Deres løn ville tilsvarende blive forøget eller formindsket? En nærmere diskussion af målet findes i bilag 1.

34. Følgende spørgsmål indgår i dette trivselsmål: 65) Hvor godt synes De i alt i alt, at Deres børn har det i Deres familie? 69) Hvis De tænker på både økonomien, arbejdstiderne og hvordan De har det, når De kommer hjem fra arbejde, synes De da, at det alt i alt fungerer godt både at arbejde og være forældre? 86) Hvor tilfreds er De alt i alt med det forhold, De har til Deres ægtefælle/samlever? For en nærmere diskussion se bilag 1.

af en daglig fleksibilitet. Denne fleksibilitet kan selvfølgelig bruges til at varetage familiebehov og gør det formentlig også, her er det bare ikke en fleksibilitet, der er rettet eksplicit mod børn, og dermed kan den anvendes til andre behov også.

Tabel 4.7. Faggrupperne fordelt på trivsel¹ på arbejdet og i familien. Procent.

	Trivsel på arbejdet ²			Trivsel i familien ²		
	Glad	Ked	Antal	Glad	Ked	Antal
Læge:						
mand	66	2	165	89	2	166
kvinde	46	11	160	79	2	160
	***			*		
Sygeplejerske:						
mand	61	5	166	84	1	166
kvinde	70	6	157	92	1	158
Journalist:						
mand	69	2	153	84	1	153
kvinde	63	5	142	87	2	142
Politiassistent:						
mand	77	2	173	88	1	173
kvinde	65	6	108	78	4	110
Kontorassistent:						
mand	83	3	150	92	1	151
kvinde	79	2	150	93	1	150
Maskinarbejder:						
mand	79	1	131	88	1	132
kvinde	50	6	32	88	3	32
	**					
Ufaglært i jern og metal:						
mand	70	-	101	91	1	101
kvinde	63	5	106	85	1	106
Ufaglært i sundhed:						
mand	81	-	47	91	-	47
kvinde	65	3	65	89	-	66

Anm.: Signifikanstesten er lavet på kønsforskellen inden for den enkelte faggruppe. * signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** Under 0,001.

1. Trivselsindekset er beskrevet i bilag 1.
2. Mellemkategorien er ikke indskrevet.

For det andet kan det konstateres, at der er store forskelle imellem faggrupperne på næsten alle variabler. Den enkelte faggruppe er udvalgt efter nogle helt bestemte kriterier (se kapitel 3), og disse kriterier har stor indflydelse på, hvordan den enkelte har besvaret spørgeskemaet. Hvilke af

kriterierne, der har været mest afgørende for de efterfølgende forskelligheder, vil blive belyst i de næste to kapitler.

For det tredje er der store kønsforskelle inden for den enkelte faggruppe. Disse kønsforskelle vil blive belyst nærmere i de efterfølgende afsnit, hvor hver enkelt faggruppe bliver behandlet for sig.

Endelig er der førsteindtrykket af den numeriske kønsdominans' betydning. Umiddelbart ser det ud til, at det er andre faktorer end lige netop den numeriske kønsdominans på den enkeltes afdeling, der har betydning for rummet for tilpasning. Der er noget, der tyder på, at den numeriske kønsdominans på den enkelte afdeling ikke har den grundlæggende betydning som analysemodel 1 lægger op til. Tværtimod ser det ud til, at det er de andre strukturelle faktorer, der gør sig gældende og hermed formentlig et udtryk for den strukturelle kønsdominans i samfundet, som bl.a. vil kunne aflæses i kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet. Dette vil blive yderligere diskuteret i de efterfølgende kapitler.

I de efterfølgende afsnit i dette kapitel vil der blive lagt mere vægt på den enkelte faggruppe og kønsforskellen herinden for. Den overordnede gennemgang har vist, at der i høj grad er tale om kønsforskelle inden for faggruppen samt forskelle mellem de 8 forskellige faggrupper. Kønsforskellene vil der blive set nærmere på i de næste afsnit. Det interessante er i denne sammenhæng også at se, hvordan beskrivelserne af, fx de faggrupper, der er ansatte på sygehuse, er i overensstemmelse med resultaterne fra de kvalitative data. Til slut i dette kapitel vil det blive overvejet, om der på tværs af materialet er tale om systematiske kønsforskelle, om der er nogle generelle karakteristika om henholdsvis den kvindedominerede og den mandedominerede arbejdsplads. Og endelig om der er andre systematiske forskelle, der springer i øjnene.

4.2. Ansatte på sygehuse

I de følgende 3 afsnit vil de 3 faggrupper, der er ansatte på sygehuse, blive beskrevet. Det er læger, sygeplejersker og ufaglærte inden for sundhedssektoren. Tre grupper som arbejder på samme type arbejdsplads, men under vidt forskellige arbejdsvilkår. I gennemgangen vil der blive lagt vægt på kønsforskelle inden for den enkelte faggruppe og afslutningsvis diskuteres de 3 gruppers forskelligheder.

4.2.1. Lægerne

Lægerne arbejder på de store arbejdspladser med over 500 ansatte. Afdelingerne, de arbejder på, er kvindedominerede, når plejepersonalet medtages. Det er derimod ikke sandsynligt, at der i lægegruppen er tale om en kvindedominans (dette er diskuteret nærmere i kapitel 3). Læger vurderer generelt deres arbejde som selvstændigt og udviklende³⁵, men 25 pct. af de kvindelige læger mod 13 pct. af de mandlige læger mener alligevel, at deres arbejde ikke er selvstændigt og udviklende. Arbejdsmiljøet vurderer de også lidt forskelligt. 75 pct. af de mandlige læger mod 85 pct. af de kvindelige læger mener, arbejdsmiljøet er psykisk belastende. 59 pct. af kvinderne mod 37 pct. af mændene finder arbejdet fysisk belastende. Generelt er der tale om en belastet gruppe, og kvinderne føler sig mere belastede end mændene.

Hele 70 pct. af de mandlige læger angiver at være overordnede mod kun 45 pct. af de kvindelige læger. Dette kan være udtryk for en vertikal kønsarbejdsdeling eller en kønsbias i forståelsen af spørgsmålet. De mandlige læger vil måske betragte sig som overordnede, fordi de i princippet er overordnet plejepersonalet, mens de kvindelige læger evt. tænker overordnet inden for egen faggruppe.

Der viser sig dog også en lønforskel mellem de køn, der kan underbygge, at der er tale om en ganske kraftig vertikal kønsarbejdsdeling. Kvinderne tjener i gennemsnit 308.000 kr. om året, mens de mandlige læger i gennemsnit tjener 388.000 kr.

Læger arbejder i gennemsnit meget på en uge. Mændene arbejder 46 timer og kvinderne 43 timer. Dertil skal lægges, at 35 pct. af de mandlige læger har bijob. Kun 15 pct. af kvinderne har dette. Til gengæld arbejder mændenes samlevende et mindre antal timer end de kvindelige lægers ægtefæller, således at den gennemsnitlige husstandsarbejdstid på en uge for de mandlige læger er 81 timer og for de kvindelige læger 83 timer. For begge køns ved-

35. Arbejdsindholdet er defineret som udviklende og selvstændigt eller ej efter følgende spørgsmål: 61) Hvordan synes De, at de følgende påstande passer på Deres arbejdsforhold? Jeg får ansvar nok i forhold til det jeg kan. Jeg har gode muligheder for at øge min faglige dygtighed og lære nye ting. Jeg har et meget interessant arbejde. Arbejdsopgaverne er hverken rutineprægede eller kedelige. Jeg kan helt selv planlægge mine arbejdsopgaver i løbet af en dag. Jeg kan helt selv bestemme, hvordan jeg udfører mit eget arbejde. Jeg har stor indflydelse på, hvad der sker på arbejdet. For en nærmere diskussion af dette indeks se bilag 1.

kommende er der tale om familier med en stor fraværsbelastning³⁶. En stor fraværsbelastning er et samlet mål for forældres samlede fravær fra familien. Det vil sige arbejdstidens placering, antallet af arbejdstimer om ugen, mængden af weekendarbejde samt mængden af overnatninger uden for hjemmet. Den største belastning fremkommer, hvis begge har skiftende arbejdstider, arbejder et antal timer om ugen, der ligger over gennemsnittet for den samlede stikprøve, begge har weekendarbejde og begge overnatter ude. 83 pct. af de kvindelige og 71 pct. af de mandlige læger har en stor fraværsbelastning.

Omkring halvdelen af både mænd og kvinder er i familier med et mellemstort overlap, der skyldes, at over halvdelen af lægernes ægtefæller har dagarbejde³⁷. 2/3 af lægerne derimod angiver ikke overraskende at have skæve og/eller skiftende arbejdstider. De kvindelige læger er gift med mænd, der har en lang videregående uddannelse, og som arbejder det samme antal timer som de selv samt tjener mere, hvilket betyder, at de kvindelige læger lever i familier med en højere husstandsindkomst end de mandlige lægers familier. Kvindernes husstandsindkomst er 623.000 kr. i gennemsnit, mens mændenes er 589.000 kr. Mændene er nemlig gift med kvinder, der har en mellemlang uddannelse og i snit kun arbejder 35 timer om ugen.

Rummet for tilpasning vurderes nogenlunde ens af begge og bruges lige meget af begge. 35 pct. af de mandlige læger mod 20 pct. af de kvindelige læger vurderer, at rummet rettet mod børnebehov er stort. Denne kønsforskel er signifikant (se tabel 4.3). 80 pct. af begge køn vurderer, at rummet for mere generelle behov er stort. 29 pct. af de interviewede læger bruger

36. Fraværsbelastningen er et samlet mål for ægtefæller/samleveres samlede fravær fra familien. Følgende spørgsmål indgår: 14) og 74) Hvordan er Deres og Deres ægtefælle/samlevers arbejdstid sædvanligvis placeret? 15) og 75) Arbejder De og/eller Deres ægtefælle/samlever sædvanligvis på lørdage eller søndage i løbet af en 4-ugers periode? 16) og 77) Overnatter De og/eller Deres ægtefælle/samlever borte fra hjemmet i forbindelse med arbejdet (tjenesterejser, seminarer, konferencer m.m.)? 17) og 76) Hvor mange timer arbejder De og Deres ægtefælle/samlever i gennemsnit pr. uge? For en nærmere beskrivelse se bilag 1.

37. Overlappet mellem forældres arbejdstider er et ganske simpelt mål som er fremkommet ved hjælp af følgende spørgsmål: 78) Vi er interesseret i at vide, hvordan Deres egen arbejdstid og Deres ægtefælles arbejdstid overlapper hinanden. Hvor mange timer i sidste uge arbejdede De og Deres ægtefælle/samlever samtidigt? Et stort overlap fremkommer hvis ægtefællers arbejdstider overlapper over 31 timer, et mellemoverlap er mellem 11 og 30 timer, mens et lille overlap defineres som et overlap mellem 0 og 10 timer.

rummet rettet mod børnebehov meget, og 60 pct. bruger rummet for mere generelle behov meget.

Omkring 20 pct. vurderer, at arbejdet har en negativ afsmitning på familien, mens kun 10 pct. af kvinderne og 5 pct. af mændene vurderer, at familien påvirker arbejdet. Til gengæld er der en større kønsforskel, når der er tale om fravalgene. Her har 40 pct. af kvinderne mod 28 pct. af mændene haft mellem 3 og 9 fravalg. Denne forskel er signifikant (se tabel 4.6). Der er også tale om en stor kønsforskel, når der spørges til den generelle trivsel på arbejdet og i familien. 66 pct. af de mandlige læger trives på arbejde, mens kun 46 pct. af de kvindelige læger angiver at trives på arbejde. 89 pct. af de mandlige læger mod 79 pct. af de kvindelige læger mener, deres familier trives. Begge kønsforskelle er signifikante (se tabel 4.7).

Opsummerende om faggruppen lægerne kan det konstateres, at de arbejder meget, har et forholdsvis belastende arbejde både psykisk og fysisk. Begge køn, men især kvinder, lever i familier med en meget høj fraværsbelastning, og hvor husstandsarbejdstiden er meget høj. Det kompenseres med undersøgelsens højeste husstandsindkomst.

De væsentligste kønsforskelle findes i belastningsmålene. Kvinderne finder i højere grad end mændene deres arbejde ikke-selvstændigt og ikke-udviklende. Kvinderne finder arbejdet både mere psykisk og fysisk belastende end mænd, og endelig kan det konstateres, at kvinderne har foretaget langt flere fravalg pga. familiens behov end mændene. Dette resulterer i, at kvinder finder, at de trives mindre godt end mændene på arbejde, og at deres familier trives mindre godt end deres mandlige kollegaers familier.

4.2.2. Sygeplejerskerne

Sygeplejerskerne arbejder på samme store arbejdspladser som lægerne (over 500 ansatte), og de arbejder på afdelinger, der er kvindedomineret. Knap halvdelen af de interviewede sygeplejersker har en overordnet stilling. De lægger vægt på, at arbejdet er selvstændigt og udviklende og finder også deres arbejde rimeligt selvstændigt³⁸.

Det er psykisk belastende at være sygeplejerske, uanset om man er mand eller kvinde. 87 pct. af mændene og 83 pct. af kvinderne finder arbejdsmiljøet psykisk belastende. Til gengæld finder en større andel (70 pct.) af kvinderne

38. Se spørgsmål 45 i spørgeskemaet i bilag 3.

mod 50 pct. af mændene arbejdet fysisk belastende. Dette afspejles ikke i vurderingen af afsmitningen fra arbejdet til familien. Kun 15 pct. af samtlige mener, der er tale om en negativ afsmitning. Derimod er der en kønsforskel, når der er tale om den modsatte påvirkning. 33 pct. af de kvindelige sygeplejersker mener, at familien påvirker arbejdet, mens 13 pct. af mændene har denne vurdering.

Det samlede mål for trivsel på henholdsvis arbejde og familie viser en modsat kønsforskel end den observerede hos lægerne. Kvinderne trives bedre på arbejde, og deres familier trives bedre, end deres mandlige kollegaer synes, de gør. Forskellen er ikke signifikant (se tabel 4.7).

De mandlige sygeplejersker arbejder i gennemsnit 37 timer om ugen, mens de kvindelige sygeplejersker arbejder 33 timer. Til gengæld har den kvindelige sygeplejerske en samlever, der i snit arbejder 43 timer om ugen, mens den mandlige sygeplejerskes samlever kun arbejder 34 timer om ugen. Igen er det således, at i den kvindelige sygeplejerskes familie er husstandsarbejdstiden højest, nemlig 76 timer, mens husstandsarbejdstiden i de mandlige sygeplejerskers familier er 70 timer. Dette forhold afspejles også i indkomsterne, hvor den kvindelige sygeplejerske lever i en familie, hvor der tjenes 450.000 om året mod deres mandlige kollegaers 388.000 kr., og dette til trods for at 17 pct. af de mandlige sygeplejersker har et bijob mod kun 9 pct. af de kvindelige sygeplejersker.

2/3 af familierne har en stor fraværsbelastning, som primært skyldes de mange arbejdstimer, samt at mindst en af parterne har en skæv og/eller skiftende arbejdstid.

Rummet for tilpasning rettet mod børnebehov vurderes som lille, selvom der er tale om en kønsforskel, der er signifikant (se tabel 4.3). En mindre andel af mændene (72 pct.) end af kvinderne (82 pct.) vurderer rummet som lille, mens rummet for de mere generelle behov vurderes som stort af en stor andel (90 pct.). 1/3 af begge køn bruger rummet for børnebehov meget, mens 51 pct. af mændene mod kun 29 pct. af kvinderne bruger rummet for de mere generelle behov. Denne forskel er signifikant (se tabel 4.4.). Der er signifikant forskel på de to køns fravalg. 52 pct. af de kvindelige sygeplejersker mod 30 pct. af de mandlige har sagt fra (tabel 4.4). Det er mange fravalg for begge grupper vedkommende, og det vidner om en vis fleksibilitet ud over den, der er målt via rummene for tilpasning.

Opsummerende kan det konstateres, at der ikke er tale om de store kønsforskelle. Den myte, som man ind imellem bliver præsenteret for, nemlig at

mandlige sygeplejersker hurtigere og oftere bliver overordnede end kvinderne, fremgår ikke af disse tal. Her er andelen blandt kvinder og mænd, der er overordnede, lige stor. Til gengæld er det helt tydeligt, at kvindelige sygeplejersker arbejder færre timer om ugen end deres mandlige kollegaer, og det i sig selv kan give mændene nogle fortrin i forhold til overordnede stillinger, men dette fremgår altså ikke.

Det kan konstateres, at sygeplejerhvervet er et belastende arbejde både psykisk og fysisk, og at det er de kvindelige sygeplejersker, der er mest belastede, selvom de arbejder færre timer end deres mandlige kollegaer. Man er nogenlunde enige om størrelsen på rummene for tilpasning, mens brugen er noget forskellig. Fx bruger mændene i langt højere grad rummet for den generelle fleksibilitet end kvinderne.

Der, hvor de to køn adskiller sig væsentligt fra hinanden, er i familieforholdene og i familiens indvirkning på arbejdet. Kvinderne er gift med mænd, der arbejder mange flere timer end de selv, hvilket blandt andet afstedkommer, at familien i høj grad påvirker arbejdet både som en direkte afsmitning og som et stort fravalg hos kvinderne pga. familiebehov. Mændene derimod har formentlig en ægtefælle, der tager sig af den praktiske omsorg for børnene, og derfor føler de ikke den store afsmitning og har ikke foretaget så mange fravalg.

4.2.3. De ufaglærte inden for sundhedssektoren

De ufaglærte inden for sundhedssektoren har forskelligt arbejde og arbejder i forskellige afdelinger. Kvinder arbejder i en kvindedomineret afdeling, mens mændene arbejder i en mandedomineret afdeling. Alligevel har de en del karakteristika til fælles.

Begge køn arbejder på sygehuse, hvor det samlede antal ansatte ligger på over 500 ansatte. Meget få har en overordnet stilling henholdsvis 9 pct. af mændene og 3 pct. af kvinderne. De finder arbejdet mere uselvstændigt end selvstændigt. De har primært dagarbejde, og det har samleverne også, hvilket giver et stort dagligt overlap i arbejdstiderne. Den samlede husstandsarbejdstid er lige stor nemlig henholdsvis 64 timer og 67 timer, men dette samlede udtryk er skabt ud fra forskellige konstruktioner. Som i de andre grupper arbejder kvinderne et færre antal timer end mændene. Til gengæld har kvinderne en samlever, der arbejder flere timer end de mandlige kollegaers samlever.

Mændene har en højere indkomst end deres kvindelige kollega henholdsvis 174.000 kr. og 143.000 kr. Til gengæld tjener kvindernes samlevere mere end mændenes ditto, så resultatet bliver ligesom de andre grupper, at kvinderne bor i familier med en højere husstandsindkomst (352.000) end deres mandlige modstykke (294.000).

De lægger hovedvægten på forskellige sider af arbejdet. Kvinderne prioriterer hyggeligt samvær med kollegaerne og mændene prioriterer en stabil arbejdsplads. Arbejdsmiljøet er også forskelligt på de forskellige afdelinger. 32 pct. af kvinderne mod 21 pct. af mændene finder arbejdet psykisk belastende, og 84 pct. af kvinderne mod 51 pct. af mændene finder deres arbejde fysisk belastende.

Arbejdet har ikke den store negative afsmitning på familien, men til gengæld finder 34 pct. af kvinderne mod kun 18 pct. af mændene, at familien smitter af på arbejdet. Til gengæld trives mændene bedre på arbejdet end kvinderne. 81 pct. af mændene mod 65 pct. af kvinderne trives godt på arbejdet. Begge køns familier trives godt.

Der er stor forskel på rummene for tilpasning på de to typer afdelinger. Andelen af kvinder, der vurderer rummene som store, er mindre end hos mændene. Kun 16 pct. af kvinderne mod 30 pct. af mændene vurderer rummet for børnebehov som stort. De tilsvarende tal for rummet for de mere generelle behov er 68 pct. og 70 pct. Kvinder bruger rummene meget lidt. En andel på henholdsvis 16 pct. og 15 pct. bruger henholdsvis rummet for børnebehov og de mere generelle behov. De tilsvarende tal for mændene er 25 pct. og 45 pct. Sidstnævnte kønsforskel er signifikant (tabel 4.4). 15 pct. af kvinderne har foretaget mellem 3 og 9 fravalg til fordel for familien, mens kun 8 pct. af mændene når op på dette antal. Også denne kønsforskel er signifikant (tabel 4.4).

Opsummerende kan det igen konstateres, at de store kønsforskelle er at finde i vurderingen af familiens påvirkning af arbejdet også i form af fravalg. Derudover er det bemærkelsesværdigt, at kvinderne bruger rummet for tilpasning så lidt, som de gør. Alligevel er det en konstatering af, at det at være ansat på en kvindedomineret afdeling og til og med på en kvindedomineret arbejdsplads ikke er nogen garanti for, at der er et stort rum for tilpasning. Dernæst kan det konstateres, at bare fordi man er kvinde, behøver man ikke bruge det rum, der så faktisk er. En af grundene til den meget beskedne brug kan dog nok findes i, at mange af kvinderne er på deltid og på den måde får noget fleksibilitet i deres hverdag, mens mændene er på fuld

tid og derfor benytter især rummet for de mere generelle behov meget mere. Om dette er en af årsagsforklaringerne vil blive diskuteret nærmere i kapitel 6.

Kvinderne har en større følelse af belastningerne samt en manglende evne til at adskille forældreskab og arbejdsliv sammenlignet med deres mandlige kollegaer. Familiekonstruktionerne i denne gruppe minder om konstruktionerne i de andre faggrupper. Mændene arbejder mere og tjener mere end deres samlever og deres kvindelige kollegaer, mens kvinderne har samlever, der arbejder mere og tjener mere, mens de står for familieforpligtelserne. Det ligner en klassisk familie-tilpasningsstrategi.

Selvom de interviewede grupper arbejder på samme arbejdsplads, er deres liv på arbejdspladsen og i familierne noget forskelligt. Den numeriske kønsdominans har i de kvantitative data den modsatte betydning end hvad antoges. Det er i de mandedominerede afdelinger, at rummet for tilpasning er størst, og det gælder både børnebehovene og de mere generelle behov. Ses på brugen af rummet viser samme billede sig. Mændene bruger rummet mere end kvinderne bortset fra lægerne, der bruger rummene lige meget. Projektets hovedtese om, at den numeriske kønsdominans på arbejdspladsen har afgørende indflydelse på rummet for tilpasning, må afvises. Om resultatet fx skyldes, at spørgeskemaundersøgelsen ikke fanger alt, hvad der foregår på en arbejdsplads, eller om der er faktorer, der virker stærkere end den numeriske kønsdominans på den enkelte afdeling, vil blive belyst i de kommende kapitler og i de kvalitative data her sygehus-casen i kapitel 9.

4.3. Ansatte på en jern- og metalvirksomhed

I de efterfølgende 2 afsnit skal de to faggrupper inden for jern- og metalbranchen behandles. Vægten vil blive lagt på en beskrivelse af kønsforskellene.

4.3.1. Maskinarbejderne

Maskinarbejderne arbejder på mandedominerede arbejdspladser uanset deres eget køn. 1/5 af de interviewede har en overordnet stilling. Den mandlige maskinarbejder lægger vægt på, at et arbejde er stabilt, mens den kvindelige

maskinarbejder lægger vægt på, at arbejdet er udviklende. 2/3 finder, at deres arbejde er midt imellem selvstændigt og ikke-selvstændigt.

De arbejder stort set lige mange timer om ugen henholdsvis 39 timer for manden og 37 timer for kvinden. Begge har almindeligt dagarbejde, har samlevende, der også har dagarbejde og har således en familie, hvor overlappet er forholdsvis stort, og fraværbelastningen er lille. Den mandlige maskinarbejder er gift med en kvinde, der har en lavere uddannelse end han selv. Hun arbejder et mindre antal timer end han (35 timer) og tjener også mindre end han. Den kvindelige maskinarbejder er til gengæld samlevende med en mand, der i gennemsnit arbejder 39 timer om ugen og har en højere indkomst. Tilsammen har den kvindelige maskinarbejder en højere husstandsindkomst (419.000) end sin mandlige kollega (376.000) til trods for, at hun tjener mindre end han. Den mandlige maskinarbejder tjener i gennemsnit 236.000, mens den kvindelige tjener 209.000.

Kun 1/5 finder deres arbejde psykisk belastende, til gengæld finder 45 pct. af mændene deres arbejde fysisk belastende mod kun 22 pct. af kvinderne. Ingen finder, at arbejdet smitter negativt af på familien, men 23 pct. af kvinderne finder, at familien smitter af på arbejdet, noget mændene ikke kender til. Kvinderne trives i langt mindre grad på arbejdspladsen end mændene. 50 pct. af kvinderne mod 79 pct. af mændene trives på arbejdspladsen. Begge køn vurderer, at deres familier trives.

De kvindelige maskinarbejdere vurderer rummene for tilpasning som større end deres mandlige kollegaer. 69 pct. af kvinderne mod 49 pct. af mændene vurderer rummet for børnebehov som stort. Denne forskel er dog ikke signifikant, da de kvindelige maskinarbejdere er meget få. Rummet for de mere generelle behov vurderes som stort. 77 pct. af kvinderne og 70 pct. af mændene vurderer rummet som stort. Til gengæld er der ingen af de to køn, der bruger de tilsyneladende store muligheder. Mændene bruger rummene en smule mere end kvinderne. Henholdsvis 17 pct. og 34 pct. af mændene bruger henholdsvis rummet for børnebehov og rummet for de mere generelle behov meget. De tilsvarende tal for de kvindelige maskinarbejdere er 9 pct. og 31 pct. Som sædvanlig er der flere kvinder (17 pct.), der har foretaget flere fravalg end mænd (5 pct.), og denne kønsforskelle er signifikant (se tabel 4.4).

Opsummerende skal det allerførst erindres, at de kvindelige maskinarbejdere både i stikprøven og i virkeligheden nominelt er en meget lille gruppe. Det kan heller ikke afvises, at de stadig er en atypisk gruppe forstået på

den måde, at kvinder, der har valgt en typisk mandedomineret faglig uddannelse, har nogle særlig ressourcer. Det kan dog efterfølgende konstateres, at de store rum tilsyneladende ikke bliver anvendt.

Blandt maskinarbejdere er der forskelle på kvinder og mænd, når det gælder adskillelsen mellem forældreskab og arbejdsliv. Kvinder føler en større påvirkning fra familien til arbejdet og har også foretaget flere fravalg, selvom forskellen på de to køn ikke er så markante, som i nogle af de andre grupper. Mændene prioriterer forsørgelsen i form af et stabilt arbejde, mens kvinderne prioriterer den personlige udvikling via et udviklende arbejde.

4.3.2. Ufaglærte inden for jern og metal

Ligesom med de ufaglærte inden for sundhedssektoren gælder det også her, at de to køn er delt op i afdelinger, således at kvinderne arbejder på de kvindedominerede afdelinger og mændene på de mandedominerede afdelinger. Dvs. de er på hver deres afdelinger og har måske hver deres arbejdsvilkår. Nogle fællestræk er der dog tale om.

Hverken kvinderne eller mændene er overordnede. De arbejder begge fuld tid dvs. henholdsvis 39 timer (manden) og 37 timer (kvinden). De har begge dagarbejde, og deres samleverer har også dagarbejde. Det betyder, at deres tidsoverlap med deres samleverer er stort, og at fraværslastningen er lille. Det sædvanlige mønster viser sig i familiestrategien. Kvinderne er samlevende med mænd, der arbejder mere (41 timer) og tjener mere end de. Det modsatte forhold gør sig gældende for de ufaglærte mænd. Deres samleverer arbejder mindre (35 timer) og tjener mindre, således at det samlede resultat bliver, at de ufaglærte kvinder lever i familier med en højere husstandsindkomst (359.000) end deres mandlige kollegaer (283.000) til trods for, at de ufaglærte mænd tjener mere (184.000) end de ufaglærte kvinder (165.000).

De lægger vægt på forskellige forhold ved arbejdet. Mændene lægger vægt på en god løn, mens kvinderne lægger vægt på, at det er en stabil arbejdsplads. De vurderer begge, at arbejdet ikke er selvstændigt og ej heller særligt udviklende, men prioriterer altså heller ikke dette så højt.

Arbejdet vurderes ikke som særligt psykisk belastende, mens halvdelen finder arbejdet fysisk belastende. Kvinderne finder generelt arbejdet en lille smule mindre belastende end mændene. Arbejdet påvirker ikke familien negativt, men 27 pct. af kvinderne finder, at familien påvirker arbejdet mod kun 8 pct. af mændene. Der er ikke tale om så store forskelle i trivselsmåle-

ne som i nogle af de andre faggrupper. Dog kan det konstateres, at mænd trives lidt bedre på arbejde, og deres familier trives lidt bedre end kvinderne, som arbejder som ufaglærte i jern- og metalindustrien.

Rummet for børnebehov er større (45 pct.) på den kvindedominerede afdeling end på den mandedominerede afdeling (33 pct.). Mændene vurderer til gengæld rummet for de mere generelle behov som større (51 pct.) end kvinderne (43 pct.). Der er ingen af de to køn, der bruger de to rum i noget nævneværdigt omfang. 4 pct. og 26 pct. af mændene bruger henholdsvis rummet for børnebehov og de mere generelle behov. De tilsvarende tal for de kvindedominerede afdelinger og kvinderne er 17 pct. og 10 pct. Disse kønsforskelle er signifikante (tabel 4.4). 13 pct. af kvinderne foretager mellem 3 og 9 fravalg, mens kun 4 pct. af mændene har gjort dette.

Opsummerende kan det fastslås, at her holder projektets hovedtese fuldstændigt. Kvinder vurderer rummet for børnebehov som større og bruger rummet mere end mændene altså varetager familiens behov, mens mændene vurderer rummet for generelle behov som stort og bruger dette rum mere end kvinderne og varetager andre behov herunder også familiebehov. Løn og stabile arbejdsforhold prioriteres af gruppen som helhed, og det kan også konstateres, at deres arbejde er meget lidt selvstændigt og udviklende. Dette ser imidlertid ikke ud til at påvirke rummets størrelse. Der er altså ingen sammenhæng mellem rummet for tilpasning og selvstændighed i arbejdet. En sammenhæng som antages i antagelse nummer 2 i kapitel 2, nemlig at individuel autonomi vil give et større rum for fleksibilitet.

Ansatte på jern- og metalvirksomheder har bedre muligheder for tilpasning, end det umiddelbart skulle forventes. Maskinarbejderne og de ufaglærte i jern- og metalindustrien bruger ikke de tilsyneladende store muligheder, og derfor er det muligt, at her blot er tale om nogle lidt for positive vurderinger af mulighederne, som i praksis måske næppe kan realiseres eller realiseres af meget få personer.

Det gælder for de ansatte på jern- og metalvirksomheder som for ansatte på sygehuset, at kvinder arbejder mindre og tjener mindre end mændene samtidig med, at kvinderne oplever en større belastning på arbejdspladsen og dermed også oplever en større afsmitning mellem forældreskabet og arbejdslivet end deres mandlige kollegaer. Belastningen for kvinderne er også at finde på hjemmefronten, hvor deres samlever lægger endnu flere

timer på arbejdsmarkedet end de selv, og derfor står kvinderne formentlig for det meste af den praktiske omsorg.

4.4. Journalisterne

Det ser umiddelbart ud til, at kvindelige og mandlige journalister arbejder på hver deres type af arbejdsplads. 53 pct. af kvinderne mod 73 pct. af mændene arbejder på en mandedomineret afdeling. Ikke desto mindre har de mange fællestræk.

De har fuldtidsarbejde. Mændene arbejder i snit 41 timer, mens kvinderne arbejder 38 timer. Kvinder tjener mindre (285.000) end deres mandlige kollegaer (325.000), men medtages samlevers arbejde og indkomst, bliver billedet det modsatte. Kvinders samlevere arbejder 42 timer og tilsammen tjener de 574.000, mens mændenes samlevere arbejder 34 timer og de tjener tilsammen 474.000, og dette til trods for at 45 pct. af de mandlige mod kun 27 pct. af de kvindelige journalister er overordnede. Begge køn er på dagtid, og det er samlevere også. Alligevel er der tale om et mellemstort overlap og en stor fraværsbelastning, som skyldes, at journalister rejser en del og dermed også overnatter ude.

Begge køn lægger vægt på, at arbejdet er selvstændigt og finder, at arbejdet i rimelig grad lever op til dette. Begge finder i høj grad arbejdet psykisk belastende, men ikke fysisk belastende. Som en af de eneste faggrupper vurderer en andel på 26 pct. af mændene og 24 pct. af kvinderne, at arbejdet har en direkte negativ virkning på familien, mens det som sædvanligt primært er kvinderne, der finder, at familien har indflydelse på arbejdet (23 pct.) mod 12 pct. af mændene. Altså et ganske belastende arbejde, der i højere grad påvirker begge veje, end det er set i nogen af de andre grupper. Billedet genfindes dog ikke, når der ses på de samlede trivselsmål. Begge køn trives på deres arbejde og mener også, at deres familier trives.

Rummet for børnebehov bliver af store andele (77 pct. mænd, 65 pct. kvinder) vurderet som stort. Denne kønsforskel er signifikant (tabel 4.3). Rummet for de mere generelle behov vurderes som stort af en endnu større andel (97 pct. mænd, 93 pct. kvinder). Begge former for rum bliver også brugt. 58 pct. af mændene og 55 pct. af kvinderne bruger rummet for børnebehov meget og 91 pct. af mændene og 84 pct. af kvinderne bruger rummet for de mere generelle behov meget. En signifikant forskel opstår som sæd-

vanlig i fravalgene, hvor 38 pct. af kvinderne mod 25 pct. af mændene har foretaget mellem 3 og 9 fravalg (tabel 4.4).

Opsummerende må det siges at være en meget interessant faggruppe. De er den gruppe, hvor flest vurderer at have et stort rum for både børne- og generelle behov, og de bruger også rummene. Alligevel er de også den faggruppe, hvor begge køn føler, at arbejdet er meget psykisk belastende, hvor arbejdet påvirker familien negativt, og hvor også familien påvirker arbejdspladsen. Der er altså noget, der kunne tyde på, at rummet for tilpasning hovedsageligt bruges til at tilgodese arbejdslivets krav, således at man kan nå at arbejde så meget, som man gør, og tjene godt. At de kvindelige journalister har samlever, der arbejder endnu mere, må unægtelig gøre tilpasningen mellem forældreskab og arbejdsliv til et stort problem.

4.5. *Politiassistenterne*

Arbejdspladserne er mandedominerede. Der arbejdes fuld tid. Den mandlige politiassistent arbejder i gennemsnit 40 timer om ugen, den kvindelige 38 timer om ugen. De har skiftende arbejdstider, men har indrettet sig forskelligt med hensyn til samlever. Mandens samlever har en faglig uddannelse, har dagarbejde (85 pct.), arbejder 35 timer om ugen og tjener mindre end han selv. Den kvindelige politiassistents samlever har en mellemlang uddannelse, har skæve og/eller skiftende arbejdstider (53 pct.), arbejder i gennemsnit 40 timer og tjener mere end hun selv.

Fraværsbelastningen i begge familier er stor. Dette skyldes, når man ser samlet på familiens arbejdstid, at i 37 pct. af de kvindelige betjentes familier har begge skæv og/eller skiftende arbejdstid og i 42 pct. har den ene forælder dagtid og den anden skæv og/eller skiftende arbejdstid, mens det for den mandlige betjent er mere sædvanligt, at den ene har en skæv og/eller skiftende arbejdstid og den anden dagtid.

Den mandlige politiassistent har bijob (23 pct.) mod kun 11 pct. af kvinderne. 22 pct. eller hver femte mandlige politiassistent har en overordnet stilling, mens kun 5 pct. af de kvindelige politiassistenter har en overordnet stilling. Selvom den mandlige politiassistent tjener mere (249.000) end sin kvindelige kollega (215.000), så er kvinderne i familier med en større husstandsindkomst (463.000) end deres mandlige kollega (405.000).

Begge lægger vægt på, at arbejdet er selvstændigt, og arbejdet lever nogenlunde op til dette krav. Arbejdet er i høj grad psykisk belastende (78 pct.

og 65 pct.) og noget mindre fysisk belastende (39 pct. og 37 pct.). Få vurderer, at arbejdet påvirker familien negativt (10 pct. og 9 pct.), mens der er en signifikant kønsforskel, når det er påvirkningen den anden vej, der skal beskrives. Her vurderer 13 pct. af mændene, at familierne påvirker arbejdet, mens 37 pct. af kvinderne vurderer denne påvirkning som stor (tabel 4.6). Ses der på de samlede trivselsmål, er der også tale om en kønsforskel. 77 pct. af mændene mod kun 65 pct. af kvinderne finder, at de trives på arbejdet. Den samme forskel genfindes i målet for familiens generelle trivsel. 88 pct. af mændene mod 78 pct. af kvinderne finder, at deres familier trives.

Rummet for børnebehov vurderes som stort af en andel på 36 pct. mænd og 44 pct. kvinder, mens henholdsvis 97 pct. mænd og 95 pct. kvinder vurderer rummet for de mere generelle behov som stort. Brugen af de to rum afspejler størrelsen på dem. Rummet for børnebehovene anvendes af 38 pct. mænd og 37 pct. kvinder, mens rummet for de mere generelle behov anvendes af så store andele som 95 pct. mænd og 91 pct. kvinder. Den mandlige politiassistent har meget sjældent sagt nej til noget eller ændret på sin arbejdssituation pga. familiebehov. Kun 16 pct. af mændene har foretaget et fravalg, mens 25 pct. af kvinderne har foretaget fravalg pga. familiernes behov. Denne kønsforskel er signifikant (tabel 4.4).

Det fremgår således, at de kvindelige politiassistenters familieforhold er anderledes end de mandliges, og at det alt andet lige må gøre det vanskeligere at få forældreskab og familieliv til at hænge sammen. Arbejdet er hårdt psykisk, og kvinder kan ikke lade være at tage familien med på arbejde. Rummene vurderes nogenlunde ens og bruges lige meget af de to køn, men kvinden fravælger mere end manden og arbejder lidt mindre.

4.6. Kontorassistenterne

Den numeriske kønsdominans på arbejdspladsen er forskellig, dvs. at man ikke kan sige noget generelt om hvorvidt den numeriske kønsdominans har indflydelse, men det er sandsynligt, at mænd og kvinder arbejder i forskellige funktioner. 51 pct. af mændene og 66 pct. af kvinderne arbejder på kvindedominerede afdelinger.

Halvdelen af mændene mod 18 pct. af kvinderne har en overordnet stilling. Begge køn lægger primært vægt på selvstændighed i arbejdet, og begge vurderer, at dette nogenlunde opfyldes på arbejdspladsen.

Den mandlige kontorassistent arbejder i gennemsnit 39 timer om ugen, mens den kvindelige kontorassistent typisk er på deltid. I gennemsnit arbejder de kun 33 timer om ugen. Begge har dagarbejde. 12 pct. af de mandlige kontorassistenter og 5 pct. af de kvindelige kontorassistenter har bijob.

Den mandlige kontorassistent er samlevende med en, der har en uddannelse, der er på samme niveau som hans egen. Men hun arbejder et mindre antal timer (34 timer) og har en lavere indkomst end han selv. Husstandsindkomsten bliver på 387.000 kr. De har begge dagarbejde og har derfor et stort arbejdstidsoverlap og en lille fraværsbelastning. Den kvindelige kontorassistent er gift med en mand, der har en uddannelse på hendes niveau, men som i gennemsnit arbejder flere timer om ugen (43 timer) end hun og har en højere indkomst. De har begge dagarbejde og dermed et stort arbejdstidsoverlap samt en lille fraværsbelastning. Dette betyder, at selvom den mandlige kontorassistent tjener mere (231.000 kr.) end sin kvindelige kollega (174.000), så bor kvinden i en familie med en højere husstandsindkomst 410.000 end den mandlige kontorassistent 387.000 kr.

Arbejdsmiljøet må betegnes som relativt godt, idet 40 pct. af mændene vurderer, at de udsættes for psykisk belastning, men kun 28 pct. af kvinderne finder arbejdet psykisk belastende. Den store forskel kan skyldes mændenes overordnede stillinger. Ingen finder arbejdet fysisk belastende. Meget få finder, at arbejdet påvirker familien negativt, men 25 pct. af kvinderne mener, at familien påvirker arbejdet mod kun 4 pct. af mændene. Denne kønsforskel er signifikant. Der er ingen kønsforskelle, når der ses på de samlede trivselsmål. Kontorassistenter trives på arbejde, og deres familier trives også.

En andel på 66 pct. mænd og 56 pct. kvinder vurderer, at rummet for børns behov er stort. En andel på 92 pct. mænd og 82 pct. kvinder vurderer, at rummet for de mere generelle behov er stort. Begge kønsforskelle er signifikante (tabel 4.3). Men rummene bruges langt fra i samme omfang, som de vurderes i størrelse. 30 pct. af mændene og 33 pct. af kvinderne bruger rummet for børnebehov meget, mens 67 pct. af mændene og 48 pct. af kvinderne bruger rummet for de mere generelle behov. Kønsforskellen er signifikant (tabel 4.4).

Kvindens fravalg er som sædvanlig større end mændenes. 10 pct. af mændene mod 19 pct. af kvinderne har taget mellem 3 og 9 fravalg. Kønsforskellen er signifikant (tabel 4.4).

Trods det, at de to køn arbejder på forskellige afdelinger, er deres arbejdsvilkår meget lig hinanden. Der, hvor de adskiller sig fra hinanden, er i antallet af arbejdstimer og andelen af overordnede stillinger. Disse forhold kan også aflæses i familieforholdene, hvor kvinderne ender med en situation, der gør dem mere belastede end deres mandlige kollegaer.

Kvindes manglende evne til at adskille forældreskab og familieliv er et gennemgående træk i samtlige faggrupper, og må således betragtes som en ægte kønsforskel, der er uafhængig af den enkeltes arbejdsforhold.

4.7. Opsamling og konklusioner

I det følgende vil der blive samlet op på beskrivelserne af de 8 faggrupper. Der vil blive set på, om der er særlige karakteristika ved kvindernes besvarelser, set i forhold til mændenes besvarelser, om der er noget, der kendetegner svarene fra personer på en mandedomineret arbejdsplads, der står i modsætning til besvarelser, der er givet af personer, der arbejder på en kvindedomineret arbejdsplads, og endelig om man kan skelne mellem faggrupper, der tydeligvis lægger stor vægt på arbejdet, og faggrupper, der lægger større vægt på andre sider af tilværelsen.

I et afsluttende afsnit, vil der blive lagt op til, hvad der skal foregå i de to næste kapitler.

De to køns besvarelser

Kendetegnende for **mænds** besvarelser, uanset hvilken arbejdsplads de arbejder på, og hvilket arbejde de har, er, at de arbejder mere end kvinder, har en højere indkomst end kvinder og i højere grad er overordnede end kvinder. Mændene er samlevende med kvinder, der har en lavere eller en uddannelse på niveau med deres egen. Deres samlever arbejder et mindre antal timer end de og tjener færre penge. Mænd lever i familier, der tilsammen har en lavere indkomst og et lavere antal samlede arbejdstimer end kvinderne, der er interviewet. Mændene bruger i højere grad rummet rettet mod de mere generelle behov, end kvinderne gør. Til gengæld prioriterer mændene ikke familiebehov over arbejdslivets behov i form af fravalg. Mændene mener heller ikke, at deres familier har indflydelse på deres arbejde. Mænd evner at adskille forældreskab og familieliv. Mænd trives på deres arbejdsplads og mener også, at deres familier trives. Mænd prioriterer forsørgelsen på arbejdspladsen, og er hovedforsørgere i deres familier.

Kendetegnende for **kvinder** uanset arbejdsplads er, at de arbejder et mindre antal timer om ugen, ikke har bijob og har en lavere indkomst end mændene. De er i højere grad underordnede. Kvinderne er samlevende med mænd, der har en højere eller en uddannelse på niveau som kvindernes egne. Samleveren arbejder mere og har en højere indkomst end kvinden selv. Det betyder, at kvinderne er i familier, hvor indkomsten er højere, og husstandens samlede arbejdstid er højere end i de interviewede mænds familier. Dette betyder bl.a. også, at kvinderne flere gange har prioriteret familiebehovene højere end arbejdsbehovene, eller også vurderer de, at familien har indflydelse på arbejdet. Man kan ikke sige noget generelt om kvinders trivsel på arbejdspladsen, fordi der er forskel på kvindegrupperne. De kvindelige læger, politiassistenter, maskinarbejdere samt de ufaglærte grupper trives i mindre grad end mændene på deres arbejdspladser, mens resten af de interviewede kvinder trives på lige fod med mændene. Med hensyn til den samlede trivsel i familien genfindes nogenlunde det samme billede. Kvinder ser generelt lidt mindre positivt på familiens trivsel. Kvinderne bruger i mindre grad end mændene rummet for tilpasning rettet mod de mere generelle behov, men bruger i højere grad end mændene rummet for tilpasning, der er rettet mod børnebehov.

Den numeriske kønsdominans på arbejdspladsen

Først skal der foretages en sammenligning af kvinder på en kvindedomineret arbejdsplads og mænd på en mandedomineret arbejdsplads.

Her er det svært at finde nogle gennemgående træk. Sammenligningen bliver renest i de to ufaglærte grupper, fordi de interviewedes baggrunde er ens, men de arbejder på forskellige arbejdspladser eller afdelinger. Her er en tendens til, at rummet for børnebehov er lidt større på den kvindedominerede arbejdsplads end på den mandedominerede arbejdsplads. Stemningen omkring familie og børn er også mere positiv på den kvindedominerede end på den mandedominerede arbejdsplads, men det betyder ikke, at der også er forskel i brugen af dette rum. Der er endog en tendens til, at kvinderne på den kvindedominerede arbejdsplads i mindre grad bruger rummet for børnebehov end mændene på den mandedominerede arbejdsplads.

Man kan yderligere sammenligne eventuelle særlige kendetegn, der adskiller kvinder på en mandedomineret arbejdsplads fra mænd på samme arbejdsplads og vice versa.

I to faggrupper kan en sådan sammenligning lade sig gøre, nemlig hos sygeplejerskerne og hos politiassistenterne.

Manden på den kvindedominerede arbejdsplads arbejder mere og tjener mere end sin kvindelige kollega. Han har ikke sagt fra over for arbejdskrav pga. familiebehov, hvilket den kvindelige kollega har. Han finder ikke arbejdet fysisk belastende, som de kvindelige sygeplejersker og han synes ikke, at familien smitter af på arbejdet, sådan som kvinderne vurderer, at den gør. Til gengæld trives han dårligere på arbejdspladsen end sine kvindelige kollegaer.

Kvinden på den mandedominerede arbejdsplads er i mindre grad overordnet end sin mandlige kollega, hun arbejder et færre antal timer, tjener mindre, har ikke overarbejde og overnatter ikke ude pga. kurser eller lignende. Kvinden lægger vægt på, at der er hyggelige kollegaer, hvor manden lægger vægt på, at arbejdet er selvstændigt. Kvinderne finder, at familien påvirker arbejdet og vurderer samlet, at familien trives lidt mindre godt end mændenes familier. Kvinderne trives dårligere på arbejdspladsen end mændene.

Andre gennemgående træk ved faggrupperne

Maskinarbejderne og de to ufaglærte grupper adskiller sig fra de andre grupper ved at være udsat for en daglig arbejdstidskontrol. Arbejdet er nærmere ikke-udviklende end udviklende, og de lægger selv vægt på, at arbejdet er stabilt, uanset arbejdspladsens numeriske kønsdominans.

Journalister og kontorassistenter har nogle fællestræk på tværs af alle andre forskelle. Hvis de har overarbejde, bestemmer de selv overarbejdets placering. De er ikke udsat for daglig arbejdstidskontrol. De har alle et stort rum for børnebehov og et stort rum for de mere generelle behov. Journalisterne bruger begge rum, mens kontorassistenterne primært bruger rummet for de mere generelle behov. Arbejdet er mere udviklende end ikke-udviklende, og de lægger selv vægt på, at arbejdet er selvstændigt og udviklende.

Læger, sygeplejersker og politiassistenter er de 3 sidste grupper, hvoraf læger og sygeplejersker har de fleste fællestræk. De arbejder fx på samme arbejdsplads. Fællestrækkene er, at de har overarbejde, og at de ikke selv

kan bestemme placeringen. Rummet for børnebehov er lille, men holdningen til børn og familie er generelt positiv. Rummet for de mere generelle behov er til gengæld stort. Ingen bruger rummet rettet mod børnebehov, mens alle bruger rummet rettet mod mere generelle behov. De lægger vægt på, at arbejdet er selvstændigt og udviklende, men er ikke enige om, hvorvidt arbejdet lever op til dette. Dette kan bl.a. skyldes, at alle vurderer arbejdet som psykisk belastende. Det er også blandt disse 3 grupper, at personer har sagt fra over for arbejdets krav pga. familiebehov, men på den anden side er det nok også her, at de fleste krav er.

Konklusion og de næste kapitler

Dette kapitel har været koncentreret om at beskrive de enkelte faggrupper og kønsforskellene inden for disse.

Konklusionen på disse sammenligninger må blive, at der er nogle fælles trends på tværs af faggrupperne. For det første må det konkluderes, at den numeriske kønsdominans på en afdeling har betydning for rummets størrelse. Rummet for tilpasningen - her defineret som rummet rettet mod børnebehov og rummet rettet mod mere generelle behov - er størst på de mandedominerede arbejdspladser og mindst på de kvindedominerede arbejdspladser. Til gengæld bruger kvinden rummet rettet mod børnebehovene mere end mændene, mens mændene bruger rummet for de generelle behov mere end kvinderne. Det understøtter antagelsen om, at kvinder bruger rummet for tilpasning mere end mænd. **Antagelse nr. 1 må altså umiddelbart afvises, mens antagelse 5, ser ud til i højere grad at kunne bekræftes.**

For det andet er den store forskel på familieforholdene og dermed familiestrategierne markant. Der er ikke stor forskel mellem faggrupperne, men mellem de to køn. Mænd bærer hovedforsørgelsen i samtlige familier, mens kvinderne bærer omsorgsforpligtelserne i samtlige familier i form af færre arbejdstimer og lavere løn. Dette medfører også det gennemgående forhold, at kvinder i mindre grad adskiller forældreskab og arbejdsliv og foretager flere fravalg til fordel for familiens behov.

For det tredje finder kvinder arbejdet generelt mere belastende end mænd trods det forhold, at de arbejder færre timer. Det afspejles også i, at kvinder generelt er lidt mindre tilfredse med deres arbejde end mænd. Samtlige interviewede udviser dog stor glæde over for deres arbejde. Den negative afsmittning fra arbejde til familien er næsten fraværende. Langt hovedparten

vurderer, at arbejdet har en positiv virkning på familien, og dette gælder både for mænd og kvinder.

Opsummerende kan det fastslås, at den numeriske kønsdominans på en afdeling ikke har betydning for rummet for tilpasning. Til gengæld ser det ud til, at de strukturelle forhold forstået som de kriterier, faggrupperne er udvalgt efter, har stor betydning for rummet for tilpasning. Dette viser sig tydeligt i de store forskelle, der er imellem faggrupperne. Endvidere er der store kønsforskelle inden for den enkelte faggruppe både med hensyn til arbejdsvilkår og med hensyn til familieforhold. Forskelle som formentlig vil kunne føres tilbage til den strukturelle kønsdominans i samfundet. Kønnen og de strukturelle faktorerers betydning vil blive belyst yderligere i de næste to kapitler.

I de efterfølgende kapitler skal der foretages nogle flere analyser af det kvantitative materiale. Faggrupperne vil blive sluppet, og der vil blive taget yderligere skridt til at af- eller bekræfte antagelserne fra kapitel 2. For det første skal det undersøges, hvilke faktorer der er afgørende for rummets størrelse (kapitel 5), og for det andet hvilke faktorer der er afgørende for brugen af rummet for tilpasning (kapitel 6).

KAPITEL 5

Hvilke faktorer er afgørende for rummets størrelse?

I kapitel 4 var faggrupperne udgangspunktet for diskussionerne og analyserne. I dette kapitel skal der gives svar på de to første antagelser og første del af analysemodel nr. 1.

De to antagelser er:

- 1. Rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov for praktisk omsorg er afhængigt af de formelle og uformelle strukturer på den enkelte arbejdsplads og vil være større på en kvindedomineret end på en mandedomineret arbejdsplads.*
- 2. Strukturel og individuel autonomi på arbejdspladsen giver et større rum for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov.*

Analysemodellen, som er en skematisk fremstilling af samtlige antagelser vedr. størrelsen på rummet for tilpasning, er i dette kapitel udvidet med de variabler, der i det følgende vil blive afprøvet.

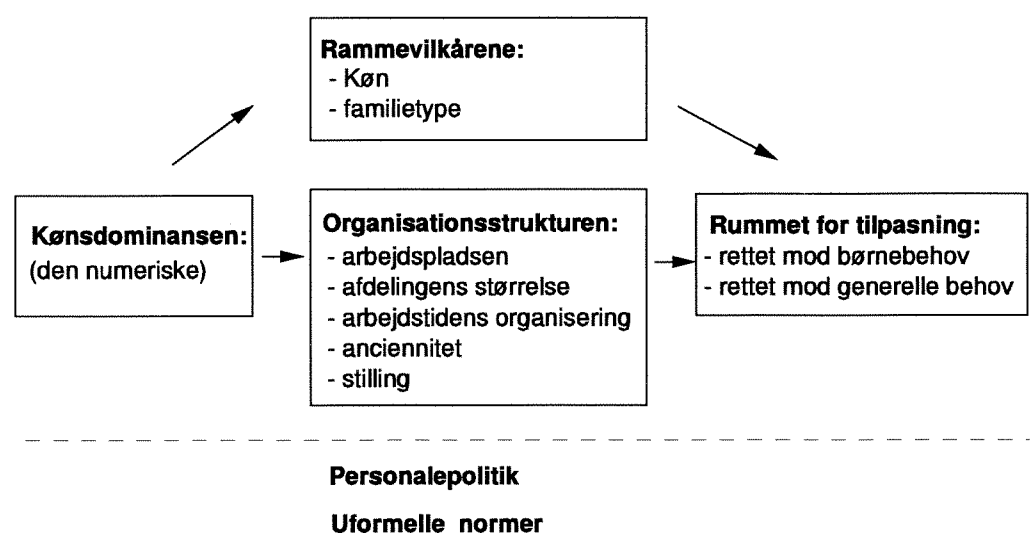
Begrundelserne for operationaliseringerne af henholdsvis rammevilkårene og organisationsstrukturen er for de fleste variablers vedkommende givet i kapitel 2, men enkelte diskussioner vil blive taget her.

Gangen i kapitlet vil være, at den numeriske kønsdominans' indflydelse på rummets størrelse vil blive afprøvet først. Dernæst vil de strukturelle forholds indflydelse på tilpasningen blive testet. De variabler, der er placeret under rammevilkårene, vil blive afprøvet. Endelig vil der blive foretaget en multivariatanalyse (nærmere betegnet en logistisk regressionsanalyse), der afslutningsvist vil afgøre hvilke faktorer, der har den største indflydelse på rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabet.

I det kvantitative materiale er det ikke muligt at skelne mellem de formelle og de uformelle strukturelle forhold, dvs. at samhandlingen mellem kollegaerne på arbejdspladsen ikke kan behandles. Det samme er tilfældet

med personalepolitikken. Disse to elementer af analysemodellen vil blive behandlet i casene.

Figur 5.1. Analysemodel nr. 1: Faktorer afgørende for rummet for tilpasning.



Ligesom i det foregående kapitel vil rummet være splittet op i to rum. Dette viste sig at være frugtbart, idet der var forskel på, i hvilket omfang de to køn bruger de to forskellige former for rum. Rummet er delt op i to rum - et der beskriver mulighederne for at varetage børns behov for praktisk omsorg og et rum, der beskriver muligheder for at varetage mere generelle behov. Behov der sagtens kan være rettet mod familien, men lige så vel mod egne behov (se for nærmere definition kapitel 3).

Afslutningsvist vil enkelte effekter af rummenes størrelse blive belyst. Det vil sige en besvarelse af spørgsmålet om, hvilken indflydelse rummet for tilpasning til arbejdslivet har på den interviewedes oplevelse af henholdsvis afsmittningen mellem arbejdsliv og familieliv og vice versa og for oplevelsen af trivslen på arbejdet og i familien.

5.1. Den numeriske kønsdominans’ betydning
for rummets størrelse

Den numeriske kønsdominans har betydning for rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov. Dette er projektets hovedtese. Tesen konkretiseres i antagelse nr. 1. Begrundelsen for antagelsen skal kort repeteres. Fordi kvinder i højere grad tager sig af den praktiske omsorg for familien, vil kvinder også stille andre krav til rummet på arbejdspladsen, så disse behov bedre kan opfyldes. På arbejdspladser, hvor kvinder dominerer, vil der således være skabt et stort rum for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov for praktisk omsorg. Der, hvor den numeriske kønsdominans må formodes at have størst betydning, er på rummet rettet mod børnebehov, mens den numeriske kønsdominans ikke behøver at have en en-tydig betydning for rummet rettet mod de mere generelle behov.

Tallene falder således ud:

Tabel 5.1. Rummets størrelse (for børnebehov og generelle behov) og holdningen til børne- og familiebehov på arbejdspladsen fordelt efter afdelingens numeriske kønsdominans.

	Stort rum for børnebehov		Positiv holdning til børn og familie*		Stort rum for generelle behov	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Afdelingens kønsdominans:						
Flest kvinder	38	931	81	860	79	933
Flest mænd	45	864	72	804	73	863

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049.

På arbejdspladser, hvor der er flest kvinder, er rummet rettet mod børnebehov mindre end på arbejdspladser, hvor der er flest mænd, selvom forskellen er lille og ikke signifikant. Til gengæld er holdningen til børn og familie lidt mere positiv på arbejdspladser med flest kvinder end på arbejdspladser med flest mænd. Denne forskel er signifikant. Når man ser på rummet for de mere generelle behov, er forskellen mellem de to typer af afdelinger så lille, at man ikke kan tale om en forskel.

De kvantitative data viser, at den numeriske kønsdominans ingen isoleret indflydelse har på rummenes størrelse. Det må derfor formodes, at det er andre strukturelle faktorer, der har indflydelsen på mulighederne på arbejdspladsen. Da den numeriske kønsdominans ikke har selvstændig

betydning, vil de andre organisationsstrukturer heller ikke kunne siges at være præget af den numeriske kønsdominans i afdelingen.

Hvilke af de andre strukturelle forhold, der har betydning, vil blive afprøvet i de følgende afsnit.

5.2. De strukturelle forklaringer

I kapitel 2 blev der opregnet en del strukturelle forklaringer, der ifølge den traditionelle organisationsteori giver den enkelte arbejdstager et autonomt rum. Et autonomt rum kan sidestilles med fleksibilitet forstået på den måde, at stor autonomi i arbejdet også medfører en større chance for at have nogen fleksibilitet, end hvis man har en meget lille autonomi i sit arbejde. Dernæst forudsættes det, at stor fleksibilitet i arbejdet alt andet lige giver en god mulighed for at varetage den praktiske omsorg.

Figur 5.2. Organisationsstrukturens betydning for rummet for tilpasning.

Organisationsstrukturen:	----->	Rummet for tilpasning:
- arbejdspladsens størrelse		- rettet mod børnebehov
- afdelingens størrelse		- rettet mod generelle behov
- arbejdets indhold		
- arbejdstidens længde		
- arbejdstidens placering		
- anciennitet		
- stilling.		

Der er flere faktorer, der menes at have indflydelse på dette autonome rum og dermed på mulighederne for at tilgodese den praktiske omsorg. Nogle af disse faktorer er ikke dækket af de kvantitative data. Det er faktorer som selve organisationsstrukturen (hierarki kontra flad struktur) og personalepolitikken. De resterende faktorer (se figur 5.2) kan man belyse i et spørgeskema. Det er spørgsmålene om arbejdspladsens størrelse, afdelingens størrelse, arbejdets art eller indhold samt arbejdstidens tilrettelæggelse.

Arbejdspladsens størrelse kan indirekte sige noget om hierarkiet, idet en stor arbejdsplads ofte vil levne meget lidt plads til den enkelte ansattes beslutninger og ideer. På den baggrund kan man have en formodning om omvendt proportionalitet mellem arbejdspladsens størrelse og rummet for tilpasning. Til gengæld har forskningen vist, at det er meget afgørende, hvordan afdelingsstrukturen er. Hvis der er små afdelinger med udstrakt

selvstyre, vil rummet være større, hvorimod store afdelinger vil virke på samme måde som den store virksomhed. Endelig må det antages, at et selvstændigt arbejde må give større muligheder for en selvplanlagt autonomi og dermed give plads for et større rum. Disse 3 faktorer hører til selve organisationsstrukturen og selve arbejdspladsen.

Tabel 5.2. Rummets størrelse (for børnebehov og generelle behov) og holdningen til børne- og familiebehov på arbejdspladsen fordelt efter antal ansatte på virksomheden.

	Stort rum for børnebehov*		Positiv holdning til børn og familie***		Stort rum for generelle behov	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Antal ansatte på virksomheden:						
1-49	44	337	61	299	73	340
50-99	53	218	77	203	82	219
100-499	43	692	83	649	75	692
500-	34	784	83	727	43	764

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Som det fremgår af tabel 5.2 ser det ud til at arbejdspladsens størrelse har betydning for rummets størrelse. På arbejdspladser med over 100 ansatte er både rummet for børnebehov og rummet for de mere generelle behov mindre end på arbejdspladser med under 100 ansatte.

Stemningen på arbejdspladsen går til gengæld den anden vej, idet stemningen er mere positiv på de store arbejdspladser end på de små arbejdspladser. Man skal imidlertid være sig for at tolke dette resultat for voldsomt, da årsagerne til henholdsvis de store eller mindre muligheder for tilpasning på henholdsvis den store eller lille virksomhed kan være mange. Som det sås af gennemgangen af forskellig nyere forskning på området (kapitel 2.3) var der delte meninger om hierarkiets indvirkning på de ansattes autonomi. Oveni dette skal lægges, at arbejdspladsens størrelse ikke siger noget direkte om styreformen på arbejdspladsen.

I forhold til størrelsen på virksomheden er der lidt større enighed om, hvordan afdelingens størrelse virker ind på den enkelte ansattes opfattelse af autonomien. Jo mindre en afdeling er, og jo færre personer man er i en afdeling, desto tættere kommer man på hinanden, og desto mere rum giver man hinanden. Det er også sandsynligt, at man på en mindre afdeling bedre kan gennemskue arbejdets omfang, og derfor kan øge rummet for tilpasning. Til gengæld skulle man tro, at en mindre afdeling med afgrænsede arbejdsopgaver i perioder med særlig travlhed indskrænkede den enkeltes mulighed

for tilpasning. Dette behøver imidlertid ikke at ødelægge den gængse opfattelse af at have en vis autonomi i sit arbejde.

Tabel 5.3. Rummets størrelse (for børnebehov og generelle behov) og holdningen til børne- og familiebehov på arbejdspladsen fordelt efter antal ansatte i afdelingen.

	Stort rum for børnebehov**		Positiv holdning til børn og familie***		Stort rum for generelle behov	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Antal ansatte i afdelingen:						
1-19	47	998	70	913	75	1.002
20-49	37	615	87	565	80	612
50-99	34	235	82	219	77	233
100-	29	176	86	174	72	176

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Som det fremgår af tabel 5.3 holder formodningen, når der ses på rummet rettet mod børns behov. Jo mindre en afdeling er, desto større er den andel, der angiver at have et stort rum til at varetage børnebehov. Til gengæld er stemningen omkring familie og børn i langt højere grad negativ på den lille afdeling end på den store afdeling. Dette kan skyldes, at fravær i form af barsel eller syge børn mærkes langt mere på en lille afdeling. Afdelingens størrelse har ingen betydning for rummet for de mere generelle behov.

Sammenlagt må det konkluderes, at de strukturelle forhold som virksomhedens størrelse eller afdelingens størrelse ikke har nogen oplagt indflydelse på rummet for tilpasning.

Tabel 5.4. Rummets størrelse (for børnebehov og generelle behov) og holdningen til børne- og familiebehov på arbejdspladsen fordelt efter om arbejdets indhold er udviklende og selvstændigt eller ej.

	Stort rum for børnebehov		Positiv holdning til børn og familie*		Stort rum for generelle behov***	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Arbejdets indhold:						
Udviklende og selvstændigt .	52	237	84	247	87	270
Mindre udviklende og selvstændigt	42	1.350	78	1.249	80	1.349
Ikke udviklende og selvstændigt	38	370	69	351	59	366

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Arbejdets indhold er også en relevant strukturel faktor (tabel 5.4). Formodningen er, at jo mere selvstændigt og udviklende arbejde man har, desto større er ens strukturelle rum for tilpasning og desto større er ens mulighed for selv at skabe et rum til varetagelsen af den praktiske omsorg.

Denne formodning ser ud til at være rigtig. På alle 3 mål viser det sig, at jo mere selvstændigt arbejde, desto større tilpasningsmulighed mellem familieliv og arbejdsliv og jo mere positiv holdning til familie og børn på arbejdspladsen.

Endelig skal en sidste strukturel variabel testes. Det er spørgsmålet om arbejdstidens tilrettelæggelse. Jo mere skæve og skiftende arbejdstider desto større problemer kan der opstå i tilpasningen mellem familieliv og arbejdsliv. Derfor vil en sådan arbejdstidsplacering fordre et så stort rum som muligt. De skiftende arbejdstider giver måske bedre muligheder for tilpasning i form af bytninger af arbejdstider, tidspunkter hvor der ikke er så meget at lave, og hvor børn derfor bedre kan være på besøg m.m.

Dette gælder ikke, når der ses på rummet for børnebehov (tabel 5.5). Her har personer med dagarbejde i højere grad end personer med skæve arbejdstider et stort rum. Det modsatte er tilfældet, når der er tale om rummet rettet mod de mere generelle behov. Her har personer med skæve og/eller skiftende arbejdstider et større rum end personer med dagarbejde. Denne forskel skyldes formentlig, at fx bytninger er en mulighed, der er rettet mod de generelle behov og ikke direkte mod børnebehov.

Stemningen omkring børn og familie er mere positiv på arbejdspladser med arbejde uden for normalarbejdsdagen end på arbejdspladser inden for normalarbejdsdagen.

Tabel 5.5. Rummets størrelse (for børnebehov og generelle behov) og holdningen til børne- og familiebehov på arbejdspladsen fordelt efter arbejdstidens placering.

	Stort rum for børnebehov***		Positiv holdning til børn og familie***		Stort rum for generelle behov***	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Arbejdstidens placering:						
I dagtimerne	48	1.241	73	1.137	74	1.241
Uden for dagtimerne	22	765	92	719	86	764

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Et er arbejdstidens placering, og noget andet er arbejdstidens længde. Her kan der vælges mellem to forskellige variabler - det reelle antal arbejdstimer om ugen inkl. bijob eller ansættelsesformen som enten fuldtid eller deltidsansat. I den følgende tabel 5.6 er valgt at tage udgangspunkt i ansættelsesformen, fordi ansættelsesformen går på hovedbeskæftigelsen.

En sammenhæng kunne være, at deltidsansatte har et mindre rum for tilpasning end de fuldtidsansatte, fordi selve deltidsansættelsen udgør en tilpasningsmulighed. Denne sammenhæng kunne samtidig være en af årsagerne til, at den forventede effekt mellem den numeriske kønsdominans og rummet for tilpasningen udebliver. De deltidsansatte vil primært være kvinder og vil ofte være ansatte på en kvindedomineret arbejdsplads fx sygeplejersker og ufaglærte inden for sundhedssektoren (se kapitel 4).

Tabel 5.6. Rummets størrelse for henholdsvis børnebehov og generelle behov afhængigt af ansættelsesformen.

	Rummet for børnebehov*			Rummet for generelle behov**		
	Lille	Stort	Antal	Lille	Stort	Antal
Ansættelsesform:						
Heltid	55	45	1.785	26	74	1.780
Deltid	66	34	200	15	85	198

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Tabel 5.6 viser, at deltidsansatte har et signifikant mindre rum for børnebehov sammenlignet med fuldtidsansatte. Til gengæld er der en direkte modsat signifikant sammenhæng, når der ses på rummet for de mere generelle behov. Ansættelsesformen har således betydning for rummenes størrelse, men betydningen er ikke entydig. Kvinders deltidsansættelser udgør dog formentlig en af forklaringerne på, at kvindedominansen og kønnet har den modsatte betydning for rummet for børnebehov end forventet i antagelse nr. 1.

Dernæst er der spørgsmålene, der går på personens egen placering i strukturen. Ud over placering i hierarkiet er det spørgsmålet om den enkeltes anciennitet, idet ancienniteten kan have stor indflydelse på, hvad man vurderer som muligt på arbejdspladsen, og hvad man kan tillade sig på arbejdspladsen. Derudover vil der ofte formelt være en slags forskelsbehandling mellem arbejderne med henholdsvis lang anciennitet og kort anciennitet. De gamle i gårde har simpelthen fået raget nogle goder til sig fx i forbindelse med vagtudskrivningen og ferier.

Anciennitetens betydning for rummenes størrelse har den formodede betydning. Jo længere anciennitet desto større rum både for børnebehov og for de mere generelle behov. Anciennitetens betydning for rummet for børnebehov er signifikant (se tabel 5.7).

Med dette resultat må det konstateres, at i de år, hvor man må formodes at have størst behov for rummet for tilpasning, har man formentlig det mindste rum, da en vis sammenhæng mellem biologisk alder, livsforløb og anciennitet må påregnes.

Det ser ud til, at jo længere man har været på en arbejdsplads, desto mindre positivt vurderer man stemningen på arbejdspladsen omkring familie og børn. Den signifikante forskel her skyldes sandsynligvis forskelle i livsforløb og generationer.

Tabel 5.7. Rummets størrelse (for børnebehov og generelle behov) og holdningen til børne- og familiebehov på arbejdspladsen fordelt efter IP's anciennitet på arbejdspladsen.

	Stort rum for børnebehov**		Positiv holdning til børn og familie***		Stort rum for generelle behov	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Anciennitet:						
-1 år	21	237	84	205	67	238
1-5 år	42	661	83	606	74	661
6-10 år	44	497	70	461	78	493
11-20 år	43	524	79	495	80	523
21- år	50	114	70	112	79	117

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

I tabel 5.8 er den enkelte ansattes placering i hierarkiet testet. Igen er det spørgsmålet om den enkeltes autonomi i arbejdssituationen, der afprøves. En ledende stilling vil give større indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og dermed også indflydelse på muligheden for en tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov. I princippet kunne man argumentere modsat, idet en leder må formodes i større udstrækning at skulle stå til rådighed for arbejdet, og autonomi i den forbindelse vil blive brugt til at give arbejdet fleksibilitet. Hvis disse to synspunkter skal forenes, kan det blive sådan, at en person i en overordnet stilling har et stort rum for de mere generelle behov, mens rummet rettet mod børnebehovene er mindre end hos de underordnede. Rummet for de mere generelle behov vil kunne bruges til at varetage arbejdets behov, mens rummet for børnebehov direkte er rettet mod børn og andre familiemedlemmer.

Resultatet er følgende: I en overordnet stilling vurderer man rummet for børnebehov som mindre end i en underordnet stilling. Til gengæld vurderes rummet for de mere generelle behov som større, hvis man har en overordnet stilling, end hvis man har en underordnet stilling. Holdningen til børn og familie på arbejdspladsen vurderes mest positivt af personer med en overordnet stilling. Sondringen mellem de to forskellige former for rum var således vigtig og forklaringen på dette plausibel.

Tabel 5.8. Rummets størrelse (for børnebehov og generelle behov) og holdningen til børne- og familiebehov på arbejdspladsen fordelt efter IP's stilling.

	Stort rum for børnebehov		Positiv holdning til børn og familie*		Stort rum for generelle behov***	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Stilling:						
Overordnet	39	653	84	607	87	649
Underordnet	43	1.372	75	1.265	74	1.375

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

5.3. *Rammevilkårene*

Rammevilkårene i analysemodel 1, som er gennemgået i kapitel 2 er rammevilkår på alle samfundets niveauer. Det er rammevilkår for familien, og det er rammevilkår for arbejdspladsen. Disse rammevilkår kan ikke afdækkes ud fra de kvantitative data, men andre forhold, der kan tænkes at have indflydelse på rummenes størrelse, kan afdækkes. Det er rammevilkår for den enkelte medarbejder her defineret som henholdsvis ens køn, som antages at have stor indflydelse på placeringerne i strukturen, og familietyper som ligeledes kan vise sig at have indflydelse, hvis personerne vælger arbejdsplads efter øjeblikkelige behov, og altså øjeblikkelige rammevilkår. Som det også blev diskuteret, og som det fremgår af analysemodellen, kan det ikke udelukkes, at arbejdspladser med et vist rum tiltrækker personer med behov for et stort rum. Det ligger implicit i hovedtesen, at områder, der traditionelt har været domineret af et enkelt køn, vil indrettes efter det ene køns behov, og det vil således afspejles i de strukturelle faktorer.

I det følgende vil enkelte familievariabler blive afprøvet for at undersøge, om det er sådan, at arbejdspladser med et stort rum for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov er befolket med ansatte med særlige tilpæningsbehov (se figur 5.3).

Figur 5.3. Rammevilkårenes betydning for rummet for tilpasning.

Rammevilkårene	----->	Rummet for tilpasning
- køn		- rettet mod børnebehov
- familietype		- rettet mod mere generelle behov

Kønnet er selvfølgelig en vigtig variabel, idet kvinder har det største behov for at kunne varetage praktiske omsorgsopgaver, selvom de er tilknyttet arbejdsmarkedet.

Kønnet har ingen indflydelse på rummenes størrelse. Kønnet har nogen indflydelse på holdningen til børn og familie på arbejdspladsen. Her vurderer 81 pct. af kvinderne mod 71 pct. af mændene, at stemningen er positiv (tabel 5.9).

Tabel 5.9. Rummets størrelse (for børnebehov og generelle behov) og holdningen til børne- og familiebehov på arbejdspladsen fordelt efter IP's køn.

	Stort rum for børnebehov		Positiv holdning til børn og familie**		Stort rum for generelle behov	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Køn:						
Kvinde	41	945	81	862	78	940
Mand	43	1.087	71	1.016	74	1.091

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Selvom kønnet ikke påvirker rummenes størrelse, kunne de ansattes familieforhold til gengæld gøre det. Det kan tænkes, at personer med mange børn og/eller børn i en omsorgskrævende alder, primært er ansat på arbejdspladser med et stort rum for tilpasning (tabel 5.10).

Antallet af børn giver i materialet ingen entydig bekræftelse på, at der skulle være en sammenhæng. Som det er set før, er det tilsyneladende helt forskellige variabler, der har betydning for de to rum. Det er meget få variabler, der virker samme vej på begge de to rum. I dette tilfælde viser det sig, at jo flere børn man har, desto større er chancerne for, at man er på en arbejdsplads, hvor rummet for børnebehov er lille. Derimod er chancerne for et stort rum for børnebehov større, hvis man kun har et barn.

Chancerne for at være på en arbejdsplads med et stort rum for de generelle behov er større, hvis man har flere børn, end hvis man kun har et barn. Stemningen omkring familie og børn vurderes som mere positiv af personer med flere børn end af personer med et enkelt barn.

Tabel 5.10. Rummets størrelse (for børnebehov og generelle behov) og holdningen til børne- og familiebehov på arbejdspladsen fordelt efter antallet af børn i IP's familie.

	Stort rum for børnebehov*		Positiv holdning til børn og familie		Stort rum for generelle behov*	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Antal børn:						
1 barn	45	644	74	586	79	643
2 børn	43	1.096	78	1.018	74	1.097
3 eller flere	31	293	84	275	84	292

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Det kan altså ikke konkluderes, at familier søger hen, hvor deres behov kan dækkes, eller at arbejdspladserne former sig efter deres ansatte. Derimod kan man sige, at ansatte med flere børn tværtimod er ansat på arbejdspladser, hvor rummet for omsorgen rettet mod børn er direkte mindre end for de ansatte, der kun har et enkelt barn.

Nu siger antallet af børn intet om, hvor plejekrævende disse børn er. De kan jo alle i princippet være teenagere, hvorfor alderen på det yngste barn måske vil være mere sigende. Tages der højde for indholdet i målet for rummet rettet mod børnebehov som bl.a. består af spørgsmål om, hvorvidt man kan ringe hjem, eller have børn med på arbejde, må antagelsen lyde, at i familier, hvor yngste barn er mellem 7 og 12 år, må rummet for børnebehov være større end hvis yngste barn er yngre eller ældre.

I tabel 5.11 kan det dog hurtigt konstateres, at yngste barns alder ingen indflydelse har på rummet for tilpasning.

Tabel 5.11. Rummets størrelse (for børnebehov og generelle behov) og holdningen til børne- og familiebehov på arbejdspladsen fordelt efter yngste barns alder.

	Stort rum for børnebehov		Positiv holdning til børn og familie		Stort rum for generelle behov	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Yngste barns alder:						
0-6 år	43	1.191	80	1.110	78	1.191
7-12 år	45	426	78	395	76	418
13-18 år	40	368	72	329	76	369

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

5.4. Analysemodellens udsagnskraft

Afslutningsvist er der foretaget en multivariat analyse af samtlige variabler der har signifikant betydning for henholdsvis rummet rettet mod børnebehov³⁹ og rummet rettet mod de mere generelle behov⁴⁰.

Det der afdækkes i en sådan statistisk analyse er, om nogle af de signifikante faktorer får deres betydning via andre vigtigere faktorer. Resultatet af en sådan kørsel vil være at nogle af variablerne ikke er signifikante mere, dvs. at når der kontrolleres med alle de andre vigtige faktorer, er der nogle af faktorerne, der mister deres signifikante betydning. Man fjerner efter hver kørsel den variabel, der har mindst betydning, og ender til sidst med de variabler, der selv om de køres sammen alle har en signifikant betydning.

Resultatet blev følgende:

Figur 5.4. Resultatet af en logistisk regressionsanalyse. Hvilke faktorer har afgørende indflydelse på rummet for børnebehov?

Strukturelle forhold:

- placering af arbejdstiden*** - faggruppen** - anciennitet*	}	→	Rummet rettet mod børnebehov
--	---	---	-------------------------------------

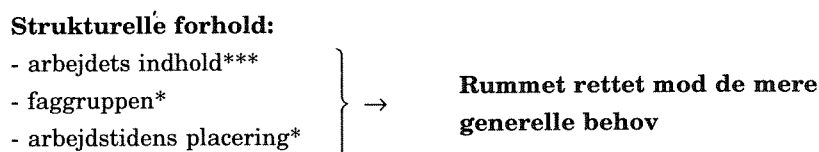
* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Som det fremgår af oversigten, er det de strukturelle forhold, der har afgørende indflydelse på rummet for tilpasning rettet mod børnebehovene. Faggruppen er i sig selv defineret ved en del kriterier som uddannelse, arbejdspladstype, arbejdets indhold osv. Arbejdstidens placering, dvs. om det er dagtid, eller det er skæv og/eller skiftende arbejdstid, har en selvstændig betydning, selvom også arbejdstiden er tæt knyttet til de enkelte faggrupper og endelig ancienniteten, der er helt løsrevet fra faggruppen og knyttet til den enkelte person.

39. Listen består af følgende variabler: faggruppen, arbejdstidens placering, antal arbejdstimer, ancienniteten, arbejdspladsens størrelse, afdelingens størrelse og antallet af børn.

40. Listen består af følgende variabler: faggruppen, arbejdstidens placering, antal arbejdstimer, stilling og arbejdets indhold.

Figur 5.5. Resultatet af en logistisk regressionsanalyse. Hvilke faktorer har afgørende indflydelse på rummet for de mere generelle behov?



* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Igen er det de strukturelle forhold, der har afgørende indflydelse, og igen har faggruppen stor indflydelse. Arbejdets indhold har dog her en selvstændig indflydelse formentlig, fordi spørgsmålene, der indgår i målet for dette rum i vid udstrækning, handler om forekomsten af en daglig fleksibilitet, og som allerede diskuteret giver et selvstændigt arbejde en større mulighed for en daglig fleksibilitet.

De to multivariate analyser gav således ingen nye oplysninger, men bekræftede hvad de andre analyser allerede har vist, nemlig at det er de strukturelle forhold, der har afgørende indflydelse på rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov.

5.5. Trivsel på arbejde og i familien

I kapitel 2 blev der ikke formuleret nogle antagelser om, hvordan rummet for tilpasning på arbejdspladsen kunne formodes at indvirke på trivslen på arbejdet og i familien. Det er dog klart, at der i hele projektets koncept ligger en formodning om, at bedre tilpasningsmuligheder giver bedre trivsel på arbejdet og i familien, samt at den negative afsmitning, der foregår fra arbejdet til familien og vice versa, vil være mindre, hvis tilpasningsmulighederne er gode. Målingerne af henholdsvis trivslen og afsmitningen er foretaget via flere spørgsmål, der er blevet til et samlet mål for trivsel på arbejde, trivsel i familien, arbejdets afsmittende effekt på familien samt familiens afsmittende effekt på arbejdet. For en nærmere gennemgang af disse mål se henholdsvis bilag 1 og kapitel 3.

Det er tilsyneladende meget svært at få folk til at sige noget ubetinget negativt om deres arbejde. Hovedparten er simpelthen, når alt kommer til alt, tilfredse med deres arbejde. Det giver derfor stort set ingen mening at se på den tredje kategori (trives dårligt) i trivselsmålet. Af samme årsag er der

meget få forskelle i besvarelserne, og derfor er der få variabler, der er af signifikant betydning for den enkeltes tilfredshed med arbejdet.

Det er svært at få personer til at forholde sig kritisk til arbejdet, men endnu sværere at få folk til at forholde sig kritisk til trivslen i familien. Det kan dog også være udtryk for, at alle vurderer deres familie, som en der trives, da alt andet ville være for smerteligt at erkende. Der er så få personer, der har svaret negativt på spørgsmålene om familiens trivsel, at man ikke kan bruge den sidste kategori.

Tabel 5.12. Rummets størrelse (for børnebehov og generelle behov) fordelt efter om IP trives på sit arbejde.

	Stort rum for børnebehov		Stort rum for generelle behov***	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Trives på arbejdet:				
Godt	43	1.352	80	1.352
Mindre godt	41	549	70	541
Dårligt	24	78	50	79

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Effekten af rummets størrelse målt på de interviewedes trivsel er lille. Den tendens, der kan øjnes, går dog i den positive retning. Jo større rum for tilpasning, der er på arbejdspladsen, desto større er trivslen på arbejdspladsen, og dette gælder særligt, når der er tale om et stort rum for de mere generelle behov (tabel 5.12). Effekten på trivslen i familien er ikke til at se (tabel 5.13). Dette kan blandt andet skyldes, at de spørgsmål, der indgår i trivselsmålet, er meget generelle og ikke går direkte på, hvordan man får den daglige planlægning til at fungere. Hvis spørgsmålene havde været mere direkte rettet mod dette forhold, burde man kunne se rummets størrelse som en effekt på trivslen i familien.

Tabel 5.13. Rummets størrelse (for børnebehov og generelle behov) fordelt efter om IP vurderer, at familien trives.

	Stort rum for børnebehov		Stort rum for generelle behov	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Trivsel i familien:				
God	42	1.731	77	1.724
Mindre god	45	231	76	230
Dårlig	31	24	69	25

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Ses på de to mål for afsmitningen mellem arbejdsliv og familieliv forekommer heller ikke de store resultater. Ses på tabel 5.14 først, hvor afsmitningen fra arbejdet til familien er målt, er resultatet, at et stort rum for børnebehov giver en lidt bedre trivsel, end hvis rummet er lille. Det direkte modsatte forhold gør sig gældende, når der ses på rummet for de mere generelle behov. Her giver et stort rum en mere negativ afsmitning end for personer med et lille rum. Dette er ingen overraskelse, da det allerede viste sig i gennemgangen af de forskellige faggrupper, at journalisterne, der har et stort rum for generelle behov, samtidig var den gruppe, der mente, at arbejdet havde en negativ afsmitning på familielivet.

Tabel 5.14. Rummets størrelse (for børnebehov og generelle behov) fordelt efter om arbejdet smitter af på familien.

	Stort rum for børnebehov		Stort rum for generelle behov	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Afsmitning fra arbejdet:				
Negativt	34	270	83	269
Neutralt	44	1.302	78	1.297
Positivt	44	395	72	394

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Tabel 5.15 viser, om rummets størrelse har nogen indflydelse på, i hvilken grad man føler, at man tager familien med på arbejde. Her må det konkluderes, at rummet ingen indflydelse har på, hvorvidt familien har en afsmittende effekt på arbejdet, og det uanset om det er rummet for børnebehov, eller det er rummet for de mere generelle behov.

Tabel 5.15. Rummets størrelse (for børnebehov og generelle behov) fordelt efter om familien smitter af på arbejdet.

	Stort rum for børnebehov		Stort rum for generelle behov	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Afsmitning fra familien:				
Ingen afsmitning	41	634	75	628
Nogen afsmitning	46	833	77	832
Stor afsmitning	40	304	79	302

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Det må på den baggrund konkluderes, at rummet for tilpasning har en meget ringe indflydelse på de forskellige trivselsmål i denne undersøgelse, men

samtidig må det også konstateres, at disse trivselsmål generelt fungerer dårligt, idet spredningen i besvarelsene er meget lille, og det gælder for alle 4 mål.

5.6. Opsamling og konklusion

I dette kapitel skulle der primært ses på, hvilke strukturelle faktorer der har betydning for rummet for tilpasning. Rummet er defineret som et rum rettet direkte mod børnebehov og et rum rettet mod mere generelle behov, men som også kan bruges til at tilgodese familiebehov.

To ting kan klart konkluderes. Det er rigtigt at dele rummene op, idet de afprøvede faktorer har helt forskellig virkning på de to rum. Dernæst kan det konkluderes, at den numeriske kønsdominans ingen betydning har for mulighederne for tilpasning på arbejdspladsen. Hvis der overhovedet skal tales om en tendens, er det den modsatte, nemlig at på kvindedominerede arbejdspladser er rummet for børnebehov mindre end på den mandedominerede arbejdsplads.

Personer med selvstændigt og udviklende arbejde har et større rum for både børnebehov og de mere generelle behov. Afdelingens størrelse, hvor den lille afdeling kan tolkes som udtryk for en decentralisering, viser også at jo mindre afdeling desto større rum for børnebehov. Til gengæld virker afdelingens størrelse ikke ind på rummet for de mere generelle behov. Selve arbejdspladsens størrelse virker samme vej som afdelingens størrelse, men er lidt vanskeligere at give en fornuftig fortolkning i og med, at samtlige de store virksomheder, der er repræsenteret i undersøgelsen, er sygehuse. Endelig blev arbejdstidens organisering afprøvet. Resultatet fra spørgeskemaundersøgelsen viser, at personer med de skæve arbejdstider vurderer rummet for de mere generelle behov som stort, men rummet for børnebehov som lille. Årsagen til denne vurdering er muligheden for at bytte arbejdstider, som selvsagt giver en fleksibilitet, der kan bruges til meget forskelligt og ikke nødvendigvis børns behov.

Den enkeltes placering i strukturerne kunne også forventes at have en indflydelse på rummets størrelse. Her er det ancienniteten, der virker stærkest på størrelsen af rummene. Jo længere tid man har været på en arbejdsplads, desto større vurderes rummet for børnebehov. Rummet for de mere generelle behov virker mere uafhængigt af den enkeltes anciennitet. Heraf skulle følge at placering i hierarkiet skulle virke samme vej, idet det

som regel er ansatte med en relativt lang ansættelsesperiode, der bliver ledere. Det holder bare ikke. De overordnede vurderer rummet for børnebehov som mindre end de underordnede, mens det modsatte gør sig gældende for rummet for de mere generelle behov. En logisk forklaring vil være, at en stor del af de overordnede i materialet er læger, og lægerne er karakteriseret ved at have en kort anciennitet. Ancienniteten på det enkelte sygehus har intet med udnævnelsen at gøre, og læger som gruppe vurderer rummet for børnebehov som lille og rummet for de mere generelle behov som lidt større.

Afslutningsvis forsøgte nogle rammevilkår testet, idet det kunne antages, at personer med et vist omsorgsbehov søgte arbejdspladser med et stort rum for tilpasning. Det kan imidlertid ikke påvises i dette materiale.

Trivslen på arbejdet og i familien samt afsmitningen mellem disse sfærer og sammenhængen med rummets størrelse på arbejdspladsen blev testet. Der var ikke tale om nogen tydelig effekt, men den der er, viser, at et større rum for tilpasning giver lidt bedre trivsel både på arbejdspladsen og i familien. Et stort rum for børnebehov giver tilsvarende en mere positiv afsmitning fra arbejdet til familien, mens det modsatte forhold er gældende, når der ses på rummet for de mere generelle behov. Rummene har ingen indflydelse på, i hvilken udstrækning familien smitter af på arbejdet.

Konkluderende må det erkendes, at de traditionelle organisationsstrukturelle faktorer har større indflydelse på størrelsen på rummet for tilpasning end den numeriske kønsdominans og dermed kønnet. Det betyder samtidig, at **projektets hovedtese, om at den numeriske kønsdominans har betydning for rummet for tilpasning på baggrund af de kvantitative data, må afvises.** Til gengæld kan projektets anden antagelse bekræftes, nemlig at strukturel og individuel autonomi har indflydelse på rummet for tilpasning. Ganske vist er betydningen ikke entydig, når rummet for tilpasning bliver splittet op, men faggruppen med alle de karakteristika denne indebærer (fx uddannelse og arbejdets indhold) og arbejdstidens placering på døgnet har afgørende betydning for begge rum.

KAPITEL 6

Hvilke faktorer er afgørende for brugen af rummet for tilpasning?

Dette kapitel skal handle om, hvorvidt forældre bruger rummet for tilpasning på deres respektive arbejdspladser, og hvilke forhold der har betydning for omfanget af brugen.

Ligesom i forrige kapitel vil brugen af rummene være delt op i henhold til definitionen, dvs. brugen af rummet for henholdsvis børnebehov og for de mere generelle behov. Det er en meget vigtig sontring, da det må formodes jf. diskussionerne i kapitel 2, at de to køn bruger rummene forskelligt. Antagelsen til dette kapitel er:

5. Kvinder vil i større udstrækning end mænd bruge rummet for tilpasning på deres arbejdspladser.

Derudover må det formodes, at kønsforskellen er størst, når der ses på rummet for børnebehov. Kvinderne vil bruge rummet for børnebehov mere end mænd. Det omvendte forhold kan gøre sig gældende med hensyn til rummet for de mere generelle behov.

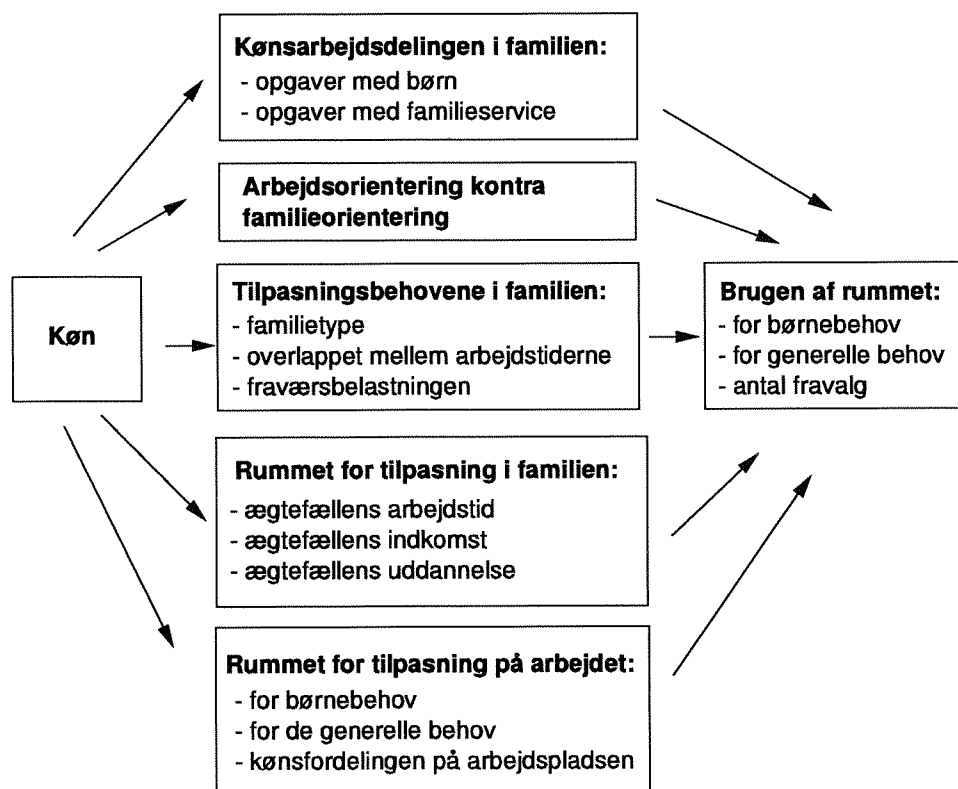
Ud over kønnet vil andre faktorer blive afprøvet, således at antagelsen om, at kvinder bruger rummet for tilpasning mere end mænd, kan blive af- eller bekræftet. Hvilke forhold, der menes at have indflydelse på den enkeltes brug af rummet for tilpasning, fremgår af analysemodel nr. 2, der også blev skitseret i kapitel 2. Her er analysemodellen blevet operationaliseret med de variabler, der vil blive anvendt i de empiriske analyser (se figur 6.1).

Komponenterne i modellen kan deles op i henholdsvis nogle arbejdspladsrelaterede forhold (rummet for tilpasning og kønssammensætningen på arbejdspladsen) og nogle familierelaterede forhold, som udgør de resterende forhold.

Ud over brugen af de to rum for tilpasning er der i spørgeskemaet spurgt til den noget mere drastiske tilpasning mellem arbejdsliv og forældreskabets behov. Det er den tilpasning, hvor man har foretaget direkte fravalg eller sagt nej til krav, som arbejdet stillede til en på grund af familiens behov. Til

slut i dette kapitel vil det blive belyst, hvilke forhold der har betydning for, at sådanne fravalg foretages.

Figur 6.1. Analysemodel nr. 2. Hvilke faktorer påvirker brugen af rummet?



6.1. Kvinder bruger rummet mere end mænd

Overskriften er i og for sig forkert. Det korrekte er, at kvinder bruger rummet for børnebehov, mens mænd bruger rummet for de mere generelle behov. Baggrunden for denne kønsforskel er, at kvinder stadig har hovedansvaret for den praktiske omsorg for familien, og derfor også har det største behov for at bruge rummet for tilpasning rettet mod børns behov, mens mænd stadig har hovedansvaret for forsørgelsen og dermed vil bruge rummet for tilpasning rettet mod mere generelle behov til fx at tilgodese arbejdet.

Ovenstående kan bekræftes i det kvantitative data. Som det fremgår af tabel 6.1, er der signifikant forskel på de to køns brug af de to rum, således at kvinder i højere grad end mænd bruger rummet for børnebehov, mens mænd i højere grad end kvinder bruger rummet for de mere generelle behov.

Tabel 6.1. Brugen af rummet for børnebehov og for generelle behov fordelt efter interviewpersonernes køn.

	Rummet for børnebehov		Rummet for generelle behov	
	Stor brug**		Stor brug***	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Køn:				
Kvinde	29	949	37	953
Mand	20	1.088	49	1.103

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Nu er dette et for projektet vigtigt resultat. Derfor vil det være oplagt at gå i dybden med disse resultater. Er det faktisk kønnet, der er afgørende for, om man bruger rummet, og hvilket rum man bruger, eller er der tale om nogle bagvedliggende faktorer, der er mere afgørende end kønnet? Dette er belyst ved hjælp af 3-vejs-tabeller, hvor samtlige variabler, der er signifikante i forhold til brugen af rummene er blevet afprøvet.

Der vil først blive set på brugen af rummet for **børnebehov**. Kan man forestille sig, at nogle af de variabler⁴¹, der har signifikant indflydelse på brugen af rummet for børnebehov, har større betydning for brugen end kønnet. To af disse testede variabler gav et interessant resultat.

Den enkelte ansattes **familietype**, her forstået som yngste barns alder, kunne godt være mere afgørende end selve den ansattes køn. Alle ved, at der følger forskellige behov med børnenes alder.

Det viser sig, at for familier med de helt små børn elimineres kønsforskellen faktisk. 25 pct. af kvinderne og 22 pct. af mændene bruger rummet for specifik omsorg meget. I de andre grupper bevares kønsforskellen. Den eliminerede kønsforskel for småbørnsfamilierne kan eventuelt være udtryk for, at de yngre familier faktisk deler opgaverne mere mellem sig end de lidt ældre. I så fald vil det være et første tegn på, at der er ved at ske ændringer

41. De signifikante variabler er: familietype, rummets størrelse, ancienniteten, arbejdets indhold, ægtefælles arbejdsforhold, de to ægtefællers arbejdstidsoverlap samt kønsarbejdsdelingen.

i de yngre generationer, som måske kan føre til ændringer på nogle arbejdspladser (se bilagstabel B.6.1).

Størrelsen på rummet for børnebehov kunne i princippet have større indflydelse på brugen af samme end kønnet. Det viser sig da også, at kønsforskellen stadig er signifikant i de tilfælde, hvor rummet for børnebehov er stort, mens den signifikante kønsforskel forsvinder, når rummet er lille. Når rummet er stort, bruger kvinder rummet mere end mænd, hvorimod den signifikante kønsforskel er forsvundet, når rummet er lille, selvom kvinder stadig bruger rummet mere end mænd (se bilagstabel B.6.2).

Selvom størrelsen på rummet samt familietyper således ændrer lidt på, hvor stor kønsforskellen i brugen af rummet er, ændrer det ikke på den **grundlæggende konklusion om, at kvinder bruger rummet for børnebehov mere end mænd.**

Herefter vil det blive testet om kønnet kan fravristes sin betydning for **brugen af rummet for de mere generelle behov**, når der testes for bagvedliggende faktorer⁴². Mænd bruger i større udstrækning dette rum end kvinder. Spørgsmålet er, om det er noget andet end den enkeltes køn, der er afgørende? 3 variabler viste sig at fravriste kønnet noget af dets betydning for brugen af rummet for de mere generelle behov.

Antal timer i hovedbeskæftigelse bliver testet, fordi det er oplagt at forestille sig, at personer på deltid i langt mindre grad bruger rummet for generelle behov end personer, der arbejder mange timer. Det kunne vise sig, at dette forhold faktisk var mere afgørende end ens køn, selvom det selvfølgelig er vanskeligt at skille ad, da kvinder arbejder færre timer end mænd.

Den signifikante kønsforskel i brugen af den generelle fleksibilitet forsvinder, når der kontrolleres for antal timer, der arbejdes om ugen. Jo mere man arbejder desto mere bruges rummet. For personer, der arbejder over 41 timer forsvinder kønsforskellen helt, mens der i de andre kategorier er tale om en ikke-signifikant kønsforskel (mænd bruger mere end kvinder) (bilagstabel B.6.3).

Arbejdspladsens numeriske kønsdominans kunne i princippet have større indflydelse end selve kønnet, når der ses på brugen af rummet for de mere generelle behov. Det kunne formodes, at det var mere legitimt at bruge

42. Følgende variabler er blevet testet i 3-vejs-tabeller: antal arbejdstimer, arbejdets indhold, arbejdspladsens størrelse, rummets størrelse, ægtefælles arbejdsforhold, familiens arbejdstidsoverlap og arbejdspladsens kønsdominans.

rummet for de mere generelle behov uanset, om man er mand eller kvinde på den mandedominerede arbejdsplads (se bilagstabel B.6.4).

Ovenstående ser ud til at kunne bekræftes. Arbejdspladsens numeriske kønsdominans svækker kønnets betydning, når der er tale om mandedominerede arbejdspladser og arbejdspladser med lige mange mænd og kvinder. Her bruger kvinder og mænd rummet for de generelle behov nogenlunde lige meget. På de kvindedominerede arbejdspladser derimod bevares den signifikante kønsforskel, således at mænd bruger rummet for de generelle behov mere end kvinder på de kvindedominerede arbejdspladser. Det er unægtelig en interessant iagttagelse, som kan være med til at understøtte fornemmelsen af, at mænd på kvindedominerede arbejdspladser på en eller anden måde har det lettere end kvinder på mandedominerede arbejdspladser.

Størrelsen på rummet for de mere generelle behov kan have større betydning for brugen af rummet end kønnet. Ligesom i behandlingen af rummet for børnebehov viser det sig her, at hvis rummet er lille, bruger kvinder og mænd rummet nogenlunde lige meget. Er rummet derimod stort, bruger mænd rummet i højere grad end kvinder, hvilket underbygger den generelle konklusion (bilagstabel B.6.5).

Konklusionen er, at **kønnet har betydning for brugen af rummet for de mere generelle behov**. Mænd bruger dette rum mere end kvinder. Der er dog ingen tvivl om, at antallet af ugentlige arbejdstimer har betydning for brugen, men her er samtidig tale om en kønsbias, da mænd generelt arbejder mere end kvinder. Det interessante er, at når kvinder arbejder lige så meget som mænd, så bruger de rummet lige meget. Den numeriske kønsdominans på arbejdspladsen har også en interessant indvirkning på brugen. Mænd bruger rummet for generelle behov mest set i forhold til kvinder på den kvindedominerede- og den mandedominerede arbejdsplads, mens kvinder bruger rummet mere end mænd på den blandede arbejdsplads. Størrelsen på rummet har ikke noget nyt at bidrage med i forhold til de allerede dragne konklusioner.

6.2. Rummet for tilpasning på arbejdet

Under denne overskrift skal to forhold undersøges. For det første skal det undersøges, i hvilken udstrækning rummets størrelse har betydning for brugen af rummet. Det forekommer oplagt, at rummets størrelse har indflydelse på brugen af samme, men det er ikke givet.

En bekræftelse på en sådan sammenhæng mellem rummets størrelse og brugen af rummet vil betyde, at rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov har betydning for familiernes tilpasningsstrategier. Sammenhængen skal vise sig ved, at jo større rum, der er på en arbejdsplads, desto mere bliver rummet også brugt.

For det andet skal det undersøges, om arbejdspladsens kønsdominans har indflydelse på brugen af rummet. Denne formodning baseres på de uformelle forhold dvs. samhandlingen mellem de ansatte. Det formodes, at kvinder indbyrdes er mere villige til at give hinanden mulighed for at bruge rummet for børnebehov, end mænd er. Selve belysningen af de uformelle forhold vil ske i forbindelse med de 3 cases, men her vil det være muligt at se resultatet af en sådan samhandling, hvis formodningen holder.

Allerførst kan det konstateres, at rummets størrelse har signifikant betydning for brugen af rummet.

Tabel 6.2. Brugen af rummet for børnebehov og generelle behov fordelt efter om rummet for henholdsvis børnebehov og generelle behov er stort eller lille.

Rummets størrelse	Rummet for børnebehov***		Rummet for generelle behov***	
	Stor brug, pct.	Antal	Stor brug, pct.	Antal
Rummet for børnebehov:				
Lille rum	20	1.156	35	1.127
Stort rum	34	864	51	851
Rummet for generelle behov:				
Lille rum	14	332	16	347
Stort rum	29	1.625	49	1.681

Anm.: Definitionen af indeks, se kapitel 3.

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Som det fremgår af tabel 6.2, er der den forventede sammenhæng. Jo større rummet på en arbejdsplads vurderes at være, desto mere bruges dette rum også i praksis, og det gælder både rummet, der er rettet mod børnebehov, og det gælder rummet, der er rettet mod de mere generelle behov. Det kan således konkluderes, at rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov har betydning for brugen af samme og dermed også betydning for familiernes tilpasningsstrategier.

Den numeriske kønsdominans på arbejdspladsen er den anden arbejdspladsrelaterede variabel, der skal testes. Hvis den numeriske kønsdominans har en betydning for brugen af rummet for tilpasning, kan det

være udtryk for, at samhandlingen mellem kollegaer på arbejdspladsen har betydning for brugen af rummet på arbejdspladsen.

Tabel 6.3. Brugen af rummet for børnebehov og generelle behov fordelt efter kønsfordelingen i IP's afdeling.

	Rummet for børnebehov		Rummet for generelle behov**	
	Stor brug, pct.	Antal	Stor brug, pct.	Antal
Kønsfordelingen i afdelingen:				
Flest kvinder	27	934	35	943
Lige mange	29	233	50	236
Flest mænd	23	867	48	874

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Den numeriske kønsdominans på arbejdspladsen har ingen signifikant indflydelse på brugen af rummet for børnebehov.

Ses på brugen af rummet for de mere generelle behov, er der til gengæld tale om en signifikant forskel, idet rummet for de generelle behov bruges mere på den mandedominerede arbejdsplads end på den kvindedominerede arbejdsplads, men allermest på den blandede arbejdsplads. Sidstnævnte forhold skyldes formentlig, at mange journalister og kontorassistenter ligger i denne gruppe, og det er disse to faggrupper, der bruger rummet for de mere generelle behov mest.

Resultatet kan tolkes derhen, at samhandlingen på den mandedominerede arbejdsplads giver en stor brug af rummet for de mere generelle behov, men en mindre brug af rummet for børnebehov. Helt så skråsikkert kan man ikke udtale sig om brugen af rummene på den kvindedominerede arbejdsplads. Det man kan sige er, at samhandlingen på den kvindedominerede arbejdsplads har omsorgen for børn og familie som mål og i mindre grad andre mere generelle behov.

Endelig skal det erindres fra kapitel 5, at de strukturelle faktorer, der er afgørende for rummets størrelse, ikke er kønsneutrale. Kvinder er ansat på arbejdspladser, hvor mulighederne for tilpasningen er begrænsede set i forhold til de arbejdspladser, hvor mænd er ansat. Det giver forskellen i brugen af rummet for børnebehov lidt mere vægt, når det medtænkes, at der på de kvindedominerede arbejdspladser er et mindre rum for børnebehov end på de mandedominerede arbejdspladser.

6.3. Individ- og familierelaterede variabler

Rummet for tilpasning udgør en mulighed for den enkelte, men hvad er det, der afgør, om disse muligheder bliver en del af de enkelte familiers tilpasningsstrategier, og hvad er afgørende for, om det bliver kvinden eller manden, der bruger tilpasningsmuligheden på arbejdspladsen.

I dette afsnit vil forskellige variabler, der kunne tænkes at have indflydelse på ovenstående blive testet. Som det fremgår af analysemodel 2 drejer det sig for det første om de to basale forhold i en familie nemlig **arbejdsorienteringen versus familieorienteringen** og **kønsarbejdsdelingen**. For det andet drejer det sig om det, der bliver kaldt **tilpasningsmuligheden i familien**, som bliver en diskussion af magtforholdet i familien. Derudover er der for det tredje spørgsmålet om, hvilken indflydelse **tilpasningsbehovene i familien** har på brugen af rummet.

6.3.1. En arbejdsorientering versus en familieorientering

Som beskrevet i kapitel 2 kan man skelne mellem en grundlæggende arbejdsorientering og en grundlæggende familieorientering. Orienteringen vil have indflydelse på, i hvilken udstrækning rummet for tilpasning bruges. Men præcis på hvilken måde orienteringen vil påvirke brugen er ikke helt så klart. En arbejdsorientering kan nemlig have to forskellige konsekvenser for brugen af rummene. En tolkning vil være, at jo mere arbejdsorienteret man er, desto mindre vil man bruge rummet, fordi en brug vil signalere en familieorientering på bekostning af en arbejdsorientering. Denne tolkning vil formentlig have størst udsagnskraft, når det gælder brugen af rummet for børnebehov. Den anden tolkning vil have den modsatte konklusion, nemlig at når man er arbejdsorienteret, vil man bruge rummet meget til for det første at få hverdagslivet til at hænge sammen og for det andet til at tilgodese arbejdslivets behov. Man benytter sig af rummet til at kunne opfylde arbejdslivets krav samtidig med, at man får en familie til at fungere. Denne tolkning vil have størst forklaringsværdi for brugen af rummet for de mere generelle behov.

Det ser ud til, at det er den sidste tolkning, der har den største forklaringsværdi. Tabel 6.4 viser, at jo højere uddannelse, jo højere antal arbejdstimer om ugen og jo mere udviklende og selvstændigt ens arbejde er desto mere bruges begge rum. Det er bemærkelsesværdigt, at de arbejdsorienterede

også bruger rummet for børnebehov mest, men det kan forstås på den måde, at disse personer faktisk både tager del i børneomsorgen og tilpasser sig arbejdet. Derudover skal det erindres, at når arbejdsorientering defineres på denne måde, bliver de store brugere også dem, der har de store rum, og her ligger i sig selv en sammenhæng.

Tabel 6.4. Brugen af rummet for børnebehov og generelle behov fordelt efter IP's arbejdsorientering.

	Rummet for børnebehov		Rummet for generelle behov	
	Bruger meget Pct.	Antal	Bruger meget Pct.	Antal
Uddannelse:	***		***	
Ufaglært	15	340	24	345
Faglært	26	535	47	540
Mellemlang	30	813	41	814
Lang	34	341	60	349
Antal timer om ugen:			***	
1-29	29	124	28	125
30-36	30	184	39	186
37-40	24	1.328	42	1.340
41-50	26	342	65	346
51-	31	54	50	54
Arbejdets indhold:	**		**	
Selvstændigt	34	272	50	272
Ej selvstændigt	18	371	30	375

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

6.3.2. Kønsarbejdsdelingens betydning for brugen af rummene

Baggrunden for, at kønsarbejdsdelingen formodes at have indflydelse på brugen af rummene, er, at hvis ægtefællerne deles om de praktiske opgaver i familien, vil den enkelte ikke have så stort behov for brug af rummet, som hvis det er den ene af parterne, der har det meste af ansvaret.

Dette ser ud til at kunne bekræftes. I de familier, hvor man deles om opgaverne, bruger man rummet for tilpasning mindre end i de familier, hvor der er tale om en skæv arbejdsdeling. Dette er i og for sig et væsentligt resultat, fordi det viser, at familieforholdene og familiens tilpasningsstrategi har betydning for, hvordan den enkelte arbejdstager agerer på arbejdspladsen.

Tabel 6.5. Kønsarbejdsdelingen i familien vedr. henholdsvis børn og familieservice fordelt efter brugen af rummet for børnebehov og generelle familiebehov.

	Stor brug af rummet for børnebehov		Stor brug af rummet for generelle behov	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Kønsarbejdsdelingen vedr. børn:	*			
Manden mest	25	46	61	47
Lige meget	22	1.194	41	1.202
Kvinden mest	30	651	42	654
Kønsarbejdsdelingen vedr. service:	**			
Manden mest	33	188	51	193
Lige meget	21	1.309	41	1.316
Kvinden mest	32	429	42	431

Anm.: Spørgsmål 81 og 67 i spørgeskemaet. Se bilag 3.
* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

6.3.3. Tilpasningsmulighederne i familien

Det var ikke muligt at spørge til magtforholdet mellem de to forældre i spørgeskemaet, ligesom det også er vanskeligt at få interviewpersonerne til at udtale sig om det i de kvalitative interview. En måde, man kan komme rundt om det på, er, som også nogle amerikanske forskere har gjort jf. kapitel 2, at undersøge, på hvilken måde ægtefællens arbejdsmarkedstilknytning påvirker interviewpersonens brug af rummet for tilpasning.

Det har vist sig, at jo mere ens ægtefælle arbejder og tjener, desto mere fleksibilitet yder man selv familien.

Som det fremgår af tabel 6.6, kan ovenstående ikke bekræftes på dette datamateriale. Samleverens **indkomst** og **arbejdstid** har ingen systematisk indflydelse på interviewpersonens brug af rummene for tilpasning. Til gengæld ser det ud til, at **ægtefællens uddannelse** virker således, at jo højere uddannelse ægtefællen har, desto mere tilpasser interviewpersonen sig. Nu er det kendt, at kvinder enten har en uddannelse magen til eller lavere end mandens, og det vil i denne sammenhæng bl.a. betyde en bekræftelse af, at kvinder bruger rummet for børnebehov mere end mænd.

Tabel 6.6. IP's samlevers indkomst, arbejdstid og uddannelse fordelt efter IP's brug af rummet for børnebehov og rummet for generelle behov.

	Stor brug af rummet for børnebehov		Stor brug af rummet for generelle behov	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Samlevers indkomst:	**			
- 100.000	16	46	50	47
101.000-200.000	20	736	43	745
201.000-300.000	35	638	43	641
301.000-400.000	26	198	35	198
401.000-	27	123	36	125
Samlevers arbejdstid:			*	
(Antal timer ugentligt)				
1-29	35	194	48	200
30-36	23	259	55	259
37-40	28	976	42	986
41-50	24	277	35	278
51-	21	79	34	80
Samlevers uddannelse:	***		*	
Ufaglært	16	367	32	367
Faglært	25	620	45	626
Mellemlang	33	690	45	699
Lang	33	311	42	315

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

6.3.4. Tilpasningsbehovene i familien

Tilpasningsbehov vil i dette afsnit blive defineret som for det første de omsorgsbehov, der følger med antallet af børn og yngste barns alder. For det andet vil der blive anvendt mål for de to ægtefællers arbejdstider, fordi der i forbindelse med disse arbejdstidsvariabler er formodninger om, hvordan disse vil virke ind på brugen af rummet.

Familietypen

En helt oplagt baggrundsvariabel, der må have indflydelse på brugen af rummene og især brugen af rummet for børnebehov, er familietypen. Jo flere børn og jo mere omsorgskrævende de er, desto mere vil forældrene have brug for at bruge rummet.

Dette kan umiddelbart bekræftes. Jo flere børn man har, desto mere bruges rummene. Hvis yngste barn er mellem 7 og 12 år gammelt, bruges

rummet for børnebehov mest, er yngste børn derimod mellem 0 og 6 år gammelt, bruges rummet for de mere generelle behov mest. Det fortæller noget om, at de små skolebørn er de mest omsorgskrævende. De mindre børn har pasningsordninger, der udfylder hele dagen, det har skolebørnene ikke nødvendigvis.

Tabel 6.7. Yngste barns alder og antal børn fordelt efter brugen af rummet for børnebehov og generelle behov.

	Stor brug af rummet for børnebehov		Stor brug af rummet for generelle behov	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Antal børn:				
1 barn	25	646	40	653
2 børn	25	1.097	42	1.109
3 børn	31	295	44	295
Yngste barns alder:				
0-6 år	24	1.211	44	1.222
7-12	39	435	37	433
13-18	21	382	41	387

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Forældres arbejdstidsoverlaps betydning for brugen af rummene

Når to forældres arbejdstider dagligt overlapper meget, (typisk to personer med dagarbejde), vil det oftest være ensbetydende med, at de begge er væk hele dagen. Der eksisterer stort set intet tidspuslespil og ingen daglig fleksibilitet, fordi arbejdstiderne har struktureret hele dagen. En sådan hverdag skulle alt andet lige betyde en stor brug af rummet for tilpasning. Et lille tidsoverlap betyder derimod, at den ene forælder ofte vil være tilgængelig, mens den anden er væk. I sådan et tilfælde vil familien ikke behøve at bruge rummet for tilpasning på arbejdspladsen så meget.

Denne antagelse ser ud til at kunne bekræftes. I familier med et lille overlap mellem forældrenes arbejdstider bruges begge former for fleksibilitet mindre end i familier med et større tidsoverlap. De, der bruger rummene mest, er familier, der har et mellemstort overlap.

Tabel 6.8. Det ugentlige overlap¹ mellem forældrenes arbejdstider fordelt efter brugen af rummet for børnebehov og generelle behov.

	Stor brug af rummet for børnebehov**		Stor brug af rummet for generelle behov**	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Overlap:				
0-10 timer	18	359	30	360
11-30 timer	32	759	47	765
31-61 timer	24	587	43	591

1. Se spørgsmål 78 i spørgeskemaet. Bilag 3.

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Fraværsbelastningens betydning for brugen af rummene

I familier, hvor de to ægtefæller begge har fraværsbelastende arbejde, må brugen af rummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov være større end i familier med en lille fraværsbelastning.

Det ser ud til, at der her skal skelnes mellem brugen af rummet for de mere generelle behov og rummet for børnebehov. Familier med en stor fraværsbelastning bruger rummet for de generelle behov mere end familier med en lille fraværsbelastning. Dette er logisk, da familierne med en stor fraværsbelastning formentlig er familier med fx skiftende arbejdstider, og skiftende arbejdstider giver muligheden for at bytte arbejdstider, som i sig selv giver en stor mulighed for tilpasning. Forskellen er dog ikke signifikant. Fraværsbelastningen har ingen indflydelse på brugen af rummet for børnebehov, så nogen stor forklaringsværdi har fraværsbelastningen ikke.

Tabel 6.9. Fraværsbelastningens¹ betydning for brugen af rummet for børnebehov og generelle behov.

	Stor brug af rummet for børnebehov		Stor brug af rummet for generelle behov	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Fraværsbelastning:				
Lille	26	354	37	356
Større	25	516	46	521
Stor	29	848	43	858

1. Se definition af fraværsbelastning i bilag 1.

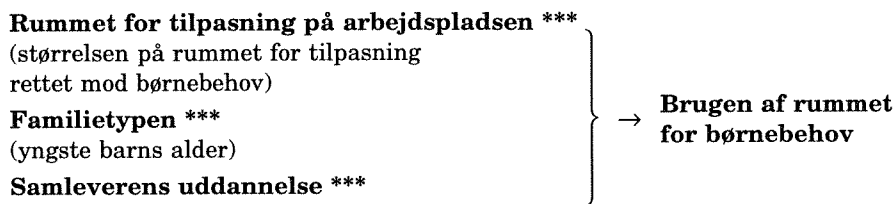
* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

6.4. Sammenfatning på brugen af rummet for tilpasning

Afslutningsvist er der foretaget en multivariat-analyse af samtlige variabler der har signifikant betydning for henholdsvis brugen af rummet rettet mod børnebehov⁴³ og brugen af rummet rettet mod de mere generelle behov⁴⁴.

Det, der afdækkes i en sådan statistisk analyse jf. kapitel 5, er om nogle af de signifikante faktorer får deres betydning via andre vigtigere faktorer.

Figur 6.2. Resultatet af en logistisk regressionsanalyse. Hvilke faktorer har afgørende indflydelse på brugen af rummet for børnebehov?



* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Det kan herefter konkluderes, at tilpasningsmulighederne på arbejdspladsen har betydning for brugen af samme, og det uanset alle andre faktors indflydelse. Det kan også konkluderes, at familieforholdene spiller en rolle for brugen af rummet for børnebehov. Jo højere ens ægtefælles uddannelse er, desto mere bruger man selv rummet på sin arbejdsplads. Det kan være et udtryk for et klassisk magtforhold, hvor den med mindst magt tager sig af familien, dvs. bruger rummet for tilpasning. Endelig har børnenes alder afgørende indflydelse på brugen af rummet, hvor det allerede er påpeget, at det er de små skolebørn, der kræver størst brug af rummet for tilpasning.

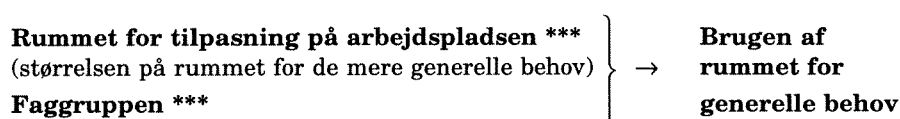
Til forskel fra brugen af rummet for børnebehov er de 2 variabler, der er afgørende for brugen af det mere generelle rum i højere grad strukturelt betinget. Igen er det afgørende, hvilke muligheder der er til stede på arbejdspladsen for at varetage generelle behov. Jo bedre muligheder, desto

43. Listen består af følgende variabler: kønnet, faggruppen, arbejdets indhold, ancienniteten, rummets størrelse, ægtefælles uddannelse, ægtefælles indkomst, ægtefælles tidsoverlap, kønsarbejdsdelingen og yngste barns alder.

44. Listen består af følgende variabler: køn, faggruppen, antal arbejdstimer, stilling og arbejdets indhold, arbejdspladsens størrelse, afdelingens størrelse, rummets størrelse, ægtefælles uddannelse, ægtefælles arbejdstimer, ægtefællernes arbejdstidsoverlap.

større brug af disse muligheder. Derudover slår faggruppen igennem. Faggruppen er en sammensat variabel, der består af nogle strukturelle karakteristika. Sammensætningen af disse strukturelle faktorer er afgørende for brugen af rummet tilsammen med størrelsen på rummet, som også er afhængig af strukturelle karakteristika (se kapitel 5), så derfor må det konkluderes, at til forskel fra brugen af rummet for børnebehov, hvor individuelle- og familiemæssige forhold spiller ind, er brugen af rummet for de generelle behov strukturelt betinget.

Figur 6.3. Resultatet af en logistisk regressionsanalyse. Hvilke faktorer har afgørende indflydelse på brugen af rummet for de mere generelle behov?



* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

6.5. Aktive fravalg på grund af familiebehov

Ud over de to mål, der er lavet for at beskrive brugen af rummene for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov, er der en tredje form for tilpasning: fravalget.

Som beskrevet før (i kapitel 3) består dette fravalg af to batterier af spørgsmål. Det ene batteri indeholder spørgsmål om, hvorvidt man nogensinde siger nej til noget i forbindelse med sit arbejde på grund af familiens behov. Det andet batteri indeholder spørgsmål om, hvorvidt man direkte har ændret noget i sin arbejdssituation på grund af familiens behov. Det samlede mål har to kategorier. Den ene kategori indeholder personer, der ikke eller højst to gange har sagt nej eller ændret ved arbejdsforholdene. Den anden kategori indeholder de personer, der i flere tilfælde har sagt nej eller ændret noget på grund af familien.

6.5.1. Oplagte sammenhænge

Enkelte variabler må have indflydelse på, hvor mange fravalg man har taget. Det gælder følgende variabler: anciennitet, uddannelse, arbejdstidens placering samt stilling. Resultatet ses i tabel 6.10.

Tabel 6.10. Anciennitet, arbejdstidens placering, uddannelse og stilling i hierarkiet fordelt efter, hvor mange fravalg IP har foretaget. Procent.

	1-2 fravalg	3-9 fravalg	Antal
Anciennitet:**			
-1 år	65	35	219
1-5 år	74	26	584
6-10 år	76	24	426
11-20 år	82	18	449
21- år	94	6	101
Arbejdstidens placering:***			
Dagarbejde	82	18	1.094
Ej dagarbejde	65	35	687
Uddannelse:***			
Ufaglært	89	11	277
Faglært	85	15	479
Mellemlang	60	40	713
Lang	70	30	329
Stilling:***			
Overordnet	66	34	587
Underordnet	81	19	1.210

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Anciennitet og fravalg må have den indbyrdes sammenhæng, at jo længere anciennitet, desto flere fravalg har man haft mulighed for at tage, ganske enkelt fordi tidsperioden, hvor disse fravalg har kunnet tages, har været længere.

Det viser sig at være en helt forkert antagelse umiddelbart. Tallene viser det direkte modsatte. Jo kortere anciennitet, desto flere fravalg. Det virker umiddelbart meget ulogisk, men må hænge sammen med de spørgsmål, der indgår i indekset. Mange af disse spørgsmål vil have den bias, at i nogle faggrupper vil der slet ikke være mulighed for at sige nej, fordi de aldrig vil blive spurgt om fx overarbejde, efteruddannelse, nye arbejdsopgaver osv.

Dette understreges af den næste variabel, der skal afprøves. Det er uddannelsen. Taget spørgsmålene i betragtning, vil det være oplagt at antage, at personer med en lang uddannelse har flere fravalg end personer med kortere uddannelse. Denne antagelse kan bekræftes. Jo længere uddannelse desto større andel har taget mellem 3 og 9 fravalg. Her har vi nok en af forklaringerne på den "forkerte" sammenhæng mellem anciennitet og fravalg. Lægerne som via deres lange uddannelse har mange fravalg, har samtidig kort anciennitet, på grund af deres særlige ansættelsesforhold (se kapitel 4).

Arbejdstidens placering har også betydning for, hvor mange fravalg man har foretaget. Jo mere skæv og/eller skiftende arbejdstid man har, desto flere fravalg har man foretaget. Igen er det ikke vanskeligt at se sammenhængen, når man ved, hvilke grupper der har denne arbejdstidsplacering. Læger, sygeplejersker og politiassistenter vil primært være at finde her, og med kendskab til deres arbejdsforhold, er det ikke mærkeligt, at de har foretaget lidt flere fravalg end nogle af de andre grupper.

Placering i hierarkiet, dvs. hvorvidt man har en overordnet stilling eller ej, viser den interessante sammenhæng, at personer med en overordnet stilling har haft flere fravalg end personer med underordnede stillinger. Baggrunden for denne sammenhæng, kan igen findes i faggrupperne. De grupper, hvor der var flest overordnede var hos læger, sygeplejersker, journalister og kontorassistenter. Det er samtidig de grupper, der passer på nogle af de andre karakteristika, der giver store fravalg. Samtidig giver spørgsmålsformuleringerne personerne lidt oppe i rækkerne større chance for at få et stort fravalg i og med, at nogle af fravalgene kun er mulige lidt oppe i stillingshierarkierne.

6.5.2. *Kønnets betydning for fravalget*

Ud over de allerede nævnte sammenhænge, som har mere bund i spørgsmålsformuleringen end egentlig analyse af et fravalg, er der forhold, der kunne formodes at have betydning på tværs af ovenstående. Disse forhold vil blive belyst i det følgende.

Ligesom i analyserne af rummet for tilpasning og analyserne af brugen af dette rum vil et hovedspørgsmål også her være, om der er en kønsforskel i brugen af fravalg som tilpasningsstrategi. Antagelsen er igen, at kvinder foretager flere fravalg end mænd, fordi det er kvinderne, der tilpasser sig familielivets behov, så mændene kan tilpasse sig arbejdslivets behov. Derfor vil det oftere være kvinden, der siger nej, så manden ikke behøver det.

Tabel 6.11. Kønnets betydning for hvor mange fravalg IP har foretaget. Procent.

	1-2 fravalg	3-9 fravalg	Antal
Køn:***			
Kvinde	71	29	842
Mand	90	10	970

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Denne antagelse kan bekræftes. Af tabel 6.11 fremgår, at 29 pct. af kvinderne mod kun 10 pct. af mændene har foretaget mellem 3 og 9 fravalg. Denne forskel er signifikant og går på tværs af de ovenover anførte sammenhænge.

Spørgsmålet er, om det faktisk er kønnet, der er afgørende, eller der er tale om nogle bagvedliggende faktorer, som udviser kønnets betydning. 3-vejstabeller er en måde at undersøge dette på. Ud af de variabler⁴⁵, der har en signifikant betydning for antallet af fravalg er der 2 variabler, der fravrister kønnet den signifikante betydning. Det er spørgsmålet om den numeriske kønsdominans i afdelingen samt kønsarbejdsdelingen i familien.

På arbejdspladser, hvor der er lige mange mænd og kvinder, forsvinder kønsforskellen. Den bevares på de arbejdspladser, hvor det ene eller andet køn har en **dominans** (se bilagstabel B.6.6.).

Kønsarbejdsdelingen viser en interessant tendens. Uanset om det er kønsarbejdsdeling i forhold til opgaver med børn eller de mere generelle familieopgaver, ophæves kønsforskellen i forhold til fravalg i de familier, hvor det er mændene, der laver mest. Det er ganske vist meget få familier, der har det sådan, men de handler altså gennemført utraditionelt, eller disse mænd opfører sig i højere grad som kvinder i samme situation(se bilagstabel B.6.7 og bilagstabel B.6.8).

Opsummerende kan det konstateres, at der her er tale om den reneste kønsforskelle i hele materialet. Kvinder siger simpelthen oftere nej til krav stillet af arbejdslivet for at tilgodese forældreskabets behov.

6.5.3. Rummenes betydning for fravalget

Igen er det vigtigt at skelne mellem de to rum, idet det kan tænkes, at de har forskellig betydning for fravalget. Diskussionen bag denne formodning er, at jo mindre rum, der er på arbejdspladsen desto større er risikoen for, at den enkelte bliver nødt til at foretage nogle fravalg.

Tabel 6.12 viser, at på arbejdspladser, hvor rummet for børnebehov er lille, er fravalget stort. En bekræftelse af at rummets størrelse har betydning for fravalgene. Når der ikke er et rum for børnebehov på arbejdspladsen, må der

45. Følgende variabler har en signifikant betydning for antallet af fravalg: antallet af ugentlige arbejdstimer, indkomsten, samlevers uddannelse, ancienniteten, stilling, tilpasningsmulighederne, familiernes arbejdstidsbelastning, afdelingens kønsdominans og kønsarbejdsdelingen.

oftere siges nej til arbejdets krav, end hvis der havde været denne fleksibilitet.

Ses der på rummet for de mere generelle behov, har dette rum den modsatte betydning. Jo større dette rum er på arbejdspladsen, desto større er også fravalget. Forklaringen på dette kan i og for sig også være ganske logisk. På arbejdspladser, hvor der er et rum for mere generelle behov, vil det være lettere at ændre en arbejdstid, sige nej til overarbejde eller gå ned i arbejdstid end på en arbejdsplads med et lille rum for tilpasning. Derfor denne forskel på de 2 rums betydning for fravalget.

Tabel 6.12. Størrelsen på rummet for henholdsvis børnebehov og for generelle behov fordelt efter antallet af fravalg. Procent.

	1-2 fravalg	3-9 fravalg	Antal
Rummet for børnebehov**:			
Lille rum	74	26	1.001
Stort rum	83	17	759
Rummet for generelle behov:***			
Lille rum	88	12	290
Stort rum	75	25	1.461

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Forklaringen kan dog ligge et helt andet sted, og derfor er der igen kørt enkelte 3-vejs-tabeller med de variabler⁴⁶, der har en signifikant betydning for antallet af fravalg. Det viste sig, at kun en enkelt variabel kan fravriste rummet dets betydning for antallet af fravalg, og det er kønnet.

Kønnet virker generelt afsvækkende på rummets indflydelse på mængden af fravalg. Men for kvinder har rummet for børnebehov betydning for mængden af fravalg (se bilagstabel B.6.9).

Rummet for de mere generelle behov har samme effekt for kvinderne som rummet for børnebehov. Størrelsen har signifikant betydning for fravalget for kvinder, ikke for mænd (se bilagstabel B.6.10).

46. Følgende variabler er signifikante i forhold til antallet af fravalg: køn, faggruppe, antal arbejdstimer, arbejdstidens placering, stilling, anciennitet, arbejdspladsens størrelse, afdelingens størrelse, rummene for tilpasning, ægtefællens uddannelse, ægtefællens arbejdstid, ægtefællens indkomst, familiens fraværbelastning, familiens arbejdstidsoverlap, husstandens samlede arbejdstid, antal børn samt kønsarbejdsdelingen.

6.5.4. *Arbejdstidens betydning for antallet af fravalg*

Det gennemsnitlige antal arbejdstimer om ugen må formodes at have indflydelse på antallet af fravalg. En deltidsansættelse vil vel for de allerfleste være udtryk for en prioritering af familien i forhold til arbejdet. Deltidsansatte vil på den baggrund være en gruppe, der i forvejen har foretaget en tilpasning til familiens behov, og som formentlig vil gøre det løbende. Det betyder, at det må formodes, at deltidsansatte har foretaget flere fravalg end de fuldtids ansatte.

Som det fremgår af tabel 6.13 ser det ud til, at denne formodning kan bekræftes i materialet. Interviewpersoner, der har en ugentlig arbejdstid på under 37 timer har haft flere fravalg end personer der arbejder 37 timer og derover.

Tabel 6.13. Antal arbejdstimer om ugen fordelt efter antallet af fravalg. Procent.

	1-2 fravalg	3-9 fravalg	Antal
Antal arbejdstimer:***			
1-29 timer	52	48	110
30-36 timer	63	37	151
37-40 timer	86	14	1.176
41-50	77	23	314
51-	69	31	47

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Der er en stærk sammenhæng mellem kønnet og antallet af ugentlige arbejdstimer, og derfor skal det blive interessant i den afsluttende multivariate analyse at se, om både kønnet og antallet af ugentlige arbejdstimer har selvstændig betydning for antallet af fravalg.

6.5.5. *Ægtefællens uddannelse, antal arbejdstimer samt indkomstens betydning for fravalget*

Denne kombination af variabler blev også prøvet under afsnittene om brugen af de to rum for tilpasning, og her var ingen sammenhæng at finde. Baggrunden overhovedet for denne kombination er, at hvis ægtefællen bruger meget tid på sit arbejde og er arbejdsorienteret, så må det alt andet lige være den anden part, her den interviewede, der prioriterer familien, og dermed tager fravalgene.

Sammenhængen ser ud til at kunne bekræftes. Som det fremgår af tabel 6.14 har alle forhold omkring **ægtefællen** signifikant betydning. Jo højere uddannelse ægtefællen har, desto større fravalg har IP haft. Jo flere arbejds-timer ægtefællen har, desto flere fravalg har IP haft. Jo mere ægtefællen tjener, desto flere fravalg har interviewpersonen haft.

Tabel 6.14. IP's samlevers indkomst, arbejdstid og uddannelse fordelt efter antallet af IP's fravalg. Procent.

	1-2 fravalg	3-9 fravalg	Antal
Samlevers indkomst:***			
-100.000	83	17	41
101.000-200.000	85	15	651
201.000-300.000	77	23	569
301.000-400.000	65	35	183
401.000-	53	47	110
Samlevers arbejdstid (antal timer ugentligt):***			
1-29 timer	85	15	172
30-36 timer	85	15	228
37-40 timer	81	19	871
41-50 timer	64	36	244
51-	58	42	73
Samlevers uddannelse:***			
Ufaglært	81	19	313
Faglært	84	16	535
Mellemlang	69	31	626
Lang	61	39	290

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

6.5.6. Familiens arbejdstider

Det er oplagt at forestille sig, at nogle af de samlende familievariabler har betydning for interviewpersonens fravalg. De samlende familievariabler betyder i denne forbindelse mål for husstandens samlede arbejdstid, husstandens samlede fraværsbelastning, overlappet mellem forældrenes arbejdstider og den samlede placering af forældrenes arbejdstider.

Disse samlende familievariabler har alle en signifikant betydning for antallet af fravalg foretaget af interviewpersonen.

Tabel 6.15 viser, at jo større fraværsbelastning, jo højere husstandsarbejdstid, jo mindre arbejdstidsoverlap og jo mere skæve placeringer af ar-

bejdstiden, desto flere fravalg har interviewpersonen foretaget. De to første konklusioner forekommer indlysende, idet en fraværsbelastet familie må foretage fravalg for at få det til at fungere. De har formentlig et ganske kompliceret tidspuslespil.

Tabel 6.15. Forældrenes samlede arbejdstid og placering fordelt på antallet af fravalg. Procent.

	1-2 fravalg	3-9 fravalg	Antal
Fraværsbelastning:^{1***}			
Lille belastning	86	14	308
Større belastning	81	19	461
Stor fraværsbelastning	65	35	761
Husstandsarbejdstid:^{2**}			
Lav (< 59 timer)	83	17	249
Mellem (60-79 timer)	80	20	985
Høj (80->)	67	33	546
Arbejdstidsoverlap:^{3**}			
0-10 timer	79	30	306
11-30 timer	73	27	693
31-60 timer	85	15	534
Arbejdstidens placering:^{***}			
To dagtid	84	16	755
1 dagtid og 1 skæv tid	70	30	597
2 skæv og/eller skiftende	59	41	187

1. Se for definition af målet, bilag 1.

2. IP og ægtefælles sammenlagte antal arbejdstimer om ugen.

3. For definition, se spørgsmål 78 i spørgeskemaet, bilag 3.

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

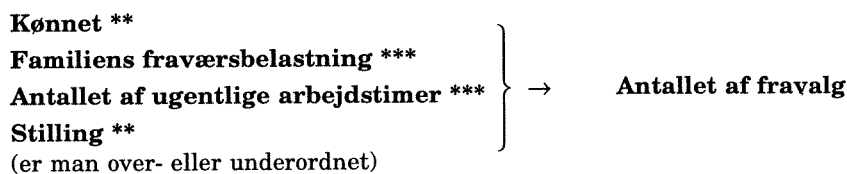
De næste to variabler, der i høj grad er sammenhængende, har den modsatte betydning for fravalget af, hvad man umiddelbart skulle formode. Skæve arbejdstider giver et mindre dagligt arbejdstidsoverlap, og et lille tidsoverlap skulle give en større daglig fleksibilitet i familien og dermed også et mindre behov for at foretage fravalg. En af grundene til, at de to variabler virker modsat, kan formentlig føres tilbage til de spørgsmål, der indgår i målet for fravalg. Personer med skæve og/eller skiftende arbejdstider vil oftere sige nej til overarbejde, fordi de oftere bliver spurgt. Ligeledes spørgsmålet om at ændre arbejdstid. Det er nok lettere at ændre arbejdstiden, når der på en arbejdsplads findes forskellige arbejdstider/vagter at vælge imellem, end hvis der kun er "almindelig" dagarbejdstid. Spørgsmålsformuleringen vejer derfor nok tungere end, hvorvidt familier med et lille tidsoverlap

har en større daglig fleksibilitet eller ej. Et forhold som virker som formodet, når der spørges til brugen af rummet for tilpasning (se tabel 6.8).

6.5.7. Sammenfatning på fravalget

Ligesom i forbindelse med alle de andre centrale mål (rummenes størrelse og brugen af samme) er der blevet foretaget en afsluttende multivariat analyse, hvor samtlige de variabler⁴⁷, der har signifikant betydning for antallet af fravalg, indgår. Ved hjælp af en statistisk analyse får man blotlagt hvilke variabler, der har en selvstændig betydning, og hvilke der har betydning i kraft af andre forhold.

Figur 6.4. Resultatet af en logistisk regressionsanalyse. Hvilke faktorer har en selvstændig betydning for antallet af fravalg?



* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Der er intet overraskende i disse variabler (figur 6.4). Det mest overraskende er måske, at både kønnet og antallet af arbejdstimer har selvstændig betydning. Som antydnet kunne man have formodet, at den tætte sammenhæng mellem netop disse to variabler ville betyde, at en af dem ikke havde selvstændig betydning, men det havde de begge, og det betyder, at både mænd og kvinder har flere fravalg, når de arbejder under 37 timer, end når de arbejder over 37 timer. Af de 4 familievariabler var det fraværsbelastningen, der havde den største selvstændige betydning, og baggrunden for at stilling i hierarkiet slår så kraftigt igennem, er kombinationen af faggrupperne og spørgsmålsformuleringerne (se afsnit 6.5.1).

Til gengæld er det værd at overveje, hvorfor arbejdspladsvariablerne fylder så forholdsvis lidt i forklaringerne på fravalget, fx har rummets størrelse ingen afgørende indflydelse på antallet af fravalg. Det ser ud til, at man ud fra disse variabler må konkludere, at antallet af fravalg for at tilgodese familiens behov intet har med den specifikke arbejdsplads at gøre, men med

47. Se for variabelliste note 46 i dette kapitel.

nogle individuelle og familiære forhold. De tilsvarende overvejelser, men omkring brugen af rummet for tilpasning, giver de modsatte konklusioner, især når der er tale om brugen af rummet for de generelle behov. Der er således tale om nogle forskellige overvejelser og strategier i familierne og for den enkelte, når der er tale om henholdsvis brugen af rummet og om fravalg.

6.6. Sammenfatning og konklusion

Kapitlet er bygget op omkring en antagelse og en model. I konklusionen vil resultaterne blive diskuteret i forhold til disse udgangspunkter.

Antagelsen lød:

Kvinder vil i større udstrækning end mænd bruge rummet for tilpasning på arbejdspladserne.

Antagelsen holder ikke i denne brede formulering. Analyserne viser, at kvinder bruger rummet for børnebehov mere end mænd, og mænd bruger rummet for de mere generelle behov mere end kvinder. Analyserne viser også, at kønnet ikke er den mest afgørende faktor for brugen af de to rum. Størrelsen på rummet for henholdsvis børnebehov og generelle behov er mere afgørende for brugen af rummet end brugerens køn. Analyserne viser også, at hvor brugen af rummet for børnebehov påvirkes af familievariabler, påvirkes brugen af rummet for de mere generelle behov i højere grad af strukturelle, arbejdspladsbetingede variabler. Brugen af de to rum bestemmes altså af forskellige forhold.

Det er en vigtig konklusion for projektet, at rummenes størrelse har betydning for brugen af samme. Dette er ikke så overraskende, men kan alligevel være med til at bekræfte, at en families måde at tilrettelægge hverdagen på er afhængig af rummet for tilpasning på arbejdspladsen.

Den tredje konklusion, der skal fremhæves her er, at det er kvinder, der foretager aktive fravalg i forhold til arbejdet for at prioritere familielivets behov. Her er kønsforskellen så markant, at den ikke kan fravristes sin betydning. Derudover kan det konkluderes, at forhold, der har betydning for antallet af fravalg, ikke i så høj grad som for de to andre forhold, er afhængig af arbejdspladsbetingede forhold. Rummet for tilpasning har fx ikke så stor betydning for antallet af fravalg, som man ellers kunne forestille sig. Derimod har familievariablerne betydning for antallet af fravalg. De samlede

arbejdstidsvariabler, såsom familiens fraværsbelastning, den samlede ugentlige husstandsarbejdstid osv. har indflydelse på antallet af fravalg.

Ud over disse 3 hovedkonklusioner kan det opsummeres, at en stor arbejdsorientering giver en stor brug af begge rum. Det sætter spørgsmålstejn ved, om rummene bliver brugt til at tilgodese arbejdets behov eller til at få forældreskab og arbejdsliv til at hænge sammen. Det vil der måske komme et svar på i forbindelse med de kvalitative studier.

Familier med et stort overlap i arbejdstiderne bruger rummet mere, end hvis der er tale om mindre overlap.

Kønsarbejdsdelingen har også en lille effekt på brugen af rummene. I de familier, hvor kvinden og manden deler de praktiske og omsorgsmæssige opgaver, bruges rummet mindre end i de familier, hvor der er en skæv arbejdsdeling. Nu skal resultatet tages med et gran salt, da familier med en lige deling af opgaverne er meget få, men resultatet er interessant, fordi det igen understøtter, hvor stor indflydelse familiestrategierne har på den enkeltes adfærd på arbejdspladsen.

Analysemodellen, der er beskrevet i starten af dette kapitel, er for såvidt dækkende som forklaringsmodel for de tre forhold, der er belyst i dette kapitel (brugen af rummet for børnebehov, brugen af rummet for de generelle behov og antallet af fravalg). De faktorer, der menes at have indflydelse på de tre belyste forhold, har betydning, men problemet er, at de forskellige faktorer har forskellig betydning for de belyste forhold. Modellen er altså ikke en entydig beskrivelse af, hvilke faktorer der påvirker brugen af rummet for tilpasning, men en tvetydig beskrivelse, idet flere af de opremsede faktorer har hver sin virkning på de tre belyste forhold.

BILAGSTABELLER

Bilagstabel B.6.1. Brugen af rummet for børnebehov fordelt på køn og kontrolleret for familietype (yngste barns alder). Procent.

Yngste barns alder/ svarpersonens køn	Rummet for børnebehov		
	Lille brug af rummet	Stor brug af rummet	Antal
0-6 år:			
Kvinde	75	25	576
Mand	78	22	614
7-12 år:			
Kvinde	55 **	45	185
Mand	74 **	26	241
13-18 År:			
Kvinde	81 *	28	162
Mand	91 *	20	206

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Bilagstabel B.6.2. Brugen af rummet for børnebehov fordelt på køn og kontrolleret for størrelsen på rummet for børnebehov. Procent.

Rummets størrelse/ svarpersonens køn	Rummet for børnebehov		
	Lille brug af rummet	Stor brug af rummet for generelle behov	Antal
Lille rum:			
Kvinde	79	21	555
Mand	84	16	563
Stort rum:			
Kvinde	62 **	38	365
Mand	75 **	25	487

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Bilagstabel B.6.3. Brugen af rummet for generelle behov fordelt på køn og kontrolleret for antal arbejdstimer om ugen. Procent.

Antal arbejdstimer/ svarpersonens køn	Rummet for generelle behov		
	Lille brug af rummet	Stor brug af rummet	Antal
1-29 timer om ugen:			
Kvinde	73	27	109
Mand	64	36	13
30-36 timer om ugen:			
Kvinde	63	37	124
Mand	52	48	52
37-40 timer om ugen:			
Kvinde	61	39	555
Mand	53	47	743
41-50 timer om ugen:			
Kvinde	34	66	125
Mand	35	65	219
Over 50 timer om ugen:			
Kvinde	24	76	9
Mand	51	49	44

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Bilagstabel B.6.4. Brugen af rummet for generelle behov fordelt på køn og kontrolleret for den numeriske kønsdominans på afdelingen. Procent.

Kønsfordelingen på afdelingen/ svarpersonens køn	Rummet for generelle behov		
	Lille brug af rummet	Stor brug af rummet	Antal
Flest kvinder:			
Kvinde	65 **	35	528
Mand	49 **	51	386
Lige mange af hvert køn:			
Kvinde	45	55	116
Mand	59	41	115
Flest mænd:			
Kvinde	59	41	280
Mand	50	50	570

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Bilagstabel B.6.5. Brugen af rummet for generelle behov fordelt efter køn og kontrolleret for rummets størrelse. Procent.

Rummets størrelse/ svarpersonens køn	Rummet for generelle behov		
	Lille brug af rummet	Stor brug af rummet for generelle behov	Antal
Lille rum:			
Kvinde	86	14	168
Mand	80	20	166
Stort rum:			
Kvinde	56 ***	44	746
Mand	39 ***	61	893

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Bilagstabel B.6.6. Antallet af fravalg fordelt på køn og kontrolleret for kønsfordelingen på afdelingen. Procent.

Kønsfordelingen i afdelingen/ svarpersonens køn	1-2 fravalg	3-9 fravalg	Antal
Flest kvinder:			
Kvinde	69 **	31	471
Mand	85 **	15	345
Lige mange af hvert køn:			
Kvinde	87	13	105
Mand	90	10	108
Flest mænd:			
Kvinde	78 *	22	244
Mand	90 *	10	500

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Bilagstabel B.6.7. Antallet af fravalg fordelt efter køn og kontrolleret for kønsarbejdsdelingen i familien med hensyn til børneopgaver. Procent.

Kønsarbejdsdelingen i familien vedr. børn/svarpersonens køn	1-2 fravalg	3-9 fravalg	Antal
Manden laver mest:			
Kvinde	81	19	22
Mand	86	14	22
Laver lige meget:			
Kvinde	79 **	21	426
Mand	88 **	12	652
Kvinden laver mest:			
Kvinde	62 ***	38	336
Mand	91 ***	9	252

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Bilagstabel B.6.8. Antallet af fravalg fordelt på køn og kontrolleret for kønsarbejdsdelingen i familien vedrørende familieservice generelt. Procent.

Kønsarbejdsdelingen i familien vedr. familieservice generelt/ svarpersonens køn	1-2 fravalg	3-9 fravalg	Antal
Manden laver mest:			
Kvinde	90	10	36
Mand	91	9	124
Laver lige meget:			
Kvinde	77 ***	23	527
Mand	89 ***	11	658
Kvinden laver mest:			
Kvinde	57 ***	43	228
Mand	90 ***	10	154

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Bilagstabel B.6.9. Antallet af fravalg fordelt efter størrelsen på rummet for børnebehov og kontrolleret for køn. Procent.

Køn/rummets størrelse	1-2 fravalg	3-9 fravalg	Antal
Kvinde:			
Lille rum for børnebehov	66 *	34	504
Stort rum for børnebehov	80 *	20	314
Mand:			
Lille rum for børnebehov	90	10	495
Stort rum for børnebehov	88	12	445

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

Bilagstabel B.6.10. Antallet af fravalg fordelt efter størrelsen på rummet for de generelle behov og kontrolleret for køn. Procent.

Køn/rummets størrelse	1-2 fravalg	3-9 fravalg	Antal
Kvinde:			
Lille rum for generelle behov . . .	84 **	16	149
Stort rum for generelle behov . .	68 **	32	659
Mand:			
Lille rum for generelle behov . . .	93	7	141
Stort rum for generelle behov . .	88	12	800

* Signifikant mellem 0,01 og 0,049, ** mellem 0,001 og 0,009, *** under 0,001.

KAPITEL 7

Hvad viste spørgeskemaundersøgelsen? Sammenfatning og konklusion

Analyserne af spørgeskemadata er nu tilendebragt, og projektets første konklusion skal foretages. 3 antagelser skal vurderes og 2 modellens udsagnskraft diskuteres. Påvirkningsmodellen fra kapitel 2 skal også diskuteres med de resultater, der foreligger på nuværende tidspunkt. Endelig skal der lægges op til, hvad der skal ske i tredje del af projektet.

Allerførst skal de væsentlige resultater rekapituleres. For en detaljeret gennemgang af resultaterne henvises til opsummeringerne i de respektive 3 kapitler.

Igennem alle 3 kapitler er der opereret med to rum for tilpasning. Et rum for tilpasning, der primært er rettet direkte mod børnebehov, og et rum der er rettet mere mod generelle behov. Tilsvarende er brugen af rummet splittet op i brugen af rummet rettet mod børnebehov og brugen af rummet rettet mod de mere generelle behov. Endelig opereres med et mål for den mere drastiske tilpasning, nemlig antallet af direkte fravalg på grund af familiebehov.

Spørgeskemadata viser, at der er stor forskel på vurderingen af de to rum. Rummet for tilpasning rettet mod børnebehov vurderes som lille af en større andel end den andel, der vurderer rummet for de generelle behov som lille. Det vil med andre ord sige, at rummet for tilpasning rettet mod generelle behov er større og til stede på flere arbejdspladser end rummet for børnebehov. Dette størrelsesforhold smitter også af på brugen af de to rum. Langt flere angiver at bruge rummet for tilpasning rettet mod de generelle behov meget sammenlignet med brugen af rummet for tilpasning rettet mod børnebehov. Endelig kan det konstateres, at langt de fleste kun har foretaget 1 - 2 fravalg for at tilgodese familiens behov, mens kun en lille andel har foretaget mellem 3 og 9 fravalg.

Ud over dette overordnede billede kan det konstateres, at der i vurderingerne er store forskelle mellem de 8 faggrupper. De kriterier, som de 8 faggrupper er blevet valgt ud fra, har vist sig at være ganske differentierende i forhold til rummet for tilpasning på arbejdspladserne.

Der viser sig endvidere forskelle mellem de to køn i de enkelte faggrupper og forskelle mellem de to køn på tværs af datamaterialet.

Det centrale er dog hvilke faktorer, der betinger et stort rum for tilpasning rettet mod henholdsvis børnebehov og generelle behov, hvilke faktorer, der betinger en stor brug af de to rum, og endelig hvad der betinger et stort antal fravalg. Til besvarelse af disse spørgsmål blev der i kapitel 2 opstillet nogle antagelser. Den første lød:

- 1. Rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov for praktisk omsorg er afhængigt af de formelle og uformelle strukturer på den enkelte arbejdsplads og vil være større på en kvindedomineret end på en mandedomineret arbejdsplads.*

1. del af antagelsen kan bekræftes. De formelle og de uformelle strukturer på arbejdspladsen har indflydelse på rummet for tilpasning. I spørgeskema-data er det dog vanskeligt at skelne mellem de formelle og de uformelle strukturer. Om de to typer af strukturer har forskellig indflydelse på rummet vil blive diskuteret nærmere i forbindelse med case-studierne.

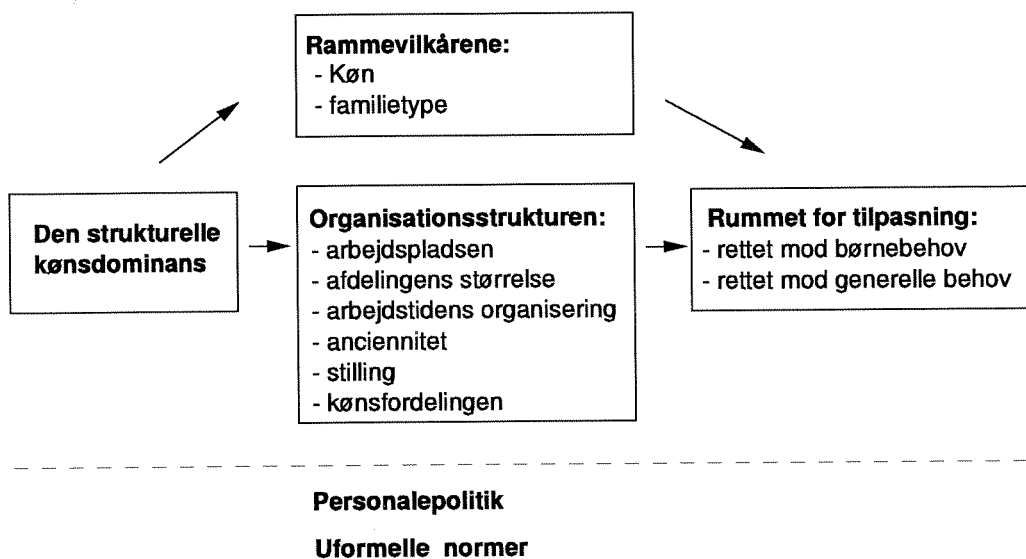
Sidste del af antagelsen kan **ikke** bekræftes i data. Tværtimod kan det konstateres, at både rummet for tilpasning rettet mod børnebehov og rummet for tilpasning rettet mod de mere generelle behov er større på den mandedominerede arbejdsplads end på den kvindedominerede arbejdsplads. Den numeriske kønsdominans har betydning for rummet for tilpasning, blot er det medarbejderne på den mandedominerede arbejdsplads, der har de store rum. Denne afvisning af antagelsen hænger sammen med en undervurdering af det strukturelle kønsdominansforhold og dette dominansforholds betydning for mænd og kvinders placering på arbejdsmarkedet og på den enkelte arbejdsplads. Empirien viser nemlig, at det udelukkende er strukturelle forhold knyttet til det enkelte arbejde, der er afgørende for rummet for tilpasning. Strukturelle forhold, der ikke er kønsneutrale, men tværtimod har en tendens til at forfordele kvinderne, hvis konsekvenser kendes som det kønsopdelte arbejdsmarked. Det er strukturelle forhold som placering i hierarkiet, antal arbejdstimer om ugen, arbejdets indhold og - kunne man tilføje efter dette projekt - muligheden for at varetage børne- og mere generelle behov på arbejdspladsen. Mænd har bedre tilpasningsmuligheder på arbejdspladsen, fordi mænd er underlagt nogle strukturelle forhold, der

simpelthen giver bedre tilpasningsmuligheder. Derfor kan antagelse nr. 2 bekræftes:

2. Strukturel og individuel autonomi på arbejdspladsen giver et større rum for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov.

Der kunne tilføjes, at da mænd i højere grad end kvinder besidder en strukturel og individuel autonomi, vil mænd have større muligheder for tilpasning end kvinder. Analysemodel nr. 1 fra kapitel 2 må derfor revideres:

Figur 7.1. Analysemodel nr. 1. Hvad betinger størrelsen på rummet for tilpasning?



Revisionen af modellen består i, at det bliver det strukturelle kønsdominansforhold, der påvirker rammevilkårene og organisationsstrukturen og ikke som antaget den numeriske kønsdominans på arbejdspladsen.

Analysemodellen er ikke færdigbelyst, idet de uformelle strukturer, som i modellen kaldes de uformelle forhold samt personalepolitikken mangler. Det kan ikke udelukkes, at netop normer og værdier tilknyttet de to køn (kaldet symbolerne knyttet til de to køn i kapitel 2) kan have en afgørende indflydelse på rummet for tilpasning, således at analysemodellen må revideres endnu en gang. Det vil analyserne af det kvalitative materiale vise.

Næste centrale spørgsmål for projektet er, hvem der bruger rummet for tilpasningen eller sagt på en anden måde, hvad betinger brugen af rummet for tilpasning på den enkelte arbejdsplads. Igen er der i kapitel 2 konstrueret en antagelse:

5. Kvinder vil i større udstrækning end mænd bruge rummet for tilpasning på deres arbejdspladser.

Der skal skelnes mellem rummet for tilpasning rettet mod børnebehov og brugen af rummet for tilpasning rettet mod generelle behov. Hvad angår rummet for børnebehovene bruger kvinderne dette rum mere end mænd. Kønnets er dog ikke den vigtigste faktor til bestemmelse af brugen af rummet for børnebehov. Rummet for tilpasning på arbejdspladsen er mere afgørende for brugen af samme. Derudover kan det konstateres, at familievariabler har betydning for brugen af dette rum. Mulighederne på arbejdspladsen sammenholdt med den familiemæssige situation er afgørende for brugen af rummet for tilpasning rettet mod børnebehov.

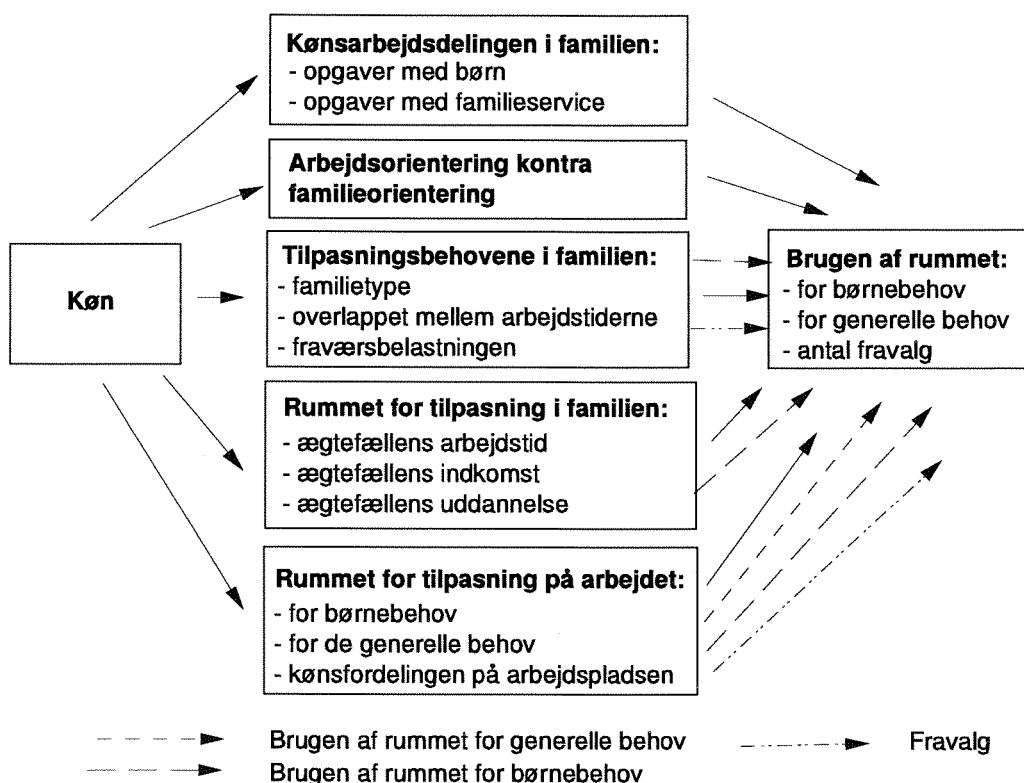
Et andet billede viser sig, når der ses på brugen af rummet for de mere generelle behov. Kønnets har igen signifikant betydning for brugen af rummet, men her er det manden, der bruger rummet mere end kvinden. Som følge heraf er det ikke familievariabler, der er afgørende faktorer til forklaringen af brugen af rummet. Her er en af de afgørende faktorer rummet for tilpasning til de mere generelle behov på arbejdspladsen dvs. mulighederne på arbejdspladsen.

Som det fremgik af kapitel 5, er især rummet for de generelle behov betinget af strukturelle forhold, og dermed bliver brugen af rummet for de generelle behov også i højere grad betinget af de strukturelle forhold her koncentreret i variabelen faggruppen. Derudover skal det fremhæves, at den numeriske kønsdominans på arbejdspladsen har signifikant betydning for brugen af dette rum. Rummet bruges mere på den mandedominerede arbejdsplads end på den kvindedominerede arbejdsplads. Om dette blot er udtryk for, at der er flest mænd på den mandedominerede arbejdsplads, eller der faktisk også er tale om, at der på den mandedominerede arbejdsplads er større mulighed for at bruge et generelt rum, vil case-studierne formentlig kunne vise.

I kapitel 6 blev en alternativ tilpasningsmulighed beskrevet. Det var spørgsmålet om antallet af fravalg foretaget af de interviewede på bekostning af arbejdet, men til gode for familiens behov.

Denne tilpasningsmulighed anvendes primært af kvinder og dette til trods for, at nogle af de spørgsmål, der indgår, er spørgsmål, der er forbeholdt personer med arbejde på et vist niveau fx at sige nej til overarbejde, at sige nej til rejser osv. Kønnet er en afgørende faktor for, om man prioriterer familiens behov over arbejdets behov. Dette understreges yderligere af, at de andre faktorer, der betinger antallet af fravalg, primært er familiebetingsede variabler såsom familiens samlede fraværsbelastning og familiens samlede ugentlige arbejdstid. At familieforholdene her er afgørende understreges af, at rummet for tilpasning rettet mod børnebehov har betydning for antallet af fravalg - jo mindre rum, desto flere fravalg.

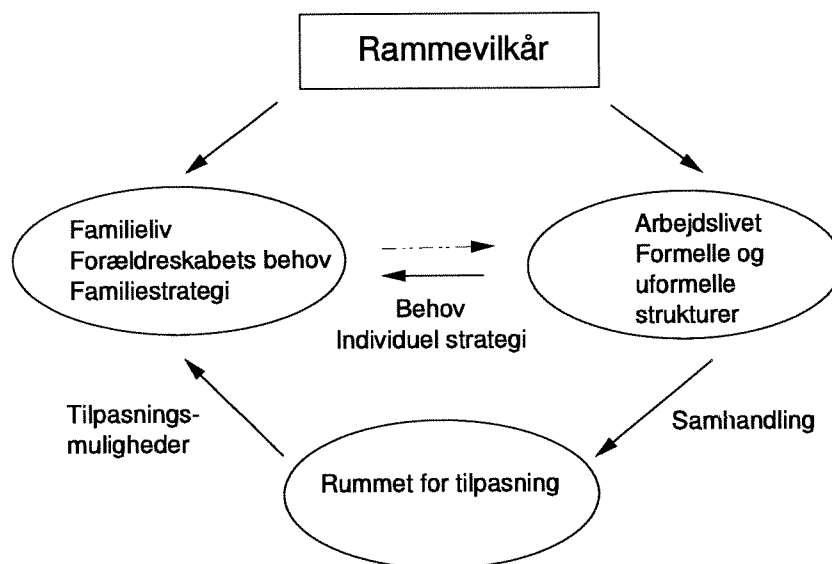
Figur 7.2. Analysemodel nr. 2. Hvad betinger brugen af rummet og antallet af fravalg?



Analysemodel nr. 2 fra kapitel 2 kan bekræftes i den forstand, at de opstillede faktorer har betydning for brugen af rummet for tilpasning på arbejdspladsen og for antallet af fravalg. Det kan imidlertid også konstateres, at det er forskellige forhold, der betinger brugen af de to rum og fravalget, og at man derfor rettelig burde have 3 modeller. Som det fremgår af figur 7.2, er det dog forsøgt at indeslutte samtlige konklusioner i samme model. Brugen af rummet for de generelle behov er primært betinget af rummet for tilpasning på arbejdspladsen og dvs. de strukturelle forhold på arbejdspladsen. Brugen af rummet for børnebehov er primært betinget af rummet for tilpasning på arbejdspladsen samt tilpasningsbehovene i familien og rummet for tilpasning i familien. Fravalget er primært betinget af rummet for tilpasning på arbejdet og tilpasningsbehovene i familien.

Inden spørgeskemaundersøgelsen helt forlades skal påvirkningsmodellen fra kapitel 2 kort diskuteres ud fra disse første resultater.

Figur 7.3. Påvirkningsmodel.



De uformelle strukturer og samhandlingen skal belyses i de næste 3 kapitler, så det bliver kun en foreløbig diskussion af påvirkningsmodellen. To forhold skal dog allerede revideres.

For det første må det konkluderes, at familielivet og dermed behov og strategi ikke direkte påvirker arbejdslivets formelle strukturer, der til gen-

gæld i høj grad påvirker rummet for tilpasning. Påvirkningsforholdet går snarere den anden vej. De formelle strukturer på arbejdspladsen er afgørende for rummet for tilpasning, der er afgørende for **brugen** af rummet for tilpasning.

For det andet har analyserne vist, at de strukturelle forhold har større betydning for rummet for tilpasning end den numeriske kønsdominans på arbejdspladsen, og det medfører, at der må være en pil **direkte** fra de formelle strukturer til rummet for tilpasning. Samhandlingen har muligvis en betydning, hvilket vil vise sig, men denne betydning kan ikke overdøve det grundlæggende forhold, at det er strukturelle forhold, der er afgørende for rummet for tilpasning.

Halvvejs gennem projektet kan det konstateres, at hovedtesen ikke kan bekræftes.

Kønsdominansen på arbejdspladsen har afgørende indflydelse på tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv på arbejdspladsen.

Kvinder på kvindedominerede arbejdspladser har et mindre rum for tilpasning end mænd på mandedominerede arbejdspladser og ikke et større, som det var antaget i antagelse nr. 1. Dette skyldes, at de strukturelle forhold i den enkeltes arbejdssituation har en dominerende betydning for rummet for tilpasning, og mænd er placeret i arbejdssituationer, hvor de strukturelle forhold, der giver det store rum for tilpasning, er til stede. Tesen skulle hedde:

De strukturelle forhold på arbejdspladsen har afgørende indflydelse på tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv på arbejdspladsen. De strukturelle forhold er påvirket af den strukturelle kønsdominans, men ikke af den numeriske kønsdominans på arbejdspladsen.

I de følgende kapitler skal de 3 cases præsenteres og analyseres. Vægten i analyserne vil blive lagt på samhandlingen mellem kollegaerne, og hvilke muligheder samhandlingen giver for tilpasning sammenholdt med de mere formelle muligheder, der findes på de respektive arbejdspladser. Det skal undersøges, om samhandlingen mellem kollegaer inden for de givne rammer kan påvirke rummet for tilpasning og brugen af samme. Vil samhandlingen på en kvindedomineret arbejdsplads kunne udvide rummet for tilpasning?

Hvis dette er tilfældet, vil hovedtesen få lidt udsagnskraft tilbage. Derudover vil antagelsen om, at ændringer og dynamik i tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov stammer fra ændringer i tolkningen af symbolerne knyttet til de to køn blive afprøvet. Afspejler de ændrede familieforhold sig på nogen måde på arbejdspladserne og i bekræftende fald, på hvilken måde er det synligt?

DEL III

Den kvalitative undersøgelse

KAPITEL 8

En jern- og metalvirksomhed

I de følgende 3 kapitler vil 3 case-studier blive præsenteret. Case-studiernes vigtigste formål er at komme bag ved de tal, som allerede er præsenteret i de foregående kapitler. Kan man i "virkeligheden" genfinde det resultat, at rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov er mindre på den kvindedominerede arbejdsplads end på den mandedominerede arbejdsplads, men at kvinderne på trods heraf bruger rummet mere end mænd? Derudover skal casen beskrive samhandlingen på arbejdspladsen, konflikter samt eventuelle udviklingstendenser. 2 antagelser blev konstrueret i kapitel 2 vedr. samhandlingen:

- 3. Samhandlingen mellem kollegaer på en arbejdsplads kan enten udvide eller indskrænke rummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabet afhængigt af den numeriske kønsdominans på arbejdspladsen.*
- 4. Ændringer i rummet for tilpasning vil opstå, når enkelte handler imod de symboler, der begrænser eller udvider rummet, og de symboloverskridende handlinger vækker genklang i flere.*

Disse antagelser skal besvares, og der skal tages stilling til sidste del af analysemodel nr. 1, nemlig om den numeriske kønsdominans har indflydelse på de uformelle forhold på en arbejdsplads, og om de uformelle forhold har indflydelse på rummet for tilpasning.

Derudover skal flere forhold belyses. Symbolerne knyttet til de to køn tillægges stor betydning som adfærdsregulerende redskaber, kan der i case-studierne findes eksempler på dette? I diskussionerne om kultur i organisationer diskuteres, om kulturelle træk er unikke eller universelle, kan der i de 3 cases gives eksempler på begge dele? Der er blevet valgt et bottom-up-perspektiv i analyserne, udgangspunktet er en symbolistisk approach og normer og værdier anses for differentierende og fragmenterende i forhold til organisationen. Giver dette mening i de konkrete cases? Endelig skal der ske

en sammenkobling mellem de kvantitative data og de kvalitative data i de tilfælde, hvor de kan supplere hinanden.

I de 3 cases vil analyserne ikke begrænse sig til kun at se på rummet for den praktiske omsorg. Tværtimod viser det sig, at megen af den dynamik, der oplevedes på arbejdspladserne, skyldes diskussioner om netop alle 3 forældreskabsbehov og mulighederne for at tilgodese disse på arbejdspladsen. Vægten vil stadig ligge på rummet for at varetage den praktiske omsorg, men både forsørgelsesbehovet og behovet for den følelsesmæssige omsorg vil blive behandlet i de 3 cases.

De 3 cases vil blive sluttet af med en konklusion, hvor ovenstående diskussioner vil være fremtrædende (kapitel 11).

I første case vil en stor jern- og metalvirksomhed blive beskrevet og analyseret. I den kvantitative analyse kunne det konkluderes for de faggrupper, der er at finde på en jern- og metalvirksomhed, at rummet for tilpasning er forholdsvis stort taget de strukturelle faktorer i betragtning, men til gengæld også at rummet ikke blev brugt i særlig stor udstrækning.

Casen vil være disponeret som følger: Først en beskrivelse af rammevilkårene for den samlede virksomhed. Dernæst følger en beskrivelse af virksomheden som arbejdsplads. Denne beskrivelse vil blive delt op efter de forskellige grupper, der er repræsenteret. Montageafdelingen vil blive beskrevet som en arbejdsplads på arbejdspladsen. Montageafdelingen er kendetegnet ved kun at beskæftige ufaglærte kvinder. De "sorte" smede og de ufaglærte mænd, vil blive beskrevet under et, da deres arbejdsvilkår minder meget om hinanden. De vil ofte være beskæftiget i samme afdelinger. De "hvide" smede derimod har tilsyneladende helt andre arbejdsvilkår, og bliver derfor beskrevet for sig selv. For hver af disse cases i casen vil de formelle og uformelle strukturer blive beskrevet, rummet for tilpasning vil blive belyst, og aktørernes/individernes tilpasningsstrategier vil blive skitseret.

8.1. En beskrivelse af virksomheden og rammevilkårene

Virksomheden er en stor og avanceret jern- og metalvirksomhed. Virksomheden fremstiller avanceret elektronisk udstyr og har indtil for ganske nyligt klaret sig rigtig godt. Fremtidsudsigterne var dog alt andet end lyse på besøgstidspunktet. De ansatte var for ganske nyligt gået ned i løn, og i flere afdelinger var man på arbejdsfordeling, fordi der var for lidt at lave. Golfkrigen og det efterfølgende dollar-fald fik en stor del af skylden. Som

eksportvirksomhed er den følsom over for valutapriserne og verdenshandlen i al almindelighed. 98 pct. af de fremstillede varer går til eksport. Derudover går det generelt dårligt for elektronikbranchen i Danmark, hvilket samtidig betyder, at beskæftigelsessituationen for de ansatte faggrupper er blevet væsentligt forringet i tilfælde af en arbejdsløshedssituation. Virksomheden har ca. 2.500 ansatte, hvoraf ca. 1/4 er kvinder.

Virksomheden er opdelt i tre afdelinger: En udviklingsafdeling, en produktionsafdeling samt en salgsafdeling. Disse tre afdelinger er meget autonome. De bliver først til én virksomhed på direktionsniveau. Casen vil udelukkende behandle produktionsafdelingen.

Produktionsafdelingen kan opdeles i 3 hovedafdelinger: Den mekaniske afdeling, den elektroniske afdeling og montagen. Man kan også beskrive de 3 afdelinger som henholdsvis den egentlige produktion (den mekaniske del), samling af produkter lige fra print-plade-montering til samling af de færdige produkter (montagen) og samling, afprøvning og reparation af det færdige produkt (den elektroniske afdeling).

Hver hovedafdeling har mange underafdelinger, som hver indeholder mange faggrupper, men den mekaniske afdeling indeholder primært de "sorte" smede dvs. smede, finmekanikere og ufaglærte mænd, montagen beskæftiger primært ufaglærte kvinder og enkelte ufaglærte mænd, og endelig beskæftiger den elektroniske afdeling elektro- og elektronikmekanikere også kaldet de "hvide" smede.

Produktionsafdelingen er i høj grad mandedomineret. Hverken i den mekaniske eller den elektroniske afdeling findes der kvinder ud over nogle enkelte. Kvinderne er koncentreret i montagen. Her findes der underafdelinger, hvor der kun er kvinder lige med undtagelse af værkføreren. Altså en udpræget horisontal arbejdsdeling. Vertikalt er der også tale om en kønsarbejdsdeling, idet der i produktionsafdelingen ikke findes en eneste kvindelig leder, selv ikke på det laveste lederniveau.

Produktionschefen er chef for hele produktionsafdelingen. Under sig har produktionschefen sektionsledere, der er ledere for hver af de ovennævnte hovedafdelinger. Hver sektionsleder har et antal afdelinger, hvor hver afdeling har en værkfører. Produktionschefen har således mange ledere under sig, men har også chefer over sig. Firmaledelsen er en ledelse i gammeldags forstand, der på trods af virksomhedens størrelse, ønsker at følge med i alt, hvad der foregår på virksomheden og tilsyneladende også bestemmer ganske meget helt ned på gulvniveauet. Selvom der er lang vej på

organisationsdiagrammet fra direktionen til den enkelte medarbejder, er ingen i tvivl om, hvem der bestemmer.

Selv produktionschefen, der har knap 1.000 medarbejdere under sig, giver udtryk for, hvor vigtigt det er, at hans beslutninger er i overensstemmelse med, hvad direktionen ville have besluttet i denne situation.

Tillidsfolkene forhandler løn og aftaler med produktionschefen, men har alligevel samme opfattelse af den egentlige arbejdsgang. Hvis der skal ske væsentlige ændringer af den ene eller den anden slags skal det "op" og vende.

Ansættelsesvilkårene varierer. En del af de ansatte er timelønnede. Denne gruppe er næsten identisk med de ansatte i produktionsafdelingen, og en anden del af de ansatte er månedslønnede, denne gruppe findes i udviklingsafdelingen og i salgsafdelingen. Den gruppe, der skal beskrives i det følgende, er således primært time-lønnet, men det er timeafønning på funktionærliggende vilkår. Der er blandt andet indført et fastlønssystem, som betyder, at kvinderne er sikret en grundløn fx under sygdom. Det betyder også, at man har længere opsigelsesvarsler end normalt for timelønnede, og at man får fuld løn de første 3 måneder af en barselsorlov.

Virksomhedens formelle regelsystem består af lokalaftaler, samt et internt regelsystem, der er nedfældet som et helt lovværk, der fylder et helt kontor. Der er regler eller retningslinjer for alt lige fra arbejdstidsregler til, hvilke varer der er rabatter på, og reglerne ændres løbende.

Lønssystemet er ens opbygget for hele produktionen, men resultatet for den enkelte er forskelligt. Udgangspunktet er en grundløn eller en fast løn om måneden. Til denne grundløn lægges der for det første en bonus, som bestemmes af kvantiteten og kvaliteten af det præsterede, for det andet et individuelt tillæg ("fedterøvstillæg") og endelig et jobtillæg, som knyttes til bestemte funktioner. Bonussen kan enten være individuel, gruppebaseret eller afdelingsbaseret.

Personalepolitikken er ikke nedskrevet, men har haft og har som intention at skabe dygtige, stabile og loyale medarbejdere. Redskaberne har været trygge ansættelsesvilkår, høj løn, nyrekruttering via allerede ansatte og en forholdsvis stor interesse for de ansattes fritid, familier og problemer. Ligeledes har det været holdningen, at gode medarbejdere så vidt muligt skal fastholdes. Som en af værkførererne udtalte *"at være ansat her er lige så sikkert som at være statsansat"*.

Den del af de ansattes privatliv, der interesserer virksomheden, er den, som vil give de stabile og loyale medarbejdere. Man blander sig, hvis der fx er tale om alkoholmisbrug. Den ansatte bliver tilbudt en afvænnings eller en opsigelse. De mange firmafritidsklubber er oprettet, for at de ansatte skal bruge deres fritid til noget fornuftigt osv.

Dagligdags familieproblemer, som de fleste løser på en eller anden måde, men som belaster de fleste, betragtes af virksomheden som uvedkommende. Det kan ses af de stive arbejdstidssystemer og den barske fraværspolitik.

Strategien, om at fastholde medarbejderne, er lykkedes. Ancienniteten er meget høj. Hele familier er ansat på virksomheden inkl. de ansattes børn, der gør rent på virksomheden om aftenen. Før i tiden var den bedste anbefaling at være i familie med nogle, som allerede var ansat.

Opsummerende må det konstateres, at virksomheden er stærkt hierarkisk organiseret. Både i form af en stærk topledelse, men også i form af et meget detaljeret regelsystem, som er nedskrevet, og som vedligeholdes. Via disse nedskrevne normer er det forsøgt at regulere de ansattes adfærd. Ledelsen har fra start ønsket en ligebehandling af de ansatte, alle skal behandles ens uanset stilling og rang, og der skulle være retssikkerhed. Den anden side af dette regelsystem er, at den øverste ledelse faktisk kan styre adfærden helt ned på gulvplan, eller de kan i hvert tilfælde lægge de formelle regler for det.

På denne virksomhed er der tale om en virksomhedskultur. Ledelsen har signaleret familiefølelse over for de ansatte via gode ansættelsesforhold og hjælp til dem og deres familier. De mange fritidsklubber, der modtager finansiel støtte fra ledelsen, er også en måde at få de ansatte til at føle sig hjemme på virksomheden på. Men topledelsens familieopfattelse er traditionel forstået på den måde, at de opfatter manden som hovedforsørgeren og kvinden som hovedansvarlig for den praktiske og følelsesmæssige omsorg. Det vil derfor være forkert at tale om en familievenlig kultur i dette projekts forstand, nemlig som en virksomhed med gode tilpasningsmuligheder. Dette skyldes formentlig også, at den typiske ansatte på virksomheden er en mand.

Virksomhedskulturen har formentlig haft betydning for den høje anciennitet og de ansattes store loyalitet over for virksomheden, som viste sig i, at de frivilligt var gået ned i løn, fordi det gik dårligt. På den anden side må det formodes, at de dårlige tider på virksomheden og branchen i det hele taget vil betyde et stop for eventuelle ressourcekrævende familiekrav. Virksomheden har ikke ressourcer, og de ansatte har ingen magt, taget deres alternative beskæftigelsesmuligheder i betragtning.

Ifølge organisationsteorien vil en virksomhed med disse karakteristika (hierarkiet og personalepolitikken) give et lille autonomt rum for den enkelte og dermed også et mindre rum for tilpasning mellem forældreskab og arbejdsliv.

8.2. En kvindedomineret afdeling - montagen

Afdelingen er at finde på 2. etage. Det er et stort åbent rum, hvor der er stillet lange borde op. Ved disse lange borde foregår lysplet-montagen. I et aflukket glasrum sidder 6 kvinder. De er såkaldte fejlfindere eller kontrol-lører. De efterprøver de printplader, som kollegaerne har monteret. I alt er der ca. 50 kvinder ansat på afdelingen. Kvinderne er ufaglærte, men har alle været på loddekursus og forskellige kurser internt på virksomheden. Så selvom de fagforeningsmæssigt hører til KAD, er de rimeligt kvalificerede. På virksomheden kaldes de heller ikke ufaglærte, men tillærte.

I et hjørne er der lavet et lille aflukke, men kun med halvvægge. Her sidder værkføreren, underværkføreren og time-keeperen. Det er afdelingens ledelse. Underværkføreren og time-keeperen står for den daglige ledelse af og kontrol med de ansatte. Værkføreren bruger mere tiden på at få denne afdelings arbejde koordineret med de andre afdelingers samt deltage i møder, hvor produktionsafdelingens problemer som helhed diskuteres.

Denne afdeling kører med en afdelingsbonus. Dvs. at det er afdelingens samlede præstationer, der afgør lønnens størrelse. Der bliver dog alligevel holdt øje med den enkeltes præstationer, både hvad angår hurtighed og kvalitet. Er indsatsen ikke tilfredsstillende, får man det at vide af time-keeperen

8.2.1. Arbejdets indhold

Printmontage består i at sætte bitte små chips på en slags voksplader. De færdigt monterede plader indgår så i forskelligt elektronisk udstyr. Lysplet-montagen foregår ved, at en lysstråle rammer pladen, der hvor chippen skal sidde. Når en chip er sat i, flytter strålen sig og viser, hvor den næste skal sidde. Chipsene skal loddess fast, og det gøres enten efterhånden eller samlet, når en printplade er helt færdig.

Fejlfinderne kontrollerer, om printpladerne fungerer. I nogle tilfælde vil de selv kunne rette fejlene, mens der i andre tilfælde kan være tale om en konstruktionsfejl, der så må tilbage til udviklingsafdelingen. Fejlfindingsjobbet giver et jobtillæg.

Endelig er der enkelte kvinder, der er instruktører for de andre. Dvs. at de gennemprøver alle printpladerne, der skal lyspletmonteres, og ser om det fungerer, samtidig tager de tid på processen og ser, om den i forvejen udregnede tid er rimelig, ellers kan de forsøge at få den rettet. De instruerer så deres kollegaer i fremgangsmåden. Jobbet som instruktør giver et jobtillæg.

Hvis der er nok at lave vil en typisk arbejdsdag være at sidde ved lyspletmontagen hele dagen kun afbrudt af 3 kaffepauser á 10 minutter og en 1/2 times selvbetalt frokost. Denne afdeling er det eneste sted, hvor man har 3 små pauser i stedet for to lidt større, og det skyldes ganske enkelt, at lyspletmontagen er så anstrengende for øjnene, at man skal hvile dem ind i mellem. Lyspletmontagen er meget ensformigt arbejde, hvorimod både fejlfindingen og instruktørjobbet er rimeligt afvekslende, til gengæld kræver disse job større koncentration.

8.2.2. Arbejdstidens organisering formelt og uformelt

Alle er på fuld tid på afdelingen, andet kan ikke lade sig gøre. Da frokostpausen er selvbetalt, giver det en arbejdsuge på 39½ time. Eventuel omklædning skal man selv betale. Til gengæld stempler man ikke ud, når man går til frokost. Den typiske fordeling af arbejdstiden er 8 timer dagligt og 7½ time om fredagen.

På denne afdeling er der indført flekstid. Der opereres med en drifttid fra 6.30-17.30 og en fix-tid fra 7.30-15.00. Arbejdstiden kontrolleres via stempelur. Der er stor utilfredshed med den lille fleksperiode. Man kan på grund af fix-tidens længde først gå kl. 15.00, og det betyder, at medmindre man ønsker at arbejde mere end 8 timer, kan man først møde kl. 7.00. Mange gav udtryk for ønsket om at få indskrænket fix-tiden og eventuelt også at få udvidet drifttiden om morgenen. Man ønskede ganske simpelt at komme tidligere hjem og især om fredagen, hvor mange institutioner lukker tidligt. Et andet ønske var muligheden for at spare mere tid sammen og afspadsere hele dage. Reglen er nu, at man må oparbejde et plus på 5 timer, som skal

afspadseres i flekstiden. Tid over de 5 timer inddrages simpelthen. Det er tilladt at have et minus på 1 time.

I perioder, hvor denne afdeling har så store arbejdspekler, at den bliver flaskehals for andre dele af produktionen, oprettes et aftenhold, der typisk går fra 15 til 22.30. På det andet skift er der ikke selvbetalt frokost, så derfor bliver arbejdstiden den halve time kortere. Når der skal oprettes et andet skift, forsøger man at få det besat frivilligt, og det lykkes som regel.

Overarbejde forekommer, men det er forholdsvis sjældent. Som regel forsøger man at planlægge det og så i stedet oprette et 2. skift.

Fastlønssystemet giver mulighed for at få fri med løn, som det hedder. Man vil typisk kunne få fri med løn til lægebesøg eller lignende. Denne mulighed forvaltes dog forskelligt fra afdeling til afdeling.

Sommerferien ligger fast, idet virksomheden holder lukket 3 uger i juli, men som noget nyt har man indført en 4. uge i juli, hvor virksomheden kører på halv kraft, og hvor man kan holde ferie. I denne 4. uge er der dog den forudsætning, at afdelingen kan fungere, så en hel afdeling kan altså ikke holde ferie i den 4. uge. Det giver lidt større fleksibilitet. Der er også tvungen ferie mellem jul og nytår, hvor virksomheden ligeledes holder lukket, så de ansatte har faktisk kun en valgfri ferieuge, som de kan tage som enkelte dage eller en samlet uge.

På denne virksomhed har man 2 dage fri ved barns sygdom. Det skal dog fortolkes sådan, at hvis man bliver kaldt hjem på en arbejdsdag, har man kun fri den næste dag. Ved barns sygdom får man sin faste løn til forskel fra sin egen sygdom, hvor man oveni den faste løn får en sygebonus, som er lavere end den normale bonus. Sygebonussen svarer nogenlunde til den bonus, man får, når man er på ventekort.

Den uformelle arbejdstid

Arbejdstiden er fast inden for fleksens rammer, og det kan der ikke rykkes meget ved. Men der er vide rammer for, hvad arbejdstiden kan bruges til. Det blev ret hurtigt tydeligt, at der var to uformelle niveauer. Der er et uformelt niveau, som værkføreren accepterer og altså kender til, men som fx produktionschefen ikke ville tillade, og der er et andet niveau, som kun kvinderne kender til.

Et af argumenterne mod flekstiden var, at nu skulle man selv betale, hvis man kom for sent, ved at blive tilsvarende længere. På denne afdeling har de imidlertid lavet en uformel regel om, at hvis man ringer og siger, at man

kommer for sent, koster det hverken tid eller penge. Hvis man derimod ikke ringer besked, skal man arbejde det ind. Værkførerens argument for denne ordning er, at han jo godt ved, at det for de fleste kvinder er umuligt at blive længere på grund af familieforpligtelserne. Men selvfølgelig må ordningen ikke misbruges, og det bliver den tilsyneladende heller ikke.

Fri med løn er også en af disse lidt gummiagtige ordninger. Nogle kvinder mente, at fri med løn kun kan anvendes, når der er tale om halve dage til fx et lægebesøg, mens andre sagtens turde bede om en hel dag uden en egentlig grund, og de fik den. Det var indtrykket, at der blev forskelsbehandlet, at fri med løn blev brugt som et slags frynsegode til de gode medarbejdere set med værkførerens øjne. Dette kunne bl.a. være en af grundene til de uklare grænser.

Værkføreren var ligeledes vidende om, at kvinderne stempler ind, før de tager overtøjet af, og først stempler ud, når de har overtøjet på, men det drejer sig ikke om mange minutter, da ingen af kvinderne klæder om.

Det andet niveau i det uformelle arbejdstidssystem går ud på at formindske den reelle arbejdstid mest muligt. Den første pause, der holdes kl. 9.00, er nok den korteste pause. Pausen kl. 11.00 har til gengæld en tendens til glide, hvis der ikke er værktøjer i farvandet. I denne pause indtages frokosten samtidig med, at man får diskuteret huskesedler til de kommende indkøb i frokostpausen. Ingen kvinder på denne afdeling anvendte frokostpausen til at spise i og brugte derfor heller ikke kantinen. Frokostpausen er meget sjældent på den tilladte halve time. Indkøb kan ofte trække ud, og det eneste, der kan ske, er en reprimande. I øvrigt prøver man at dække over hinanden med hensyn til en forlænget frokost, fordi det tit er en enkelt, der er blevet sendt i banken for flere. Man kan dække over en ved at sige, at hun lige er på toilettet, at hun telefonerer, eller at hun lige er ovre i en anden afdeling for at spørge om noget angående arbejdet. I kaffepausen kl. 14.00 indtages der ofte mad, og et kvarter går der let. Hvis man ikke når at spise sin frokost i 11-pausen og handler i frokostpausen, spiser man frokosten, mens man arbejder. Dette fænomen går under betegnelsen "skuffemad".

Ovenstående er bestræbelser på at formindske den daglige arbejdstid, men der jongleres også med fraværet. Fravær er et af de områder, hvor ledelsen af virksomheden slår hårdt ned. Der udsendes fraværstatistikker hver måned til værkføreren, og han får at vide, hvis hans afdelings fravær er for højt. For højt fravær er den hyppigste anledning til advarsler og fratagelse af den faste løn, derfor må der trædes varsomt. Der må ikke være systematik

i fraværet fx altid en fredag eller altid en mandag. Fraværet må ikke være forudsigeligt, men behovet for en pjækkedag ind imellem er tilsyneladende ufravigeligt. Indtil for ganske nyligt brugte man gerne egen sygdom som påskud, fordi det giver mest i løn, men efter at det er begyndt at gå dårligere for virksomheden, bliver barn sygt anvendt mere, fordi man så synes, man ofrer lidt selv, nemlig bonussen. Men en jonglering med de to fraværsformer er bedst og så ikke nogen overdreven brug.

8.2.3. Graviditet og barsel

Rettighederne er beskrevet tidligere. Her skal blot tilføjes, at samtlige de interviewede kvinder, selv havde taget hele orloven, og ingen havde planer om at afgive dele af forældreorloven til manden ved et evt. næste barn.

Afdelingen er en kvindeafdeling, men har ikke af den grund en vikarkonto, som fx sygeplejerskerne har. Afdelingen er simpelthen normeringsmæssigt gearret til at kunne klare et vist antal på barselsorlov og et vist antal syge. Man kan sige, at hvis alle ansatte en dag ville være på arbejde samtidig, ville der være tale om en overkapacitet. Hvis man er syg en enkelt dag, vil arbejdet blot stå og vente. Hvis der pludselig er for mange væk i længere tid, kan man prøve, om man kan låne overskydende kapacitet i en af de andre afdelinger. Det omvendte kan også være tilfældet, at denne afdeling må låne ud til andre mere belastede afdelinger.

8.2.4. Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø

Det fysiske arbejdsmiljø

De fysiske rammer er beskrevet tidligere, hertil skal blot tilføjes, at kaffepauser og andet samvær foregår ved arbejdsbordene, da der ikke er en kaffestue eller lignende. Det begrundes selvfølgelig med, at der slet ikke må indtages føde på afdelingerne, men at man har en kantine, der er beregnet til det.

De største fysiske belastninger for denne gruppe er ødelagte skuldre og øjne, da lyspletmontagen er meget belastende for begge dele. Værkføreren antager helst, i det omfang han selv kan bestemme, yngre kvinder til lyspletten, fordi de har de bedste øjne. Hovedpine var en kendt gene, som klaredes med hovedpinepiller. Ligeledes var larmen enorm, men som de sagde med et glimt i øjet, "*så kan man ikke rigtig give maskinerne skylden for den larm*".

På afdelingen gik der høj musik i afdelingens højtalere, flere kvinder havde selv radioer med og snakken gik livligt.

Egentlige arbejdsulykker er meget sjældne. Et brandsår i ny og næ på grund af en loddekolbe, der smutter, var, hvad de interviewede umiddelbart kunne komme i tanke om.

Det psykiske arbejdsmiljø

Det psykiske arbejdsmiljø kan deles i to former for påvirkning: Arbejdets påvirkning af den enkelte og det kollegiale arbejdsmiljø. De to former for påvirkning hænger ofte sammen, idet det kollegiale fællesskab kan være et bolværk mod for store psykiske påvirkninger af den enkelte. På denne afdeling er sammenhængen mellem påvirkningen af den enkelte og det kollegiale fællesskab specielt, idet alle giver udtryk for, at det snarere er det kollegiale fællesskab eller mangel på samme, der påvirker ens humør på arbejde og i familien. Hvis man er blevet mobbet på arbejde, er man i dårligt humør, når man kommer hjem. Har man haft det sjovt på arbejde, er man i godt humør, når man kommer hjem. Det kollegiale samvær har således stor betydning for den enkeltes velbefindende.

Det er vanskeligt at beskrive dette arbejdsklima, fordi det bestemt ikke er entydigt. En af interviewpersonerne beskrev klimaet således: *"Kvindearbejdspladser er noget af det mest stride, der findes. Man sladrer om hinanden, bagtaler hinanden og mobber hinanden"*. Alligevel sagde hun i den næste sætning, at hun kun kommer på arbejde for at få snakket med sine kollegaer, arbejdet siger hende intet. Værkføreren vurderer, at kvinderne er meget hårde ved hinanden. En anden værkfører havde også en mening om de kvindedominerede afdelinger: *"Kvinder er det mest giftige folkefærd, der findes"*.

Afdelingen er opbygget i klikker, som man i stor udstrækning holder sig til og er afhængig af, men klikkerne selv er ikke fri for konflikter. Klikkerne virker tilfældige, mens konflikterne er systematiske. 3 konflikter træder tydeligst frem. Der er en konflikt mellem kvinder med små børn og kvinder uden eller med større børn, som kan være både en livsforløbskonflikt og en generationskonflikt. Her er konflikten tydeligst, når talen falder på fravær i forbindelse med børn og telefoner fra hjemmевærende børn. For det første mener de ældre kvinder, at de unge mødre nu om dage får alt forærende: lang barselsorlov med en stor del betalt og 2 fridage ved barns sygdom. Sådanne rettigheder eksisterede ikke, da de var mødre og er derfor heller

ikke nødvendige. De ældre kvinder giver udtryk for, at de føler, de må arbejde meget mere, for at de unge mødre kan gå og loppe sig, og de skyr ingen lejlighed til at fortælle den unge mor, hvad de mener om hendes fravær. Tværtimod mistænkeliggør de mødrene, når de har meldt barn sygt. For det andet mener de ældre kvinder, at børnene er alt for forvænte i dag, når de ringer til moderens arbejde, eller moderen ønsker at ringe hjem. Det påtales, hvis det sker for ofte.

Der er en konflikt mellem yngre og ældre kvinder, som hænger sammen med ovenstående, men mere går på måden at leve sit liv på. Typiske forhold, der bliver taget op, er, hvordan man opdrager sine børn, hvordan man indretter sig med sin partner, og hvordan man bruger sine penge. De ældre kvinder påtager sig her en slags moderrolle over for de yngre kvinder til de yngre kvinders store irritation.

Og endelig er der en konflikt i holdningen til arbejdet. De få kvinder, der gerne vil have lidt udfordringer i arbejdet, bliver hurtigt stemplet som ledelsens kæledægger. En fortalte at hun var blevet lukket helt ude, dvs. der var ingen, der talte til hende i flere måneder, fordi hun havde sagt sin mening, om hvilken indflydelse støjen (musik og snak) mon kunne have på arbejdets kvalitet. Det blev klart opfattet som om, hun gik ledelsen ærinde. Netop forholdet til ledelsen adskiller denne sidste konflikt fra de to andre.

De to første konflikter er inden for fællesskabets rammer, man vil til enhver tid stå sammen mod ledelsen. Den sidste konflikt er meget mere grundlæggende og går direkte på den enkelte person og ikke en gruppe, "de unge kvinder" eller "mødrene". Er man først udpeget som en, der går op i sit arbejde, og som skilter med det, er man heller ikke med i en klike mere.

Denne beskrivelse er kun den ene side af det psykiske arbejdsmiljø. Den anden side er snakken, støtten, grinene, jargonen, traditionerne og sammenholdet. Det er det fællesskab, der eksisterer på trods af klikker og konflikter, og som flere giver udtryk for, er årsagen til, at de kommer på arbejde. Hverken økonomi eller arbejdets indhold nævnes som vigtige grunde til at komme på arbejde.

Ud over at konflikter og klikker påvirker det daglige arbejdsklima, påvirker de også rummet for tilpasningen mellem familieliv og arbejdsliv. Det er klikkerne og de tilhørende konflikter, der henholdsvis sætter grænser for eller åbner mulighed for tilpasningen. Det ses tydeligt i diskussionerne om den uformelle arbejdstid og om omfanget af fraværet.

8.2.5. Forældreskabets synlighed

Kvinderne har et meget højt vidensniveau om hinandens familieforhold. De følger med i alt og bruger efter eget udsagn størstedelen af arbejdsdagen til at snakke om familieforhold. Man bliver betragtet som meget sær, hvis man ikke ønsker at dele ud af sine familiehemmeligheder til de andre. Hvis man intet bidrager med, vil man hurtigt blive isoleret.

Man blander sig i hinandens familieforhold på godt og ondt. Det onde er tidligere beskrevet som nogle af de systematiske konflikter. Et eksempel var, hvordan en yngre mor fik at vide af de ældre kvinder, at hun forkælede sit barn, at barnet fik al for meget opmærksomhed. Den gode side af denne indblanding er den støtte, kvinderne giver hinanden, hvis der er problemer på hjemmefronten. Mænd får ikke megen medfølelse, når de bliver vendt i pauserne.

Alle har fotos med fra ferier og familiehøjtideligheder, så alle kender alles familiemedlemmer. Kvinderne ved lyspletten har deres egne pladser, og flere havde billeder med børn og børnetegninger hængende. Nogle af klikkerne ses privat med mænd og børn. De fleste har i en eller anden anledning haft deres børn med på arbejde på en fridag eller lignende for at vise børnene frem og for at vise børnene, hvor mor arbejder. På virksomheden arrangeres der årligt en familieaften, hvor familierne kan komme og se hele virksomheden.

8.2.6. Familiens og de individuelle tilpasningsstrategier

To forhold er specielle for denne virksomhed, når man ser på tilpasningsstrategierne. For det første er det ikke ualmindeligt, at begge ægtefæller er ansat på virksomheden, og for det andet bor størsteparten af de ansatte langt væk. Dvs. de har en meget lang transporttid. Begge forhold var kendetegnende for de kvinder, der blev interviewet.

Kvinderne havde alle 2 børn. Det yngste barn var lige født og det ældste var 9 år. Alle børn blev altså passet uden for familien enten i institution, dagpleje eller skolefritidsordning. Kvinderne var gift med faglærte mænd, hvoraf enkelte var ansat på denne virksomhed, andre var selvstændige, og de sidste var ansat på andre virksomheder. I de familier, hvor begge arbejder på virksomheden, er fleksibiliteten meget lille, disse familier var nemlig også kendetegnet ved, at de havde lang transport, som de af økonomiske grunde selvfølgelig blev nødt til at foretage samtidig. Det havde som konsekvens for

den ene familie, at de måtte betale overtid i dagplejen hver morgen og fredag eftermiddag. De anvender selvsagt heller ikke fleksen, da dagen kører efter et nøje udregnet tidspuslespil.

I de familier, hvor manden arbejdede et andet sted, blev fleksen heller ikke brugt, forstået på den måde, at kvinderne havde valgt en fast arbejdstid fx 7.30-15.30 hver dag undtagen fredag, hvor man så kunne gå kl. 15.00. Fleksen bruges altså, men til en selvvalgt fast arbejdstid.

I alle familier var der tale om en traditionel arbejdsdeling. Kvinden står for den praktiske omsorg for børn og ægtefælle (mad, vask og rengøring). Manden står for den udvendige vedligeholdelse af hus, bil og have. Manden afleverer oftest børnene i institutionerne, mens kvinden henter børnene. Indkøb, bank og posthus klarer kvinden i arbejdstiden.

Interviewpersonerne var ikke udelt tilfredse med denne arbejdsdeling, de ville gerne aflastes noget mere, og ind imellem råbte de op, men det hjalp kun for en kortere periode.

En af interviewpersonerne syntes stort set kun, manden var til besvær, hvis han blandede sig i omsorgsopgaverne. Hun syntes fx de 14 dage, som manden havde taget i forbindelse med fødslen, havde været meget længe, og hun havde glædet sig til, at han skulle på arbejde igen. Når han var hjemme, skulle hun jo også sørge for ham. En anden beskriver sin mand således: "*Han bliver ikke stresset af arbejdet. Han stresser af fra familien på arbejdet. Han bliver mere irriteret på familien end på arbejdet*".

Samtlige kvinder giver udtryk for, at deres hovedopgave er omsorgen for familien, mens mandens hovedopgave er at arbejde og hente kronerne hjem. At kvinderne overhovedet arbejder skyldes, at ønsket om eget hus var så stort, at begge måtte på arbejdsmarkedet. Kvinderne fandt så ud af, at arbejdet bestemt også havde nogle kvaliteter, nemlig det sociale samvær med andre voksne kvinder. Alle kvinderne ville dog gerne gå ned i tid, hvis det kunne lade sig gøre. De ville heller ikke være i tvivl om, hvad de skulle prioritere, hvis der opstod en valgsituation. De ville vælge børnene og familien frem for arbejdet. De har næsten altid børnene og familien med i tankerne, når de er på arbejde, hvilket præger deres samtaler med kollegaerne, og dele af den praktiske husførelse klares i pauserne.

Det disse kvinder savner allermest er lidt tid til sig selv. Hele familien kommer hjem samtidig, så skal der laves mad, og alle aftenritualerne skal køres igennem. Dernæst skal der vaskes op, vaskes tøj osv., og den næste dag

skal planlægges. Dernæst er det sengetid. Det er på denne baggrund, man skal se kvindernes jonglering med fraværet ind imellem.

8.2.7. Normer, værdier og rummet for tilpasning

Normerne på montageafdelingen er præget af en ikke karriereorienteret holdning til arbejdet. Det skal forstås sådan, at der ingen faglige ambitioner er til stede hos flertallet. Det giver sig bl.a. udtryk i en noget lavere afdelingsbonus end hos de ufaglærte mænd. Kvinderne her er de lavest lønnede på hele virksomheden. Til gengæld er de ansattes familieforpligtelser overordentlig synlige. Samhandlingen er præget af især to typer konflikter. Konflikter, der går på livsforløbsplacering eller generationsmodsætninger og konflikter, der går på holdningen til arbejdet. Den første type konflikt er med til henholdsvis at udvide og indskrænke rummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov, mens den anden type konflikt er grundlæggende og kan være differentierende.

Selvom der er konflikter om rummet for tilpasning, må det konkluderes, at det er lykkedes kvinderne at udvide rummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov, når det gælder den praktiske omsorg og den følelsesmæssige omsorg, mens de til gengæld har indskrænket rummet for forsørgelsen.

8.3. De "sorte" smede

De "sorte" smede og arbejds mændene finder man primært i den mekaniske afdeling, som består af mange underafdelinger. Interviewpersonerne er ikke hentet fra en bestemt afdeling, så derfor bliver beskrivelsen af arbejdspladsen også mere generel og gennemsnitlig.

Typisk for en mekanisk afdeling er larmen, maskinerne og snavset. Det er i disse afdelinger, det beskidte arbejde findes deraf også navnet de "sorte" smede. Alle går i arbejdstøj, - det ville være utænkeligt andet.

Hygge hjørner, grønne planter, pæne billeder og lignende findes ikke på disse afdelinger. Dog har de ansatte på de allerfleste afdelinger sneget en kaffemaskine ind et sted, selvom det ikke er tilladt. Indtagelse af føde på afdelingen er selvsagt heller ikke tilladt.

Hver enkelt smed eller arbejdsmand har ofte sit faste arbejde og dermed sin faste plads. Det kan være ved en cnc-maskine, en afretter, en slibemaskine, et bestemt syrebad eller lignende.

Lønnen for disse to grupper er bygget op på samme måde, som allerede er beskrevet tidligere. Men frem for afdelingsbonus er det her enkeltmandsbonus og gruppebaseret bonus, der er fremherskende. Hvilket af lønsystemerne, der anvendes, varierer fra afdeling til afdeling. Samtlige mænd tjente mere end kvinderne i montagen.

8.3.1. Arbejdets indhold

Fællesnævneren for arbejdet i de mekaniske afdelinger er en eller anden form for metalbehandling. Det kan til gengæld gøres på mange forskellige måder, lige fra den højteknologiske cnc-maskine over de traditionelle plade-, fræse-, dreje- og borearbejder til det fineste håndarbejde.

Arbejde består primært i at gøre en maskine klar til et bestemt job. Når det er gjort, - det kan tage flere dage, eller det kan tage et kvarter, - skal jobbet udføres. Når maskinen er sat i gang, og den fungerer, som den skal, er resten faktisk overvågning. "At køre et job" kan tage fra 1 time til flere uger, men det mest almindelige er en dags tid. Ligesom i lyspletmontagen vil der i afdelingerne være specielle job, der giver et tillæg.

På de allerfleste af de mekaniske afdelinger har man 2 kaffepauser i løbet af en dag af et kvarters varighed. Både kaffepauser og frokostpauser foregår i hold og formelt i kantinen på grund af sikkerheden og sundhedsfaren på afdelingerne.

Ligesom i montagen vil der være perioder med meget at lave og perioder med mindre at lave. I perioder med for meget at lave oprettes hellere et andet skift end at give enkelte ansatte overarbejde. I perioder med mindre at lave kan man blive lånt ud til andre trængende afdelinger, gå på ventekort eller i rigtigt dårlige perioder gå på fordeling.

8.3.2. Arbejdstidens organisering formelt og uformelt

Alle er på fuld tid, uanset om man er organiseret under Dansk Metal eller SID. Frokostpausen er selvbetalt, så det giver i alt en arbejdsuge på 39½ time. Omklædningen før og efter arbejde skal de ansatte selv betale, og det

betyder noget tidsmæssigt, da et bad er påkrævet efter endt arbejde. Den faktiske arbejdstid er således mindst et kvarter længere dagligt.

Flekstid blev nedstemt af de "sorte" smedes klub, hvilket var imod tillidsmanden og de yngre smedes ønske. Man lavede så det kompromis, at i de afdelinger, hvor der var flertal, blev flekstid indført. Begrundelserne imod var for det første, at man så selv skulle betale for at komme for sent, at gå til lægen osv. og for det andet, at de alligevel arbejdede på bestemte tider, så de havde ikke nogen fordele af indførelsen af flekstid kun bagdelene. Resultatet er, at kun få afdelinger i mekanikken har indført flekstid.

I de afdelinger, hvor den rigtigt dyre teknologi anvendes, opereres der med en drifttid fra 6.00 til 23.30. Inden for denne periode tilrettelægges arbejdstiden i arbejdstidsbuketter eller fast forskudt arbejdstid. Mindst 2 personer møder kl. 6.00 og mindst 2 personer slukker maskinerne kl. 23.30, resten kan i princippet vælge sig en fast arbejdstid inden for drifttiden.

I en anden afdeling har man en 2-skift-struktur, således at man i en 6-ugers periode har 4-ugers dagarbejde, hvor man senest møder kl. 7.30 og 2 ugers aftenarbejde, hvor man starter kl. 15.30, (på aftenholdet er der ikke medregnet selvbetalt frokost). Da aftenarbejdet imidlertid er meget upopulært, har man som forsøg indført en 4-dages-uge. Dvs. at man arbejder godt 9-timer hver af de 4 dage og har så fri om fredagen.

Endelig er der de afdelinger, der har almindelig dagtid, og hvor der kun i spidsbelastningsperioder oprettes et 2. skift. Et fåtal af disse afdelinger har indført flekstid.

Arbejdstiden kontrolleres via stempelur.

Begrebet fri med løn, som er beskrevet før, anvendes tilsyneladende ikke mere i de afdelinger, der ikke har indført flekstid sammenlignet med de afdelinger, der har indført flekstid. Hvordan denne frihed administreres har tilsyneladende mere at gøre med værkføreren end med arbejdstidsordningen. Nogle værkførere vurderer fx, at det bedre kan betale sig at lade den ansatte sove branderten ud, så han kan møde nogenlunde frisk ved 10-tiden frem for den sygemelding, der ellers ville være overhængende. Andre vil forlange, at den ansatte skal bruge $\frac{1}{2}$ feriedag på nattens udskejelser. I begge tilfælde er forudsætningen dog, at den ansatte ikke starter med at melde sig syg. En anden vurdering var også, at disse fridage kunne bruges som et frynsegode til de gode medarbejdere, eller omvendt at en fridag til en mindre stabil ansat vil nedsætte fraværet. Generelt var det svært at få et klart billede af brugen af "fri med løn".

De 2 omsorgsdage er kendt og anvendt af de yngre mænd, men ikke af de ældre, hvilket bl.a. skyldes alderen på børnene. Omsorgsdagene bliver heller ikke anvendt i samme omfang i de mandedominerede afdelinger som i de kvindedominerede afdelinger.

Ferien følger resten af virksomhedens ferieplan, som allerede er beskrevet.

Den uformelle arbejdstid kan inddeles i 2 niveauer. Den del af det uformelle system, som værkføreren kender til og stiltiende accepterer, men som formelt set ikke er tilladt, og den del som værkføreren ikke kender til, og som han næppe heller ville acceptere, hvis han gjorde.

Til den første del hører de uformelle aftaler om at komme for sent. Det koster morgenbrød, men hverken tid eller penge. Dette gælder dog kun, hvis man har ringet besked. Morgenmad og kaffe indtages på afdelingerne.

Pauser tager man, når man har lyst, og når det passer med arbejdet. Meget af arbejdet er overvågningsarbejde. Når først et job kører, kan man sagtens snakke og drikke kaffe. Denne fleksibilitet gælder især i de afdelinger, hvor der køres med enkeltmandsbonus. Her har man selv ansvaret for og får konsekvenserne af arbejdsindsatsen. Fleksibiliteten bliver således afhængig af, hvor dygtig, hurtig og erfaren man er.

Det er lidt anderledes, når man er på en afdeling med fællesbonus, her skal man være lidt mere påpasselig med at holde pauser af hensyn til kollegaerne. En beskrev det således: *"Man får lige et prik på skulderen, hvis man er for langsom. Det går ud over gruppebonussen. Hvis det går for hurtigt, kommer tidskontrollen. Man kan hurtigt blive upopulær"*.

De personer, der er på en eller anden form for skift, bytter arbejdstid. De yngre mænd gjorde alt for at komme af med deres aftenvagter. Ikke så meget på grund af familien, men mere pga. af fritidsinteresserne. Mange dyrkede sport på holdbasis, og det er surt for alle parter, når man må melde fra på grund af arbejde. Værkføreren har ikke noget imod, at der byttes, men det skal foregå gnidnings- og problemløst.

Den anden del af den uformelle arbejdstid, er den del, der går ud på at formindske den reelle arbejdstid mest muligt. Det gøres på i hvert tilfælde 4 forskellige måder.

For det første forsøger man så vidt muligt at lade arbejdspladsen betale noget af omklædningen. Hvor meget arbejdspladsen får lov at betale er helt afhængigt af mødetiden og værkførers arbejdstid. Møder man før værkføreren, stempler man ind før omklædning, går man senere end værkføreren,

stempler man først ud, når man har været i bad osv. På aftenholdene er det reglen mere end undtagelsen, at arbejdspladsen kommer til at betale omklædningen, men det er noget, man går meget stille med, da der bliver slået hårdt ned.

For det andet forlænges frokostpausen ofte. Ingen af de interviewede mænd anvendte frokostpausen til at handle ind til familiens daglige forbrug, og meget få gik i kantinen for at spise. De allerfleste gik på torvet for at drikke en øl eller en sodavand, se på forretninger og få lidt frisk luft. Når de så kom tilbage på arbejdet, spiste de deres frokost og læste avisen.

For det tredje jongleres der med arbejdsopgaverne og ventekortene. De garvede smede kender de fleste arbejdsopgaver eller kan se, om de er vanskelige eller ej. De tilrettelægger så arbejdet ved enten at arbejde hurtigt eller langsomt således, at de slipper for de dårlige opgaver og hurtigere kan komme på ventekort. *"Man kan lige så godt få penge for at holde pause"*.

Og endelig jongleres der med fraværet. Hver eneste af de ansatte havde deres helt eget fraværsregnskab. På nogle af afdelingerne snakkede man åbenlyst blandt kollegaerne om det, i andre afdelinger var det en privat sag. Man sørger for at skifte mellem fraværsformerne, antallet af dage og fraværstypen. Det er ikke noget, der sker ofte, da virksomheden, som allerede skrevet, slår hårdt ned på for meget fravær.

8.3.3. Fædre- og forældreorlov

Mændene bruger ikke deres mulighed for forældreorlov. En del af de yngre mænd er begyndt at tage de 14 dage, men det er stadig ikke almindeligt. En yngre mand mente, at holdningen hos værkførere og ældre kollegaer til mænd som fædre var således: *"Mænd tager altså bare ikke barselsorlov. Det hører piger til, - det er piger der tager barsel. Mænd bliver sgu og passer deres arbejde"*. Han havde selv taget de 14 dage og havde oplevet at få et dårligere job, da han kom tilbage, der sad simpelthen en anden på hans plads.

Holdningen blandt kollegaerne betyder selvfølgelig noget, og det betyder noget, at der på de mandedominerede afdelinger ikke er budgetteret med den type af fravær, så afdelingen kommer til at mangle arbejdskapacitet.

8.3.4. Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø

Det fysiske arbejdsmiljø har to sider. Den alvorlige side, der handler om,

hvorvidt de ansatte udsættes for fare på arbejde. Den anden side er spørgsmålet om, hvorvidt de fysiske rammer er rare.

Det fysiske arbejdsmiljø er godt, hvilket bekræftes af alle. Arbejdsulykker er meget sjældne, og alle tænkelige sikkerhedsforanstaltninger findes. Det, der oftest udleveres fra medicinskabene, er: "*Cody'er og det skyldes ikke larmen på værkstederne, men tømmermænd*".

Til gengæld er den anden side meget mangelfuld, hvilket især tillidsfolkene var utilfredse med. De mente godt, at ledelsen kunne ofre lidt på de fysiske rammer. Nu er der intet ofret. Det gør det heller ikke bedre, når der hele tiden rykkes rundt på væggene. "*Det er som at ligge i flytterod hele tiden*". Der er ingen steder, hvor man kan sidde og hygge sig, det skal foregå i kantinen.

Det **psykiske** arbejdsmiljø har også to sider. Den ene side er, hvordan arbejdet påvirker den enkelte person. Hvordan den enkelte har det, når han forlader arbejdspladsen. Den anden side er, hvordan det kollegiale fællesskab fungerer. Er det kollegiale fællesskab en buffer mod eventuelle negative konsekvenser af arbejdet, eller fungerer det direkte modsat?

Det psykiske arbejdsmiljø har mange sider. Der kræves meget af de ansatte. Fleksibilitet og omstillingsevne kræves der, hver gang et nyt produkt skal sættes i produktion. Det er for nogle af de ansatte, det der gør arbejdet spændende og udfordrende, mens det for andre giver utryghed og stress. Alt afhængigt af personen vil omstillingsperioderne påvirke negativt eller positivt. Lønssystemet, der er bygget op omkring et bonussystem, påvirker også den enkelte forskelligt. De unge og hurtige trives fint med systemet. De styrer selv deres bonus, ved hvor meget de skal lave for at oppebære den løn, de vil have, og kan på den måde også selv bestemme, hvornår de giver den en "skalle", og hvornår de tager en "slapper". De giver udtryk for tilfredshed og har også et aktivt hjemmeliv.

Sådan er det ikke for de langsomme. De skal arbejde hele tiden for at nå mindstemålet og føler et konstant pres på sig. Tiderne bliver ikke sat efter deres tempo, men lige lidt over. De er trætte og stressede, når de kommer hjem. Nogle af disse ofte ældre medarbejdere mener også, at de skal gå fagligt på kompromis, hvis de skal nå opgaven inden for den fastsatte tid, og at virksomheden i virkeligheden prioriterer kvantitet frem for kvalitet.

Træthed og en kort lunte over for familien var de mest almindelige konsekvenser af en arbejdsdag. De fleste havde dog rystet det af sig, inden de overhovedet nåede hjem, fordi de har så lang transporttid. Medvirkende

til enten at forstærke eller formindske det gode eller dårlige humør er det kollegiale fællesskab. Hvordan er man blevet behandlet af de andre, har man haft det skægt, eller har folk været sure.

Der er ingen tvivl om, at der er et stærkt fagligt fællesskab blandt smedene: "*Er man smed, er man smed*". Men til dette fællesskab hører også en streng selvjustits, som tillidsmanden beskriver det: "*Smedene skal sgu nok kvalificere hinanden. Der er ingen, der skal sortere i smedene. Men man skal ikke blive ved at lave lort i kagen, så får man at vide, at man må tage en beslutning*". Man er hård ved dem, der falder uden for normen, laver for mange fejl, er for langsomme eller har for meget fravær. Kollegaerne påtaler det før ledelsen, og smede går ikke med fløjlshandsker. Til gengæld holder smedene sammen som ærtehal, hvis de føler sig uretfærdigt behandlet, eller der er blevet vedtaget noget, som de er imod. "*Det kan være meget svært at få en smed til at gøre noget, han ikke vil*".

De allerfleste giver udtryk for at være glade for deres arbejdskollegaer, og de allerfleste dage er det sjovt at gå på arbejde. Man mobber hinanden på godmodig vis, man pjatter og laver ballade. Man har sin egen jargon, som i hovedtræk går ud på at finde platte metaforer for kvinder og chefer. "*Der går drenge i os*". Man har traditioner ved fødselsdage og andre mærkedage, laver sommerfester med familierne og julefrokost med sig selv. Man dyrker sport sammen i nogle af virksomhedens klubber, og nogle af kollegaerne er blevet ens gode venner.

Bagsiden af dette fællesskab er, når mobningen rettes mod enkeltpersoner og går over stregen, når et fællesskab bliver til gruppepres mod enkeltpersoner fx i forbindelse med indtagelse af alkohol i arbejdstiden, og når en enkelt person har givet udtryk for divergerende holdninger i forhold til flertallet, og dermed helt lukkes ude af samme.

Konfliktområder er der nok af. 4 synlige konflikter kunne alle føres tilbage til en generationsforskel og/eller en livsforløbsforskel.

For det første er der konflikten omkring alkohol. Der er en klar tendens til, at de yngre mænd har et andet forhold til alkohol end de ældre. De yngre har ikke lyst at drikke i arbejdstiden. Nogle kunne finde på at drikke en enkelt øl i frokostpausen, men så heller ikke mere. For nogle af de ældre gælder "... *at de dyrker øllen som en afgud*". Nogle yngre undgik aftenholdene, fordi der er for meget druk. De yngres begrundelse for ikke at drikke var, at man så ikke fik noget ud af resten af dagen og aftenen. De

ældre snakkede slet ikke om alkohol i interviewene, det var typisk de yngre, der så det som et problem og bragte det på bane.

For det andet er der en konflikt mellem mænd med små børn og mænd med voksne børn. Det gælder brugen af de 2 omsorgsdage, og det gælder i diskussionen om brugen af retten til fædreorlov. De få, der havde taget de 14 dage, var i høj grad blevet mobbet, og en var, som allerede beskrevet, blevet frataget sit vante arbejde. Det lader dog til, at retten til de 2 omsorgsdage i højere grad er blevet accepteret end orlov i forbindelse med fødsler.

For det tredje er der en konflikt om arbejdstiden. Den var åbenlys ved forsøget på at indføre generel flekstid, og den har også været oppe at vende i forbindelse med indførelsen af en 4-dages-uge på natholdet. Hvis man har mindre børn og deltager i omsorgsforpligtelserne over for dem, er flekstid i de fleste tilfælde et gode, hvorimod en 4-dages-uge er en bagdel. Den formildende omstændighed ved 4-dages-ugen er, at det drejer sig om aftenholdet, da det giver en mindre aften, hvor man er væk. Konfliktlinjen går igen mellem yngre og ældre mænd eller mellem mænd med mindre børn og mænd med voksne børn.

Endelig for det fjerde er der konflikterne omkring overenskomstkravene. Konflikten er endnu ikke så synlig, men især tillidsmændene gav udtryk for, at der var ved at være stemning for at forsøge med andre krav end højere løn. En bedre flekstidsordning kunne måske få vendt smedene og fuld løn under fædreorlov, som måske kunne få flere til at tage de 14 dage, var krav der blev nævnt, men igen vil modstanden være stor afhængigt af den enkeltes øjeblikkelige familiemæssige situation. *"Har man lige købt hus, vil man stadig kræve højere løn, selvom man måske også snart skal være far"*.

8.3.5. Forældreskabets synlighed

Der er ikke mange synlige beviser på, at mange af de ansatte har mindre børn, men der er sjældent heller nogle oplagte steder, hvor der kan hænge et billede eller en tegning. De fleste har dog haft deres børn med på arbejde på en fridag for at vise, hvor far arbejder, eller de har været med på en familierundtur.

Vidensniveauet om hinandens familieforhold er højt hos de fleste. En enkelt gav udtryk for, at han gad ikke at fortælle noget om sine familieforhold, fordi det altid bare blev forfladiget. Han havde også haft billeder med

af sit barn, men for at vise det til nogle kvinder i en anden afdeling. Han kunne ikke drømme om at vise billederne til sine mandlige kollegaer.

Et faderskab går sjældent upåagtet hen. Der forlanges omgang, og der samles ind til en lille gave. Men nogen stor synlighed omkring familie og forældreskab kan man ikke tale om.

8.3.6. Familiens og de individuelle tilpasningsstrategier

Ligesom for de kvindelige medarbejdere gælder det også for de mandlige arbejdere, at det ikke er ualmindeligt, at begge parter arbejder på virksomheden. Det er også nærmere normen end reglen at have over en times transporttid hver vej. Det præger selvsagt tilpasningsstrategierne.

Interviewpersonerne på gulvet var alle i 30'erne og havde mellem 1 og 2 børn. Børnene var alle i den omsorgskrævende alder. Alle de interviewede levede i 2 forsørgerfamilier, dvs. ægtefællen var også tilknyttet arbejdsmarkedet. Børnene blev passet uden for hjemmet enten i dagpleje eller i en offentlig institution.

I de tilfælde, hvor begge ægtefæller arbejdede på virksomheden, var det transporttiden, der var afgørende for, om der var lidt daglig elastik til at nedbringe børnenes institutionsophold. Den lange transporttid umuliggør fleksibilitet. Ægtefællerne tilpasser sig hinandens arbejdstid for at spare transportudgifter, og det betyder, at de henter og bringer børn sammen. Bedsteforældre er ofte en vigtig ressource i disse familier. En kort transporttid gav større muligheder for daglig fleksibilitet via flekstiden, som i hvert tilfælde kvinden havde. Det er typisk disse mænd, der gerne vil have indført flekstid og gerne en forbedret flekstid med mindre fixtid og større opsparingsmulighed. Afhængigt af mandens arbejdstid vil det være forskelligt, hvem der henter, og hvem der bringer.

Det var i alle familier, undtagen en enkelt, kvinden, der tog de 2 omsorgsdage ved barns sygdom. I den sidste familie tog de 2 dage hver ved barns sygdom.

I de familier, hvor ægtefællen arbejdede et andet sted, var det ofte hende, der både hentede og bragte børn til pasningsordningerne. Det var også ægtefællen, der tog barns første sygedag først på trods af, at hun kun havde 1 dag, hvorimod han jo havde mulighed for 2. Hvis han brugte omsorgsdage, var det for at få nogle dage til sig selv. Disse kvinder var for en stor del kontorassistenter eller dagplejemødre på fuld tid.

I alle familierne var arbejdsdelingen omkring de praktiske huslige ting meget traditionel. Kvinderne købte ind og ordnede bank og posthus, mens de var på arbejde, også selvom manden fx arbejdede lige ved siden af. Hjemme stod kvinderne for madlavningen og afrydning, rengøring og tøjvask. Kvinderne havde også hovedansvaret for børnenes aftenritualer, hvor mændene nogen gange hjalp til. Mændene brugte deres aftener til at arbejde i, når de var på aftenholdet, og når de havde fri til fritidsinteresser, hvor sport var det foretrukne. Familieforpligtelserne bestod primært i vedligeholdelsesopgaver af hus, have og bil.

Mændene mente, at de i stor udstrækning adskilte arbejdsliv og familieliv. De betragtede de to sfærer som uafhængige og gjorde en dyd af ikke at blande dem sammen. Konflikter om tilpasningen mellem forældreskab og arbejdsliv klares i familien og ikke på arbejdspladsen.

8.3.7. Normer, værdier og rummet for tilpasning

Her er tale om stærke normer, der i vid udstrækning er i overensstemmelse med virksomhedskulturen. Man går efter så høj løn som muligt ved at arbejde hurtigt, man sætter en ære i at lave arbejde af en høj kvalitet, man prioriterer sit arbejde højt, man benytter sig af virksomhedens tilbud om fritidsaktiviteter, og man har et fællesskab på afdelingerne, der sikrer stabile medarbejdere.

Men det er ikke en konfliktløs kultur. Der er begyndende konflikter mellem de yngre og de ældre i forhold til netop familieforhold. Konflikterne bliver synlige med hensyn til omsorgsdage, fædreorlov, arbejdstid, overenskomstkravene og alkohol.

En anden konflikt, der går lidt mere på kryds og tværs, går omkring tempoet, de høje krav de stiller til hinanden, lønssystemet og turbulensen. Her er det de lidt svagere, der slår bak, og de stærke, der er frembusende. Hører man til de svage, har det konsekvenser for familielivet, fordi den negative afsmitning bliver større.

Der findes uudnyttede muligheder for tilpasning fx omsorgsdage, flekstid og barsel, men det er i mange henseender normerne for adfærden, der begrænser muligheden for brugen af disse muligheder. Den begyndende synliggørelse skyldes tilsyneladende, at flere gav udtryk for, at der var konflikter på hjemmefronten, fordi de selv deltog for lidt i den praktiske omsorg.

Rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov er stort, hvad angår forsørgelsen, og mindre hvad angår praktisk omsorg og følelsesmæssig omsorg.

8.4. De "hvide" smede

Den elektroniske afdeling adskiller sig væsentligt fra den mekaniske afdeling. Her er helt stille - ingen maskiner der larmer - og her er rent og lugtfrit. Alle de ansatte går i deres private tøj. Deres uddannelse vil variere lidt, men hovedparten er radio-, elektronik- eller elektromekanikere. På arbejdsbordene er der opstillet måleudstyr, som er arbejdsredskaberne. Ligesom på resten af virksomheden var der ikke gjort meget for miljøet i form af fx planter og billeder, selvom det i denne afdeling faktisk ville være muligt.

Lønssystemet er opbygget som i resten af produktionen, men her er der udelukkende tale om afdelingsbonus. De er rimeligt højtlønnede set i forhold til deres kollegaer på andre virksomheder. Bl.a. derfor er der på afdelingen en meget høj anciennitet. Gennemsnittet ligger på omkring 10 år.

8.4.1. Arbejdets indhold

Det er det færdige produkt, der ender i den elektroniske afdeling. Her gennemprøves og kontrolleres de færdige produkter ud fra de oprindelige produktbeskrivelser. Afdelingen tager sig også af reparationer og reklamationer, eller de lokaliserer fejlen og laver den, hvis de kan eller sender den videre, hvis de ikke kan. De bliver også taget med på råd, når nye produkter skal konstrueres. De har løbende kommunikation med udviklingsafdelingen, da fejl i de færdige produkter kan skyldes fejl i den oprindelige produktionsvejledning eller i selve konstruktionen.

De forskellige produktserier fordeles af værktørføreren, og det vil ofte være sådan, at der er enkeltpersoner, der er specialister i en bestemt form for produkter, og derfor altid vil få tildelt disse serier. Det er selvfølgelig mest rationelt, men det er trivielt i længden, så der er rift om nye produkter.

8.4.2. Arbejdstidens organisering formelt og uformelt

I elektronikafdelingen findes der kun dagarbejde. Der er tale om en drifttid

fra kl. 7.00 til 17.00. De "hvide" smede vedtog til forskel fra de "sorte" smede en flekstidsordning. Flekstiden er indrettet som på resten af virksomheden med en fixtid mellem kl. 7.30-15.00 med stempelurskontrol. Man betaler selv frokosten, mens man får betalt to kaffepauser af virksomheden.

Det er forbudt at indtage mad og drikke på afdelingen. Det tages overhovedet ikke alvorligt. På de andre afdelinger forsøgte man i de mindste at skjule det, men ikke her. Det betyder også, at man ikke er så nøjeregnende med, hvornår pauserne holdes og hvor længe, fordi man ikke skal i kantinen.

På denne afdeling er en høj grad af fleksibilitet i arbejdet. Arbejdet er selvstændigt på en helt anden måde. Der er ingen, der blander sig, når man sidder med sin serie, og man finder selv ud, hvordan man tilrettelægger arbejdet, og hvem man henvender sig til, hvis der er problemer.

Fleksibiliteten er formel, da den er nødvendig. Det kan være nødvendigt at gå over at snakke med udviklingsafdelingen om et problem, man kan have behov for at tænke et problem igennem, og man kan have behov for at læse.

Denne fleksibilitet har selvfølgelig udviklet sig til nogle uformelle arbejdstidsordninger, som til en vis grad accepteres af værkføreren, når blot arbejdet udføres på en forsvarlig måde.

For det første har man lige så stille indskrænket fix-tiden om morgenen, således at nogle fast møder 8.30, og så bliver tilsvarende i den anden ende. Der var ingen, der brugte flekstiden fast. De mødte alle på nogenlunde samme tid hver morgen, og det skyldtes som regel hensynet til transporten og bijob.

For det andet spiser man sin frokost og læser sin avis, efter at man har været på torvet i frokostpausen. De tager sig betalt frokost, mens de ser på damer og drikker sodavand i frokosten - øl om fredagen. Der var ingen, der brugte frokostpausen til indkøb af mad, men man kunne godt finde på at køre efter hobbyting i frokosten eller få sig et bad, hvis det var det, man kunne have lyst til.

For det tredje brugte man arbejdstiden til private projekter såkaldte "skuffeprojekter". Alle interviewpersoner havde deres arbejde som deres hobby. På arbejdspladsen er alle tænkelige redskaber, redskaber, som man ikke har hjemme i værkstedet, og derfor er det nærliggende at tage tingene med på arbejde. På arbejde kan man også købe manglende løsdele med rabat, og hvis man står over for et særligt problem, vil der altid være kollegaer, der kan hjælpe. Om ikke andet kan man ringe til ingeniørerne. Der er tilsyneladende et helt netværk af specialister. Nogle er gode til radioer, nogle til tv'er,

nogle til alarmer osv. Markedsprisen for en reparation var en flaske Gammel Dansk.

Til gengæld jongleredes ikke med fraværet. Tværtimod gav de alle udtryk for, at de ikke en gang kendte den SU-vedtagelse med de to omsorgsdage. Omsorgsdage blev stort set ikke brugt. Enkelte af de yngre tog dog en enkelt barns sygedag.

8.4.3. Fædre- og forældreorlov

De fleste havde taget deres 14 dages fædreorlov, men ingen havde taget dele af de sidste 10 uger. Flere mente, de aldrig havde hørt om muligheden, men selvom de havde, ville det intet have ændret.

8.4.4. Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø

Det fysiske arbejdsmiljø er rimeligt godt. Her er lys og luft og ingen larm. Det største problem, de har, er varmen, fordi de bor lige under taget. Der kan ikke rigtig gøres noget ved det, fordi de arbejder med så fine måleinstrumenter, at et ventilationssystem vil ødelægge målingerne.

Det psykiske arbejdsmiljø har to sider. Den ene side, hvor det skal vise sig, hvordan arbejdet påvirker den enkelte, og den anden side, der kan være en buffer for den anden nemlig det kollegiale fællesskab/samvær på afdelingen.

Hvad den første side angår, gav alle udtryk for, at arbejdet påvirkede dem positivt. De var glade for deres arbejde. Man kunne have en opgave, der drillede, og som derfor ikke ville slippe en, (man kunne drømme om det om natten), man kunne have nogle trivielle opgaver, som gjorde en mere træt og irritabel over for familien, og man kunne have travlt og være stresset i en periode, men disse perioder varede sjældent særlig længe. Alt i alt var de tilfredse.

Det kollegiale fællesskab bar også præg af dette. Man kunne ikke rigtig tale om klikker. Alle talte med alle. Der var en gruppe, der altid gik på torvet, men man var velkommen til at gå med, og nyansatte blev straks spurgt, om de ville med.

Man mobber hinanden og har et groft sprog, som de selv siger. De mente egentlig ikke, der var stor forskel på de "sorte" smede og de "hvide" smedes sprog. Det var i store træk et sprog, som kvinder og børn ikke skulle lytte

med på. Tilsyneladende fik yngre kvinder, der kom forbi torvet i virksomhedens frokostpausen, et par ord med på vejen. Én mente nok, at hvis han var kvinde, ville han holde sig væk fra torvet i den halve time. *"Men det er ikke ondt ment, vi har det mest i munden"*, som en enkelt sagde med et smil.

Samtalerne i pauser og på torvet begrænser sig til: damer, biler, hobbyer og fodbold. Alligevel mener de, at de har et rimeligt højt vidensniveau om hinandens familier. De fleste børn har været på besøg, og man kan godt finde på at vise billeder af familien.

Konflikter var heller ikke særlig synlige. Den eneste var holdningen til faderskabet. Der var meget få, der brugte barns sygedag, selvom der er ret til to dage. De enkelte, der gjorde det, var nogle af de yngste, og de blev mobbet, hvis det blev for ofte. En bemærkning, der var faldet, var: *"Næste gang har han vel kat syg"*. Der var tilsyneladende en holdning om, at familieproblemer var kvindeproblemer, og denne holdning var så fremher-skende, at det var det eneste eksempel på en begyndende konflikt. Ligeledes var der ingen uenighed om, hvad man skulle stille af overenskomstkrav nemlig højere løn og en bedre flekstidsordning, så man fik bedre tid til sine bijob og sine hobbyer. Familiekrav var endnu ikke legitime krav at stille.

Alt i alt må det konkluderes, at der her var tale om et godt psykisk arbejdsmiljø både på den ene og den anden måde, men at denne konfliktløshed må skyldes, at de "hvide" smede må have nogle andre tilpasningsstrategier end de "sorte" smede.

8.4.5. Forældreskabets synlighed

Forældreskabets synlighed var hurtigt til at overse, det er nemlig næsten usynligt.

Forældreskabet var faktisk mest synligt i de tilfælde, hvor en familiebegivenhed kunne koste en omgang eller en gang morgenbrød, og så i form af familiernes elektroniske udstyr, der skal repareres, og derfor kommer med på arbejde. Man adskiller helt klart familieliv og arbejdsliv, og ønsker det tilsyneladende også.

8.4.6. Familiens og de individuelle tilpasningsstrategier

Som allerede antydnet har de "hvide" smede et andet familiemæssigt udgangspunkt end de "sorte" smede og deraf måske de færre synlige konflikter. Forskellen ligger i ægtefællernes tilknytning til arbejdsmarkedet.

Interviewpersonerne var i 30'erne og havde fra et til 3 børn i en omsorgskrævende alder fra 0-9 år. Det særegne var, at ægtefællerne i højere grad havde mulighed for at stå til rådighed for familien. Der var ingen eksempler på, at begge ægtefæller arbejdede på virksomheden, som jo ellers var tilfældet blandt de andre grupper. En del havde deltidsarbejde, en var folkeskolelærer, en havde aftenarbejde osv. dvs. arbejde og arbejdstider, der er børnevenlige set i forhold til fuldtids dagarbejde. Der var faktisk ingen af de personer, jeg interviewede, der havde faste familieforpligtelser med undtagelse af den enkelte, hvis ægtefælle havde aftenarbejde. I de uger, hvor det gik for sig, hentede han børn i institutioner og sørgede for dem om aftenen, men maden var lavet.

Det var få, der tog sig af de syge børn. Det var ægtefællerne, der sørgede for pasningen enten ved selv at tage barns 1.sygedag, melde sig selv syg eller få indforskrevet bedsteforældre.

Indkøb, madlavning, tøjvask og rengøring stod ægtefællerne for, mens de selv stod for vedligeholdelsen og nyanskaffelser, hvis det havde med elektronik at gøre. En enkelt gav udtryk for, at ægtefællen godt ville have lidt mere hjælp, men ellers mente de alle, at arbejdsdelingen var efter fælles overenskomst. De tjente hovedparten af pengene, og ægtefællerne sørgede for familiens praktiske omsorg. Alle mente, at den ideelle fordeling af arbejdet ville være en ægtefælle på deltid, så hun kun skulle arbejde om formiddagen.

Den frie tid, som de "hvide" smede har mere af end fx de "sorte" smede, brugte de til bijob og hobbyer. Bijobbene havde intet med deres arbejde at gøre. Det ville være fyringsgrund, hvis de i "fritiden" arbejdede for et andet firma. De sidder inde med så mange fortroligheder omkring produkterne, at de skal skrive under på, at de ikke tager andet arbejde inden for branchen, og i så henseende gav de udtryk for stor loyalitet over for virksomheden.

De ekstraintægter, de får ind ved bijob og hobbyer, opvejer fint det indkomstab, der er ved at have en ægtefælle, der arbejder på nedsat tid.

8.4.7. Normer, værdier og rummet for tilpasning

Normerne for adfærden er præget af en karriereorienteret kultur og en delvis sammensmeltning mellem arbejde og fritid. De fleste betragter deres arbejde som deres hobby.

Lønnen er høj og trygheden stor. De fleste har været på virksomheden i over 10 år. De benytter sig af virksomhedens tilbud om fritidsaktiviteter og giver selv udtryk for, at de har et konfliktfrit samvær. Indholdet i samværet er faglig snak og snak om damer, biler og fodbold.

Arbejdets organisering giver mulighed for stor fleksibilitet i det daglige arbejde, som anvendes individuelt og fælles. De har fx forlængst indført flekstid, og de bruger den. Fleksibiliteten bruges til socialt samvær, hobbyer og "skuffe-projekter".

Familien er ikke synlig i kulturen, omsorgsdage anvendes ikke i særlig høj grad, og fædreorlov hører til undtagelserne. Der løses ingen familierelaterede opgaver i løbet af en arbejdstid, medmindre der er tale om reparation af fx radioer.

Familie og arbejde betragtes som to adskilte sfærer. Det er dog sandsynligt, at der med lidt mere udskiftning blandt de "hvide" smede vil synliggøres nogle konflikter. En enkelt yngre smed havde oplevet godmodigt drilleri ved brugen af barns 1. sygedag. Med flere yngre smede kan det måske komme til konflikt fx også i forbindelse med overenskomstkravene. Her er højere løn første krav og dernæst en bedre flekstidsordning, så man får bedre mulighed for at varetage bijob.

Rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov er størst, når det gælder forsørgelsesbehovene. Mulighederne for at varetage den praktiske omsorg er til stede, men anvendes ikke. Her sætter arbejdspladskulturen nogle barrierer. Rummet for den følelsesmæssige omsorg er stor, fordi arbejdet er tilfredsstillende og det psykiske arbejdsmiljø godt.

8.5. En virksomhed - flere arbejdspladser

Som det er fremgået i beskrivelsen af de 3 forskellige faggrupper på virksomheden, er der stor forskel på, hvordan mulighederne for tilpasningen tilgodeses i de forskellige grupper, og det er lige så tydeligt, at behovene for tilpasningsmuligheder er forskellige i de 3 grupper. Det kan også konstateres, at arbejdets indhold har stor indflydelse på den daglige fleksibilitet, og

denne daglige fleksibilitet varierer meget blandt de 3 grupper. Generelt kan det opsummeres, at tilpasningsmulighederne er små på virksomheden, når det gælder rummet for den praktiske omsorg, og dette skyldes den topstyrede arbejdstidspolitik (både den daglige og ferier mv.), fraværspolitikken samt lønsystemerne.

I det følgende vil der blive foretaget en sammenlignende gennemgang af de 3 grupper på virksomheden for afslutningsvis at behandle de i kapitel 2 konstruerede antagelser.

8.5.1. Rummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov

Rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov er ikke stort på virksomheden, når det gælder den praktiske omsorg. Dette skyldes primært arbejdstidspolitikken (begrænsningerne i flekstiden), fraværspolitikken (restriktionerne) samt lønsystemerne, som ikke levner den enkelte megen fleksibilitet. Dog skal det nævnes, at der på virksomheden er en ordning, der giver ret til 2 omsorgsdage ved børns sygdom, og der eksisterer et begreb, der hedder fri med løn, som dog fortolkes lidt forskelligt af de forskellige værkførere. Derudover kan det konstateres, at der var forskel på normeringerne på en mandedomineret og en kvindedomineret afdeling. På den kvindedominerede afdeling var normeringen gearret til, at kvinderne bruger omsorgsdage og tager barselsorlov. Dette er ikke tilfældet på de mandedominerede afdelinger.

Den måde, hvorpå de ansatte primært udvider rummet for tilpasning på denne virksomhed, er ved at begrænse den formelle arbejdstid. Denne begrænsning består i udvidelse af pauser og frokostpauser, lade omklædning og bad indgå i den formelle arbejdstid, jonglere med fraværet, så advarsler undgås samt jonglere med lønsystemet, så betalte pauser opstår. Der er dog forskelle at spore blandt de interviewede grupper.

Ved første øjekast kunne det godt se ud som om, antagelsen om den numeriske kønsdominans' betydning kan bekræftes. Familieopgaver og familieproblemer fylder tydeligvis meget mere blandt de ufaglærte kvinder end blandt de 2 mandegrupper. Men ses der i første omgang bort fra, hvad en vunden fleksibilitet bruges til og ses i stedet på, hvad der er afgørende for størrelsen på rummet/fleksibiliteten bliver resultatet et andet.

Den gruppe, der har det største rum til at tilgodese den praktiske omsorg, er de hvide smede. De har et selvstændigt og autonomt arbejde, hvor de ikke er så pladsbundne som de andre grupper, og de har indført flekstid. De kan komme for sent, uden at det koster dem tid eller penge, de kører med en afdelingsbonus, som gør dem mindre sårbare individuelt. De bruger ikke tid på at klæde om, og de kan tage pauser, når det passer dem. Til gengæld er der en negativ holdning til brugen af omsorgsdage, som de påstod ikke at kende eksistensen af og til brugen af barselsorlov. Man blev udsat for mobning, hvis man anvendte en af delene.

Den gruppe, der har det mindste rum til at tilgodese den praktiske omsorg, er de ufaglærte kvinder. De har et arbejde, der er monotont og pladsbundet. Når man sidder ved lyspletten, bestemmer maskinen farten, og man kan ikke bare stoppe. Andre i afdelingen sidder og venter på ens arbejde, så det er synligt, at der er andre, der er afhængige af ens arbejdsindsats. Enkelte i afdelingen såsom fejlfinderne og instruktørerne har mere selvstændigt arbejde, men de hører til de få. Til gengæld er der hos kvinderne en større velvillighed over for hinanden, når det gælder om at dække over en, der kommer for sent tilbage fra frokost. En villighed, der ikke sås hos mændene.

De sorte smede har lidt større rum for tilpasning rettet mod den praktiske omsorg. Når maskinen kører har man i princippet fri, men man kan ikke forlade afdelingen. De unge, der er hurtige, kan også selv styre tempoet og på den måde få sig nogle pauser, men brugen af rummet er dog alligevel begrænset, når man ikke kan forlade afdelingen. Hos de sorte smede var accepten af omsorgsdage og barselsorlov større end hos de hvide smede, men fornemmelsen var, at værkførerene her kunne være et problem. De ældre mænd og værkførerene kan være at konservativt element.

Ser man på mulighederne for at tilgodese forsørgelsen, viser der sig et tilsvarende mønster som med hensyn til rummet rettet mod den praktiske omsorg. Generelt må det siges, at mulighederne for forsørgelse er gode på virksomheden. De høje lønninger og de funktionærlignende ansættelsesforhold giver en vis tryghed.

Kvinderne tjener mindst både i fastløn og i afdelingsbonus. Mulighederne for at forøge indtægten er størst hos de sorte smede på grund af enkeltmandsbonussen, mens kvinderne har den mindste mulighed. De hvide smede tjener mest som gruppe betragtet, mens enkelte af de sorte smede på enkeltmandsbonus tjener mere end en hvid smed.

Der er stor forskel på, hvordan rummet omkring forsørgelsen er i de forskellige grupper. Det er helt accepteret at have bijob hos de hvide smede, selvom det i princippet kunne gå ud over ens arbejdsindsats på hovedjobbet og dermed trække en afdelingsbonus ned. Hos de sorte smede passer man selv sin bonus, og hvis der er nogle, der bliver mobbet, er det de langsomme og ikke de hurtige. Hos kvinderne er det til gengæld holdningen, at de hurtige er dem, der får fedterøvstillæg, samt dem der får specielle job og dermed tillæg. De betragtes som ledelsens kæledægger, og de bliver behandlet som sådanne, dvs. de bliver mobbet og holdt uden for fællesskabet i større eller mindre grad. Rummet for forsørgelsen bliver begrænset på den kvinde-dominerede afdeling, mens den fremmes på de mandedominerede afdelinger.

Rummet for at tilgodese den følelsesmæssige omsorg er forskellig. De formelle rammer er nogenlunde de samme: et rimeligt godt fysisk arbejdsmiljø og et mindre godt psykisk arbejdsmiljø, der var særligt belastet på grund af de dårlige tider. Fyringstruslerne og den megen fokusering på fraværet påvirkede alle.

I alle 3 grupper forekom mobning mod enkeltpersoner. Forskellen på kvindeafdelingen og mændene er, at på kvindeafdelingen består mobningen i, at ingen taler til personen i flere uger, mens det blandt mændene tilsyneladende var kontante enkeltdagsmobninger.

Der er forskel på, hvad der snakkes om i grupperne. Kvinderne diskuterer børn og ægtefæller, mens mændene diskuterer hobbyer og fremmede kvinder. Det giver forskellige muligheder for, hvad man kan bruge sine kollegaer til. Familieproblemer kan vendes hos kvinderne ikke hos mændene.

8.5.2. Brugen af rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov

Der er forskel på størrelsen af rummet og så brugen af rummet, hvilket kommer tydeligt frem i denne første case.

Rummet for at tilgodese den praktiske omsorg for familien var størst hos de hvide smede og mindst hos kvinderne i montagen. Ikke desto mindre er det kvinderne, der får brugt rummet i løbet af en arbejdsdag til at tilgodese netop den praktiske omsorg. De får købt ind, ordnet posthus osv. I modsætning hertil var der ingen af de interviewede mænd, der brugte deres rum til at tilgodese familiebehov. De bruger rummet til at tilgodese egne behov såsom socialt samvær med kollegaer og indkøb af hobbyting. De hvide smede

bruger derudover deres daglige fleksibilitet i arbejdet til såkaldte skuffeprojekter. Mændene kunne ikke drømme om at bruge frokostpausen til at købe ind til familien, hvor det for kvinderne var strengt nødvendigt at udnytte den sparsomme tid for at få hverdagen til at hænge sammen. De sorte smede brugte til forskel fra de hvide smede de 2 omsorgsdage, men meget ofte blev dagene brugt til egentid dvs. fridage. Enkelte passede dog børn, og enkelte havde taget de 14 dages fædreorlov, hvilket ikke var tilfældet hos de hvide smede. Kvinderne brugte både omsorgsdage og barselsorlov.

Ingen af de interviewede brugte flekstiden til en daglig flekstid, men til en daglig fast forskudt arbejdstid dvs. de mødte fast hver dag. Samtlige kvinder brugte fleksen til at kunne gå tidligt om fredagen på grund af institutionernes korte åbningstid. Det var lidt mere varieret med mændenes brug af fleksen, men igen var der tale om fast brug.

Der er sammenfald mellem mulighederne og brugen af rummet for forsørgelsen.

Kvinderne tjener mindst, og de hvide smede tjener mest. Til forskel fra både montagearbejdet og arbejdet ved forarbejdningsmaskinerne viste interviewene også, at arbejdet som hvid smed er af en sådan karakter, at de hvide smede i langt højere grad har bijob. Bijob forekom normalt i gruppen af hvide smede, men blev slet ikke nævnt af de sorte smede. Dette kan skyldes, at de hvide og sorte smedes familier har indrettet sig helt forskelligt, eller det kan skyldes forskellen på de to gruppers arbejde. De sorte smedes arbejde er for hårdt til, at man også kan klare et job ved siden af, mens det er muligt for de hvide smede.

Kvinderne i montagearbejdet talte i højere grad om at gå ned i tid og overhovedet ikke om at have et bijob.

Afsmitningen fra arbejde til familie og fra familie til arbejde var størst hos kvinderne. Kvinderne gav selv udtryk for, at de har meget vanskeligt ved at adskille arbejdsliv og familieliv. En god dag på arbejde, hvor en god dag skal forstås som godt socialt samvær med arbejdskammeraterne, giver en positiv afsmitning. Kollegaerne bruges også til at hælde ud til om familieproblemer og til eventuelt at få gode ideer til en løsning af problemerne på familiefronten. Syge børn og umulige mænd var forhold, der kunne nedsætte kvindernes koncentration og dermed arbejdsindsats.

Mændene gav udtryk for, at de adskiller familieliv og arbejdsliv. De kunne ikke komme i tanke om familieforhold, der havde haft indflydelse på deres

arbejdsdag. Ligesom de ikke kunne komme i tanke om forhold ved arbejdet, der påvirkede deres familieliv.

Problemer på hjemmefronten bliver ikke vendt på arbejde, og arbejdsproblemer bliver ikke vendt med ægtefællen. Om det er rigtigt, er vanskeligt at afgøre, men hvis indstillingen er sådan hos de fleste, er der ikke lagt op til diskussioner af hjemlige problemer i pauserne, og dermed begrænses sammenblandingen mellem de to sfærer automatisk.

8.5.3. Tilpasningsstrategierne

Familiernes og de individuelle tilpasningsstrategier varierer meget og kan ses i tæt sammenhæng med de muligheder for tilpasning, der findes på den specifikke afdeling. Det fantastiske er, at for hver enkelt faggruppe gælder, at de hver især har familieforhold, der næsten er identiske.

Rammevilkårene er meget ens for alle 3 grupper forstået som transporttiden og daginstitutionsåbningstider.

De ufaglærte kvinder er gift med mænd, der er på mindst fuldtid, som arbejder på mandedominerede arbejdspladser, og som betragter forsørgelsen som deres hovedopgave i forhold til familien. Da kvinderne selv er på fuld tid, kræver det daglige tidspuslespil stor fantasi og et rum, der kan skubbes i retning af større mulighed for praktisk og følelsesmæssig omsorg.

De "sorte" smede og arbejdsmændene er typisk gift med en af ovenstående kvinder. De betragter deres hovedopgave som forsørgelse, men bliver mindet om, at det ikke er konfliktløst hverken på arbejde eller i familien. Især oplever de yngre mænd dette stærkt, fordi de har stærke ønsker om at være fædre for deres børn, og det er meget vanskeligt at forene med arbejdsrollen som forsørger.

De "hvide" smede har giftet sig med en anden type ægtefælle, nemlig en ægtefælle, der på den ene eller anden måde står til rådighed for familien i form af et fleksibelt arbejde eller et deltidsarbejde. Det giver en mere konfliktløs tilpasning, men også en konstatering af at familie og børn er ægtefællens domæne. Forsørgelsen klares ved ud over at have et fuldtidsjob ofte at supplere med et bijob og lidt småfusk. Når yngre smede begynder at stille forældreskabskrav vil der sandsynligvis opstå konflikter her, men de var på besøgstidspunktet næsten usynlige.

8.5.4. Konflikter og dynamik

Som allerede antydnet er virksomhedskulturen præget af symbolerne knyttet til de to køn. Mændene betragtes som hovedforsørgere, og det går igen i de normer for adfærd, der findes i de forskellige afdelinger, ligesom der tilsvarende var en accept af, at kvinder har omsorgsforpligtelser på den kvindedominerede afdeling, og i særdeleshed i de normer og værdier kvinderne selv anså som legitime. De konflikter, som blev observeret, har da også deres udgangspunkt i netop symbolerne tilknyttet de to køn.

Der kunne lige anes en konflikt hos de hvide smede, mens konflikterne var synlige hos de to andre grupper.

Den konflikt, der kan anes hos de hvide smede, og som var tydelig hos både de sorte smede og kvinderne, er generationskonflikten. Hos mændene var det tydeligt, at der var tale om en generationskonflikt. De yngre mænd, og her var det tydeligst hos de sorte smede, har et andet forhold til deres familier og især deres børn, end de ældre mænd nogensinde har haft. Det giver sig blandt andet udtryk i ønsket om at bruge omsorgsdagene og fx undgå aftenskiptene, ikke at drikke øl i løbet af en arbejdsdag, fordi de vil være noget for deres familier, når de kommer hjem fra arbejde samt ønsket om, at der blev indført flekstid. De yngre sorte smede gav også udtryk for øgede konflikter på hjemmefronten, hvor ægtefællen stillede krav til deltagelse i den praktiske omsorg. Altsammen forhold som de ældre smede ikke kender til, og derfor ikke forstår og ikke finder rimelige. Der var på denne baggrund også begyndende diskussioner om overenskomstkravene. De ældre mænd prioriterede stadig den høje løn, mens enkelte af de yngre mænd mente, at fuld løn under barsel ville gøre det muligt for flere og også mere attraktivt, men samtidig mente de, at det havde lange udsigter, før det blev realiseret, fordi de ældre mænd var voldsomt imod.

Generationskonflikten så lidt anderledes ud hos kvinderne. Her var det diskussionen om, hvilke velfærdsgoder man behøvede, når man var mor samt diskussionerne om, hvordan man lever sit liv med børn i det hele taget. De ældre kvinder mener, at de yngre får det hele forærende, hvor det var noget anderledes, da de selv blev mødre. Samtidig havde enkelte nok den holdning, at de yngre familier satte sig for dyrt, når begge forældre behøver at arbejde fuld tid.

Hvor konflikten hos de sorte smede ville kunne føre forandringer med sig, vil konflikten hos kvinderne intet forandre. Her er formentlig blot tale om en

traditionel generationskonflikt, mens der hos mændene er tale om en fundamental ændring i synet på og i forholdet til børn.

Konflikten om, hvorvidt man prioriterer sit arbejdsliv over familielivet eller omvendt, kan findes i hver sin udgave. De yngre sorte smede bliver med deres krav om fx omsorgsdage indirekte beskyldt for at være familieorienterede. De sorte smede har stolte faglige traditioner, og det hører ikke med, at man tænker på familierne, det er kvindernes domæne. Hos kvinderne var det kvinder, der prioriterede arbejdet højt, fandt det spændende og interessant, der blev uglest. Den samme reaktion kom, hvis man ikke havde lyst at øse af sine familieproblemer. Man bliver beskyldt for at være for interesseret i sit arbejde.

Det er konflikten hos de sorte smede, der har karakter af symboloverskridning. Det er også den konflikt, der evt. vil kunne give de sorte smede bedre muligheder for at tage del i den praktiske omsorg for børn og familie og evt gøre det mere attraktivt for kvindelige smede at lade sig ansætte på arbejdspladsen. En lille sejr var vundet i og med, at nogle afdelinger havde indført flekstid på foranledning af de yngre smede, men det er muligt, at udvidelsen af rummet stopper der. De yngre smede skal kæmpe kampen selv og har ikke på nuværende tidspunkt nogle kvindelige kollegaer at lave alliancer med.

8.5.5. Sammenfatning og konklusion

Her til slut skal de ovenstående sammenligninger af de forskellige involverede afdelinger give det første praj om, hvordan antagelserne ser ud til at passe til virkeligheden. Alle antagelserne går på rummet for den praktiske omsorg, hvilket man skal huske på i det følgende.

Hovedantagelsen om, at den numeriske kønsdominans har betydning for rummets størrelse, kan ikke bekræftes. Casen viser snarere, at det er strukturelle forhold omkring jobbet, der er afgørende for rummet for tilpasning. Denne konklusion er helt parallel med resultatet fra spørgeskemaundersøgelsen. Derimod er det tydeligt, at der er stor forskel på, hvad kvinder og mænd bruger et rum til, hvilket også er i overensstemmelse med de kvantitative data. I denne case er det umuligt at afgøre, om det er kønnet eller den numeriske kønsdominans på afdelingen, der er afgørende for brugen af rummet, da de to variable er sammenfaldende. Men det er ganske tydeligt, at kvinder bruger deres tilkæmpede fleksibilitet til at varetage familiebehov, mens mænd varetager egne behov. Denne konklusion må siges at være i

overensstemmelse med konklusionerne fra det kvantitative materiale. Casen har leveret en af forklaringerne på, hvorfor en numerisk kønsdominans og kønnet ikke betyder et stort rum for tilpasning, men til gengæld betyder en del for brugen af rummet for tilpasning. Det skyldes, som surveyen også viser, at de strukturelle forhold omkring kvindernes job er så helt anderledes end forholdene omkring mændenes job, og disse strukturelle faktorer har stor betydning for rummets størrelse. De afgørende strukturelle forhold i casen er: en meget hierarkisk opbygget ledelsesstruktur, en stærk virksomhedskultur, der kræver loyale og hårdtarbejdende medarbejdere, pladsbundetheden, arbejdstidens organisering, arbejdets indhold (her forstået som udviklende eller ej) samt lønstrukturen. Ud fra disse afgørende strukturelle forhold er det helt logisk, at det er de hvide smede, der har det største rum for tilpasning, mens montagekvinderne har det mindste i casen, hvilket er i overensstemmelse med disse faggrupper i spørgeskemaundersøgelsen. I spørgeskemaundersøgelsen viser det sig, at kvinderne bruger rummet for børnebehov mere end mænd, og det omvendte forhold gør sig gældende for rummet for de mere generelle behov. Også dette kan bekræftes og forklares af casen. Kvinderne bruger rummet for praktisk omsorg mere end det gøres i nogen af de to mandedominerede grupper, og dette skyldes primært kvinders og mænds forskellige opfattelse af henholdsvis arbejdsliv og familieliv.

Kvinder og mænd opfatter sammenhængen mellem forældreskab og arbejdsliv forskelligt. Kvinder adskiller ikke de to sfærer, mens mændene siger, at de gør det. Det kan samtidig bekræftes, at den kvindedominerede afdeling i langt højere grad er præget af de ansattes familieforhold end de mandedominerede afdelinger, og dermed kan det også bekræftes, at kvinder forsøger at udnytte rummet så meget som muligt for at varetage familiebe-
hov. Alle de ansatte havde et dagligt tidspuslespil med meget lidt elastik, og det afføder behovet for en øget flekstid hos kvinder og nogle af de yngre mænd.

Derudover kunne det konstateres, at de kvindelige ansattes familieforhold var helt forskellige fra de mandlige ansattes familieforhold, hvilket også sås tydeligt i det kvantitative materiale. På trods af fuldtidsarbejdet har kvinderne hovedansvaret for familien, hvilket gør det nødvendigt at udnytte rummet mest muligt. Mændene og her især de hvide smede er gift med kvinder, der kan stå til rådighed for familien, mens de selv bruger fleksibiliteten til at varetage bijob. Turbulensen var at finde i gruppen af sorte smede, for det første fordi de yngre mænd har en begyndende ændret holdning til børneom-

sorgen, og for det andet fordi de yngre mænd er gift med kvinder, der har fuldtidsarbejde og ikke kan klare hele omsorgen selv.

I kapitel 2 var der en gennemgang af teorierne om kultur i organisationer, som blev knyttet sammen med diskussionen om magtforholdet mellem de to køn (den strukturelle kønsdominans), og hvordan dette vil kunne tænkes at blive udmøntet i de kulturelle processer på arbejdspladsen. Konklusionerne blev, at alle typer af kulturelle niveauer vil være at finde på en arbejdsplads, og det afgørende, for dette projekts synsvinkel, er symbolerne tilknyttet de to køn, og hvordan disse via samhandlingen henholdsvis indskrænker og udvider det rum, der er skabt af de formelle og uformelle regler på arbejdspladsen. To antagelser er konstrueret om disse forhold, og begge antagelser kan bekræftes ud fra denne case (se første side i dette kapitel).

Jern- og metalvirksomhed er en guldgrube med hensyn til eksempler på symbolernes betydning samt de forskellige kulturelle niveauers indflydelse på rummet for tilpasning. Virksomhedskulturen er stærk og i høj grad styret af ledelsen. Budskabet er loyalitet, sikkerhed, stabilitet og lighed (konkretiseret ved den store lovsamling om livet på virksomheden). Målet er integrativt og konkretiseret ved en stabil loyal og velkvalificeret medarbejderstab. Kernearbejdskraften er den gifte mand, fordi han er den ideelle arbejdskraft. Han vil prioritere forsørgelsen højt og derfor også være den stabile og loyale arbejdskraft.

Virksomhedskulturen følger tæt symbolerne knyttet til manden.

Et langt stykke hen ad vejen er normerne for adfærden for den enkelte en tro kopi af virksomhedskulturen. Fagforeningerne har indtil videre udelukkende prioriteret den højere løn, hvilket er helt i ledelsens ånd. Kampene og uenighederne har således kun drejet sig om niveauerne. At virksomhedskulturen er slået igennem viser sig også ved, at klubberne gik med til en lønnedgang for at undgå fyringer og for at hjælpe "deres firma".

De første konflikter er dog i syne, og det er netop på grund af ganske stærke subkulturer på arbejdspladsen. I nogle tilfælde kunne man tale om en afdeling som en selvstændig subkultur, og andre gange er det svært at se de store forskelle i selve faggruppen. Det virkede, fx som om de hvide smede var en subkulturel gruppe i sig selv, mens de sorte smede var meget opdelte fx bare i forhold til løn- og arbejdstidssystemer. For kvindernes vedkommende var der nærmest tale om et sammenfald mellem faggruppen og afdelingen. For alle grupper gjaldt, at kønnet er en afgørende faktor for afgrænsningen af gruppen, og at de krav hver enkelt gruppe stillede er i overensstemmelse

med den symbolik, der er knyttet til de to køn. Konflikterne mellem disse grupper kunne godt virke differentierende, men var indtil videre neddæmpet formentlig på grund af en stærk virksomheds- og arbejdspladskultur. På den anden side kan det bestemt ikke udelukkes, at der kan opstå egentlige konflikter om fx fuld løn under barsel.

Inden for hver subkultur var der tale om konflikter, hvoraf nogle kan føres tilbage til symbolerne knyttet til kønnene. I den kvindedominerede afdeling blev der set skævt til en, hvis man interesserede sig for arbejdet, da flertallet signalerer, at familien prioriteres højest. De arbejdsorienterede kvinder sætter således spørgsmålstejn ved symbolikken tilknyttet kvinden i denne afdeling, nemlig familieorienteringen. Kvinderne udvidede også mulighederne for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov, men ville formentlig ikke have accepteret, hvis nogle af kvinderne valgte at bruge fleksibiliteten til at varetage lønarbejde.

Det direkte modsatte forhold gør sig gældende på de mandedominerede afdelinger. Her begrænses muligheden for den praktiske omsorg, mens muligheden for forsørgelsen øges, hvilket er helt i overensstemmelse med symbolikken. Den konflikt, som formentlig vil kunne skabe ændringer i rummet, er konflikten mellem de yngre og de ældre mænd. De yngre mænd sætter spørgsmålstejn ved selve symbolet tilknyttet manden, når de ønsker mere samvær med børnene og dermed bekræfter denne case, at det er mænds forældreskabsbehov, der fører til ændringer i symbolerne tilknyttet de to køn. Ændringer i tilpasningsmulighederne for mænd på mandedominerede arbejdspladser vil på lidt længere sigt kunne give kvinder øget mulighed for at slække lidt på deres store omsorgsansvar, der på endnu længere sigt måske vil ændre den kvindedominerede arbejdsplads.

Samhandlingen mellem kollegaerne på arbejdspladsen kan både udvide og begrænse et rum for tilpasning. Om der er tale om en udvidelse eller en begrænsning af rummet for praktisk omsorg afhænger af den numeriske kønsdominans på arbejdspladsen. En kvindedomineret afdeling udvider rummet, mens en mandedomineret afdeling indskrænker rummet. Samhandlingen kan dog ikke overskride de strukturelle forhold, der ligger som et rammevilkår. Ændringerne i rummet vil komme fra de mandegrupper, der er begyndt at sætte spørgsmålstejn ved deres rolle som udelukkende forsørger.

Hvis man skal placere denne virksomhed i det i indledningen beskrevne kontinuum er det en virksomhed, der er styret efter traditionelle principper, der langt overvejende betragter familieliv og arbejdsliv som to adskilte

sfærer. Personalepolitikken er primært lagt an på at beskæftige gifte mænd med et stabilt forsørgelsesbehov og en ægtefælle, der tager sig af familiens behov. De hvide smede lever som den eneste gruppe op til denne karakteristik. I de to andre grupper opstår der konflikter mellem de to sfærer, hvor konflikten forsøges løst ved fx at udvide rummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov, hvad angår den praktiske omsorg, eller ved at gøre konflikten synlig ved at stille spørgsmålstegn ved symbolet tilknyttet den sorte smed.

KAPITEL 9

Et sygehus

Resultaterne fra de kvantitative data viste, at de adspurgte personalegrupper på sygehuset havde nogle forhold til fælles. Disse forhold var et hårdt psykisk og fysisk arbejdsmiljø, skæve og/eller skiftende arbejdstider samt et lille rum for tilpasning rettet mod børnebehov og et stort rum for tilpasning rettet mod de generelle behov. I det følgende skal dette afprøves på de kvalitative data. Det skal dog påpeges, at de to ufaglærte grupper (henholdsvis kvinder og mænd) i de kvantitative data næppe er de samme to grupper, som er blevet interviewet i casen. Hverken sygehjælpere eller portører vil registermæssigt ryge i gruppen af ufaglærte.

Ligesom i beskrivelsen af jern- og metalvirksomheden vil analyserne blive rettet henimod at kunne besvare de to antagelser om henholdsvis samhandlingen og dynamikken (se starten af kapitel 8). Endvidere vil der i analyserne blive lagt vægt på en diskussion af symbolerne knyttet til de to køn, om der er universelle træk og/eller unikke træk ved casen, og endelige hvorvidt de kvantitative og de kvalitative data kan supplere hinanden i besvarelsen af de allerede behandlede antagelser (se for opsummering kapitel 7).

Beskrivelsen og analysen af casen begynder med en kortlægning af sygehuset som virksomhed og dennes rammevilkår. Dernæst følger en beskrivelse af sygehuset som arbejdsplads. Denne beskrivelse bliver delt op efter de forskellige grupper, der er repræsenteret. For hver af disse cases vil de formelle og uformelle strukturer samt rummet for forældreskabets behov blive beskrevet. Endelig vil aktørernes/individernes tilpasningsstrategier blive skitseret.

9.1. En beskrivelse af sygehuset og rammevilkårene

Sygehusenes overordnede opgaver er at undersøge, behandle og pleje patienter. Derudover varetager de andre opgaver såsom forskning og uddannelse af sundhedsvæsenets personale.

I de sidste ti år er der sket en voldsom udvikling på sygehusene i Danmark. Der er sket en øget specialisering. Sygehusene er blevet større (centralisering), personalet er blevet fordoblet, og ressourceforbruget har været stort. Det har skabt megen offentlig debat om sundhedsvæsenets og sygehusenes strukturer i særdeleshed. Amtspolitikerne har det økonomiske ansvar for sundhedsvæsenet og har derfor sat sygehusene på smalkost, dvs. der er foretaget direkte nedskæringer eller fremsat krav om nulvækst.

En snusen til området giver indtryk af stor usikkerhed om fremtiden, utilfredshed med politikernes manglende evne til at foretage prioriteringer og tage langsigtede økonomiske beslutninger, en daglig turbulens, fordi der hele tiden er en sagsgang, der skal ændres og ansatte, der føler sig pressede både fysisk og psykisk.

Et sygehus huser mange forskellige personalekategorier. 4 typiske kategorier vil blive beskrevet i det følgende. Det er læger, sygeplejersker, sygehjælpere og portører.

Sygehuset er en kvindedomineret arbejdsplads, hvis man blot ser på antallet af ansatte kvinder i forhold til antallet af ansatte mænd, men der er så udpræget tale om en horisontal kønsarbejdsdeling, når man kikker lidt nærmere på kvinder og mænds placering i organisationen. Sygeplejersker og sygehjælpere er næsten rene kvindefag. De varetager patientplejen. Portørerne er udelukkende mænd. De varetager transporten af patienter, mad, linned, skrald osv. Lægerne har indtil for ganske nyligt næsten udelukkende været mænd, men er i dag et blandet fag med nogenlunde lige mange mænd og kvinder i reservelægegruppen dvs. de nyuddannede. Ser man på 1. reservelægegruppen er her meget få kvinder og i overlægegruppen stort set ingen.

Alle er amtskommunalt ansatte. Lederstillingerne er tjenestemandstillinger, mens de resterende er overenskomstansatte. Som offentligt ansatte har de fuld løn under barsel. For kvindernes vedkommende drejer det sig om 8 uger før termin og 14 uger efter fødsel. Derudover er der 10 uger, som enten faderen eller moderen kan tage og 14 dages faderorlov, som kan tages inden for de 14 første uger. Ret til en fridag ved barns første sygedag findes i samtlige de ansattes overenskomster.

Personalenormeringen på dette provinssygehus dvs. fuldtidsstillinger er på 412,25. Antallet af ansatte varierer meget, men ligger på ca. 520 personer. Ledelsen består af en kollektiv ledelse på 3 personer: En sygehusdirektør, en cheflæge og en chefsygeplejerske. Disse 3 har det overordnede ansvar over for

amtet. De har ansvaret for husets daglige drift, patientbehandling og pleje samt planlægningen af sygehusets virksomhed, herunder at budgetterne overholdes. Den overordnede ledelse uddelegerer dog den daglige ledelse til afdelingerne. På plejeafdelingerne består en afdelingsledelse af en oversygeplejerske og en administrerende overlæge. Portøraftdelingen har en overportør, der har det daglige ansvar for arbejdets tilrettelæggelse.

9.2. Intensivafdelingen

Intensivafdelingen er, som også navnet antyder, den afdeling hvor patienter, der kræver intensiv overvågning, placeres. Det er primært hjertestopspatienter og andre meget dårlige patienter samt opvågningspatienter fra operationsgangen. På en dagvagt vil der almindeligvis være 4 sygeplejersker og 4 sygehjælpere. På aftenvagt og nattevagt skal der mindst være 2 sygeplejersker og 1 sygehjælper. I weekenderne er der på dagvagten 3 sygeplejersker og 2 sygehjælpere.

Afdelingen ledes til daglig af en afdelingssygeplejerske og ved hendes fravær en 1.assistent. Derudover er de underlagt en afdelingsledelse som består af en oversygeplejerske og en overlæge. Der er ingen mænd blandt plejepersonalet.

Næsten samtlige ansatte på afdelingen har børn i den plejekrævende alder enten helt små børn eller børn, der lige er startet i skole. Dvs. de ansatte er i 30'erne med undtagelse af nogle enkelte. Et andet kendetegn er, at de næsten alle har en meget lang anciennitet på sygehuset, og at de selv har ønsket at komme netop på dette sygehus.

9.2.1. Arbejdets indhold

Den primære opgave er overvågning og pleje af patienterne. Selve behandlingen tager lægerne sig af, men i akutte tilfælde skal plejepersonalet på intensivafdelingen kunne klare meget selv og i mange tilfælde, hvor det er nyuddannede unge læger, der har vagten, føler sygeplejerskerne ofte, at de ved mere end lægerne.

Sygeplejerskens uddannelse er en mellemlang videregående uddannelse af 3-4 års varighed. Derudover har de været på forskellige kurser, der har med intensivarbejdet at gøre. Sygehjælperuddannelsen er et-årig. Her sker

efteruddannelsen på afdelingen. Alle både sygeplejersker og sygehjælpere har dog været på kursus i overvågningsudstyret, som er forholdsvist nyt.

Sygeplejersken og sygehjælperens arbejdsdag adskiller sig lidt fra hinanden.

En typisk dagvagt for en sygeplejerske vil starte kl. 7.00 med rapport fra nattevagterne. Nattevagterne har fordelt patienterne, så en sygeplejerske og en sygehjælper får tildelt et vist antal patienter afhængigt af det samlede antal. Den indbyrdes arbejdsdeling mellem sygehjælper og sygeplejerske kan variere lidt. Der tages temperatur og blodtryk, der gives medicin, og patienterne gennemgås inden morgenstuegangen. Stuegangen foretages altid af en 1. reservelæge. De ordinationer, der fremkommer i løbet af stuegangen, udføres i løbet af formiddagen. Der udleveres medicin igen inden frokost, hvorefter sygeplejerskerne selv spiser frokost. Fra 13-14 holdes der et samlet rapportmøde eller fagligt møde med alle, der er på arbejde. Kl. 15.00 aflægges rapport til aftenvagterne. I pauserne ind imellem de daglige gøremål skrives rapporter, bestilles tid til ambulante behandlinger, blodprøver og lign. samt optages kontakt med pårørende og socialkontorer. Patientsamtaler tages også ind imellem. Hjertestop bryder selvfølgelig den daglige rutine, og tager tiden fra snakken med den enkelte patient.

En typisk dagvagt for en sygehjælper følger sygeplejerskens skema og deres fælles patienter. Sygehjælperen deltager i rapporten og hjælper med blodtryk og temperaturtagning. Derefter deles morgenmaden ud. Efter egen morgenkaffe og inden stuegang vaskes patienterne, og morgenmaden ryddes af vejen. Efter stuegang skal nogle patienter hjælpes op. Inden frokosten deles ud, fyldes der op af linned, og køkkenet ryddes. Efter frokost lægges patienterne til at hvile. Sygehjælperne spiser frokost kl. 12.00 og holder fagligt møde sammen med sygeplejerskerne kl. 13.00. Kaffe bliver delt ud kl. 14.00, og nogle patienter kommer op igen.

9.2.2. Arbejdstidens organisering formelt og uformelt

Der opereres med 3 typer af vagter. Dagvagten går fra 7.00 til 15.30, aftenvagten fra 15.00 til 23.30 og nattevagten fra 23.00 til 7.30. Den ½ times overlapning, der er mellem hver type vagt, bruges til rapport, så der kommer kontinuitet i arbejdet.

Deltid er normen, - fuldtid er undtagelsen, og det gælder både for sygeplejersker og sygehjælpere. Sygehusets normeringer gives som fuldtidsnormerin-

ger, hvor mange hoveder, der er ansat i disse normeringer, er op til det enkelte sygehus. På dette sygehus er ansvaret for udfyldelsen af normeringerne lagt ud på den enkelte afdeling, og i dette tilfælde vil det sige afdelingssygeplejersken. Fagforeningsrepræsentanten mener principielt, at 75 pct. af sygeplejerskerne på en afdeling bør være på fuld tid. Realistisk mener hun dog, at 50 pct. skal være på fuld tid. Oversygeplejersken for afdelingen har samme holdning. Virkeligheden på intensivafdelingen er, at under 1/3 af sygeplejerskerne og under 1/3 af sygehjælperne er på fuld tid. Deltiden dækker over mange forskellige antal timer: Ned til 20 timer om ugen og op til 32 timer om ugen. Deltiden administreres således, at man har hele vagter på 8½ time, men til gengæld færre af dem dvs. flere hele fridage.

De ansatte konstruerer selv vagterne, fx kan man finde på at splitte en ledig fuldtidsstilling op i flere dele, hvis nogle i en periode gerne vil arbejde mere og andre mindre. Det har fx afstedkommet, at flere af de ansatte har flere ansættelsesbreve. Disse særlige ansættelsesforhold er blevet godkendt af ledelsen.

Der findes ingen stillinger, som består af rene dagvagter. Det er en principbeslutning, at alle skal have både aftenvagter og nattevagter på grund af kontinuiteten i arbejdet. Til gengæld findes der nogle få rene nattevagter og aftenvagter.

Vagtskemaerne udarbejdes af afdelingssygeplejersken for en 4 ugers periode. Her indarbejdes fridage, helligdage, ferier, såkaldte 0-dage (kompensation for den lange arbejdsdag) samt afspadsering. Man har lov til at afgive ønsker om fridage og ferier på særlige dage og prioriteringer mellem aften- og nattevagter.

Der er meget overarbejde på afdelingen - svarende til ca. 2½ fuldtidsansat. Det meste overarbejde går til de deltidsansatte, da det er billigere. Mængden af overarbejde skyldes fravær af forskellige årsager.

Uformelt foregår arbejdstidsfastsættelsen via bytninger. Det er de færreste, der bare kommer på arbejde de dage, hvor de er sat til. Nogle af de eneste, der gør det, er de faste aften- og nattevagter. 4-ugers-planen ligger klar, 4 uger før den træder i kraft. Der findes kun et eksemplar af planen, og alle ændringer føres ind på denne plan, som altid ligger tilgængelig i opholdsrummet. Planen har tilnavnet "bibelen". Indtil for ganske nylig har bytningerne fundet sted helt op til selve dagen. Der bliver byttet i både 2. og 3. led. Som noget nyt er indført, at bytningerne skal godkendes af afdelings-

sygeplejersken. Mange giver udtryk for, at de selv til tider synes, at det hele bliver lidt uoverskueligt, og det ville være dejligt med lidt mere styr på arbejdstidens tilrettelæggelse.

Helligdage og skoleferien udgør store konfliktområder. Med hensyn til ferieplaceringen forsøges det, at så mange som muligt får deres ønsker opfyldt. De tilbageblevne løber så det stærkere, og der bliver indkaldt vikarer i det omfang, der er penge til det. Helligdagene og især julen giver problemer. Vagterne i julen kan ødelægge stemningen på afdelingen hele efteråret. Man holder et møde, hvor såvidt muligt alle er til stede, og så skændes man. Moralen er meget lav, og ansvaret for afdelingen og kollegaerne kan ligge på et meget lille sted, når det gælder juledagene.

Syge børn er et ofte forekommende problem, men på grund af de relativt mange hverdagsfridage samt store afspadseringspukler er det ikke så synligt i fraværstatistikken. To forhold kom frem i diskussionerne om syge børn. Det er ikke legitimt at tage barns 1. sygedag på en aften eller nattevagt. Da bør der være en far eller andre til at tage sig af pasningen. For det andet prøver mange at klare 2. og 3. sygedag ved at afspadsere, og her er stor villighed blandt kollegaerne.

Det vil ofte være muligt at afspadsere i slutningen af en vagt, fordi man her kan overskue arbejdets omfang. Det er til gengæld vanskeligt at afspadsere fra morgenstunden. Kommer man for sent om morgenen, koster det morgenbrød, sker det gentagne gange, bliver det påtalt fra ledelsen. Man skal møde omklædt kl. 7.00 på dagvagten.

Kendetegnende for intensivafdelingen er, at personalet skal være til stede på afdelingen, og i udgangspunktet svares der også benægtende på, om det kan lade sig gøre at forlade afdelingen i løbet af en vagt. Ikke desto mindre forlod en af sygeplejerskerne afdelingen midt i interviewet, fordi hun skulle følge sit barn til skolebussen. Ligeledes viste det sig, at flere har haft problemer med pasningen på grund af det tidlige mødetidspunkt og derfor har haft et barn med om morgenen, som de så senere har fulgt i skole. Det vil også altid kunne lade sig gøre at gå i banken eller på posthuset, hvis man er i bekneb, hvis blot de andre giver lov, og det kommer selvfølgelig an på arbejdspresset. *"Men det vil næsten altid kunne lade sig gøre"*. Trods en formel ufleksibilitet er der tale om en stor uformel fleksibilitet i løbet af en vagt.

9.2.3. Graviditet og barsel

Samtlige de interviewede sygeplejersker og sygehjælpere havde haft en barselsorlov for forholdsvis nyligt, og de havde alle taget hele barselsorloven selv. De var alle gået fra den tilladte tid før terminen. Enkelte endnu tidligere på grund af komplikationer, som gjorde dem uegnede til arbejdet fx bækkenløsning. Ved barselsorlov ansættes barselsvikarer enten internt eller eksternt. Sygehusledelsen har den politik, at vikariatene skal slås op internt, så man på den måde kan få lidt jobrotation på stedet. Det er også via vikariater, at der rekrutteres nye medarbejdere.

9.2.4. Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø

Med hensyn til det **fysiske arbejdsmiljø** er der gjort lidt ud af at gøre opholdsrummene for personalet hyggelige med lidt grønne planter, men de mange skærme fylder en del og pynter ikke ligefrem. Pladsen er også trang på en dagvagt. På "kontoret" dvs. rummet med telefoner og skriveborde har man i perioder fornemmelsen af at sidde på nakken af hinanden.

Den fysiske nedslidning på grund af løft og megen ståen og gåen er tilsyneladende ikke et problem. Afdelingen er god til at tilkalde portører og dermed spare sig selv ved de tunge løft.

Belastningen ved især natarbejdet tales der til gengæld om. Den almindelige ansættelsesform kaldes en stilling med blandede vagter, og den består af 2-3 nattevagter og 2-3 aftenvagter på 4 uger. Belastningerne i denne forbindelse er familieafsavnene, og derfor foretrækkes nat frem for aften. Men de faste nattevagter gav udtryk for store belastninger. For det første går man og bliver lidt bims, fordi man aldrig får sovet ordentligt i natugen. Friugen går med at få normaliseret kroppens funktioner inden, man går i nat igen. For det andet er faren for pille-misbrug overhængende, fordi man så desperat ønsker at sove, når man har været på nattevagt. Endelig er der en tendens til, at personerne i ens omgivelser ikke tager behovet for fysisk hvile alvorligt. Syge børn er det eksempel, der bliver trukket frem. Både ægtefælle og kollegaer mener, at man godt kan passe et sygt barn efter en nattevagt.

De fysiske arbejdsskader er meget sjældne. Faktisk kunne de interviewede ikke rigtigt komme i tanker om nogen.

Det psykiske arbejdsmiljø kan deles i to former for påvirkning. Arbejdets påvirkning af den enkelte og det kollegiale arbejdsmiljø. De to former for påvirkning hænger ofte sammen, idet det kollegiale fællesskab kan være et bolværk mod for store psykiske påvirkninger af den enkelte.

Arbejdet på en intensivafdeling kan være hårdt. Det er her, de mest kritiske patienter ender, og det er ud over hjertestoppene, trafikofre, selvmordere, vuggedøde og andre, der af den ene eller anden grund ikke kan trække vejret selv. Den slags patienter har alle aldre, og det er tydeligt, at stemningen på afdelingen er anderledes, når der er indlagt børn og unge.

Der tales meget om patienterne. Det er en lille afdeling, og derfor vil man altid vide, hvilke typer af patienter der ligger, selvom man ikke selv er involveret. Alle vil også være forberedt, hvis kollegaer pludselig kommer grædende. *"Det værste er at have brugt en dag på en dårlig patient, og de så dør 5 minutter før, man skal ud af døren"*. Så får man nemlig ikke snakket ud med kollegaerne og tager oplevelsen med hjem til familien. De kender hinandens svage punkter og humør. Denne opmærksomhed på hinandens humør og accept af, at man viser følelser, har dog også en bagdel, nemlig at en enkelt persons dårlige humør kan ødelægge arbejdsdagen for de andre. Der er ganske enkelt ingen barrierer, som ellers ville forhindre irrationelle vredesudbrud.

Sort humor eller galgenhumor anvendes, når patienterne omtales, eller man distancerer sig ved at snakke om noget helt andet. *"Når man står og vasker en død, kan man stå og snakke om, hvad man skal have til middag"*.

De gør sig selv til noget særligt ved at afskærme sig fra andre. De har deres egen jargon, de bliver på afdelingen og går ikke i kantinen, de taler ikke specielt pænt til kollegaer fra andre afdelinger og mener, at akutafdelinger (intensiv, OP og skadestuen) er der, hvor der er værd at være. Her redder man menneskeliv. De indbyrdes konflikter på afdelingen bliver underordnet den overordnede holdning om at holde sammen. Der er tale om et stærkt sammenhold, hvor man oftere ligger i konflikt med kollegaer fra andre afdelinger end med hinanden.

Trods det beskyttende psykiske arbejdsmiljø mener alle de interviewede, at de har svært ved at adskille familieliv og arbejdsliv. Man er træt og uopmærksom, når man kommer hjem, hvis der er noget, der går en på. Man kan være ked af det, have dårlig samvittighed og føle afmagt. De fleste opfatter familien som en ressource, et sted hvor man kan hente kræfter igen.

9.2.5. Forældreskabets synlighed

De ansattes familieforhold er overordentlig synlige på afdelingen. Der ville være dem, der ville sige, at det var de ansattes familieforhold, der styrede arbejdets tilrettelæggelse på intensivafdelingen.

De fleste pauser bruges til familiesnak: Børn, madidéer, ægtefæller osv. Billeder fra familiebegivenheder tages med til almindelig fremvisning. Børnepasningsproblemer bliver ofte et kollektivt anliggende. Flere har haft perioder, hvor børnene er kommet med på afdelingen i kortere perioder, indtil en ny pasningsordning er på plads. Mange er gift med mænd, der i perioder har tjenesterejser, så kommer børnene også med på arbejdet. I sjældne tilfælde sover der børn i opholdsrummet. Det bruges dog kun i nødstilfælde.

Børn ringer, og børn kommer forbi. De lidt større børn kommer alene for fx at få penge til en biograftur, eller fordi de keder sig derhjemme. De mindre kommer for at sige godnat sammen med ægtefællen eller den, der passer barnet.

Vidensniveauet om hinandens familieforhold er meget højt. Man kender hinandens familier, har set de fleste - i hvert tilfælde børnene - og kan også finde på at holde fest, hvor familierne inviteres med. Man kender og følger med i hinandens glæder, sorger og problemer.

9.2.6. Familiens og de individuelle tilpasningsstrategier

Der kunne ikke spores de store forskelle mellem interviewpersonernes tilpasningsstrategier, og det uanset om der var tale om en sygehjælper eller en sygeplejerske.

De er alle i 30'erne, er gift eller samlevende og har i gennemsnit to børn, hvoraf det ene barn er i førskolealderen. Ægtefællen er privatansat med mere end 37 timer om ugen. Han foretager rejser i forbindelse med arbejdet, prioriterer sit arbejde højt og vil ofte være i et karriereforsøg. Omsorgen for børnene og de praktiske familieopgaver hviler på kvinden, og det uanset hvilken arbejdstid hun har. Hverdagsfridagene bruges til rengøring, indkøb, madlavning, tøjvask osv. På dagvagter vil manden oftest kunne aflevere børn i institution, men her opstår pasningsproblemer, når en mand er bortrejst. Langtfra alle institutioner åbner kl. 6.00. Ved aftenvagt opstår der ofte et overlappingsproblem, fordi manden ikke kan hente så tidligt. Enten kommer

børnene med, eller man får hjælp af bedsteforældre. Aftenvagter er i det hele taget upopulære. Enkelte havde arrangeret sig uden de offentlige pasningsforanstaltninger. En havde ung pige i huset, en anden havde en dagplejemor hver anden uge, og en tredje klarede sig selv med hjælp fra bedsteforældre. Alle gav udtryk for store planlægningspuslespil, der skulle gå op.

Kønsarbejdsdelingen er traditionel. Enkelte af sygeplejerskerne ville gerne gøre mere ud af arbejdet fagligt, men da det er dem, der yder familien fleksibilitet, er der hverken tid eller ressourcer til det. De gav udtryk for en vis bitterhed, men håbede at kunne tage revanche, når børnene blev lidt større. Sygehjælperne var generelt mere tilfredse med deres liv. De viste nærmere en taknemmelighed over at have fået et så spændende arbejde, selvom de prioriterede mand og børn højt.

Selvom de skiftende arbejdstider volder problemer, er der ingen, der ville være foruden. Trods alt giver det dem nogle muligheder sammen med børnene, som de ikke ville have, hvis de havde et normalt 8-16 job, og ind imellem giver det dem noget tid til sig selv på hverdagsfridagene. En havde følgende betragtning: *"Det er ikke så tosset, at kvinderne arbejder lidt i weekenderne, så får manden og børnene en chance"*. Dertil skal lægges, at de lige fra de valgte uddannelsen vidste, at det indbefattede døgnarbejde, så de har igennem hele deres studietid vidst, at de ville få denne slags arbejdstider. Det positive valg, der ligger til grund for arbejdstiderne, må også skærme for den negative indflydelse, arbejdstiderne har.

9.2.7. Normer, værdier og rummet for tilpasning

Plejepersonalet på intensivafdelingen holder sig for sig selv, også mere end det er strengt nødvendigt. De har op igennem årene udviklet en samværsform, der tager udgangspunkt i, at de, som henholdsvis sygeplejerske og sygehjælper, er noget ganske særligt. De er dygtigere end plejepersonalet på de andre almindelige afdelinger. Flere observationer viser dette. De spiser ikke i kantinen, når de forlader afdelingen har de altid et stetoskop om halsen, de har ikke tid til at snakke med folk fra de andre afdelinger, hvis de siger noget, er det ret ubehøvlet. De bevæger sig allesammen hurtigt, uanset hvad de skal og signalerer dermed travlhed og effektivitet. De taler og diskuterer med lægerne især med de unge reservelæger, der har vagterne om natten, som får læst og påskrevet, og endelig er de berømte for deres sprog og deres jargon.

De ansattes familier og især børn er en del af denne samværsform. De kommer, går og ringer. Arbejdstider laves om på grund af børn, slagsmålene om ferier og helligdage er på grund af børn, og syge børn kan få dem til at forlade afdelingen. Familierne styrer arbejdsgangen på afdelingen, og det er en selvfølge for de fleste.

Endelig indeholder kulturen et stort element af omsorg for hinanden i pressede situationer - både i private og arbejdsmæssige situationer. De har gode traditioner for at få talt ud om oplevelser og at hente hjælp udefra, hvis det er nødvendigt. De har alle svært ved at adskille arbejdsliv og familieliv.

Rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov for de kvindelige ansatte på intensivafdelingen er stort både formelt og uformelt. Den praktiske omsorg og den følelsesmæssige omsorg prioriteres højt. Arbejdstiden er fleksibel, børn kan komme, man er altid tilgængelig, man kan smutte, hvis det er strengt nødvendigt og lignende. Fleksibiliteten er lige ved at blive for stor. Når alt kan lade sig gøre, sætter man ingen krav til ægtefællen, og det hele hænger på en selv. I personalekollektivet tager man meget hensyn til hinanden, når det gælder følelsesmæssige påvirkninger fra arbejdet. Man taler sammen og græder sammen, og hvis det bliver for uoverskueligt, tilkaldes professionel hjælp. De allerfleste har deltid. Det kan lade sig gøre, fordi hovedforsørgelsen påhviler ægtefællen.

9.3. Portørcentralen

Portørcentralen har til huse i kælderen. Området består af et kontor, hvor overportøren holder til, en dagligstue, hvor portørerne holder til og et lille køkken med kaffemaskine, komfur og køleskab.

Portørerne går i uniform, som består af hvide bukser og en hvid jakke. Det er praktisk arbejdstøj, når du fx skal løfte patienter.

Portørerne er opdelt i to grupper. 8 personer er på ren dagvagt, mens 11 personer arbejder på rulleplanen dvs. har døgnvagten. Det daglige arbejde ledes og fordeles af overportøren. Han er selv gammel portør og blev valgt til overportørjobbet af de andre.

Aldersspredningen blandt portørerne er stor, men portørerne på rulleplanen er næsten alle midt i 30'erne eller yngre. De ældre portører er efterhånden søgt over på dagtjanserne. De interviewede personer er alle på rulleplanen undtagen overportøren, hvis arbejde foregår om dagen.

9.3.1. Arbejdets indhold

Portørarbejdet er såkaldt ufaglært arbejde. Portørerne er ligesom sygehjælperne organiserede i DKA. Men for at blive fastansat som portør kræves 8 måneders oplæring, hvor man kun får 90 pct. af mindste portørlønning. I løbet af disse 8 måneder skal man på 2x14 dages kursus, i alt 120 timer. Her læres løfteteknik, hjertemassage, førstehjælp, lidt fysiologi og lidt skæreteknik.

Portørernes hovedopgave er transport af mad, linned, skrald, senge og patienter. Dertil kommer løft af patienter samt klargøring af døde på afdelingen og i krematoriet. Det sidste indebærer klargøring til patologen dvs. udtagning af organer og sammensyning igen.

De portører, der har fast dagvagt, er tilknyttet bestemte afdelinger fx operationsgangen eller krematoriet. Portørerne på rulleplanen kan også primært have en afdeling eller en opgave, men klarer ellers de faste daglige rutiner og tilkaldene. En dagvagt vil nogenlunde forme sig således:

Kl. 7.00 køres morgenmaden ud på afdelingerne. Herefter drikker portørerne selv morgenkaffe. Kl. 8.00 hentes morgenmadsservicet igen samt linnedvogne og skrald. Kl. 10.00 hjælper portørerne med at løfte patienter, der skal lidt op, og kl. 11.00 hjælpes patienterne i seng igen. Kl. 11.30 køres frokosten ud, og kl. 11.35 - 12.00 spiser portørerne selv frokost. Kl. 12.00 hentes frokosten, og der køres medicin ud. Kl. 13.30 løftes patienter, der ønsker det, op. Kl. 14.00 har portørerne kaffepause. Kl. 14.30 løftes patienterne i seng igen. Kl. 15.00 er dagvagten slut. Imellem disse faste rutiner laves alle de ikke planlagte opgaver, og de består i at transportere patienter rundt på hospitalet.

9.3.2. Arbejdstidens organisering formelt og uformelt

Portørerne på rulleplanen har 3 vagttyper. Der er dagvagten, som går fra 7.00-15.00. Så er der en overlappingsvagt, der går fra 10-19, og endelig natte- og aftenvagten der går fra 15-07. Fra kl. 23.00 er det dog kun en rådighedsvagt, dvs. at vedkommende ligger på sygehuset og sover. På 10-19 vagten er der 1 person, og på 15-07-vagten er der 1 person. Vagterne og de bundne opgaver fordeles på en vagtplan, som er en rulleplan, dvs. at vagterne og opgaverne er fordelt ud i det uendelige. Hver person har sin placering på planen og ved altid, hvornår han skal på arbejde. Ferier og helligdage er også

indplaceret på forhånd, så det kommer ikke som en overraskelse for nogen, når de skal arbejde juleaften. I weekenderne er der kun 2 personer hele døgnet. Mange af de daglige rutiner gøres simpelthen ikke i weekenderne.

Alle portører er på fuld tid, ligesom de alle er mænd.

Overportøren tager udgangspunkt i rulleplanen. Her tjekkes om alle får det antal timer, de skal have, og om 11-timersreglen med dispensation er overholdt. Men hvem der i virkeligheden er på arbejde, kan ses i en rød maylandkalender, der ligger i dagligstuen. I denne kalender foregår den **uformelle** tilrettelæggelse af arbejdstiden dvs. handlen og bytningen med vagter, og der byttes og handles meget.

Nogle prøver at samle deres vagter i store bundter, så de fx arbejder i 10 dage i træk og så har fri i 1 uge bagefter. Andre prøver at tage så mange aften/nattevagter som muligt, da det jo giver fri om dagen. Andre prøver at undgå aften/nattevagten osv. Begrundelserne for de systematiske bytterier var uden undtagelser et bijob, mens begrundelserne for de akutte bytterier var børnene. Bytterier havde ofte karakter af en handel. Man tilbyder en kollega en god vagt økonomisk eller tidsmæssigt for at få fri på det tidspunkt, man ønsker. Man undgår på den måde sure miner, fordi man har gjort en god handel.

Helligdage og ferier volder ikke særlige problemer for kollektivet, men nok for den enkelte. Ens vagter er jo indplaceret, og ligeledes indplaceres sommerferien. Det betyder, at det er ens eget problem, hvis det passer dårligt, og man må prøve at handle eller bytte sig til andre vagter. Men det er ikke noget, kollektivet føler sig ansvarlig for. Den enkelte er indplaceret på skemaet, og ved det derfor også i god tid og kan disponere herefter.

Fraværsniveauet er generelt lavt for portørerne. Enkelte brugte barns 1. sygedag, og andre melder sig selv syge ved barns sygdom, men ellers byttes og afspadseres der.

Overarbejde forekommer sjældent, men forekommer nogle gange ved sygdom og ferier.

En arbejdsdag er fyldt op af rutiner, og dertil kommer tilkaldene. Pauser er der alligevel i løbet af en dag. Ud over de faste pauser er der et utal af pauser mellem opgaverne. De pauser kan i princippet holdes hvor som helst, bare man har sin hylér med sig. Mange bliver på afdelingerne og snakker, man kan gå i kantinen eller en tur udenfor. Hvis man skal lidt længere væk fx i banken, kan man bede overportøren om lov til at smutte. Man kan

næsten altid smutte i frokosten. Hyleren giver stor fleksibilitet. Som en siger: *"Alt kan lade sig gøre"*.

Som en af de unge surt konstaterede, kan den store fleksibilitet også anvendes til at finde et afsondret sted, *"... hvor ingen ser, hvor mange bajere man drikker"*.

Ved 15-16-tiden er overportørens arbejdsdag forbi, og aften/nattevagten overtager ledelsen over sig selv og 10-19-vagten. Afhængig af hvem, der har aften/nattevagten, får 10-19 lov til at gå tidligere, uden at der er tale om afspadsering altså en meget uformel ordning.

Alt i alt en stor fleksibilitet og en stor vilje til at bytte og handle, men med udgangspunkt i en rulleplan, hvor ens vagter er placeret, og hvor det er ens eget problem og ansvar, at de vagter bliver udfyldt med et menneske.

9.3.3. Fædre- og forældreorlov

De fleste af de portører, der var blevet fædre for nyligt, havde taget de 14 dage. Derudover havde de planlagt det således, at de havde en del afspadsering og ferie, som de tog i løbet af ægtefællens barselsorlov. Ingen portører havde taget dele af de 10 uger og havde heller ikke overvejet det. Amningen var argumentet, men de indrømmede også, at de ikke havde spor lyst til at gå alene med et spædbarn. De foretrak at holde fri, mens ægtefællen også havde fri. En enkelt portør havde taget de 10 uger, men han havde en forretning ved siden af, der skulle passes.

Diskussionerne om fædre- og forældreorlov havde afgjort en generationsmæssig slagside. De yngre mænd prioriterede deres børn højt, og syntes det var positivt med de muligheder, der var kommet. De syntes dog, at mere orlov sammen med ægtefællen ville være at foretrække.

De ældre portører forstod overhovedet ikke, hvad manden skulle blande sig i det for. Det var kvinden så afgjort bedst til. Overportøren udtrykte det på følgende måde sagt i spøg: *"Jeg vil allerhelst ansætte mænd, der er sterile, har aftjent deres værnepligt og ikke spiller fodbold"*, (fodboldspillere brækker altid et eller andet på et tidspunkt). Derudover kunne han konstatere, at de yngre mænd med små børn ikke var særligt fleksible, når der skulle kaldes folk ind. På fridage vil de ofte passe børn og kan derfor ikke umiddelbart komme på arbejde. Gik man overportøren på klingen viste det sig, at der er ganske mange af de ældre, der heller ikke er fleksible, fordi de har et bierhverv. En går med aviser, en er landmand og kan slet ikke kaldes ind i

høsten, en har et lille håndværkerfirma osv. Men det er man mere vant til - men det med børnene - det er ikke rigtig legitimt at være ufleksibel på grund af dem.

9.3.4. Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø

Rammerne er ikke specielt hyggelige ingen grønne planter og ingen plakater, men nok funktionelle. I weekenderne og om aftenen er hovedbeskæftigelsen at se fjernsyn. Til daglig spises der frokost og holdes pauser i dagligstuen.

De fysiske belastninger burde være til stede, men det var ikke noget, der taltes om. Det er trods alt et løfte-job. At det ikke blev fremhævet kan skyldes, at de unge ikke havde mærket noget særligt endnu.

Generne ved de skæve arbejdstider var også begrænsede, da vagtbyrden er forholdsvis begrænset, og der er mulighed for at sove på nattevagten. Fordelene ved de skæve arbejdstider opvejer ulemperne.

Med hensyn til det **psykiske arbejdsmiljø** er alkoholproblemer noget, der løbende bliver diskuteret. Den seneste fællesbeslutning går ud på, at der ikke må drikkes øl på portørcentralen før efter 14.00. Stemningen er tydeligvis vendt i løbet af de seneste år. De unge gider ikke drikke øl til daglig. De kan måske tage en øl på aftenvagten. De ældre portører har altid drukket øl, når det passede dem, og forstår ikke den lidt restriktive holdning, de unge har. Der anes en begyndende intolerance over for noget, der før har været en del af portørernes samværsform.

Samstemmende siger alle, at der er et godt arbejdsklima, og at man næsten kan tale om en korpsånd. Her, som så mange andre steder, hvor man ind imellem oplever menneskelig nød, skærmer man sig bag en jargon, som man ikke mente var for kvindeører og andre udenforstående. En mente, at tonen ville blive en helt anden, hvis der pludselig kom en kvindelig portør.

Ved særlige oplevelser som fx vuggedød og unge trafikofre taler man meget med det involverede plejepersonale dvs. sygeplejersker og sygehjælpere. Portørerne som gruppe taler ikke meget sammen om sådanne oplevelser. Man kan vende det med den portør, man evt har været sammen med, men at græde ud over kaffen bruges ikke.

Kapelarbejdet er der ikke ret mange, der bryder sig om, og derfor er der faste folk på den tjans, men alle kan risikere det ved sygdom og ferier.

Enkelte gjorde det simpelthen hen ikke, og det blev tilsyneladende accepteret, at man er lidt sart.

Generationsmodsatninger er der, især når talen falder på børn, familie og alkohol. Fuldstændigt de samme konflikter, som kunne findes hos de sorte smede. For bare 1 år siden var der virkelige klikedannelser, som ind imellem kunne gøre det lidt surt at være på arbejde, men de er opløst. En af grunde til den ændrede stemning er, at nogle af de gamle holdt op, og der kom flere unge ind.

9.3.5. Forældreskabets synlighed

Børn og familie er ikke synlige i portørcentralen. Her er ingen børnebilleder eller børnetegninger.

Der var to telefoner. En på overportørens kontor og en i dagligstuen, men de bruges til opkaldene fra afdelingerne, så privatsnak bruges ikke. Der bliver altid taget imod besked, og telefonen bliver altid taget i en dagvagt. På aften/nattevagter kan alting lade sig gøre. Efter kl. 15 er børn også velkomne, hvis der er pasningsproblemer, og hele familier kan troppe op for at hygge lidt med far. I weekenderne er der næsten altid familiebesøg med kager til eftermiddagskaffen.

De unge har et højt vidensniveau om hinandens familieforhold. Man får snakket meget, når man går to alene i weekenden. Til dagligt i pauserne snakkes der om alt og om intet, børn er et ret sjældent emne. Billeder af børn vises ikke frem i portørcentralen, men flere havde haft billeder med til fremvisning på afdelingerne altså til kvinderne på afdelingerne.

Portørerne har rige traditioner for at markere festdage herunder også fødsler. Flere så hinanden privat med familier, og der blev også holdt fester, hvor ægtefæller blev inviteret med.

Hovedbudskabet er, at de prøver at adskille familieliv og arbejdsliv både fysisk og psykisk. En enkelt nævnte dog, at han var nybagt far i en periode med mange vuggedøde. Det havde berørt ham meget, og han havde i den anledning fået installeret alle tænkelige alarmsystemer for at gøre sig selv roligere.

9.3.6. Familiens og de individuelle tilpasningsstrategier

De interviewede portører er alle først i 30'erne og har alle 2 børn, hvoraf det

ene barn er i førskolealderen. Samtlige af de interviewede portørers ægtefæller har erhvervsarbejde, er på fuld tid, ufaglærte og offentligt ansatte. Kendetegnende er også, at de sidder i boliger, der kræver to indtægter, så selv om de alle ytrede ønske om, at ægtefællen skulle arbejde noget mindre, har de ikke råd.

Børnene bliver passet i institutioner undtagen i et enkelt tilfælde, hvor ægtefællen er dagplejemor. Hvem, der henter og bringer, er lidt afhængigt af vagterne. Men samtlige af de interviewede deltog i mindre eller større omfang. Deres hverdagsfridage bruges på hobbyer eller bijob og ikke til børn eller huslige ting. Tilsyneladende har de allerfleste et eller andet ved siden af. Arbejdsdelingen er i alle familierne meget traditionel. Der hvor portørerne adskiller sig fra andre mænd er, at de tager sig af syge børn. Ægtefællen tager den første dag, og imens får han byttet sig til en fridag eller til en aften/nattevagt.

De giver alle udtryk for tilfredshed med deres arbejdsforhold og arbejdstider. De ville for alt i verden ikke undvære deres hverdagsfridage og det omskiftelige i det hele taget.

9.3.7. Normer, værdier og rummet for tilpasning

Portørcentralen bor for sig selv og holder sig for sig selv. Portørerne henter mad i den fælles kantine, men går ned og spiser den, fordi de hele tiden skal være til rådighed, og fordi de synes, det er rarest. Det er derfor heller ikke så underligt, at de har deres helt egen samværsform, selvom de samtidig er en del af sygehusets kultur.

De har en høj moral med hensyn til at møde på arbejde, og de har et godt sammenhold. Overportøren er selv gammel portør, som blev valgt af de andre, og er derfor en del af denne korpsånd. Han kender alle de uformelle regler og ved, hvor vigtige de er for at få det hele til at glide.

Portørerne har deres eget sprog, både hvad angår arbejdet, men også hvad angår snakken i pauserne. Alkohol indgår eller indgik tidligere som en vigtig del af samværet.

Sygehusets ledelse og lægerne er for portørerne nogle mennesker, man ikke umiddelbart taler med, mens man godt kan tale med sygeplejerskerne og især sygehjælperne, køkkenpersonalet og rengøringspersonalet.

Man adskiller familieliv og arbejdsliv. Når man er på arbejde, er det for at tjene penge til familien. Der er heller ingen synlige tegn på, at 2/3 af de

ansatte har børn. Børn hører privatsfæren til. Har man behov for at vise sine børn frem, går man op på en af afdelingerne, hvor det er legitimt at snakke om børn. Familierne og børnene er usynlige på arbejdspladsen, men er begyndt at stikke hovedet frem via de unge fædre.

Rummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov på portørcentralen er under udvikling. Denne udvikling er startet af de unge fædre.

Forsørgelsesbehovet har været i højsædet. De allerfleste har et bijob, som de er nødt til at tage hensyn til. Det er mest synligt ved ekstraindkald, hvor flere er meget ufleksible, fordi de simpelthen er på et andet arbejde.

Den begyndende udvidelse af rummet for tilpasning sker ved en begyndende legitimering af, at det at passe børn er lige så vigtigt som et bijob. Men der er tydeligvis en generationsforskel, så det er de unge indbyrdes, der er enige om, at pasning af både raske og syge børn er gode grunde til at sige nej til en vagt eller til at bytte en vagt. De ældre synes, det er noget pjat.

Samme mønster ses i holdningen til alkohol. De unge skal hjem fra arbejde og være sammen med deres børn, derfor drømmer de ikke om at drikke øl i løbet af dagen. De ældre kan ikke forstå, at de unge er så sippede.

Behovet for praktisk omsorg kan tilgodeses på portørcentralen. Der er stor fleksibilitet i arbejdstiderne i og med, at man langt hen ad vejen selv kan planlægge dem.

9.4. De medicinske læger

På medicinsk afdeling er ansat 2 overlæger (1 overlæge til hvert sengeafsnit), 5 1. reservelæger og 7 reservelæger, hvis antal dog kan variere. Derudover findes et medicinsk sekretariat, hvor sekretærerne har deres arbejdsplads.

Overlægerne og 1. reservelægerne har egne kontorer, hvorimod reservelægerne må deles om 2 kontorer. Derudover har de et mødelokale/opholdsrum, hvor konferencerne holdes, hvor der er en kaffemaskine, og hvor fællesfrokosten indtages samt et vagtværelse, hvor der står en seng.

Det at blive læge kræver en akademisk uddannelse. Efter mindst 5 år på universitetet bliver man cand.med. Herefter følger et turnusforløb på forskellige typer af afdelinger i 6 måneder ad gangen. Efter turnusforløbet kommer specialiseringen, der igen betyder midlertidige ansættelser på forskellige afdelinger. Når turnusforløbet er overstået, vil man ofte få ansættelse som 1. reservelæge. Endelig kommer jagten på den faste slutstil-

ling som overlæge. Alt i alt betyder ovenstående, at reservelæger farter rundt mellem landets sygehuse og sjældent er ret længe på det enkelte sygehus. Et gennemsnitligt ophold på dette sygehus ligger på ca. 9 måneder. 1. reservelægerne er lidt mere faste, de er i gennemsnit 1½ år på sygehuset. Kun overlægerne har en fast tjenestemandsstilling.

Lægejob og karriere kan slet ikke adskilles. Karrieren er indbygget i hele uddannelsen og især i forløbet efter universitetet. Som allerede skrevet gælder det om at få en slutstilling altså en overlægestilling. For at få disse meget eftertragtede stillinger kræves ud over de obligatoriske turnusser og den efterfølgende specialisering, en videnskabelig indsats i form af en doktorafhandling og en efterfølgende doktorgrad. Forskningen, der ligger til grund for doktorafhandlingen, skal klares sideløbende med fuldtidsarbejdet altså i fritiden eller i pauserne i løbet af en vagt.

Lægefaget er under forandring med hensyn til kønssammensætningen. 60 pct. af de lægestuderende er i dag kvinder, men det kan man ikke se på sygehusene. På hele dette sygehus findes en kvindelig overlæge. I 1. reservelægegruppen er der 2 kvinder.

Alle undtagen overlægerne er overenskomstansatte. Der er en særlig ordning for de unge reservelæger. De har korte ansættelser på skiftende arbejdspladser, hvilket betyder, at fx sygdom og barsel ofte vil falde uden for en ansættelsesperiode. Det har man rådet bod på ved at oprette en særlig lønfond i fagforeningen, hvorfra man modtager løn i sådanne tilfælde.

Stillingskategorierne følger både alderen på lægerne og et formelt hierarki. De yngste er reservelægerne, de har de helt små børn og de er samtidig bundsvinene. 1. reservelægerne er lidt ældre, de har ofte skolesøgende børn og er til daglig overordnet reservelægerne. Overlægerne er de ældste, de har voksne børn og er øverste chefer. De uddelegerer den faglige ledelse til 1. reservelægerne. De interviewede er reservelægerne, da det er dem, der har de små børn. Det betyder samtidig, at de erfaringer og oplevelser, de giver videre, ikke nødvendigvis hidrører fra lige dette sygehus. Det er mere et samlet billede af det at være reservelæge. De præciserer også, at det ikke har så stor betydning, på hvilket sygehus de befinder sig, lægejobbet og arbejdsgangene er de samme. Kulturen omkring lægejobbet varierer ikke fra sygehus til sygehus, tværtimod er normer og værdier omkring lægejobbet uafhængige af sygehuset. Til gengæld kan man tale om forskellige lægelige samværsformer, fx skulle der være stor forskel på de kirurgiske læger og de medicinske læger.

9.4.1. Arbejdets indhold

Lægerne undersøger og behandler patienter. Lægen har ansvaret for, at undersøgelsen er foretaget grundigt nok, at den rigtige diagnose stilles, og at der foretages en behandling ud fra denne diagnose. Derudover er læger hele tiden under uddannelse og med til at uddanne andre læger.

Det er 1. reservelægerne og reservelægerne, der varetager det daglige arbejde, mens overlægerne betragtes som en slags nestorer, man kan spørge til råds i særlig vanskelige tilfælde. Ingen står dog alene med en patient. Konferencer er et meget vigtigt redskab for lægerne. Her diskuteres faglige problemer og tvivlsspørgsmål vedrørende patienter. Ved konferencerne er mindst en overlæge til stede samt alle læger, der er på arbejde den pågældende dag.

En gennemsnitlig dagvagt for en ikke vagthavende læge starter med en morgenkonference, hvor den vagthavende gennemgår døgnets nyindlagte patienter. Derefter går man til den afdeling, hvor man skal foretage stuegang, og når lige at snakke med sygeplejerskerne, inden stuegangen starter kl. 9.00. Efter stuegangen skal der skrives journaler. kl. 11.30 er der konference for afdelingen. Denne konference løber lige over i frokosten, som slutter kl. 13.00. Efter kl. 13.00 skrives flere journaler og udskrivelses-papirer. Undersøgelser, lægen selv skal foretage samt samtaler med patienter, foregår i dette tidsrum. Hvis den vagthavende har meget travlt, og man selv er færdig, hjælper man den vagthavende.

Den vagthavende tager alle nyindlæggelser. Dvs. alt det der kommer på skadestuen, fra de praktiserende læger og fra ambulatoriet skal igennem den vagthavende. Den vagthavende tager beslutningerne om hver enkelt sags videre forløb.

9.4.2. Arbejdstidens organisering formelt og uformelt

Alle læger er på fuld tid. Deltid findes ikke i overenskomsten. Arbejdstidens organisering er bestemt af det vertikale hierarki blandt lægerne. Overlægerne har ingen døgnvagter. 1. reservelægerne har bagvagter dvs. vagter, hvor man er hjemme, men skal kunne tilkaldes. Reservelægerne har forvagterne dvs. har døgnvagten på sygehuset.

1. reservelægernes vagtskema er et 3-måneders rulleskema. Det giver ca. en bagvagt hver 6.døgn. Bagvagten forlader sygehuset efter aftenstuegangen

dvs. et sted mellem 18 og 22. Efter en bagvagt går man ofte på arbejde dagen efter for at kunne være med til konferencen. Dagvagterne starter alle kl. 8.00 og slutter lidt forskelligt mellem 15 og 16.30.

En 1. reservelæge lægger et vagtskema for reservelægerne for en periode på 4 uger ad gangen. Det kan ikke betale sig at lægge dem for længere perioder, fordi turbulensen i gruppen er så stor. I løbet af en sådan periode har hver enkelt ca. 5 aften/nattevagter, en hel weekendvagt og en uge fri. Dagvagterne starter kl. 8.00 og slutter lidt forskelligt afhængigt af, om man er vagthavende. Den vagthavende slutter kl. 16.30. Aften/nattevagterne starter kl. 16.00. Kl. 24.00 har man lov til at gå i seng på et dertil indrettet vagtværelse, men man må regne med at blive vækket i løbet af natten. Vagten slutter kl. 8.30, så man kan være med til morgenkonferencen. Ofte tages en dagvagt lige efter for at få lidt kontinuitet i arbejdet.

Der er en del overarbejde for lægerne. Overarbejdet består for det meste i ekstravagter på grund af sygdom eller ferier. Overarbejde på en vagt er meget sjældent og da højst $\frac{1}{2}$ times tid. Overarbejde skal såvidt muligt afspadseres, men efter 3 måneder udbetales det.

Man prøver at give folk sommerferie i den periode, de ønsker. Man indkalder sommerferievikarer, og de læger, der ikke har ferie, arbejder mere end ellers.

Juleaften trækker man lod om. Man kan ikke tale om, hvis tur det er, da det vil være de færreste, som var lige på dette sygehus sidste jul. De andre helligdage fordeles ganske almindeligt på vagtplanerne.

Uformelt byttes der en del vagter både blandt 1. reservelægerne og reservelægerne. Der byttes altid økonomisk lige over. Det er det umiddelbare indtryk, at bytteriet ikke fylder så meget hos denne personalegruppe, som hos de 3 andre personalegrupper.

Syge børn er en af den slags grunde, der næsten altid vil give et bytte. De yngre læger bruger også retten til fri ved barns 1. sygedag, undtagen hvis de er vagtbærende. Den vagthavende skal være der, og det kræver, at der skal en anden ind til en vagttjans. Det er ligesom om, at et sygt barn ikke er nok til at belaste en anden kollega på den måde. Læger med små børn er ikke særligt fleksible, da deres daglige liv er styret af et tidspuslespil, hvor ikke en brik kan flyttes. Det betyder også noget i overvejelserne omkring, hvornår man selv har en grund til at være fraværende. Det var tydeligt, at der var forskel på de kvindelige og mandlige læger. De kvindelige læger synes, at et

sygt barn er den bedste grund til at være fraværende, mens mændene hellere vil finde en anden løsning. Men alle forsøger først og fremmest at få fri, og mange gange har de fri. I helt umulige situationer: "*Så indlægger vi sgu' bare børnene*".

Selve arbejdsdagen styrer man fuldstændig selv. Man bestemmer også selv, hvornår arbejdsdagen er færdig, medmindre man er vagthavende. Den vagthavende skal selvfølgelig blive på sin post, indtil afløsningen indfinder sig. På en almindelig dagvagt er det ikke ualmindeligt, at man kan gå ved 14-tiden. Som en læge udtrykte det: "*Vores arbejdstid er opgavestyret og ikke tidsstyret*". Dvs. når man er færdig med dagens opgaver, kan man gå.

Pauser i løbet af dagen og de sidste timer af arbejdsdagen, hvor der ikke findes nogen bundne opgaver, kan bruges helt forskelligt. Nogle går hjem for at hente børn, andre tager ud for at handle og en gruppe forsker. Kvinderne henter børn og handler, mens mændene primært forsker og henter børn.

9.4.3. Barsels-, fædre- og forældreorlov

De kvindelige læger havde taget al orlov selv. Grunden var amningen. Økonomisk kunne det slet ikke betale sig, da kvinderne, fordi de er yngre læger, var uden længerevarende job og derfor måtte søge løndækning. En dækning der svarer til sygedagpenge. Manden havde taget de 14 dage og kombineret med ferie og afspadsering.

De mandlige læger er ikke begyndt at tage forældreorlov endnu. Som den mandlige cheflæge sagde: "*Det må komme lige så langsomt, og det er godt, når det kommer*". Chefen er altså positivt indstillet, men det har ingen stor effekt på de faktiske forhold. En enkelt havde taget noget af forældreorloven. Han havde ikke fortrudt, men holdningen blandt lægerne er, mener han, at det er et klart signal til omverdenen om, at man prioriterer familien frem for karrieren.

9.4.4. Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø

De fysiske rammer er ikke overvældende. Reservelægekontorerne er direkte uindbydende. 1. reservelægekontorerne og især overlægekontorerne har et personligt præg.

Den fysiske gene, der nævnes oftest i interviewene, er stressoplevelsen. Når man er vagthavende, kan der opstå situationer, hvor det hele er uover-

skueligt, fordi det vælter ind med patienter. Efter sådan en dag kan det være vanskeligt at komme ned på jorden igen, og det giver sig udslag i søvnbesvær.

Det psykiske arbejdsmiljø kan deles i to typer af påvirkning: Psykiske påvirkninger af den enkelte direkte forårsaget af arbejdet, og det kollegiale arbejdsmiljø.

Læger har ligesom de andre beskrevne grupper på sygehuset at gøre med syge og nødlidende mennesker, og det berører også lægerne, men på en helt anden måde end fx sygeplejerskerne giver udtryk for. Sygeplejerskerne sætter sig selv i patientens sted, hvis han/hun fx har stærke smerter, mens de sætter sig i pårørendes sted ved fx vuggedød. Lægerne derimod er opdraget til via deres uddannelse at betragte en hvilken som helst patient som et fagligt problem, der skal løses, så patienten overlever. Lægerne berøres psykisk, når de står over for et fagligt problem, de ikke kan klare, eller hvor de er i tvivl. Den fatale fejlvurdering af en patient er alle lægers mareridt. Lægerne arbejder alene, også når de er nyuddannede. Lægerne har det endelige ord at skulle have sagt i forhold til behandlingen af en patient. Ansvar er stort, og det er utroligt psykisk krævende for den enkelte at skulle leve op til dette, især når man lige er blevet lukket ud fra universitetet. De ældre læger giver udtryk for, at det pres ligger på én lige så længe, man er læge, og det er det pres, man tager hjem. *"Tog man nu den rigtige beslutning?" "Kunne jeg have handlet anderledes?" osv.*

Dette faglige pres berører den enkelte mest. Dertil kommer de psykiske belastninger ved fx at skulle give patienter og pårørende de ubehagelige meddelelser, at være vidne til menneskelig lidelse og se mennesker dø. Igen fremhæves vuggedød og unge trafikofre som det værste. I disse tilfælde anvendes det faglige engagement som buffer. Man intellektualiserer sig ud over den følelsesmæssige påvirkning, gør det til et fagligt problem. Man dækker sig også bag en faglig jargon, der er universel fra sygehus til sygehus, og som gør, at alle læger kan snakke sammen.

Er der et kollegialt fællesskab, der kan være buffer for det store ansvar, der påhviler den enkelte? Svaret er nej. For det første er hierarkiet knivskarpt. Man taler med lægerne på sit eget niveau. Reservelægerne, der selvfølgelig føler presset størst, når sjældent at få nære kollegaer på en arbejdsplads. Det kan ikke betale sig, når alle er væk måneden efter.

Konferencerne anvendes til faglige diskussioner og tvivlsspørgsmål, og man skulle tro, at netop disse kan anvendes af reservelægerne, men det er langt fra tilfældet. Her spiller overlægerne en stor rolle, og de varierer fra sygehus til sygehus. I nogle tilfælde skal man nok nære sig for at give udtryk for tvivl, medmindre man er helt sikker på, at det faktisk er et interessant medicinsk problem, man er faldet over. På andre sygehuse er der en stemning af, at man hellere må spørge en gang for meget end en gang for lidt. De samme forhold gør sig gældende i forhold til anvendelsen af bagvagterne. Hvornår ringer man til en bagvagt? Hvornår udstiller man bare sin egen uformåenhed, og hvornår er det relevant? Det afgøres også af stemningen blandt lægerne. Det gælder om at finde en balance. Man skulle jo nødig fremstå som den rene tumpe. Konkurrencen betyder, at man gerne vil fremstå som en fagligt dygtig læge, der påtager sig sit ansvar.

De yngre læger selv siger, at de ikke får støtte fra hinanden. Det hører ikke med til lægerollen at udvise følelser og usikkerhed. En giver udtryk for misundelse på plejepersonalet. De er gode til at snakke med hinanden og til at støtte hinanden. På vagterne, hvor de er alene, kan man nasse lidt på plejepersonalet, hvis der er tid til en sludder.

Misbrug af forskellig art (piller og alkohol er det mest almindelige) er ikke noget ukendt fænomen. Når det opdages, er reaktionen kompromisløs. Beskeden er behandling eller inddragelse af lægeautorisationen. Hvor man vil gå langt i forsøget på at "redde" en kollega i de andre personalegrupper, er holdningen klar, når det gælder reservelægerne. Sygehuset får ikke selv glæde af at "redde" en reservelæge, da sygehuset bare er en station på vejen. Tolerancen er minimal. Holdningen til de fastansatte må jo være en anden, men det var tilsyneladende et tabubelagt emne, eller også har de ikke haft nogle eksempler på dette sygehus.

Når man spørger lægerne, hvordan de overhovedet klarer det, viser det sig, at de har et netværk. Netværket følger bare ikke det aktuelle ansættelsessted. Studiekammerater udgør netværket. Man ringer til hinanden for at få gode ideer eller for at diskutere en speciel patient, og man ser hinanden i fritiden, hvor man giver hinanden lov til at stille alle spørgsmålene. Mange har en partner, der også er læge, og det er tydeligt, at de bruger hinanden til faglig støtte. Derudover, og det er nok det vigtigste, elsker de deres arbejde (sådan udtrykker de det). De har altid villet være læger og ikke andet. De har gennem hele deres studietid forberedt sig til lægelivet. Mange kommer fra lægefamilier og er vokset op i miljøet - kender det indefra - og ved, at det

er hårdt at være yngre læge. Ingen af de interviewede kunne tænke sig at bytte fag.

9.4.5. Forældreskabets synlighed

Børn og familie præger ikke lægernes arbejdsdag. Ved fællesfrokosten og konferencerne er det faglige problemer, der er samtaleemner, og ikke private forhold.

De yngre læger har en rimelig høj viden om hinanden, taget den korte tid de ofte er sammen i betragtning. Nogle af de kvindelige læger var gået så langt som til at tage billeder med af børnene for at vise dem til de andre kvindelige læger. De mandlige læger havde ikke haft billeder med.

Man kan altid få fat i en læge på grund af hyleren, og sekretærerne i det medicinske sekretariat tager altid imod besked, især når det er børn, der ringer. Enkelte havde haft børn med på sygehuset, men det havde været på en fridag, fordi de skulle hente noget. Man kender slet ikke hinanden godt nok til, at man har behov for at vise sine børn frem.

Man får stærkt indtrykket af, at når en læge træder ind på sygehuset træder hun/han også ind i sin lægerolle. For at kunne leve sig ind i denne rolle kan det ikke nytte også at medtage sin forældrerolle.

9.4.6. Familiens og de individuelle tilpasningsstrategier

De interviewede læger er i 30'erne og har 1-2 børn i førskolealderen.

Kendetegnende for disse læger var, at deres partnere også var læger. Det giver nogle store koordineringsproblemer, når man gerne vil bo samme sted. Det kræver, at der er to stillinger ledige på samme tid i samme område. De prioriterede alle at være arbejdsløse i perioder frem for at skulle bo i hver sin ende af landet, og især efter at der var kommet børn, var det utænkeligt at skulle bo hver for sig.

Der er ikke de store forskelle på tilpasningsstrategierne hos henholdsvis de kvindelige og de mandlige læger. Det er et kæmpe puslespil under alle omstændigheder at få det til at gå op i den sidste ende. Bedsteforældre spiller en stor rolle, når det pludselig går galt, men ellers forsøger man at få byttet vagter, så de passer sammen med ægtefællens forstået på den måde, at børnene kan blive hentet og bragt til institutioner, og der er nogen hos dem både aften og nat. Man har indtrykket af, at de timer, hvor hele

familien er samlet, er meget sjældne. Fælles ferier bliver derfor prioriteret højt - dem slås man for. Den praktiske arbejdsdeling virker traditionel, men de mandlige læger laver lidt praktisk husarbejde på deres hverdagsfridage.

Der, hvor den store forskel mellem den kvindelige og den mandlige læge kommer ind, er i forhold til karrieren og i valg af speciale. Forskning er kodeordet i forhold til karrieren. De kvindelige læger, mente det var helt umuligt både at have fuldtidsarbejde, børn og forske, så det med forskningen måtte vente. De ønskede sig alle specialer, som ikke var så forskningstunge, blandt andet var det at blive praktiserende læge meget populært blandt de kvindelige læger. Deres ægtefæller derimod mente godt, at der var tid til at forske. De gik alle mod forskningstunge specialer. En enkelt af de kvindelige læger mente, at det i perioder var næsten umuligt at få det til at hænge sammen. Hun ville gerne have en kortere arbejdstid, men vidste for det første at overenskomsten sagde nej, og for det andet at deltid ville være det samme som at vinke farvel til den faste stilling. Sådan var det bare.

Det samme billede viste sig bare omvendt hos de mandlige læger. De var i gang med forskningsprojekter, mens deres ægtefæller havde valgt de forskningslette specialer fx psykiater. Altså et tydeligt billede på en begyndende horisontal kønsopdeling.

Evnen til at adskille arbejdsliv og familieliv var størst hos mændene. De mente, at de fik mest positivt med hjem. De var glade for deres arbejde og udfordringerne i det, og det gav dem et overskud til familien også. De faglige problemer og de ubehagelige oplevelser diskuterede de både med ægtefællen og venner fra studietiden. De tænkte sjældent på familien, når de var på arbejde.

Kvinderne havde sværere ved at adskille familieliv og arbejdsliv. De kunne sagtens være trætte og kede af det, når de kom hjem og mente egentlig nok, at det gik ud over familien, at man ikke havde fået snakket en oplevelse igennem med en kollega, inden man skulle hjem og være mor. De oplevede også, at de var mindre oplagte på arbejde, hvis de fx havde et sygt barn derhjemme.

Både de mandlige og de kvindelige læger mente at kunne konstatere ud fra deres gang på forskellige sygehuse, at der er en klar tendens til, at kvinder er mindre karriereorienterede end mænd, eller at kvinder prioriterer familien, så manden kan prioritere karrieren.

9.4.7. Normer, værdier og rummet for tilpasning

Det må nok konkluderes, at de normer og værdier, der ligger til grund for lægernes samværsform, i højere grad tager udgangspunkt i professionen end i rammerne på den enkelte arbejdsplads. Denne professionskultur skabes allerede i rekrutteringen til faget for derefter at blive udbygget i studietiden. Den læres praktisk at kende i reservelægetiden, for endelig at blive videregivet til egne børn, studerende og unge reservelæger som 1. reservelæge og overlæge.

Den er først fremmest kendetegnet ved et stærkt hierarki. Dernæst er den præget af konkurrence medlemmerne indbyrdes, fordi der skal gøres karriere for at få en slutstilling. Den store konkurrence blandt lægerne indbyrdes gør selvfølgelig også, at samværsformen er stærkt individualiseret. Man står alene med patienterne, og beslutningerne kan først bagefter diskuteres med andre. Der er ikke plads til tvivl og følelser, det klares i det sociale netværk.

Samværsformen favoriserer mandlige læger frem for kvindelige læger. For det første, fordi der endnu er meget få kvindelige overlæger, og overlægen betyder meget for stemningen blandt lægerne. Mange mandlige overlæger regner ikke kvindelige læger. For det andet "taber" kvinderne i kampen om familie kontra karriere, således at det stadig primært er mændene, der har sat sig på de forskningstunge områder og karrieren, mens kvinderne får hovedansvaret for familien. Endelig giver kvinderne udtryk for, at de har meget svært ved at klare det psykiske arbejdsmiljø, hvor der er så lidt støtte at hente. Der er ikke traditioner for at håndtere følelsesmæssige reaktioner, de er udelukkende et svaghedstegn.

Fordelen ved denne kultur er, at læger opdrages til at tage det ansvar, de reelt også har, og som de kan blive stillet til regnskab for. De taler samme sprog, og arbejdsgangene er identiske uanset, hvilket sygehus de befinder sig på. Det er en nødvendighed, når de flytter så meget rundt.

Hele opbygningen af den praktiske uddannelse stammer fra den gang, da læger var mænd, der havde hjemmegående hustruer, og hvor der stod lægeboliger til rådighed ved sygehusene. Sådan er det ikke i dag. For det første gifter mange læger sig med hinanden, og så er konstruktionen med de forskellige turnusser helt umulig. For det andet gifter både mænd og kvinder sig i dag med personer, der har en tilknytning til arbejdsmarkedet, som de ikke bare vil opgive. Man kunne således forvente visse ændringer i de næste år, men det vil tiden vise.

Rummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov er lille. Til daglig er der tale om en vis fleksibilitet. Man kan bytte vagter, man kan gå før tiden, man kan tale i telefon, og man kan løbe småærinder. Men ser man på rummets størrelse i et lidt større perspektiv er det lille. For overhovedet at blive færdig med den praktiske uddannelse kræver det enten en familie, der har mulighed for at flytte med rundt i landet, eller en økonomisk formåenhed, der kan klare arbejdsløshedsperioder, mens man venter på stillinger i ens eget område. For at kunne gøre karriere er det nødvendigt, at man har en ægtefælle, der prioriterer familien frem for karrieren i en periode, så man selv kan få forsket, medmindre man vælger et speciale, der ikke kræver så megen forskning. Lægeuddannelsen og lægekarrieren er indrettet efter, at familien indretter sig efter den og ikke omvendt. Konflikten mellem arbejdsliv og familieliv udkæmpes mellem ægtefællerne og ikke på arbejdspladsen. Det ser ud til, at det foreløbig er kvinderne, der yder familien fleksibilitet, så manden kan prioritere karrieren.

9.5. Subkulturer og professionskultur

Ligesom ved case nr.1 skal der i det følgende foretages en sammenlignende gennemgang af de 3 forskellige faggrupper, der er blevet interviewet i undersøgelsen.

Til trods for at de interviewede grupper alle er ansatte på den samme virksomhed, er forskellen på de 3 gruppers rammevilkår markante, og dette skyldes primært, at arbejdsopgaverne er vidt forskellige. Generelt kan det observeres, at rummet for den praktiske omsorg er forholdsvis stort for alle grupper, men igen er der stor forskel på, hvordan rummet udnyttes af de forskellige grupper.

I denne case er det muligt at sige noget om, hvorvidt kvinder og mænd bruger et rum forskelligt på trods af, at de i udgangspunktet har samme muligheder, idet der både er interviewet mandlige og kvindelige læger.

9.5.1. Rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov

Rummet for tilpasning mellem forældreskab og arbejdsliv på sygehuset er forholdsvis stort, når det gælder rummet for den praktiske omsorg. Dette er

generelt og skyldes ikke den numeriske kønsdominans. Det er strukturelle forhold, der gør rummet stort.

På trods af en meget stiv og central økonomisk styring er der en stor grad af decentralisering på de forskellige niveauer. Denne decentralisering viser sig tydeligst på den måde, kvinderne på intensivafdelingen deler fuldtidsstillingerne op på. Den centrale økonomiske styring har størst indflydelse på gruppernes manglende følelse af ansættelsestryghed, og dette var tydeligvis en ny følelse på sygehuset. Flere af grupperne var direkte bange for fyringer, og det har selvfølgelig en indvirkning på, hvilke krav der bliver stillet eller især ikke bliver stillet til ledelsen for tiden.

Det er dog også karakteristisk for et sygehus at trods en forholdsvis stor grad af rammestyring og decentralisering til de enkelte afdelinger og faggrupper, er der inden for hver gruppe et stærkt lokalt hierarki, der præger grupper og afdelinger. Det var dog nok lægegruppen, der var mest afhængig af overlægenes signaler til de unge læger, om hvilken grad af støtte man kan regne med fra den kant. I de andre grupper havde lederne stor indflydelse på graden af uformel fleksibilitet. Både afdelingssygeplejersken og overportøren virkede som om, de accepterede det meste, bare der var folk på arbejde. Den nye oversygeplejerske sendte derimod nogle andre signaler, der måske vil få betydning for intensivafdelingen.

Alle de ansatte er offentligt ansatte, som automatisk giver visse rettigheder, såsom fuld løn under barsel og barns 1. sygedag. På grund af arbejdets indhold opereres der også med ekstramandskab eller en vikarkonto, så der altid kan kaldes folk ind. I de undersøgte grupper er der ganske enkelt krav om en minimumsbesættelse hele døgnet, samt arbejdsmiljøregler, der skal overholdes, hvilket gør det nødvendigt med vikarer ved fx barselsorlov og ferier.

De skiftende arbejdstider og de deraf følgende hverdagsfridage samt det meget selvstændige arbejde i alle 3 grupper giver også gode rammer for en daglig fleksibilitet. Til at trække i den anden retning er de faste mødetider, og dette gælder især indmødetiderne. Dem kan der ikke rykkes ved, fordi man her skal afløse en kollega, der har været på arbejde i mindst 8½ time. Arbejdsdagens sluttidspunkt kan bedre forhandles. Fælles for de 3 grupper er dog muligheden for at bytte vagter. Det praktiseres i alle 3 grupper og er en nødvendighed for de fleste for at kunne klare de skiftende vagter.

Det er lidt svært at afgøre umiddelbart, hvilke af de interviewede grupper, der har det største rum for tilpasning, fordi mulighederne ser nogenlunde

ens ud for grupperne. Hvis der skal differentieres må det blive på pladsbundetheden, og her taber intensivafdelingen og deres ansatte. Kvinderne må ikke forlade afdelingen, mens både portører og læger kan bevæge sig rundt på hele sygehuset og i princippet også udenfor, hvis blot de medbringer deres hylér. Til gengæld er kvinderne de eneste grupper, der har adgang til deltid og kortere arbejdstid, og det giver alt andet lige bedre muligheder for at tilgodese behovet for praktisk omsorg. Denne mulighed forekommer hverken i portørernes eller lægernes overenskomst.

Det bliver derimod lettere at differentiere mellem de 3 grupper, når den mere uformelle side af rummet inddrages.

Kvinderne på intensivafdelingen har via samhandling udvidet fleksibiliteten i højere grad end læger og portører. Denne fleksibilitet giver sig bl.a. udtryk i, at man godt kan smutte i løbet af en arbejdsdag, at man ved pasningsproblemer kan have børn med på arbejde, at man næsten selv bestemmer, hvor mange timer man vil arbejde, at man hvert år forhandler ferier og helligdage, at bytninger kan foregå op til samme dag fx ved syge børn. Kvinderne udvider rummet for tilpasning, når det gælder den praktiske omsorg.

Portørerne kan ikke forhandle deres arbejdstid. De kan bytte, men hvis ikke det lykkes, er ansvaret ens eget, men fleksibiliteten er afgjort til stede. Hos portørerne handles der med vagter, dvs. man giver en anden et tilbud, som ikke kan afslås, så er grunden til bytningen underordnet. Det samme gælder helligdage og ferier. Portørerne forlader ikke arbejdspladsen i løbet af en dag, men de kan finde på at gå tidligere fra aftenvagten, hvis nattevagten tillader det. I princippet kunne der både være børn på arbejdspladsen, og man kunne smutte, men kravene har ikke været der, og derfor er rummets grænser ikke afprøvet. Barns 1. sygedag bliver brugt, mens brug af barselsorlov stadig er meget begrænset. Jargonen indbyrdes blandt portørerne lagde ikke ligefrem op til spædbørnspleje. Her begrænser samhandlingen mellem portørerne den enkeltes formelle ret til at tage barselsorlov. Det forventes ikke af en portør. Ligesom det var tilfældet med de hvide og sorte smede, er den symbolik, der er knyttet til portørjobbet, så afgjort maskulin og maskulin på en måde, der ikke inkluderer spædbørnspleje.

Lægerne har i princippet en fleksibel arbejdstid. Lægers arbejde er opgavestyret og ikke arbejdstidsstyret. Det giver en stor fleksibilitet sidst på dagen, hvor man kan gå, når man er færdig med sine opgaver. Barns 1. sygedag bruges, men man forsøger hellere at bytte sig til fri, især hvis man

er vagthavende. Her er det ikke et spørgsmål om, at samhandlingen begrænser en formel rettighed, men snarere et moralkodeks hos den enkelte, der siger, at det ikke er rimeligt, at en kollega skal kaldes ind, blot fordi man har et sygt barn. De kvindelige læger tager selvsagt deres barselsorlov, mens mandlige læger ikke tager barselsorlov, idet det vil være et signal til den omkringliggende lægeverden, at man prioriterer familien frem for karrieren. Igen er der tale om et kodeks, der er generelt for professionen og ikke begrænset til den enkelte arbejdsplads. Den enkelte arbejdsplads har meget lidt indflydelse på lægernes tilpasningsmuligheder. De symboler, der er knyttet til lægerollen, er ikke som de andre maskuline symboler. Lægerollen kan i et vist omfang indeholde omsorg. Her er snarere tale om symboler knyttet til det at være professionel. Professionalisme kræver, at alt andet lukkes ude, når man har lægerollen på - både familien og følelserne. Denne professionalisme påtager både kvinder og mænd sig, det ser bare ud til, at det er mændene, der mestrer rollen bedst. Den er også i udgangspunktet defineret af mænd, men i princippet er den professionelle rolle kønsneutral.

Forsørgelsesbehovet opfyldes forskelligt i de 3 grupper. De grupper, der i gennemsnit tjener mindst er sygehjælperne og dernæst er det sygeplejerskerne, og dette skyldes deres korte arbejdstid. En fuldtidssygeplejerske tjener mere end en portør på fuld tid. Lægerne er den gruppe, der tjener mest. For ingen af grupperne er det i udgangspunktet muligt at tjene ekstrapenge, idet overarbejde skal afspadseres.

Rummet for følelsesmæssig omsorg er størst på intensivafdelingen. Her er en stab, som har gået sammen i mange år og kender hinanden. Ingen arbejder alene, man er mindst 2 om en patient, og om ikke andet vil der altid være andre kollegaer på afdelingen. Lægerne og portørerne arbejder i langt højere grad alene. Portørerne har dog pauser og frokost sammen, og i weekenderne og om aftenerne, når der ikke er så meget at lave, sidder man meget sammen i opholdsstuen. Lægerne har det mest ensomt. De ses kun til morgen-, frokost og aftenkonferencer, og her er det faglige problemer, der diskuteres. Ellers er problemer, oplevelser, beslutninger og ansvaret ens eget. Rummet for følelsesmæssig omsorg i lægegruppen er meget lille. Til understøttelse af dette er et meget konkurrencepræget miljø, der ikke lægger op til social adfærd, men snarere til egoisme og individualisme.

Afgørende for størrelsen på rummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov er arbejdets organisering og arbejdets indhold, idet netop organiseringen sætter nogle rammer for, hvad der er muligt. Derudover ser

det ud til, at den numeriske kønsdominans har indflydelse på, hvordan dette rum udvides eller indskrænkes. Kvinderne på intensivafdelingen har udvidet deres rum for praktisk omsorg betragteligt. Alle grupperne på sygehuset har i princippet samme muligheder for udvidelse af rummet, men det er plejepersonalet på intensivafdelingen, der har udvidet rummet, når sammenligningen foretages blandt disse 3 grupper. Til gengæld har de samme kvinder indskrænket muligheden for forsørgelse, idet meget få af dem har fuldtids arbejde. Dette er ikke helt i overensstemmelse med de kvantitative data, der viste at ansatte på sygehuse generelt har et stort rum for tilpasning rettet mod generelle behov, men et lille rum for tilpasning rettet mod børnebehov. En af grundene til forskellen kan være, at de forhold som oplevedes på intensivafdelingen ved at være til stede, aldrig vil være forhold, der vil komme frem i en spørgeskemaundersøgelse. Man kan måske sige, at de interviewede kvinder på intensivafdelingen i høj grad afprøvede grænserne for rummet for tilpasning.

9.5.2. Brugen af rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov

I casen om jern- og metalvirksomheden var der stor forskel på, hvor stort rummet for tilpasning var, og hvem der brugte rummet for tilpasning. I denne case er der ikke så stor forskel på de to spørgsmål, idet plejepersonalet både har et stort rum for tilpasning, når der ses på den praktiske og følelsesmæssige omsorg, og når der ses på brugen af dette rum. Til gengæld er der alligevel et mønster, der går igen, nemlig spørgsmålet om hvad et tilkæmpet rum faktisk anvendes til.

Som sagt er der ingen tvivl om, hvad sygeplejersker og sygehjælpere bruger deres rum til, de bruger deres rum til at tilgodese familiebehov. Afdelingens arbejde tilrettelægges ud fra familiernes behov. Enkelte gav udtryk for, at rummet faktisk var for stort, fordi alle valg og byttemuligheder gør dem mere stressede end mindre stressede, men samtidig er rummet nødvendigt for at få deres forældreskab og arbejdsliv til at hænge sammen.

Portørerne bruger deres rum på en måde, der minder meget om den måde de hvide smede bruger deres på. Portørerne bruger rummet til at varetage bijob. Bytninger og/eller salg af vagter er legitime med bijob som argument. Den slags argumenter gælder også for at undgå at blive kaldt ind ved

sygdom, hvor familiebehov først lige så langsomt er begyndt at blive en accepteret grund.

Når man ser på lægernes brug af rummet, må der laves en skelnen mellem de 2 køn, idet der er forskel på brugen af det rum, der følger med det selvstændige arbejde. De kvindelige læger bruger deres rum til at tilgodese egne eller familiens behov, mens de mandlige læger bruger deres rum til forskning. Den forskning der er nødvendig for at skabe sig en karriere inden for lægeverdenen. Med andre ord bruger den mandlige læge sit rum til at tilgodese arbejdet, mens den kvindelige læge tilgodeser familien, og dermed afskærer hun sig fra særligt forskningstunge specialer. Derudover sættes de kvindelige læger formentlig noget tilbage i forhold til den eftertragtede faste stilling på et tidspunkt. Enkelte mænd er begyndt at tage barselsorlov, især dem, der er gift med kvindelige læger. Barns 1. sygedag bliver også brugt i et stigende omfang, fordi familierne simpelthen ikke kan klare sig uden. Igen er det dobbeltlæge familierne, der har de største problemer.

Den eneste gruppe, der udvider rummet med hensyn til forsørgelsen er portørerne. De tilrettelægger deres vagter og bruger rummet til at tilgodese bijob og dermed tilgodese forsørgelsen.

De yngre læger gør intet i den retning, men det er muligt, at ældre læger har mulighed for at varetage bijob, men i så fald er det sandsynligvis inden for lægefaget. De yngre mandlige læger varetager forsørgelsesbehovet på lang sigt. Karriereråset er nødvendigt for at få den faste stilling.

Sygeplejersker og sygehjælpere gør det modsatte, idet de, med deres nedsatte arbejdstid, ikke vil kunne forsørge en familie. Bijob ville formentlig være helt utænkelig for gruppen, i hvert tilfælde var der ingen, der nævnte det.

Rummet for den følelsesmæssige omsorg, dvs. i hvilken udstrækning afsmittningen mellem arbejde og familie er negativ eller positiv, er meget forskellig blandt de behandlede grupper. Arbejdsbelastningen er formentlig også forskellig. Den mindste belastning findes sandsynligvis hos portørerne. De får aldrig et tæt forhold til patienterne, og meget af deres arbejde har slet ikke med patienter at gøre. Til gengæld gås og løftes der meget, så træthed er ikke et ukendt fænomen. Generelt mener portørerne, at de adskiller forældreskab og arbejdsliv, og derfor finder der ingen afsmittning sted.

Til forskel herfra er der plejepersonalet, der oplever en stor afsmittning fra arbejdet til familien og omvendt. Plejepersonalet på intensivafdelingen har muligheden for at formindske den negative afsmittning mellem forældreskab

og arbejdsliv via rammerne og samhandlingen, og de bruger denne mulighed. De erkender alle nødvendigheden af at få bearbejdet ubehagelige oplevelser, inden de kommer hjem og skal være mødre. Kvinderne adskiller ikke forældreskabet og arbejdslivet, og det er denne intensivafdeling nok det tydeligste eksempel på. De to sfærer er nærmest integrerede.

Lægerne har ikke noget rum på arbejdspladsen, der sikrer, at de kan give følelsesmæssig omsorg, når de kommer hjem og skal være forældre. Til gengæld bruger de fx studiekammerater og ægtefæller og især ægtefæller, når de også er læger. Lægejobbet betragtes som universelt, og derfor er det ligegyldigt, hvem man diskuterer med, de vil højst sandsynligt have fin forståelse for situationen. Hvis der snakkes på en arbejdsplads, vil det altid være med læger på ens eget niveau. De kvindelige læger gav udtryk for at have større problemer med omgangsformen og den manglende omsorg for hinanden end de mandlige læger, og på den måde passer de kvindelige læger ind i den trend, der viser sig, nemlig at kvinder har langt større problemer med at adskille forældreskab og arbejdsliv end mænd.

9.5.3. Tilpasningsstrategier

Ligesom det kunne konstateres på jern- og metalvirksomheden, kan det på sygehuset konstateres, at hver faggruppe gemmer på sin familiestrategi, men at inden for den enkelte faggruppe er strategien forbavsende ens. Overordnet kan det også igen konstateres, at kvinder i højere grad forsøger at løse tilpasningsproblemerne på arbejdspladsen, mens mændene løser problemerne på hjemmefronten eller har indrettet sig på en måde, så de ikke behøver at løse nogen tilpasningsproblemer.

Sygeplejerskerne og sygehjælperne har indrettet sig på en måde, så de har hovedansvaret for familiens praktiske og følelsesmæssige omsorg, mens ægtefællerne tager sig af hovedforsørgelsen.

Portørerne har derimod hovedansvaret for forsørgelsen i deres familier, mens deres ægtefæller i de fleste tilfælde står til rådighed for børnene i form af deltidsarbejde eller arbejde som fx dagplejemor. Det skal dog tilføjes, at på grund af de forholdsvis mange hverdagsfridage har portørerne flere praktiske og omsorgsmæssige opgaver sammenlignet med de mænd, som er gift med sygeplejersker og sygehjælpere, og derfor er der også ændrede krav på vej.

De kvindelige og mandlige læger gifter sig tilsyneladende med hinanden. I det kvantitative materiale viste det sig, at stort set samtlige kvindelige

læger havde ægtefæller med en akademisk uddannelse, mens de mandlige læger havde ægtefæller enten med en akademisk eller med en kort længerevarende uddannelse fx sygeplejerske. For en stor del af familierne var der tale om stor fraværslastning og lille overlap mellem ægtefællernes arbejdstider, så lægeparrene i casen er ikke enestående eksempler i faggruppen, tværtimod. Kønsarbejdsdelingen er utraditionel forstået på den måde, at mændene deltager i langt højere grad i det praktiske arbejde omkring børnene, end det er tilfældet for andre mænd. Alligevel lykkes det mændene at få forsket på deres hverdagsfridage, mens kvinderne får vasket og gjort rent på deres med det resultat, at kvinderne karrieremæssigt sakker bag ud.

9.5.4. Konflikter og dynamik

Der var ikke så mange synlige konflikter på sygehuset, når der ledes efter konflikter, der har med tilpasningen at gøre. Dette skyldes formentlig forskellige forhold i de forskellige grupper.

På intensivafdelingen skyldes de manglende synlige konflikter, at stort set alle de ansatte står rent familiemæssigt i samme situation - samme alder - samme alder på børn og samme type problemer med tilpasningen. Der er således ikke den generationskonflikt eller livsforløbskonflikt, som var hos de ufaglærte kvinder på jern- og metalvirksomheden. Enkelte kvinder gav udtryk for, at der var for meget familie og for lidt faglighed på afdelingen, men samtidig gav de udtryk for, at det nok ændrede sig, når børnene blev lidt større.

Til gengæld er det ikke utænkeligt, at ledelsens nye strammere politik over for bytninger og de mange ansættelsesbreve kan få stor betydning for afdelingen. Det kan nemlig tvinge nogle af kvinderne til, frem for at løse alle tilpasningsproblemerne på arbejdspladsen, også at forsøge at inddrage ægtefællen og hans arbejdsplads i løsningen af tilpasningsproblemerne. Det kunne i virkeligheden også være en lettelse for nogle af kvinderne, hvor den store fleksibilitet i virkeligheden gjorde hverdagen mere uoverskuelig end let.

Konflikter hos portørerne var heller ikke fremtrædende, fordi aldersspredningen ikke var så stor i den gruppe, der er på rulleplanen. De ældre portører er på dagtjansen. Men konflikten mellem de yngre og de ældre mænd var der. Konflikterne var fuldstændig identiske med de konflikter, der var synlige hos de sorte smede. Konflikterne synliggøres i forbindelse med alkohol, med bytninger og med indkald til ekstravagter. De unge drikker

ikke, kan finde på at bytte på grund af familiens behov samt er ufleksible, fordi de passer børn på deres fridage. De yngre mænd sætter spørgsmålstejn ved det, der symboliserer en portør. Det kan ikke udelukkes, at det vil være nemmere for en gruppe som portørerne at nedbryde de sidste grænser og tage noget forældreorlov sammenlignet med de sorte smede, fordi vilkårene omkring portørerne er bedre. De får fuld løn, og der vil blive indkaldt ekstramandskab, hvis de er væk i længere tid. Det ville således ikke gå ud over kollegaerne i samme grad som hos fx de sorte smede.

Konflikten i lægegruppen er ikke synlig på den enkelte arbejdsplads, men hos den enkelte og i den enkeltes familie. Især kvinderne føler, at lægerollen og forælderrollen stort set ikke kan forenes. De kvindelige læger er gift med karrierebundne mænd ofte læger eller andre akademikere, og de taber tilsyneladende i kampen om karrieren, eller de kan ofte ikke lade være med at tabe, fordi de ikke kan vælge forældreskabet fra. De unge mandlige læger oplever selvfølgelig også tilpasningsproblemerne, men ikke i en grad, så de begynder at stille spørgsmålstejn ved måden, lægerollen er udformet på. Det, der ser ud til at ske på kort sigt er, at kvinderne foretager nogle valg med hensyn til karrieren, således at de to sfærer nogenlunde kan forenes, mens de unge mænd fortsætter som mændene før dem, dog med en lidt større opmærksomhed på tilpasningsproblemerne.

9.5.5. Sammenfatning og konklusion

Der begynder at vise sig nogle universelle træk på tværs af de 2 cases, der nu er gennemgået. **For det første** har kvinder store vanskeligheder ved at adskille forældreskab og arbejdsliv og kan heller ikke prioritere arbejdet på forældreskabets bekostning. **For det andet** anvender kvinder et tilkæmpet rum til at varetage praktiske og omsorgsmæssige opgaver for familien, mens mænd i højere grad varetager forsørgelsesbehovet og karrieremæssige behov.

Det kan yderligere konstateres, at muligheden for at tilgodese praktiske og følelsesmæssige behov ikke bestemmes af den numeriske kønsdominans, men af strukturelle faktorer som arbejdstidens og arbejdets organisering, mens udnyttelsen og brugen af muligheden i høj grad har med kønnet at gøre. Denne case tyder på, at det er kønnet, der er afgørende for brugen af mulighederne og ikke den numeriske kønsdominans på afdelingen. Det viser lægeeksemplet, hvor de to køn benytter rummet forskelligt, og dette bekræftes i det kvantitative materiale, hvor netop kønnet har signifikant

betydning for brugen af rummet, mens den numeriske kønsdominans ikke har.

Unikke træk var der også at finde i denne case. Det ser ud til, at mænd med skiftende arbejdstider i langt højere grad end mænd med traditionelt dagarbejde, tager del i de praktiske opgaver og børneomsorgen. Umiddelbart skulle man tro, at det også var tilfældet med mænd, der er gift med kvinder, der har skiftende arbejdstider, men det er ikke tilfældet. Tværtimod melder sygehjælpere og sygeplejersker om en helt traditionel kønsarbejdsdeling.

Alle familier med den ene part ansat på et sygehus har et vanskeligt dagligt tidspuslespil samt en stor fraværbelastning, hvilket afstedkommer kravet om et stort rum for tilpasning jf. ovenstående konklusioner samt spørgeskemaundersøgelsen. Rammerne for dette er også til stede, forskellen består i, hvordan disse rammer udnyttes og bruges. Igen var der eksempler på, hvordan samhandlingen mellem kollegaer udvidede muligheden for tilpasning mellem forældreskab og arbejdsliv (sygeplejersker og sygehjælpere), og eksempler på hvordan samhandlingen begrænser muligheden (portørerne).

Konflikter inden for en faggruppe var ikke så tydelige på sygehuset som på jern- og metalvirksomheden. Portørerne havde en som lignede de sorte smedes konflikt, nemlig mellem de unge og de ældre. Den blev ikke så tydelig hos portørerne, fordi de ældre primært er på dagvagt, og de unge er på rulleplanen. De unge portører er dog ved langsomt at ændre portørrollen, og denne ændring kan muligvis indeholde det legitime i at tage sig af praktiske og følelsesmæssige behov for familien.

Lægegruppens problemer indkapsles i den enkelte og familierne, men ikke på arbejdspladsen, hvor konflikterne er usynlige. Det skyldes bl.a. en fuldstændige mangel på udveksling af individuelle og familiære problemer og en socialisering til en lægerolle, der ikke rummer private problemer. Lægerollen vil muligvis ændre sig i takt med, at flere og flere kvinder bliver læger også på de højere niveauer.

Sammenholdes sygehuset med teorierne om kultur i organisationer, er der flere interessante forhold at fremhæve. Sygehuset er i langt højere grad præget af decentralisering og rammestyring end fx jern- og metalvirksomheden, derfor var det heller ikke indtrykket, at sygehuset var præget af nogen stærk virksomhedskultur signaleret af en ledelse. Skal man snakke om virksomhedskultur er det snarere, at samtlige de interviewede faggrupper udviste en stor ansvarsfølelse over for deres arbejde. Men selv denne an-

svarsfølelse fortolkes forskelligt i de forskellige grupper og formentlig helt ned til den enkelte person. Subkulturer er det, der kendetegner sygehuset. Subkulturer der både går på faggruppe og afdeling og på tværs af samme. Det vil ganske enkelt være umuligt og fejlagtigt at tro, at man kunne tale om et rum for tilpasning på sygehuset. Rummet varierer fra afdeling til afdeling og fra faggruppe til faggruppe. Der var eksempler på, at man låner fra hinandens rum, fx når lægerne går op og sladrer og finder støtte hos plejepersonalet, der har et stort rum for følelsesmæssig omsorg, og det samme er tilfældet, når portørerne viser billeder af børnene til plejepersonalet og ikke til kollegaerne. Flertydigheden var også til stede i mange afskygninger. Når intensivsygeplejerskerne føler sig så gode, at de belærer de yngre læger, når natsygeplejersken ikke føler, hun har ret til barns første sygedag, når enkelte får mange af de sure vagter, fordi de ikke fortæller noget om deres privatliv, når enkelte indrømmede, at de gerne vil have fastere arbejdstider, så det ikke hele tiden var dem, der skulle yde fleksibiliteten over for familien m.m. Sygehuset er et godt eksempel på, at det ville være alt for snævert kun at se på kulturen ovenfra, fordi man derved simpelthen havde fået et fejlagtigt billede af denne arbejdsplads. Sygehuset er også et godt eksempel på, at det kan være svært at placere en arbejdsplads på skalaen: adskilte sfærer eller integrerede sfærer. Sygehuset er et eksempel på, at man må lave placeringen flere steder afhængigt af, hvilke grupper og hvilke afdelinger der er tale om. Decentralisering, specialisering samt en horisontal kønsarbejdsdeling giver et flertydigt billede af rummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov på et almindeligt dansk sygehus.

Casen viser også, at antagelsen vedrørende samhandlingens mulighed for henholdsvis at indskrænke eller udvide rummet for tilpasning, kan bekræftes. Samhandlingen er præget af den numeriske kønsdominans i gruppen, og her spiller symbolerne en stor rolle for, hvad man kan og ikke kan i henholdsvis den kvinde- og den mandedominerede gruppe. Casen bekræfter også, at der, hvor der er tegn på udvikling, er i den gruppe hvor der sættes spørgsmålstejn ved symbolet tilknyttet kønnet, her manden.

KAPITEL 10

En politistation

Spørgeskemaundersøgelsen viste, at arbejdet på en politistation er psykisk belastende. Den viste også, at rummet rettet mod børnebehov og rummet rettet mere mod generelle behov er relativt stort, men at brugen af rummene er mindre. Endelig viste de kvantitative data, at familieforholdene for henholdsvis en mandlig og en kvindelig politiassistent er vidt forskellige. I den efterfølgende kvalitative analyse, vil der komme kød og blod på disse resultater.

Ligesom i de to foregående kapitler vil der i præsentationen og analysen af politistationen og dens medlemmer blive lagt særlig vægt på at belyse de to antagelser om de uformelle forhold, dvs. en belysning af samhandlingens betydning for rummet for tilpasning og en belysning af eventuelle udviklings-træk, hvad de består i, og hvorfra de stammer. Derudover vil de andre antagelser også blive diskuteret. Udgangspunktet for analyserne af sam-handlingen og eventuelle udviklingstræk vil såvidt muligt blive taget i de symboler, der er knyttet til de to køn.

På baggrund af de to første cases er der blevet taget hul på diskussionen om henholdsvis universelle og unikke træk. Visse universelle træk har vist sig, og det vil i slutningen af dette kapitel blive diskuteret, om denne case kan bekræfte disse træk.

Analysen af politistationen lægger ud med en beskrivelse af rammevilkårene. Dernæst følger en beskrivelse af casen som arbejdsplads dvs. de formelle og uformelle strukturer samt rummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov. Endelig vil aktørernes/individernes tilpasningsstrategier blive skitseret.

10.1. En beskrivelse af en politistation og rammevilkårene

Rigspolitichefen er politiets øverste chef. Der findes 54 politikredse, hvortil er knyttet en politimester, der er jurist, og som refererer direkte til rigspolitichefen. Politimesteren er ansvarlig for politi og anklagemyndighed i kredsen. I en politikreds vil de ansatte være delt op i ordenspolitiet, krimi-

nalpolitiet, jurister, færdselspoliti, et politikontor (administration) og arresthus. Den største gruppe vil være ordenspolitiet. I det følgende vil det være ordenspolitiet, der er i fokus. Der er tale om en stærk hierarkisk organisation, der bundet i kravet om stærk kontrol med politimyndigheden. Det smitter af på den måde, at rutiner, regler og procedurer er identiske på alle stationer i landet. Ligesom det var tilfældet med lægerne, vil enhver politiassistent kunne arbejde på enhver politistation.

Det tager 3 år at blive politibetjent. Dernæst 3 år hvor man er politibetjent ansat på prøve, hvorefter man er udlært. Poliitiassistent bliver man efter yderligere 2 år i tjenesten. Rekrutteringen til politiet sker gennem optagelsen til uddannelsen. Her stilles visse psykiske, fysiske og intellektuelle krav, før man slipper gennem nåleøjet. Er man til gengæld igennem, er man i princippet sikret livslang beskæftigelse.

Politiet er et mandefag. Der har altid været enkelte kvinder tilknyttet korpset, men det har været til specielle sager (fx børnesager og sædeligheds-sager) og altid i civilt. Ordenspolitiet, som er det synlige uniformerede politi, har ikke haft kvinder ansat i omgangstjenesten (vagtholdene) før 1980-1981. I 1977 blev de første kvinder lukket ind på politiskolen på lige fod med mændene som en forsøgsordning. Siden da er der kommet et stigende antal kvinder i styrken, og i 1988 var der 490 (svarende til 16,1 pct. af samtlige) kvindelige politiassistenter.

Politifolk er ansat på statslig overenskomst som tjenestemænd. Det betyder blandt andet, at der skal en egentlig tjenestemandssag til at fyre folk. Politifolk bliver pensioneret den måned, hvor de fylder 63 år. Ligesom andre statsligt ansatte har den gravide politiassistent ret til 8 ugers frihed før forventet termin og 14 uger efter fødslen. De sidste 10 uger kan deles mellem forældrene. Faderen har ret til 14 dages fædreorlov inden for de første 10 uger af barselsorloven. Der er fuld lønkomensation i forbindelse med barsels- og fædreorlov. Derudover har kvinder, der er ansat på vagtholdet ret til skånetjeneste, når de er 3 måneder henne, dvs. de er fritaget for gadgetjeneste. Ret til en fridag ved barns første sygedag findes ligeledes i politiets overenskomst.

Siden 1941 har politiet kørt efter samme vagtsystem nemlig med 3 skiftende vagter i løbet af et døgn. En dagvagt fra 07-15, en eftermiddagsvagt fra 15-23 og en nattevagt fra 23-07. På de større stationer vil de ansatte ofte være delt op i vagthold, som hver kører 7 dage med dagvagter med skift søndag nat til 7 dage med nattevagter, hvorefter man går til 7 dage med

eftermiddagsvagter. Et rullende skift, hvor man langt ind i fremtiden ved, hvornår man skal på arbejde.

Arbejdsmiljølovens 11-timers regel betyder, at politifolkene ikke må have dobbeltvagter.

10.2. Ordenspolitiet

Den besøgte politistation er beliggende i en større kreds med flere understationer. Stationen er centralt beliggende på byens torv, i et gammelt hus hvor pladsen er trang. Stueetagen huser primært ordenspolitiets udgående personale - vagtholdene/døgntjenesten. Området består af en ekspedition, hvor besøgende melder sig. Her indgives anmeldelser, og her foregår kommunikationen med borgerne. Ekspeditionen er det, den almindelige borger vil få at se af politistationen. Herefter følger afdelingens centralnervesystem dvs. radio og telefoncentralen. Her sidder den vagthavende politiassistent ofte med en hjælper og varetager al kommunikation med omverdenen. Telefoniske anmeldelser, der kræver udrykning, modtages her, og de efterfølgende dispositioner foretages herfra. Biler omdirigeres, politifolk får hjælp i tvivlsspørgsmål, politifolk får assistance i form af flere kollegaer osv. Det næstvigtigste rum er spisestuen med tilhørende køkken. Her forefindes opvaskemaskine, køleskab, komfur med ovn, mikrobølgeovn samt borde og stole. I dagligstuen ved siden af findes fjernsyn, sofa, lænestole, tidsskrifter samt dagens aviser. Her er også en øl- og vandautomat. Den resterende plads er indrettet som små kontorer med skrivemaskiner, hvor sagsbehandling og afhøringer foregår. Endelig findes der to små celler, hvor anholdte bliver sat til at vente.

Alle bærer uniformer med enkelte undtagelser. Undtagelsen er uro-patruljen. Hierarkiet aflæses af markeringer på skulderstropperne: Jo flere stjerner og/eller kongekroner desto højere rang. Således kaldes den etage, hvor politiinspektøren har kontor for "stjernegangen".

I omgangstjenesten er der ansat omkring 75 politibetjente og assistenter og 9 vagthavende politiassistenter. Kvinderne udgør ca. 17 pct. af politiassistenterne. Der er ingen kvinder blandt de vagthavende. De 75 er fordelt på 3 vagthold, der så kører et gængs 3-skifte-system (en uges dagvagt, efterfulgt af en uges nattevagt for at slutte med en uges eftermiddagsvagt). Skiftet mellem de tre typer af vagter sker mellem søndag og mandag.

Lederen af ordenspolitiet er politiinspektøren, der selv er politiuddannet modsat politimesteren, der er jurist. Politiinspektøren vil ofte uddelegere ansvaret for den daglige drift til vicepolitinspektøren, som atter videregiver ansvaret til de vagthavende.

De ansatte i ordenspolitiet kan deles i 3 livsforløbsgrupper. En gruppe som består af de helt unge, der lige er færdiguddannede og endnu ikke har stiftet familie. En anden gruppe af ældre politimænd med 10 års anciennitet eller mere, hvor børnene er blevet så store, at de ikke kræver den helt store omsorg mere, og endelig den største gruppe, som aldersmæssigt ligger i begyndelsen af 30'erne og som har mindre, omsorgskrævende børn. Det er fra denne sidste gruppe, interviewpersonerne er valgt.

10.2.1. Arbejdets indhold

Sagerne på en dansk provinsstation vil samle sig om brugstyverier, hærværk og færdselsuheld med eller uden spiritus indblandet. Vold i forskellige grader udgør en meget lille del af politiarbejdet.

Man kan dele vagtholdets opgaver op i 3 typer: 1) De præventive opgaver - at være på gaden - at være synlig, 2) Udrykningerne - betjening af borgerne, 3) Sagsbehandlingen, at få dokumenteret og afsluttet sagerne fra de to første typer af opgaver.

En gennemsnitlig dagvagt vil forløbe nogenlunde sådan: Kl. 7.00 mønstring, hvor døgnets begivenheder gennemgås af den vagthavende. Herefter morgenkaffe hvor dagens opgaver fordeles. Nogle enkelte vil typisk blive på stationen for at hjælpe den vagthavende og for at lave sagsbehandling, mens de fleste andre kører en tur på et par timer. Man kører ikke med fast makker. Det er forskelligt fra gang til gang, hvem der kører sammen. Det eneste der tages hensyn til er, at to unge betjente i praktik eller to kvinder ikke tager alene ud til værtshusslagsmål, husspektakler og lignende. I sådanne tilfælde skal der være en ældre kollega med. Alle forsøger at komme ind til frokost dvs. mellem 12 og 13. Efter frokost vil der atter være nogle ude at køre, og nogle vil lave sagsbehandling. Kl. 15 slutter vagten. I gennemsnit sidder politiassistenten halvdelen af tiden bag et rat og den anden halvdel bag et skrivebord.

10.2.2. Arbejdstidens organisering formelt og uformelt

Den formelle arbejdstid er som sagt et 3 vagt-system. I løbet af et tre ugers interval kommer den enkelte principielt igennem alle tre typer af vagter. Derudover er der etableret nogle vagter, der kaldes suppleringsvagter. Suppleringsvagterne overlapper de andre vagter. Alle 3 hold afleverer personer til suppleringen. I alt 4 personer er på suppleringsvagter i løbet af et døgn. Disse suppleringsvagter er lavet for at mindske overarbejdet. Udrykninger, der kommer efter 14 på en dagvagt og efter 22 på en eftermiddagsvagt, vil altid blive taget af personerne på suppleringsvagterne.

Alle på omgangstjenesten er på fuld tid - ikke at det ikke er formelt muligt at være på deltid, men ingen har endnu ønsket det.

I løbet af en 3-ugers periode har hver enkelt krav på kompensation for weekender, for den nedsatte arbejdstid og for ulempen ved at arbejde skævt. Det giver i alt omkring 11 fridage på en måned. De skal placeres, og det foregår på følgende måde: Hvert hold har en listefører. 1-2 mdr. før planen bliver aktuel lægges lister frem. Hver enkelt kan så lave det vagtskema, som passer ham eller hende bedst. På dag- og eftermiddagsvagterne er der nogle minimumskrav til, hvor mange der skal være på arbejde. Om natten er der både et minimumskrav og et maksimumskrav, der skal overholdes. Når disse krav er opfyldt, kan resten af holdet i princippet møde, når det passer dem eller helt holde fri. Man må have 5 fridage til gode eller skylde 5 arbejdsdage.

Sygdom, orlov, ferier og turnus skal klares inden for holdets egne rækker. Der er fx ikke en vikarordning, og det kan betyde en stor vagtbyrde i perioder, og hvor de +5 dage overskrides.

Ferier og helligdage er i princippet fordelt på vagtplanen, men omkring sommerferien forhandles der og omkring jul og nytår deles holdet i to, hvorefter den ene del er på arbejde i nytåret og den anden del er på arbejde i julen. Af vagtplanen fremgår det, hvilken type vagt det er.

Uformelt foregår arbejdstidsfastsættelsen ved, at de personer, der er på arbejde, når listerne med vagterne bliver lagt frem, sætter sig ud til vagter, hvilket vil sige, at de tager de vagter, som de ønsker. I princippet kan man forsøge at sætte sig ud til fri i alle weekenderne eller i natugen kun at tage suppleringsvagter eller holde fri i eftermiddagsugen osv. Det eneste, der forhindrer sådanne dispositioner, er listeføreren og folks eget moralske ansvar. Når alle har sat sig ud til vagter, vil listeføreren se, om minimums-

krav og maksimumskrav er overholdt, hvis ikke de er det, vil den der sidst har sat sig ud til fridag, få den inddraget. Der er således tale om et først til mølle - først malet princip.

Samme princip gælder for ferieplaceringen. Den, der sætter sig først ud, har størst chance for at få den ønskede ferie.

Man vil kunne ændre sin arbejdstid samme dag, hvis det er påkrævet, bare man ringer og giver besked. Det samme gælder, hvis man kommer for sent. Giver der besked, er der ingen problemer. Sover man over sig, koster det morgenbrød. Man kan også konstruere en helt ny vagt fx fra 05-13, hvis det passer bedre i en periode. Kollegaerne og de vagthavende skal blot godkende det.

I løbet af en vagt har politiassistenter stor indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse. I vid udstrækning bestemmer de selv, om de vil på gaden eller blive inde og ordne administrativt arbejde. Tager de ud, bestemmer de selv, hvor de kører hen, og hvad de opsøger. Det giver alt i alt en stor daglig fleksibilitet og autonomi i arbejdet.

Fleksibiliteten i arbejdstidssystemet anvendes af alle, men til forskellige ting. Kvinderne bruger fleksibiliteten til at imødekomme familiens behov for omsorg (pasning af børn og samvær med ægtefælle) og praktiske gøremål i forhold til familien. Mændene bruger også i nogen grad fleksibiliteten til omsorgsopgaver, men i endnu højere grad til bijob og varetager hermed familiens forsørgelsesbehov. Det viser sig også i udnyttelsen af den frihed, der ligger i selve arbejdet. Kvinderne får oftere gjort nogle indkøb (brød og mælkeprodukter), aftalt tid til læge og tandlæge og lign., mens mændene sjældent køber ind. De får til gengæld ordnet bilen, vasket den, købt reservedele og lignende. Vagtønskerne er logisk nok også forskellige. Mændene ønsker sig oftere fri om dagen, fordi deres bijob foregår om dagen, mens kvinderne helst undgår nat- og aftenvagter. Weekendvagter er alle helst fri for, fordi det belaster familierne meget, og med hensyn til helligdage og ferier er alle enige om, at det er surt, hvis man ikke får fri på de ønskede tidspunkter.

Det overordnede vagtsystem diskuteres meget på denne station. Det er nattevagter og eftermiddagsvagterne, der berører folks privatliv. Denne type vagter kunne formindskes ved at have et stort vagthold i stedet for 3 mindre. Der vil så være flere hoveder at fordele disse vagter på. Argumenterne mod et sådant stort hold er, at det sociale sammenhold og samvær på de mindre vagthold, går tabt, og at vagtsystemet vil blive endnu mere uoverskueligt,

end det er nu. At etablere rene aftenvagter eller nattevagter anses for umuligt, fordi man så aldrig får gjort sine sager færdig. En sag kræver ofte kontakt med folk, der kun er tilgængelige i dagtimerne, og derfor må man også være på arbejde om dagen.

Konflikterne om arbejdstiden findes på mange niveauer. Der er diskussionen om arbejdstidens længde, som går mellem kvinderne, ledelsen og enkelte yngre mænd mod flertallet af mænd og politiforeningen. Førstnævnte giver udtryk for et ønske om kortere arbejdstid, så der bliver mere tid til familien. Sidstnævnte mener, at det økonomisk og arbejdsmæssigt vil være u hensigtsmæssigt med nedsat arbejdstid.

Diskussionen om ét hold kontra tre vagthold er delt mellem kvinder og ledelsen og mændene og politiforeningen. Førstnævnte kan se store fordele i at være flere til at dele de skæve vagter, mens sidstnævnte mener, det bliver uoverskueligt, idet man mister holdet som social basis, og man kan få vanskeligt ved at gøre sine sager færdige. De ældre mænd påpegede også, at det for dem er vigtigt, at man i udgangspunktet tjener det samme hver måned dvs. at have de natte- og aftenvagter, som ligger i den oprindelige vagtplan. En alt for fri vagtbesættelse kan betyde en nedgang i lønnen, som de vil finde uacceptabel.

Diskussionen om fordelingen af vagterne - det moralske ansvar eller manglen på samme har også karakter af en systematisk konflikt. Konflikten har næsten karakter af en generations modsætning. Kvinderne og de yngre mænd mener, at de ældre kollegaer kun tænker på sig selv. De holder sammen og ved derfor, hvornår listerne bliver lagt frem. De får altså nærmest fortegningsret. De ældre mener ikke, at familie og børn giver særlige rettigheder med hensyn til fri i weekender og helligdage. Tværtimod mener de, at deres bijob skal passes også af hensyn til familien.

Arbejdstidsdiskussionerne viser nogle konflikter, som kan føres tilbage til forældreskabets behov. Det er nyt at bruge familiebehov for praktisk omsorg i argumentationen for ændringer i systemet. Forsørgelsen er ellers stadig hovedargumentationen mod ændringer i arbejdstidssystemet, men det andet behov er blevet synligt. Ved at trække omsorgsbehovet frem i lyset ændres der også lidt på billedet af politiet. Politifolk har også familie og børn, som de skal deltage i omsorgen for. Dette er dog kun en lille sprække. Hovedopfattelsen er stadig, at familien og familieforpligtelser ud over den pekuniære del hører ægtefællen og privatsfæren til.

10.2.3. Barsels-, fædre- og forældreorlov

Den gravide politiassistent har krav på at blive fritaget for gadearbejde, når hun er 3 måneder henne. På denne station har man valgt at lade kvinderne blive på vagtholdet, hvis de ønsker det og dermed ofte varetage det, der kaldes lille v arbejdet dvs. at hjælpe den vagthavende. Det har stor betydning især økonomisk, idet man får sine tillæg og sine hverdagsfridage, men har også social betydning, da man her får muligheden for at følge sit vagthold.

De kvindelige politifolk, tager selvsagt deres barselsorlov. De mandlige politifolk tager ofte de 14 dage kombineret med ferie og afspadsering. I forbindelse med fødsel er det tilladt at spare dage op, der går ud over de 5 dage, som ellers er maksimum. Enkelte tager de 10 uger til sidst. Karakteristisk for de mænd var, at kvinden også gik hjemme som fx arbejds-søgende. Reaktionen på mændenes benyttelse af barselsorloven er overvejende positiv. Begrundelsen for, at der er så få mænd, der tager den lange orlov, er amningen. Andre par havde tydeligvis slet ikke diskuteret det.

10.2.4. Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø

Det fysiske arbejdsmiljø er to ting. Det er de fysiske rammer, som politifolkene virker i til daglig, og det er de fysiske belastninger de udsættes for under udførelsen af deres arbejde.

De **fysiske rammer** er primært politistationen. Grønne planter, billeder og lignende er totalt fraværende i spisestue og dagligstue, som én formulerer det: "*Ingen føler sig ansvarlig for stationen, og så bliver den upersonlig og kold*". Til gengæld gøres der en del ud af, at de folk, der er hjemme, når de andre er på gaden, sørger for, at der er dækket bord, vasket op og ryddet op til de andre kommer hjem. At der er bagt pandekager til eftermiddags- eller aftenkaffen er meget populært og hører ikke til sjældenhederne.

Politibilen er til gengæld indrettet som en bil og er udelukkende funktionel.

De fysiske belastninger kan også deles i to typer. Der er den langsomme nedslidning, og der er de akutte fysiske belastninger, som kan opstå i udførelsen af jobbet.

Den fysiske nedslidning er primært nedslidningen på grund af skifteholdsarbejdet. Det er tydeligt, at alle er sig det meget bevidst og har gjort sig

tanker om, hvordan man finder en niche med ren dagtid, når man når lidt op i årene. Ellers er det generelt for politifolk, at de er i god form. Mange dyrker sport og forebygger på den måde sandsynligvis nogle af langtidsskaderne.

Uheldige fald, færdselsuheld og vold er noget af det politifolk udsættes for. Det sker dog heldigvis sjældent. Angsten for noget af ovenstående er mere fremtrædende end virkelige hændelser.

Det psykiske arbejdsmiljø kan også deles i to typer af påvirkning. For det første psykiske påvirkninger af den enkelte direkte forårsaget af arbejdet og for det andet det kollegiale arbejdsmiljø. Det hænger selvfølgelig sammen, idet et godt kollegialt fællesskab kan være et bolværk mod for store psykiske påvirkninger.

Politiarbejdet er et hårdt og uforudsigeligt arbejde. Når man tager af sted om morgenen, ved man ikke, hvad der vil ske i løbet af en vagt. I princippet kan man inden dagen er omme have skudt et menneske, eller man kan selv være blevet skudt på, hvilket sjældent sker i Danmark. Risikoen er der imidlertid, og den må man leve med. Som en af de interviewede sagde: *"Du skal ikke være blødsøden for at være i politiet, man skal kunne klare lidt af hvert"*. Eller: *"Vi er lige fra socialpædagoger til de sorte svin"*. Det, der påvirkede interviewpersonerne mest, var angsten for, hvad der måtte komme, trusler mod familien og sager med døde børn og unge (vuggedød og trafikuheld).

Galgenhumor eller sort humor er den måde, man bearbejder oplevelser på. Politifolk er i deres selvopfattelse hverken bange eller berørt af oplevelser. Der gives udtryk for, at denne holdning er ved at blive blødt op. Kollegaer tager hensyn til hinanden, således at nybagte forældre ikke bliver sendt ud til vuggedød og kollegaer, der fx er blevet truet af en særlig gruppe, vil blive frataget sager, der inddrager disse personer. Alligevel skinner det klart igennem i interviewene, at netop det psykiske arbejdsmiljø, kan være et problem.

De mandlige politifolk giver udtryk for, at de ikke er særlig gode til at snakke om oplevelser og støtte hinanden. Det er også svært at modtage støtte, hvis man ikke fortæller, at man har et behov. Alle giver her holdene en central betydning. Når man kender hinanden godt, er man også mere ansvarlig over for sine kollegaer. Man siger selv fra, samt holder øje med hinanden. *"Man skal være voksen nok til at sige, hvis man ikke er til noget,*

men der er vi nok så autoritetstro, at man gør nogle ting med hovedet under armen".

De kvindelige betjente oplever stor kollegastøtte, men de giver også selv udtryk for det, hvis de har problemer. De mener, det er meget op til en selv, om man får snakket om problemerne. De griner med på jargonen, men skaber den ikke selv. Jargonen er stadig mandsdomineret.

Den øverste ledelse er godt klar over, at det psykiske arbejdsmiljø kunne være bedre, men nogle løsningsforslag havde de ikke.

"Frihed under ansvar" og sikkerhed er mottoet for hele organiseringen af politiets arbejde. Sådan et ansvar kan være en stor fordel på nogle områder fx arbejdstiden, men det kan også have den bagside, at det er et individuelt problem, hvis man ikke kan klare arbejdet, og det vil blive behandlet som et individuelt problem.

Alle er enige om, at **arbejdet i et eller andet omfang påvirker familien**. Politifolk er meget opmærksomme på at "lægge uniformen", når de er hjemme, så børnene ikke bliver belastet af at have en forælder, der er politi. Politiets popularitet i befolkningen svinger meget. Politifolk vil altid opføre sig anstændigt fx vil de ikke rave døddrukne rundt i byens gader, når de dagen efter måske skal anholde en for det samme. Endelig giver de alle udtryk for at være meget opmærksomme på fx sikkerheden i deres biler, at børnene sidder i sele, bruger cykelhjelm, har cykellygter på osv., da det er den eneste måde at forebygge nogle af de færdselsuheld på, de er vidne til dagligt.

Der opstår til gengæld en kønsforskel, når talen falder på den psykiske påvirkning. Her giver kvinderne udtryk for en langt større påvirkning end mændene. Mændene giver udtryk for, at de er blevet følelseskolde, (sådan udtrykker de det selv), og at man bliver nødt til det for at klare det. Når de går hjem, har de glemt alt om oplevelserne på arbejdet. Enkelte gange kan de have behov for at snakke med ægtefællen om en oplevelse, men det er sjældent. Meldingerne er dog noget dobbelttydige, idet mændene faktisk også giver udtryk for, at de er for dårlige til at snakke om oplevelserne, og at de kunne ønske sig at blive bedre. Det kan tages som udtryk for, at de godt er klar over, at de ikke er upåvirkede, og at det selvfølgelig påvirker familien og dem selv i et eller andet omfang. Kvinderne giver derimod udtryk for stor påvirkning af familien. De har ofte behov for at fortælle om oplevelser til ægtefællen og kan gå og være kede af det hjemme. De kan ikke bare lægge

en oplevelse fra sig, men mener på den anden side også, det er vigtigt at få talt om det, så det ikke bare ligger og ulmer.

Når man snakker om påvirkningen den anden vej, dvs. hvordan **familien påvirker arbejdet**, er oplevelserne også forskellige. Kvinderne fortæller, at familien er med i tankerne i kritiske situationer, og er et barn sygt, eller er der pasningsproblemer, vil det præge arbejdsdagen. Derimod synes mændene, at arbejdet kan bruges som fristed, og et sted man får energi, hvis der er problemer på hjemmefronten.

Socialt samvær i al almindelighed og traditioner i særdeleshed findes i rigt mål. Den årlige julefrokost, som politiforeningen arrangerer, er for alle 3 vagthold. Derudover holdes der holdfester med og uden partnere. Sport udgør en stor del af politifolkenes fritidsaktiviteter, og de har deres egne klubber. Fødselsdag fejres med brød af en eller anden slags på stationen eller hjemme afhængigt af vagten.

10.2.5. Forældreskabets synlighed

De fysiske rammer bærer ikke præg af, at næsten alle de ansatte har børn. Her er ingen børnetegninger eller fotografier, men her er heller ingen privathed såsom eget kontor.

Der er et højt vidensniveau om de andres familieforhold "*Hvad skal man ellers snakke om, når man sidder i en bil i timevis*", men det medfører fx ikke, at man tager billeder med af børnene og viser frem over kaffen. Hvad der snakkes om i bilen hører lidt med til privatsfæren. Det er også, når man er ude at køre, at man får ordnet private ærinder, og på den måde bliver makkeren indviet i ens familieforhold. "*Alt privat, der kan ordnes i tjenestetiden, bliver ordnet i tjenestetiden*".

Man kan selvsagt altid komme i kontakt med politistationen, men om et barn lige kan få fat i far eller mor er mere tvivlsomt, da chancerne for at vedkommende er på stationen er små. De vagthavende tager til gengæld altid mod besked og kan altid give meddelelsen videre pr. radio, hvis det skal gå hurtigt. Børneinstitutioner ringer sjældent til stationen og meddeler, at et barn er sygt, fordi de går ud fra, at vedkommende forælder sjældent vil være tilgængelig.

Børn og ægtefæller kommer på stationen. Særligt fredag eftermiddag eller i weekender hvor de kommer med kager til eftermiddagskaffen. Det har altid karakter af et kort besøg for lige at sige hej. Et barn kan sagtens være i

dagligstuen, hvis der er pasningsproblemer, men det skal kunne passe sig selv og ikke gå i vejen.

10.2.6. Familiens og de individuelle tilpasningsstrategier

De interviewede er alle i 30'erne og har i gennemsnit 2 børn, hvoraf mindst det ene af børnene er omsorgskrævende (mindre end 6 år). Anciennitetsmæssigt er de til gengæld spredt. Mændene har været længere tid i politiet end kvinderne, da kvinderne er ældre, når de starter på politiuddannelsen.

Kvinderne er gift med mænd, der har fuldtidsarbejde og fast dagtid. Kvinderne mener, det er en forudsætning for, at de selv kan have døgnarbejde, at ægtefællen har fast dagtid. Kvindernes børn er i daginstitution om dagen, og de bruger barns 1. sygedag, bedsteforældre og afspadsering ved børns sygdom. Kønsarbejdsdelingen i kvindernes familier er ganske traditionel. Hun laver mad, køber ind, vasker tøj og gør rent. Han tager sig af al indvendig og udvendig vedligeholdelse på hus/lejlighed og bil.

Mændene er gift med kvinder, der har et arbejde, der i en eller anden udstrækning gør dem tilgængelige for børnene det meste af dagen som fx deltidsarbejde og dagplejemor. Mændenes børn bliver i højere grad passet hjemme på skift af begge ægtefæller og bedsteforældre. De bruger ikke barns 1. sygedag ret ofte. Ægtefællen bruger sin først, dernæst træder bedsteforældre eller manden til ved at afspadsere. Kønsarbejdsdelingen er utraditionel i mændenes familier, idet hverdagsfridagene giver dem mulighed for at varetage dele af det huslige arbejde fx tøjvask og rengøring. De har også et større ansvar for pasningen af børnene.

De to typer af familier har altså nogenlunde samme indtægtsniveau, men på to forskellige måder. De kvindelige politifolk lever i familier med to fuldtidsarbejdende. De mandlige politifolk lever i familier med en deltidsarbejdende og en med 1½ job, nemlig dem selv. Der er altså også tale om to forskellige typer af tidspuslespil.

Det kan opsummeres, at der er tale om én tilpasningsstrategi for kvindelige politibetjente og en anden for mandlige politibetjente. Deres familieliv er organiseret forskelligt, og det giver sig selvfølgelig også udslag i forskellige behov. Kvinderne varetager de praktiske omsorgsforpligtelser, og mændene varetager forsørgerforpligtelserne. De udnytter således nogle meget fleksible rammer helt forskelligt. Kvinderne føler i perioder, at arbejdet påvirker dem

så meget følelsesmæssigt, at det påvirker familien negativt, mens mændene ikke umiddelbart føler dette som et problem.

10.2.7. Normer, værdier og rummet for tilpasning

De overordnede rammevilkår består for det første af lovgivningen, de økonomiske rammer og overenskomsterne. Disse 3 faktorer sætter de overordnede rammer for politifolkenes daglige arbejde. Dette udmøntes i formelle forhold, der har betydning for forældreskabet: krav om døgnbetjening, politiarbejde med præventive, akutte og administrative opgaver, ret til barselsorlov med fuld lønkomensation, ret til skånetjeneste ved graviditet og ret til frihed ved barns første sygedag. Dette er rammer, der vil være til stede på en hvilken som helst politistation i landet. Den stedlige ledelse kan derudover udstikke rammer.

På den konkrete station opererer ledelsen med minimum og maksimum for bemandingen i løbet af et døgn, som skal overholdes. Ledelsen har også en politik med hensyn til at gøre så mange dagtjenester som muligt til turnusstillinger, samt ønske om nedlæggelse af vagtholdene, så der er flere mennesker til at tage de skæve vagter. Endelig skal det siges, at ledelsen giver meget fleksible rammer under parolen "frihed under ansvar".

Disse overordnede retningslinjer er selvfølgelig udmøntet i konkret adfærd, som man kan dele op i en formel del dvs. den adfærd, der er nedfældet som husaftaler eller kutymer og en uformel del, som er den adfærd, som er accepteret blandt politifolkene, men som ledelsen i princippet holdes udenfor. Den sidste del er ganske fremtrædende, fordi der på trods af et meget autoritært system er tale om en stor grad af selvstændighed i tilrettelæggelsen af og indholdet i det daglige arbejde.

Normerne og værdierne på politistationen bærer stærkt præg af at høre til et traditionelt mandedomineret fag. Ligesom lægefaget har politijobbet for bare 25 år siden typisk været et job, hvor man også har flyttet meget rundt, og hvor den mest almindelige familieform har været en familie med en hjemmegående ægtefælle. Politimanden var altså typisk hovedforsørger, og deraf kommer formentlig også traditionen for bijob, da offentlige lønninger aldrig har været fyrstelige. Dertil skal lægges arbejdsindholdet. Politirollen har indtil for ganske nyligt været lig med en traditionel manderolle. Symbolerne tilknyttet politirollen er så udpræget maskuline: En der lyser af autoritet, som kan klare alle situationer, som kan anvende fysisk magt, hvis

det er nødvendigt, og som i stedet for at græde laver sjov med de ubehagelige oplevelser.

Det er derfor ikke mærkeligt, at forsørgelsen er i højsædet, at noget så følelsesbetonet som omsorg for børn ikke passer ind i rollen som politimand, og at politifolkene gør alt for at adskille forældreskab og arbejdsliv. Selvom politifolkene har rettigheden til at tage barns 1. sygedag samt fædre- og forældreorlov, er normerne omkring disse rettigheder ikke positive. Med til at understøtte en negativ stemning er også det forhold, at fraværet klares inden for egne rækker. I normeringerne er endnu ikke indregnet muligheden for, at politimænd tager 10 ugers forældreorlov. Normerne og værdierne begrænser den mandlige politiassistentens mulighed for at tage forældreorlov, mens de samme normer fx udvider muligheden for at varetage et bijob. Det forholdsvis dårlige psykiske arbejdsmiljø kan også føres tilbage til politirollen. Der er ikke i samværet mellem politiassistenternes traditioner for at snakke om ubehagelige oplevelser eller i det hele taget at bruge samtalen som konfliktløsningsmiddel. Samværsformerne begrænser og vanskeliggør en udvikling af politiet, og gør det måske mere belastende for den enkelte at være politiassistent.

Det spændende ved besøget på politistationen var, at der formentlig er en udvikling undervejs. De kvindelige politiassistenter understøttet af de yngre mænd sætter spørgsmålstejn ved den måde politiarbejdet traditionelt klares på, og især kvinderne forlanger, at familiebehov skal være lige så legitime som bijob i kampen om de attraktive vagter. Disse konflikter er mere end blot traditionelle generationskonflikter, da de sætter spørgsmålstejn ved politirollen og dermed kan være med til at ændre kulturen på politistationen på en måde, så det også er muligt for kvinderne at udføre arbejdet på en for dem tilfredsstillende måde.

Rummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov er stort, når det gælder forsørgelsen og den praktiske omsorg. Den praktiske omsorg kan et langt stykke hen ad vejen varetages, fordi der er et stort rum både i arbejdstidstilrettelæggelsen og de daglige køreture. Der er dog stor forskel på, hvad rummet bruges til. Fuldstændig som det har vist sig i de andre cases, bruger kvinderne rummet til at varetage praktiske omsorgsopgaver for familien, mens mændene bruger rummet til at varetage bijob, vedligeholdelsesjob eller egentid. Den daglige følelsesmæssige kollegiale omsorg finder sted i meget ringe grad, hvilket har konsekvenser for familie og børn. Det er kun ved særligt dramatiske hændelser, at nogle formelle muligheder opstår,

såsom psykologhjælp, mens det kollegiale fællesskab nærmest gør det modsatte ved at lave sjov eller negligere en hændelse. Rummet er meget indsnævret, hvad angår den følelsesmæssige omsorg. Denne observation understøttes af de kvantitative data, der viste, at især de kvindelige politiassistenter fandt arbejdet belastende med en negativ påvirkning af familien.

10.3. Sammenfatning og konklusion

De universelle træk, der viste sig efter 2. case understøttes af denne 3. case. Kvinder kan ikke adskille forældreskab og arbejdsliv og har egentlig ikke noget ønske om at lave denne adskillelse. En enkelt kvindelig politiassistent ville nu gerne være bedre til det, fordi hun fandt arbejdet alt for psykisk belastende, netop fordi hun ikke kunne adskille de to sfærer. Denne begrundelse bruger mændene til at forklare, hvorfor de adskiller de to sfærer. Det interessante er, at det ser ud til at lykkes for dem at adskille forældreskab og arbejdsliv. En antagelse vil være, at jo mere mænd tager del i omsorgen for børnene, desto vanskeligere vil det blive for dem at fastholde denne adskillelse. Det kan blive denne mere psykologiske ændring i mænds opfattelse af de to sfærer, der vil skabe dynamikken til en ændret fortolkning af symbolerne knyttet til politirollen.

Som set i de andre cases er det arbejdets og arbejdstidens tilrettelæggelse, der er afgørende for størrelsen på rummet, mens det er kønnet, der er afgørende for, hvad rummet bruges til. Igen er det også tydeligt, at de kvindelige og de mandlige politiassistenter familiesforhold er helt forskellige. Den kvindelige politiassistents familiesforhold gør det nødvendigt for hende at varetage praktiske omsorgsopgaver i arbejdstiden, fordi ægtefællen også har et fuldtidsarbejde, og der er tale om en traditionel arbejdsdeling mellem de to ægtefæller. De mandlige politiassistenter har derimod ægtefæller, der tager sig af den praktiske og følelsesmæssige omsorg for børnene, og kan derfor fuldt ud hellige sig arbejdet og forsørgelsen.

Det unikke ved denne case er, at konflikterne mellem de ældre mænd og kvinderne understøttet af de yngre mænd kan føre til ændringer i selve politiarbejdet. Til forskel fra lægerne, hvor der også er tale om kvinder og mænd med samme arbejdsopgaver, er der her tale om konflikter i sammenhængen blandt de ansatte. Lægerne indkapsler konflikten i sig selv og i familien, mens den samme konflikt er synlig hos politifolkene. Konflikten er synlig i arbejdstidsdiskussionerne og i håndteringen af arbejdet. Til forskel

fra læger arbejder politifolk aldrig alene, hvorfor forskellene bliver synlige. Selvom en kvindelig læge fx opfører sig anderledes over for en patient end en mandlig læge, vil ingen opdage det.

Politiets og lægernes socialisering er langvarig og starter ved selve rekrutteringen til jobbet, derfor vil det formentlig også tage tid at ændre på strukturerne omkring jobbene og især på kulturen, men på grund af det langt større fællesskab og mere arbejdspladsbundne hos politifolkene, vil der formentlig komme ændringer hos politifolkene først. Andre forhold trækker dog i den modsatte retning. Hvor politirollen må siges at være defineret kønsspecifikt, er lægerollen i udgangspunktet defineret kønsneutralt. Det er snarere uddannelsens længde og struktur dvs. kravet til familien om at stå til rådighed, der har gjort lægerollen mandsdomineret, end selve indholdet i lægegerningen. Dette skulle kunne betyde, at det for lægernes vedkommende mere er et spørgsmål om bedre rammevilkår for at kunne gøre lægejobbet attraktivt også for forældre, mens det for politifolkene er et spørgsmål om nyfortolkning af symbolerne knyttet til politirollen. Altså burde det være "lettere" at ændre lægernes arbejdsvilkår end politifolkenes.

Opsummerende kan det konstateres, at der er ændringer i gang hos politiet. Man bevæger sig på udviklingslinjen fra at betragte de to sfærer som adskilte til i højere grad at se de to sfærer som konfliktskabende på grund af overlapssituationerne. Denne udviklingsproces skyldes primært kvinderne og de yngre mænd, der er blevet fædre.

På trods af den hierarkiske organisationsstruktur er der en stor grad af selvbestemmelse, hvilket er helt i overensstemmelse med Højmarks fund (1992). Denne selvbestemmelse er dog signaleret ovenfra nemlig med parolen "frihed under ansvar". Der er i det hele taget tale om en stærk virksomhedskultur, der er med til at sørge for, at man er loyal over for korpset og hinanden. Denne virksomhedskultur er så stærk, at den på det nærmeste eliminerer andre kulturdannelser. De beskrevne konflikter mellem de ældre mænd og de yngre mænd og kvinder er underlagt den overordnede virksomhedskultur. Det vil være forkert at tale om egentlige subkulturer på dette område. På den anden side kan det bestemt ikke udelukkes, at enkelte kvinder vil forsøge at finde anden beskæftigelse i eller uden for korpset, hvis ikke problemerne med arbejdstiderne løses. Altså en såkaldt exit-strategi, hvor man opgiver at få ændret forholdene og i stedet finder en anden måde at klare sine tilpasningsproblemer på. Dette er en anden måde at beskrive

på, at disse konflikter endnu betragtes som individuelle problemer med tilpasningen, som ikke behøver at afføde de store ændringer i organisationen.

KAPITEL 11

Samhandlingens betydning for rummet for tilpasning.

Konklusion på de kvalitative data

I det følgende skal der konkluderes på resultaterne af de kvalitative data eller med andre ord de 3 arbejdspladscases.

Arbejdspladscasenes primære formål var at få afdækket de uformelle strukturer, dvs. normerne for adfærd på de enkelte arbejdspladser, og hvordan sådanne normer påvirker rummet og brugen af samme. Det var opfattelsen, at sådanne uformelle strukturer er vanskelige at afdække i en spørgeskemaundersøgelse, og at det derfor var nødvendigt med egentlige casestudier.

Casestudierne skulle blandt andet løfte sløret for, hvordan der i samhandlingen mellem arbejdskollegaer på en arbejdsplads finder en regulering af adfærden sted. Hvilke former for sanktioner anvendes, og hvornår opstår der direkte forandringer i de uformelle strukturer, og hvornår vil en adfærd føre til sanktioner mod den enkelte? To antagelser skal undersøges:

- 3. Samhandlingen mellem kollegaer på en arbejdsplads kan enten udvide eller indskrænke rummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabet afhængigt af den numeriske kønsdominans på arbejdspladsen.*
- 4. Ændringer i rummet for tilpasning vil opstå, når enkelte handler imod de symboler, der begrænser eller udvider rummet, og de symboloverskridende handlinger vækker genklang i flere.*

Ovenstående antagelser kan ikke besvares via de kvantitative data, og derfor er det afgørende at diskutere spørgsmålene ud fra de kvalitative data. De resterende 3 antagelser er blevet diskuteret i kapitlerne 4, 5 og 6. Det drejer sig om:

- 1. Rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov for praktisk omsorg er afhængigt af de formelle og uformelle strukturer på*

den enkelte arbejdsplads og vil være større på en kvindedomineret end på en mandedomineret arbejdsplads.

2. Strukturel og individuel autonomi på arbejdspladsen giver et større rum for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov.

5. Kvinder vil i større udstrækning end mænd bruge rummet for tilpasning på deres arbejdspladser.

Det betyder dog ikke, at disse 3 antagelser ikke vil blive diskuteret i det følgende. Det er afgørende for den samlede konklusion, at de to typer af data supplerer hinanden i vurderingerne af antagelserne. De 3 antagelser vil blive diskuteret igen, og konklusionen fra kapitel 7 vil blive suppleret og revideret.

Til slut skal de empiriske resultater fra casestudierne sammenholdes med de mere abstrakte overvejelser i kulturteorierne. Hvilke overvejelser må man gøre sig, når indgangsvinklen til studiet af de uformelle strukturer er forældreskabets behov? Er bottom-up perspektivet frugtbart? Kan man skelne de forskellige kulturelle påvirkninger fra hinanden? Giver symboltilgangen mening? Kan man tale om universelle træk, eller er hver enkelt virksomhed unik?

11.1. Samhandlings og symbolernes betydning for rummet for tilpasning

Det ser afgjort ud til, at samhandlingen har betydning for rummet for tilpasning. Der er flere eksempler på, at formelle regler såsom omsorgsdage og fædre-/forældreorlov ikke bliver benyttet på grund af nogle adfældsregler i en bestemt gruppe. På de fleste mandedominerede afdelinger og arbejdspladser er det endnu ikke accepteret, at mænd bruger disse formelle rettigheder. De rationelle begrundelser bestod i fx den manglende vikardækning, pres på kollegaer, der skal løbe stærkere osv., men det viste sig ofte, at frihed, orlov eller lange ferier godt kan lade sig gøre, hvis begrundelsen er en anden fx et bijob. Portøren, der har fri i hele høstmåned, politimanden, der kun har aften- og nattevagter, fordi han har et hestestutteri osv., er eksempler på dette. Forældreorlov har en karakter, der sætter spørgsmålstegn ved kønnets symbolværdi. Mænd tjener penge og passer derfor ikke spædbørn. Det kan bestemt ikke udelukkes, at disse arbejdspladsbarrierer

understøttes af forhandlingerne på hjemmefronten, fx er det muligt, at kvinden ikke ønsker at afgive dele af sin barselsorlov. Symbolerne tilknyttet kønnene fungerer også i familierne. Sådanne barrierer kom ikke særlig tydeligt frem i interviewene måske, fordi interviewer selv er mor og kvinde jf. diskussionen af kønsbias i kapitel 3.

Der var også eksempler på begrænsende adfærdsnormer på de kvinde-dominerede og blandede arbejdspladser/afdelinger. Hos plejepersonalet var det ilde set, at man tog barns 1. sygedag, hvis man havde aften- eller nattevagt. Om aftenen og om natten må der være andre til at passe, og et sygt barn er ikke nok til at tvinge en anden ud i en upopulær vagt. Lægerne havde samme princip. Her gjaldt det også, hvis ens vagt var en vagthavende vagt, så prøvede man alt andet. De kvindelige læger havde ydermere den overvejelse, at de ikke ville benytte sig for meget af kollegaernes velvilje, fordi de som småbørnsmødre sjældent selv er særligt fleksible. Men her var mere tale om en slags selvregulerende adfærd, som lægefaget i det hele taget var fuld af.

Der var også eksempler på det modsatte. Store dele af den uformelle fleksibilitet, der er blevet afdækket i de 3 cases, er et resultat af en samhandling: Indskrænkningen af den formelle arbejdstid, vagtbytteriet, den store tilgængelighed på visse afdelinger, mulighederne for at forlade arbejdspladserne, at kunne gå tidligere og komme senere, ordne private ærinder i løbet af en arbejdsdag m.m. Handlinger, der kræver kollegaernes accept, hvis det skal kunne lade sig gøre.

Det viste sig, at brugen af disse forskellige former for øget fleksibilitet kun var accepteret, hvis grunden til brugen af rummet var i orden. Det var et generelt træk, at det ikke var ligegyldigt til hvad, man brugte rummet. Det var tydeligst hos politifolkene, hvor det kneb gevaldigt med at få accepteret familiebehovene som legitim grund til benyttelsen af rummet. Men også yngre smede havde oplevet manglende accept af familiebehov som grund nok til fx ændret arbejdstid. Hos politifolk, hvide smede og portører var bijob og altså forsørgelsesbehovet den legitime grund til at bruge rummet.

I den kvindedominerede gruppe gav samhandlingen mulighed for at anvende rummet til børns og ægtefælles praktiske og følelsesmæssige omsorg, socialt samvær samt egentid. I den mandedominerede gruppe gav samhandlingen mulighed for at anvende rummet til forsørgelsesbehov, hobbyer og husstandens vedligeholdelsesopgaver, socialt samvær samt egentid.

Ovenstående underbygger Petersens (1991) og Thaulows (1993) konklusioner om, at der på kvindedominerede arbejdspladser er en særlig hensynsnorm, eller at disse arbejdspladser er mere familievenlige. Til deres konklusioner kan tilføjes, at der også på mandedominerede arbejdspladser er tale om en hensynsnorm, der imidlertid har et andet mål nemlig forsørgelsen. Denne hensynsnorm blandt mænd er af lige så stor betydning som hensynsnormen hos kvinderne, sigtet er bare et andet.

Adfærden reguleres via samhandlingen, men hvordan dette sker konkret, er vanskeligt at afdække empirisk. Sanktioner fra ledelsesside ved fx opdagelse af for stor brug af uformel fleksibilitet er åbenlys. Det er i form af advarsler, ændrede lønforhold, dårlige karakterer (hos politiet), uspændende arbejdsopgaver, dårlige karrieremuligheder og lign. Men hvilke sanktioner, kollegaerne indbyrdes anvender, er mere uklart, formentlig fordi det er meget sjældent, de tages i brug. Den enkelte indretter sin adfærd efter de andre. Få mennesker ønsker at stå uden for fællesskabet. En anden grund, til at sanktionerne er svære at få øje på, kan være, at de begrænsninger, der lægges ned over fx formelle muligheder eller i brugen af rummet, er i god overensstemmelse med flertallets faktiske behov. Der er ikke behov for sanktioner.

De eksempler, der kom frem i interviewene, var mobning af enkeltpersoner og direkte udelukkelse af personer fra fællesskabet i kortere eller længere perioder. En udelukkelse fra fællesskabet kunne konkret blive udmøntet i, at ingen taler til en, ingen spørger, om man vil med på torvet, ingen spørger, om man skal have noget med, ingen vil bytte vagter med en, man får ikke lov til at gå tidligere, man får alle de sure vagter osv. Sanktionerne rettes mod personer, der enten er gået over stregen, men lige så ofte mod personer, der går imod udvidelsen af rummet. Personer, der fx kan finde på at sladre til ledelsen, eller som altid højlydt er imod udvidelserne af rummet for tilpasning.

Konflikter mellem grupper var der flere eksempler på. De er tydeligere og ikke så belastende for den enkelte, fordi de ikke står alene. Konflikterne kan gå på tværs af de i forvejen etablerede klikker, eller de kan falde sammen med klikkerne. Tre eksempler på sådanne konflikter kom frem i løbet af interviewene.

Livsforløbs/generations-konflikten var til stede på alle de beskrevne afdelinger, men de havde lidt forskellig karakter. På de kvindedominerede afdelinger var det indtrykket, at denne type konflikt var helt sædvanlig. Der

var altid nogle af de ældre, der skulle brokke sig over de unges store fravær og forkælethed. Den konflikt eksisterer formentlig blandt de fleste generationer. Derudover var selve måden at leve sit liv på et konfliktområde, og det er muligt, at denne konflikt er noget anderledes, end den har været for tidligere generationer, fordi de yngre generationer med små børn i dag lever livet helt anderledes, end de ældre gjorde. Her er formentlig tale om to vidt forskellige måder at være mødre på. Konflikten er dog ikke værre, end at kvinderne til enhver tid vil stå sammen udadtil.

Den tilsvarende konflikt på de mandedominerede afdelinger er til gengæld grænseoverskridende. De yngre fædre har for det første en erhvervsaktiv ægtefælle, og de har for det andet en idé om, at de vil være mere for deres børn, end deres egne fædre har været for dem. De har andre familieforhold, end de ældre mænd nogensinde har haft, og de retter indirekte en anklage mod deres ældre kollegaer ved at anklage deres egne fædre for ikke at have været nok sammen med dem. Generationskonflikten er derfor mere fundamental på de mandedominerede afdelinger og vil måske på lidt længere sigt kunne føre til ændringer i rummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov.

Ovenstående konflikt kan udlægges som en konflikt mellem de familieorienterede og de arbejdsorienterede. Konflikten mellem de familieorienterede og de arbejdsorienterede lever imidlertid også sit selvstændige liv og er ikke kun et spørgsmål om generationer. Der var eksempler på unge kvinder med små børn, der prioriterede arbejdet højt, hvilket var meget ilde set blandt kollegaerne. Der var eksempler på det modsatte hos mændene dvs. unge mænd, der prioriterede familien højt, hvilket var ilde set hos deres kollegaer. Denne konflikt har et systematisk mønster, nemlig at de personer, der her bliver udsat for kollektivets negative sanktioner, er mænd, der er familieorienterede, og kvinder, der er arbejdsorienterede. Igen et eksempel på at symbolværdien tilknyttet de to køn er meget styrende for adfældsreglerne på en arbejdsplads.

Endelig var der en konflikt, der gik på, hvordan arbejdet udføres bedst muligt. Den konflikt fandtes på alle afdelinger (fx kvantitet i forhold til kvalitet), men mest spændende og måske mest dynamiskabende på de to blandede arbejdspladser. Konflikten er tydeligst på politistationen, hvor alle kunne se, at de to køn udfører arbejdet forskelligt, og hvor flere og flere yngre mænd kunne se en gevinst i at tage ved lære af kvindernes måde at håndtere fx konflikter på. En ændring i politiets arbejdsmåde vil formentlig

have konsekvenser for politiets rolle i det hele taget, og det vil indirekte sige en pirken til symbolværdierne tilknyttet manden.

Den samme konflikt kunne anes hos lægerne, men en direkte ændring af forventningerne til lægerollen vil formentlig tage længere tid, fordi lægerne arbejder alene, og kønnes forskellige prioriteringer vil være langt mere usynlige end hos politiet. Dette fremgik i interviewene ved, at samtlige kvindelige læger beklagede, at selve patientplejen og patientkontakten overhovedet ikke honoreres i karrieresystemet. Kun såkaldt skriftlige arbejder er gældende. Efter kvindernes mening kan man være en rædselsfuld læge, som patienterne prøver at undgå, og alligevel gøre lynkarriere, fordi det er forskningen og ikke forholdet til patienterne, der er afgørende.

Konklusionen på første antagelse er derfor, at samhandlingen blandt kollegaer har betydning for, hvilke af forældreskabets behov der prioriteres, at det i den forbindelse er afgørende, om der er tale om en kvindedomineret eller en mandedomineret arbejdsplads, men at det er vanskeligt at sige noget konkret om de adfærdsregulerende sanktioner, fordi de tilsyneladende meget sjældent bliver taget i anvendelse. Derudover er der på alle de involverede afdelinger tale om forskellige konflikter. Der er konflikter, hvor kønnet spiller en mindre rolle, og der er konflikter, hvor kønnet spiller en stor rolle. Det interessante er, at samtlige konflikter kan føres tilbage til, hvad der forventes af det enkelte køn. Symbolerne tilknyttet kønnene har lige stor betydning for samhandlingen på den kvinde- og mandedominerede arbejdsplads. Det er dog sandsynligt, at det er på de arbejdspladser, hvor det andet køn er dukket op i en ellers etkønnet kultur (her i projektet kun mandedominerede arbejdspladser, hvor kvinderne er brudt ind), at der først vil ske direkte ændringer i rummet for tilpasning, fordi modsætningerne mellem behov og muligheder vil være så store for kvinderne og give så mange problemer, at man vil blive nødt til at gøre noget for at holde på kvinderne. Ydermere er der chancen for, at de yngre mænd vil være allierede, som eksemplet fra politistationen viste, og dermed også skubbe i retning af større rum for praktisk og følelsesmæssig omsorg.

Anden antagelse om dynamikken på arbejdspladserne må på baggrund af analyserne af de 3 cases bekræftes med den tilføjelse, at dynamikken er tydeligst i de to eksempler med kønsblandede grupper, fordi der i disse grupper er mulighed for at få synliggjort konflikterne, og der kan opstå alliancemuligheder mellem kvinder og yngre mænd. Om noget lignende

vil finde sted, når mænd bryder ind på et kvindedomineret område, kan der intet siges om ud fra disse casestudier.

11.2. Hvad har afgørende indflydelse på rummets størrelse?

Som beskrevet ovenover, har samhandlingen og den numeriske kønsdominans på arbejdspladsen stor betydning for rummets størrelse. Rammevilkårene for denne samhandling er nogle strukturelt givne rammer. Samhandlingen kan ikke i sig selv ændre på disse. Ses på hvilke faktorer, der er afgørende for mulighederne, er der flere faktorer, der springer i øjnene.

Som det fremgik af spørgeskemadata er arbejdstidens tilrettelæggelse og organisering helt afgørende for rummet for tilpasning. Dette understøttes af de kvalitative data.

Det er åbenlyst, at personer med skiftende arbejdstider har et langt større rum end personer med almindeligt dagarbejde. Hertil kan man måske føje, at det også er nødvendigt for overhovedet at få nogen til at arbejde på skiftende arbejdstider.

Flekstiden har også betydning, men mere som en måde at flytte sin arbejdstid på, så den passer bedre til en daglig brug af fleksibilitet, og her er fixtidens størrelse af stor betydning.

Pladsbundethed og arbejdets indhold viste sig også at have stor betydning for rummets størrelse. Jo mindre bundethed desto større rum for tilpasning. Pladsbundethed er et spørgsmål om tilrettelæggelse af arbejdet, og de grupper, der var mindst bundet, var også de grupper, der i realiteten havde størst autonomi i arbejdet (læger og politifolk), mens de mest pladsbundne stort set ingen indflydelse havde på deres eget arbejde (kvinderne i montagen). Dette svarer til konklusionen om, at arbejdets indhold har indflydelse på de to rums størrelse i den kvantitative del.

Lønssystemet viste sig at have stor betydning for rummet for tilpasning på den private virksomhed. For de hurtige og dygtige gav lønssystemet et ekstra rum, mens det for de langsomme og ofte ældre gav et mindre rum. Lønssystemets indflydelse på rummets størrelse blev ikke undersøgt i den kvantitative del.

Det er umuligt på dette empiriske grundlag at sige noget generelt om, hvilken indflydelse henholdsvis en hierarkisk eller flad struktur har. Politifolkene, som i udgangspunktet har det største daglige rum, er også

underlagt det mest spidse hierarki. Her er det tydeligt, at arbejdets tilrettelæggelse er langt vigtigere end beslutningsstrukturen. Dette ligger fuldstændig i forlængelse af Højmarks (1992) konklusioner om, at jo spidsere et hierarki er, desto større er chancerne for, at der i bunden af organisationen er netværkslignende strukturer.

Læger og sygeplejersker har meget selvstændigt arbejde, og der er også tale om mindre grupper altså netværkslignende strukturer. Læger og sygeplejersker har i udgangspunktet et stort rum. Samtidig kan det konstateres, at læger, sygeplejersker og politifolk har skiftende arbejdstider og bare på det grundlag har et stort rum, så beslutningsstrukturernes egentlige indflydelse på rummets størrelse kan ikke afgøres.

Spørgsmålet om organisationsstrukturens indflydelse på rummet for tilpasning kunne heller ikke afdækkes præcist i de kvantitative data, så dette spørgsmål må forblive ubesvaret.

Den enkelte ansattes anciennitet havde betydning for rummet for tilpasning ifølge de kvantitative data, og dette kan understøttes af de kvalitative studier. I nogle af grupperne følger der ganske simpelt større autonomi med ancienniteten. Det gælder for læger og politifolk. I de andre grupper var det mere et spørgsmål om, at med ancienniteten følger en viden om, hvad der kan lade sig gøre, og hvad der ikke kan. På jern- og metalvirksomheden er "fri med løn" et godt eksempel. Det benyttede de ældre mere end de forholdsvis nyansatte. På intensivafdelingen udtalte en sygeplejerske, at hun ikke ville byde sin familie at skifte afdeling, fordi det tager tid at finde ud af, hvad der faktisk kan lade sig gøre. Kendetegnende for samtlige interviewede var dog, at de alle, trods deres alder, havde en lang anciennitet, hvilket begrænser udsagnskraften.

Personalepolitikken har nogen betydning. Det er fx ikke uvæsentligt, når ledelsen på en virksomhed melder ud, at nu har alle 2 omsorgsdage. Den modsatte effekt har en personalepolitik, der fokuserer udelukkende på de ansattes fravær. Generelt må det nok konkluderes, at i de 3 valgte cases havde personalepolitikken mest en negativ effekt på rummet for tilpasning, fordi alle 3 virksomheder var pressede på den ene eller anden måde.

I og med at de formelle strukturelle faktorer har så stor betydning, er det vanskeligt at sige noget endegyldigt om den numeriske kønsdominans' betydning for rummet for tilpasning på baggrund af 3 cases. Det er tydeligt, at den numeriske kønsdominans har betydning for udvidelser og begræns-

ninger i rummet, men der kan intet endegyldigt siges om, hvorvidt den numeriske kønsdominans påvirker strukturerne direkte.

To sammenligninger kan illustrere ovenstående, uden at der på det grundlag kan drages konklusioner.

Man kan sammenligne politistationen og intensivafdelingen. Der er mange lighedspunkter, som gør det relevant. Arbejdets indhold har samme karakter, og begge fag er psykisk krævende. Der skal ydes omsorg, der skal tages hurtige beslutninger med vidtrækkende konsekvenser, og arbejdsdagene kan indeholde oplevelser, som kan være meget belastende. Begge grupper har døgnarbejde, og de er offentligt ansatte, med hvad det indebærer af rettigheder. Den største forskel på de to arbejdspladser er, at den ene er en mandedomineret og den anden en kvindedomineret arbejdsplads⁴⁸.

Rummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov for de kvindelige ansatte på intensivafdelingen er stort, når det gælder den praktiske omsorg og den følelsesmæssige omsorg. Arbejdstidssystemer er tilrettelagt på en sådan måde, at de ubekvemme vagter deles mellem så mange som muligt. Samtidig er arbejdstidssystemet så fleksibelt, at man kan tilrettelægge sit arbejde efter familiebehovene. Derudover kan børn komme, man er altid tilgængelig, man kan smutte, hvis det er strengt nødvendigt og lignende. Som personalekollektiv tager man meget hensyn til hinanden, når det gælder følelsesmæssige påvirkninger fra arbejdet. Man taler sammen og græder sammen, og hvis det bliver for uoverskueligt tilkaldes professionel hjælp. Forsørgelsen prioriteres ikke højt. De allerfleste har deltid. Det kan lade sig gøre, fordi hovedforsørgelsen påhviler ægtefællen. Familieliv og arbejdsliv flyder sammen på det uformelle plan og gør det vanskeligt for den enkelte at adskille de to sfærer.

Politistationen er en arbejdsplads, hvor forsørgelsen prioriteres højt. Arbejdstidssystemet er tilrettelagt, så alle i udgangspunktet tjener lige meget, dvs. har alle typer af vagter. Den praktiske omsorg for familien kan et langt stykke hen ad vejen varetages, fordi der er et stort rum for tilpasning både i arbejdets tilrettelæggelse og i arbejdstidssystemet. Dette rum er helt overvejende uformelt, dvs. det er i samhandlingsprocessen, dette rum skal skabes, og bijob prioriteres højere end familieforpligtelser i det uformelle system. Den daglige følelsesmæssige omsorg for hinanden som kollegaer

48. Dertil skal lægges, at politiet har en kontrollerende rolle, mens sygeplejerskerne yder borgerne service. Intensivsygeplejerskernes hovedopgave er dog overvågning og nærmer sig hermed politiets arbejde.

finder i meget ringe grad sted, hvilket har konsekvenser for familie og børn. Det er kun ved særligt dramatiske hændelser, at nogle formelle muligheder opstår, mens det uformelle rum indsnævrer mulighederne for bearbejdning af oplevelser inden det påvirker familierne. Familierne er for det meste usynlige på politistationen, og den enkelte politiassistent forsøger at adskille familieliv og arbejdsliv.

Sammenligningen illustrerer, at det ikke kan udelukkes, at strukturelle faktorer på en arbejdsplads er præget af, om arbejdspladsen er kvinde- eller mandedomineret. Det er særlig tydeligt med arbejdstidssystemerne, der er opbygget helt forskelligt både med hensyn til antal arbejdstimer, antal vagter og vagtudskrivningsprocedurerne.

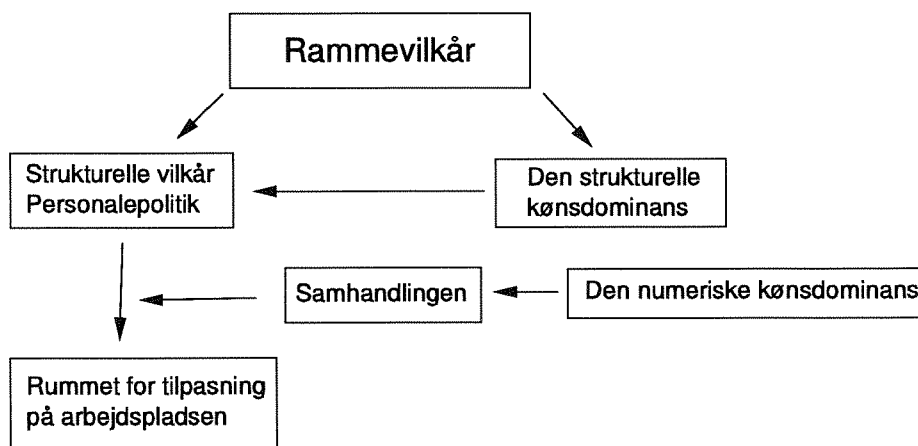
Det andet eksempel er, hvordan de kvindelige læger og den kvindelige politiassistent mistrives med de strukturelle faktorer (karrierekravene, arbejdstidens tilrettelæggelse samt det psykiske arbejdsmiljø), der er på deres arbejdspladser. En nærliggende konklusion vil være, at de mistrives, fordi de strukturelle faktorer er præget af, at fagene har været mandedominerede. Mændene har til en vis grad og havde især andre familieforhold at tage hensyn til end de kvinder, der nu besidder jobbene, og derfor opstår der tilpasningsproblemer i kvindernes familier.

Flere casestudier skal foretages for at kunne sige noget endeligt, men det kan ikke udelukkes, at et fags kønsdominans har præget også de strukturelle forhold, medmindre der er tale om det modsatte kausale forhold, nemlig at kvinder primært har søgt over i de erhverv, hvor de strukturelle forhold har tilgodeset familieomsorgen, mens mænd er søgt over, hvor forsørgelsen bedst har kunnet tilgodeses.

De kvantitative data viste tydeligt, at den numeriske kønsdominans på arbejdspladsen ingen selvstændig betydning har for rummet for tilpasning. Derimod havde de strukturelle forhold stor indflydelse, og de strukturelle forhold er ikke kønsneutrale. Analyserne viste, at mænd er placeret under strukturelle betingelser, der giver dem et stort rum for tilpasning. På den måde bliver det den strukturelle kønsdominans, der er afgørende for rummet for tilpasningen og ikke om arbejdspladsen er kvinde- eller mandedomineret rent numerisk.

Sammenholdes resultaterne fra casestudierne med resultaterne fra spørge-skemaundersøgelsen kommer analysemodel 1 til at se således ud:

Figur 11.1. Analysemodel nr. 1. Hvad betinger rummet for tilpasning på arbejdspladsen?



De strukturelle forhold har afgørende indflydelse på rummet for tilpasningen, som er grundlaget for de justeringer, der kan foretages af rummets størrelse via samhandlingen mellem kollegaer. Den strukturelle kønsdominans har betydning for, hvordan de to køn er placeret i strukturerne. Samhandlingen er til gengæld i vid udstrækning påvirket af, om den foregår mellem kvinder eller mellem mænd. De normer, som ligger til grund for samværet i en afgrænset gruppe, kan føres tilbage til symbolerne knyttet til de to køn. Symbolerne bliver styrende for, på hvilken måde rummet påvirkes, om det indskrænkes eller udvides.

11.3. Hvilke faktorer er afgørende for brugen af rummet?

Spørgsmålet har vist sig at være forkert stillet. Først skal der spørges om, hvad rummet bruges til, og dernæst hvilke faktorer der er afgørende for brugen.

Kønnet er afgørende for, hvad rummet bruges til. Som allerede skrevet, bruger kvinderne rummet til at varetage den praktiske og følelsesmæssige omsorg for familien. Her er afgørende faktorer for brugen af rummet de familiemæssige forhold såsom ægtefællens arbejdsforhold, antal børn og deres alder, kvindens egen arbejdsorientering og ægtefællens arbejdsorientering.

Mændene bruger i højere grad rummet til at varetage et forsørgelsesbehov både ved at kunne varetage et bijob ved siden af, eller ved at bruge rummet til at yde en ekstrainsats fx i form af forskning. Afgørende for mændenes brug af rummet vil også være ægtefællens arbejdsforhold, ægtefællens orientering samt familiens økonomi. Dertil skal lægges, om de selv er grundlæggende arbejdsorienterede eller familieorienterede.

Hvordan de faktiske forhandlinger og magtkampe foregår blandt forældrene, ligger uden for dette projekts rammer at beskrive, men disse forhandlinger har selvfølgelig afgørende indflydelse på brugen af rummet, og umiddelbart ser det ikke ud til, at resultatet af forhandlingerne falder så forskelligt ud.

Alle de interviewede meldte om problemer i tilpasningen mellem forældreskab og arbejdsliv. Men det var meget forskelligt, hvor problemerne blev synlige, og det har ifølge teorierne netop at gøre med, hvor ens prioritering ligger. Prioriteres arbejdet højest, vil konflikten være synlig i familien. Prioriteres derimod familien højest, vil konflikten kunne aflæses på arbejdspladsen.

Generelt vil der være tale om et mønster, der følger kønnet. Mændene vil tage konflikten i familien, mens kvinderne vil forsøge som et resultat af magtkampen i familien at løse konflikten på arbejdspladsen. Her er det ekstreme eksempel plejepersonalet på intensivafdelingen.

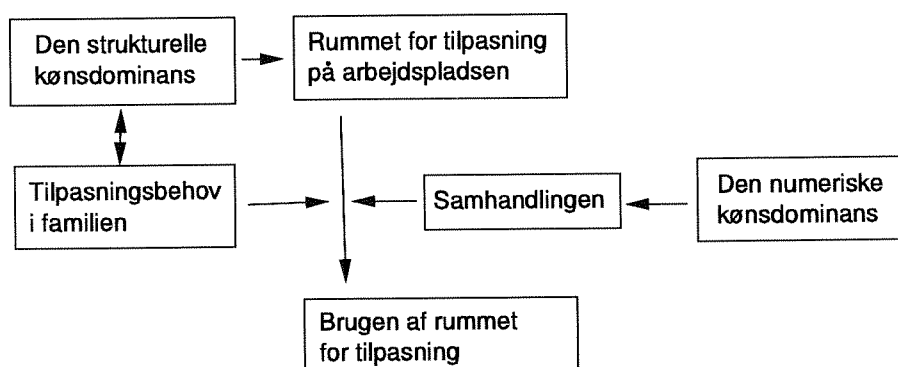
Undtagelserne er de allerede beskrevne yngre mænd, der på grund af en øget familieorientering (eller måske deres ægtefællers øgede arbejdsorientering), er begyndt at stille nye krav til rummet på deres respektive arbejdspladser. Nye krav, der sætter spørgsmålstegn ved symbolerne tilknyttet manden.

Analysemodel nr. 2 fra kapitel 2 kan herefter præsenteres i sin endelige udformning:

I direkte forlængelse af figur 11.1 kan det igen konstateres, at de strukturelle forhold på arbejdspladsen har afgørende betydning for brugen af rummet for tilpasning. Eller med andre ord er rummet for tilpasning afgørende for brugen af samme. Mindst to forhold påvirker dog de tilpasningsstrategier, der ligger til grund for brugen af rummet. Det er tilpasningsbehovene i familierne og den strukturelle kønsdominans. Der kan ikke på nuværende tidspunkt herske tvivl om, at der er en gensidig påvirkning mellem den strukturelle kønsdominans og de behov, det enkelte køn kommer med til arbejdspladsen. Derudover viste de kvalitative data, at samhand-

lingen mellem kollegaerne på arbejdspladsen var afgørende for brugen af rummet, og denne samhandling var igen helt afhængig af, om det var en kvindedomineret eller en mandedomineret arbejdsplads. I denne model er det vigtigt at fastholde gensidigheden. Dynamikken bliver skabt ved denne gensidighed. Når tilpasningsbehovene ændres i familierne på grund af kvinders arbejdsmarkedstilknytning og mænds øgede børneomsorg, kan det på længere sigt skabe ændringer. Ligesom der er tegn på dynamik i modellen, når den numeriske kønsfordeling forskubbes.

Figur 11.2. Analysemodel nr. 2. Hvad betinger brugen af rummet for tilpasning?



11.4. Organisationskultur og rummet for tilpasning

I teorierne om kultur i organisationer er en af de tilbagevendende diskussioner, om en kultur kan betegnes som unik, eller om der er tale om universelle træk. I de 3 gennemgåede cases er det oplagt, at der både er tale om nogle universelle træk og nogle unikke træk. Det blev postuleret, at de universelle træk ville kunne føres tilbage til kønnene og deres symbolværdi, mens de unikke træk vil kunne føres tilbage til forskellige strukturelle og kulturelle påvirkninger på den enkelte arbejdsplads. Det ser umiddelbart ud til at kunne bekræftes.

Samhandlingen og samhandlingens formål, når der snævert ses på rummet for tilpasning, har universelle træk. Kvinder ønsker at tilgodese den praktiske omsorg, mens mænd ønsker at tilgodese familiens forsørgelse. Dynamikken opstår, når der kommer kvinder på en mandedomineret arbejdsplads, og/eller når yngre mænd begynder at prioritere på en anden måde, end deres køn symboliserer.

Konflikterne mellem kønnene og inden for det samme køn har universelle træk. Faktisk er det samme konflikter på alle de undersøgte afdelinger.

Et universelt træk er også, at kvinder ikke kan adskille forældreskab og arbejdsliv, mens mænd sætter en ære i at kunne gøre det. Det har som direkte følge, at familieforhold er mere synlige på en kvindedomineret arbejdsplads end på en mandedomineret arbejdsplads.

Det må også kaldes et universelt træk, at der er en så tæt sammenhæng mellem den ansattes familieforhold og rummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov på den enkelte arbejdsplads.

Årsagen til unikke træk skal formentlig findes i de strukturelle og kulturelle forhold. Den store loyalitet over for virksomheden, der fandtes på jern- og metalvirksomheden, kan ikke genfindes på nogen af de andre, selv om fx sygehuset også havde økonomiske problemer. Her spiller virksomhedskulturen en stor rolle.

Læger og politifolk har været igennem en socialisering i løbet af deres studietid, som giver sig udslag i forskellige unikke træk. Læger taler samme sprog, har samme arbejdsgange, samme ansvar m.m. uanset sygehus. Politifolk har et hierarkisk system, der er synligt via skulderstropperne. Det betyder fx, at man altid ved, hvem man skal adlyde, enten man kender dem eller ej, og kendetegnende er, at man adlyder. En beslutning diskuteres ikke, hvilket nok vil ske i samtlige andre grupper, undtagen i lægegruppen, hvor der ingen er at diskutere med.

Lægegruppen er nok i det hele taget den mest specielle gruppe med flest unikke træk. Det er den eneste gruppe, hvor man kan sige, at den konkrete arbejdsplads og dennes rammevilkår har så godt som ingen betydning. Lægernes lange socialiseringsproces samt deres korte ophold på de enkelte sygehuse er en af årsagerne til dette.

Det kan konstateres, at valget af bottom-up perspektivet var rigtigt. Et integrationsperspektiv havde givet et billede af virksomhedskulturen, som var tydeligst på jern- og metalvirksomheden og politistationen, og dermed ledelsens billede af rummet for tilpasning. Differentieringsperspektivet ville have givet et billede af interessekonflikterne mellem de forskellige faggrupper på en virksomhed. Det ville også have givet et billede af kønsforskellene, fordi de beskrevne faggrupper enten er kvindedominerede eller mandedominerede, men først det fragmenterede perspektiv giver billedet af konflikterne også inden for de forskellige faggrupper og inden for det samme køn, og det er formentlig i disse konflikter, kimen til forandring skal findes.

Symboltilgangen, forstået som symbolerne tilknyttet de to køn, giver en god forståelse af konflikterne mellem de to køn, men det er stadig vanskeligt at konkretisere symbolerne. Symbolerne har abstrakt karakter og bliver først konkrete, når man forestiller sig nogle ekstreme situationer. En politimand i uniform med et spædbarn passer kun i en Benetton reklame og ikke i virkelighedens verden, men hvad det er, der konkret er så provokerende, er svært at sætte ord på. Politiiuniformen med en mand inde i symboliserer ganske enkelt noget helt andet end spædbarnspleje. Symbolerne har stor indflydelse på, hvordan verden opfattes, og hvordan der handles ud fra denne opfattelse, men hvilke symboler, der er afgørende for den enkelte, er vanskeligt at få synliggjort.

KAPITEL 12

Sammenfatning og perspektivering

Hovedtesen for dette projekt lød:

Kønsdominansen på arbejdspladsen har afgørende indflydelse på tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv på arbejdspladsen.

I kapitel 2 blev hovedtesen konkretiseret og diskuteret ud fra teorier og empiriske studier om relationen mellem arbejdsliv og familieliv, forholdet mellem de to køn, organisationsteori og teorier om kultur i organisationer. Disse diskussioner og overvejelser affødte 5 antagelser og 2 analysemodeller.

Projektet blev afgrænset til at omhandle familier med to forældre og hjemmeboende børn under 18 år. Arbejdspladslivet kom i centrum. Det blev et spørgsmål om tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov. Forældreskabets behov blev i udgangspunktet defineret som: Behovet for forsørgelse, behovet for praktisk omsorg og behovet for følelsesmæssig omsorg, men blev senere afgrænset til primært at omhandle behovet for praktisk omsorg. Tilpasningsmulighederne på den enkelte arbejdsplads blev defineret som de arbejdsvilkår, der gør det muligt at få opfyldt behovet for familiernes praktiske omsorg. Tilpasningsmulighederne bliver skabt i et samspil mellem de formelle og de uformelle strukturer herunder samhandlingen mellem kollegaerne på arbejdspladsen. Dette samspil skaber det, der i projektet kaldes rummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov for praktisk omsorg. Forældreskabets behov kan ikke betragtes som kønsneutrale. Der eksisterer en kønsarbejdsdeling mellem forældre, når det gælder varetagelsen af disse behov. Kvinder tager sig af den praktiske og følelsesmæssige omsorg, mens mænd tager sig af forsørgelsen. Kvinder vil prioritere at få rum til at varetage den praktiske og følelsesmæssige omsorg på arbejdspladsen, mens mænd vil prioritere forsørgelsen. Samhandlingen på arbejdspladserne vil være præget af disse forskellige prioriteringer, især når arbejdspladsen eller afdelingen er domineret af det ene køn. Hovedtesen blev derefter omformuleret til antagelsen:

1. *Rummet for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov for praktisk omsorg er afhængigt af de formelle og uformelle strukturer på den enkelte arbejdsplads og vil være større på en kvindedomineret end på en mandedomineret arbejdsplads.*

Teorier om kønsdominans, forstået både som det **strukturelle** kønsdominansforhold og som det **numeriske** kønsdominansforhold, blev anvendt som grundlag for hovedtesen og ovenstående antagelse og til at postulere, at dominansforholdet er mere afgørende end andre strukturelle forhold. Derudover blev disse teorier anvendt til at antage, at kvinder vil bruge et evt. rum for tilpasning mere end mænd, fordi kvinder og mænd har forskellige tilpasningsbehov. Via organisationsteorierne kom det frem, hvilke strukturelle faktorer der måtte antages at have indflydelse på rummet for tilpasning. Konklusionen blev, at rummet for tilpasning kunne sidestilles med autonomibegrebet i organisationsteorierne, og at de faktorer, der har betydning for autonomien, formentlig også har betydning for rummet for tilpasning.

Teorierne om kultur i organisationer blev brugt til en diskussion af tre forhold. For det første til en diskussion af samhandlingsprocesserne, for det andet til en diskussion af, hvordan der skabes ændringer i rummet for tilpasning og for det tredje til en diskussion af, hvordan sådanne samhandlingsprocesser skal eller kan afdækkes empirisk. Symbolerne knyttet til de to køn viste sig at være centrale.

Samhandlingsprocesserne på arbejdspladserne tager udgangspunkt i, hvad der forventes af henholdsvis en kvinde og en mand. Kvinden forventes at prioritere familien og omsorgen for denne, mens manden forventes at prioritere forsørgelsen. Disse forventninger stammer fra symbolerne knyttet til de to køn. Skal der ske ændringer i rummet for tilpasning på arbejdspladserne via samhandlingsprocesserne, må det ske via ændringer i forventningerne til de to køn og altså i symbolerne knyttet til de to køn.

Samhandlingen på arbejdspladserne blev belyst ved at tage udgangspunkt i, hvad den enkelte mener, kan lade sig gøre, og hvilke muligheder den enkelte selv bruger, uden at der træder sanktioner i kraft fra gruppen omkring vedkommende. Synlige konflikter i de forskellige afdelinger blev et pejlemærke for, hvor eventuelle ændringer vil opstå.

Til at belyse antagelserne valgtes to typer af data. En spørgeskemaundersøgelse, der primært skulle belyse, hvad der betinger rummet for

tilpasningen samt tilpasningsstrategierne. Disse data beskrives og analyseres i kapitlerne 4-7 og i 3 casestudier, der primært skulle belyse samhandlingen og eventuelle konflikter på arbejdspladsen. Disse data blev beskrevet og analyseret i kapitlerne 8-11. I det følgende vil resultaterne blive sammenfattet. De egentlige konklusioner og opsummeringer har fundet sted undervejs med kapitel 7 og 11 som de vigtigste.

12.1. Hvilke faktorer er afgørende for tilpasningsmulighederne på arbejdspladsen, og hvilken indflydelse har samhandlingen?

De strukturelle faktorer som arbejdets indhold, arbejdstidens organisering, stilling og anciennitet har afgørende indflydelse på rummet for tilpasningen af arbejdslivet til forældreskabets behov. Kønsdominansen forstået som den numeriske kønsfordeling i afdelingen har betydning, men en anden betydning end forventet. Det viser sig nemlig både i de kvantitative og de kvalitative data, at mænd har arbejdsvilkår, der giver dem et større rum for tilpasning end kvinder, og det smitter af på henholdsvis en kvindedomineret og en mandedomineret arbejdsplads.

Det er ikke den numeriske kønsdominans på arbejdspladsen eller afdelingen, der er afgørende for rummet, men altså snarere om man er mand eller kvinde. Mænd er underlagt nogle strukturer på arbejdsmarkedet, der giver dem et stort rum for tilpasning. Det er fuldtidsarbejde, stærkt fraværsbelastende arbejde, selvstændigt og autonomt arbejde og en overordnet stilling. Disse faktorer giver samtidig et stort rum for tilpasning, bla. fordi rummet et langt stykke hen ad vejen er identisk med en vis grad af fleksibilitet i arbejdet. Kvinder er derimod underlagt strukturer, der giver et mindre rum for tilpasning. Det er forhold som den korte arbejdstid, det ikke selvstændige arbejde, dagarbejdet og den underordnede stilling. Mænds underordning af kvinder på arbejdsmarkedet får således også indflydelse på, hvilket rum for tilpasning de to køn har adgang til.

Til gengæld ser det ud til, at de uformelle forhold, som her er defineret som de normer og værdier, der ligger til grund for samhandlingen på en arbejdsplads, har indflydelse på rummet for tilpasning, samt at den numeriske kønsfordeling i dette tilfælde har stor indflydelse på denne samhandling.

På den kvindedominerede afdeling forsøges rummet for tilpasningen udvidet via samhandlingen, mens rummet for tilpasning på den mande-

dominerede arbejdsplads indsnævres. Det skal imidlertid fremhæves, at samhandlingen sker inden for de strukturelle rammer på den enkelte afdeling. Det betyder, at kvinderne godt nok udvider deres rum via samhandlingen, men mændene kan i princippet stadig have det største rum pga. de strukturelle faktorer.

12.2. Hvilke faktorer er afgørende for brugen af rummet for tilpasning?

I de kvantitative data viser rummet for tilpasning sig at have signifikant betydning for brugen af samme. Der er en sammenhæng mellem størrelsen på rummet og den faktiske brug af rummet, således at et stort rum også giver en stor brug af rummet.

Ud over selve rummet har den enkeltes køn og familieforhold betydning for brugen af rummet for tilpasning på arbejdspladsen.

Rummet for tilpasning rettet mod den praktiske omsorg kan i princippet bruges til andre behov end netop at tilgodese behovet for den praktiske omsorg. Dette skyldes, at rummet i vid udstrækning bliver identisk med graden af fleksibilitet i arbejdet.

Et rum for tilpasning kan bruges til at varetage den praktiske omsorg, men kan i princippet også bruges til at varetage egne behov eller forsørgelsesbehov. Laves denne skelnen, kan det konkluderes, at kvinder bruger rummet til at varetage praktisk omsorg for familien, mens mænd i højere grad bruger rummet til egne behov eller bijob. Kønsarbejdsdelingen og magtforholdet i familierne kan aflæses på arbejdspladserne ved at se på den enkeltes brug af rummet for tilpasning. Denne konklusion fremkommer både i det kvantitative og i det kvalitative materiale.

Samhandlingsprocesserne, der udelukkende er behandlet i de kvalitative data, understøtter ovenstående konklusion om kønsforskelle i brugen af rummet for tilpasning. I det empiriske materiale findes eksempler på, at rummet for tilpasning indsnævres, hvis målet med brugen er et forkert behov. Det vil endvidere sige, at den numeriske kønsdominans på arbejdspladsen kan have betydning for brugen af rummet for tilpasning. Samhandlingen på den mandedominerede arbejdsplads vil indsnævre rummet rettet mod at varetage familie- og børnebehov, mens samhandlingen på den kvindedominerede arbejdsplads vil udvide rummet mod netop at kunne varetage familie- og børnebehov.

To yderligere resultater skal fremhæves. For det første kan det konkluderes, at kvinder ikke kan adskille forældreskab og arbejdsliv, mens det er en naturlig adskillelse for mænd. Kvinder tager familieproblemerne med på arbejde og arbejdsproblemer med hjem. Men det betyder samtidig, at kvinder i langt højere grad end mænd sørger for at få snakket om problemerne for at mindske afsmitningen mellem de to sfærer. En arbejdsplads domineret af kvinder er præget af de ansattes familieforhold, mens familien og familieproblemerne ikke er synlige på den mandedominerede arbejdsplads.

For det andet kan det konstateres, at henholdsvis mænd og kvinder i en faggruppe har meget ens familieforhold. Familierne har indrettet sig på samme måde i et samspil med, hvad der kan lade sig gøre på arbejdspladsen. Dette kom tydeligst frem i de kvalitative data. I nogle familier er det typisk, at begge har fuldtidsarbejde og dagarbejde (KAD, SID, Sorte smede), i andre familier har manden 1½ job, og kvinden har et deltidsarbejde eller et job, hvor hun er tilgængelig for familien (portør, hvide smede, mandlige politiassistenter). Der er familier, hvor begge har fuldtid og skiftende arbejdstider (læger og kvindelige politiassistenter), og endelig er der familier, hvor begge har krævende job, men hvor kvinden tager omsorgsforpligtelsen (sygeplejersker).

De kvantitative data kunne til gengæld vise, at kvinder generelt stadig er samlevende med mænd, der har en tilsvarende eller højere uddannelse, der arbejder mere, og har en højere indkomst. Manden er altså stadig hovedforsørgeren i disse familier. Fordi der er udtrukket mænd og kvinder på lige vilkår, får dette forhold den pudsige konsekvens, at kvinderne i materialet bor i familier med en større samlet arbejdstid og en større samlet indkomst end mændene i materialet.

At forsørgerpligten så tydeligt ligger på mandens skuldre, er selvfølgelig en god del af forklaringen på, hvorfor kvinder tager sig af den praktiske omsorg. Eller omvendt - det er forklaring på, hvorfor mænd tager sig så lidt af den praktiske omsorg, - de skal tjene pengene. Man kan således tale om en generel familiestrategi. Kvinden er fleksibel over for familien, således at manden har mulighed for at være fleksibel over for arbejdet. Dette skulle tilsammen give en mulighed for at tilgodese alle 3 forældreskabsbehov.

12.3. Hvor findes ændringspotentialerne - dynamikken i forhold til ændrede tilpasningsmuligheder?

Undersøgelsen har vist, at forholdene på arbejdspladsen har stor indflydelse på tilpasningsmulighederne. Den har også vist, at den numeriske kønsdominans på arbejdspladsen har indflydelse på tilpasningsmulighederne, når der tages udgangspunkt i samhandlingsprocesserne. Samhandlingsprocesserne foregår inden for rammerne af de formelle strukturer på arbejdspladsen.

Kønnets symbolværdi har afgørende betydning for samhandlingsprocessen, idet det er symbolværdierne, der legitimerer samhandlingen og eventuelle sanktioner for personer, der går ud over kollektivets opfattelse af symbolerne. Symbolerne, knyttet til de to køn, henter indholdet og værdierne fra forældreskabet. En mand vil blive behandlet og selv handle som en potentiel far og en kvinde som en potentiel mor. Det er forventningerne til henholdsvis en far og en mor, der er styrende, men det er også disse forventninger, der kan ændres.

I de kvalitative data var der flere tegn på begyndende ændringer. Der var masser af konflikter både inden for samme køn og imellem kønnene, og det kan være vanskeligt at skelne mellem de konflikter, der altid vil være til stede og de konflikter, der faktisk bærer kimen til forandring.

De konflikter, der sætter spørgsmålstejn ved selve kønnets symbolværdi, vil være de forandrende konflikter, og disse var tydeligst, hvor et traditionelt mandedomineret fag blev konfronteret med kvinders krav til tilpasningsmuligheder, eller hvor mænd stillede krav, der umiddelbart var i strid med symbolværdien for deres køn. Konflikten blev allertydeligst, når de to elementer spillede sammen, som det var tilfældet på politistationen. Kvinderne og de yngre mænd har mulighed for at lave en alliance og derigennem ændre på en samhandling, der sætter grænser for udnyttelsen af ellers meget fleksible rammer.

Årsagen til ændringerne i kravene skal findes i deres familier. Kvinderne, der er endt på en traditionel mandedomineret arbejdsplads, har ikke familieforhold, der svarer til deres mandlige kollegaers. Dette bekræftes til fulde i den kvantitative undersøgelse. Kvinderne er samlevende med mænd, der arbejder mere og tjener mere, mens mændene er samlevende med kvinder, der i større udstrækning står til rådighed for familien. Dette betyder, at de ganske enkelt må stille andre krav for at få det til at hænge sammen. De

unge mænd, der stiller nye krav, har et øget ønske om at være mere sammen med deres børn og de oplever, at deres samleverer stiller andre krav til dem, end deres ældre mandlige kollegaers samleverer gør. Derfor opstår der en konflikt her.

De kvindelige læger og måske de kvindelige journalister oplever samme konflikter som de kvindelige betjente, men pga. meget karriere- og konkurrenceprægede job forbliver konflikten indtil videre usynlig. En af årsagerne, til at kvindelige læger og kvindelige journalister er de to grupper i det kvantitative materiale, der føler sig mest belastede på alle målelige forhold samt føler, at deres arbejde virker negativt ind på deres familier, kunne blandt andet være dette forhold. De er i familiesituationer, der kræver et stort rum for praktisk omsorg, men de er i en arbejdssituation, hvor der ikke er tradition for den slags behov, og hvor det at stille sådanne krav kan have fatale konsekvenser for den videre karriere.

12.4. Evaluerings af metode og teori

Metoden

Valget af to typer af data har været en gevinst for projektet. I starten af projektet var især casestudierne inspirationskilde til spørgeskemadelen. Senere gik inspirationen også den anden vej. Derudover havde konklusionerne været væsentligt anderledes, hvis antagelserne kun var belyst ved en enkelt datakilde.

Spørgeskemaundersøgelsen havde alene vist, at den numeriske kønsdominans på den enkelte afdeling, ingen indflydelse har på rummet for tilpasning, men at det er de strukturelle faktorer i organisationen, der er afgørende for rummet for tilpasning. Samhandlingen og de deraf følgende konflikter havde været usynlige, og dermed ville konklusionen om den numeriske kønsdominans' betydning for samhandlingen og rummet for tilpasning have manglet samt hele diskussionen om de kim til ændringer i rummet for tilpasning, som konflikterne afslørede.

Omvendt ville der have været en fare for, at et rent kvalitativt studie ville have overset de strukturelle rammer, der faktisk er afgørende for samhandlingen. Et rent kvalitativt studie ville muligvis have bekræftet hovedantagelsen, fordi et isoleret blik på samhandlingsprocesserne unægteligt giver indtryk af, at den numeriske kønsfordeling på afdelingen har afgørende betydning for rummet for tilpasning, og det ville have været en forenkling.

Til gengæld må det erkendes, at der til trods for den store datamængde alligevel er opstået nogle huller i materialet. De to væsentligste mangler skal fremhæves.

Til trods for et stort arbejde med at finde de relevante kriterier til udtrækningen af en stikprøve, kom der stort set ingen med, der arbejder på en kønsblandet afdeling. Grunden er for det første, at den horisontale kønsarbejdsdeling på arbejdsmarkedet slår kraftigt igennem, således at kvinder arbejder sammen med kvinder og mænd sammen med mænd. For det andet, at spørgsmålet i spørgeskemaet, der omhandler kønsfordelingen på den interviewedes afdeling, er dårligt og upræcist stillet.

De 3 virksomheder, der indvilligede i at deltage i den kvalitative del af undersøgelsen, viste sig ikke at indeholde en afdeling, hvor flertallet var kvinder, men hvor enkelte mænd var brudt ind. Dette skyldes formentlig, at mænd, der bryder ind i traditionelle kvindefag, er sjældnere (måske fordi forsørgelsesbehovet opfyldes dårligt), end kvinder der bryder ind i traditionelle mandefag. Dette er en mangel, fordi det ville have sat resultaterne i perspektiv, hvis det fx viste sig, at mænd på en kvindedomineret afdeling brugte rummet for tilpasning på lige fod med kvinderne og dermed i højere grad varetog omsorgsforpligtelserne.

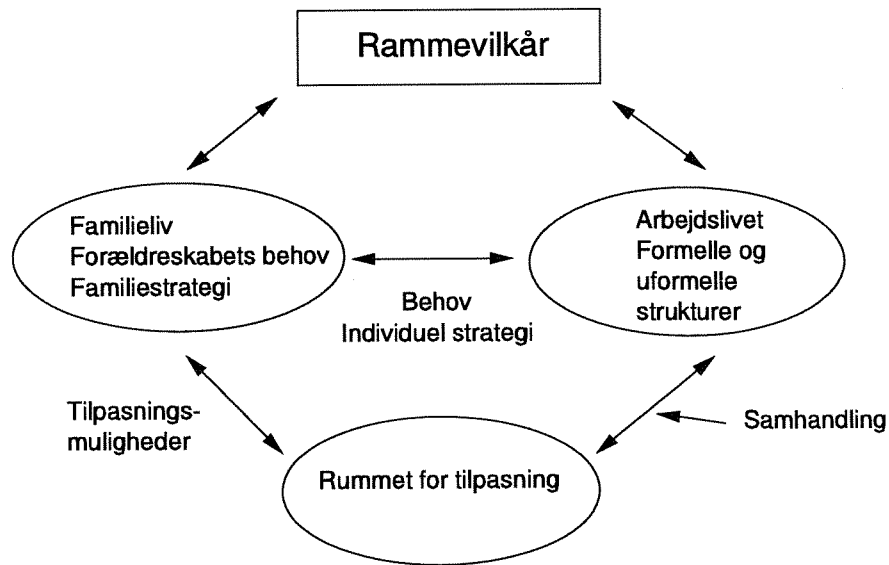
Teorien

Diskussionerne af teorier og empiri på området udmøntede sig i kapitel 2 til 5 antagelser og 2 analysemodeller. Disse har været styrende for de empiriske analyser. Med undtagelse af hovedantagelsen om den numeriske kønsdominans og dennes betydning for rummet for tilpasning blev de resterende 4 antagelser bekræftet. Til gengæld måtte begge analysemodeller justeres, fordi kønsdominansen definatorisk måtte opsplittes i to forhold: den strukturelle kønsdominans og den numeriske kønsdominans. Denne justering fandt sted i kapitel 11.

Kapitel 2 afsluttedes med en model, der skulle sammenfatte de forhold, der var diskuteret i kapitlet og relationen mellem disse forhold. Denne model så således ud (se figur 12.1).

Modellen har stadig nogen udsagnskraft, selvom bl.a. hovedtesen til projektet ikke kunne bekræftes i de empiriske analyser. De formelle strukturer på arbejdspladsen har afgørende indflydelse på tilpasningsmulighederne og dermed også på, hvilken tilpasningsstrategi der bliver lagt i familierne.

Figur 12.1. Påvirkningsmodel.



Familierne og familiernes tilpasningsstrategier havde mindre betydning for rummet for tilpasning end antaget i kapitel 2. I det empiriske materiale findes ingen eksempler på, at forhold i familierne direkte påvirker de formelle strukturer på arbejdspladsen.

Til gengæld er der ingen tvivl om, at familieforholdene og ændringer heri indirekte påvirker tilpasningsmulighederne på arbejdspladsen.

De kvalitative data viser, at ændringer i familieforholdene som fx ændret kønsarbejdsdeling mellem forældrene skaber konflikter på arbejdspladserne og dermed også er med til at skabe en dynamik, der måske på længere sigt vil kunne ændre på de strukturelle forhold, der har betydning for rummet for tilpasning. Lige nu har konflikterne betydning for samhandlingsprocesserne, der enten udvider eller indskrænker det rum for tilpasning, de strukturelle rammer har skabt.

12.5. Perspektivering

I indledningen til projektet (kapitel 1) blev sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv beskrevet som et forhold, der er under udvikling fra en forståelse af, at de to sfærer er adskilte (den segmenterede model), henimod en forståelse af de to sfærer, som integrerede (integrationsmodellen). Det

blev også foreslået, at de forskellige måder at se sammenhængen på sagtens kunne eksistere side om side og på forskellige niveauer. Endvidere antoges det, at netop sammenstødet mellem de forskellige opfattelser af denne sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv vil give anledning til konflikter og eventuelt igangsætte en transformationsproces henimod en mere integrativ opfattelse af sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv.

Ovenstående tankegang kan anvendes til at sætte dette projekts resultater i perspektiv. Fra analyserne vides, at det, der kendetegner arbejdspladser med et stort rum for tilpasning, er, at de ansatte har en stor grad af autonomi og stor fleksibilitet. Det giver samtidig mulighed for en integrativ opfattelse af arbejdsliv og familieliv og en arbejdsdeling mellem de to forældre, der snarere er supplementær end komplementær. Dette var tydelige kendetegn for personer ansat i serviceerhvervene (journalister, kontorassistenter), og man kunne vove den påstand, at disse grupper ofte vil arbejde på arbejdspladser, der er tættest på den integrative model.

De modsatte kendetegn fandtes primært i produktionen, men også i visse traditionelle serviceerhverv som fx hos politiet og hos lægerne. Transformationsprocessen var da også tydeligst i de grupper, der var på arbejdspladser, hvor de to sfærer stadig opfattes som adskilte nemlig hos politiet, de unge sorte smede og de unge portører. Disse grupper synliggør konflikten mellem de to sfærer på arbejdspladsen. De yngre læger, der ellers også er på arbejdspladser, hvor de to sfærer opfattes som adskilte, tager derimod konflikterne i familierne. Dette vil formentlig forsinke en transformationsproces på arbejdspladsen.

De grupper, der trivedes godt med de adskilte sfærer, er de hvide smede, de ældre mandlige politiassistenter, de ældre sorte smede, de ældre portører og de ældre mandlige læger. De trives, fordi de enten ikke har nogen omsorgsforpligtelser, eller fordi deres ægtefæller har mulighed for at tage sig af omsorgsforpligtelserne. Den arbejdsdeling, der er mellem disse forældre, er komplementær, og dette er en forudsætning for, at tilpasningen mellem arbejdsliv og familieliv i denne situation klares.

Denne diskussion fører nødvendigvis til nogle overvejelser om, hvorvidt den integrative model er et mål, der skal stræbes efter. De organisationsstrukturer, der giver de bedste tilpasningsmuligheder, og dermed også giver de bedste muligheder for at integrere de to sfærer, er selvbestemmelse i jobbet både hvad angår indhold, arbejdstid og pladsbundethed. Der er ingen tvivl om, at øget selvbestemmelse vil give bedre tilpasningsmuligheder

mellem forældreskab og arbejdsliv. Problemet er, at en selvbestemmelse ofte er forbundet med krævende arbejde, og derfor bliver selvbestemmelsen ofte brugt til at arbejde endnu mere (jf. de kvindelige læger og journalisterne). De karrierebetonede job har stor autonomi, men samtidig længst arbejdstid, og det er vel næppe et gode for familierne, selvom man kan sige, at fx arbejdstiden er fleksibel.

Desuden vil en øget fleksibilitet ofte betyde en større individualisering via selvbestemmelsen, men også et individuelt ansvar i honoreringen af arbejdets krav. Den beskyttelse, der ligger i de kollektive aftaler, vil forsvinde til fordel for selvbestemmelsen.

En offensiv brug af en øget fleksibilitet og selvbestemmelse vil kræve, at der i forældrenes forhandlinger i familien bliver tale om mere supplerende roller, ellers vil en øget fleksibilitet og medbestemmelse kunne anvendes til at uddybe kønsarbejdsdelingen i familien og på arbejdsmarkedet. Kvinden vil bruge en fleksibilitet til at varetage familiens behov, mens mændene vil bruge en fleksibilitet til at varetage arbejdets behov.

Beskrivelser af fremtidens arbejdsplads vil formentlig i større udstrækning være præget af ord som fleksibilitet, kreativitet, selvstyre/selvbestemmelse, decentralisering, individualisering, omstillingsevne m.m. Dette er store krav at stille til den enkelte medarbejder, og en nødvendig modydelse vil i dette projekts ånd være en erkendelse af, at arbejdsliv og familieliv hænger sammen, og at en medarbejder ofte er eller vil blive forælder med alt, hvad det indebærer af forpligtelser, når begge forældre er tilknyttet arbejdsmarkedet.

Ovenstående ræsonnement kan være en af årsagerne til den øgede interesse for sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv samt en stigende interesse i, hvordan man faktisk gør en arbejdsplads mere familievenlig dvs. etablerer et stort rum for tilpasning af arbejdslivet til forældreskabets behov.

ENGLISH SUMMARY

The main thesis for this project reads:

Sexual dominance at the workplace has a decisive influence at the adaptation possibilities between working life and family life at the work place.

The project deals with families with two parents and children under 18 years living at home. The work place and what happens here is the crux of the matter, i.e. how is the working life adjusted for the needs of parenthood. As point of departure, the needs of parenthood are defined as: the need for provision, the need for practical care and the need for emotional care, but later this is restricted to deal primarily with the need for practical care. Adaptation possibilities at the individual place of work are defined as the working conditions that make it possible to meet the requirements of the families' practical care. Adaptation possibilities are created through an interplay between the formal and informal structures and the interaction between the colleagues at the workplace. This interplay gives rise to what in the project is called the room for adaptation of working life for the need of practical care of parenthood. The needs of parenthood cannot be considered sexually neutral. There is a sexual division of labour between parents when it comes to the attention to these needs. Women attend to practical and emotional care, while men attend to provision. Women will give a high priority to have practical and emotional care attended to at the workplace, while men will give a high priority to provision. Interaction at workplaces will be marked by these different priorities, especially when the workplace or the department is predominated by one of the sexes. Accordingly the main thesis was reworded to the main hypothesis:

The room for adaptation of working life for the need of practical care of parenthood depends at formal and informal structures at the individual

workplace and will be bigger at a female dominated workplace than at a male dominated workplace.

Theories on sexual dominance, that is understood both as the structure of power between the two sexes and as the relative distribution by sex, were used as the basis of the main hypothesis and to assert that dominance situation is more decisive than other structural matters. Moreover these theories were also used to presume that women will use any possible room for adaptation more than men since women and men have different strategies of adaptation.

Through theories of organization it appeared which structural factors must be assumed to affect the room for adaptation. The conclusion was that the room for adaptation was comparable with the concept of autonomy in the theories of organization, and that the factors that are important for the autonomy are probably also important for the room for adaptation.

The theories on culture in organizations were used for a discussion of three things. Firstly for a discussion of interaction processes, secondly for a discussion of how changes in the room for adaptation are made and thirdly for a discussion of how such interaction processes must or can be exposed empirically. The symbols attached to the two sexes turned out to be the centre of rotation. The symbols are governing for the behaviour of the two sexes and it is through modifications of the symbols that changes in the interaction processes and with that the room for adaptation can take place. However, it soon became clear that symbols are not that easily exposed. The interaction was examined by starting from what the individual person believes can be done and what possibilities the individual person makes use of without provoking sanctions from the surrounding group. Visible conflicts at the various departments became a sign of direction for where possible changes will arise.

What factors are decisive for adaptation possibilities at the workplace? What influence do norms and values have at adaptation possibilities?

It is the structural factors that are of decisive importance for the room for adaptation of working life for the needs of parenthood. They are structural factors such as contents of the work, organization of working hours, position and seniority. Sexual dominance understood as the relative distribution by

sex at the department is of importance, but of another importance than expected. For it appears both in the quantitative as well as in the qualitative data that men have working conditions that give them larger room for adaptation than women have. Nevertheless is the difference between the 8 trade groups bigger than the difference between the two sexes within each trade group. It is thought-provoking because it shows how sorting the structural facts attached to the various trade groups actually are.

The structure of power between the two sexes shines through when looking specifically at the room for adaptation. It is not the sexual dominance at the workplace or at the department that is decisive for the room but rather whether you are a man or a woman. Men are subject to some structures at the labour-market that give them a large room for adaptation. Typically they sit on superior posts with independent and autonomous full-time work. At the same time these factors give a large room for adaptation, i.a. because to a wide extent this room is identical with a certain degree of flexibility in the job. Women, however, are subject to structures that give a smaller room for adaptation. These are conditions such as short working hours, not independent work, day work and subordinate jobs.

On the other hand it looks as if the informal matters, which in this are defined as the norms and values that form the basis of the interaction at the workplace, affect the room for adaptation plus that in this case the relative distribution by sex is of great importance for the interaction.

At the female dominated department it is attempted to enlarge the room for adaptation through interaction, while the room for adaptation at the male dominated workplace is narrowed down. But it is emphasized that the interaction takes place within the structural limits of the individual department. This means that women do enlarge their room through interaction but in principle the men may still have the largest room due to structural factors.

Which factors are decisive for the use of the room for adaptation?

A decisive factor for the use of the room for adaptation is, not surprisingly, the room for adaptation. Since the room itself is of such great importance for the use of the same it is again structural matters that are decisive. But in addition to these, also family circumstances and the sex are significant factors.

When the use of the room is discussed it is important to look at what the room is used for. A room for adaptation can be used for attending to practical care but in principal it can also be used to attending to own needs or needs for provision. If this distinction is made it may be concluded that women use the room to attend to practical care of the family, while to a higher degree men use the room for own needs or sidelines. The sexual division of labour and the balance of power in the families can be read at the workplaces by looking at the individual person's use of the room for adaptation. This conclusion appears both in the quantitative as well as in the qualitative material.

The interaction processes support this conclusion. The empirical material provides examples of the fact that the room for adaptation is narrowed down if the aim of the use attends to a wrong need. That also means that the sexual dominance at the workplace can be of importance for the use of the room for adaptation. The interaction at the male dominated workplace will narrow down the room aimed at taking care of the needs of the family and the children, while the interaction at the female dominated workplace will enlarge the room towards taking care of the needs of the family and the children.

Two further results must be stressed. Firstly it may be concluded that women cannot dissociate parenthood and working life, while this is a natural dissociation for men. The lack of ability to distinguish between the two spheres means for instance that women take their family problems with them on job and their job problems with them home. But at the same time it means that women to a much higher degree than men make sure that they discuss the problems and thus reduce the rubbing off between the two spheres. A workplace dominated by women is marked by the employees' family conditions. Men, however, are able to make the distinction, which among other things means that they take very little negative rubbing off from the job with them home and that the family and family problems are not visible at the male dominated workplace.

Secondly, it may be established that the family conditions of one trade group are very like each other when it comes to family conditions of the one sex. The families have arranged themselves in the same way in an interplay with what is possible at the workplace. This was most obvious in the qualitative data. In some families both adults are typically full-time employees working in the daytime, in other families the man has 1½ jobs and

the woman is working part-time or has a job in which she is available to the family, there are families where both are working full-time with shifting hours and finally there are families where both have demanding jobs but where the woman attends to the care of the family.

On the other hand, the quantitative data showed that in general women are still living together with men that are equally or better educated, work more and have a larger income. Thus the man is still the breadwinner in Danish families. Since men and women have been chosen on equal terms, this fact has the droll consequence that the women of the material live in families with more total working hours and larger total income than the men of the material.

That the burden of provision lies so clearly with the men naturally contains a great deal of explanations of why women attend to the practical care. Or visa versa - it explains why men attend so little to practical care - they must make the money. It is thus possible to speak of a general family strategy, The woman is flexible toward the family so that it is possible for the man to be flexible toward the job. Together this should make it possible to consider all 3 needs of parenthood.

Where are the potentials of changes - the dynamic in relation to changed possibilities of adaptation?

The examination has shown that the conditions at the workplace are of great importance for the possibilities of adaptation. It has also shown that sexual dominance at the workplace does not have an insignificant affect on possibilities of adaptation, when starting from the interaction processes. The symbol value of the sex is of decisive importance for the interaction processes because it is the symbol values that legitimate the interaction and the possible sanctions toward persons that go beyond the group's interpretation of the symbols. The symbols attached to the two sexes attain the contents and the values from parenthood. A man will be treated and act as a potential father and a woman as a potential mother. It is the expectations to respectively a father and a mother that are governing but it is also these expectations that are changeable.

In the qualitative data there were several signs of beginning changes. There were lots of conflict both within the same sex and between the sexes and it may be difficult to distinguish between the conflicts that have always existed and the conflicts that actually carry the germ of change.

The conflicts that query the symbol value of the sex itself will be the changing conflicts and these were most obvious where a traditionally male dominated trade was confronted with women's demands on adaptation possibilities, or where men made demands that were at rupture with the symbol value of their sex. The conflict became most obvious when the two elements interacted. It is possible for women and younger men to form an alliance and with it change an interaction that restricts utilization of otherwise very flexible limits.

The reason for changes in demands is to be found in their families. Women, who have ended up at a traditional male dominated workplace, do not have family conditions that correspond to those of their male colleagues. This is fully confirmed in the quantitative examination. Women cohabit with men that work more and earn more, while men cohabit with women that are far more available to their family. This means that they simply have to make other demands in order to make things work. The young men that make new demands have an own wish to spend more time with their children and they experience that their cohabiters make other demands on them than the cohabiters of their older male colleagues do. Therefore a conflict arises.

Data

Two types of data have been employed in the project. A questionnaire survey sent to 3,200 persons spread over 8 trade groups and with a response rate of 78 per cent plus 3 case studies at respectively a police station, a large iron and steel firm and a hospital. The case studies consists of 50 qualitative interviews of 1-2 hours of duration.

BILAG 1

Dokumentation til spørgeskemaundersøgelsen

Dette bilag vil indeholde følgende oplysninger og dokumentation i forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen:

- En beskrivelse af populationens afgrænsning.
- Den endelige talmæssige sammensætning af stikprøven.
- En beskrivelse af dataindsamlingen og resultatet i form af besvarelsesprocenter.
- Det endelige analysemateriale.
- En beskrivelse af de statistiske analyser.
- Beskrivelser af væsentlige rekodninger og indekseringer foretaget i datamaterialet.

Populationens afgrænsning

Den kvantitative del af undersøgelsen er tilrettelagt i et samarbejde med Danmarks Statistik nærmere bestemt med Johannes Noordhoek. Danmarks Statistik har udtaget stikprøven efter anvisninger fra mig, og senere har Danmarks Statistik udsendt spørgeskemaet og oparbejdet de indkomne svar til brugbare data. På grund af diskretionshensyn har Socialforskningsinstituttet ikke kunnet få data udleveret. Selve dataanalysen er foregået ved hjælp af et modem og en telefon. Data lå køreklar 1. august 1992.

Beslutningerne om hvilke fag, der skulle medtages i den kvantitative del, blev taget samtidig med, at der blev valgt kvalitative cases. Grundideen er, at faggrupperne i den kvantitative del er at finde i de kvalitative cases og omvendt, således at der kan finde en uddybning og et supplement sted. Kriterierne for valg af cases og faggrupper er beskrevet i kapitel 3.

Følgende 8 faggrupper blev valgt:

Læge:

Mandedomineret fag, højtuddannet, offentligt ansat, servicesektor.

Sygeplejerske:

Kvindedomineret, mellemuddannet, offentligt ansat, servicesektoren.

Journalist:

Blandet fag, mellemuddannet, privatansat, servicesektoren.

Politibetjent:

Mandedomineret, mellemuddannet, offentligt ansat, servicesektoren.

Kontorassistent:

Kvindedomineret, mellemuddannet, privatansat, service og fremstilling.

Maskinarbejder:

Mandedomineret, mellemuddannet, privatansat, fremstillingsvirksomhed.

Ufaglært, jern og metal:

Blandet fag, lavtuddannet, privatansat, fremstillingsvirksomhed.

Ufaglært, sundhedssektoren:

Kvindedomineret, lavtuddannet, offentligt ansat, servicevirksomhed.

Selvom et af kriterierne for valg af fag var den numeriske kønsdominans, var det vigtigt, at de udtrukne ikke kun blev af det ene køn. Det er vigtigt at kunne sige noget om, hvordan tilpasningsmulighederne er for det køn, der traditionelt vil være i mindretal på en arbejdsplads. Endelig vil det måske være muligt at se nogle udviklingstendenser, når et traditionelt etkønnet fag, får tilgang af det andet køn.

Disse overvejelser førte til, at udtrækket er blevet stratificeret på køn, dvs. at uanset fagets numeriske kønsdominans er der blevet trukket lige mange kvinder og mænd i det omfang, det er muligt.

Et vigtigt kriterium er endvidere, at de personer, der bliver udtrukket, såvidt muligt er i beskæftigelse, idet arbejdsløse jo i princippet ikke har et tilpasningsproblem mellem familieliv og arbejdsliv. Derudover skulle de gerne have en beskæftigelse, hvor de anvender det fag, som de er blevet udtrukket på. Dette er nødvendigt, for at de kvalitative data og de kvantitative data skal kunne spille sammen. Dette var samtidig det vanskeligste kriterium at opfylde, hvilket der vil blive vendt tilbage til.

Endelig blev det valgt, at kun lønmodtagere med hjemmeboende børn under 18 år skulle have en udtrækningschance. Argumentet herfor er, at det er personer med mindre børn, der har de største tilpasningsbehov. Det er i denne livsfase at modsætningen mellem familieliv og arbejdsliv bliver mest synlig og dermed lettest observerbar.

Stikprøvens tilblivelse

Stikprøven indeholder 8 forskellige faggrupper, der er karakteriseret ved faggruppens numeriske kønsdominans, faggruppens uddannelsesniveau og branchen.

Derudover var det vigtigt, at de udtrukne inden for de 8 grupper var i beskæftigelse, at de arbejdede inden for deres fag, samt at de havde hjemmeboende børn under 18 år, i det øjeblik stikprøven blev taget.

Disse krav førte til 4 typer af registeroplysninger:

- Erhvervsuddannelse: højest gennemførte erhvervsuddannelse pr. 1.10.1989.
- Beskæftigelses- og stillingsoplysninger ultimo november 1989.
- Arbejdsløshedsoplysninger for 3. kvartal 1991, herunder a-kasse tilknytning.
- Oplysninger om hvorvidt personerne i populationen har børn under 17 år pr. 1.1.1991 (dvs. under 18 år pr. 1.1.1992).

Endelig besluttedes det kun at medtage personer under 55 år pr. 1.1.1992, bl.a. fordi ældre personer sjældent vil have børn under 18 år.

De 6 uddannelsesgrupper er afgrænset ved DUN-koder i uddannelsesstatistikregistret pr. 1.10.1989. For en nærmere præcisering af grupperne se den endelige liste over de udtrukne grupper (se oversigt 1 bagerst i kapitlet). Derefter kontrolleres ved hjælp af fagkoder, nemlig (offentligt ansatte) læger og sygeplejersker (fagkode 06), politibetjente (fagkode 53), journalister (fagkode 15), kontorassistenter (fagkode 31) samt en gruppe, der omfatter maskinarbejdere og mekanikere (fagkoderne 83-85).

Desuden skulle 2 grupper af ikke-faglærte inden for henholdsvis jern- og metal og inden for sundhedssektoren findes. Her er der taget udgangspunkt i stillingsgruppen: ikke-faglærte og brancherne jern- og metal (38) og sundhedssektoren (93.31). Læger og sygeplejersker blev ud over DUN-koden og fagkode også defineret på branche (93.311), idet kun de offentligt ansatte læger og sygeplejersker skulle kunne udtrækkes. Privatansatte læger og sygeplejersker vil ofte have en helt anden type arbejdsvilkår end de offentligt ansatte og for at sikre, at arbejdsvilkårene er nogenlunde ens, er de privatansatte valgt fra.

Heraf kom 8 faggrupper. Herefter skulle det forsøges sikret, at de udtrukne er i beskæftigelse og i beskæftigelse inden for deres fag. Derfor inddeles alle 8 faggrupper efter RAS 89 efter beskæftigelse således, at beskæftigede omfatter alle som ultimo nov. 89 var beskæftiget (prim.arb.stil.) eller arbejdsstilling ultimo nov. var arbejdsløs og at årets ledighedsgrad var under 0,8 (for læger, sygeplejersker, politibetjente, journalister, maskinarbejdere og kontorassistenter). Det var vigtigt ikke at afskære personers mulighed for at blive udtrukket, blot fordi de tilfældigvis var arbejdsløse i november 2 år inden selve udtrækningen, derfor anvendtes årets ledighedsgrad, så kun de langtidsledige blev skåret fra. Endelig skulle det sikres, at de to ikke-faglærte grupper havde beskæftigelse i de relevante brancher.

Derefter inddeles efter ledighedsgrad ifølge CRAM i 3. kvartal 91: Igen er en ledighedsgrad på 0,8 skæringspunktet. A-kassekode i 3. kvartal 91 afgør, om personerne arbejder inden for deres fag.

Endelig tilføjes oplysninger fra husstandsregisteret, om hvorvidt personerne bor i familier, hvor det yngste barn er under 18 år.

Alle disse oplysninger gav en population fordelt på 16 grupper, idet hver faggruppe har en gruppe for hvert køn, hvorfra den endelige bestemmelse om stikprøven skulle tages.

Populationen, som den endelige stikprøve blev taget fra, kom til at se således ud:

Alle er under 55 år, har hjemmeboende børn under 18 år og er lønmodtagere.

Lægerne: Alle med den relevante uddannelse, der er offentligt ansatte, har en ledighedsgrad på under 0,8 i 3. kvartal 1991, og som er medlem af akademikernes arbejdsløshedskasse. Denne udvælgelse giver en population på: **1.757 mænd og 1.247 kvinder**

Sygeplejerskerne: Alle med den relevante uddannelse, der er offentligt ansatte, har en ledighedsgrad på under 0,8 i 3. kvartal 1991, og som er medlem af sygeplejerskernes a-kasse. Denne udvælgelse giver en population på: **390 mænd og 13.185 kvinder**

Journalister: Alle med den relevante uddannelse, der er i beskæftigelse, har en ledighedsgrad på under 0,8 i 3. kvartal 1991, og som er medlem af journa-

listernes a-kasse. Denne udvælgelse giver en population på: **765 mænd og 340 kvinder.**

Politibetjente: Alle med den relevante uddannelse, der er i beskæftigelse, har en ledighedsgrad på under 0,8 i 3. kvartal 1991, og som er medlem af Funktionærernes og Tjenestemændenes a-kasse, eller som ikke er medlem af en a-kasse, men som er i beskæftigelse. Det viste sig nemlig, at politibetjente ikke har tradition for at være medlem af en a-kasse. Denne udvælgelse giver en population på: **4.194 mænd og 148 kvinder.**

Kontorassistenter: Alle med den relevante uddannelse, der er i beskæftigelse, har en ledighedsgrad på under 0,8 i 3. kvartal 1991, og som er medlem af HK's a-kasse. Denne udvælgelse giver en population på: **1.742 mænd og 25.861 kvinder.**

Maskinarbejdere m.m.: Alle med en relevant uddannelse, der er beskæftiget, har en ledighedsgrad på under 0,8 i 3. kvartal 91, og som er medlem af Metalarbejdernes a-kasse eller arbejdsledernes og værkstedsfunktionærernes a-kasse. For de kvindelige maskinarbejdere gælder tillige, at fagkoden godt må være forkert, blot de har taget uddannelsen. Denne udvælgelse giver: **8.766 mænd og 58 kvinder.**

Ufaglærte inden for jern- og metal: Ikke-faglærte, der er beskæftiget inden for jern- og metalindustrien, som i 3. kvartal 1991 har en ledighedsgrad på under 0,8, og som er medlem af Specialarbejdernes og Kvindeligt Arbejderforbunds a-kasser. Denne udvælgelse giver en population på: **7.521 mænd og 7.605 kvinder.**

Ikke faglærte inden for sundhedsvæsenet: Ikke-faglærte, der er beskæftiget inden for sundhedsvæsenet, som i 3. kvartal 1991 har en ledighedsgrad på under 0,8, og som er medlem af Specialarbejdernes, Kvindeligt Arbejderforbunds og Dansk Kommunal Arbejderforbunds a-kasser. Denne udvælgelse giver en population på: **141 mænd og 1.771 kvinder.**

Stikprøven

Der blev i alt tale om 16 grupper, idet hver af de 8 faggrupper får henholdsvis en kvindeggruppe og en mandegruppe. For 13 af de 16 grupper blev der trukket en stikprøve på 220 personer. For de kvindelige politibetjente, kvindelige maskinarbejdere m.v. og mandlige ufaglærte inden for sundhedsvæsenet er stikprøven identisk med populationen nemlig henholdsvis 148, 58 og 141 personer. Den totale stikprøve blev på **3.027 personer**.

Dataindsamlingen

Spørgeskemaerne, der indeholdt 86 spørgsmål med i alt 188 variabler, blev udsendt i uge 3 (13. januar 1992), og efter 3 uger var der indkommet svar fra 53 pct. Efter 1. rykker indkom yderligere 16 pct. og efter 2. rykker, som blev udsendt medio februar, er der i alt indkommet 2.516 brugbare skemaer, dvs. en besvarelsesprocent på 78 pct. Svarprocenten for de enkelte grupper kan ses af Oversigt 2, bagerst i kapitlet. Som det fremgår, falder svarprocenten med uddannelsesniveau, og kvinderne er generelt flinkere til at svare end mændene.

Det endelige analysemateriale

Trods det store arbejde med via registrene at screene for de personer, der er arbejdsløse, ikke har børn eller ikke anvender deres fag i beskæftigelsen, er der selvfølgelig sluppet nogle med. Efterfølgende er datamaterialet derfor blevet rensat for de utilsigtede grupper, fordi enkelte personer med andre karakteristika blot vil gøre det vanskeligere at analysere på materialet.

Der er 29 personer, der ikke har hjemmeboende børn, der er 98 personer, der ikke er i beskæftigelse og der er 134 der ikke bruger deres uddannelse eller arbejder inden for en anden branche end den formodede. Derudover er der så få enlige nemlig 184 personer, at det vil være vanskeligt at sige noget fornuftigt om denne gruppe, samtidig med at gruppen har en helt anden slags problemer i tilpasningen mellem familieliv og arbejdsliv, derfor vil disse blive udgrænset.

I alt har det givet et analysemateriale på **2.071 personer**. Fordelt på de 16 grupper ser det således ud:

Læger:	
Mandlige	168
Kvindelige	163
Sygeplejersker:	
Mandlige	169
Kvindelige:	162
Journalister:	
Mandlige	156
Kvindelige	145
Politibetjente:	
Mandlige	175
Kvindelige	112
Kontorassistenter:	
Mandlige	157
Kvindelige	153
Maskinarbejdere:	
Mandlige	136
Kvindelige	32
Ufaglærte, jern og metal:	
Mandlige	107
Kvindelige	112
Ufaglærte, sundhed:	
Mandlige	53
Kvindelige	71

De statistiske analyser

Stikprøven er stratificeret efter køn, således at der inden for hver enkelt faggruppe er blevet trukket lige mange mænd og kvinder. Da faggrupperne samtidig er karakteriseret ved enten at være mandedominerede eller kvindedominerede, er der personer i stikprøven, der har en meget stor udvalgsandsynlighed og dermed også en stor vægt. Det er der taget højde for ved at vægte hver enkelt interviewperson efter udvalgsandsynlighed. I alle analyser, hvor faggrupperne ikke er referenceramme, er materialet vægtet.

To- og tre-vejstabeller er analyseformen og signifikanstesten er den statistiske test, der anvendes til at teste for uafhængighed. Signifikanstesten er især nyttig, når tre-vejstabellerne tages i brug, fordi testen kan være med til at give et hurtigt overblik. Testen tager højde for vægtene, således at testen udregnes på den effektive stikprøve og ikke den faktiske stikprøve (se Linde, 1993, for en nærmere beskrivelse). Afslutningsvis er der foretaget enkelte multivariate-analyser, nærmere bestemt logistisk regressionsanalyse, som nærmest i denne forbindelse må betragtes som en slags kontrolkørsler.

Cand.scient. Peter Linde har været statistisk konsulent på projektet.

Rekodninger og indekseringer

I datamaterialet er der foretaget en del rekodninger og indekseringer. De vigtigste indekseringer er beskrevet i kapitel 3. Det er de indekseringer, der dækker centrale begreber i afhandlingen. I det følgende vil yderligere nogle indekseringer blive beskrevet, som er af mere substantiel karakter. Selve spørgeskemaet er gengivet i bilag 3.

Arbejdets indhold

Faggruppetilhørsforhold siger i sig selv det meste om arbejdets indhold, men derudover er der spørgsmålet om, hvordan den enkelte selv vurderer sit arbejde.

Arbejdsindholdsindekset indeholder følgende påstande i spørgsmål 61 (se bilag 3):

- Spm. 61:
- a. *Jeg får ansvar nok i forhold til det jeg kan.*
 - b. *Jeg har gode muligheder for at øge min faglige dygtighed og lære nye ting.*
 - c. *Jeg har et meget interessant arbejde.*
 - d. *Arbejdsopgaverne er hverken rutineprægede eller kedelige.*
 - e. *Jeg kan helt selv planlægge mine arbejdsopgaver i løbet af en dag.*
 - f. *Jeg kan helt selv bestemme, hvordan jeg udfører mit eget arbejde.*
 - g. *Jeg har stor indflydelse på, hvad der sker på arbejdet.*

Indekset er delt i tre kategorier. En kategori for den udpræget positive vurdering, dvs. hvor den interviewede har svaret helt enig eller næsten enig i påstanden, en kategori for den udpræget negative vurdering, dvs. hvor den interviewede har svaret helt uenig eller næsten uenig, og endelig en kategori, hvor vurderingen er midt imellem, dvs. hvor man er enig i nogle påstande og uenig i andre påstande.

Tidspuslespilsindekset

Et enkelt spørgsmål er blevet stillet for at dække familiernes daglige tidspuslespil. Det er spørgsmål 78:

- Spm. 78: *Vi er interesseret i at vide, hvordan Deres egen arbejdstid og Deres ægtefælles arbejdstid overlapper hinanden. Hvor mange timer i sidste uge arbejdede De og Deres ægtefælle/samlever samtidigt?*

Dette er et forholdsvist simpelt mål, og siger intet om, hvilke andre fraværsbelastninger og dermed andre forhold, der påvirker familiens tidspuslespil. Det er derfor blevet forsøgt at konstruere et mål for en families samlede fraværsbelastning. Følgende spørgsmål er anvendt:

Spm. 14 og 74: Hvordan er Deres og Deres ægtefælle / samlevers arbejdstid sædvanligvis placeret?

Spm. 15 og 75: Arbejder De og / eller Deres ægtefælle / samlever sædvanligvis på lørdage eller søndage i løbet af en 4-ugers periode?

Spm. 16 og 77: Overnatter De og / eller Deres ægtefælle / samlever borte fra hjemmet i forbindelse med arbejdet (tjenesterejser, seminarer, konferencer m.m.)?

Spm. 17 og 76: Hvor mange timer arbejder De og Deres ægtefælle / samlever i gennemsnit pr. uge?

Princippet for indekset er som følger. Først udregnes en fraværsbelastning for interviewpersonen og dernæst for IP's samlever/ægtefælle efter følgende koncept:

Har man aften, nat og/eller skiftende arbejdstider er belastningen stor, fordi man så arbejder, når børnene er hjemme. Arbejder man flere timer end gennemsnittet i stikprøven gør, og det gælder både i hovedbeskæftigelse og i bibeskæftigelse, er belastningen stor, fordi man er lang tid væk hjemmefra. Har man weekendarbejde er belastningen stor, og overnatter man ude i forbindelse med fx kurser, er belastningen stor.

Den mindste belastning findes altså hos personer, der har en normal dagarbejdstid, hvor antallet af arbejdstimer ligger på gennemsnittet eller under, hvor man kun arbejder på hverdage, og hvor man ikke overnatter ude.

De mindst fraværsbelastede familier er i de familier, hvor begge forældre har en lille fraværsbelastning. De mest fraværsbelastede familier er de familier, hvor begge forældre har en stor fraværsbelastning. Derudover er der de familier, hvor den ene har en stor belastning og den anden har en lille fraværsbelastning, man kan sige at de har en mellemstor fraværsbelastning.

Trivselsindeksene

Trivselsindeksene er konstrueret ud fra en række spørgsmål, der vedrører de interviewedes vurdering af eller tilfredshed med familie og arbejde. En diskussion af trivselsspørgsmålenes pålidelighed findes i kapitel 3.

Spørgsmålene om familien er samlet til et indeks for familiens trivsel. Følgende spørgsmål indgår:

- Spm. 65: *Hvor godt synes De alt i alt, at Deres børn har det i Deres familie?*
 Spm. 69: *Hvis De tænker på både økonomien, arbejdstiderne og hvordan De har det, når De kommer hjem fra arbejde, synes De da, at det alt i alt fungerer godt både at arbejde og være forældre?*
 Spm. 86: *Hvor tilfreds er De alt i alt med det forhold, De har til Deres ægtefælle/samlever?*

Indekset har 3 kategorier. En kategori for de personer, der vurderer, at deres børn har det godt, at det fungerer godt både at arbejde og være forældre, samt at forholdet til ægtefælle/samlever er godt. En kategori for de personer, der vurderer, at det går dårligt med ovenstående forhold, samt en kategori for de personer, der mener, det går mindre godt, men ikke helt dårligt.

Spørgsmålene om trivslen i arbejdet er samlet i et andet indeks. Følgende udsagn og spørgsmål indgår:

- Spm. 61: *j. Jeg er alt i alt godt tilfreds med mit arbejde*
k. Jeg er alt i alt godt tilfreds med min arbejdstidsordning.
 Spm. 62: *g. At bruge tid og kræfter på at gøre arbejdet bedst muligt giver mig stor tilfredsstillelse.*
 Spm. 46: *Hvis De kunne bestemme selv, ville De da øge eller forkorte Deres nuværende arbejdstid? Deres løn ville tilsvarende blive forøget eller formindsket?*

Indekset har 3 kategorier. En kategori for personer, der alt i alt er tilfredse med deres arbejde, deres arbejdstidsordning, antallet af arbejdstimer samt er glade for at bruge tid og kræfter på deres arbejde. En anden kategori for personer, der alt i alt ikke er tilfredse med ovenstående forhold, samt en kategori for de personer, der er mindre tilfredse med deres arbejde, men som ikke er direkte utilfredse.

Oversigt 1. Oversigt over de valgte uddannelses- og erhvervsgrupper fordelt på køn.

	Dun kode	Forsp. 2	Antal pr. 1.10.89		
			Kvinder	Mænd	I alt
Læge:	800357	70450035	3.858	10.047	13.905
Sygeplejerske:			46.378	1.242	47.620
Sygeplejerske	800106	60450000			
Ledende sygeplejerske	800156	60450015			
Afdelingssygeplejerske	800166	60450016			
Undervisende sygeplejerske	800176	60450017			
Journalist:			1.020	2.541	3.561
Journalist	293006	60106600			
Mediekundskab (RUC)	293056	70106605			
Politiassistent:	910005	50502500	272	7.231	7.503
Kontorassistent:			157.269	40.004	197.273
Kommuneassistenter (lærlinge)	313004	42050528			
Kommuneassistenter (efg)	313054	41050527			
Kontor u.n.a. (lærlinge)	315204	42050505			
Kontor u.n.a. (efg)	315244	41050511			
Maskinarbejder:			118	46.443	46.561
Højere teknisk eksamen, mekanisk linje	520014	43103585			
Værktøjsmager (efg)	520064	41103505			
Værktøjsmager (lærlinge)	520094	42103510			
Værktøjsmager (snit/stans) (efg)	520124	41103515			
Værktøjsmager (snit/stans) (lærlinge) . .	520154	42103520			
Maskinarbejder trin 1 (efg)	520214	41103530			
Maskinarbejder	520244	41103535			
Maskinarbejder (lærlinge)	520274	42103540			
Mekaniker (lærlinge)	520284	42103542			
90'ernes maskinarbejder	520434	41100025			
Finmekaniker trin 1 (efg)	524054	41104505			
Finmekaniker fremstilling trin 2 (efg) . .	524104	41104510			
Finmekaniker måle trin 3	524154	41104515			
Finmekaniker (lærlinge)	524204	42104520			
Elektromekaniker (efg)	532224	41105517			
Elektromekaniker (lærlinge)	532254	42105520			
Maskinteknisk værkstedsskole	520484	43103580			
Ufaglært i jern- og metalindustri (38):		20.441	30.744	51.885	
Ufaglært ansat i sundhedsvæsen 93.31:			13.195	1.606	14.801

Oversigt 2. Oversigt over besvarelsesprocenterne i de enkelte faggrupper.

	Besvarelser	Procent	I alt
Læge:			
mand	183	83,2	220
kvinde	194	88,2	220
Sygeplejerske:			
mand	182	82,7	220
kvinde	183	83,2	220
Journalist:			
mand	174	79,1	220
kvinde	196	89,1	220
Politiassistent:			
mand	193	87,7	220
kvinde	130	87,8	148
Kontorassistent:			
mand	183	83,2	220
kvinde	185	84,1	220
Maskinarbejder:			
mand	166	75,5	220
kvinde	48	82,8	58
Ufaglært, jern og metal:			
mand	136	61,8	220
kvinde	146	66,4	220
Ufaglært, sundhed:			
mand	87	61,7	141
kvinde	130	59,1	220
I alt	2.516	78,5	3.207

BILAG 2

Dokumentation til casestudierne

Dette bilag vil indeholde oplysninger og dokumentation om casestudierne:

- En beskrivelse af forløbet i casestudierne.
- En beskrivelse af de valg der blev foretaget på den enkelte arbejdsplads.
- En beskrivelse af den konkrete databehandling.
- En kopi af interviewguiden til medarbejderne.
- En kopi af introduktionsfolderen til alle de medvirkende på arbejdspladserne.

Forløbet i casestudierne

Valg af virksomheder

Valget af virksomheder til casestudierne hang nøje sammen med valget af faggrupper til spørgeskemaundersøgelsen. De interviewede i casestudierne skulle være dækket af faggrupperne i stikprøven. For en nærmere belysning af valg af kriterier se kapitel 3. 5 typer af virksomheder blev valgt:

- En intensivafdeling på et centralsygehus.
- Ordenspolitiet i en politistation i en amtsby.
- En stor og moderne jern- og metalvirksomhed.
- En udenrigsredaktion på en avis.
- En lille tekstilvirksomhed med dagdrift.

Der er intet geografisk kriterium lagt, fordi hver case under alle omstændigheder må betragtes som unik (jf. Yin, 1989).

I den danske del af undersøgelsen blev den store jern- og metalvirksomhed den første virksomhed, dernæst intensivafdelingen og afslutningsvis politistationen. Herefter var indhentet godt 50 intensive interview af 1-2 timers varighed, og det vurderedes, at den gevinst, der måtte komme ved at forsøge at nå de to sidste arbejdspladser, ikke stod mål med det arbejde, det ville være. Fagligt kunne det forsvares med, at langt de fleste kriterier var opfyldt. Det eneste kriterium, der ikke kan opfyldes, er både at have den lille

og den store virksomhed. De 3 undersøgte virksomheder er alle forholdsvis store.

Alle casestudierne blev foretaget i løbet af 1991.

Køreplanen eller processen⁴⁹

- Telefonisk kontakt til ledelsen, hvor undersøgelsen kort beskrives.
- Brev til ledelsen, hvor et møde foreslås mellem dem selv, tillidsfolk og forsker.
- Informationsmøde med tillidsrepræsentanter, ledelse og forsker. På mødet bedes om det dokumentariske materiale. Forløbet tilrettelægges, og man diskuterer, hvilken nytte virksomheden evt. vil kunne have af undersøgelsen. Informationsfolder om undersøgelsen uddeles, og tillidsfolkene får ekstra til at dele ud blandt medlemmerne.
- Interviewrækkefølgen præsenteres:
 - Arbejdsgiver
 - Fagforeningsrepræsentant
 - Ansatte
 - Arbejdsleder
 - Ansatte
- Imens man er på arbejdspladsen:
 - Observere
 - Gå rundt
 - Spise i kantinen
 - Observere på møder.
- Der indhentes dokumentarisk materiale:
 - Intern personalestatistik:
 - kønsfordelingen
 - personalet opdelt på arbejdstidsformer både med hensyn til arbejdstidens placering på døgnet og antal timer om dagen/ugen.
 - fraværstatistik - hvilke typer af fravær, antallet af fraværsdage samt kønsfordelingen
 - personalet fordelt på stillingskategorier

49. Indsamlingen af de kvalitative data er inspireret af Yin's 6 kilder til et casestudie: dokumenter, arkiver, interview, direkte observation, deltager-observation og fysiske artefakter (kapitel 4).

- oversigt over personalesammensætningen.
- Personalepolitik (inkl. ligestillingsprogram og lign.)
- Personaleblade (1 års udgivelser)
- Personalemeddelelser
- Stillingsbeskrivelser
- Interne stillingsannoncer
- Ledelsen og tillidsfolkene præsenteres for, at interviewene skal foregå i arbejdstiden på virksomheden eller så tæt på arbejdstiden som muligt. Interviewlængden vil ligge på mellem 1 og 2 timer.

Hvis alle de implicerede parter indvilliger i at deltage i undersøgelsen efter mødet, kan processen gå i gang.

Valg af afdeling og personer

Det mest hensigtsmæssige ville være, hvis man selv kunne nå at få sig et organisationsoverblik inden valget skulle foretages, således at man selv er med til at bestemme (Kjær Jensen, 1991). Det viste sig i praksis at være meget vanskeligt, og forløbet med at vælge afdelinger og personer fik et forskelligt forløb på hver virksomhed. Følgende blev dog fastholdt. Kriterier for at blive udvalgt som interviewperson var: kvinder og mænd med hjemmeboende børn under 18 år gerne i forskellige faser af forældreskabet. Derudover blev ledere, tillidsfolk og mellemledere interviewet. Endelig blev det forsøgt - når det var muligt - at interviewe kvinder på mandedominerede arbejdspladser og mænd på kvindedominerede arbejdspladser. Det sidste lykkedes ikke, fordi der simpelthen ikke var nogle mandlige sygeplejersker eller sygehjælpere.

Jern- og metalvirksomheden

På forhånd var følgende interviewplan lavet:

- 2 topledere dvs. fx en direktør og en personalechef
- 1 fællestillidsmand - fagforeningsrepræsentanten
- 2 værkførere/mellemledere
- 6 faglærte arbejdere dvs. maskinarbejdere/værkstedsmekanikere
- 5 ufaglærte arbejdere

I alt 16 interview på jern- og metalvirksomheden.

Det viste sig, at der ikke fandtes 1 fællestillidsmand, men 4 tillidsmænd. 1 for KAD, 1 for SID og 2 for Dansk Metal, der hver især repræsenterede elektronikmekanikerne (de hvide smede) og maskinarbejderne (de sorte smede). Alle tillidsmændene ville være med og interviewes og ville også have deres medlemmer repræsenteret i undersøgelsen. Resultatet blev derfor: 4 tillidsmænd, 3 sorte smede, 3 hvide smede, 2 SID'ere samt 3 KAD'ere. I alt blev det 21 interview på jern- og metalvirksomheden.

Afdelingsvalgene foretog jeg selv, mens udvælgelsen af interviewpersoner skete med stor hjælp fra tillidsfolkene - i enkelte tilfælde lidt for stor hjælp, men virksomheden var så stor og uoverskuelig, at det var umuligt helt at undgå tillidsfolkenes hjælp.

De ufaglærte kvinder blev interviewet i et mødelokale, som tillidskvinden bestilte. Mændene blev interviewet i tillidsfolkenes fælles møderum. Begge dele fungerede fint.

Intensivafdelingen

Følgende skulle i udgangspunktet interviewes:

- 1 administrations- eller personalechef (ofte en overlæge)
- 4 læger på tværs af afdelingerne for eventuelt at afsløre en professionskultur
- 16 ansatte på afdelingen:
 - 1 overlæge
 - 2 læger
 - 1 afdelingssygeplejerske
 - 5 sygeplejersker
 - 4 ufaglærte dvs. 2 portører og 2 sygehjælpere
 - 3 fagforeningsrepræsentanter

I alt skulle 21 interviewes på sygehuset

Igen blev planen ikke holdt, men det skyldtes mere ukendskab til organisationsstrukturen på sygehuset. Der er 3 chefer på et sygehus - en administrationschef, en cheflæge og en chefsygeplejerske. Disse arbejder som et lederteam, og derfor blev det valgt at lave et gruppeinterview med dem. Det var meget frugtbart. Selve intensivafdelingen var underlagt en afdelingsstruktur med en administrerende overlæge og en oversygeplejerske, som begge blev interviewet. På afdelingen var den daglige ledelse hos afdelingssygeplejersken, som blev interviewet. På afdelingen blev 5 sygeplejersker

interviewet, hvoraf den ene var fast nattevagt, og en anden var tillidskvinde for afdelingen samt 3 sygehjælpere, hvoraf den ene var tillidsrepræsentant. Igen var tillidsrepræsentanterne meget behjælpelige med at udpege, hvilke af kollegaerne der havde hjemmeboende børn under 18 år. Det var nu næsten dem alle. Det vanskelige her var at fange interviewpersonerne, inden de fx havde en uge fri. Valget af interviewpersoner blev derfor meget styret af, hvem der var på arbejde, når interviewene skulle tages.

Interviewene blev foretaget i et lille lægeværelse eller i ikke-ryger patientopholdsrummet (her var nemlig aldrig nogen). Ingen kunne forlade afdelingen, og det skete ofte under interviewene, at IP'erne blev nødt til at gå midt under det hele, så nogle af interviewene strakte sig over flere dage.

Ud over de to tillidsrepræsentanter på afdelingen, blev fællestillidsrepræsentanten for sygeplejerskerne interviewet.

Lægerne var endnu vanskeligere at lave aftaler med, og til sidst blev det sidste lægeinterview opgivet. Det blev derfor til 1 1. reservelæge og 2 reservelæger plus de 2 overlæger, der allerede er nævnt. Interviewene blev taget på deres kontorer. Lægernes tillidsmand var lige gået af, og der var ikke valgt en ny, så det måtte opgives.

Portørerne havde deres eget hierarki. Overportøren blev derfor den første, der blev interviewet. Dernæst blev 3 portører interviewet. Igen var valget afgjort af børnene samt af hvem, der var på arbejde. Interviewene blev taget i et tomt lokale ved siden af vagtstuen.

I alt blev det til 22 interview på sygehuset

Politistationen

På forhånd var det bestemt, at følgende skulle interviewes:

- 1 politiinspektør
- 2 gruppeledere
- 5 politibetjente (både inde- og ude betjente)
- 1 fagforeningsrepræsentant

I alt skulle 9 interviewes på politistationen.

Igen var tillidsrepræsentanten uhyre hjælpsom og interesseret i projektet. På politistationen var det dog forholdsvis enkelt at overskue strukturen og derfor også lettere selv at medvirke til at vælge interviewpersonerne. Et af vagtholdene blev valgt som udgangspunkt, men derudover blev der plukket en enkelt kvinde fra et af de andre vagthold. I alt blev det 3 mandlige

politiassistenter, 1 mandlig uro-betjent samt 2 kvindelige politiassistenter. Derudover blev en vagthavende, en tillidsrepræsentant samt inspektøren interviewet. I alt de planlagte 9 interview. Interviewene blev foretaget, hvor der var plads, på et af kontorerne eller i opholdsrummet, hvis der ikke var andre til stede.

Databehandlingen

De 3 cases består således af interview med 52 personer. Opholdet på en arbejdsplads strakte sig over ca. en 3 måneders tid og så vidt muligt på alle tider af drifttiden. Dvs. at på sygehuset og politistationen strakte opholdet sig også efter midnat.

Alle interviewene blev taget på bånd, hvilket ikke voldte nogen problemer for de implicerede. Observationer fra opholdet på arbejdspladserne blev skrevet ned i en slags dagbog. Interviewene var struktureret ud fra en tematiseret interviewguide, der var meget åben især i starten. Efterhånden som der blev skabt et overblik over arbejdspladsen, kunne interviewene strammes væsentligt op. Der er stor forskel på de første og de sidste interview på en virksomhed og selvfølgelig forskel på den første arbejdsplads og den sidste, men den anden forskel er størst, fordi arbejdspladserne er så forskellige.

Samtlige bånd er lyttet igennem, og der er taget referat af dem. Ingen bånd er skrevet ud, da det hverken var hensigten at beskrive de enkelte personer eller foretage sproglige analyser af interviewene.

Ud fra referaterne blev der lavet nogle tematiserede oversigter, der danner grundlag for 3 arbejdspladsrapporter. Arbejdspladsrapporterne danner sluttelig grundlag for de analytiske bearbejdninger af de 3 cases i afhandlingen.

Interviewguide til medarbejderne

Den disponerede interviewguide

Introduktion:

Tak fordi du vil være med. Kort om mig selv. Jeg er 31 år, selv mor og arbejder på 3. år på SFI. Det projekt, som du nu medvirker i, er et nordisk forskningsprojekt, der kommer til at tage 3 år. Det, der interesserer os, er, hvordan arbejdspladserne sætter grænser for eller giver mulighed for at tilpasse arbejdsliv og familieliv. Dvs. jeg vil interviewe dig om, hvordan din **arbejdsplads** er. Derudover vil jeg gerne vide, hvordan lige præcis dig og din familie klarer at tilpasse arbejdsliv og familieliv; derfor vil jeg også spørge til din **dagligdag**.

Jeg vil bruge båndoptager, men det du siger vil kun blive hørt af mig og ingen andre. Båndoptageren er et hjælpemiddel, der sikrer, at jeg hører, hvad du siger.

1. De to tidslinjer

Arbejdslivets historie

Familielivets historie

Relationerne mellem arbejdsliv og familieliv

Jeg kunne tænke mig mig at starte med to tidslinjer. En linje for dit arbejdsliv og en linje for dit familieliv. På begge linjer kan vi starte med det tidspunkt, hvor du får dit første barn. Hvor befinder du dig på arbejdsmarkedet på det tidspunkt?

A.1.1.	Ansættelse og baggrund	Anciennitet, stilling	Hvor var du ansat, da du fødte dit første barn? Hvilke stillinger har du haft efterfølgende? Har du været på kurser evt. med hvilket indhold?
A.1.2.	Forsørgelse	Lønforhold, opsigelsesfrister, beskyttelse, beskæftigelse	Hvordan har du klaret dig økonomisk fra du fik det første barn. Hvordan har du været sikret mht. til løn, placering og beskæftigelse under en barsels- eller forældreorlov?

F.1.1. Livsforløbsplacering

Alder, parrelation, antal børn
og deres alder

Hvor gammel er du?
Hvilken familiemæssig situation er du i idag?
Hvor mange børn har du selv, og hvor mange bor du sammen med?
Hvor gamle er de børn, du til daglig er ansvarlig for?

2. Den nuværende ansættelse

Arbejdstid

Arbejdets art

Lad os snakke om din nuværende ansættelse.

A.1.3. Arbejdstidens placering

Dagligt, ugentligt, månedligt,
årligt, livet igennem

Hvor mange timer arbejder du? Heltid? Deltid?
Har i fleksidsordning, forskudt arbejdstid eller lign.?
Hvor på døgnet er arbejdstiden placeret?
Har du fast arbejdstid eller skifter den?
Hvilke dage arbejder du på en uge?
Hvis vekslende arbejdstider både i antal og i placering -
beskriv en typisk måned.
Har du ofte overarbejde - beordret eller frivilligt?
Er du ofte på tjenesterejser og/eller kurser?
Hvilke pauser har du i løbet af en dag - hvilke er betalte og
hvilke betaler du selv?
Må du forlade din arbejdsplads i pauserne - når du selv
betaler? Når arbejdsgiveren betaler?
Hvor meget tid kræver forberedelsen til såvel job som familie i
form af fx beklædning og vask? Hvem betaler det?

A.2.1. Arbejdets art

Proces, produkt

Fortæl om en arbejdsdag, hvad er produktet, og hvordan vil du beskrive dit arbejde?
Arbejder du alene eller er du afhængig af andre (autonomien)?

Er du den eneste, der arbejder med dette, eller er I mange (undværligheden)?
 Hvor bundet er du til en maskine, til kollegaer, til telefonen - vil du kunne forlade din plads, hvis du får behovet?
 Kan du snakke med andre eller kontaktes af andre uden for pauserne?
 Kan man overhovedet nå dig telefonisk i løbet af en dag?

3. Det daglige tidspuslespil

Ægtefælles arbejde
 Praktisk omsorg
 Følelsesmæssig omsorg
 Arbejdsdelingen i familien
 Den sociale kontrakt

Hvordan får du dette arbejde til at hænge sammen med dit familieliv. Jeg vil nu snakke om din dagligdag/hverdag.

F.1.2	Ægtefælles arbejde	Arbejdstid, stilling, lønforhold uddannelse, rejser, efteruddannelse	Hvad laver din samlever? Hvis beskæftiget, hvilken stilling, arbejdstid og løn? Kræver samleverens arbejde ofte overarbejde og/eller rejser og/eller kurser? Hvilke muligheder har samleveren for at være fleksibel, har vedkommende fx flekstid? Er det en karrierestilling? Hvor langt er vedkommende i karrieren?
F.2.1.	Praktisk omsorg	Pasning, fleksibilitet, sygdom, orlov	Hvordan bliver din børn passet til daglig? Er der nogen fleksibilitet i pasningsordningerne? Hvordan bliver børnene passet ved sygdom? Delte i barselsorloven? Hvorfor ikke? Har nogle af jer taget orlov p.gr.a. børnene?

			Hvem bruger feriedage p.gr.a. syge børn eller skoleferier?
F.2.2.	Følelsesmæssig omsorg	Affarvning	Beskriv en normal dag/god dag/dårlig, hvordan har du det, når du kommer på arbejde, når du kommer hjem? Hvad fra arbejdet dukker op hjemme inden du går på arbejde og hvad følger med hjem? Kan du adskille arbejde, fritid og familie? Hvordan? Hvad gør du for at mindske affarvningen på arbejde og i familien? Tager du arbejde med hjem i fysisk forstand? Den negative affarvning - træthed, dårligt humør, optagethed (hører du, hvad dine børn siger) rastløshed? Den positive affarvning - energi, godt humør, opmærksomhed, ro?
F.2.3.	Arbejdsdelingen i familien	Syge børn, indkøb, hentning/bringning, regninger, lægebesøg	Hvem har ansvaret for de forskellige opgaver, hvem fordeler opgaverne, og hvem udfører dem? Diskuteres arbejdsdelingen: Hvem laver mest? Generer det dig? Hvem yder fleksibiliteten i forhold til familien, fx når det ugentlige tidspuslespil tilrettelægges? Hvem tager sig af syge børn, lægebesøg, forældredage osv.? Skiftes I?
	Den sociale kontrakt	Magtforholdet, prioriteringer	Er I som forældre og par enige om den arbejdsdeling i har mellem arbejde og familie fx at den ene har nedsat arbejdstid? Eller hvordan kunne du tænke dig arbejdsdelingen anderledes? Er det muligt at ændre på arbejdsdelingen uden at det skaber store problemer i Jeres indbyrdes forhold? Hvordan er I kommet frem til den måde I har indrettet Jer på? Hvem har det afgørende ord at skulle have sagt i forhold til familieforhold, i forhold til arbejdsforhold?

4. Arbejdspladskulturen

Gruppetilhørsforhold
Forældreskabets synlighed
Uformel arbejdstid

Nu har du fortalt om dit hverdagsliv, og om hvordan I får jeres liv til at hænge sammen. Nu vil jeg gerne vende tilbage til arbejdspladsen her for at diskutere/snakke om, hvordan det er at være forældre her. Jeg tænker ikke kun på ledelsen, men ligeså meget jer kolleger indbyrdes.

A.3.3.	Gruppetilhørsforhold Profession, kønskultur, dominerende kultur, alderskultur, familiekultur	Kan man dele arbejdspladsen op i forskellige grupper eller klikker? Hvad kendetegner grupperne? Går grupperne på tværs af afdelingerne? Er der forskel på at være kvinde eller mand på din arbejdsplads? Hvordan giver det sig udslag? Er der forskel på aldersgrupperne, på om du har børn eller ej? Hvem spiser du frokost med, og hvem drikker du kaffe sammen med? Hvordan er gruppernes forhold til ledelsen og omvendt? Har de forskellige grupper forskelligt sprog? Anvendes forskellige symboler? Drikkekultur fx? Er du tilfreds med den gruppe, du tilhører, gruppens holdninger til syge børn fx? Ville du kunne blive optaget i en anden gruppe? Er der noget, der adskiller denne virksomhed fra andre virksomheder af samme slags? Prøv at give nogle eksempler? Kan man tale om, at virksomheden har en bestemt ånd/kultur? Prøv at beskrive den? Hvordan passer de forskellige gruppers ånd/kultur ind i virksomheden?
---------------	---	---

A.3.1	Forældreskabets synlighed	Traditioner, samtaleemner, bytte tøj, indsamling, billeder, telefon, besøg	Har I nogle traditioner omkring fødselsdage, børnefødsler, jubilæer eller andre mærkedage? Hvad snakker du med dine kolleger om i pauser og under arbejdet? Laver du noget i dine pauser? Har du viden om, hvis nogle af dine kollegaer venter barn? Kender du antal, køn og alder på dine kollegaers børn, deres daglige pasning, deres fritidsinteresser osv? Kunne du finde på at tage billeder af familien med og vise på arbejdet? Kunne du finde på at tage et næsten raskt barn med på arbejde eller et barn, der har ferie? Vil dit barn altid kunne få fat på dig, og er det accepteret, at et barn, der er alene hjemme, ringer mange gange? Har I fritidsklubber? Er du medlem? Hvorfor?
A.3.2.	Uformel arbejdstid	Mødetider, gåtider, frokostpause ferie, fridage, sygdom, lægebesøg overarbejde, orlov	Er det accepteret Jer kolleger indbyrdes, at man kommer for sent eller går lidt tidligere? Er det accepteret af ledelsen? Accepteres det kun af kollegaerne ved bestemte årsager, at man fx kommer for sent? Hvilke grunde? Accepteres det kun af ledelsen ved specielle grunde? Hvad er din holdning til at andre kommer for sent? Hvad er andres? Kan I bytte arbejdstider? Hvilke begrundelser giver det hurtigste bytte? Er ledelsen vidende om det, eller er det bare noget, I ordner indbyrdes? Hvad synes du om, at der byttes arbejdstider, hvad synes andre? Tager I hensyn til folks familiesituation, når der fx fordeles ferier? Gør ledelsen?

Forlader du arbejdspladsen for fx at købe ind, gå på posthuset
gør andre? Kan I finde på at købe ind for hinanden. Hvad
mener du om det, hvad tror du ledelsen, mener om det?
Bruger du telefonen på arbejdet til at ordne private ting, fx
snak, håndværkere o.l.? Hvad synes du om, at andre gør det?
Har du tit overarbejde? Hvad synes du om, at andre har
overarbejde? Hvad er ledelsens holdning til overarbejde, din
holdning, kollegaers holdning? Har overarbejde en særlig
betydning?

Hvilke signaler giver nedsat arbejdstid, for dig, for ledelsen og
for kollegerne?

Kunne du finde på at komme tidligere på arbejde for at få en
sludder med dine kollegaer inden arbejdet begynder?

Hvis du eller en af dine kollegaer ikke er på arbejde p.gr.a.
barns første sygedag, hvad sker der så med vedkommendes
arbejde? Vikar, venter eller kollegaer? Hvad hvis en person
kommer for sent på arbejde?

Introduktionsfolderen til de implicerede parter

NORDISK FORSKNINGSPROJEKT

SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTETS undersøgelse er et led i et nordisk forskningsprojekt, som blev sat i gang i 1990. Undersøgelsen skal belyse tilpasningsmulighederne mellem familieliv og arbejdsliv i nogle udvalgte virksomheder.

Formålet er at skaffe viden om, hvordan virksomhederne og de ansatte har reageret på, at stort set alle danske familier med børn under 18 år i dag er to-forsørger-familier. Accepteres det fx på arbejdspladsen, at mænd tager barselsorlov? Kan børnene daglig komme i kontakt med deres forældre, når de er på arbejde? Kan man have deltidsarbejde og dog gøre karriere?

Baggrunden er, at der inden for de seneste 15-20 år er sket voldsomme ændringer i familiernes liv. Dette skyldes især, at mange flere kvinder nu har udearbejde. De ansatte på arbejdsmarkedet er i dag - meget mere end for 10 år siden - også forældre, endda til helt små børn. I dag vokser over halvdelen af børnene op i en familie, hvor både far og mor arbejder på fuld tid. Hvordan passer arbejdet på en arbejdsplads sammen med, at børn har behov for deres forældre? Det er et spørgsmål, som ikke alene er blevet vigtigere i arbejdslivet i Danmark, men også i hele Europa i takt med kvindernes øgede erhvervsarbejde.

I Sverige gennemføres undersøgelsen af Arbetslivscentrum i Stockholm og Socialhögskolan i Lund, i Norge af Rogalandsforskning i Stavanger og i Finland ved Tampere Universitet i Tampere.

I Danmark er det **SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTET**, som varetager undersøgelsen, og der er knyttet en følgegruppe til projektet. Her er bl. a. arbejdsmarkedets parter repræsenteret.

Fra **SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTET** vil I møde:

Inge Mærkedahl



Helle Holt

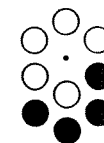


UNDERSØGELSEN AF TILPASNINGSMULIGHEDER MELLER ARBEJDSLIV OG FAMILIELIV

VI LAVER EN UNDERSØGELSE...

- på din arbejdsplads og på fire andre.

Der hvor du arbejder, har repræsentanter for de ansatte og lederne sagt ja til at være med.



SOCIAL
FORSKNINGS
INSTITUTTET

HVAD UNDERSØGER VI?

Vi vil gerne interviewe jer om tre vigtige spørgsmål:

1. De ansatte på en arbejdsplads har også familieroller. Hvordan påvirker det personalepolitikken og arbejdspladskulturen i jeres virksomhed? Er der mulighed for at indrette arbejdslivet efter familielivet?

2. Spiller familierne og deres trivsel en rolle i den formelle og uformelle personalepolitik på din arbejdsplads? Hvordan handler og tænker I til hverdag om forholdet mellem arbejdsliv og familieliv?

3. Hvordan tænker og handler lederne, og hvordan reagerer kollegerne, når den enkelte skal have familieliv og arbejdsliv til at hænge sammen?

Du vil også blive spurgt om, hvordan **din** familie klarer det daglige tidspuslespil. Kan du fx rykke din arbejdstid, så den passer til din families behov? Hvad gør I, når et barn er sygt? Hvem klarer arbejdsopgaverne, når en kollega har barselsorlov?

Vi vil også gerne høre, hvordan dit arbejde påvirker dit familieliv - både fysisk og psykisk - og om du tager familieproblemerne/glæderne med på arbejde.

Til sidst vil vi også gerne spørge dig, hvordan du synes den **ideelle** tidsfordeling mellem arbejde og familieliv skulle se ud, og høre, hvad du synes, der skal til, hvis tilpasningen mellem familieliv og arbejdsliv skal blive lettere.



HVORNÅR OG HVORDAN?

Undersøgelsen på virksomhederne kommer til at foregå i løbet af foråret og efteråret i år.

Vi taler med nogen fra ledelsen, tillidsrepræsentanterne og nogle ansatte. Interviewene foregår på din arbejdsplads og varer ca. 1 time.

I foråret 1992 fortsætter vi med en landsdækkende undersøgelse, hvor vi interviewer et udsnit af virksomheder og ansatte ved hjælp af spørgeskemaer.

VI HAR TAVSHEDSPLIGT

De oplysninger, vi samler, vil blive behandlet med den yderste varsomhed. **Alle** oplysninger er sikret mod misbrug og må ikke gives videre til andre. Enhver, der arbejder med undersøgelsen har tavshedspligt. Resultaterne fra undersøgelsen bliver offentliggjort i en rapport fra Socialforskningsinstituttet og præsenteret på en måde, så ingen enkeltperson eller virksomhed vil kunne genkendes.

BILAG 3

Spørgeskemaet

ARBEJDSLIV OG FAMILIELIV

Sådan besvares spørgeskemaet

Spørgsmålene bedes besvaret i den rækkefølge, de står skrevet i skemaet.

Inden De besvarer det enkelte spørgsmål, bedes De læse hele spørgsmålet igennem, både teksten og svarmulighederne.

Spørgsmålene besvares enten ved at skrive svaret i skemaet eller ved at sætte en ring om tallet ud for det valgte svar.

Eksempel:

11. Hvordan er fordelingen cirka mellem kvinder og mænd i den afdeling, hvor De arbejder? (Kun én ring)

Der er flest kvinder	1
Der er cirka lige mange kvinder og mænd	2
Der er flest mænd	3

I nogle spørgsmål vil De blive bedt om at sætte flere ringe i samme spørgsmål.

Eksempel:

64. Hvordan passes barnet/børnene i løbet af dagen?

(Gerne flere ringe i hver kolonne)

	yngste barn	næst yngste barn
a. Forældre passer selv barnet	1	1
b. Offentlig pasning	1	1
c. Betalt privat pasning	1	1
d. Ubetalt privat pasning (søskende, bedsteforældre mfl.)	1	1
e. Barnet passer sig selv	1	1
f. Har ingen hjemmehørende børn	1	1

Det er vigtigt, at spørgsmålene besvares så omhyggeligt som muligt.

Når alle spørgsmål er besvaret, bedes De tilbagesende skemaet i den vedlagte, frankerete svarkuvert - helst inden 8 dage.

Først nogle spørgsmål om Deres baggrund

1. Er De kvinde eller mand?

Kvinde 1
 Mand 2

2. Hvor mange hjemmeboende børn har De?

Antal ____

3. Bor De sammen med en ægtefælle/samlever?

Ja 1
 Nej 2

4. Hvilken skoleuddannelse har De?

(Kun én ring)
 (Hvis De har flere,
 sæt ring om den højeste)

7.-8. eller 9. klasse 1
 10. klasse, 3. real eller realeksamen 2
 Hf- eller studentereksamen 3
 Højere handelseksamen (hh), højere teknisk
 eksamen (htx) 4
 Anden, skriv hvilken 5

5. Hvilken erhvervsuddannelse har De?

(Kun én ring)
 (Hvis De har flere,
 sæt ring om den højeste)

Ingen erhvervsuddannelse 1
 Tillært uddannelse 2
 Specialarbejderuddannelse 3
 Kortere uddannelse på højst 2 år 4
 Lærlinge- eller efg-uddannelse 5
 Mellemlang, videregående uddannelse på 3-4 år 6
 Akademisk eller længerevarende uddannelse
 på over 4 år 7
 Er under uddannelse 8
 Anden erhvervsuddannelse, hvilken? 9
 Skriv: _____

6. Hvad er Deres hovedbeskæftigelse for tiden?

(Kun én ring)

Lønmodtager i beskæftigelse 1
 På barselsorlov 2
 Under uddannelse 3
 Arbejdsløs 4
 Andet, skriv hvad 5

} gå til spm 63

Hvis De ikke er beskæftiget som lønmodtager eller på barselsorlov, skal De gå frem til spørgsmål 63 side 19.

Hvis De er lønmodtager i beskæftigelse eller på barselsorlov, skal De fortsætte med spørgsmål 7.

De følgende spørgsmål handler om Deres job. Hvis De har barselsorlov, bedes spørgsmålene besvaret ud fra det job, De havde, før De gik på orlov.

7. Hvilken slags arbejdsplads er De på?

(Kun én ring)

Privat fremstillingsvirksomhed (fx fabrik)	1
Privat servicevirksomhed (fx butik, kontor)	2
Journalistisk arbejdsplads	3
Politistation	4
Sygehus	5
Anden offentlig virksomhed (stat, amt, kommune)	6
Andet, skriv hvad	7

8. Hvor mange år har De arbejdet på Deres nuværende arbejdsplads?

Under 1 år	1
Mere end 1 år, skriv antal: _____	

9. Hvor mange ansatte er der i alt på den arbejdsplads, hvor De arbejder? (Fx på sygehuset, politistationen, virksomheden)

(Kun én ring)

1-9	1
10-19	2
20-49	3
50-99	4
100-499	5
500 eller flere	6

10. Hvor mange ansatte er der i den gruppe/afdeling, hvor De arbejder? (Fx intensivafdelingen, ordenspolitiafdelingen, produktionshallen/ værkstedet, udenrigsredaktionen)

(Kun én ring)

1-9	1
10-19	2
20-49	3
50-99	4
100-199	5
200 eller flere	6

11. Hvordan er fordelingen cirka mellem kvinder og mænd i den afdeling, hvor De arbejder?

(Kun én ring)

Der er flest kvinder	1
Der er cirka lige mange kvinder og mænd	2
Der er flest mænd	3

12. Hvad er Deres stillingsbetegnelse mere præcist? (Fx maskinarbejder, overlæge, chefredaktør, portør, sygeplejerske, kontorassistent)

Stilling: _____

13. Er Deres stilling på nogen måde en overordnet stilling. Det vil sige arbejder andre mennesker under Deres ledelse eller vejledning?

Ja	1
Nej	2

Hvis JA:

Hvor mange mennesker er De leder for?

Skriv antal: _____

14. Hvordan er Deres arbejdstid sædvanligvis placeret?

(Kun én ring)

Dagarbejde (kl. 06–18)	1
Fast aftenarbejde	2
Fast natarbejde	3
Forskudt arbejdstid, dvs. arbejde, der begynder før sædvanlig dagtid (kl. 06–18) og slutter i sædvanlig dagtid, eller arbejde der begynder i sædvanlig dagtid, men slutter efter sædvanlig dagtid	4
Toskiftsarbejde	5
Treskiftsarbejde (vekslende mellem dag, aften og nat)	6
Andet, skriv hvad	7

15. Arbejder De sædvanligvis på lørdage eller søndage i løbet af en 4-ugers periode?

Ja	1
Nej	2

16. Overnatter De borte fra hjemmet i forbindelse med arbejdet (tjenesterejser, seminarer, konferencer m.m.)? I bekræftende fald, hvor mange nætter har De været væk i løbet af de sidste 12 måneder?

(Kun én ring)

Nej, jeg overnatter ikke ude	1
14 nætter eller mindre	2
15–30 nætter	3
31–60 nætter	4
Mere end 60 nætter	5

17. Hvor mange timer arbejder De i gennemsnit pr. uge?

I hovedbeskæftigelse, skriv antal timer: _____
(medregn overarbejde/merarbejde)

I evt. bibeskæftigelse, skriv antal timer: _____

18. Er De hel- eller deltidsbeskæftiget?

Heltid	1
Deltid	2

19. Hvor ofte har De overarbejde i Deres hovedbeskæftigelse?

(Kun én ring)

Flere gange ugentligt	1
Cirka hver uge	2
Højst 3 gange om måneden	3
Sjældnere	4
Har aldrig overarbejde	5 gå til spm 22

20. Hvis De har overarbejde i Deres hovedbeskæftigelse, kan De så selv bestemme, hvornår det skal placeres?

(Kun én ring)

Ja, altid	1
Ja, som regel	2
Ja, en gang imellem	3
Nej	4

21. Er overarbejdet for det meste:

(Kun én ring)

Beordret	1
Selvvalgt begrundet i arbejdets karakter	2
Selvvalgt med henblik på opsparing af fridage	3
Selvvalgt for at tjene flere penge	4

22. Hvordan kontrolleres arbejdstiden på Deres arbejdsplads?

(Kun én ring)

Jeg har stempelur	1
Jeg kontrollerer selv arbejdstiden/registrerer selv	2
Anmelder ankomst og afgang	3
Afløsningskontrol	4
Arbejdstiden kontrolleres på anden vis	5
Kontrolleres ikke	6

23. Har De mulighed for at opspare tid, fx til at afspadsere?

Ja	1
Nej	2

24. Har De mulighed for at skylde arbejdstid?

Ja	1
Nej	2

25. Har De en aftalt flekstidsordning?

Ja	1
Nej	2

26. Hvor nøjeregnende er man med overholdelse af møde- og gåtidspunkter på Deres arbejdsplads?

(En ring i hver linje)

	Meget nøje- regnende	Noget nøje- regnende	Ikke særlig nøje- regnende	Slet ikke nøje- regnende
Mine overordnede er:	1	2	3	4
Mine kollegaer er:	1	2	3	4

27. Hvad sker der på Deres arbejdsplads, hvis De kommer for sent?

(Gerne flere ringe)

Jeg bliver trukket i løn	1
Min chef påtaler det	1
Jeg får negative reaktioner fra mine kolleger	1
Jeg skal give morgenbrød, eftermiddagskage, øl eller lignende	1
Der sker ingenting	1

28. Kan De og Deres kollegaer bytte vagter/arbejdstid?

Ja	1
Nej	2 gå til spm 33

Hvis JA i spørgsmål 28 besvar venligst de følgende spørgsmål
ellers gå til spørgsmål 33:

29. Hvor ofte bytter De vagt eller arbejdstid?

(Kun én ring)

Hver uge	1
Højest 3 gange om måneden	2
Sjældnere	3
Aldrig	4

30. Når De eller Deres kollegaer har behov for at bytte vagt/arbejdstid, hvor hurtigt kan det så etableres?

(Kun én ring)

Samme dag	1
Dagen før	2
2—3 dage før	3
Mere end en uge før	4
En måned eller mere før	5

31. Hvordan er ledelsens reaktion på, at der byttes vagter/arbejdstid?

(Kun én ring)

Ledelsen ved det ikke	1
Ledelsen er positiv	2
Ledelsen er ligeglad	3
Ledelsen er negativ, men accepterer	4
Ledelsen er negativ og forsøger at forhindre det	5

32. Hvad synes Deres kollegaer er de to mest acceptable grunde til at bytte vagter/arbejdstid?

(Højst 2 ringe)

a. Børnepasningsproblemer	1
b. Familiehøjtid	1
c. Fritidsinteresser	1
d. Uddannelse	1
e. Bijob	1

33. Hvilke reaktioner vil der komme på Deres arbejdsplads, hvis en mand vil holde 8 ugers barselsorlov? Hvordan vil kollegaer og ledelse reagere?

(En ring i hver kolonne)
Kollegaer Ledelsen

Ubetinget: positiv reaktion	1	1
Positiv, men med en påtegning af, hvilke problemer det gav	2	2
Negative reaktioner (fx spydige kommentarer, ville blive betragtet som uinteresserede i sit arbejde, ville skulle argumentere for det, ville blive chikaneret)	3	3
Ingen specielle reaktioner	4	4
Andet, skriv hvad	5	5

34. Er det accepteret blandt kollegaerne, at man går tidligere og/eller kommer for sent på grund af børnepasningsproblemer?

(Kun én ring)

Nej	1
Ja, en enkelt gang, når det kniber	2
Ja, i en kortere periode	3
Ja, også hvis det er regelmæssigt	4

35. Sker det, at De går tidligere og/eller kommer for sent på grund af børnepasningsproblemer?

(Kun én ring)

Nej, jeg har ikke haft behovet	1
Nej, jeg synes ikke det er passende	2
Ja, en enkelt gang, når det kniber	3
Ja, for en afgrænset periode	4
Ja, regelmæssigt	5

36. Er det accepteret blandt kollegaer at tage et barn med på arbejde (en times tid) på grund af pasningsproblemer?

(Kun én ring)

Nej	1
Nej, kan ikke lade sig gøre på grund af arbejdets karakter ..	2
Ja, en enkelt gang, når det kniber	3
Ja, for en afgrænset periode	4
Ja, også hvis det er regelmæssigt	5

37. Sker det, at De tager et barn med på arbejde på grund af pasningsproblemer?

(Kun én ring)

Nej, jeg har ikke haft behovet	1
Nej, jeg synes ikke det er passende	2
Ja, en enkelt gang, når det kniber	3
Ja, for en afgrænset periode	4
Ja, regelmæssigt	5

38. Er det accepteret, at De i løbet af en arbejdsdag foretager private ærinder som fx indkøb, bank, posthus?

Ja	1
Nej	2

39. Foretager De mindre, private ærinder i løbet af en arbejdsdag som fx indkøb, bank, posthus?

(Kun én ring)

Nej	1
Ja, dagligt	2
Ja, hver uge	3
Ja, men sjældent	4

40. Er det accepteret, at De i løbet af en arbejdsdag laver telefoniske aftaler med læge, håndværkere, kommuner, ringer hjem o.l.?

(Kun én ring)

Nej, det er det ikke	1
Nej, men jeg gør det	2
Ja, det er det, men jeg gør det aldrig	3
Ja, jeg gør det dagligt	4
Ja, jeg gør det hver uge	5
Ja, men jeg gør det sjældent	6

41. Hvor stor var Deres samlede indkomst i 1991, det vil sige før skat og fradrag og inklusive offentlige ydelser som fx dagpenge, Statens Uddannelsesstøtte, bi-standshjælp, pension?

Angives i 1.000 kroner: _____

42. Er Deres arbejde psykisk belastende?

(Kun én ring)

Ja, i høj grad	1
Ja, i nogen grad	2
Ja, men kun i mindre grad	3
Nej	4

43. Er Deres arbejde fysisk belastende?

(Kun én ring)

Ja, i høj grad	1
Ja, i nogen grad	2
Ja, men kun i mindre grad	3
Nej	4

44. Føler De, at det arbejde, De udfører, bliver værdsat af:

(En ring i hver linje)

Ja Nej

a. Deres kollegaer?	1	2
b. Deres overordnede?	1	2
c. Deres kunder/patienter?	1	2
d. Af Deres familie?	1	2
e. Af samfundet?	1	2

45. Forskellige mennesker lægger vægt på forskellige sider af et arbejde. Hvor stor vægt lægger De på følgende forhold ved arbejdet? Hvilke to forhold er vigtigst for Dem?

(2 ringe)

a. God løn	1
b. Hyggelige mennesker at arbejde sammen med	1
c. En sikker og stabil arbejdsplads	1
d. Et velanset arbejde	1
e. Muligheden for at udvikle sig og lære noget	1
f. Et arbejde der giver mulighed for at arbejde selvstændigt	1
g. At give hjælp til andre mennesker	1

46. Hvis De kunne bestemme selv, ville De da øge eller forkorte Deres nuværende arbejdstid? Deres løn ville tilsvarende blive forøget eller formindsket.

(Kun én ring)

Ja, jeg ønsker en øget arbejdstid	1
Ja, jeg ønsker en forkortet arbejdstid	2
Nej, jeg ønsker at beholde min nuværende arbejdstid og løn	3

47. Nedenfor er opremset en række forhold, som en fagforening kan arbejde for. Hvilke synes De er de to vigtigste?

(Kun to ringe)

Bedre arbejdsmiljø	1
Højere løn	1
Gode efteruddannelser	1
Mere fleksibel arbejdstid	1
Mere medarbejderindflydelse på arbejdspladsen	1
Bedre udviklingsmuligheder	1
Større tryghed i ansættelsen	1
Bedre pensionsordninger	1
Fuld løn ved barselsorlov	1
Udvidede deltidsmuligheder	1
Flere omsorgsdage	1

48. Hvor træt er De i almindelighed, når De kommer hjem fra arbejde?

(Sæt venligst ring om det tal, som bedst beskriver, hvor træt De er, når De kommer hjem fra arbejde. 3-tallet svarer til, at De hverken er specielt træt eller specielt frisk, mens 5-tallet markerer, at De er helt frisk, og 1-tallet: at De er helt udkørt. 2-tallet og 4-tallet er mellemformer)

Træt og udkørt ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 Helt frisk

49. Hvilket humør er De almindeligvis i, når De kommer hjem fra arbejde?

(Sæt venligst ring om det tal, som bedst beskriver Deres humør, når De kommer hjem fra arbejde. Talrækken skal forstås ligesom i spørgsmål 48)

Trist og i dårligt humør ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 Glad og i godt humør

50. Hvor mange timer om ugen plejer De at bruge på organiserede fritidsaktiviteter (sport, politisk arbejde, foreningsarbejde o.l.), hvor Deres familie ikke deltager.

Skriv antal timer pr. uge: _____

51. Har De i øvrigt tid til rådighed, hvor De hverken er bundet af familie- eller arbejdspligter?

Skriv antal timer pr. uge: _____

Hvis De har hjemmeboende børn under 18 år, skal De fortsætte med spørgsmål 52.

Hvis De ikke har hjemmeboende børn under 18 år, men er gift eller samlevende, skal De gå til spørgsmål 70, side 21.

Hvis De derimod er enlig uden hjemmeboende børn, er De hermed færdig med at besvare spørgeskemaet. Vi takker for Deres besvarelse. Har De uddybende bemærkninger til skemaet, er der plads hertil på spørgeskemaets sidste side.

52. Hvor stor en del af en arbejdsdag vil De normalt være tilgængelig for børn via telefoner, beskeder og lignende?

(Kun én ring)

Barnet/børnene kan få fat i mig hele arbejdsdagen	1
Barnet/børnene kan få fat i mig det meste af arbejdsdagen	2
Barnet/børnene kan få fat i mig i en begrænset del af arbejdsdagen	3
Barnet/børnene kan kun få fat i mig i nødstilfælde	4
Barnet/børnene kan overhovedet ikke få fat i mig	5

53. Hvor ofte har De normalt kontakt med Deres børn, når De er på arbejde?

(Kun én ring)

Flere gange dagligt	1
En gang dagligt	2
Flere gange ugentligt	3
Sjældent	4
Kun under særlige omstændigheder	5
Aldrig	6
Ikke aktuelt, har kun små børn	7

54. Skal De betale for barnets første sygedag, hvis De bliver hjemme og passer barnet?

(Kun én ring)

Ja	1
Nej, jeg får fuld løn	2
Ved ikke	3

55. Hvordan reagerer/reagerede man på Deres nuværende arbejdsplads på, at De bruger/har brugt barns første sygedag?
Hvordan reagerer/reagerede kollegaerne og ledelsen?

(En ring i hver kolonne)
Kollegaer Ledelse

Ubetinget positiv holdning	1	1
Positiv, men med en påpegning af, hvilke problemer det giver/gav	2	2
Negative reaktioner (fx spydige kommentarer, bliver/blev betragtet som uinteresseret i mit arbejde, må/måtte argumentere for det, bliver/blev chikaneret)	3	3
Ingen specielle reaktioner	4	4
Bruger/brugte det ikke	5	5
Andet, skriv hvad	6	6

56. Har De haft barselsorlov på Deres nuværende arbejdsplads?

Ja	1
Nej	2 gå til spm 60

Hvis De har haft barselsorlov på Deres nuværende arbejdsplads, skal De besvare spørgsmålene i kassen her ud fra erfaringerne fra Deres seneste barselsorlov. Ellers skal De gå til spørgsmål 60.

57. Hvilke reaktioner mødte De på Deres arbejdsplads, da De meddelte, at De ville tage barselsorlov? Hvordan reagerede kollegaerne og ledelsen?

(En ring i hver kolonne)

	Kollegaer	Ledelse
Ubetinget positiv reaktion	1	1
Positiv, men med en påpegning af, hvilke problemer det gav	2	2
Negative reaktioner (fx spydige kommentarer, blev betragtet som uinteresseret i mit arbejde, måtte argumentere for det, blev chikaneret)	3	3
Ingen specielle reaktioner	4	4
Andet, skriv hvad	5	5

58. Fik De bedre eller ringere arbejde på Deres nuværende arbejdsplads efter barselsorloven?

(Kun én ring)

Bedre arbejde	1
Hverken bedre eller ringere arbejde	2
Ringere arbejde	3

1 } gå til spm 60
2 }

59. Hvis der var tale om en forringelse, hvad var så den vigtigste forringelse?

(Kun én ring)

Ringere arbejdstidsforhold	1
Ringere løn	2
Mindre kvalificeret arbejde	3
Ringere udviklingsmuligheder	4
Mindre ansvar	5
Andet, skriv hvad	6

60. Hvor stort overskud synes De alt i alt, De har til Deres børn, når De kommer hjem fra arbejde?

(Sæt venligst ring om det tal, som bedst beskriver Deres overskud til børnene, når De kommer hjem fra arbejde)

Lille overskud ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 Stort overskud

61. Hvordan synes De, at de følgende påstande passer på Deres arbejdsforhold?

(Sæt venligst ring om det tal, som bedst beskriver Deres enighed i påstanden: 1-tallet svarer til, at De er helt enig i påstanden, mens 5-tallet svarer til, at De er helt uenig i påstanden)

		(En ring i hver linje)				
		Helt enig				Helt uenig
a.	Jeg får ansvar nok i forhold til det jeg kan	1	2	3	4	5
b.	Jeg har gode muligheder for at øge min faglige dygtighed og lære nye ting ...	1	2	3	4	5
c.	Jeg har et meget interessant arbejde ...	1	2	3	4	5
d.	Arbejdsopgaverne er hverken rutineprægede eller kedelige	1	2	3	4	5
e.	Jeg kan helt selv planlægge mine arbejdsopgaver i løbet af en dag	1	2	3	4	5
f.	Jeg kan helt selv bestemme, hvordan jeg udfører mit eget arbejde	1	2	3	4	5
g.	Jeg har stor indflydelse på, hvad der sker på arbejdet	1	2	3	4	5
h.	Jeg tænker tit på mine børn, når jeg er på arbejde	1	2	3	4	5
i.	Jeg tænker tit på mit arbejde, når jeg er hjemme	1	2	3	4	5
j.	Jeg er alt i alt godt tilfreds med mit arbejde	1	2	3	4	5
k.	Jeg er alt i alt godt tilfreds med min arbejdstidsordning	1	2	3	4	5

62. I hvor høj grad er De enig eller uenig i følgende udsagn?

Man kan have forskellig opfattelse af, hvad der giver den største tilfredsstillelse ved at have børn, at have et hjem, at have fritid og at have arbejde. Nedenfor er der en liste med udsagn om børn, hjemmet, fritid og arbejde. Sæt venligst *en ring om det tal, som De synes bedst er i overensstemmelse med Deres holdning*. 1-tallet markerer, at De er helt enig i udsagnet, 5-tallet at De er helt uenig i udsagnet:

		(En ring i hver linje)				
		Helt enig				Helt uenig
a.	At bidrage til at et barn udvikler sig til en selvstændig person giver mig stor tilfredsstillelse	1	2	3	4	5
b.	At leve mig ind i børns behov og tanker giver mig stor tilfredsstillelse	1	2	3	4	5
c.	At bruge tid og kræfter på at skabe et pænt hjem giver mig stor tilfredsstillelse	1	2	3	4	5
d.	At bruge tid og kræfter på at have det rent og ryddeligt i huset giver mig stor tilfredsstillelse	1	2	3	4	5
e.	Mine fritidsinteresser/hobbies giver mig stor tilfredsstillelse	1	2	3	4	5
f.	At slappe af/at tage den med ro i fritiden giver mig stor tilfredsstillelse	1	2	3	4	5
g.	At bruge tid og kræfter på at gøre arbejdet bedst muligt giver mig stor tilfredsstillelse	1	2	3	4	5
h.	Et arbejde er en måde at tjene penge på og ikke mere	1	2	3	4	5
i.	Jeg ville have et lønarbejde, selvom jeg ikke trængte til penge	1	2	3	4	5
j.	Arbejdet er det vigtigste gøremål for mennesket	1	2	3	4	5

63. Opgiv alderen på Deres hjemmeboende børn.

Har ingen hjemmeboende børn |

Yngste barn _____ 4. yngste barn _____

2. yngste barn _____ 5. yngste barn _____

3. yngste barn _____ 6. yngste barn _____

64. Hvordan passes barnet/børnene i løbet af dagen?

(Gerne flere ringe i hver kolonne)

	yngste barn	næst yngste barn
a. Forældre passer selv barnet	1	1
b. Offentlig pasning (fx børnehave, vuggestue) ..	1	1
c. Betalt privat pasning	1	1
d. Ubetalt privat pasning (søskende, bedsteforældre mfl.)	1	1
e. Barnet passer sig selv	1	1
f. Har ingen hjemmeboende børn	1	1

65. Hvor godt synes De alt i alt, at Deres børn har det i Deres familie?

(Sæt venligst ring om det tal, som bedst beskriver, hvordan De synes, Deres børn alt i alt har det i Deres familie. Hvis De synes, at Deres børn har det godt, skal De sætte ring om 1-tallet, mens 5-tallet skal markeres, hvis De synes, at Deres børn har det dårligt. 3-tallet svarer til, at Deres børn hverken trives specielt godt eller dårligt i Deres familie)

Godt 1 2 3 4 5 Dårligt

66. Har De eller Deres eventuelle ægtefælle/samlever måttet sige nej til noget af følgende (inden for de seneste 5 år) af hensyn til familien?

(En ring i hver linje)

	Dem selv	Både Dem selv og Deres ægtefælle	Deres ægtefælle	Ingen
Overarbejde	1	2	3	4
Rejser i forbindelse med arbejdet ..	1	2	3	4
Efteruddannelse	1	2	3	4
Tilbud om nye arbejdsopgaver ...	1	2	3	4

Hvis De er gift eller samlevende, skal De besvare de følgende spørgsmål, der blandt andet handler om arbejdsdelingen mellem Dem og Deres ægtefælle/samlever.

Hvis De IKKE bor sammen med en ægtefælle/samlever, skal De ikke besvare flere spørgsmål, og vi takker Dem for Deres besvarelse af spørgeskemaet. Hvis De har uddybende bemærkninger til skemaet, er der plads hertil på spørgeskemaets sidste side.

67. Er det Dem eller Deres ægtefælle/samlever, der har ansvaret for følgende opgaver knyttet til børnene? Hvordan fordeler De opgaverne?

(En ring i hver linje)

	Ægte- fællen mest	Omtrent lige meget	Jeg mest	Ikke aktuelt
--	-------------------------	--------------------------	-------------	-----------------

a. Sørger for at der bliver købt nyt tøj til børnene, når de trænger	1	2	3	4
b. Holder sig orienteret om, hvad der sker i pasningsordninger/skolen	1	2	3	4
c. Klæder børnene på og hjælper med at overholde tiden om morgenen	1	2	3	4
d. Henter og bringer børn til børnehave og vuggestue mv.	1	2	3	4
e. Henter og bringer børn til fritidsaktiviteter	1	2	3	4
f. Leger med børnene	1	2	3	4
g. Hjælper med lektier	1	2	3	4
h. Lægger børnene i seng	1	2	3	4
i. Passer syge børn på arbejdsdage ..	1	2	3	4

68. Har De eller Deres ægtefælle/samlever foretaget nogle af følgende forandringer i Deres arbejdsliv, mens Deres børn er/var under 10 år for at tilpasse familieliv og arbejdsliv?

(En ring i hver linje)

	Jeg selv	Både jeg og min ægtefælle	Min ægtefælle	Ingen
a. Ændret arbejdstidens placering . . .	1	2	3	4
b. Gået ned i arbejdstid	1	2	3	4
c. Skiftet arbejde	1	2	3	4
d. Valgt at være hjemmegående	1	2	3	4
e. Valgt at være arbejdsløs	1	2	3	4

69. Hvis De tænker på både økonomien, arbejdstiderne og hvordan De har det, når De kommer hjem fra arbejde, synes De da, at det alt i alt fungerer godt både at arbejde og være forældre?

(Sæt venligst ring om det tal, som bedst beskriver, hvordan De synes det alt i alt fungerer med både at have arbejde og være forældre. 1-tallet skal markeres, hvis De synes, det går godt, mens 5-tallet skal markeres, hvis De synes, det går dårligt. 3-tallet svarer til, at det hverken fungerer særlig godt eller særlig dårligt)

Godt 1 2 3 4 5 Dårligt

Nu kommer der nogle spørgsmål om Deres ægtefælle/samlever

70. Hvad er Deres ægtefælles/samlevers hovedbeskæftigelse for tiden?

(Kun én ring)

Lønmodtager i beskæftigelse	1	} gå til spm 80
Selvstændig	2	
På barselsorlov	3	
Under uddannelse	4	
Hjemmearbejdende (husmor/husfar)	5	
Arbejdsløs	6	
Førtidspensionist, pensionist	7	
Andet, skriv hvad	8	

Hvis Deres ægtefælle/samlever er i beskæftigelse for tiden, skal De fortsætte med de følgende spørgsmål, der omhandler Deres ægtefælles/samlevers arbejde. Ellers skal De gå til spørgsmål 80

71. Hvor stor var Deres ægtefælles/samlevers samlede indkomst i 1991, dvs. før skat og fradrag og inklusive offentlige ydelser som fx dagpenge, Statens Uddannelsesstøtte, blandskolehjælp, pension.

Angives i 1.000 kroner _____

72. Hvad er Deres ægtefælles/samlevers stillingsbetegnelse mere præcist (fx automekaniker, afdelingssygeplejerske, hjemmehjælper)?

Stilling _____

73. Er Deres ægtefælle/samlever offentligt ansat (stat, amt, kommune) eller privat ansat?

Privat ansat 1
Offentligt ansat 2

74. Hvordan er Deres ægtefælles/samlevers arbejdstid sædvanligvis placeret?

(Kun én ring)

Dagarbejde (kl. 06-18)	1
Fast aftenarbejde	2
Fast natarbejde	3
Forskudt arbejdstid, dvs. arbejde, der begynder før sædvanlig dagtid (kl. 06-18) og slutter i sædvanlig dagtid, eller arbejde der begynder i sædvanlig dagtid, men slutter efter sædvanlig dagtid	4
Toskiftsarbejde	5
Treskiftsarbejde (vekslende mellem dag, aften og nat)	6
Andet, skriv hvad	7

75. Arbejder Deres ægtefælle/samlever sædvanligvis på lørdage eller søndage i løbet af en 4-ugers periode?

Ja 1
Nej 2

76. Hvor mange timer arbejder Deres ægtefælle/samlever i gennemsnit pr. uge?

I hovedbeskæftigelse, skriv antal timer: _____
(medregn overarbejde/merarbejde)

I evt. bibeskæftigelse, skriv antal timer: _____

77. Overnatter Deres ægtefælle/samlever borte fra hjemmet i forbindelse med arbejdet (tjenesterejser, seminarer, konferencer m.m.)? I bekræftende fald, hvor mange nætter har han/hun været væk i løbet af de sidste 12 måneder?

(Kun én ring)

Nej, han/hun overnatter ikke ude 1
14 nætter eller mindre 2
15-30 nætter 3
31-60 nætter 4
Mere end 60 nætter 5

78. Vi er interesserede i at vide, hvordan Deres egen arbejdstid og Deres ægtefælles arbejdstid overlapper hinanden. Hvor mange timer i sidste uge arbejdede De og Deres ægtefælle/samlever samtidigt?

Skriv antal timer: _____

79. Er det hensynet til Deres eget arbejde eller Deres ægtefælles/samlevers arbejde, der har størst betydning for Deres sommerferies placering?

(Kun én ring)

Det er hensynet til mit arbejde, der har
størst betydning for feriens placering 1
Det er hensynet til min ægtefælles/samlevers arbejde,
der har størst betydning for feriens placering 2
Begges arbejde er lige afgørende
for feriens placering 3

80. Hvilken erhvervsuddannelse har Deres ægtefælle/samlever?

(Hvis flere uddannelser, sæt ring om den højeste værdi)

(Kun én ring)

Ingen erhvervsuddannelse 1
Tillært uddannelse 2
Specialarbejderuddannelse 3
Kortere uddannelse på højst 2 år 4
Lærlinge- eller efg-uddannelse 5
Mellemlang, videregående uddannelse på 3-4 år 6
Akademisk eller længerevarende uddannelse på
over 4 år 7
Er under uddannelse 8
Anden erhvervsuddannelse, hvilken? 9

Skriv: _____

81. Nedenfor er anført en række arbejdsopgaver i hjemmet. For hver arbejdsopgave bedes De venligst angive, hvor stor en andel af dette arbejde De selv udfører?

(En ring i hver linje)

	gør alt eller næsten alt	gør omtrent 3/4	gør omtrent det halve	gør omtrent 1/4	gør næsten ingen- ting	opgaven bliver ikke gjort af personer i hus- standen
a. Madlavning	1	2	3	4	5	6
b. Opvask	1	2	3	4	5	6
c. Rengøring, oprydning	1	2	3	4	5	6
d. Vask, tøjreparation e.l.	1	2	3	4	5	6
e. Indkøb af dagligvarer	1	2	3	4	5	6
f. Vedligehold af bolig	1	2	3	4	5	6
g. Vedlige. af bil, båd o.l.	1	2	3	4	5	6

82. Hvem tror De folk i al almindelighed mener bør være forsørgere i en familie, hvor det yngste barn er under 3 år?

(Kun én ring)

Faderen bør forsørge familien alene	1
Faderen bør være hovedforsørger, men moderen bør bidrage med nogen indtægt	2
Faderen og moderen bør dele forsørgeransvaret ligeligt	3
Moderen bør forsørge familien alene eller være hovedforsørger	4

83. Hvordan mener De forsørgeransvaret mellem Dem og Deres partner burde fordeles, når De har eller havde børn under 3 år?

(Kun én ring)

Min ægtefælle/samlever burde forsørge familien alene	1
Jeg burde forsørge familien alene	2
Jeg burde være hovedforsørger, men min ægtefælle/samlever burde også bidrage	3
Min ægtefælle/samlever burde være hovedforsørger, men jeg burde også bidrage	4
Jeg og min ægtefælle/samlever burde dele forsørgeransvaret ligeligt	5

84. Hvordan har De og Deres ægtefælle/samlever I DAG fordelt forsørgeransvaret?

(Kun én ring)

Jeg forsørger familien alene	1
Min ægtefælle/samlever er hovedforsørger, men jeg bidrager også	2
Jeg er hovedforsørger, men min ægtefælle/samlever bidrager også	3
Jeg og min ægtefælle/samlever deler forsørgeransvaret ligeligt mellem os	4

85. En gang imellem kan der jo være delte meninger i en familie. Hvis De og Deres ægtefælle/samlever har forskellige opfattelser, hvilke muligheder har De så for at få Deres vilje, når det gælder:

(Sæt venligst en ring om det tal, som bedst beskriver Deres mulighed for at få Deres vilje. 1-tallet markerer, at De vil få Deres vilje, 5-tallet: at Deres ægtefælle vil få sin vilje, 2-, 3- og 4-tallet markerer mellemvarianterne)

	(En ring i hver linje)				
	Jeg får min vilje			Ægtefælle/ samlever får sin vilje	
Hvordan husarbejdet skal fordeles?	1	2	3	4	5
Hvor meget tid, der skal bruges på familien?	1	2	3	4	5
Hvor meget tid min ægtefælle/samlever skal bruge på sit arbejde	1	2	3	4	5
Hvor meget tid jeg skal bruge på mit arbejde	1	2	3	4	5
Hvordan I skal bruge jeres sommerferie . . .	1	2	3	4	5

86. Hvor tilfreds er De alt i alt med det forhold, De har til Deres ægtefælle/samlever?

Tilfreds ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 Utilfreds

Vi takker Dem mange gange for at have udfyldt spørgeskemaet. Vi beder Dem sende det udfyldte skema tilbage i den vedlagte svarkuvert.

Hvis De ønsker at uddybe nogle af Deres besvarelser eller har andre kommentarer, er De velkommen.

Kommentarer:

Fortsæt eventuelt på skemaets bagside

LITTERATUR

Acker, J. (1990)

Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations.
Gender & Society, 4, 2.

Alvesson, M. & Berg, P.O. (1988)

Företagskultur och organisationssymbolism. Lund: Studentlitteratur.

Alvesson, M. & Berg, P.O.(1992)

Corporate Culture and Organizational Symbolism. Berlin: Walter de Gruyter.

Alvesson, M. & Billing, Y.D. (1992)

Gender and Organization: Towards a Differentiated Understanding.
Organization Studies, 13/12.

Andersen, D. (1988)

Danskernes dagligdag 1987. Bind 1 og 2. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 88:4.

Andersen, D. & Holt, H. (1990)

Fleksibel arbejdstid i den statslige sektor. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 90:16.

Billing, Y.D. & Alvesson, M. (1989)

Køn, ledelse og organisation. København: Jurist og Økonomforbundets Forlag.

Billing, Y.D. (1991)

Køn, Karriere, familie. København: Jurist og Økonomforbundets Forlag.

Brett & Yogev (1989)

Restructuring Work and Family, i: Goldsmith (ed.) Work and Family. Beverly Hills: SAGE publications.

Bunnage, D. (red.) (1992)

Levevilkår i Danmark. Statistisk oversigt 1992. København: Danmarks Statistik og Socialforskningsinstituttet.

Burke, R.J. & Greenglass, E.R. (1987)

Work and Family. International Review of Industrial and Organizational Psychology. John Wiley & Sons Ltd.

Carlsen, S. (1993)

Mænds brug af fædre- og forældreorlov, i: Carlsen og Elm Larsen (ed.): Den Svære Balance. København: Ligestillingsrådet.

Christiansen, A.S. & Vejlebo, G.(1990)

Mænd og mænd imellem. Roskilde: Roskilde Universitetscenter. Speciale ved Samfundsfag/geografi.

Christoffersen, N.M. (1987)

Familien under forandring? København: Socialforskningsinstituttet. Publikation 168.

Christoffersen, N.M. (1990)

Barselsorlov - mænds og kvinders erhvervsmæssige baggrund for at tage orlov. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 90:18.

Christoffersen, N.M. (1993)

Familiens ændring - en statistisk analyse af familieforholdene. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 93:2.

Dahlerup, D. (1989)

Køn Sorterer. København: Nordisk Ministerråd. Nord:1.

Det Tværministerielle Børneudvalg (1990)

Børnefamilien 1990. Beretning fra Det Tværministerielle Børneudvalg. København: SIKON.

Det Tværministerielle Børneudvalg (1992)

Det kan lade sig gøre! København: Socialministeriet.

Eisenstein, Z. (1979)

The state, the patriarchal family and working mothers. Papers on the Capitalist State, 8.

Ethelberg, E. (1985)

Kvinders personlighedsstrategier overfor mandlig dominans. Psyke & Logos, 6.

Frost et al. (eds.) (1985)

Organizational Culture. Beverly Hills: SAGE Publications.

Goldsmith, E.B. (ed.) (1989)

Work and Family. Theory, Research, and Applications. Newbury Park: SAGE Publications.

Greenfeld, Greiner & Wood (1980)

The "Feminine Mystique" in maledominated jobs. Journal of Vocational Behaviour, 17.

Greenglass, Pantony & Burke (1989)

A Gender-Role Perspective on Role Conflict, Work, Stress and Social Support, i: Goldsmith (ed.) Work and Family. SAGE Publications.

Grønmo, S. (1982)

Forholdet mellom kvalitative og kvantitative metoder i samfunnsforskningen, i: Holter & Kalleberg (eds.): Kvalitative metoder i samfunnsforskning. Oslo: Universitetsforlaget.

Hall, D.T. (1972)

A model af coping with roleconflict. Administrative Science Quarterly, 17.

Hall, R.H. (1986)

Dimensions of work. Beverly Hills: SAGE Publications.

Hansen, E.J. (1986)

Generationer og Livsforløb i Danmark. København: Hans Reitzel.

Hirdmann, Y. (1988)

Genussystemet - reflexioner kring kvinnors sosiale underordning. Kvinnovetenskaplig Tidskrift, 3.

Hjorth Andersen, B. (1991)

Børnefamiliernes dagligdag. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 91:6.

Holt, H. (1988a)

Kvindefag - mandefag - tilgangen til de erhvervsgymnasiale uddannelser 1975-1985. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 88:6.

Holt, H. (1988b)

Kvindefag - mandefag. 2. del. Arbejdsløshed, beskæftigelse og karriere. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 88:13.

Holt, H., Thaulow, I. & Mærkedahl, I. (1992)

Do working time arrangements affect stress and well-being in the family. Florida: The National Council of Family Relations. Paper.

Holt, H. & Toft, A. (1987)

Velfærdsstatens betydning for kvinders arbejdsmarkedstilknytning. København: Københavns Universitet. Institut for Samfundsfag og Forvaltning. Speciale.

Holter, H. (1982)

Data, tolkning og sosiale relasjoner i forskning, i: Holter & Kalleberg (eds.): Kvalitative metoder i samfunnsforskning. Oslo: Universitetsforlaget.

Holter, Ø.G. (1987)

Work/family interaction and changes in Norwegian families. Paper No. 3 fra konferencen Strategies for work and learning. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Holter, Ø.G. (1990)

Arbeid og Familie. Oslo: Universitetsforlaget.

Højgaard, L. (1990)

Vil kvinder lede? København: Ligestillingsrådet.

Højgaard, L. (1991)

Vil mænd lede? København: Ligestillingsrådet.

Højmark, U. (1992)

Kvinder og køn i politiet. København: Københavns Universitet. Institut for Statskundskab. Speciale.

Højrup, T. (1983)

Det glemte folk. Institut for Europæisk Folkelivsforskning. Lyngby: Statens Byggeforskningsinstitut.

Jacoby, A. & Näsman, E. (1989)

Mamma, pappa, jobb. Stockholm: Arbetslivscentrum.

Kjær Jensen, M. (1991)

Kvalitative metoder i anvendt samfundsforskning. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 91:1.

Kreiner, C. & Schultz, M. (1993)

Soft Cultures: The Symbolism of Cross-Border Organizing. Atlanta: The Academy of Management Meeting Managerial and Organizational Cognition Interest Group. Paper, August 1993.

Kvande, E. & Rasmussen, B. (1990)

Nye kvinneliv. Oslo: Ad Notam.

Køppe, A. (1989)

Kvindeforskning, kvalitativ forskning og afmystificering. *Forskning & Praksis*, 43, 2.

Larsen, J.E. & Sørensen, A.M. (1993)

Enlige forsørgere, i: Carlsen & Larsen (eds.): *Den svære Balance*. København: Ligestillingsrådet.

Ligestillingsrådet (1992)

Ligestillingsrådets årsberetning. København: Ligestillingsrådet.

Linde, P.C. (1993)

Analyse af vægtede data i antalstabeller. København: Paper ved symposium i Anvendt Statistik.

Lindgren, G. (1985)

Kamrater, kollegor och kvinnor. Umeå.

Lysgaard, S. (1961)

Arbejderkollektivet - en studie i de underordnedes sosiologi. Oslo: Universitetsforlaget.

Martin, J. (1992)

Cultures in Organizations. New York: Oxford University Press.

Meyerson, D. (1989)

"Normal" Ambiguity? A Glimpse of an Occupational Culture, i: Frost et al. (eds.): *Reframing Organizational Culture*. Newbury Park: SAGE Publications.

Mills J. (1988)

Organization, Gender and Culture. *Organization Studies* 9/3.

Mintzberg, H. (1983)

Structure in Fives. *Designing Effective Organizations*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.

Moss Kanter, R. (1977a)

Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy. Russel SAGE Foundation.

Moss Kanter, R. (1977b)

Men and Women of the Corporation. New York: Basic Books.

Mygind Madsen, M. (1990)

Mekanismer bag forandringer i arbejdsmarkedets kønsopdeling. Århus: Cekvina. Arbejdsnotat 8.

Mygind Madsen, M. & Humeniuk, J. (1987)

Hvorfor avancerer kvinder ikke i banker og sparekasser? Århus: Handelshøjskolen i Århus. Skriftserien C, 25.

Mærkedahl, I. (1989)

Når manden er normen. Analyse af kønsarbejdsdelingen på en dansk jern- og metalvirksomhed. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 89:10.

Nexø Jensen, H. (1993)

Køn og organisationer under forandring. København: Københavns Universitet. Institut for Statskundskab. Licentiatserien. nr. 1.

Ott, E.M. (1989)

Effects of the Male-female Ratio at Work. Psychology of Women Quarterly, 13.

Petersen, H. (1991)

Informel ret. København: Akademisk Forlag.

Piotrkowski & Cris-Christoph (1982)

Womens Jobs and Family Adjustment, i: Aldous (ed.): Two Paychecks. Beverly Hills: SAGE Publications.

Pleck & Staines (1982)

Work Schedules and Work-Family Conflict in Two-Earner Couples, i:
Aldous (ed.): Two paychecks. Beverly Hills: SAGE publications.

Rahbæk Christensen, L. (1987)

Hver vore veje. København: Etnologisk forum.

Rapoport, R. & Rapoport, R.N. (1987)

Restructuring work and family. Konferencen Strategies for Work and
Learning - 1999. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. Paper No. 1.

Schein, E.H.(1986)

Organisationskultur og ledelse. København: Valmuen.

Schein, E.H. (1991)

What Is Culture? i: Frost et al. (eds.): Reframing Organizational Culture.
Newbury Park: SAGE Publications.

Schultz, M. (1990)

Kultur i organisationer. København: Handelshøjskolens Forlag. Nyt Nor-
disk Forlag Arnold Busck.

Schultz Jørgensen, P. (1989)

Om kvalitative analyser - og deres gyldighed. Nordisk Psykologi, 41.

Smircich, L. (1983)

Concepts of Culture and Organizational Analysis. Administrative Science
Quarterly, 28.

Socialministeriet (1988)

Det skal være godt at være barn i Danmark. København: Socialministe-
riet.

Swidler, A. (1986)

Culture in Action: Symbols and Strategies. American Sociological Review,
51.

Sørensen, A. (1991)

Arbejdsbelastninger blandt offentligt ansatte kvinder. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 91:7.

Thaulow, I. (1989)

Fleksible arbejdstider - et internationalt perspektiv. København: Socialforskningsinstituttet. Arbejdsnotat 1989:7.

Thaulow, I. (1993)

Børnefamiliernes arbejdstider - en analyse af fleksible arbejdstider i staten. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 93:3.

Thue Skinhøj, K. (1989)

Kvinder og mænd i mandefag. - Uddannelse, beskæftigelse og jobindhold. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 89:15.

Van Maanen & Barley (1985)

Cultural Organization: Fragments of a Theory, i: Frost et al. (eds.): Organizational Culture. Beverly Hills: SAGE Publications.

Voydanoff, P. (1987)

Work and family life. Family Studies. Newbury Park: SAGE publications. Text series No. 6.

Voydanoff, P. (1989)

Work and family: A Review and Expanded Conceptualization. Journal of Social Behaviour and Personality, 3.

Yin, R.K.(1989)

Case Study Research. Design and Methods. Newbury Park: SAGE Publications. Applied Social Research Methods Series, V. 5.

Zedeck (ed.) (1992)

Work, Families, and Organizations. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

***Licentiatafhandlinger udgivet i 1993 og 1994 af
Institut for Statskundskab, København***

Licentiatserien (hvid)

LS 1993/1: Hanne Nexø Jensen: Køn og organisationer under forandring.

LS 1993/2: Jens Hoff: Klasseanalysens problemområder.

LS 1994/1: Kim Viborg Andersen: Development, Implementation, and Use of Economic Models: Regional Economic-Demographic Modeling in Denmark.

LS 1994/2 Bjørn Lomborg: Simulating Social Science.

SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTETS UDGIVELSER SIDEN 1.1. 1993*

Rapport

- 93:1 Nord-Larsen, M.: Seniorpolitik på virksomhedsniveau. 1993. 77 s. ISBN 87-7487-452-7. Kr. 55,00.
- 93:2 Nygaard Christoffersen, M.: Familiens ændring - en statistisk belysning af familieforholdene. 1993. 169 s. ISBN 87-7487-454-3. Kr. 80,00.
- 93:3 Thaulow, I.: Børnefamiliernes arbejdstider - en analyse af fleksible arbejdstider i staten. 1993. 161 s. ISBN 87-7487-458-6. Kr. 80,00.
- 93:4 Hjorth Andersen, B.: Kan man spørge mennesker om deres livsform? - i surveys vel at mærke! 1993. 151 s. ISBN 87-7487-459-4. Kr. 80,00.
- 93:5 Skinhøj, K.T.: Forbrødringsritualer og rusmidler. Ungdomsgruppers regulering af alkohol- og hashbrug. 1993. 131 s. ISBN 87-7487-460-8. Kr. 85,00.
- 93:6 Langager, K.: Rekruttering, afskedigelse og marginalisering - en litteraturstudie. 1993. 101 s. ISBN 87-7487-462-4. Kr. 65,00.
- 93:7 Gregersen, O.: Kommunernes brug af revalideringsydelsen. 1993. 227 s. ISBN 87-7487-464-0. Kr. 120,00.
- 93:8 Høgelund, J.: Ungdomskontrakter - en forsøgsordning. 1993. 157 s. ISBN 87-7487-465-9. Kr. 80,00.
- 93:9 Bengtsson, S.: De kan da lige så godt gøre lidt nytte. Evaluering af "servicefunktionen" - en midlertidig foranstaltning til aktivering af kontanthjælpsmodtagere. 1993. 96 s. ISBN 87-7487-466-7. Kr. 60,00.
- 93:10 Fridberg, T.: Langvarig socialhjælp i Norden. 1993. 169 s. ISBN 87-7487-467-5. Kr. 85,00.

* En fuldstændig liste over instituttets udgivelser kan fås ved henvendelse til instituttet (se adressen side 4).

- 93:11 Nygaard Christoffersen, M.: Anbragte børns livsforløb. En undersøgelse af tidligere anbragte børn og unge født i 1967. 1993. 211 s. ISBN 87-7487-469-1. Kr. 110,00.
- 94:1 Juul, S., Troest, A. & Anker, J.: Kommunerne og de sindslidende. 1994. 254 s. ISBN 87-7487-472-1. Kr. 150,00.
- 94:2 Christensen, E.: Når mor eller far drikker... Interview med børn og forældre i familier med alkoholmisbrug. 1994. 185 s. ISBN 87-7487-477-2. Kr. 110,00.
- 94:3 Binder, M.: Der er brug for alle. En evaluering af aktiveringsindsatsen i syv kommuner. 1994. 144 s. ISBN 87-7487-479-9. Kr. 80,00.
- 94:4 Bertelsen, O.: Abort eller fødsel. 1994. 107 s. ISBN 87-7487-481-0. Kr. 70,00.
- 94:5 Thaulow, I.: At måle det udviklende lønarbejde - en empirisk analyse af udbredelsen og betydningen af det udviklende lønarbejde. 1994. 116 s. ISBN 87-7487-482-9. Kr. 75,00.
- 94:6 Fridberg, T.: Kultur- og fritidsaktiviteter 1993. 1994. ISBN 87-7487-489-6. Kr. 160,00.

Pjece

- 37 Heide Ottosen, M.: Os og dem - gensidig tilpasning? De fremmede i Danmark 2. 1993. 114 s. ISBN 87-7487-450-0. Kr. 85,00.
- 38 Kjær Jensen, M.: De udstødte. 1993. 40 s. ISBN 87-7487-455-1. Kr. 70,00.
- 39 Just Jeppesen, K.: Skolen - en nøgle til integration? De fremmede i Danmark 3. 1993. 72 s. ISBN 87-7487-463-2. Kr. 70,00.
- 40 Just Jeppesen, K.: Minoriteter og det sociale system. De fremmede i Danmark 4. 1994. 80 s. ISBN 87-7487-474-8. Kr. 80,00.
- 41 Just Jeppesen, K.: Etniske minoriteter i boligområder. De fremmede i Danmark 5. 1994. 72 s. ISBN 87-7487-485-3. Kr. 70,00.

SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTETS BØGER
KAN KØBES HOS BOGHANDLEREN.

Alle priser er inkl. 25 pct. moms.

Følgende arbejdsnotater kan rekvireres (begrænset oplag) ved henvendelse til Institutet (adressen er anført på side 4).

Arbejdsnotat

- 1993:1 Nord-Larsen, M.: Hjemmeplejen i Rudbjerg Kommune. 1993. 42 s. Udgået.
- 1993:2 Andersen, D.: Ældres deltagelse i lokalsamfundet. 1993. 59 s.
- 1994:1 Csonka, A., Jepsen, A.M., Christensen, B. & Friis, B.: Virksomhederne og uddannelsesloven. 1994. 59 s.
- 1994:2 Bengtsson, S.: Valgfrihed og konkurrence i svensk ældrepleje. 1994. 56 s.

Fremmedsproget udgivelse

- f.u.6 Just Jeppesen, K.: A Programme for Development in Danish Social Policy. 1993. 35 s. ISBN 87-7487-449-7.
- f.u.7 Csonka, A.: Liberalization of Job-Centre Services. 1993. 29 s. ISBN 87-7487-451-9.
- f.u.8 Koch-Nielsen, I. & Ploug, N.: Social Integration. 1993. 42. s. ISBN 87-7487-457-8.
- f.u.9 Bruun-Vierø, I.M.: Annual Report 1991, 1992 and 1993. Catalogue af projekts 1994. 1994. 63 s. ISBN 87-7487-484-5.
- Fridberg, T.: On Social Assistance in the Nordic Capitals. 1993. 213 s. ISBN 87-7487-468-3. Kr. 125,00.

Social Forskning er instituttets nyhedsblad. Det udkommer fire gange om året og orienterer i en lettilgængelig form om resultaterne af instituttets arbejde. Lejlighedsvis udkommer Social Forskning som udvidet tema-nummer med bidragydere udefra.

Abonnementet er gratis og kan tegnes ved henvendelse til instituttet.

Tema-nummer af Social Forskning:

Fremmed i Danmark. November '93. 64 s.

