



# LO-DOKUMENTATION

Nr. 1 / 2007

Det grænseløse arbejde,  
de kønsopdelte uddannelser

# **L0-dokumentation**

## **Nr. 1/2007**

September 2007

**LO-dokumentation nr. 1/2007**

Udgivet af Landsorganisationen i Danmark, september 2007

Oplag: 1.600 stk.

Forsidefoto: Henrik Sørensen / BAM / Scanpix

Tryk: Special-Trykkeriet Viborg a/s

Layout: LO's grafiske værksted / Steven Leweson

LO-varenr: 2100

ISSN: 1600-3411

ISBN: 978-87-7735-816-6

ISBN online: 978-87-7735-817-3

# LO-dokumentation 1/2007

Det grænseløse arbejde, de kønsopdelte uddannelser

Kvinder og mænds psykiske arbejdsmiljø under grænseløse arbejdsvilkår – et kønsperspektiv på en aktuel tendens i arbejdets udvikling

*Af adjunkt Henrik Lund og lektor Helge Hvid, Center for arbejdsmiljø og arbejdsliv, RUC*

I foråret 2007 gennemførte forskere på RUC en analyse af udbredelsen af grænseløse arbejdsvilkår, på LO arbejdsmarkedet, i daglig tale kaldet det grænseløse arbejde. Kønsperspektivet var ikke en integreret del af undersøgelsen, men fordi talmaterialet nærmest skreg til himlen om betydelige forskelle på kvinder og mænd, skrives det nu frem i en særskilt artikel. Hvad betyder tendensen til stadig mere grænseløse arbejdsvilkår, i relation til køn – og kvinders og mænds arbejdsforhold i “det nye arbejdsliv”?

Side 7

De kønsopdelte uddannelser – og det kønsopdelte arbejdsmarked. Tal der taler

*Af lektor Inge Henningsen, Institut for Matematik, Københavns Universitet*

Det danske arbejdsmarked er kønsopdelt. I konsekvens heraf er det danske uddannelsessystem også kønsopdelt. Kvinder og mænd vælger forskelligt, både når det gælder grundlæggende uddannelser og erhvervskompetencegivende uddannelse. Hvad betyder det for den enkelte og hvad betyder det for den vertikale, den horisontale og den glidende kønsarbejdsdeling? Og hvilke konsekvenser bør det have i forhold til målet om en mainstreamet fagbevægelse?

Side 55

## Indledning

Det kønsopdelte arbejdsmarked er grænseløst – det grænseløse arbejde er kønsopdelt, kunne man næsten fristes til at sige.

LO ønsker med dette nummer af LO-dokumentation at bidrage yderligere til vores grundlæggende viden om køn på arbejdsmarkedet – og i fagbevægelsen. I denne omgang med fokus på det grænseløse arbejde, det kønsopdelte arbejdsmarked – og det forudgående kønsopdelte uddannelsesvalg.

I forhold til hele arbejdsmiljøproblematikken fylder det grænseløse arbejde mere og mere. Fx det fænomen at vores arbejde eller job ikke længere er afgrænset i hverken tid eller rum. Arbejdet breder sig ud over de 37 timer og vi tager det med os hjem, både fysisk og mentalt en almindelig tirsdag aften. Vi tjekker vores e-mails fra sommerhuset, oven i købet også når vi har ferie. Dette har været et kendt fænomen for højtuddannede i en årække; det nye er, at vi nu har dokumentation for, at over halvdelen af LO's medlemmer også har grænseløst arbejde i omfattende grad. Hvordan opfatter LO's kvindelige og mandlige medlemmer dette

grænseløse arbejde, hvad efterspørger de – og hvad stresser dem? Hvad har grænseløshed af implikationer når man arbejder med mennesker, som er tilfældet for store grupper af kvindelige LO-medlemmer – eller med maskiner og teknik, som tilfældet er det for mange mandlige medlemmer?

Når man siger det kønsopdelte arbejdsmarked, må man nødvendigvis også sige det kønsopdelte uddannelsessystem. Hvad kom først, hønen eller ægget? Dette nummer af LO-dokumentation ser bl.a. på nogle af de barrierer, der er i vores uddannelsessystem, for at det reelt kan blive mere kønsblandet – og for at piger og drenge kan få de uddannelser, de gerne vil have, hvad enten disse ønsker er traditionelle, eller vi taler om piger på “drengeuddannelser” eller drenge på “pigeuddannelser”.

I disse år beskæftiger vi os i fagbevægelsen intenst med at mainstreame vores fagpolitiske og organisatoriske indsats – og en af de største barrierer vi er oppe imod, er vores egen manglende viden om køn på flere af vore kerneindsatsområder. Hvilken rolle spiller køn? Og hvad

giver det os anledning til af refleksion og udfordring i forhold vores måde at anskue tingene på?

Jeg håber, at vi med dette nummer af LO-dokumentation kan bidrage med nødvendig viden om køn, der på sigt kan bidrage til større ligestilling på arbejdsmarkedet.

En stor tak til adjunkt Henrik Lund, lektor Helge Hvid og lektor Inge Henningsen for deres bidrag.

**Tina Møller Kristensen**  
LO-sekretær

# Kvinder og mænds psykiske arbejdsmiljø under grænseløse arbejdsvilkår

– Et kønsperspektiv på en aktuel tendens i arbejdets udvikling

*Udarbejdet af adjunkt Henrik Lund og lektor Helge Hvid,  
Center for arbejdsmiljø og arbejdsliv, Roskilde Universitet*

## Indhold

1. Køn og grænseløse arbejdsvilkår . . . . .	9
1.1. Indledning . . . . .	9
1.2. Metode . . . . .	10
1.2.1. Begrebet grænseløst arbejde . . . . .	10
1.2.2. Arbejdsmiljøteori . . . . .	12
1.2.3. Kønsperspektivet . . . . .	15
1.2.4. Datagrundlaget . . . . .	16
2. Udbredelsen af grænseløse arbejdsvilkår blandt LO-medlemmer	17
2.1. Tidsmæssig og rumlig grænseløshed . . . . .	17
2.2. Organisatorisk grænseløshed . . . . .	18
2.3. Politisk grænseløshed . . . . .	20
2.4. Kulturel grænseløshed . . . . .	21
2.5. Subjektiv grænseløshed . . . . .	23
2.6. Den grænseløse type . . . . .	24
2.7. De stressede LO-medlemmer . . . . .	26

*fortsættes på næste side*

3.	Analyse af grænseløshed i arbejdet med en kønsvinkel . . . . .	28
3.1.	Tidsmæssig og rumlig grænseløshed . . . . .	28
3.2.	Organisatorisk grænseløshed . . . . .	31
3.3.	Politisk grænseløshed . . . . .	35
3.4.	Kulturel grænseløshed . . . . .	36
3.5.	Subjektiv grænseløshed . . . . .	36
3.6.	Kønsfordelingen blandt den grænseløse type . . . . .	40
3.7.	Kønsforskelle hos de arbejdsmiljøbelastede medlemmer . . . . .	41
4.	Konklusion . . . . .	46
	Litteratur . . . . .	50
	Bilag 1: Spørgeskemaet med randfordelingen . . . . .	51



# 1. Køn og grænseløse arbejdsvilkår

## 1.1. Indledning

Det meste arbejde har et kønsmærke. Der eksisterer en udtalt, men dominerende opfattelse af, hvilket arbejde der er maskulint, og hvilket der er feminint. Disse udtalte opfattelser fører ofte til en udbredt kønsarbejdsdeling. Det kønsopdelte arbejdsmarked betyder, at kvinderne dominerer i nogle jobområder, mændene i andre. For eksempel dominerer kvinder i de fag, hvor der arbejdes med mennesker omkring omsorg og sundhed. Sådan er det bare. Det er vel-dokumenteret og det er svært at gøre noget ved det, i hvert fald på kort sigt. Udover disse velkendte forskelle ligger der imidlertid også nogle ofte oversete uligheder mellem mænd og kvinder, hvad angår arbejdsforhold og arbejdets karakteristika generelt. Disse uligheder og uhensigtsmæssigheder kan man gøre noget ved, hvis man er opmærksom på dem. Derfor er det vigtigt at interessere sig for, hvilke kønsforskelle de aktuelle tendenser i arbejdes forandring rummer. Da vi i foråret 2007 gennemførte en analyse af udbredelsen af grænseløse arbejdsvilkår blandt LO-medlemmer, var kønsperspektivet, som så ofte i arbejds-

livsforskningen, om ikke glemt så i hvert fald underbelyst. Denne synd kunne imidlertid ikke undertrykkes, idet talmaterialet nærmest skreg til himlen om betydelige forskelle mellem den måde, kvinder og mænd oplever og påvirkes af tendensen til mere grænseløse arbejdsvilkår. Derfor vil vi anlægge et kønsperspektiv på talmaterialet, for at se om studiet af tendensen til mere grænseløse arbejdsvilkår kan bidrage med ny viden omkring, hvad der kendetegner henholdsvis mænd og kvinders arbejdsforhold i det nye arbejdsliv.

Vi ved allerede, at de psykosociale arbejdsmiljøproblemer, der ledsager tendensen til mere grænseløse arbejdsvilkår, udgør en af samtidens helt centrale fagpolitiske udfordringer, knyttet til arbejdets udvikling. Det er imidlertid uvist, hvordan mænd og kvinders forskellige forudsætninger for at arbejde under grænseløse arbejdsvilkår, fx på grund af kønsarbejdsdelingen i familierne, påvirker deres behov og ønsker i forhold til interessevaretagelsen. Ligeledes er det underbelyst, hvordan de forskellige arbejdsforhold spiller sammen med mænd og kvinders ressourcer til at

håndtere belastninger i arbejdet som følge af mere grænseløse arbejdsvilkår. Det er derfor vigtigt, at fagbevægelsen i den aktuelle debat om arbejdets nye grænseløshed er opmærksom på, at medlemmernes interesser i forhold til de aktuelle tendenser i arbejdet givetvis er langt fra homogene for de to køn og mellem grupper, med forskellige arbejdsforhold, indenfor de to køn.

Det vil fremgå af nærværende rapport, at tendensen til mere grænseløse arbejdsvilkår langt fra har nogen entydige påvirkninger af arbejdsforholdene. Derfor er denne tendens i arbejdet med til at gøre det stadig mere vanskeligt at drive fagforeningsarbejde, der lever op til medlemmernes ønsker. I den forbindelse kan viden om kønsforskelle i oplevede belastninger og udviklingsmuligheder under grænseløse arbejdsvilkår bidrage til indsigt, som kvalificerer interessevaretagelsen. Derfor vil vi undersøge kønsforskelle i fordelingen af arbejdsmiljømæssige fordele og ulemper, når arbejdet bliver mere grænseløst.

## 1.2. Metode

I metodeafsnittet vil der blive foretaget en analytisk operationalisering af begrebet grænseløst arbejde som grundlag for at undersøge mænd og kvinders psykiske ar-

bejdsmiljø i fem dimensioner. I forlængelse heraf præsenteres det arbejdsmiljøteoretiske afsæt, der lægges til grund for forståelsen af belastninger og ressourcer i arbejdsmiljøet. Der argumenteres uddybende for vigtigheden af, og baggrunden for, at anlægge et kønsperspektiv. Afslutningsvis beskrives datamaterialets karakter.

### 1.2.1. Begrebet grænseløst arbejde

I dette afsnit udvikles et begreb om, hvad "grænseløshed i arbejdet" er for en størrelse, og hvordan det kan forstås og håndteres, gennem fem analytiske dimensioner. For en grundigere indføring i litteraturen, der ligger til grund for begrebsafklaringen, henvises til rapporten "Øje på det psykiske arbejdsmiljø i grænseløst arbejde" (Lund & Hvid 2007a).

I traditionelt industriarbejde er det meget klart, hvor og hvornår arbejdet skal udføres. Det skal udføres i arbejdstiden, forstået som den tid man har solgt sin arbejdskraft, og på arbejdspladsen. I dag findes der mange job uden øvre arbejdstid. Arbejdstiden kan være selvvalgt, eller bestemt af deadlines, og arbejdet kan udføres i hjemmet. Derfor hedder den første dimension **tidsmæssig og rumlig grænseløshed**. Første del af denne dimension af grænseløshed af-

spejler sig i en bevægelse i retning af opløsning af grænserne for arbejdstid. Som idealtypisk kategori betyder det, at man kan arbejde når som helst. Anden del af denne dimension af grænseløshed afspejler sig i en bevægelse i retning af flere og skiftende arbejdssteder. Arbejdet kan udføres fra mange forskellige steder, fx hjemmefra, under transport eller i sommerhuset. Idealtypisk kan der arbejdes fra et hvilket som helst sted.

I den traditionelle hierarkiske organisation er der nogle klare grænser for, hvem der er ansvarlig for hvad, og hvem der skal udføre hvilke opgaver. Megen af samtidens organisationsudvikling tilstræber at nedbryde disse grænser for at opnå en mere fleksibel organisation. Derfor kaldes den anden dimension **organisatorisk grænseløshed**. Denne dimension af grænseløshed afspejler sig i en bevægelse mod fleksible organisationer med opløsning af traditionelle faggrænser, fx ved at arbejdet bliver mere situations- og opgavebestemt.

Partssystemets regulering af de industrielle relationer har sat nogle klare politiske grænser, forstået som interesse modsætninger mellem A-siden og B-siden. I dag er denne interesse modsætning mere flerfacetteret og der afprøves nye former

for samarbejde og konflikthåndtering for at nedbryde de grænser, der knytter sig til den antagonistiske partsforståelse. Derfor er det relevant med en dimension kaldet **politisk grænseløshed**. Denne dimension af grænseløshed afspejler sig i en bevægelse mod mere heterogene lønmodtagerinteresser. Idealtypisk forstås dimensionen enten som opløsning af interesse modsætningen mellem ledere/ejere og medarbejdere eller som en afpolitisering af arbejdspladsen.

I traditionelt arbejde eksisterede der nogle normer, som satte klare grænser for forventet adfærd. Ledelsen forventede disciplin og arbejderkollektivet forventede solidarisk adfærd. Med introduktionen af værdibaserede ledelsesformer og fokuseringen på menneskelige ressourcer fremhæves teamsprit, passion og kreativitet på bekostning af disciplin og solidaritet. Derfor kaldes den fjerde dimension **kulturel grænseløshed**. Denne dimension af grænseløshed skal forstås som en bevægelse, der opløser eller forandrer arbejdspladsens værdier og normer, fx ved at fagkulturen nedbrydes eller ved forsøg på at skabe et stærkt virksomhedsfællesskab med en høj grad af samhørighed.

Arbejdet har altid været en central kilde til menneskers identitet, men

den aktuelle individualisering repræsenterer alligevel et brud med de traditionelle grænser, der knytter sig til arbejdets rolle i livet. De grænser der tidligere knyttede sig til, at det var en gang givet, hvad man skulle lave resten af livet, når man fik en læreplads, nedbrydes. Derfor kaldes den femte og sidste dimension **subjektiv grænseløshed**. Denne dimension af grænseløshed omhandler således tendensen til at arbejdsidentiteten individualiseres, og at der sker store bevægelser i det arbejdetiske orienteringer, i senmoderne samfund generelt. Det kan fx komme til udtryk som nye karriereformer, eller i sin ekstreme form som at arbejdet tager magten – vi lever for at arbejde og realiserer os selv gennem arbejdet.

Analyserammen med de fem dimensioner er sammenfattet i nedenstående tabel 1. I venstre kolonne er der seks dimensioner af grænseløshed, idet dimensionen tidsmæssig og rumlig grænseløshed er delt op i to selv om de på grund af deres sammenhængende karakter er studeret som en dimension. I anden kolonne fra venstre stilles et spørgsmål til grænsesætningen, som er afgørende for arbejdsvilkårene indenfor dimensionen. I kolonne 3 og 4 svares der idealtypisk på spørgsmålet for hhv.

traditionelt karakteriseret arbejde og grænseløst karakteriseret arbejde. Dvs. at svarene afspejler en dikotomi mellem karakteren af traditionelt arbejde og karakteren af arbejde med en høj grad af grænseløshed. Dikotomien indeholder et dilemma for arbejdsvilkårene, som fremgår af kolonne 5.

### *1.2.2. Arbejds miljøteori*

I dette afsnit gives en kort beskrivelse af det arbejds miljøteoretiske grundlag for vores studie af grænseløse arbejdsvilkår. For at kunne indfange, hvilke belastninger og udviklingsmuligheder der er på spil, når arbejdet bliver mere grænseløst, må vi først have en teoretisk forståelse af psykisk arbejdsmiljø, der er egnet til analyser af de aktuelle tendenser i arbejdets forandring.

Krav-kontrol-modellen, udviklet af Robert Karasek i 70'erne, udgør det første teoretiske afsæt for rapportens forståelse af psykiske arbejdsmiljøproblemer i det grænseløse arbejde (Karasek & Theorell, 1989). Modellen antager, at medarbejderens kontrol i arbejdet og kontrol over arbejdet er den mest afgørende faktor for det psykiske arbejdsmiljø. Det vil sige, at modellen gør medarbejderens egenkontrol i og over arbejds situationen til den centrale arbejdsmiljøfaktor. Det kan næppe

siges at være overraskende, men derimod er det overraskende, at undersøgelserne på baggrund af modellen også viser, at høje jobkrav tilsyneladende ikke udgør nogen alvorlig psykosocial belastning, så længe medarbejderne har kontrol i form af indflydelse og udviklingsmuligheder samt social støtte. Det vil sige, at undersøgelserne ikke

kunne vise nogen entydige sammenhænge mellem jobkrav og belastning, men derimod var der klar sammenhæng mellem manglende mulighed for at kontrollere kravene og belastning. Derfor har det siden 70'erne været en grundlæggende læresætning inden for arbejdsmiljøarbejdet, at forebyggende foranstaltninger mod høje jobkrav –

**Table 1. Dimension af grænseløse arbejdsvilkår**

Dimension af arbejdsvilkår	Spørgsmål til grænsesætning	Traditionelt arbejde	Grænseløst arbejde	Dilemma
<b>Tidsmæssige grænser</b>	Hvornår skal arbejdet udføres?	I den tid du har solgt din arbejdskraft	Inden deadline	Frihedens øges, men al tid bliver potentiel arbejdstid
<b>Arbejdsstedets grænser</b>	Hvor skal arbejdet udføres?	På arbejdspladsen	Overalt	Maksimal fleksibilitet, men arbejdet er allestedsnærværende
<b>Organisationens grænser</b>	Hvem er ansvarlig for arbejdets udførelse?	Ledelsen	Medarbejderen	Alles job beriges med ledelsesopgaver, men ingen har reel ledelseskompetence
<b>De politiske grænser</b>	Hvordan afklares arbejdets bytteforhold?	Interessesystemet	Alt er til enhver tid til forhandling	Den individuelle indflydelse øges på bekostning af de kollektive aftaler og gennemskuelige belønningssystemer
<b>De kulturelle grænser</b>	Hvad forventes af medarbejder?	Disciplin	Passion og kreativitet	Medarbejder oplever virksomhedsidentitet og tilhørsforhold, men bliver også overforpligtet
<b>De subjektive</b>	Hvad forventer medarbejderen?	Løn som fortjent	Personlig udvikling	Personlig udvikling fremmer trivsel, men er ofte på bekostning af faglig opkvalificering

hvad enten det er følelsesmæssige krav, kvantitative krav eller kognitive krav – først og fremmest består i at tilføre medarbejderne egenkontrol og social støtte. Det kan for eksempel være individuel autonomi i form af selvbestemmelse over, hvad man gør hvornår, indflydelse på arbejdstempo og mulighed for at tage pauser efter behov. Det kan være teambaseret indflydelse på, hvem man arbejder sammen med, arbejdstid, arbejdsplanlægning og produktivitet. Eller det kan være kollektiv medarbejderindflydelse på arbejdspladsens strategiske udvikling. Den sociale støtte kan for eksempel komme fra ledelse, kolleger eller fagforening.

Modellens antagelse om at kontrol i og over arbejdssituationen giver medarbejderne kapacitet til at håndtere høje krav, er blevet bekræftet i hundredvis af undersøgelser af det psykiske arbejdsmiljø. Det samme gør sig gældende for modellens antagelse om, at lav kontrol kombineret med høje jobkrav, udgør alvorlige psykosociale belastninger med forhøjet risiko for stress, hjerte-kar sygdomme, depression og muskel-led symptomer.

Som nævnt blev denne krav-kontrol-model udviklet i 70'erne og havde derfor industriarbejdet som idealtypisk arbejde. Modellen, og

de undersøgelser der blev gennemført, viste, at det var nødvendigt at nedbryde de bureaukratiske og hierarkiske grænser i industriarbejdet, der forhindrede medarbejdernes egenkontrol i arbejdet. Derfor blev selvstyrende teams, kombineret med de forskellige former for medarbejderdeltagelse, til populære arbejdsmiljøværktøjer. Som nævnt er det paradoksale og nedslående resultat af nedbrydningen af de traditionelle grænser, at stadig flere medarbejdere bliver stressede, brænder ud, bliver langtids-syge, bliver deprimerede og har vanskeligt ved at finde balancen mellem arbejdet, familien og andet liv (Otter ed. 2003). Derfor er det nødvendigt at supplere vores viden fra krav-kontrol-modellen med viden fra en anden arbejdsmiljøteori kaldet anstrengelses-belønningsmodellen. Denne nyere model fokuserer på ubalancer mellem indsats og belønning.

Ifølge Siegrist, der er fadder til modellen, opstår belastningen, når den ydede indsats opleves som større end belønningen (Siegrist 2004a, 2004b). Belønningsdimensionen skal forstås bredt som omfattende løn, titler, status, socialt tilhørsforhold, tryghed og anerkendelse.

Anstrengelsesdimensionen er opdelt i ydre anstrengelse og indre

anstrengelse. Den ydre anstrengelse svarer til kravdimensionen i krav-kontrol-modellen, og er således bestemt af arbejdssituationen, mens den indre anstrengelse er medarbejderens forventninger til sig selv. Derfor er der to typer af psykosocial belastning: Den første er, når medarbejderen ikke oplever en belønning, der modsvarer indsatsen, og den anden er, når medarbejderen er personligt overforpligtet i arbejdet. Er begge belastningsformer til stede samtidig, er der tale om en særlig alvorlig belastning.

Anstrengelses-belønnings-modellen er særligt interessant for nærværende undersøgelse, fordi den i undersøgelser har vist sig at være sensitiv over for kønsforskelle. Belastninger som følge af at medarbejderen ikke oplever en belønning, der modsvarer indsatsen, er af signifikant betydning for mænd, mens belastning som følge af at medarbejderen er personligt overforpligtet i arbejdet, er af signifikant betydning for kvinder. Det vil sige belastninger som følge af et (for) højt niveau af indre anstrengelser hos kvinder. Det peger på, at undersøgelser af de nye arbejdsmiljøproblemer knyttet til tendensen til mere grænseløse arbejdsvilkår bør foretages separat for hvert køn (Hurwitz 2003).

### *1.2.3. Kønsperspektivet*

Det er vigtigt med et kønsperspektiv i arbejdsmiljøundersøgelser, fordi den horisontale og vertikale kønsarbejdsdeling, såvel i forskellige jobgrupper som i ens jobgrupper, skaber forskellige arbejdsvilkår. Denne bevidsthed om kønsforskelle kan imidlertid ikke gøre det alene. På arbejdsmarkedet generelt, i de forskellige fag og sektorer og på den enkelte arbejdsplads, konstrueres der fælles forestillinger om, hvad det i denne arbejdsammenhæng vil sige at være henholdsvis mand eller kvinde. Forestillinger, som kan skabe store begrænsninger i den enkeltes udviklingsmuligheder – både for mænd og for kvinder. Disse forestillinger skaber også kønsspecifikke forskelle i arbejdssituationen. Det vil sige, at kvinder og mænds arbejdsmiljø er forskelligt, ikke kun på grund af det kønsopdelte arbejdsmarked, men også fordi kvinder og mænd oplever arbejdet forskelligt. Hertil kommer, at kvinder og mænd påvirkes forskelligt i arbejdet som følge af de bevidste og ubevidste forestillinger, vi gør os om de to køn, fx kønsstereotype forestillinger om henholdsvis mænd og kvinders orienteringer i arbejdet. Ydermere er det særligt vigtigt, når man taler om grænseløshed i arbejdet, at være bevist om, at de to køn har forskellige forudsæt-

ninger for at kunne håndtere de nye vilkår i arbejdet, fx som følge af kønsarbejdsdelingen i hjemmet, hvilket ligeledes skaber forskellige forventninger til de to køn på arbejdspladserne. Derfor er det naiv og direkte misvisende viden, der genereres ved at anlægge et kønsneutralt perspektiv på arbejdsmiljøet. Eksemplet med kønsarbejdsdelingen i hjemmet viser imidlertid også, at det ikke er tilstrækkeligt blot at være opmærksom på konkrete kønsforskelle i arbejdsmiljøet på baggrund af de to kønsbiologi, men også den måde vi skaber kønsforskelle gennem sociale processer på alle niveauer i arbejds- og samfundslivet.

Grunden til, at det er vigtigt at interessere sig for kønsforskelle, er, at de nye vilkår i arbejdslivet, der følger med tendensen til mere grænseløst arbejde – hvad enten de er af tidsmæssig, rumlig, organisatorisk, politisk, kulturel og subjektiv art – påvirker kvinder og mænd forskelligt. Det er ikke blot vigtigt at se på, hvordan kønnene påvirkes forskelligt af de nye arbejdsvilkår, men også være opmærksom på, hvordan de to køn orienterer sig forskelligt i arbejdslivet under de nye betingelser.

Manglende analytisk sensitivitet over for kønsforskellene vil i sidste ende kunne betyde, at arbejdsmiljøindsatsen ikke vil være i stand til at løse de psykosociale arbejdsmiljøproblemer, når ny viden søges udmøntet i konkrete initiativer. I en fagpolitisk sammenhæng kan det betyde mismatch mellem kønnenes oplevede arbejdsmiljøinteresser og den praktiserede interessevaretagelse.

#### *1.2.4. Datagrundlaget*

Indkredsningen af grænseløshed i LO-medlemmernes arbejde bygger på en webbaseret spørgeskemaundersøgelse blandt 1923 LO-medlemmer i beskæftigelse. Der er således tale om et repræsentativt udvalg af LO-medlemmer, hvilket er bekræftet ved at sammenligne med LO's egne tal for medlemmernes sammensætning, hvad angår køn, alder og fordeling på LO-forbundene. Valget af den webbaserede spørgeskemateknologi betyder, at det ikke er kendt, hvor mange af de, der har fået mulighed for at svare, som har valgt ikke at svare, men Analyse Danmark, der har forestået indsamling af svarene, oplyser, at de erfaringsmæssigt får svar fra 70 pct. af de adspurgte.



## 2. Udbredelsen af grænseløse arbejdsvilkår blandt LO-medlemmer

I den oprindelige undersøgelse fik vi indsigt i grænseløshedens udbredelse blandt LO-medlemmer, men også karakteren af den interessevaretagelse, medlemmerne efterlyser i relation til de belastninger, grænseløsheden afstedkommer. I nedenstående gengives hovedresultater og konklusioner fra den oprindelige undersøgelse. Undersøgelsen i sin helhed kan læses i publikationen ”Øje på det grænseløse arbejde – LO-medlemmerne i spændingsfeltet mellem industrisamfundets traditionelle lønarbejde og videnssamfundets grænseløse arbejde” (Lund & Hvid 2007). Spørgeskemaet og undersøgelsens randfordeling, i sin helhed, fremgår af bilag 1.

### 2.1. Tidsmæssig og rumlig grænseløshed

Denne dimension af grænseløshed er fx undersøgt ved at spørge ind til LO-medlemmernes tilgængelighed for deres arbejdsplads, deres arbejdstid og hvor de udfører deres arbejde.

Svarene viser, at LO-medlemmernes arbejde stadig er rumligt afgrænset – langt de fleste arbejder

det samme sted dag efter dag. 59 pct. udfører altid arbejdet det samme sted. Der er dog en ret stor del af LO’s medlemmer, der arbejder på skiftende arbejdssteder. 22 pct. af og til og de resterende 9 pct. meget tit. Det er – ikke særlig overraskende – bygningsarbejdere, der arbejder under den største rumlige grænseløshed, men medlemmer af Dansk Metal og Socialpædagogerne oplever en rumlig grænseløshed på samme niveau som bygningsarbejderne. Omkring halvdelen arbejder altid samme sted, og resten arbejder af og til eller ofte andre steder.

Arbejdstiden er tilsyneladende temmelig forudsigelig for de fleste LO-medlemmer. 72 pct. er på en arbejdsplads med fast arbejdstid, og 89 pct. kender altid eller ofte deres arbejdstid i den kommende uge. Selv om de fleste LO-medlemmer arbejder på en arbejdsplads med faste arbejdstider, så er der en udbredt fleksibilisering af arbejdstiden. For eksempel er der et udbredt brug af overarbejde, idet 37 pct. angiver, at de arbejder 38 timer eller mere om ugen. Hertil kommer 20 pct., som arbejder på deltid. Der er således et flertal af LO-medlem-

mer, der enten er overbeskæftigede eller underbeskæftigede, mens de resterende 43 pct. har en normal arbejdsuge på 37 timer.

Noget overraskende viste undersøgelsen, at grænsen mellem arbejde og fritid synes at være under nedbrydning for LO-medlemmerne. 47 pct. af LO-medlemmerne er således tilgængelig for arbejdspladsen i deres fritid. Hele 65 pct. af de overarbejdende LO-medlemmer tilstræber at være tilgængelige for arbejdspladsen, når de har fri. Ikke nok med, at de opholder sig mere på arbejdspladsen, de er også mere tilgængelige, når de har fri. Blandt de 72 pct., der har faste arbejdstider, ønsker 42 pct. at være mindre bundet af de faste arbejdstider. Blandt de 28 pct. der ikke har faste arbejdstider, ønsker kun 27 pct. mere klare grænser for arbejdstiden. Tilsyneladende ønsker LO-medlemmerne en højere grad af fleksibilitet i arbejdstidsspørgsmålet.

Ligeledes overraskende har 18 pct. mulighed for at udføre arbejdet fra forskellige steder fx hjemmefra, og 36 pct. ønsker øgede muligheder for at udføre arbejdet fra forskellige steder. Der er således en høj grad af orientering mod grænseløshed i LO-medlemmernes ønsker til arbejdet, hvad angår tid og rum.

## 2.2. Organisatorisk grænseløshed

Denne dimension af grænseløshed er fx undersøgt ved at spørge ind til, hvorvidt der er klare grænser mellem ledernes og medarbejdernes ansvar. Ligeledes spørges der fx ind til LO-medlemmernes oplevelse af indflydelse på udførelsen af arbejdet og deres præferencer omkring fleksibilitet i arbejdet.

På dimensionen organisatorisk grænseløshed indikerer svarene, at der er sket et vidtgående kvalitativt skift i LO-lønmodtagernes arbejde i retning af mere grænseløshed. Hele 80 pct. af svarpersonerne giver udtryk for, at de i meget høj grad eller i høj grad, oplever at have indflydelse på den måde, opgaverne bliver løst på. På spørgsmålet ”varetager du opgaver i arbejdet, som du mener ledelsen burde varetage?” svarer 28 pct., at de oplever dette i meget høj grad eller i høj grad. Der kan således spores en vis utilfredshed med de forskydninger i den vertikale ansvarsfordeling, som den organisatoriske grænseløshed afstedkommer.

Opløsningen af faggrænserne er også en form for organisatorisk grænseløshed, der er spurgt ind til i undersøgelsen. 32 pct. svarer, at de i meget høj grad eller i høj grad løser opgaver uden for eget fagområde.

Undersøgelsen indikerer, at der blandt LO-medlemmer er en høj forandringsparathed i forhold til den organisatoriske grænseløshed. Kun 12 pct. angiver, at de godt kan lide faste opgaver. 23 pct. svarer, at de ønsker større fleksibilitet i forhold til bestemte opgaver og kolleger, mens 65 pct. svarer, at de allerede arbejder meget selvstændigt. På den anden side rummer svarene også indikation på frustration over den uforudsigelighed, som organisatorisk grænseløshed afstedkommer, idet 29 pct. ønsker mere klarhed over, hvad der er vedkommendes opgaver.

Tallene bekræfter, at den organisatoriske grænseløshed har en bagside: Dem, der arbejder mest på tværs af fagområder og varetager ledelsesopgaver, er også dem, der føler sig mest belastede af for mange afbrydelser, af at skulle lave flere ting samtidig, af at arbejdet hober sig op og af at det er uklart, hvad der forventes. Dem der føler stress som følge af at skulle lave flere ting samtidig, scorer højt på varetagelse af ledelsesopgaver. Dem der føler stress, fordi arbejdet hober sig op, scorer højt på varetagelse af opgaver uden for eget fagområde, og dem der føler sig belastet af, at arbejdet fylder for meget, ligger højt på varetagelse af opgaver uden for eget fagområde.

Denne bagside ved det organisatorisk grænseløse arbejde får dog ikke LO-medlemmerne til at vende sig mod denne form for arbejde. Tværtimod, dem der i højeste grad er belastet af uklare forventninger, afbrydelser, af at de skal lave flere ting samtidig, og af at arbejdet hober sig op, efterlyser i højere grad end andre LO-medlemmer større fleksibilitet i forhold til opgaver og kolleger. Som eksempler kan nævnes, at blandt dem, der oplever at arbejdet hober sig op, ønsker 38 pct. større fleksibilitet, mens 11 pct. ønsker faste opgaver. Blandt dem der oplever mange afbrydelser, ønsker 33 pct. større fleksibilitet, mens kun 12 pct. ønsker faste opgaver. Blandt dem der oplever, at arbejdet fylder for meget i tid og tanker, ønsker 42 pct. større fleksibilitet, mod kun 12 pct. der ville foretrække mere faste opgaver.

Med andre ord, dem der er belastede af organisatorisk grænseløshed, ser ikke nødvendigvis faggrænser og vertikal arbejdsdeling som løsning på belastningen. Tværtimod ser de øget fleksibilitet som en nødvendighed, og en ønskelig udvikling for arbejdet. Der kan anlægges to helt forskellige forklaringer på dette paradoks. Det kan være, at organisatorisk grænseløshed i sig selv er så tiltrækkende for disse medarbejdere, at de gerne vil have mere af

den, på trods af de belastninger det medfører. En anden forklaring kan være, at en større grad af fleksibilitet, styret af medarbejderne selv, vurderes at kunne bidrage til at løse den organisatoriske grænseløsheds iboende problemer.

Denne fortolkning bekræftes af, at der tilsyneladende er sammenhæng mellem belastning og organisatorisk grænseløshed på alle spørgsmål til den organisatoriske grænseløshed bortset fra spørgsmålet om indflydelse på eget arbejde. Dem der i meget høj grad har indflydelse på den måde, opgaverne bliver løst på, er mindre belastede af stress som følge af at skulle lave flere ting samtidig. Dem der i meget høj grad har indflydelse på den måde, opgaverne bliver løst på, er mindre belastede af stress, som følge af at arbejdet hober sig op. Dem der i meget høj grad har indflydelse på den måde, opgaverne bliver løst på, er mindre belastede af stress som følge af mange afbrydelser.

### 2.3. Politisk grænseløshed

Denne dimension af grænseløshed er fx undersøgt ved at spørge ind til LO-medlemmernes kommunikationskultur, og om medlemmerne oplever at have homogene interesser med arbejdspladsen, samt hvilke præferencer medlemmerne

har til de politiske processer og til formelle rettigheder.

I forhold til interessevaretagelsen må den politiske grænseløshed – forstået som harmonisering af partsinteresserne og afpolitisering af virksomheden – siges at været slået igennem blandt LO-medlemmerne, idet 67 pct. angiver, at de i meget høj grad eller i høj grad, oplever at have fælles interesser med arbejdspladsen. Den homogene opfattelse af fælles interesser med arbejdspladsen kan iagttages på tværs af alle de store forbund og på tværs af såvel den offentlige og private sektor som faglærte og ufaglærte lønmodtagere. Som det vil fremgå af analysen af den kulturelle grænseløshed i næste afsnit, så kan denne oplevelse af fælles interesser på arbejdspladsen forklares med en stærk virksomhedsorientering blandt LO's medlemmer. Men det hører også med til forklaringen, at ånden i den danske samarbejdstradition tilsyneladende lever godt på LO-medlemmernes arbejdspladser, idet 87 pct. angiver, at det er accepteret at sige sin mening til ledelsen.

Men selv om den danske samarbejdstradition lever godt, så giver det grænseløse arbejde anledning til et oplevet reguleringsunderskud. Så mange som 57 pct. giver

udtryk for, at de vil ønske, at overenskomsten, ferieloven og arbejdsmiljøloven gav nogle mere klare anvisninger. Noget overraskende er det de unge, gruppen af 18-29-årige, der topper med størst andel af medlemmer, der ønsker klare anvisninger på arbejdsvilkår gennem overenskomsten, ferieloven og arbejdsmiljøloven. Dette billede udfordrer myten om de unge som arbejdsnomader, der ønsker sig fri af kollektive normer og aftaler.

På trods af den udbredte forestilling om fælles interesser på arbejdspladsen er der 42 pct., som mener, der er behov for større klarhed over, hvordan man får sine interesser varetaget. Dette ønske er især udbredt blandt de medlemmer, der scorer højt på stressspørgsmålene. 75 pct. af de medlemmer, som oplever at arbejdet fylder så meget, at det er et problem, efterlyser større klarhed over, hvordan man får sine interesser varetaget. Tilsvarende er det 62 pct. af dem, der oplever for mange afbrydelser, 75 pct. af dem der oplever, at det er uklart, hvad der forventes i arbejdet og 65 pct. af dem der oplever, at arbejdet hober sig op, og 67 pct. af dem der oplever stress som følge af at skulle lave flere ting samtidig. Sammenfattede må man sige, at LO-medlemmer der oplever stress, i massiv grad

efterlyser klarhed over, hvordan man får sine interesser tilgodeset.

I forhold til belastninger forbundet med politisk grænseløshed er det interessant, at 27 pct. af LO-medlemmerne oplever, at det er vanskeligt at sætte grænser for, hvad de vil finde sig i fra kolleger og ledelse. Der er en tydelig sammenhæng mellem evnen til selv at kunne sætte grænser og oplevelsen af belastning. Det er 62 pct. af dem der oplever, at arbejdet fylder for meget i tid og tanker, som har svært ved at sætte grænser for kolleger og ledelse, mens det kun gælder for 20 pct. af dem, der ikke oplever, at arbejdet fylder for meget. Tilsvarende er det 45 pct. af dem der oplever stress, som følge af for mange afbrydelser, som angiver, at de oplever det som vanskeligt at sætte grænser, mens det kun er 20 pct. for dem, der ikke oplever afbrydelser som et problem.

#### 2.4. Kulturel grænseløshed

Denne dimension af grænseløshed er fx undersøgt ved at spørge ind til LO-medlemmernes oplevelser omkring ledelseskulturen og oplevelsen af sammenfald mellem egne værdier og arbejdspladsens værdier.

Hvis man i første omgang ser på kulturel grænseløshed som ledelsens bestræbelser på at få medar-

bejderne indlejret i et virksomhedsfællesskab, dvs. indlejret i en homogen arbejdspladskultur, baseret på fælles værdier, så viser tallene en forholdsvis vidtgående grænseløshed blandt LO-medlemmer. På spørgsmålet om respondenterne føler, at værdierne på arbejdspladsen svarer godt til egen livsfilosofi, svarer knap halvdelen (48 pct.), at de føler, værdierne på arbejdspladsen svarer godt til egen livsfilosofi. 30 pct. svarer nej på dette spørgsmål og 22 pct. svarer ved ikke.

Arbejdspladskulturerne på LO-medlemmernes arbejdspladser rummer således en stærk virksomhedsorientering, hvilket er logisk i lyset af, at medarbejdernes trivsel og identitet med arbejdspladsen i stigende grad gøres til genstand for ledelse. Dvs. at ledelsen gennem moderne ledelsesteknologier forsøger at styrke medarbejdernes psykologiske bånd til virksomheden. For eksempel er det 62 pct., der oplever, at ledelsen lægger vægt på, at der på arbejdspladsen er et godt socialt fællesskab. Som det vil fremgå af dimensionen subjektiv grænseløshed i næste afsnit, understøttes denne pointe af, at 65 pct. af LO-medlemmerne oplever, at arbejdspladsen tilbyder gode muligheder for at udvikle personlige egenskaber og samarbejdsevne.

Mange moderne ledelsesteknikker går ud på at regulere medarbejdernes selvregulering gennem værdier, frem for at kontrollere medarbejderne. Det er imidlertid ikke altid kun ledelsen, der fungerer som aktører for at skabe et stærkt virksomhedsfællesskab. Det gør nogle af medarbejderne også, og derfor har vi spurgt til, om svarpersonen gerne så, at kollegerne i højere grad identificerede sig med virksomheden. 25 pct. svarer ja til dette spørgsmål, 47 pct. svarer nej og 29 pct. ved ikke. Det er således kun en fjerdedel af LO-medlemmerne, der gerne ser, at kollegerne i højere grad identificerede sig med virksomhedens værdier og mål.

Inden for samme tema har vi også spurgt til, om ledelsen har for vane at fremhæve, rose og belønne dem, der arbejder meget hårdt. 27 pct. svarer i meget høj grad eller i høj grad på dette spørgsmål. Disse svar indikerer nok, at der på LO-medlemmernes arbejdspladser eksisterer et vist socialt pres for at "performe" godt og arbejde dedikeret for virksomhedens mål, men det kan ikke fortolkes som en stærk bevægelse i retning af kulturel grænseløshed. Det lykkedes tilsyneladende ikke lederne at skabe et ensidigt dominerende virksomhedsfællesskab på bekostning af de mere traditionelle fællesskaber, ba-

seret på teamstrukturen, professionen eller medarbejderkollektivet.

Et ekstremt udtryk for kulturel og værdimæssig grænseløshed på arbejdspladsen er, når medarbejderes privatliv gøres til virksomhedens anliggende, og når der stilles krav til medarbejderens personlige udvikling. Der er spurgt til, om ledelsen efter respondentens mening blander sig i ting, som bør være et privat spørgsmål. 8 pct. svarer altid eller ofte, 56 pct. svarer sjældent og 37 pct. svarer aldrig. Man kan diskutere, om tallene er alarmerende, men det er tankevækkende, at 64 pct. af LO's medlemmer har oplevet, at deres ledelse går for tæt på privatsfæren.

Når svarene inden for dimensionen kulturel grænseløshed sammenholdes med svarene på oplevelser af stress og andre arbejdsmiljøbelastninger, så kan der iagttages en sammenhæng mellem kulturel grænseløshed og arbejdsmiljøbelastninger. De LO-medlemmer der i højst grad oplever, at arbejdet fylder for meget, svarer også oftere bekræftende til, at ledelsen blander sig i ting, som bør være et privat spørgsmål. Faktisk svarer de mere end fire gange så hyppigt altid eller ofte, end dem der sjældent eller aldrig oplever, at arbejdet fylder for meget. Det er for så

vidt ikke overraskende, at de medlemmer, der oplever at ledelsen blander sig i private spørgsmål, også oplever, at arbejdet fylder for meget. For disse LO-medlemmer er der klart en grænsedragningskonflikt knyttet til balancen mellem arbejde og øvrigt liv.

## 2.5. Subjektiv grænseløshed

Denne dimension af grænseløshed er fx undersøgt ved at spørge ind til LO-medlemmernes arbejdsidentitet i bred forstand, fx gennem spørgsmål der omhandler sammenhængen mellem arbejde og generel trivsel, og den enkeltes oplevelse af forpligtethed over for arbejdet og arbejdspladsens problemer samt oplevelsen af sammenhæng mellem performance og selvværd.

Den vel nok mest ekstreme form for subjektiv grænseløshed er, når arbejdet er blevet den foretrukne aktivitet i livet. Respondenterne er spurgt, om de synes bedre om at være på arbejde end at holde fri. 14 pct. af LO's medlemmer svarer bekræftende.

Arbejdsnarkomaner skabes bl.a. ved, at deres selvværdsfølelse er tæt knyttet til deres præstation i arbejdet, hvilket vi kommer ind på senere. De skabes imidlertid også gennem virksomhedernes indsats for at gøre arbejdet attraktivt for

medarbejderne. 65 pct. af LO-medlemmerne oplever, at arbejdspladsen tilbyder gode muligheder for at udvikle personlige egenskaber og samarbejdsevner. Pointen er her, at arbejdet bliver subjektivt grænseløst, fordi medarbejderne efterspørger personlig udvikling, og fordi virksomhederne imødekommer ønsket ved at indrette arbejdet, så det udgør en god udviklingsramme for medarbejderne, hvorefter medarbejderne vælger at udfolde deres ambitioner i livet gennem arbejdet. Det vil sige, at den kulturelle grænseløshed og den subjektive grænseløshed spiller sammen.

Den subjektive grænseløshed viser sig også som en stærk arbejdsidentitet. Hele 86 pct. angiver, at arbejdet i meget høj grad eller i høj grad har stor indflydelse for deres personlige trivsel. Dette tal – såvel som mange andre undersøgelser af danskernes holdninger til arbejdet – bekræfter, at de fremtidsforskere, der taler om fritidssamfundets afløsning af arbejdssamfundet er helt galt på den. Arbejdet har altid været, og vil givetvis også i fremtiden være, omdrejningspunktet for menneskers liv og trivsel.

Medarbejdere, der har høje forventninger til sig selv og er meget ansvarsfulde, kan være særligt udsatte, som følge af at de er overforplig-

tede over for deres arbejdet fx hvis de ikke kan lade være med at tænke på arbejdet, når de har fri. Tallet tyder på, at denne indre anstrengelse er forholdsvist udbredt blandt svarpersonerne. I hvert fald er der en stor del, der ikke kan lægge arbejdet fra sig, når de går hjem. 51 pct. af svarpersonerne tænker altid eller ofte på arbejdet, når de har fri. 39 pct. ville ønske, at de bekymrede sig mindre om deres arbejde. Det ser også ud til, at arbejdet har stor betydning for selvværdsfølelsen. Der er spurgt om, hvad egne præstationer betyder for selvværdsfølelsen. Tallet er overraskende højt, idet hele 77 pct. siger, at deres præstationer i arbejdet er vigtige for deres selvværdsfølelse.

## 2.6. Den grænseløse type

Vi har udskilt den gruppe af LO-medlemmer, der alt i alt har det mest grænseløse arbejde, og undersøgt, hvad der karakteriserer denne gruppe. Ved hjælp af et indeks bestående af fem spørgsmål har vi udskilt en gruppe på 20 pct. af LO-medlemmerne, der alt i alt er mest grænseløse. Disse 20 pct. har svaret at de:

- altid eller ofte er tilgængelig for arbejdspladsen, når de har fri
- i meget høj grad, eller i høj grad, har indflydelse på den måde opgaverne bliver løst



- i meget høj grad, eller i høj grad, oplever at have fælles interesser med arbejdspladsen
- føler, at værdierne på deres arbejdsplads svarer godt til deres egen livsfilosofi
- i meget høj grad, eller i høj grad, oplever at arbejdet har stor indflydelse på deres personlige trivsel.

Når vi herefter analyserer de 20 pct. mest grænseløse LO-medlemmer over for de øvrige medlemmer, viser det sig klart, at der er tale om meget forskelligartede arbejdsforhold. Det vil sige, at der er klar sammenhæng mellem graden af grænseløshed, som den er udviklet i indekset, og besvarelsen af de fleste spørgsmål om arbejdsforholdene, der i øvrigt stilles. På den baggrund er det muligt at beskrive, hvad der kendetegner arbejdsforholdene hos den grænseløse type.

Den grænseløse type arbejder mange timer, arbejdstiden er mere uforudsigelig, end den er for andre, den grænseløse type har i højere grad end andre mulighed for at udføre arbejdet på forskellige steder. Den grænseløse type arbejder meget selvstændigt, og har gode muligheder for at udvikle sine personlige egenskaber og samarbejdsevner gennem arbejdet. Den grænseløse type tænker meget på arbej-

det, og kan godt lide at gå på arbejde. De arbejdsmæssige præstationer betyder meget for selvværdet hos den grænseløse type. Typen påtager sig arbejdspladsens problemer som sine egne, og kunne egentlig godt tænke sig, at kollegerne i højere grad identificerede sig med virksomheden. Den grænseløse type ønsker ikke, det skal være anderledes. Typen synes i mindre grad end andre, at vedkommende bekymrer sig for meget om sit arbejde, og typen synes ikke, arbejdet går ud over familielivet.

Den grænseløse type har et rigtigt godt forhold til ledelsen. Typen har mulighed for at sige sin mening over for ledelsen, og denne type føler i meget høj grad et interessefællesskab med arbejdspladsen. Den grænseløse type har en ledelse, som gerne vil gøre sit for at skabe et godt socialt fællesskab på arbejdspladsen, og typen synes ikke, at ledelsen blander sig i forhold, som bør være private. Den grænseløse type er beskæftiget på arbejdspladser, hvor ledelsen gør meget ud af, at der er et godt socialt fællesskab, samtidig med at ledelsen belønner dem, der arbejder hårdt og meget. Den grænseløse type ser generelt ikke noget problem i grænseløsheden. Selv om typen allerede har en stor grad af fleksibilitet, ønskes der mere. Ty-

pen synes ikke, der skal sættes klarere grænser for, hvad der er vedkommendes eget arbejde. Selv om typen arbejder meget og arbejdstiderne er usikre, ønskes ikke klarere regler for arbejdstiden. Den grænseløse type arbejder ikke efter reglerne, og sådan skal det også helst blive ved med at være. Typen ønsker ikke i samme grad som andre større klarhed over overenskomsten, ferieloven og arbejdsmiljøloven. Typen ønsker i mindre grad end andre klarhed over, hvordan man får sine interesser varetaget.

Vi har her fået identificeret en type af LO-medlemmer, der udgør ca. 20 pct., som har et grænseløst arbejde, og som samtidig har et godt arbejde. De arbejder meget, der er flydende rammer for deres arbejde, men de har også meget indflydelse, de har mange udviklingsmuligheder – de har kort og godt midlerne til at håndtere det grænseløse. Først når indflydelsen er til stede, bliver det grænseløse arbejde også et godt arbejde. Vi kan således se, at grænseløshedens enkeltelementer, hver for sig kan have en række negative konsekvenser. Men når vi piller de 20 pct. ud, der har et grænseløst arbejde med høj indflydelse, så får vi fat i en type, som generelt har rigtig gode arbejdsforhold. Den store

udfordring ligger derfor tilsyneladende ikke i at bekæmpe tendensen til grænseløshed i arbejdet, men at forbinde grænseløshed og indflydelse.

## 2.7. De stressede LO-medlemmer

Der er i analysen set nærmere på gruppen af stressede medlemmer. Der er spurgt til forskellige former for stress:

- Stress der er forårsaget af, at man laver flere ting samtidigt
- Stress forårsaget af, at arbejdet hober sig op
- Stress forårsaget af mange afbrydelser i arbejdet

De stressede LO-medlemmer er medlemmer med grænseløshed i arbejdet, men med lavere indflydelse end gennemsnittet. Blandt de medlemmer, der kan svare bekræftende på, at de i meget høj grad eller høj grad oplever en af de ovenfor nævnte ”stressformer”, er der set nærmere på deres syn på arbejdet samt deres ønsker til grænser og fleksibilitet i arbejdet. Det viser sig, at de stressede medlemmer er markant mere grænseløse på alle dimensioner, bekymrer sig ekstremt meget om deres arbejde, har vanskeligere ved at sætte grænser over for kolleger og ledelse, ønsker større fleksibilitet i

forhold til kolleger og opgaver, og vil være mindre bundet af arbejdstiden, men ønsker samtidig klarere grænser for arbejdstid og klarhed over, hvordan man får varetaget sine interesser.

Det er kendetegnende for de stressede LO-medlemmer, at de i forhold til deres ikke stressede kolleger har langt mindre indflydelse på deres eget arbejde. De stressede LO-ansatte har simpelthen vanskeligt ved selv at tilrettelægge sit arbejde, hvorfor de efterspørger både øget fleksibilitet og mere faste rammer. Det kan virke selvmodsigende, men er det ingen lunde. De stressede LO-ansatte ønsker fleksibilitet i forhold til arbejdstid,

mulighed for hjemmearbejde og i forhold til opgaver og kolleger, for på denne måde at få større indflydelse på tilrettelæggelsen af eget arbejde, og herigennem tro på muligheden for en arbejdsdag præget af mindre stress. Omvendt ønsker de stressede LO-ansatte i højere grad mere klarhed og faste rammer i forhold til arbejdsopgaver og interessevaretagelse, for på denne vis at reducere den stress, der følger af al for stor fleksibilitet og foranderlighed i hverdagen, og hvor det ikke er den enkelte stressede LO-ansatte selv, der definerer fleksibilitet og foranderlighed. Her er oplevelsen, at regler og klare rammer helt klart vil medvirke til at reducere stressen.

## 3. Analyse af grænseløshed i arbejdet med en kønsvinkel

### 3.1. Tidsmæssig og rumlig grænseløshed

Selv om langt de fleste LO-medlemmer fortsat arbejder rumligt afgrænset, dvs. arbejder det samme sted dag efter dag, så afslører spørgsmålet betydelige kønsforskelle. 9 procentpoint flere kvinder end mænd svarer, at de altid udfører deres arbejde samme sted hver dag (tekstboks 3.1. Sp. 1). 39 pct. af mændene arbejder på skiftende arbejdssteder mod 30 pct. af kvinderne. Mændenes dominans inden for byggefagene kan være en del af forklaringen på kønsforskellen.

En meget aktuel tendens inden for dimensionen rumlig grænseløshed er etablering af hjemmearbejdspladser. 13 procentpoint flere kvinder end mænd vil gerne have mulighed for at udføre arbejdet hjemmefra. 20 pct. af mændene har allerede denne mulighed mod kun 15 pct. af kvinderne, hvilket jo rummer noget af forklaringen på, hvorfor der er en markant højere andel af kvinder, som gerne vil have mulighed for at arbejde hjemmefra (tekstboks 3.1. Sp. 7).

Når vi bevæger os fra den rumlige grænseløshed til den tidsmæssige grænseløshed, bliver kønsforskellene endnu mere markante. 12 procentpoint flere kvinder end mænd kender altid deres arbejdstid i den kommende uge (tekstboks 3.1. Sp. 2). Der er kun 3 procentpoint flere kvinder end mænd, der har faste arbejdstider, så det kan ikke forklare forskellen (tekstboks 3.1. Sp. 4). Blandt dem der har svaret, at de har faste arbejdstider, er der 4 procentpoint flere kvinder end mænd, der gerne ville være mindre bundet af deres arbejdstider (tekstboks 3.1. Sp. 5). Blandt dem der har svaret, at de ikke har faste arbejdstider, er der ingen betydelige forskelle mellem kvinder end mænds ønsker til klarere grænser for arbejdstid (tekstboks 3.1. Sp. 6).

Arbejdstiden er således tilsyneladende temmelig forudsigelig for de kvindelige LO-medlemmer. 74 pct. er på en arbejdsplads med fast arbejdstid, og 93 pct. kender altid eller ofte deres arbejdstid i den kommende uge. Alligevel dækker tallene over en udbredt brug af fleksibilitet omkring arbejdstiden, der for kvindernes vedkommende mest

### Tekstboks 3.1.

(M = Mænd K = Kvinder)
<b>Spørgsmål 1. Udfører du dit arbejde samme sted hver dag?</b>
62% M & 71% K svarer "Altid" 25% M & 24% K svarer "Ofte" 11% M & 5% K svarer "Sjældent" 3% M & 1% K svarer "Aldrig"
<b>Spørgsmål 2. Ved du, hvor mange timer du skal arbejde i den efterfølgende uge?</b>
52% M & 64% K svarer "Altid" 35% M & 29% K svarer "Ofte" 10% M & 6% K svarer "Sjældent" 4% M & 1% K svarer "Aldrig"
<b>Spørgsmål 3. Er du tilgængelig for arbejdspladsen, når du har fri?</b>
17% M & 9% K svarer "Altid" 35% M & 31% K svarer "Ofte" 33% M & 38% K svarer "Sjældent" 14% M & 22% K svarer "Aldrig"
<b>Spørgsmål 4. Er der faste arbejdstider på dit arbejde?</b>
71% M & 74% K svarer "Ja" 29% M & 26% K svarer "Nej"
<b>Spørgsmål 5. Vil du gerne være mindre bundet af dine arbejdstider?</b>
41% M & 45% K svarer "Ja" 60% M & 55% K svarer "Nej"
<b>Spørgsmål 6. Vil du foretrække klarere grænser for arbejdstid?</b>
26% M & 27% K svarer "Ja" 74% M & 73% K svarer "Nej"
<b>Spørgsmål 7. Vil du gerne have mulighed for at udføre dit arbejde fra forskellige steder fx hjemmefra?</b>
30% M & 43% K svarer "Ja" 20% M & 15% K svarer "Ja, har det allerede" 49% M & 42% K svarer "Nej"

kommer til udtryk gennem deltidarbejde, mens det for mændene mest kommer til udtryk som over-

### Tekstboks 3.2.

(M = Mænd K = Kvinder)
<b>Spørgsmål 32. Hvor mange timer arbejder du om ugen?</b>
2% M & 4% K svarer "1-20 timer om ugen" 2% M & 10% K svarer "21-30 timer om ugen" 6% M & 18% K svarer "31-36 timer om ugen" 45% M & 41% K svarer "37 timer om ugen" 38% M & 23% K svarer "38-45 timer om ugen" 7% M & 5% K svarer "Mere end 45 timer om ugen"

arbejde og usikkerhed omkring arbejdstiden. Som det fremgår af tekstboks 3.2., arbejder 32 pct. af kvinderne mindre end 37 timer om ugen mod kun 10 pct. af mændene. 45 pct. af mændene arbejder mere end 37 timer mod 28 pct. af kvinderne. Der er således tale om velkendte, men vigtige kønsforskelle, hvad angår tidsmæssig grænseløshed.

Som det fremgik af kapitel 2, var et af de overraskende resultater fra den oprindelige undersøgelse, at 47 pct. af LO-lønmodtagerne altid eller ofte er tilgængelig for deres arbejdsplads, når de har fri. Dette resultat dækker over betydelige kønsforskelle, idet 52 pct. af mændene svarer altid eller ofte på dette spørgsmål mod 40 pct. af kvinderne (tekstboks 3.1. Sp. 3).

Kønsforskellene omkring medlemmernes præferencer vedrørende

tidsmæssig grænseløshed bliver mere markante, når vi samtidig inddrager symptomer på arbejdsmiljøbelastning i arbejdet. I nedenstående tabeller 3.1. og 3.2. har vi kikket på kønsforskelle i ønsker til arbejdstiden hos de medlemmer, der oplever stress. Populationen i tabel 3.1. består af de medlemmer, der har svaret, at de har faste arbejdstider, mens populationen i tabel 3.2. er dem der har svaret, at de ikke har faste arbejdstider. Af tabel 3.1. fremgår det, at de kvindelige LO-medlemmer med fast arbejdstid, der føler sig stressbelastet som følge af afbrydelser i arbejdet, i højere grad end deres ligeledes stressede mandlige kolleger efterlyser at være mindre bundet af deres arbejdstider. Det vil sige, at kvinderne i markant højere grad end mændene efterlyser den

fleksibilitet, der knytter sig til tidsmæssig grænseløshed.

Blandt de medlemmer der føler denne form for stress, er det 29 pct. af mændene og 35 pct. af kvinderne, der efterlyser at være mindre bundet af arbejdstiderne. I tabel 3.2. kan man imidlertid se, at den samme kønsforskel også gør sig gældende for de LO-medlemmer, der føler stress som følge af afbrydelser, og som ikke har fast arbejdstid. Her er der markant flere kvinder end mænd, der ønsker klarere grænser for arbejdstid. Helt præcist er det 47 pct. af kvinderne og 37 pct. af mændene, der ønsker klarere grænser for arbejdstid. Paradoksalt ønsker kvinder med fast arbejdstid at være mindre bundet af deres arbejdstider, mens kvinder uden fast arbejdstid øn-

**Tabel 3.1. Vil du gerne være mindre bundet af dine arbejdstider – krydset med "køn" og "Hvis der er mange afbrydelser..."**

Vil du gerne være mindre bundet af dine arbejdstider?												
	Ja						Nej					
	Mand		Kvinde		Total		Mand		Kvinde		Total	
	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%
I meget høj grad + I høj grad*	86	28,5	101	34,8	187	31,6	91	20,7	83	23,0	174	21,7
I ringe grad + Slet ikke*	215	71,5	189	65,2	404	68,4	351	79,3	277	77,0	628	78,3
Total	301	100,0	290	100,0	591	100,0	442	100,0	360	100,0	802	100,0

\* Svaret på spørgsmålet "Hvis der er mange afbrydelser i arbejdet kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?"

sker klarere grænser for arbejdstid. Det er tilsyneladende vanskeligere at imødekomme kvinders ønsker til arbejdstid, end det er for mænd. Der er imidlertid tale om små populationer, som skaber en vis statistisk usikkerhed.

Sammenfattende om dimensionen rumlig og tidsmæssig grænseløshed kan vi fastslå, at kvinderne er signifikant mindre grænseløse end deres mandlige kolleger. Det kunne give anledning til at tro, at kvinderne er mindre belastede af fx stress, men analysen viser, at det ikke er tilfældet, hvilket vi kommer tilbage til senere. Gennemgangen viser, at kvinder har færre muligheder for grænseløshed end mænd, og at de i større omfang efterlyser og orienterer sig efter de muligheder for fleksibili-

tet, der knytter sig til tidsmæssig og rumlig grænseløshed.

### 3.2. Organisatorisk grænseløshed

Fra arbejdsmiljøforskningen ved vi, at indflydelse på eget arbejde er en helt afgørende faktor, der giver kapacitet til at håndtere belastninger i arbejdet. Derfor har vi med afsæt i krav-kontrol-modellen spurgt ind til indflydelse i arbejdet, i overensstemmelse med modellens kontrol dimension. Godt og vel en tredjedel af mændene angiver, at de i meget høj grad har indflydelse på den måde, opgaverne bliver løst på. For kvindernes vedkommende er det godt og vel en fjerdedel. Helt præcist er der 7 procentpoint i forskel (tekstboks 3.3. Sp. 8).

**Tabel 3.2. Vil du foretrække klarere grænser for arbejdstid – krydset med "køn" og "Hvis der er mange afbrydelser..."**

Vil du foretrække klarere grænser for arbejdstid?												
	Ja						Nej					
	Mand		Kvinde		Total		Mand		Kvinde		Total	
	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%
I meget høj grad + I høj grad*	30	37,3	29	46,7	59	41,4	45	20,2	45	27,6	90	23,3
I ringe grad + Slet ikke*	51	62,7	33	53,3	83	58,6	179	79,8	118	72,4	297	76,7
Total	81	100,0	62	100,0	142	100,0	225	100,0	163	100,0	388	100,0

\* Svaret på spørgsmålet "Hvis der er mange afbrydelser i arbejdet kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?"

### Tekstboks 3.3.

(M = Mænd K = Kvinder)

#### Spørgsmål 8. Har du indflydelse på den måde opgaverne bliver løst på?

35% M & 28% K svarer "I meget høj grad"  
48% M & 49% K svarer "I høj grad"  
15% M & 21% K svarer "I ringe grad"  
3% M & 3% K svarer "Slet ikke"

#### Spørgsmål 9. Varetager du opgaver i arbejdet som du mener ledelsen burde varetage?

6% M & 4% K svarer "I meget høj grad"  
28% M & 19% K svarer "I høj grad"  
46% M & 48% K svarer "I ringe grad"  
21% M & 30% K svarer "Slet ikke"

#### Spørgsmål 10. Varetager du opgaver som ligger uden for dit fagområde?

8% M & 4% K svarer "I meget høj grad"  
29% M & 22% K svarer "I høj grad"  
45% M & 49% K svarer "I ringe grad"  
18% M & 25% K svarer "Slet ikke"

#### Spørgsmål 11. Er du i konkurrence med dine kolleger om at få de bedste opgaver?

1% M & 2% K svarer "I meget høj grad"  
6% M & 7% K svarer "I høj grad"  
35% M & 29% K svarer "I ringe grad"  
59% M & 62% K svarer "Slet ikke"

#### Spørgsmål 12. Vil du ønske, at du havde større fleksibilitet i forhold til bestemte opgaver og kolleger?

22% M & 25% K svarer "Ja"  
11% M & 14% K svarer "Nej, kan godt lide faste opgaver"  
68% M & 62% K svarer "Nej, arbejder meget selvstændigt"

#### Spørgsmål 13. Vil du ønske, at der var mere klarhed over, hvad der er dine opgaver?

30% M & 27% K svarer "Ja"  
70% M & 73% K svarer "Nej"

På spørgsmålet "varetager du opgaver i arbejdet, som du mener ledelsen burde varetage?" svarer 34

pct. af mændene, og 23 pct. af kvinderne, at de oplever dette i meget høj grad eller i høj grad. Mændene oplever således i markant højere grad, end deres kvindelige kolleger at blive pålagt ledelsesansvar. Det samme billede gør sig gældende for arbejde på tværs af fagområder. Mændene er klart i front, hvad angår opløsningen af faggrænserne. 37 pct. af mændene angiver, at de varetager opgaver uden for eget fagområde mod kun 26 pct. af kvinderne (tekstboks 3.3. Sp. 9 og 10). Idet alle respondenter er LO-medlemmer, må dette siges at være et meget markant resultat, der viser, at arbejdsmarkedet er horisontalt kønssegregeret, når det drejer sig om at udføre ledelsesopgaver i arbejdet og opgaver uden for eget fagområde. Det vil sige, at kvinder og mænd på samme uddannelsesniveau har betydelige forskelle i arbejdsbetingelser, der udspringer af forskelle inden for dimensionen organisatorisk grænseløshed.

Generelt for dimensionen gælder det, at mænd markant oftere oplever organisatorisk grænseløshed end kvinder gør det. Det er givetvis baggrunden for, at kvinder i højere grad end mænd ønsker mere af den fleksibilitet, der knytter sig til organisatorisk grænseløshed. Lidt flere kvinder end mænd efterlyser



øget fleksibilitet i forhold til arbejdsopgaver. Helt præcist er det 3 procentpoint flere kvinder end mænd, der efterlyser denne form for grænseløshed. Paradoksalt er der ligeledes 3 procentpoint flere kvinder end mænd, der foretrækker faste opgaver. Denne tvetydighed i kvindernes ønsker til arbejdet skal ses i lyset af, at der er 6 procentpoint færre kvinder end mænd, som angiver, at de allerede arbejder meget selvstændigt. 27 pct. af kvinderne, mod 30 pct. af mændene, ønsker mere klarhed over, hvad der er vedkommendes opgaver. (Tekstboks 3.3. Sp. 12, 13).

Kønssforskellene bliver mere markante, når vi samtidig inddrager symptomer på arbejdsmiljøbelastning i arbejdet. Eksponeringen for organisatorisk grænseløshed ser

ud til at være mere stressende for kvinder end for mænd. Som det fremgår af nedenstående tabel 3.3., er kvinder betydeligt mere stressbelastede af at løse ledelsesopgaver end de mandlige LO-medlemmer er. Tabellen viser, at 48 pct. af de kvinder, som i meget høj grad eller i høj grad løser ledelsesopgaver, i meget høj grad eller i høj grad, oplever stressbelastninger som følge af mange afbrydelser. Det tilsvarende tal for mændene er kun 32 pct., så der er tale om en betydelig forskel på 16 procentpoint.

Tabel 3.4. indeholder et andet og endnu mere markant eksempel på samme fænomen som beskrevet ovenfor. Her kan man se, at der stort set ikke er kønsforskelle i oplevelse af stressbelastninger blandt dem, som ikke løser opgaver uden for eget

**Tabel 3.3. Varetager du opgaver i arbejdet, som du mener ledelsen burde varetage – krydset med "køn" og "Hvis der er mange afbrydelser..."**

Varetager du opgaver i arbejdet, som du mener ledelsen burde varetage?												
	I meget høj grad + i høj grad						I ringe grad + slet ikke					
	Mand		Kvinde		Total		Mand		Kvinde		Total	
	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%
I meget høj grad + I høj grad*	112	31,8	92	47,8	205	37,5	140	20,2	165	24,2	306	22,2
I ringe grad + Slet ikke*	241	68,2	101	52,2	341	62,5	555	79,8	516	75,8	1.072	77,8
Total	353	100,0	193	100,0	546	100,0	696	100,0	682	100,0	1.377	100,0

\* Svaret på spørgsmålet "Hvis der er mange afbrydelser i arbejdet kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?"

fagområde. Derimod er der en meget markant kønsforskel blandt dem, der varetager opgaver uden for eget fagområde. 50 pct. af de kvinder der angiver, at de i meget høj grad eller i høj grad varetager opgaver uden for eget fagområde, svarer at de i meget høj grad eller i høj grad føler stressbelastninger

som følge af, at arbejdet hober sig op. Det tilsvarende tal for mændenes vedkommende er kun 31 pct. så der er en forskel på 19 procentpoint. Igen kan vi se, at kvinderne tilsyneladende bliver mere stressede af eksterne for organisatorisk grænseoverskridelse. Det er et slående resultat, der skal fremhæves, men vi kan na-

**Tabel 3.4. Varetager du opgaver, som ligger uden for dit fagområde – krydset med "køn" og "Hvis arbejdet hober sig op..."**

Varetager du opgaver, som ligger uden for dit fagområde?												
	I meget høj grad + i høj grad						I ringe grad + slet ikke					
	Mand		Kvinde		Total		Mand		Kvinde		Total	
	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%
I meget høj grad + I høj grad*	118	30,8	115	50,1	232	38,0	143	21,5	135	20,9	278	21,2
I ringe grad + Slet ikke*	265	69,2	114	49,9	379	62,0	523	78,5	511	79,1	1.034	78,8
Total	383	100,0	229	100,0	612	100,0	666	100,0	646	100,0	1.312	100,0

\* Svaret på spørgsmålet "Hvis arbejdet hober sig op kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?"

**Tabel 3.5. Har du indflydelse på den måde, opgaverne bliver løst på – krydset med "køn" og "Hvis der er mange afbrydelser..."**

Har du indflydelse på den måde, opgaverne bliver løst på?												
	I meget høj grad + i høj grad						I ringe grad + slet ikke					
	Mand		Kvinde		Total		Mand		Kvinde		Total	
	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%
I meget høj grad + I høj grad*	200	23,1	198	29,5	398	25,9	53	29,0	59	29,4	112	29,2
I ringe grad + Slet ikke*	666	76,9	475	70,5	1.141	74,1	130	71,0	142	70,6	272	70,8
Total	865	100,0	673	100,0	1.539	100,0	183	100,0	202	100,0	385	100,0

\* Svaret på spørgsmålet "Hvis der er mange afbrydelser i arbejdet kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?"

turligvis ikke sige noget om, hvorvidt disse markante forskelle skyldes forhold i arbejdet hos kvinderne eller kvindernes personlighed eller en kombination af de to.

I tabel 3.5. fremgår det, at der er betydelige kønsforskelle i indflydelse blandt de LO-medlemmer, der føler sig arbejdsmiljøbelastet. I udgangspunktet havde vi en forestilling om, at kvindernes oplevelse af mindre indflydelse udgjorde forklaringen på, hvorfor flere kvinder end mænd angiver arbejdsmiljøbelastninger. Kvindernes lavere indflydelse er da givetvis også en vigtig del af forklaringen på kønsforskellene, men overraskende giver indflydelse til kvinder ikke i samme grad kapacitet til at håndtere belastninger i arbejdet, som det gør for mændene. I gruppen af LO-medlemmer med ringe eller slet ingen indflydelse på, hvordan arbejdsopgaverne løses, er der lige store andele af kvinder og mænd, der oplever stressbelastninger som følge af afbrydelser i arbejdet. I gruppen af LO-medlemmer med meget høj grad eller høj grad af indflydelse er der 7 procentpoint flere kvinder end mænd, der i meget høj grad eller i høj grad oplever stressbelastninger som følge af afbrydelser i arbejdet.

### 3.3. Politisk grænseløshed

Inden for dimensionen politisk grænseløshed er der i vid udstrækning fælles og enslydende oplevelser og præferencer mellem de

#### Tekstboks 3.4.

(M = Mænd K = Kvinder)

**Spørgsmål 14. Er det i dit arbejde accepteret at sige din mening til ledelsen?**

87% M & 86% K svarer "Ja"

13% M & 14% K svarer "Nej"

**Spørgsmål 15. Oplever du at have fælles interesser med arbejdspladsen?**

16% M & 11% K svarer "I meget høj grad"

51% M & 54% K svarer "I høj grad"

27% M & 28% K svarer "I ringe grad"

5% M & 6% K svarer "Slet ikke"

**Spørgsmål 16. Oplever du, at det er vanskeligt at sætte grænser for, hvad du vil finde dig i fra kolleger og ledelse?**

23% M & 31% K svarer "Ja"

77% M & 69% K svarer "Nej"

**Spørgsmål 17. Er der behov for større klarhed over, hvordan man får sine interesser tilgodeset?**

41% M & 44% K svarer "Ja"

59% M & 56% K svarer "Nej"

**Spørgsmål 18. Er der efter din mening behov for, at beslutningsprocesser gøres mere uformelle?**

8% M & 6% K svarer "I meget høj grad"

29% M & 30% K svarer "I høj grad"

42% M & 44% K svarer "I ringe grad"

21% M & 21% K svarer "Slet ikke"

**Spørgsmål 19. Vil du ønske, at overenskomsten, ferieloven og arbejdsmiljøloven gav nogle mere klare anvisninger på dine rettigheder og pligter i arbejdet?**

56% M & 58% K svarer "Ja"

45% M & 42% K svarer "Nej"

to køn. Der er en række mindre forskelle, som er interessante, men som man skal være varsom med at tillægge for stor betydning på grund af den lille forskel. For eksempel er der 5 procentpoint flere mænd end kvinder, der angiver, at de i meget høj grad har fælles interesser med arbejdspladsen. På den anden side er det 3 procentpoint flere kvinder end mænd, der angiver i høj grad på samme spørgsmål, hvilket udligner det der kunne ligne en betydelig kønsforskel. 3 procentpoint flere kvinder end mænd mener, der er behov for større klarhed over, hvordan man får sine interesser tilgodeset (tekstboks 3.4.).

Kun på et enkelt spørgsmål er der markante kønsforskelle. Det drejer sig om spørgsmålet ”oplever du, at det er vanskeligt at sætte grænser for, hvad du vil finde dig i fra kolleger og ledelse?” På dette spørgsmål er der 8 procentpoint flere kvinder end mænd, der svarer bekræftende (tekstboks 3.4. Sp. 16). Dette er en interessant forskel, som tyder på, at det især for kvinder er muligt at opnå en arbejdsmiljøgevinst gennem bevidst arbejde med at fremme en arbejdspladskultur, hvor det er legitimt at sige fra, og personlig udvikling som fremmer den individuelle evne til at sige fra.

### 3.4. Kulturel grænseløshed

De kvindelige LO-medlemmer oplever i højere end de mandlige LO-medlemmer, at ledelsen på deres arbejdsplads lægger vægt på, at der er et godt socialt fællesskab. 5 procentpoint flere kvinder end mænd svarer, at ledelsen i meget høj grad eller i høj grad lægger vægt på, at der er et godt socialt fællesskab på arbejdspladsen (tekstboks 3.5. Sp. 20).

Et forhold, der kan trække i modsat retning af velfungerende socialt fællesskab, er at der ligeledes er 5 procentpoint flere kvinder end mænd, der oplever at ledelsen i meget høj grad eller i høj grad har for vane at fremhæve, rose og belønne dem der arbejder meget og hårdt (tekstboks 3.5. Sp. 22).

Blandt de mandlige LO-medlemmer er det et mere udbredt ønske om, at kolleger identificerede sig mere med virksomheden. 29 pct. af mændene har dette ønske mod 20 pct. af kvinderne. Kollegialt pres for at identificere sig med virksomhedens mål, og arbejde dedikeret for disse, er således tilsyneladende mere udbredt blandt mænd (tekstboks 3.5. Sp. 25).

### 3.5. Subjektiv grænseløshed

Dimensionen subjektiv grænseløshed rummer, ligesom dimensionen

## Tekstboks 3.5.

(M = Mænd K = Kvinder)

**Spørgsmål 20. Lægger ledelsen vægt på at der på arbejdspladsen er et godt socialt fællesskab?**

17% M & 20% K svarer "I meget høj grad"  
43% M & 45% K svarer "I høj grad"  
32% M & 29% K svarer "I ringe grad"  
7% M & 7% K svarer "Slet ikke"

**Spørgsmål 21. Har du mulighed for at udvikle dine personlige egenskaber og samarbejdsevner?**

17% M & 19% K svarer "I meget høj grad"  
47% M & 47% K svarer "I høj grad"  
31% M & 31% K svarer "I ringe grad"  
5% M & 4% K svarer "Slet ikke"

**Spørgsmål 22. Har ledelsen for vane at fremhæve, rose eller belønne dem der arbejder meget og hårdt?**

5% M & 5% K svarer "I meget høj grad"  
20% M & 25% K svarer "I høj grad"  
53% M & 48% K svarer "I ringe grad"  
22% M & 22% K svarer "Slet ikke"

**Spørgsmål 23. Føler du at værdierne på din arbejdsplads svarer godt til din egen livsfilosofi?**

47% M & 49% K svarer "Ja"  
33% M & 27% K svarer "Nej"  
20% M & 24% K svarer "Ved ikke"

**Spørgsmål 24. Blander ledelsen sig efter din mening i ting, som bør være et privat spørgsmål?**

1% M & 1% K svarer "Altid"  
6% M & 8% K svarer "Ofte"  
55% M & 56% K svarer "Sjældent"  
38% M & 35% K svarer "Aldrig"

**Spørgsmål 25. Ønsker du, at dine kolleger i højere grad identificerede sig med virksomheden?**

29% M & 20% K svarer "Ja"  
45% M & 49% K svarer "Nej"  
26% M & 32% K svarer "Ved ikke"

## Tekstboks 3.6.

(M = Mænd K = Kvinder)

**Spørgsmål 26. Har dit arbejde stor indflydelse for din personlige trivsel?**

26% M & 38% K svarer "I meget høj grad"  
57% M & 51% K svarer "I høj grad"  
14% M & 10% K svarer "I ringe grad"  
3% M & 2% K svarer "Slet ikke"

**Spørgsmål 27. Påtager du dig arbejdspladsens problemer som dine egne?**

5% M & 3% K svarer "I meget høj grad"  
28% M & 27% K svarer "I høj grad"  
46% M & 50% K svarer "I ringe grad"  
21% M & 20% K svarer "Slet ikke"

**Spørgsmål 28. Tænker du ofte på arbejdet, når du har fri?**

4% M & 4% K svarer "Altid"  
45% M & 50% K svarer "Ofte"  
44% M & 41% K svarer "Sjældent"  
8% M & 5% K svarer "Aldrig"

**Spørgsmål 29. Synes du bedre om at være på arbejde end at holde fri?**

1% M & 0% K svarer "Altid"  
15% M & 11% K svarer "Ofte"  
52% M & 53% K svarer "Sjældent"  
32% M & 36% K svarer "Aldrig"

**Spørgsmål 30. Er dine præstationer i arbejdet vigtige for din selvværdsfølelse?**

17% M & 23% K svarer "I meget høj grad"  
57% M & 58% K svarer "I høj grad"  
19% M & 16% K svarer "I ringe grad"  
6% M & 4% K svarer "Slet ikke"

**Spørgsmål 31. Ville du ønske, at du bekymrede dig mindre om dit arbejde?**

35% M & 43% K svarer "Ja"  
66% M & 57% K svarer "Nej"

organisatorisk grænseløshed, markante kønsforskelle. Det er tilsyneladende store forskelle knyttet til arbejdets subjektive betydning mellem de to køn.

Meget overraskende er der 12 procentpoint flere kvinder end mænd i gruppen, som svarer ”i meget høj grad” på spørgsmålet ”Har dit arbejde stor indflydelse for din personlige trivsel?”. Det ser således ud som om, at kvinders trivsel påvirkes mere af deres arbejde end mændene gør (tekstboks 3.6. Sp. 26).

Lidt flere mænd end kvinder har så vidtgående ansvarsfølelse over for arbejdet, at de tager arbejdspladsens problemer på sig, som om det var deres egne. Helt præcist er der 3 procentpoint flere mænd end kvinder, der svarer i meget høj grad, eller i høj grad, på dette spørgsmål (tekstboks 3.6. Sp. 27).

Der kan ligeledes iagttages en tendens til, at kvinder tænker mere på arbejdet, når de har fri, end mændene gør. 49 pct. af mændene og 54 pct. af kvinderne svarer, at de altid eller ofte tænker på deres arbejde, når de har fri. Det vil sige en forskel på 5 procentpoint. Kvinderne oplever tilsyneladende også mere belastning som følge af at tænke på arbejdet. Det kan man udlede af, at kvinderne i højere grad end mæn-

dene ville ønske, de bekymrede sig mindre om arbejdet. 43 pct. af kvinderne og 35 pct. af mændene svarer, at de ville ønske, de bekymrede sig mindre om arbejdet. Det er en kønsforskel på 8 procentpoint (tekstboks 3.6. Sp. 28 og 31).

Tendens til arbejdsnarkomani er tilsyneladende lidt mere udbredt blandt mænd end blandt kvinder. I hvert fald er det 16 pct. af mændene, der altid eller ofte syntes bedre om at være på arbejde end at holde fri, mod kun 11 pct. af kvinderne (tekstboks 3.6. Sp. 29).

Ud fra stereotype fordomme omkring kønsforskelle kunne man forestille sig, at det især var mænd, der hang deres selvværdsfølelse op på præstationer i arbejdet, men meget interessant forholder det sig faktisk omvendt. 82 pct. af kvinderne og 74 pct. af mændene svarer i meget høj grad, eller i høj grad, på spørgsmålet ”Er dine præstationer i arbejdet vigtige for din selvværdsfølelse?”.

Det forhold, at kvinderne tillægger arbejdet en stor betydning i deres liv, kan være en ressource i forhold til arbejdsmiljøet. For eksempel kan det skyldes, at arbejdet opleves meget meningsfuldt, hvilket er befordrende for et godt arbejdsmiljø, men kvindernes grænseløse

måde at forholde sig til arbejdet har også en bagside. Nedenstående tabeller viser, at kvinder der tillægger arbejdet stor betydning for deres trivsel, også har markant højere risiko for at opleve belastninger. I tabel 3.6. fremgår det, at 32 pct. af de kvinder, der angiver at arbejdet i meget høj grad eller i høj grad har betydning for deres trivsel, også i meget høj grad eller i høj grad oplever stress som følge af afbrydelser. Det tilsvarende tal for mændene er kun 25 pct. Der er således en forskel på 7 procentpoint. Det er interessant, at de kvinder, der tillægger arbejdet stor betydning for deres trivsel, tilsyneladende risikerer, at arbejdet tager magten, når det tillægges en så vigtig rolle i livet, hvilket kommer til udtryk som stress. Det er endnu mere bemærkelsesværdigt, når man

sammenligner med gruppen der svarer, at arbejdet i ringe grad eller slet ikke har betydning for den personlige trivsel. Her forholder det sig nemlig stik modsat med kønsforskellen, hvad angår risikoen for at opleve stressbelastning. Kun 14 pct. af kvinderne mod 19 pct. af mændene i denne gruppe svarer, at de oplever stress som følge af afbrydelser. Der er således en forskel på 5 procentpoint. Ved sidstnævnte kønsforskel skal man dog være opmærksom på, at der er tale om meget små populationer, som skaber en vis statistisk usikkerhed.

Tabel 3.7. er et endnu være markant eksempel på bagsiden ved kvinders stærke arbejdsorientering. Tabellen viser, at de kvinder der angiver at arbejdet i meget høj

**Tabel 3.6. Har dit arbejde stor indflydelse for din personlige trivsel – krydset med "køn" og "Hvis der er mange afbrydelser..."**

Har dit arbejde stor indflydelse for din personlige trivsel?												
	I meget høj grad + i høj grad						I ringe grad + slet ikke					
	Mand		Kvinde		Total		Mand		Kvinde		Total	
	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%
I meget høj grad + I høj grad*	220	25,1	243	31,5	463	28,1	33	19,0	14	13,8	47	17,1
I ringe grad + Slet ikke*	656	74,9	529	68,5	1.185	71,9	139	81,0	88	86,2	228	82,9
Total	876	100,0	772	100,0	1.649	100,0	172	100,0	102	100,0	275	100,0

\* Svaret på spørgsmålet "Hvis der er mange afbrydelser i arbejdet kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?"

grad eller i høj grad har betydning for deres trivsel, i markant højere grad end mændene oplever, at de er nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten i arbejdet for at blive færdig til tiden. Helt præcist er der en forskel på 10 procentpoint. Det vil sige, at kvinderne har ca. en tredjedel større risiko for at opleve nødvendigheden af at gå på kompromis med kvaliteten. Igen kan man se, at der er den omvendte kønsforskel blandt de LO-medlemmer som svarer, at arbejdet slet ikke eller i ringe grad har indflydelse på den personlige trivsel.

Spørgsmålene i dimensionen subjektiv grænseløshed er udformet med henblik på at samle viden om kønsforskelle knyttet til indre anstrengelse i arbejdet, med afsæt i

anstrengelses-belønningsmodellen som er beskrevet i teoriafsnittet 1.2.2. Sammenfattende kan vi sige, at tallene i dimensionen subjektiv grænseløshed tyder på, at de arbejdsmiljøbelastninger, der knytter sig til høj grad af indre anstrengelse, er betragteligt mere udbredt blandt kvinder end blandt mænd. Det kan tolkes som en indikation på, at kvinder har belastninger som skyldes overforpligtethed i arbejdet.

### 3.6. Kønsfordelingen blandt den grænseløse type

I afsnit 2.6. udskilte vi en gruppe på 20 pct. af LO-medlemmerne, som ud fra grænseløshedsindekset kunne siges at være grænseløse på alle dimensioner. Vi så, at den grænseløse type, der er grænseløs

**Tabel 3.7. Har dit arbejde stor indflydelse for din personlige trivsel – krydset med "køn" og "Er du nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten af dit arbejde for at blive færdig til tiden?"**

Har dit arbejde stor indflydelse for din personlige trivsel?												
	I meget høj grad + i høj grad						I ringe grad + slet ikke					
	Mand		Kvinde		Total		Mand		Kvinde		Total	
	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%
Altid + ofte	193	22,0	247	32,0	440	26,7	39	22,6	22	21,2	61	22,1
Sjældent + Aldrig	684	78,0	525	68,0	1.209	73,3	133	77,4	81	78,8	214	77,9
Total	876	100,0	772	100,0	1.649	100,0	172	100,0	102	100,0	275	100,0

\* Svaret på spørgsmålet "Er du nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten af dit arbejde for at blive færdig til tiden?"



**Tabel 3.8. Medlemskab af grænseløs dimension – krydset med køn**

Gruppemedlemskab	Mand		Kvinde		Total	
	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%
Grænseløs på alle 5 dimensioner	243	23,2%	143	16,3%	386	20,1%
Grænseløs på 3 eller 4 dimensioner	528	50,3%	461	52,7%	989	51,4%
Grænseløs på 1 eller 2 dimensioner	253	24,2%	244	27,9%	497	25,9%
Ikke grænseløs på nogen dimensioner	25	2,3%	27	3,0%	51	2,7%
Total	1.049	100,0	875	100,0	1.923	100,0

på alle dimensioner, generelt trives godt og ikke ser nogen problemer i grænseløsheden. Med hensyn til kønsforskelle i gruppen af LO-medlemmer der tilhører den grænseløse type, så kan man for det første sige, at andelen af mænd i denne gruppe er 7 procentpoint højere end andelen af kvinder, hvilket svarer til, at der er godt og vel en tredjedel større sandsynlighed for, at et medlem af denne gruppe er en mand frem for en kvinde (Tabel 3.8.).

### 3.7. Kønsforskelle hos de arbejdsmiljøbelastede medlemmer

Hidtil har vi kikket på kønsforskelle ved forskellige former for eksponering for grænseløse arbejdsvilkår. I dette afsnit vil vi i stedet tage udgangspunkt i indikationer og symptomer på belastende psykosocialt arbejdsmiljø, knyttet til grænseløse arbejdsvilkår og se, om der kan iagttages kønsforskelle.

### Tekstboks 3.8.

(M = Mænd K = Kvinder)

**Spørgsmål 33. Er du nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten af dit arbejde for at blive færdig til tiden?**

1% M & 4% K svarer "Altid"

21% M & 27% K svarer "Ofte"

54% M & 50% K svarer "Sjældent"

24% M & 20% K svarer "Aldrig"

**Spørgsmål 34. Fylder arbejdet så meget af din tid og dine tanker, at det er et problem for dig eller din familie?**

1% M & 1% K svarer "Altid"

13% M & 16% K svarer "Ofte"

52% M & 51% K svarer "Sjældent"

34% M & 32% K svarer "Aldrig"

Vi har kikket på følgende negative konsekvenser for det psykosociale arbejdsmiljø, knyttet til grænseløse arbejdsvilkår. LO-medlemmers oplevelse af:

- at være nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten af arbejdet for at blive færdig til tiden

- at arbejdet fylder så meget i tid og tanker, at det er et problem for medlemmet eller dennes familie
- stressbelastninger som følge af at skulle lave flere ting samtidig, at arbejdet hober sig op eller at der er mange afbrydelser i arbejdet.

Et af undersøgelsens mest markante kønsforskelle er, at 9 procentpoint flere kvinder end mænd svarer, at de er nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten af deres arbejde for at blive færdig til tiden. For begge køn er resultatet nedslående højt, idet 31 pct. af kvinderne og 22 pct. af mændene svarer altid eller ofte på spørgsmålet (tekstboks 3.8). Det er altid belastende at måtte gå på kompromis med egen opfattelse af kvalitet i arbejdet, men for de kvinder der arbejder med mennesker, er det ekstra belastende, fordi kvalitet i omsorgsrelationen er selve meningen med arbejdet. Da den oprindelige kortlægning af LO-medlemmerne viste, at det især er medlemmer fra det kvindedomineerede FOA-forbund der svarede, at de oplevede at måtte gå på kompromis med kvaliteten i arbejdet, har vi en afgørende kilde til at forstå kvinders mere belastende arbejdsmiljø. Helt præcist var det 39 pct. af FOA-medlemmerne der svarede ofte eller altid, hvilket er 13 procentpoint over gennemsnittet.

I overensstemmelse med teorien bag krav-kontrol-modellen har vi kikket nærmere på oplevet indflydelse i arbejdet. Som nævnt i analysen af dimensionen organisatorisk grænseløshed har indflydelse i arbejdet hos kvinderne ikke samme grad af funktion som ressource i arbejdsmiljøet, som det har for mænd. Dette paradoksale resultat valideres, når spørgsmålet om kvalitet krydses med indflydelse. Indflydelse må forventes at give kapacitet til at håndtere kvalitets-spørgsmålet på en måde, så der ikke opstår et modsætningsforhold mellem egen faglighed og kvalitet i arbejdet. I nedenstående tabel 3.9. har vi set på den arbejdsmiljøbelastning, der knytter sig til at være nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten i sammenhæng med spørgsmålet om indflydelse. Igen viser tallene, at der ikke er nogen kønsforskel for gruppen af LO-medlemmer, der i ringe grad eller slet ikke har indflydelse på den måde, opgaverne bliver løst på. Blandt gruppen af ”indflydelsesrige” LO-medlemmer har kvinderne 10 procentpoint større sandsynlighed for at være nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten for at blive færdig til tiden. Det vil sige, at kvinder med lige så høj grad af indflydelse som mændene, har 29 pct. større sandsynlighed for at være et medlem af

gruppen af LO-medlemmer, der er nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten. Det er vigtigt at være opmærksom på, at undersøgelsen ikke kan sige, om kønsforskelle skyldes forhold i arbejdet hos kvinder og mænd, eller forskel-

le i personlighed knyttet til mænd og kvinders biologi.

Der er en mindre kønsforskel i forhold til spørgsmålet om, at arbejdet fylder så meget i tid og tanker, at det er et problem for medlemmet

**Tabel 3.9. Har du indflydelse på den måde, opgaverne bliver løst på – krydset med "køn" og "Er du nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten af dit arbejde for at blive færdig til tiden?"**

Har du indflydelse på den måde opgaverne bliver løst på?												
	I meget høj grad + i høj grad						I ringe grad + slet ikke					
	Mand		Kvinde		Total		Mand		Kvinde		Total	
	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%
Altid + ofte	167	19,2	197	29,3	364	23,6	65	35,5	72	35,5	137	35,5
Sjældent + aldrig	699	80,8	476	70,7	1.175	76,4	118	64,5	130	64,5	248	64,5
Total	865	100,0	673	100,0	1.539	100,0	183	100,0	202	100,0	385	100,0

\* Svaret på spørgsmålet "Er du nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten af dit arbejde for at blive færdig til tiden?"

**Tabel 3.10. Fylder arbejdet så meget af din tid og dine tanker, at det er et problem for dig eller din familie – krydset med "køn" og "Er du nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten af dit arbejde..."**

Fylder arbejdet så meget af din tid og dine tanker, at det er et problem for dig eller din familie?												
	I meget høj grad + i høj grad						I ringe grad + slet ikke					
	Mand		Kvinde		Total		Mand		Kvinde		Total	
	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%
Altid + ofte*	74	49,9	94	64,0	168	56,9	158	17,5	175	24,0	332	20,4
Sjældent + aldrig*	74	50,1	53	36,0	127	43,1	743	82,5	553	76,0	1.296	79,6
Total	148	100,0	147	100,0	295	100,0	900	100,0	728	100,0	1.629	100,0

\* Svaret på spørgsmålet "Er du nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten af dit arbejde for at blive færdig til tiden?"

eller dennes familie. 17 pct. kvinder og 14 pct. mænd svarer altid eller ofte. Når vi krydser spørgsmålet om at tænke for meget på arbejdet med spørgsmålet om kvalitet, fremkommer der nogle mere markante kønsforskelle. Som det fremgår af tabel 3.10., udgør kvinder 14 procentpoint større andel af gruppen af LO-medlemmer, der er nødsaget til at gå på kompromis og samtidig oplever, at arbejdet fylder for meget. Det vil for det første sige, at kvinder i højere grad er udsat for denne dobbelt belastning, men det vil også sige, at det tilsyneladende er betydeligt mere belastende for kvinder at gå kompromis med kvaliteten, end det er for mænd. Hvad dette skyldes, kan vi ikke sige noget om, men det er oplagt, at det kønsopdelte arbejdsmarked med kvindernes dominans inden for arbejdet med mennesker kan være del af forklaring. Forskellen er imidlertid så stor, at det næppe er hele forklaringen.

Resultaterne af de tre spørgsmål om oplevede stressbelastninger rummer forventede kønsforskelle. 6 procentpoint flere kvinder end mænd svarer, at de altid eller ofte oplever stress som følge af at skulle lave flere ting samtidig. 3 procentpoint flere kvinder end mænd svarer, at de altid eller ofte oplever stress som følge af at arbejdet ho-

### Tekstboks 3.9.

(M = Mænd K = Kvinder)

**Spørgsmål 35. Hvis man skal lave flere ting samtidig i arbejdet kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?**

5% M & 7% K svarer "Altid"  
 19% M & 23% K svarer "Ofte"  
 50% M & 45% K svarer "Sjældent"  
 27% M & 24% K svarer "Aldrig"

**Spørgsmål 36. Hvis arbejdet hober sig op kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?**

6% M & 7% K svarer "Altid"  
 19% M & 21% K svarer "Ofte"  
 47% M & 44% K svarer "Sjældent"  
 28% M & 28% K svarer "Aldrig"

**Spørgsmål 37. Hvis der er mange afbrydelser i arbejdet kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?**

4% M & 7% K svarer "Altid"  
 20% M & 22% K svarer "Ofte"  
 46% M & 45% K svarer "Sjældent"  
 30% M & 26% K svarer "Aldrig"

ber sig op. 5 procentpoint flere kvinder end mænd svarer, at de altid eller ofte oplever stress som følge af mange afbrydelser i arbejdet.

Tabel 3.11. viser, at de stressede kvinder i højere grad end stressede mænd påtager sig arbejdspladsens problemer som sine egne. Faktisk har stressede kvinder 10 procentpoint større sandsynlighed for at påtage sig arbejdspladsens problemer som sine egne, end deres ligeledes stressede mandlige kolleger (tabel 3.11).

**Tabel 3.11. Påtager du dig arbejdspladsens problemer som dine egne – krydset med "køn" og "Hvis man skal lave flere ting samtidig..."**

Påtager du dig arbejdspladsens problemer som dine egne?												
	I meget høj grad + i høj grad						I ringe grad + slet ikke					
	Mand		Kvinde		Total		Mand		Kvinde		Total	
	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%	Antal	Kol%
I meget høj grad + I høj grad*	133	38,4	127	47,9	259	42,5	117	16,7	140	22,9	257	19,6
I ringe grad + Slet ikke*	213	61,6	138	52,1	351	57,5	585	83,3	470	77,1	1.056	80,4
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>100,0</b>	<b>264</b>	<b>100,0</b>	<b>610</b>	<b>100,0</b>	<b>702</b>	<b>100,0</b>	<b>610</b>	<b>100,0</b>	<b>1.313</b>	<b>100,0</b>

\* Svaret på spørgsmålet "Hvis man skal lave flere ting samtidig i arbejdet kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?"

## 4. Konklusion

Denne undersøgelse af kvinder og mænds psykiske arbejdsmiljø, under grænseløse arbejdsvilkår, tog sit afsæt i, at tendensen til mere grænseløshed i arbejdet allerede er en realitet for mange LO-medlemmer. Processen med at nedbryde industrisamfundets faste strukturer på arbejdspladserne er fremskreden blandt LO's medlemmer. Stadig flere medlemmer arbejder under grænseløse arbejdsvilkår, hvor faggrænser, grænser mellem ledelse og menige medarbejdere, grænser mellem arbejde og fritid, nedbrydes. Tendensen til mere grænseløst arbejde er ikke forbeholdt højtuddannede vidensarbejdere. LO's medlemmer oplever også usikkerhed og uforudsigelighed omkring arbejdstiden, hvad der er ens opgaver og hvordan man får sine interesser varetaget. LO's medlemmer udsættes for samme motivationsfremmende ledelsessystemer som andre grupper af lønmodtagere. Ligeledes orienterer LO's medlemmer sig mod arbejde, der opleves meningsfuldt og personligt udviklende. Det er imidlertid underbelyst, hvilke kønsforskelle disse tendenser mod grænseløshed dækker over, hvilket nærværende rapport er et lille bidrag til at kompensere for. Vi har

identificeret betydelige kønsforskelle, men i den forbindelse er det vigtigt at være opmærksom på undersøgelsens begrænsninger. Der er tale om en eksplorativ undersøgelse af kønsforskelle på et datamateriale, der ikke oprindeligt er designet til at indsamle viden om kønsforskelle. Derfor fordrer de identificerede kønsforskelle, at der gennemføres grundigere undersøgelser, som kortlægger kønsforskellenes udbredelse i de sektorer og brancher, som LO-medlemmerne fordeler sig på, og casestudier der kan bidrage til at forstå og forklare kønsforskellene i dybden.

Undersøgelsen af kønsforskelle knyttet til de nye vilkår, som skabes af tendensen til mere grænseløshed i arbejdet, er struktureret i fem dimensioner: Tidsmæssig og rumlig grænseløshed, organisatorisk grænseløshed, politisk grænseløshed, kulturel grænseløshed og subjektiv grænseløshed. Vi har dels set på, hvordan ændringer af tidsmæssig, rumlig, organisatorisk, politisk, kulturel og subjektiv art, påvirker kvinder og mænd forskelligt, og dels forskelle i den måde de to køn orienterer sig i arbejdet under de nye betingelser.

På dimensionen **tidsmæssig og rumlig grænseløshed** viste det sig, at kvinderne var markant mindre grænseløse end de mandlige LO-medlemmer. Der var velkendte forskelle, som fx at kvinderne er dominerende i deltidsarbejde og at det overvejende er mænd, der har overarbejde. Der var imidlertid også mindre kendte forskelle, som fx at flere mænd end kvinder har mulighed for at arbejde hjemmefra, og at flere kvinder end mænd efterlyser denne form for rumlig grænseløshed. Den form for grænseløshed, der knytter sig til usikkerhed omkring arbejdstiden, er markant mere udbredt blandt mænd end hos kvinder. Der er også flest kvinder, som har fast arbejdstid, og derfor er det heller ikke overraskende, at kvinderne i højst grad ønsker sig fri af deres bundne arbejdstider. I relation til "work-life-balance"-diskussionen så vi fx, at mændene i betydeligt højere grad end kvinderne er tilgængelige for arbejdspladsen, når de har fri.

Dimensionen **organisatorisk grænseløshed** viste nogle af de mest markante og interessante kønsforskelle. Eksisterende viden om at kvinderne oplever lavere indflydelse end mænd, blev bekræftet. Det ligger således lige til højrebøjet at anbefale øget indflydelse i arbejdet til kvinderne, som

løsningen på deres arbejdsmiljøbelastninger, men meget overraskende viser det sig, at indflydelse ikke har helt samme grad af positive virkning som en ressource i arbejdsmiljøet, som det har for mænd. En iøjnefaldende større andel af mænd end kvinder oplever at skulle varetage opgaver uden for eget fagområde, og opgaver der har karakter af ledelse. Kvinderne ønsker i højere grad end mændene de organisatoriske grænser nedbrudt fx gennem fleksibilitet i forhold til opgaver. Den arbejdsmiljøbelastning, der knytter sig til at skulle løse ledelsesopgaver og arbejde uden for egne faggrænser, er tilsyneladende mere belastende for kvinderne end det er for mænd. Det er i hvert fald en markant større andel af kvinder, der angiver at de oplever stress, blandt dem der løser ledelsesopgaver og arbejder uden for egne faggrænser.

Analysen af dimensionen **politisk grænseløshed** viste kun interessante kønsforskelle på et enkelt spørgsmål. Spørgsmålet handler om evnen til at sige fra over for kolleger og ledelse. Tallene viste, at det især er kvinder, der har svært ved at sætte grænser for, hvad de vil finde sig i fra kolleger og ledelse. Hvad angår dimensionen **kulturel grænseløshed**, er der ligeledes tale om få og små kønsfor-

skelle. Kvinderne oplever i højst grad, at ledelsen lægger vægt på et godt socialt fællesskab på arbejdspladserne, men de oplever også samtidig, at ledelsen har for vane at fremhæve dem der arbejder meget og hårdt.

Dimensionen **subjektiv grænseløshed** indeholdt de mest overraskende resultater. For det første var det overraskende, at betydeligt flere kvinder end mænd angiver, at deres arbejde har stor indflydelse på den personlige trivsel. I forlængelse heraf er det mindre overraskende, at kvinderne også tænker mere på deres arbejde, når de har fri og ville ønske, at de bekymrede sig mindre om arbejdet. Derimod var det overraskende for os, at kvinderne tillægger egne præstationer i arbejdet betragtelig større betydning, end mændene gør. Dette står lidt i modsætning til, at der er flere mænd end kvinder, der angiver, at de syntes bedre om at være på arbejde end at holde fri. Krydserne af spørgsmålene om subjektiv grænseløshed med spørgsmålene om belastningssymptomer viste, at kvindernes orienteringer i arbejdet og tendens til at tillægge arbejdet stor betydning for deres trivsel, afspejler sig i markant højere grad af oplevede belastninger. Derfor kunne vi med henvisning til afsættet i anstrengelses-belønningsmodellen

konkludere, at de arbejdsmiljøbelastninger, der udspringer af medlemmernes egne indre anstrengelser i arbejdet, er betydeligt mere udbredt blandt kvinder end blandt mænd. Kvinder er tilsyneladende mere overforpligtede i arbejdet, hvilket afspejler sig i arbejdsmiljøbelastninger.

På alle dimensioner viste kvinderne sig at være mindre grænseløse end de mandlige LO-medlemmer. Dette blev bekræftet ved at se på kønnenes andel af "den grænseløse type", det vil sige de medlemmer, der er grænseløse på alle dimensioner. Der er en betydeligt større andel af mænd end kvinder i denne gruppe.

Vi afsluttede analysen ved at se på symptomer på belastende arbejdsmiljø knyttet til grænseløshed. Her viste undersøgelsen, at overraskende mange følte sig nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten af arbejdet for at blive færdig til tiden, og at det især er kvinder, der oplever denne belastende nødvendighed. Hertil kommer, at kvinderne føler sig mere belastede af at gå på kompromis med kvaliteten end mænd gør, som fx kommer til udtryk gennem en oplevelse af, at arbejdet fylder for meget i tid og tanker. Ved at krydse spørgsmålet om kvalitet med



spørgsmålet om indflydelse blev det endnu en gang valideret, at kvinders indflydelse ikke i samme grad som mændenes fungerer som buffer i forhold til at cope med belastende arbejdsmiljø. Hvad angår stressbelastninger, viste randfordelingen, at kvinderne er mere udsatte end mændene.

Sammenfattende viser empirien, at tendensen til mere grænseløse arbejdsvilkår gør det stadig mere vanskeligt at bedrive fagforeningsarbejde, der lever op til især de kvindelige medlemmers ønsker og behov. Kvinderne efterlyser den

fleksibilitet, der knytter sig til grænseløshed, men det skal være en fleksibilitet, der matcher netop deres individuelle arbejds- og livsvilkår. Derfor efterlyser de paradoksalt nok også traditionel interessevaretagelse, der kan imødekomme belastningerne fra grænseløshedens fleksibilitet, hvilket fordrer kollektive løsninger. Medlemmerne vil således have en form for grænseløshed, der rummer modstridende ønsker om både mere fleksibilitet og mindre stress, hvilket kan gøre det vanskeligt for LO-fagbevægelsen at ”levere varen”.

## Litteratur

- Allvin M. P., G. Aronsson, T. Hagström, G. Johansson & U. Lundberg (2006): Gränslöst arbete. Sociopsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet. Liber AB, Malmö.
- Hurwitz, Nanna E. (2003): Præsentation af anstrengelses-belønnings-modellen (the effort reward model) – den nye stressmodel. Ugeskrift for læger 165/40.
- Hvid, H. S., Lund, H. L., & Pejtersen, J. (2007): Control, Flexibility and Rhythms. Submitted for possible publication in Scandinavian Journal of Work, Environment and Health.
- Karasek, R. A. & T. Theorell, 1989: Healthy work. Stress productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.
- Lund, H. L., & Hvid, H. S. (2007a). Øje på det psykiske arbejdsmiljø i grænsløst arbejde, LO. Kan downloades fra [www.lo.dk](http://www.lo.dk).
- Lund, H. L., & Hvid, H. S. (2007b). Øje på det grænsløse arbejde – LO-medlemmerne i spændingsfeltet mellem industrisamfundets traditionelle lønarbejde og videnssamfundets grænsløse arbejde. LO. Kan downloades fra [www.lo.dk](http://www.lo.dk).
- Otter, C. V. (red.) (2003): Ute och inne i svenskt arbetsliv – Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Siegrist J, & Marmot M. (2004): Health inequalities and the psychosocial environment – two scientific challenges. *Journal of Social Science & Medicine*. 2004; 58:1463-73.
- Siegrist J, & Marmot M. (2004b): Health inequalities and the psychosocial environment – two scientific challenges. *Journal of Social Science & Medicine*.;58:1463-73.
- Siegrist, J (2004): Psychosocial work environment and health: new evidence. *Journal of Epidemiology and Community Health* 2004; 58:888, og
- Siegrist, J (2004a): Psychosocial work environment and health: new evidence. *Journal of Epidemiology and Community Health* 2004; 58:888

# Bilag 1: Spørgeskemaet med randfordelingen

## Spørgsmål 1: Udfører du dit arbejde samme sted hver dag?

59 pct. svarer "Altid"  
22 pct. svarer "Ofte"  
7 pct. svarer "Sjældent"  
2 pct. svarer "Aldrig"

## Spørgsmål 2: Ved du, hvor mange timer du skal arbejde i den efterfølgende uge?

57 pct. svarer "Altid"  
33 pct. svarer "Ofte"  
8 pct. svarer "Sjældent"  
2 pct. svarer "Aldrig"

## Spørgsmål 3: Er du tilgængelig for arbejdspladsen, når du har fri?

14 pct. svarer "Altid"  
33 pct. svarer "Ofte"  
35 pct. svarer "Sjældent"  
18 pct. svarer "Aldrig"

## Spørgsmål 4: Er der faste arbejdstider på dit arbejde?

72 pct. svarer "Ja"  
28 pct. svarer "Nej"

## Spørgsmål 5: Vil du gerne være mindre bundet af dine arbejdstider?

42 pct. svarer "Ja"  
58 pct. svarer "Nej"

## Spørgsmål 6: Vil du foretrække klarere grænser for arbejdstid?

27 pct. svarer "Ja"  
73 pct. svarer "Nej"

## Spørgsmål 7: Vil du gerne have mulighed for at udføre dit arbejde fra forskellige steder fx hjemmefra?

36 pct. svarer "Ja"  
18 pct. svarer "Ja, har det allerede"  
46 pct. svarer "Nej"

## Spørgsmål 8: Har du indflydelse på den måde opgaverne bliver løst på?

32 pct. svarer "I meget høj grad"  
48 pct. svarer "I høj grad"  
17 pct. svarer "I ringe grad"  
3 pct. svarer "Slet ikke"

## Spørgsmål 9: Varetager du opgaver i arbejdet, som du mener ledelsen burde varetage?

5 pct. svarer "I meget høj grad"  
24 pct. svarer "I høj grad"  
47 pct. svarer "I ringe grad"  
25 pct. svarer "Slet ikke"

## Spørgsmål 10: Varetager du opgaver, som ligger uden for dit fagområde?

6 pct. svarer "I meget høj grad"  
26 pct. svarer "I høj grad"  
47 pct. svarer "I ringe grad"  
21 pct. svarer "Slet ikke"

## Spørgsmål 11: Er du i konkurrence med dine kolleger om at få de bedste opgaver?

1 pct. svarer "I meget høj grad"  
7 pct. svarer "I høj grad"  
32 pct. svarer "I ringe grad"  
60 pct. svarer "Slet ikke"

## Spørgsmål 12: Vil du ønske, at du havde større fleksibilitet i forhold til bestemte opgaver og kolleger?

23 pct. svarer "Ja"  
12 pct. svarer "Nej, kan godt lide faste opgaver"  
65 pct. svarer "Nej, arbejder meget selvstændigt"

## Spørgsmål 13: Vil du ønske, at der var mere klarhed over, hvad der er dine opgaver?

29 pct. svarer "Ja"  
71 pct. svarer "Nej"

**Spørgsmål 14: Er det i dit arbejde accepteret at sige din mening til ledelsen?**

82 pct. svarer "Ja"

13 pct. svarer "Nej"

**Spørgsmål 15: Oplever du at have fælles interesser med arbejdspladsen?**

14 pct. svarer "I meget høj grad"

53 pct. svarer "I høj grad"

28 pct. svarer "I ringe grad"

5 pct. svarer "Slet ikke"

**Spørgsmål 16: Oplever du at det er vanskeligt at sætte grænser for, hvad du vil finde dig i fra kolleger og ledelse?**

27 pct. svarer "Ja"

73 pct. svarer "Nej"

**Spørgsmål 17: Er der behov for større klarhed over, hvordan man får sine interesser tilgode-set?**

42 pct. svarer "Ja"

58 pct. svarer "Nej"

**Spørgsmål 18: Er der efter din mening behov for at beslutningsprocesser gøres mere uformelle?**

7 pct. svarer "I meget høj grad"

29 pct. svarer "I høj grad"

43 pct. svarer "I ringe grad"

21 pct. svarer "Slet ikke"

**Spørgsmål 19: Vil du ønske at overenskomsten, ferieloven og arbejdsmiljøloven gav nogle mere klare anvisninger på dine rettigheder og pligter i arbejdet?**

57 pct. svarer "Ja"

43 pct. svarer Nej

**Spørgsmål 20: Lægger ledelsen vægt på, at der på arbejdspladsen er et godt socialt fællesskab?**

18 pct. svarer "I meget høj grad"

44 pct. svarer "I høj grad"

31 pct. svarer "I ringe grad"

7 pct. svarer "Slet ikke"

**Spørgsmål 21: Har du mulighed for at udvikle dine personlige egenskaber og samarbejdsevner?**

18 pct. svarer "I meget høj grad"

47 pct. svarer "I høj grad"

31 pct. svarer "I ringe grad"

5 pct. svarer "Slet ikke"

**Spørgsmål 22: Har ledelsen for vane at fremhæve, rose eller belønne dem der arbejder meget og hårdt?**

5 pct. svarer "I meget høj grad"

22 pct. svarer "I høj grad"

51 pct. svarer "I ringe grad"

22 pct. svarer "Slet ikke"

**Spørgsmål 23: Føler du, at værdierne på din arbejdsplads svarer godt til din egen livsfilosofi?**

48 pct. svarer "Ja"

30 pct. svarer "Nej"

22 pct. svarer "Ved ikke"

**Spørgsmål 24: Blander ledelsen sig efter din mening i ting, som bør være et privat spørgsmål?**

1 pct. svarer "Altid"

7 pct. svarer "Ofte"

56 pct. svarer "Sjældent"

37 pct. svarer "Aldrig"

**Spørgsmål 25: Ønsker du, at dine kolleger i højere grad identificerede sig med virksomheden?**

25 pct. svarer "Ja"

47 pct. svarer "Nej"

29 pct. svarer "Ved ikke"

**Spørgsmål 26: Har dit arbejde stor indflydelse for din personlige trivsel?**

31 pct. svarer "I meget høj grad"

54 pct. svarer "I høj grad"

12 pct. svarer "I ringe grad"

2 pct. svarer "Slet ikke"

**Spørgsmål 27: Påtager du dig arbejdspladsens problemer som dine egne?**

4 pct. svarer "I meget høj grad"  
28 pct. svarer "I høj grad"  
48 pct. svarer "I ringe grad"  
20 pct. svarer "Slet ikke"

**Spørgsmål 28: Tænker du ofte på arbejdet, når du har fri?**

4 pct. svarer "Altid"  
47 pct. svarer "Ofte"  
42 pct. svarer "Sjældent"  
6 pct. svarer "Aldrig"

**Spørgsmål 29: Synes du bedre om at være på arbejde end at holde fri?**

1 pct. svarer "Altid"  
13 pct. svarer "Ofte"  
52 pct. svarer "Sjældent"  
34 pct. svarer "Aldrig"

**Spørgsmål 30: Er dine præstationer i arbejdet vigtige for din selvværdsfølelse?**

20 pct. svarer "I meget høj grad"  
58 pct. svarer "I høj grad"  
18 pct. svarer "I ringe grad"  
5 pct. svarer "Slet ikke"

**Spørgsmål 31: Ville du ønske, at du bekymrede dig mindre om dit arbejde?**

39 pct. svarer "Ja"  
62 pct. svarer "Nej"

**Spørgsmål 32: Hvor mange timer arbejder du om ugen?**

3 pct. svarer "1-20 timer om ugen"  
6 pct. svarer "21-30 timer om ugen"  
11 pct. svarer "31-36 timer om ugen"  
43 pct. svarer "37 timer om ugen"  
31 pct. svarer "38-45 timer om ugen"  
6 pct. svarer "Mere end 45 timer om ugen"

**Spørgsmål 33: Er du nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten af dit arbejde for at blive færdig til tiden?**

2 pct. svarer "Altid"  
24 pct. svarer "Ofte"  
52 pct. svarer "Sjældent"  
22 pct. svarer "Aldrig"

**Spørgsmål 34: Fylder arbejdet så meget af din tid og dine tanker, at det er et problem for dig eller din familie?**

1 pct. svarer "Altid"  
14 pct. svarer "Ofte"  
51 pct. svarer "Sjældent"  
33 pct. svarer "Aldrig"

**Spørgsmål 35: Hvis man skal lave flere ting samtidig i arbejdet, kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?**

6 pct. svarer "I meget høj grad"  
21 pct. svarer "I høj grad"  
48 pct. svarer "I ringe grad"  
26 pct. svarer "Slet ikke"

**Spørgsmål 36: Hvis arbejdet hober sig op, kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?**

6 pct. svarer "I meget høj grad"  
20 pct. svarer "I høj grad"  
45 pct. svarer "I ringe grad"  
28 pct. svarer "Slet ikke"

**Spørgsmål 37: Hvis der er mange afbrydelser i arbejdet, kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?**

5 pct. svarer "I meget høj grad"  
21 pct. svarer "I høj grad"  
45 pct. svarer "I ringe grad"  
28 pct. svarer "Slet ikke"

**Spørgsmål 38: Hvis det er uklart hvad der forventes af dig på arbejde, kan det være en kilde til frustration. Føler du denne form for frustration for tiden?**

4 pct. svarer "I meget høj grad"  
16 pct. svarer "I høj grad"  
42 pct. svarer "I ringe grad"  
39 pct. svarer "Slet ikke"

# De kønsopdelte uddannelser – og det kønsopdelte arbejdsmarked

Tal der taler

Af Inge Henningsen, Københavns Universitet, [inge@math.ku.dk](mailto:inge@math.ku.dk)

Indledning . . . . .	57
1. Kønsopdelt uddannelse . . . . .	58
2. Kønsopdelt arbejdsmarked . . . . .	59
2.1 Horisontal kønsopdeling . . . . .	60
2.2 Vertikal kønsopdeling . . . . .	62
3. Kvinders og mænds uddannelsesvalg . . . . .	65
3.1 Uddannelse og erhverv . . . . .	65
3.2 Valg af uddannelse. Hvor skilles mænd og kvinder? . . . . .	65
3.3 Erhvervskompetencegivende uddannelser . . . . .	66
3.4 Ungdomsuddannelser . . . . .	69
3.5 De erhvervsfaglige uddannelser . . . . .	72
3.6 De videregående uddannelser . . . . .	74
4. Frafald på erhvervsuddannelserne . . . . .	76
4.1 "Krisemaksimering" . . . . .	76
4.2 Frafald . . . . .	78
4.3 Social- og sundhedsuddannelserne . . . . .	81
4.4 Mangel på praktikpladser . . . . .	83
4.5 Arbejdsformidling og køn . . . . .	84

*fortsættes næste side*

5.	De gymnasiale uddannelser . . . . .	86
5.1	Gymnasial linie og videre uddannelse . . . . .	86
5.2	Hierarki og prestige . . . . .	88
5.3	Uddannelsesretorik . . . . .	90
6.	Uddannelse, avancement og køn . . . . .	91
7.	Manglende tilpasning. . . . .	94
7.1	Der har altid været adgangsbegrænsning for kvinder . . . . .	94
7.2	11.000 totalafviste . . . . .	95
8.	Efter- og videreuddannelse . . . . .	97
8.1	Udenfor. . . . .	97
8.2	Livslang læring. . . . .	99
8.3	Adgang til efteruddannelse. . . . .	99
8.4	Realkompetence og køn . . . . .	100
9.	Perspektiver og kommentarer . . . . .	101
	Referencer . . . . .	102

## Indledning

Det danske arbejdsmarked er kønsopdelt. I konsekvens heraf er det danske uddannelsessystem også kønsopdelt. Kvinder og mænd vælger forskelligt, både når det gælder grundlæggende uddannelser og når det gælder valg af erhvervskompetencegivende uddannelse. På de erhvervsfaglige uddannelser er praktikpladserne den store barriere i uddannelsen, og her har kvinder sværere end mænd ved at finde praktikplads. Flere kvinder end mænd afvises fra de videregående uddannelser. Det er således stadig sværere for kvinder end for mænd, at få den uddannelse de ønsker, og dimensioneringerne i uddannelsessystemet medfører, at der ikke er reelighed i adgang til uddannelse for mænd og kvinder. Trods dette er der flere kvinder end mænd, der gennemfører en erhvervsuddannelse. Ikke alle har lyst til uddannelse eller kan finde plads i et uddannelsessystem, der ikke har viden eller ressourcer til at uddanne dem. Dette gælder specielt drenge. Der findes en lang række iværk-

sætterprægede erhverv, hvor der ikke eksisterer adækvate uddannelser i det officielle uddannelsessystem, men som ofte vælges af dygtige og ressourcestærke unge. For lidt fokus på ”livslang læring” og de alternative og kønnede måder, som folk skaffer sig uddannelse på. Mange, der er registreret som ufaglærte, har i virkeligheden betydelige mængder af uddannelse. Regeringens uddannelsespolitik indeholder en implicit eller eksplicit nedvurdering af de erhvervsfaglige uddannelser, som det fremgår af dokumenter fra Danmarks Evalueringsinstitut og Globaliseringsrådet. Samtidig tilgodeser vejledning og analyser ikke primært de uddannelsessøgendes langsigtede interesser men regeringens kortsigtede og ideologisk bestemte planer. Artiklen tager udgangspunkt i eksisterende viden om uddannelsessystemet og undersøger, hvad det betyder at inddrage køn i analyser og vurderinger. Til slut peges på perspektiver i forhold til LO’s ligestillings- og uddannelsespolitik.



# 1. Kønsopdelt uddannelse

I de sidste par år er der kommet en række undersøgelser om sammenhængen mellem køn, uddannelse og arbejdsmarked og en tværministeriel arbejdsgruppe, nedsat af Minister for Ligestilling, udgav i 2006 rapporten "Kvindes og mænds uddannelser og job – Hvordan bløder vi op på det kønsopdelte uddannelses- og erhvervsvalg og det kønsopdelte arbejdsmarked." Artiklen vil imidlertid både beskæftige sig med kønsopdeling og med kønsbestemte barrierer og begrænsninger i uddannelserne. Ligestilling mellem mænd og kvinder på uddannelses- og erhvervsområdet har flere sider end bare opblødning af det kønsopdelte uddannelses- og erhvervsvalg. Det drejer sig om reel lighed i adgang til uddannelse: Kvinder og mænd skal have samme adgang til at få opfyldt deres uddannelsesønsker. Ligeledes skal det typiske kvindearbejde honoreres efter sin værdi, så kvinder ikke skal være tvunget til at gå ind i mandefagene for at få ligeløn. I dette perspektiv er fokus i den tværministerielle arbejdsgruppe for snævert. Artiklen tager udgangspunkt i eksisterende viden om uddannelsessystemet og undersøger, hvad det betyder at inddrage køn i analyser og vurderinger. Uddannelse er et om-

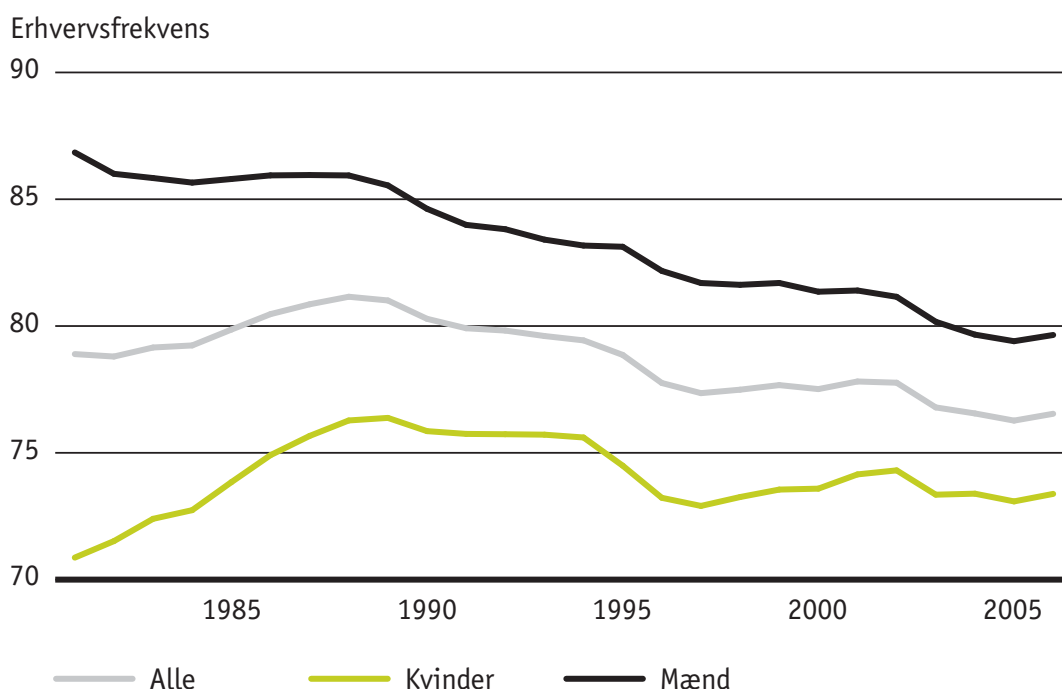
råde med mange facetter og i forhold til uddannelsesvalg spiller køn sammen med både etnicitet og socialt tilhørsforhold. Af pladshensyn har det imidlertid været nødvendigt at se bort fra dette, men dybere analyser vil uden tvivl kunne give megen værdifuld viden. Gangen i det følgende er sådan, at det kønsopdelte arbejdsmarked diskuteres i afsnit 2 som en baggrund for afsnit 3, der gennemgår kønsfordelingen i uddannelsessystemet og hvordan den har udviklet sig. I afsnit 4 diskuteres frafald i erhvervsuddannelserne ud fra et kønssynspunkt. I afsnit 5 fokuseres på hierarki og prestige i ungdomsuddannelserne, mens afsnit 6 behandler sammenhængen mellem uddannelse og advancement for kvinder og mænd. Afsnit 7 behandler dimensioneringerne i uddannelsessystemet fra en kønssynsvinkel. I afsnit 8 diskuteres efter- og videreuddannelse og dem der står uden for uddannelsessystemet. Endelig indeholder afsnit 9 perspektiveringer og forslag i forhold til LO's uddannelsespolitik. Da tal om køn og uddannelse tit er svære at finde andre steder end i de primære uddannelsesstatistikker, har jeg medtaget en del tabeller, som jeg håber, at andre også kan have glæde af at dykke ned i.

## 2. Et kønsopdelt arbejdsmarked

Det danske arbejdsmarked er kønsopdelt. Selv om kvinder i dag har næsten lige så høj erhvervsfrekvens som mænd, så har dette ikke betydet, at de to køn blander sig på arbejdsmarkedet. Tværtimod er det danske arbejdsmarked præget af både vertikal og horisontalt kønsarbejdsdeling<sup>1</sup>. Der er en lang

række årsager til og forklaringer på, hvorfor det forholder sig sådan, og her spiller uddannelsessystemet en væsentlig rolle. I det følgende ridses kvinders placering på arbejdsmarkedet op som baggrund for en diskussion af det kønsopdelte uddannelsessystem.

**Figur 1. Erhvervsfrekvensen for kvinder og mænd og for begge køn samlet i perioden 1981-2006.**



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken, RAS1.

1. Man taler om kønsarbejdsdeling på arbejdsmarkedet, hvis kvinder og mænd arbejder på forskellige arbejdspladser (horisontal arbejdsdeling) eller på samme arbejdsplads, men i adskilte arbejdsfunktioner og sektorer (vertikal arbejdsdeling). Oftest bruges begrebet dog også i betydningen, at kvinder og mænd arbejder i forskellige områder, hvor det ene køn dominerer.

## 2.1 Horisontal kønsopdeling

Danske kvinder har en høj beskæftigelsesgrad. Figur 1 viser udviklingen i beskæftigelsen for kvinder og mænd i årene 1981-2006. Perioden har været karakteriseret af et svagt fald i den samlede erhvervsfrekvens (fra 79 pct. i 1981 til 77 pct. i 2006), men med en udtalt kønsmæssig ændring i arbejdsstyrken. I 1981 var mændenes erhvervsfrekvens 87 pct. og kvindernes 71 pct. I 2006 var mændenes faldet til 80 pct. og kvindernes steg til 73 pct., og kvinderne udgjorde næsten halvdelen (47 pct.) af arbejdsstyrken.

Ser man på, hvor mænd og kvinder fordeler sig på arbejdsmarkedet, så viser tabel 1, hvordan beskæftigelsen har udviklet sig fra 1981 til 2006, når man deler op efter brancher. Da der er kommet flere kvinder på arbejdsmarkedet, er det ikke overraskende, at brancher med en høj kvindeandel har haft en positiv udvikling, mens mandefagene antalsmæssigt er gået tilbage. Udviklingen i uddannelsessystemet afspejler selvsagt denne udvikling. Det er områder med mange kvinder, der går frem og områder med mange mænd, der går tilbage.

**Tabel 1. Beskæftigede personer fordelt efter branche (i tusinder), ændring i perioden 1981-2006, samt kvindeandel i 2006.**

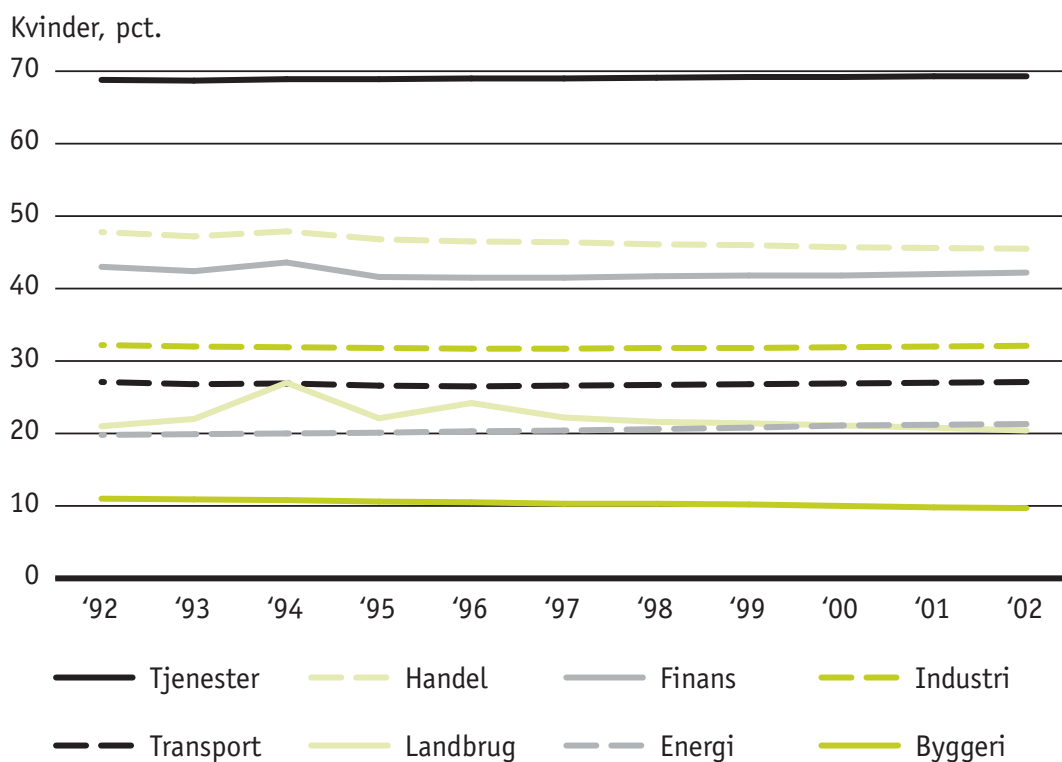
	Beskæftigede 1981 (i 1000)	Beskæftigede 2006 (i 1000)	Ændring (procent)	Branches andel i beskæftigelsen (procent)	Kvindeandel 2006 (procent)
Bygge og anlæg	180	179	-0,6	6,5	9.1
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	200	91	-54,5	3,3	20.8
Energi- og vandforsyning	16	14	-12,5	0,5	23.1
Transport, post og tele	179	172	-3,9	6,2	26.7
Industri	481	381	-20,8	13,8	31.3
Finansiering og forretningsservice	176	398	126,1	14,4	43.9
Handel, hotel og restauration	436	509	16,7	18,5	44.2
Offentlige og personlige tjenester	871	990	13,7	35,9	68.7
I alt <sup>1</sup>	2552	2755	8,0		46.9

1) Gruppen med uoplyst erhverv er udeladt. Kilde: Statistisk Årbog 2007. Tabel 112 og 113.

I tabel 1 kan man se, at arbejdsmarkedet falder i tre næsten lige store dele: Offentlige og personlige tjenester, der omfatter offentlige tjenester, undervisning, sundheds- og socialområdet, oplysning, kultur og fritid samt anden personlig service som fx frisør og kosmetolog. Denne branche er den eneste, hvor kvinderne er i flertal. Den dækker halvdelen af alle beskæftigede kvinder og ligger hovedsageligt i den offentlige sektor. Branchen er vokset med 14 pct. i perioden og må forventes at vokse yderligere. Inden

for Handel, hotel og restauration og Finansiering og forretningservice er der omtrent lige mange mænd og kvinder. Beskæftigelsen i denne gruppe er næsten fordoblet i perioden (en vækst på 81 pct. som fortrinsvis stammer fra den finansielle sektor). Denne vækstrate må formodes at aftage i den kommende tid. Endelig er der relativt få kvinder beskæftiget inden for områderne transport, post og telekommunikation, byggeri og anlæg samt landbrug, fiskeri og råstofudvinding, energi- og vandforsyning,

**Figur 2: Kvindeandel i brancher. 1992-2002**



Kilde: Statistisk Årbog 1994 – 2004.

mens næsten halvdelen af alle mænd er beskæftiget her. Området har haft en tilbagegang i beskæftigelsen på 21 pct., der fortrinsvis stammer fra landbrug og industri. De to sidstnævnte grupper omfatter primært beskæftigelse knyttet til den private sektor. Her illustreres også en anden forskel mellem mænd og kvinder, idet kvinderne fortrinsvis er ansat i det offentlige (regioner og kommuner), mens mænd er ansat i det private erhvervsliv (og i staten).

Mens brancherne størrelsesmæssigt har ændret sig, så har kvindernes andele inden for brancherne stort set været uændrede. Figur 2

viser, hvordan kvindeandelen i de enkelte brancher har udviklet sig 1992 til 2002. Der er nogle små variationer i op- og nedadgående retning, men ikke så meget at der er tale om et ændret billede. Stigningen i kvindernes erhvervsfrekvens skyldes derfor hovedsageligt, som vist i tabel 1, ekspansionen i de brancher, hvor der er mange kvinder ansat.

## 2.2 Vertikal kønsopdeling

Tabel 1 demonstrerede på et overordnet plan den horisontale kønsopdeling, hvor mænd og kvinder i høj grad er beskæftiget i forskellige brancher. Undersøgelser viser endvidere, at opdelingen har en

**Tabel 2. Kvinders andel af beskæftigelsen opdelt efter beskæftigelses-kategori, 2006.**

Beskæftigelseskategori <sup>1</sup>	Kvindeandel (procent)	Personer i alt (i 1000)	Fordeling på beskæftigelses-kategori (procent)
Selvstændige	25,3	188	6,8
Medarbejdende ægtefælle	90,5	8	0,3
Topledere	26,2	70	2,6
Lønmodtager højeste niveau	47,5	330	12,0
Lønmodtager mellemniveau	61,2	456	16,5
Lønmodtager grundniveau	50,1	1026	37,2
Andre lønmodtagere	42,4	226	8,2
Lønmodtagere una. <sup>2</sup>	38,2	452	16,4
<b>Kvinders andel af beskæftigelsen</b>	<b>46,9</b>		
Personer i alt (i 1000)		2755	

1) Gruppen med uoplyst beskæftigelse er udeladt. 2) Lønmodtagere uden nærmere angivelse  
Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken, RAS3.

tendens til at blive skarpere, når man går ned på enkelterhverv. Træk ved den vertikale kønsopdeling er illustreret i tabel 2, hvor det er vist, hvilken andel kvinder udgør inden for de forskellige beskæftigelses kategorier.

Tabellen viser branche for branche, hvorledes kvinderne i de enkelte brancher er fordelt på beskæftigelses kategorier. Inden for de enkelte beskæftigelses kategorier er der store variationer fra branche til bran-

che. Men ser man på hver branche for sig og sammenholder andelen af kvinder i de forskellige beskæftigelses kategorier med antallet af kvinder i branchen, bekræftes den overordnede analyse: Kvinder er underrepræsenterede blandt Selvstændige og Topledere og overrepræsenterede blandt Lønmodtagere på mellemniveau. Dette vises på en mere overskuelig måde i tabel 4. Her har man igen betragtet hver branche for sig og har divideret kvindeandelen i de enkelte beskæf-

**Tabel 3. Kvinders andel af beskæftigelsen opdelt efter branche og beskæftigelses kategori, 2006.**

Branche	Beskæftigelses kategori <sup>1</sup>						Kvindeandel i branche
	Selvstændig	Medhjælpende ægtefælle	Topledelse	Lønmodtager på niveau			
				Højeste	Mellem	Øvrige	
Bygge og anlæg	3,4	93,9	7,3	13,8	26,7	8,5	9,1
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	9,6	96,1	9,9	26,0	30,2	24,8	20,8
Energi- og vandforsyning	17,2	100,0	8,4	19,2	28,1	22,9	23,1
Transport, post og tele	8,2	91,0	19,8	27,5	29,5	27,5	26,7
Industri	19,5	90,6	12,9	28,2	42,6	30,7	31,3
Finansiering og forretningsservice	27,5	86,2	20,2	27,8	47,3	50,9	43,9
Handel, hotel og restauration	30,1	82,7	21,6	37,3	41,5	47,3	44,2
Offentlige og personlige tjenester	57,1	83,7	45,5	57,2	81,2	69,4	68,7
<b>Kvindeandel</b>	<b>25,3</b>	<b>90,5</b>	<b>26,2</b>	<b>47,5</b>	<b>61,2</b>	<b>46,0</b>	<b>46,9</b>
Personer (i 1000)	188	8	70	330	456	1704	
Fordeling	6,8	0,3	2,6	12,0	16,5	16,4	

1) Uoplyst er udeladt. Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken, RAS3.

tigelses kategorier med kvindeandelen i branchen. Dette forhold antager værdien 1, hvis kvindeandelen i beskæftigelses kategorien svarer til kvindeandelen i branchen. En værdi større end 1 svarer til, at kvinder i branchen er overrepræsenterede i den pågældende beskæftigelses kategori. En værdi mindre end 1 svarer til, at kvinder er underrepræsenterede. For overskuelighedens skyld er den (lille) gruppe af medhjælpende hustruer og gruppen af uoplyste udeladt. Man ser, at selv om der er variationer mellem brancherne, så er kvinder som nævnt ovenfor underrepræsenterede blandt Selvstændige og Toplede-

re i alle brancher (forholdet er mindre end 1 i alle brancher) og overrepræsenterede blandt Lønmodtagere på mellemniveau i alle brancher (med undtagelse af Handel, hotel og restaurationsvirksomhed). For lønmodtagere på højeste niveau er billedet lidt mere broget, men der er en tendens til, at kvinderne er svagt overrepræsenteret i brancher med få kvinder og (igen svagt) underrepræsenteret i brancher med mange kvinder. For Øvrige lønmodtagere svarer kvindeandelen med små udsving til kvindeandelen i branchen. Vi skal senere sammenholde disse resultater med kvinders og mænds uddannelsesniveau.

**Tabel 4. Kvinders andel af beskæftigelsen opdelt efter branche og beskæftigelses kategori i forhold til kvinders andel i branche, 2006.**

Branche	Beskæftigelses kategori				
	Selvstændig	Toplevelse	Lønmodtager på niveau		
			Højeste	Mellemste	Øvrige
Bygge og anlæg	0.37	0.80	1.52	2.93	0.93
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	0.46	0.48	1.25	1.45	1.19
Energi- og vandforsyning	0.74	0.36	0.83	1.22	0.99
Transport, post og tele	0.31	0.74	1.03	1.10	1.03
Industri	0.62	0.41	0.90	1.36	0.98
Finansiering og forretningsservice	0.63	0.46	0.63	1.08	1.16
Handel, hotel og restauration	0.68	0.49	0.84	0.94	1.07
Offentlige og personlige tjenester	0.83	0.66	0.83	1.18	1.01
Alle	0.54	0.56	1.01	1.30	0.98

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken, RAS3.

## 3. Kvinders og mænds uddannelsesvalg

### 3.1 Uddannelse og erhverv

I det danske uddannelsessystem er der sket visse ændringer i kønsopdelingen, når man ser på uddannelsesniveau, mens der stort set ikke er ændringer, når de to køn vælger fag. Også arbejdsmarkedet er stærkt kønsopdelt både horisontalt og vertikalt. Herudfra kan man stille det spørgsmål, hvordan disse mønstre overhovedet skabes. Uddannelse har betydning for arbejdsmarkedspaceringen. Men det kan ikke forklare den store forskel, der er i kvinders og mænds arbejdsfunktioner og brancheplacering på arbejdsmarkedet. Mange uddannelser er direkte rettet mod bestemte arbejdsfunktioner og bestemte sektorer. Men der er også uddannelser, hvor arbejdsfunktionen ikke på samme måde er givet. Analyser viser, at uddannelserne åbner forskellige jobmuligheder for kvinder og mænd inden for de tre sektorer, og at kvinder og mænd med samme uddannelsesniveau er placeret med forskellige arbejdsfunktioner. Især er der en udpræget tendens til, at mænd får job, der ligger over kvindernes i kvalifikationskrav og ledelsesansvar.

### 3.2 Valg af uddannelse. Hvor skilles mænd og kvinder?

Kønsopdelingen i uddannelsessystemet viser sig på to måder både i det uddannelsesniveau, kvinder og mænd vælger, og i valg af uddannelsesområde. Valg af ungdomsuddannelse er det første sted, hvor de to køn går hver sin vej: Efter grundskolen tager flere mænd end kvinder en erhvervsfaglig uddannelse, mens flere kvinder end mænd tager en gymnasial uddannelse. På de videregående uddannelser tager flertallet af kvinderne en mellemlang videregående uddannelse, mens mændene fordeler sig mere ligeligt. Endelig er der flere mænd end kvinder, der ikke får nogen formel uddannelse. Når det gælder valg af fag, går de to køn også forskellige veje. På de erhvervsfaglige uddannelser vælger det store flertal af mændene en teknisk uddannelse, mens kvinderne er koncentreret på de merkantile og social- og sundhedsfaglige uddannelser. På de videregående uddannelser vælger mændene de teknisk-naturvidenskabelige uddannelser, mens kvinderne vælger de humanistiske fag og uddannelser inden for sundhed, social og kultur/uddannelse. Endelig vælges



samfundsvidenskabelige uddannelser i vid udstrækning af begge køn, men her er der som andre steder en udtalt tendens til en yderligere kønsmæssig differentiering, når man går ned på de enkelte fag og fagområder.

### 3.3 Erhvervskompetencegivende uddannelser

Størsteparten af de danske uddannelser er professionsuddannelser og uddannelsesvalget er i høj grad bestemt af de unges mere eller min-

dre konkrete planer om fremtidigt arbejde. Arbejdsmarkedet er således i udstrakt grad determinerende for udviklingen i uddannelsessystemet. I tabel 5 vises mænds og kvinders valg af uddannelse i 2005. Der er flere mænd end kvinder uden erhvervsuddannelse. Mændene fordeles sig i øvrigt ligeligt mellem de erhvervsfaglige og de videregående uddannelser, mens der er dobbelt så mange kvinder, der har en videregående uddannelse i forhold til en erhvervsfaglig uddannelse.

Da uddannelse principielt kan foregå hele livet, får man forskellige tal for andelen med uddannelse afhængigt af, hvordan og på hvilket tidspunkt i personernes liv man foretager opgørelserne. De følgende tabeller bygger på den såkaldte profilmodel, hvor man i modelanalysen beregner en ungdoms-

**Tabel 5. Uddannelsesprofiler i 2005 opdelt på køn, procent.**

	Kvinder	Mænd
Erhvervsfaglig uddannelse	28,7	36,3
Videregående uddannelse	51,5	35,8
Ingen erhvervskompetence	19,7	27,9

Kilde: UNI-C, Statistik og Analyse, januar 2007.

**Tabel 6. Endelig erhvervskompetence 1980-2005. Uddannelsesprofiler 25 år efter 9. klasse, opdelt på køn, procent.**

Højeste Uddannelse	Kvinder				Mænd			
	Uden erhvervs-kompetence		Med erhvervs-kompetence		Uden erhvervs-kompetence		Med erhvervs-kompetence	
	Grund-skole	Gymna-sial	Erhvervs-Faglig	Videre-gående	Grund-skole	Gymna-sial	Erhvervs-Faglig	Videre-gående
2005	10,8	8,9	28,7	51,5	18,5	9,4	36,3	35,8
2000	8,6	7,6	32,4	51,4	16,1	7,6	37,9	38,4
1990	18,6	15,1	32,5	33,8	23,0	10,4	38,0	28,6
1980	36,1	10,1	27,1	26,8	32,9	8,0	39,0	20,1

Kilde UNI-C, Statistik og Analyse, januar 2007.

årgangs forventede uddannelsesadfærd 25 år frem i tiden, hvor al adfærd i uddannelsessystemet er som i det betragtede år. Her laver man altså på grundlag af den aldersspecifikke uddannelsesopførsel i et bestemt år en sammenlagt "uddannelsesprofil", hvor man viser, hvordan befolkningens uddannelse ville være efter 25 år, hvis alle aldersgrupper opførte sig som de gjorde i det pågældende år. Man skal derfor ikke tage profilmodellerne som forudsigelser af, hvordan uddannelsessystemet vil udvikle sig, men som summariske mål for de faktiske uddannelsesvalg i et givet år. I tabel 6 er vist uddannelsesprofiler for endelig erhvervskompetence i årene 1980 til 2005, delt op på mænd og kvinder.

Ud fra uddannelsesprofilerne i 2005, så forventes det,

- at der bliver flere mænd end kvinder uden erhvervskompetencegivende uddannelse
- at flere mænd end kvinder får en erhvervsfaglig uddannelse
- at flere kvinder end mænd får en videregående uddannelse
- at mændene fordeler sig ligeligt mellem de erhvervsfaglige og de videregående uddannelser<sup>2</sup>
- at der er dobbelt så mange kvinder, der tager en videregående uddannelse i forhold til en erhvervsfaglig uddannelse.

Ser man på udviklingen i uddannelsesprofilerne i perioden 1980 til 2005, så gælder det

- at andelen, der får en erhvervskompetencegivende uddannelse, er steget væsentligt både for mænd og for kvinder
- at der i 1980 var flere kvinder end mænd uden erhvervsuddannelse. I dag er det omvendt
- at andelen med en erhvervsfaglig uddannelse har været næsten konstant. (Svagt stigende for kvinder og svagt faldende for mænd)
- at andelen med en videregående uddannelse har været stærkt stigende (fordobling) både for mænd og kvinder
- at uddannelsesniveaueet synes at være stagneret i perioden 2000-2005.

---

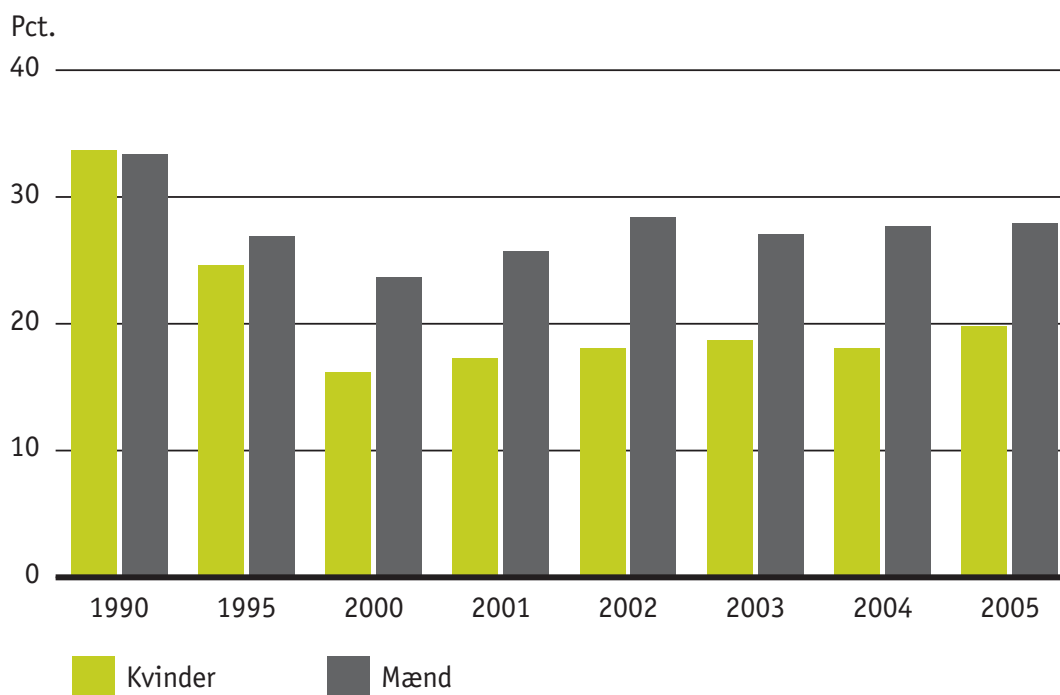
2. Opgørelsesmåden undervurderer andelen som tager en erhvervsfaglig uddannelse, idet personer der tager en videregående uddannelse på grundlag af en erhvervsfaglig uddannelse medregnes i gruppen af videregående uddannelser.

Figur 3 er også baseret på profilmodellen og viser for årene 1990, 1995 og 2000-2005, hvor stor en andel af henholdsvis mænd og kvinder i en ungdomsårgang, der ikke får en erhvervskompetencegivende uddannelse. Figuren viser ligesom tabel 6, at flere og flere har fået en uddannelse frem til år 2000, men at denne fremgang derefter er standset.

Betragter man den regionale udvikling, får man følgende billede, baseret på profilmodellen for årene 2004/5 tilpasset de nye regioner.

Det første der springer i øjnene er, at køn betyder langt mere end region, når der vælges erhvervsuddannelse. Mænds og kvinders uddannelse varierer ikke meget med geografien. Hovedstaden og Sjælland skiller sig dog mærkbart fra de tre andre regioner. Begge regioner (og især hovedstaden) har en relativ høj andel både af mænd og kvinder, der ikke får en erhvervskompetencegivende uddannelse. Hovedstaden har både for mænd og kvinder en relativ høj andel, der får en videregående uddannelse og en relativt lav andel, der får en er-

**Figur 3. Andel uden erhvervskompetencegivende uddannelse. Uddannelsesprofiler 25 år efter 9. klasse, opdelt på køn.**



Kilde: UNI-C, Statistik og Analyse, maj 2007.

**Tabel 7. Endelig erhvervskompetence 2004/5. Uddannelsesprofiler 25 år efter 9. klasse, opdelt på køn og regioner, procent.**

Højeste Uddannelse	Kvinder				Mænd			
	Uden erhvervs-kompetence		Med erhvervs-Kompetence		Uden erhvervs-kompetence		Med erhvervs-kompetence	
	Grund-skole	Gymna-sial	Erhvervs-Faglig	Videre-gående	Grund-skole	Gymna-sial	Erhvervs-Faglig	Videre-gående
Nordjylland	11,1	6,9	30,0	52,1	16,9	6,5	41,0	35,7
Midtjylland	9,3	7,1	30,5	53,2	15,1	7,6	37,3	40,0
Syddanmark	10,1	7,1	29,5	53,4	17,5	7,2	37,8	37,5
Hovedstaden	11,4	8,6	24,6	55,5	19,3	10,1	29,8	40,8
Sjælland	11,9	6,9	30,6	50,6	19,4	8,1	39,2	33,2

Kilde UNI-C, Statistik og Analyse, maj 2007.

hvervsfaglig uddannelse (især for mændenes vedkommende). I region Sjælland er der både for mænd og kvinder en relativ lav andel, der får en videregående uddannelse og en tendens til, at andelen der får en erhvervsfaglig uddannelse, ligger lidt over gennemsnittet.

### 3.4 Ungdomsuddannelser

Valg af ungdomsuddannelse er i høj grad bestemmende for, hvilken erhvervsuddannelse man får. Det er derfor interessant at se, hvordan kvinder og mænd fordeler sig på ungdomsuddannelserne. Dette er vist i tabel 8.

Her ser man, at næsten alle (både piger og drenge) begynder på en ungdomsuddannelse. Når mange alligevel ikke får en uddannelse, er det ikke uddannelsesviljen, der mangler. Problemet er dem, der falder fra under underdannelsesforløbet og ikke kommer i gang med noget nyt.

**Tabel 8. Påbegyndt ungdomsuddannelse 2005. Uddannelsesprofiler 25 år efter 9. klasse, opdelt på køn, procent.**

	Overgang efter 9. klasse til		
	Erhvervsfaglig	Gymnasial	Andet
Kvinder	31,9	64,4	3,7
Mænd	47,0	47,8	5,4
I alt	39,6	55,9	4,6

Kilde: UNI-C, Statistik og Analyse, maj 2007.

Ud fra uddannelsesprofilerne i 2005, så forventes det at

- 81,2 pct. gennemfører en ungdomsuddannelse (84,3 pct. af kvinderne og 78,2 pct. af mændene)
- yderligere 4,1 pct. gennemfører en videregående uddannelse uden forudgående ungdomsuddannelse (ikke vist)
- andelen med en ungdomsuddannelse er stagneret i perioden 2000-2005
- efter 1990 har en større andel af kvinderne end af mændene gennemført en ungdomsuddannelse
- flere kvinder end mænd får en gymnasial uddannelse
- flere mænd end kvinder får en erhvervsfaglig uddannelse
- flere kvinder end mænd får både en gymnasial og en erhvervsfaglig uddannelse
- andelen med en gymnasial uddannelse er fordoblet i perioden fra 1980 til 2005 for både mænd og kvinder
- andelen af kvinder med en erhvervsfaglig uddannelse er i perioden 1980 til 2005 vokset fra 28,8 til 33,7. Andelen af mænd har været næsten konstant (43,3 pct. i 1980 og 43,1 pct. i 2005)
- der er ikke store regionale forskelle (Tabel ikke vist). Mest markant er, at relativt få mænd

**Tabel 9. Afsluttet ungdomsuddannelse 1980-2005. Uddannelsesprofiler 25 år efter 9. klasse, opdelt på køn, procent af ungdomsårgang.**

	Kvinder				Mænd			
	Erhvervsfaglig	Gymnasial	Begge	I alt <sup>1</sup>	Erhvervsfaglig	Gymnasial	Begge	I alt <sup>1</sup>
2005	22,4	50,6	11,3	84,3 (89,2)	33,2	36,9	8,1	78,2 (81,5)
2000	24,9	46,5	15,3	86,6 (91,4)	37,5	33,6	9,5	80,6 (83,9)
1990	22,3	41,9	13,7	74,4 (77,0)	36,3	30,0	9,2	74,4 (77,0)
1980	24,1	31,3	4,7	60,0 (63,1)	38,9	20,9	4,2	64,0 (67,1)

1) Cirka 4 pct. af en ungdomsårgang får en videregående uddannelse uden en gymnasial ellers erhvervsfaglig uddannelse. Tallet i parentes angiver det antal, som forventes enten at afslutte en ungdomsuddannelse eller at tage en videregående uddannelse uden forudgående ungdomsuddannelse. Tallet angiver således den andel af en ungdomsårgang, der har studie- og/eller erhvervskompetence.

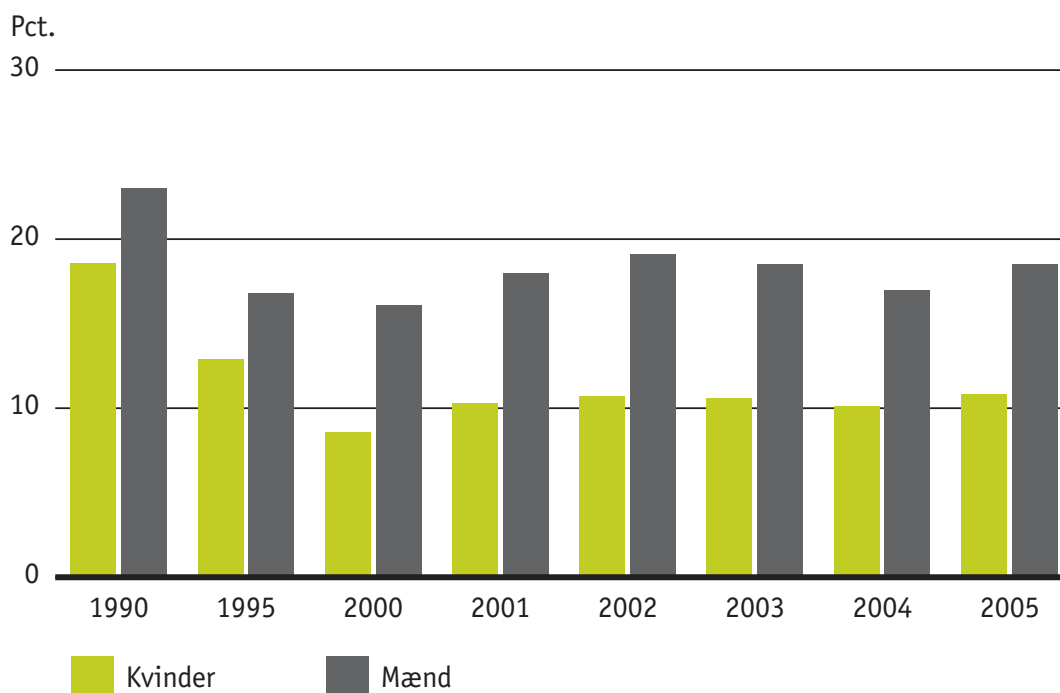
Kilde: UNI-C, Statistik og Analyse, maj 2007.

i hovedstaden (26,7 pct.) forventes at få en erhvervsfaglig uddannelse, jf. tabel 7.

Opsummerende kan man sige, at kvinderne uddanner sig mere end mændene. Næsten 90 pct. af kvinderne får enten studie- eller erhvervskompetence, mens det kun gælder for godt 80 pct. af mændene. Ydermere kan man konstatere, at kvinderne siden 1990 har haft en større andel med forventet dobbeltuddannelse, altså

både en gymnasial og en erhvervsfaglig uddannelse. Ser man på Globaliseringsrådets mål om, at 95 pct. skal have en ungdomsuddannelse, er det klart, at der i høj grad er brug for kønsspecifikke tiltag i lyset af, at man skal have så mange flere drenge med. Til gengæld kan man også se af tabellen, at der er brug for nogle andre tiltag end dem, man har prøvet hidtil, idet andelen med en kompetencegivende uddannelse har stået stille siden 2000.

**Figur 4. Andel af ungdomsårgang, der hverken har ungdomsuddannelse eller videregående uddannelse. Uddannelsesprofiler 25 år efter 9. klasse, opdelt på køn.**



Kilde: UNI-C, Statistik og Analyse, maj 2007.

### 3.5 De erhvervsfaglige uddannelser

Det danske arbejdsmarked er i høj grad kønsopdelt (afsnit 2). Kvinder er overrepræsenteret inden for regioner og kommuner, mens mænd er overrepræsenteret inden for staten og den private sektor. Kvinder er primært ansat inden for omsorg, uddannelse og kontor, mens mænd er ansat i de mere håndværksprægede brancher, og dette smitter af på uddannelsessystemet i et kompliceret samspil mellem uddannelsesniveau, fag og beskæftigelse. I tabel 1 vistes, at brancher med høj

kvindeandel har haft en positiv udvikling, mens mandefagene antalsmæssigt er gået tilbage. I det følgende vil vi se på, hvordan dette afspejler sig i de erhvervsfaglige uddannelser.

Tabel 10 understreger kønsopdelingen på det erhvervsfaglige område. Mere end halvdelen af mændene er uddannet inden for de to områder Teknik og Jern- og Metal, hvor der kun er 5,5 pct. kvinder blandt de uddannede. Til gengæld er mere end halvdelen af kvinderne uddannet inden for Sundhed og

**Tabel 10. Afgang med eksamen fra erhvervsfaglige uddannelser, opdelt på køn. 2005<sup>1</sup>**

	Mænd	Kvinder	I alt	Kvindeandel (procent)
<b>I alt</b>	<b>13.014</b>	<b>16.058</b>	<b>29.072</b>	<b>55.2</b>
Sundhed	432	7.238	7.670	94.4
Pædagogisk	162	863	1.025	84.2
Handel og kontor	2.349	5.021	7.370	68.1
Grafiske	157	288	445	64.7
Service	226	379	605	62.6
Levnedsmiddel og husholdning	780	1.208	1.988	60.8
Bygge og anlæg	232	182	414	44.0
Jordbrug og fiskeri	949	383	1.332	28.8
Transport mv.	683	84	767	11.0
Tekniske	3.969	233	4.202	5.5
Jern og metal	3.073	179	3.252	5.5
Sikkerhed	2	.	2	0.0

1) På grund af de erhvervsfaglige uddannelsers modulopbygning og de deraf følgende overgangs- og videreuddannelsesmuligheder svarer antallene ikke umiddelbart til antallene i de foregående tabeller.

Kilde: Statistisk Årbog 2007 tabel 69

Pædagogik, hvor mændene kun udgør 6,8 pct.

Tabel 11 bygger igen på profilmødelen og viser, hvor stor en andel af en ungdomsårgang, der vil opnå en erhvervsfaglig uddannelse inden for de tre hovedområder (Merkantile, Tekniske, Sosu mv).

Her ser man

- at mere end to tredjedele af mænd med erhvervsfaglig uddannelse vil have en teknisk uddannelse
- at kvinderne antages at ville fordele sig mere ligeligt, med social- og sundhedsområdet som det største område (næsten 40 pct.)
- at der ville være flest kvinder både på det merkantile og på social- og sundhedsområdet, mens der vil være langt flest mænd på det tekniske område.

Ser man på udviklingen i uddannelsesprofilerne i perioden 1980 til 2005, så gælder det

- at det tekniske område stabilt har omfattet 25 pct. af alle mænd og knap 10 pct. af alle kvinder
- at det merkantile område – specielt for kvindernes vedkommende – har oplevet en stor tilbagegang
- at social- og sundhedsområdet for kvindernes vedkommende har oplevet en stor vækst.

Opsummerende kan man sige, at der i de sidste 25 år på det overordnede plan ikke er sket de store ændringer i andelen, der vælger de erhvervsfaglige uddannelser. Kvinderne har i et vist omfang forladt de merkantile uddannelser, men til gengæld er der kommet flere på social- og sundhedsuddannelserne. For mange af områderne gælder

**Tabel 11. Erhvervsfaglige uddannelser 1980-2005. Uddannelsesprofiler 25 år efter 9. klasse, opdelt på køn og hovedområde, procent af ungdomsårgang.**

	Kvinder				Mænd			
	Merkantile	Tekniske	Sosu mv.	I alt	Merkantile	Tekniske	Sosu mv.	I alt
2005	9.8	7.8	11.1	28.7	6.6	25.4	4.3	35.4
2000	13.4	8.4	10.6	32.4	7.3	28.8	1.8	37.9
1990	19.3	9.1	4.2	32.5	11.5	24.4	2.0	38.0
1980	18.5	5.3	3.3	27.1	8.2	26.6	4.3	39.0

Kilde: UNI-C, Statistik og Analyse, maj 2007.



det dog, at indholdet i uddannelserne har undergået væsentlige forandringer.

### 3.6 De videregående uddannelser

Tabel 12 omhandler de videregående uddannelser og bygger også på profilmodellen. Den viser, hvor stor en andel af en ungdomsårgang der vil opnå hhv. en kort, en mellem-lang og en lang videregående uddannelse (herefter forkortet til KVU, MVU, LVU).

Tabellen viser, at for ungdomsårgang 2005 forventes det, at

- 45 pct. af alle får en videregående uddannelse
- Mere end halvdelen af alle kvinder får en videregående uddannelse

- Næsten en tredjedel af alle kvinder får en MVU
- Hos både kvinder og mænd tager godt 5 pct. en KVU
- Der er næsten lige mange mænd på MVU og LVU
- Der er dobbelt så mange kvinder på MVU som på LVU.

Ser man på udviklingen i uddannelsesprofilerne i perioden 1980 til 2005, så gælder det at

- både for mænd og kvinder er andelen med en videregående uddannelse næsten fordoblet i perioden
- både for mænd og kvinder er LVU vokset mest relativt, men mere for kvinder end for mænd.
- MVU er vokset for både mænd og kvinder men mest for kvinder<sup>3</sup> (både absolut og relativt)

**Tabel 12. Videregående uddannelser 1980-2005. Uddannelsesprofiler 25 år efter 9. klasse, opdelt på køn, procent af ungdomsårgang.**

	Kvinder				Mænd			
	KVU	MVU	LVU	I alt	KVU	MVU	LVU	I alt
2005	5.1	30.0	16.4	51.5	6.1	16.1	13.6	37.6
2000	6.5	31.5	13.3	51.4	10.9	15.6	12.0	38.4
1990	4.6	21.7	7.4	33.8	6.6	13.2	8.8	28.6
1980	4.5	18.5	3.8	26.8	3.6	10.5	6.0	20.1

Kilde: UNI-C, Statistik og Analyse, maj 2007.

3. En del af væksten skyldes, at en række store kvindeuddannelser (pædagog, sygeplejerske) i perioden er gået fra at være korte til at være mellemlange videregående uddannelser.

- udviklingen i MVU er ujævn, men det skyldes, at uddannelserne har ændret karakter og at en del (kvinde)uddannelser (sygeplejerske, pædagog) er gået fra at være KVU til at være MVU.

Der findes ikke mange undersøgelser af baggrunden for denne udvikling i uddannelsesmønsteret, men en stor del af forklaringen skal findes i et kompliceret samspil mellem de unges uddannelsespræferencer og dimensioneringen af uddannelsessystemet, noget vi skal vende tilbage til.

## Fakta. Videregående uddannelser

### Korte videregående uddannelser

De korte videregående uddannelser (fx byggetekniker, korrespondent med et sprog, politibetjent) har to års uddannelse ovenpå en ungdomsuddannelse og de kan indeholde praktisk oplæring.

### Mellemlange videregående uddannelser

De mellemlange videregående uddannelser har 2-4 års teoretisk uddannelse efter en ungdomsuddannelse (fx folkeskolelærer, sygeplejerske og diplomingeniør).

Uddannelserne er professionsrettede og kendetegnede ved at kombinere teori og praktik i et sammenhængende uddannelsesforløb. Uddannelser på dette niveau, der opfylder visse kriterier, kan opnå titlen professionsbachelor.

### Lange videregående uddannelser

De lange videregående uddannelser har mere end fire års teoretisk uddannelse, hvis der ikke er en forudgående bacheloruddannelse, fx civilingeniør og teolog.

De fleste lange videregående uddannelser består af en kandidatoverbygning af normalt to års teoretisk uddannelse efter bacheloruddannelsen, fx cand. scient.

Kilde: Statistisk Årbog 2007

## Fakta. Ungdomsuddannelser

### Erhvervsfaglige uddannelser

De erhvervsfaglige uddannelser omfatter uddannelser ved handelsskoler, tekniske skoler samt landbrugs-, søfarts-, social- og sundhedsskoler. Uddannelserne er en blanding af praktisk oplæring på arbejdspladsen og skoleophold.

### Gymnasiale uddannelser

Gymnasiale uddannelser kan være en almen studentereksamen, det kan være hf, eller det kan være en erhversgymnasial uddannelse (højere handelseksamen, hhx, eller højere teknisk eksamen, htx). En gymnasial eksamen giver mulighed for at søge ind på en videregående uddannelse.

Kilde: Statistisk Årbog 2007

## 4. Frafald på erhvervsuddannelserne

### 4.1 "Krisemaksimering"

Der er i dag stor opmærksomhed på den del af en ungdomsårgang, som ikke får en uddannelse. Det kunne på mange måder være positivt, hvis det førte til, at der blev gjort noget seriøst for restgruppen. Imidlertid kan man få en følelse af, at der er en ideologisk bestemt komponent i diskussionen om restgruppen, hvor det ses som politisk bekvemt at opbygge et billede af en mangelfuldt kvalificeret arbejdsstyrke. Man prøver på at få det til at se ud som om, at det står vældig galt til, man kan sige, at der foregår en slags "krisemaksimering", og set fra et kønssynspunkt er det interessant, at det især er drengene/mændene, der gøres til skurke (eller ofre). Ganske vist er det rigtigt, at kvinderne i dag får mere uddannelse end mændene, men man må ikke glemme, at det faktisk er mændene, der klarer sig bedst på arbejdsmarkedet – uddannelse eller ej.

Det første eksempel er hentet fra Konkurrenceevneredegørelsen '07:

*"Stort set alle unge påbegynder en ungdomsuddannelse, men mange falder fra. På erhvervsuddannel-*

*sernes grundforløb er det ca. tre ud af ti, der ikke gennemfører. Efter flere års faldende fuldførelsesprocenter på grundforløbet var andelen uændret fra 2004 til 2005. På det efterfølgende hovedforløb er det to ud af ti, der ikke gennemfører."*

Konkurrenceevneredegørelsen 2007

Her påpeges ganske rigtigt noget, som ofte overses i uddannelsesdiskussionerne, nemlig at over 95 pct. af en ungdomsårgang går i gang med en ungdomsuddannelse. Det er ikke uddannelsesviljen, der mangler. Til gengæld giver de frafaldstal, der nævnes, et alt for pessimistisk billede af gennemførelsesprocenterne på de erhvervsfaglige uddannelser. Frafaldstallene er i sig selv rigtige nok, men hvis man vil vurdere, hvor mange der gennemfører en uddannelse, så er man nødt til at tage hensyn til, at der er mange elever, der begynder på flere uddannelser efter hinanden (eller på samme uddannelse flere gange). De bliver så talt med flere gange. Hvis det for eksempel var sådan, at alle der begyndte på en uddannelse faldt fra på den første uddannelse, og så begyndte på en ny uddannelse og gennemførte den, ville man have en frafaldspro-

cent på 50 pct., men 100 pct. ville få en uddannelse. Hvis man vil krisemaksimere, vælger man at lægge vægt på de 50 pct., men det vil ikke give et retvisende billede af situationen.

Restgruppen og frafaldet på erhvervsuddannelserne behandles også i et baggrundspapir til Globaliseringsrådet.

*”Restgruppen består hovedsageligt af mænd, og den største del af restgruppen består af unge, der er faldet fra erhvervsuddannelserne [...] Det er karakteristisk, at 83,4 pct. af kvinderne gennemfører en kompetencegivende ungdomsuddannelse, mens kun 77,2 pct. af mændene gennemfører. Af den andel, som aldrig opnår en ungdomsuddannelse, vil flere mænd komme fra en afbrudt erhvervsuddannelse end kvinder – det gælder for henholdsvis 14,9 pct. af mændene mod 9,5 pct. af kvinderne. Andelen der kommer fra en afbrudt gymnasial uddannelse, adskiller sig kun ganske lidt fra hinanden.”*

[www.globalisering.dk/multimedia/  
Faktabilag\\_EUD\\_Restgruppe.pdf](http://www.globalisering.dk/multimedia/Faktabilag_EUD_Restgruppe.pdf)

Her bliver restgruppen i krisemaksimeringens navn gjort større end den egentlig er, idet man udelader de 4 pct., der forventes at fuldføre en videregående uddannelse, uden

først at have gennemført en kompetencegivende ungdomsuddannelse (se fx tabel 9). Derefter påpeges det, at de fleste i restgruppen kommer fra de erhvervsfaglige uddannelser. Hvad havde man ventet? For det første er erhvervsuddannelserne det sted, hvor de uddannelsesmæssigt svage bliver henvist til, idet der ikke er frit optag til de gymnasiale uddannelser (man skal være erklæret egnet eller bestå en prøve).

Yderligere er det sådan, at mange der falder fra en gymnasial uddannelse, skifter til en erhvervsfaglig uddannelse, før de eventuelt går helt ud af uddannelsessystemet, mens der ikke er mange, der går den anden vej (se mere i afsnit 5.2 om hierarki og prestige i ungdomsuddannelserne). At der er flere drenge end piger, der falder fra, kan også hænge sammen med, at ufaglærte mænd arbejdsmæssigt klarer sig bedre end ufaglærte kvinder, og at arbejdsmarkedet i dag, særligt for mænd, har en række attraktive beskæftigelsesmuligheder, der ikke er uddannelsesdækkede i det danske system. (Se afsnit 8.1 om oplevelsesøkonomi og interaktive medier.) Allermest væsentligt er det dog at pege på den betydning, som manglen på praktikpladser har. Enhver seriøs undersøgelse af frafaldet på de fag-

lige uddannelser ville sætte tal på, hvor stor en del af frafaldet der skyldtes manglende uddannelsesmuligheder og som ikke har noget at gøre med hverken de unge eller uddannelserne.

At pege på disse forhold er ikke ensbetydende med at mene, at de erhvervsfaglige uddannelser er gode nok, som de er. I systemet mangler både ressourcer og viden. Men et seriøst arbejde for at formindske fx frafaldet bør tage sit udgangspunkt i de faktiske forhold og ikke i ideologisk begrundede fejlrepræsentationer af området.

## 4.2 Frafald

Selv om frafaldsprocenterne på uddannelser ikke direkte kan sige noget om, hvor mange der i sidste ende gennemfører en uddannelse, så kan de sige noget om de enkelte uddannelser, selv om man også her

skal være forsigtig med alt for basante konklusioner. I tabel 13 er vist tilgang og afbrud på de erhvervsfaglige grundforløb i årene fra 1996 til 2005,

Man ser, at tilgangen til de erhvervsfaglige grundforløb både for mænd og kvinder har været svagt stigende gennem perioden, mens antallet af afbrudte uddannelsesforløb er steget voldsomt (fra 2.400 til 15.700). Billedet er næsten det samme for hovedforløbene, dog er frafaldet knap så stort. Gennemførelsesprocenterne for hele erhvervsfaglige forløb er vist i tabel 14, hvor man kan se, at gennemførelsesprocenten i perioden er gået fra to tredjedele til halvdelen, med en lidt højere gennemførelsesprocent for kvinder end for mænd. Beregnet på denne måde siger frafaldsprocenterne som oven for nævnt imidlertid mere om uddannelserne end om den andel af de

**Tabel 13. Tilgang og afbrud på de erhvervsfaglige grundforløb 1996-2005, opdelt på køn.**

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Tilgang</b>										
Kvinder	15.505	15.607	15.957	17.268	19.614	17.899	17.870	18.269	18.903	19.688
Mænd	22.996	21.245	22.296	23.747	26.554	23.553	23.005	23.876	25.122	25.830
<b>Afbrud</b>										
Kvinder	1.280	1.323	1.831	2.362	3.684	4.058	4.057	4.581	4.955	6.412
Mænd	1.154	1.155	1.742	3.198	4.781	5.457	5.340	6.093	6.690	9.260

Kilde: <http://www.uddannelsesstatistik.dk/pls/>

studerende, der i den sidste ende fuldfører et uddannelsesforløb. Studerer man profilmodeller for de enkelte år, ser det da også ud som om, at både den stigende tilgang og det stærkt stigende frafald i høj grad skyldes, at den enkelte elev i gennemsnit har flere uddannelsesafbrud nu end tidligere.

Koncentrerer man sig om frafaldet på de enkelte uddannelser, har Arbejderbevægelsens Erhvervsråd i 2004 beregnet frafald opdelt på indgang og køn, som vist i tabel 15.

Tabellen viser, at der er stor forskel på frafaldsprocenterne på de

forskellige områder. Det Merkantile område har den laveste frafaldsprocent, mens frafaldsprocenten på området Fra jord til bord er næsten tre gange så stor. Kvinderne har større frafaldsprocenter end mændene på de mandedomerede områder (fx Mekanik, transport og logistik, Bygge og anlæg, Håndværk og teknik), mens mændene omvendt har større frafaldsprocenter end kvinderne på de områder (fx Service), hvor kvinderne er i flertal. Det koster simpelthen at være mønsterbryder. Den følgende tabel illustrerer frafaldet på de enkelte uddannelsesforløb. Tabellen er opdelt både på køn og etnicitet

**Tabel 14. Gennemførelsesprocent på de erhvervsfaglige uddannelser i perioden 1996-2005. Mænd, kvinder og samlet.**

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Kvinder	68,6	69,9	69,2	65,4	61,3	60,1	55,7	55,3	53,5	54,2
Mænd	64,7	64,7	62,1	58,7	55,6	51,0	53,5	51,5	47,4	48,2
Alle	66,7	67,4	65,9	62,3	58,6	55,9	56,0	53,4	50,4	51,2

Kilde: <http://www.uddannelsesstatistik.dk/pls/>

**Tabel 15. Frafald på erhvervsuddannelsernes hovedforløb opgjort på indgang og køn, procent.**

Køn	Teknologi og kommunikation	Bygge og anlæg	Håndværk og teknik	Fra jord til bord	Mekanik, transport og logistik	Service	Merkantil
Kvinder	16,5	27,0	24,6	30,2	36,3	22,0	12,2
Mænd	15,2	18,3	17,1	32,4	21,6	29,1	13,0
Total	15,4	19,1	17,5	31,3	22,2	22,5	12,5

Kilde: Frafald på erhvervsuddannelsernes hovedforløb. AER, marts 2004

og viser et eksempel på det komplicerede samspil mellem uddannelse, køn og etnicitet, som der findes mange steder på uddannelsesområdet.

Der er store udsving i gennemførelsesprocenterne med en tendens til, at frafaldet både for mænd og kvinder er størst på grunduddannelsen og man ser, at det i høj grad

**Tabel 16: Fuldførelsesprocenter på de erhvervsfaglige uddannelser 2005 opgjort på indgange, køn og etnicitet.**

	Danske		Indv./ Efterk.		Alle	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Erhvervsfaglige uddannelser	<b>55,1</b>	50,5	<b>47,4</b>	29,9	<b>54,2</b>	48,2
Erhvervsfaglige grundforløb	<b>70,6</b>	70,5	<b>64,6</b>	56,0	<b>69,8</b>	68,7
Erhvervsfaglige grundforløb merkantile	<b>81,5</b>	77,2	<b>69,9</b>	60,6	<b>79,9</b>	73,9
Erhvervsfaglige grundforløb tekniske	59,7	67,7	<b>56,0</b>	51,3	59,3	65,9
Grundforløb, teknologi og kommunikation	34,3	52,7	29,7	37,1	33,7	50,8
Grundforløb, bygge og anlæg	65,6	71,7	<b>82,9</b>	55,9	66,3	70,3
Grundforløb, håndværk og teknik	40,8	62,3	<b>48,2</b>	44,4	41,8	60,5
Grundforløb, fra jord til bord	<b>64,3</b>	62,1	<b>64,0</b>	51,2	<b>64,3</b>	60,8
Grundforløb, mekanik, transp. & logistik	44,0	57,7	30,6	41,5	43,4	55,9
Grundforløb, service	<b>45,2</b>	30,0	<b>47,9</b>	39,2	<b>45,7</b>	36,7
Grundforløb, social og sundhed	<b>83,7</b>	78,2	<b>74,1</b>	46,6	<b>82,4</b>	73,3
Erhvervsfaglige hovedforløb mv.	<b>80,7</b>	78,6	<b>78,7</b>	64,8	<b>80,5</b>	77,4
Erhvervsgrunduddannelse (egu)	59,8	62,1	<b>55,8</b>	48,4	59,3	60,4
Hovedforløb, handel og kontor	<b>88,4</b>	88,4	<b>88,9</b>	82,0	<b>88,4</b>	88,0
Erhvervsfaglige tekniske uddannelser	76,9	81,4	<b>79,9</b>	70,4	77,2	80,5
Hovedforløb, håndværk og teknik	64,2	81,9		76,2	66,7	81,5
Hovedforløb, bygge og anlæg	70,8	83,9	70,1	71,8	70,9	83,3
Hovedforløb, teknologi og kommunikation	<b>87,5</b>	85,0	<b>89,1</b>	75,3	<b>87,7</b>	84,0
Hovedforløb, service	<b>85,3</b>	73,5	<b>85,4</b>	56,0	<b>85,4</b>	67,8
Hovedforløb, mekanik, transp. & logistik	70,2	81,6		70,0	69,9	80,8
Hovedforløb, levnedsmidler og jordbrug	<b>68,9</b>	66,1	<b>64,3</b>	58,8	<b>68,5</b>	65,4
Erhvervsfaglige social- og sundhedsudd.	<b>79,1</b>	63,7	<b>77,1</b>	64,0	<b>78,9</b>	63,8
Pædagogisk grunduddannelse (pgu) m.v.	<b>89,3</b>	75,3	<b>86,2</b>	84,3	<b>89,0</b>	76,3
Social- og sundhedshjælper	<b>77,2</b>	58,3	<b>75,7</b>	62,2	<b>77,0</b>	59,3
Social- og sundhedsassistent	<b>77,7</b>	61,7	<b>75,7</b>	63,2	<b>77,5</b>	61,7

Kilde: <http://www.uddannelsesstatistik.dk/pls/>

er de samme uddannelser, der har det store frafald – uanset køn og etnicitet. Imidlertid er der uddannelser, hvor der stor forskel på mænds og kvinders gennemførelsesprocenter, eksempelvis Grundforløb i teknologi og kommunikation og i håndværk og teknik, hvor mænd har langt mindre frafald og Hovedforløb i service, hvor kvinder har markant mindre frafald. I tabellen er de uddannelsesforløb, hvor kvinderne har det mindste frafald, vist med fed skrift. Ser man først på de etnisk danske elever, viser de enkelte uddannelsesforløb samme tendens som tidligere. Kvinderne klarer sig bedst på kvindeuddannelserne og mændene på mandeuddannelserne. Anderledes forholder det sig for gruppen af indvandrere/efterkommere. Her har kvinderne i næsten alle tilfælde højere gennemførelsesprocent end mændene, og for kvindernes vedkommende er der på de fleste områder ikke nogen væsentlig forskel på gennemførelsesprocenten for etnisk danske og indvandre- re/efterkommere. Resultaterne peger på, at der er et kompliceret samspil mellem frafald, køn og etnicitet, som man må analysere og tage hensyn til, hvis frafaldet skal nedbringes.

### 4.3 Social- og sundhedsuddannelserne

Blandt de erhvervsfaglige uddannelser er Sundhed og Pædagogik de mest udprægede kvindeområder med 95 pct. kvinder blandt de nyuddannede (se tabel 10). Løn og rekruttering til området har aktuelt været diskuteret meget og disse kvindedominerede uddannelser spiller fx en stor rolle i den nyligt (juni 2007) indgåede Trepartsaftale.

*”Regeringen, KL, Danske Regioner, LO og AC er enige om, at det er et mål, at der skal være frit optag og praktikplads til alle elever på uddannelserne til social- og sundheds- hjælper og -assistent. For at komme nærmere dette mål øges den årlige dimensionering for perioden 2008-2015 med 1.100 elever. [...] Regeringen, KL, Danske Regioner, LO og AC er enige om for perioden 2008-2015 at øge den årlige dimensionering af den pædagogiske grunduddannelse med 1.000 elever.”*

Trepartsaftale. 17. juni 2007

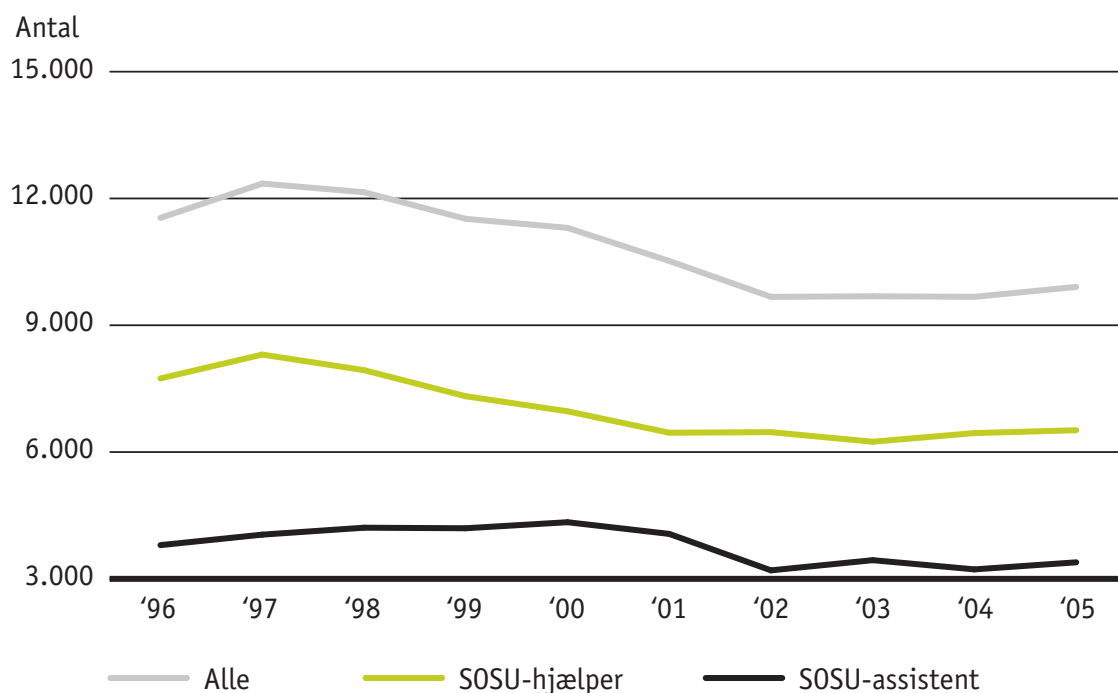
Der er aktuelt stor brug for sosu-uddannede, og oprettelse af nye pladser er en fornuftig beslutning. Man skal imidlertid gøre sig klart, at manglen på sosu-området (og blandt sygeplejersker og læger) er politikerskabt. Det er amterne/regionerne og kommunerne, der står for uddannelseskontrakter og prak-



tikpladser, og det nuværende efterslæb er blevet skabt af disse instanser igennem en række år, hvor der har været mange afviste ansøgere (og det har hovedsageligt været kvinder). Ydermere kan man se (figur 5), at optag af 1.100 flere på uddannelserne til social- og sundhedshjælper og -assistent ikke bringer antallet op på det niveau, som man har haft tidligere. Fx var optaget 12.300 på de to uddannelser i 1997, mens det i 2005 kun var på 9.900. Selv med de nye uddannelsespladser er man således langt fra det niveau, vi havde for 10 år siden, og

mange frygter, at man ikke kan få fyldt de nye pladser. Den manglende oprettelse af uddannelsespladser, på et område hvor der er stor brug for arbejdskraften, genfinder man på de videregående uddannelser (se afsnit 7.2), og det er typisk kvindeuddannelser, det drejer sig om. Trepartsforliget omkring sosu-uddannelserne er helt parallelt med det, man har set omkring kvindeuddannelserne på de videregående uddannelser, sygeplejersker, radiografer, socialrådgivere, hvor man ikke oprettede de nødvendige pladser i de perioder, hvor

**Figur 5. Årligt optag på social- og sundhedsuddannelserne 1996-2005. Sosu-hjælper, sosu-assistent og samlet.**



Kilde: <http://www.uddannelsesstatistik.dk/pls/>

der var stor tilgang til studierne – med den nuværende arbejdskraftmangel til følge. Endnu en tankevækkende bemærkning omkring kvindeuddannelserne finder man i øvrigt i et svar fra undervisningsministeren til Folketingets uddannelsesudvalg 23. maj 2007, hvor det præciseres, at ”ingen sosu-skoler må stille **unødige** (min udhævning) krav til ansøgerne.”

#### 4.4 Mangel på praktikpladser

Det erhvervsfaglige område er karakteriseret ved, at selv om der mangler arbejdskraft på et område, og selv om der er interesserede ansøgere på området, har man ingen mekanismer, der skaffer uddannelsespladserne. Det kan være de private arbejdsgivere, der nok vil have arbejdskraft, men ikke vil have besværet med at uddanne den, eller det kan være regionerne (amterne) eller kommunerne, der gerne vil have sosu-hjælpere og sosu-assistent, men ikke vil oprette uddannelsespladser. Trepartsaftalen er et sigende eksempel på dette. Også på de erhvervsfaglige uddannelser har kvinderne de største problemer, når det gælder at få uddannelsespladser. Vi så ovenfor, at det i Trepartsaftalen var et mål ”at der skal være frit optag og praktikplads til alle elever på uddannelserne til social- og sundheds-hjælper og -assistent”.

På handelsskolerne og de tekniske skoler er/har der været frit optag på grunduddannelserne, mens den store barriere er praktikpladserne, og dem har kvinder sværere ved at finde end mænd, selv om der i den senere tid er kommet flere pladser. (De særlige forhold for elever af anden etnisk herkomst behandles ikke her). Andelen der ikke har en praktikplads, varierer meget mellem fagene, men kvinderne er i klart overtal blandt dem, der mangler pladser, set i forhold til, hvor mange de udgør af det samlede antal elever. I december 2006 var der således på erhvervsuddannelserne (EUD) registreret 4.800 praktikpladssøgende, og næsten halvdelen af disse (2.357) var kvinder. Men kvinderne udgjorde kun en tredjedel (32 pct.) blandt dem, der havde en uddannelseskontrakt. I alt var der 11 pct. af kvinderne mod 5 pct. af mændene, der manglede en praktikplads. At kvinder har sværere end mænd ved at få en praktikplads gælder også, hvis man ser på de enkelte fag. De eneste undtagelser er fag med mange kvinder, hvor mændene er i overtal blandt dem, der ingen praktikplads har. Dette gælder i fire ud af de fem fag, hvor der er mere end 65 pct. kvinder. I de decidede kvindefag er det altså mændene, der har problemer. Utraditionelle valg gør det således

svært at finde en praktikplads. Denne konklusion er foruroligende, hvis man ønsker et mindre kønsopdelt arbejdsmarked.

## 4.5 Arbejdsformidling og køn

Af de foregående afsnit fremgår det, at det er svært at være mønsterbryder på de erhvervsfaglige

**Tabel 17. Praktikpladssøgende opdelt efter køn og fag.**

Område	Uddannelseskontrakter		Praktikpladssøgende (procent)	
	I alt	Kvindeandel (procent)	Kvinder	Mænd
Struktør, Brolægger og Tagdækker	893	1	0	0
Træfagenes Byggeuddannelse	6.645	1	7	3
Murer- og Stenhugger- og Stukkatorfaget	2.656	1	0	6
Elfagets Uddannelsesnævn	4.410	1	11	2
VVS, Blik. mv.	1.901	1	0	3
Metalindustrien	10.755	3	8	9
Snedkerfaget	573	8	25	6
Transport	1.213	10	19	10
Slagter	1.067	25	2	1
Anlægsgartneri	781	26	16	4
ALLE	62.689	32	11	5
Gastronomuddannelsen	2.251	34	7	7
Grafisk	641	38	19	11
Bager-, Konditor-, Møller- etc	759	39	0	1
Handelsuddannelsen	1.601	40	11	3
Maler	2.491	41	22	12
Jordbrug	870	49	48	16
Finanssektoren	1.444	52	0	1
Detailhandelsuddannelser	7.253	61	7	2
Tjeneruddannelsen	567	65	0	4
Kontoruddannelserne	5.999	76	8	3
Optikerfaget	557	78	0	2
Ernæringsass.	563	92	6	16
Frisør	2.083	95	0	8
Tandklinikassistent	1.015	100	33	-

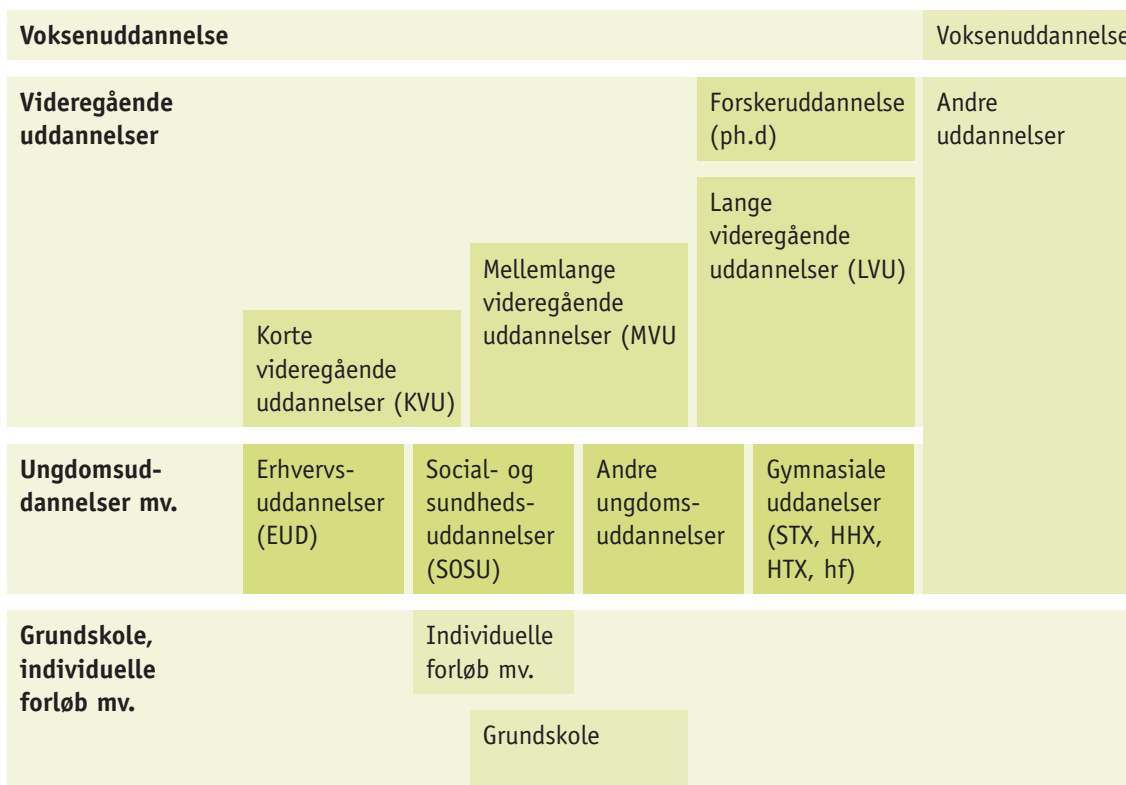
1) Procentdel praktikpladssøgende er udregnet i forhold til det samlede antal, der enten har en uddannelseskontrakt eller er praktikpladssøgende

Kilde: UVM 2007. Praktikpladssituationen

uddannelser. Mænd på kvindeuddannelser og kvinder på mandeuddannelser har sværere ved at finde praktikpladser og har generelt større frafald på uddannelserne, end dem der vælger kønskonformt. De samme erfaringer havde man med den tidligere mandefagsstrategi, hvor de kvinder, der kom ind i mandefagene, havde større frafald under uddannelsen og større arbejdsløshed end mændene bagefter.

I lyset af dette kan man så stille spørgsmålstegn ved, at det i Arbejdsformidlingen er blevet gjort til et succeskriterium at formidle kønsutraditionelt. Det er utvivlsomt vigtigt at være med til at fjerne barrierer for et frit uddannelsesvalg. Men når man ser på, hvor dårligt både kvinder og mænd klarer sig på utraditionelle områder, er det urimeligt at tilskynde til, at de svageste på arbejdsmarkedet skal bruges til spydspidser i en sådan omstilling.

## Fakta. Uddannelsessystemet



Kilde: Undervisningsministeriet, Uddannelsesguiden.dk, <http://www.ug.dk>

## 5. De gymnasiale uddannelser

### 5.1 Gymnasial linje og videre uddannelse

De gymnasiale uddannelser spiller på mange måder en nøglerolle i uddannelsessystemet, fordi det er dem, der regulerer adgangen til de videregående uddannelser. Tabel 8 viste overgang efter 9. klasse, hvor 40 pct. begynder på en erhvervsfaglig uddannelse og 55 pct. begynder på en gymnasial uddannelse. Ikke alle gennemfører og mange skifter undervejs, men alt i alt forventes 62 pct. af kvinderne og 45 pct. af mændene at få en gymnasial uddannelse (tabel 9).

**Tabel 18. Fuldførte gymnasiale uddannelser, 2005.**

	Kvinder	Mænd	Kvinde-Procent
Almengymnasial	13.124	7.763	62,8
Matematisk	4.935	4.732	51,1
Sproglig	5.389	1.600	77,1
Hf	2.561	1.285	66,6
Erhvervsgymnasial	5.686	5.881	49,2
Hhx	5.282	4.153	56,0
Htx	404	1.728	19,0
<b>I alt</b>	<b>18.806</b>	<b>13.644</b>	<b>58,0</b>

Kilde: Danmarks Statistik: Statistikbanken, Uddannelse og kultur, tabel U391.

Tabel 18 viser, hvordan mænd og kvinder fordelte sig på de gymnasiale uddannelser i 2005. Der var nogenlunde lige mange kvinder og mænd på de erhvervsgymnasiale uddannelser totalt, men kvinderne var i overtal på højere handelseksamen, Hhx (56 pct. var kvinder), og mændene var helt dominerende på den tekniske studentereksamen, Htx (80 pct. var mænd). Kvinderne var i overtal på de almen-gymnasiale uddannelser (63 pct. var kvinder). Lige mange mænd og kvinder tager en matematisk studentereksamen, mens der er et stort overtal af kvinder, der tager en sproglig studentereksamen eller vælger Hf.

Valg af gymnasial uddannelse er nært forbundet med planer om fremtidig beskæftigelse og fremtidigt uddannelsesvalg. Holt et al. (2006) har undersøgt sammenhæng mellem indledende uddannelse og erhvervskompetencegivende uddannelse for 26-30-årige mænd og kvinder i 2003.

- For de 26-30-årige med en gymnasial uddannelse er lidt under 90 pct. (lidt flere af mændene end af kvinderne) i gang med eller

har afsluttet en erhvervskompetencegivende uddannelse, mens godt 10 pct. ingen erhvervskompetencegivende uddannelse får.

- For de 26-30-årige, der er sluttet på grundskoleniveau, får halvdelen en erhvervsfaglig uddannelse, mens 10 pct. får en kort (mændene) eller mellemlang (kvinderne) videregående uddannelse. 40 pct. (lidt flere af kvinderne og lidt færre af mændene) får ingen kompetencegivende uddannelse.

Tager man omvendt udgangspunkt i de erhvervskompetencegivende uddannelser og ser, hvilke grunduddannelser de unge kommer med, havde næsten alle på de lange videregående uddannelser en gymnasial uddannelse. På de mellemlange videregående uddannelser havde godt 80 pct. af både kvinder og mænd en gymnasial uddannelse. Og selv om det ikke krævedes, så var der næsten ligeså mange på de korte videregående uddannelser med en gymnasial uddannelse (80 pct. af kvinderne og 60 pct. af mændene). Endelig havde 35 pct. af kvinderne og 20 pct. af mændene på de erhvervsfaglige uddannelser en gymnasial uddannelse. Her er det helt overvejende Hhx det drejer sig om. Dette er endnu en understregning af, at kvinder dobbeltuddanner sig.

Når det gælder kvinders generelt højere gymnasiefrekvens, så kan man konstatere, at de typiske kvindeuddannelser altid har haft adgangsbegrænsning, og det har derfor været hensigtsmæssigt for pigerne at forbedre deres optageschancer ved at tage en gymnasial uddannelse. Man kan se "opgraderingen" af fx pædagog- og sygeplejerskeuddannelsen fra kort til mellemlang videregående uddannelse (jf. afsnit 3.6), som en reaktion på, at der allerede var en stor pulje af (kvindelige) ansøgere med en gymnasial uddannelse.

Mandeuddannelserne har ikke været konkurrenceudsatte på samme måde, og en gymnasial uddannelse har heller ikke i særlig grad været en konkurrencefordel på de faglige uddannelser, der er de typiske "mandeuddannelser". Mænd har derfor ikke haft den samme tilskyndelse til at tage en gymnasial uddannelse som kvinder, og mandeuddannelserne er derfor ikke blevet "opgraderet" på samme måde som kvindeuddannelserne. Men uanset at uddannelser som sygeplejerske og pædagog er blevet gjort til mellemlange videregående uddannelser, hvor studentereksamen er et krav, og kvinderne på den måde har fået kredit for uddannelsesindsatsen, så ser man ovenfor, at kvinder stadig i højere

grad end mænd dobbeltuddanner sig ved at tage to uddannelser på samme niveau.

## 5.2 Hierarki og prestige

De gymnasiale uddannelser betragtes principielt som en vifte af uddannelser med hver sin profil. I virkelighedens (elevernes) verden er der imidlertid et velforstået hierarki mellem uddannelserne, som det fx er formuleret i ”Fagbevægelsens forslag til nye veje i uddannelsespolitikken”:

*”Unge valg af uddannelse er knyttet til en social rangordning af uddannelserne, fordi uddannelserne bruges til at sortere de unge i forhold til den fremtidige placering på arbejdsmarkedet og i samfundet. I midten af 90’erne blev det dokumenteret, at gymnasiet rangerede højest, så kom handelsskolen og sidst teknisk skole, og det er grundlæggende ikke ændret.”*

Fagbevægelsens forslag til nye veje i uddannelsespolitikken, 2004

Mette Pless og Noemi Katznelson har undersøgt unges uddannelsesvalg og overgang fra grundskole til uddannelse eller arbejde. På baggrund af deres observationer har de lavet elevprofiler for de unge, der overvejer henholdsvis en gymnasial uddannelse, handelsskole og teknisk skole. Nedenfor er gen-

givet nogle typiske træk, der bekræfter opfattelsen af det gymnasiale hierarki.

- Gymnasial: Flest piger, forældre med længerevarende uddannelse. Kan lide at gå i skole og klarer sig godt.
- Teknisk skole: Flest drenge, forældre med kort eller ingen uddannelse. Fokuserer på det praktiske arbejdsliv. Mange bryder sig ikke om at gå i skole.
- Handelsskole. Midt i mellem. Dog en overvægt af piger med mindre gode karakterer. En del (særlig drenge) er usikre på, hvad de vil.

Pless og Katznelson formulerer problemet om hierarki på følgende måde:

*”De ”praktiske” og ”boglige” uddannelser placeres af de unge i et hierarki, hvor sidstnævnte har den højeste status. Der er således ikke tale om, at de opfatter ungdomsuddannelserne som en vifte af tilbud men som et hierarki, hvor nogle uddannelser har højere status end andre. Således antydes en for de erhvervsrettede uddannelser uheldig uddannelsespolitisk situation, idet de erhvervsrettede uddannelsers utidssvarende image betyder, at de sammenlignet med de øvrige ungdomsuddannelser har vanskeligt*

*ved at tiltrække også de bogligt orienterede unge samtidigt med, at de erhvervsrettede uddannelser i stigende grad kræver boglige færdigheder af de unge, for at de kan gennemføre og siden hen opnå tilknytning til arbejdsmarkedet.”*

Pless og Katznelson, 2005

Med forslaget om nye veje i uddannelsespolitikken ønsker fagbevægelsen at etablere en reel ligeværdighed mellem de forskellige ungdomsuddannelser og vil sikre, at de

*”unge skal have mulighed for at tage udgangspunkt [...] i deres egne forudsætninger, ønsker og ideer til, hvad de vil arbejde med og hvordan. De skal ikke som i dag primært vælge hvilket uddannelsesniveau, de vil slutte på.”*

Man foreslår 12 års skolegang, oprettelse af samlede centre for alle ungdomsuddannelser og stiller forslag om at

*”Der udvikles to nye erhvervsgymnasiale retninger. En pædagogisk-social-sundhedsorienteret og en medie-kreativ-musisk orienteret efter modellen fra de erhvervsgymnasiale retninger, vi kender på det merkantile og tekniske felt.”*

Fagbevægelsens forslag til nye veje i uddannelsespolitikken, 2004)

Argumentet er, at der er meget store beskæftigelsesområder på de to felter og at en række især KVU (korte videregående uddannelser) og MVU (mellemlange videregående uddannelser) med fordel kunne bygge videre på et mere målrettet ungdomsuddannelsesforløb. Man kunne måske tilføje, at de to linjer ganske givet også ville svare til mange unges interesser, hvis linjerne kunne få en fornuftig placering i det samlede system af ungdomsuddannelser.

Forslaget om to nye gymnasielinjer løber imidlertid ind i to af de gymnasiale uddannelsers dilemmaer. Det første handler om, at to ekstra gymnasielinjer kan komme til at betyde, at erhvervsuddannelserne rykker endnu længere ned på ungdomsuddannelserne prestige-rangstige. Og altså bliver søgt af færre unge trods lighedsformålet med oplægget. Det anden handler om, at man risikerer at få to skarpt kønsopdelte gymnasielinjer. Ud fra de unges valg i dag må en pædagogisk-social-sundhedsorienteret linje forventes at blive en næsten ren kvindelinie, mens en medie-kreativ-musisk linje vil blive en linje med drenge-dominans, hvad der også vil påvirke statushierarkiet.

I forhold til de gymnasiale uddannelser er organisatoriske forslag



ikke nok. Det handler også om en oprydning i fastlåste hierarkier, i adgangskrav og i status for læring knyttet til henholdsvis teori og praksis.

### 5.3 Uddannelsesretorik

Det ovenfor beskrevne prestigehierarki understøttes i høj grad af den officielle uddannelsesretorik, i hvilken man finder en konsekvent, men måske utilsigtet, nedvurdering af de erhvervsfaglige uddannelser. Et eksempel er følgende citat fra Danmarks Evalueringsinstitut om drenge der ”stagnerer” på ungdomsuddannelserne.

*”Der er en større andel mænd end kvinder, der er **stagneret** [min udhævning] på grundskole- eller ungdomsuddannelsesniveau (gymnasiale uddannelser og erhvervsuddannelser.)”*

Danmarks Evalueringsinstitut 2005:20

Det er altså fremtidens håndværkere, man omtaler som personer, der er ”stagneret” på en ungdomsuddannelse. Tilsvarende ser man, at mens Globaliseringsrådet sætter præcise mål for de videregående uddannelser (mindst 50 pct. af en ungdomsårgang), så satser man ”bare” på, at 95 pct. får en ungdomsuddannelse uden at diskutere, om det skal være en kompetencegivende erhvervsuddannelse eller en

gymnasial uddannelse, hvad der synes at være ligegyldigt. Det er vanskeligt at se dette som andet end en nedvurdering af de faglige uddannelser i tråd med Evalueringsinstituttets udsagn om, at de repræsenterer uddannelsesmæssig ”stagnation”. Et tredje eksempel kan man finde i regeringens ”Nationale strategi for styrkelse af natur, teknik og sundhed i hele uddannelsessystemet”. Denne koncentrerer sig udelukkende om folkeskolen og de videregående uddannelser, mens de erhvervsfaglige uddannelser kun nævnes i en enkelt bisætning. Eksempelvis indeholder strategien intet om (de kvindedominerede) Sosu-uddannelser på trods af deres store betydning i sundhedssystemet. Det viser sig nemlig, at ”sundhed” i den nationale strategi handler om produktion og ikke om behandling, hvorfor kvinder også kun inddrages under punktet ”Hvordan etableres nye videregående uddannelser inden for natur, teknik og sundhed, der stimulerer ikke mindst kvindelige ansøgers interesse for at søge disse uddannelser? ”

De gymnasiale uddannelsers indbyrdes prestige kan naturligvis også aflæses af de bevillinger, som de får, hvad der illustreres af den aktuelle underfinansiering af handelsskolerne i forhold til de almene gymnasier.

## 6. Uddannelse, advancement og køn

I afsnit 2.2 undersøgtes mænd og kvinders placering på brancher og beskæftigelses kategorier og man så, at der var flere mænd end kvinder, der havde topplaceringer i erhvervslivet. I dette afsnit vil vi undersøge sammenhængen mellem uddannelse, advancement og køn. Holt et al (2006) har undersøgt sammenhængen mellem branche, beskæftigelses kategori, uddannelse og køn. I tabel 19 er der på baggrund af deres tal for hver branche angivet, hvor stor en andel

af kvinder og mænd med henholdsvis grundskole, gymnasial, erhvervsfaglig og kort videregående uddannelse, der er topledere eller lønmodtagere på højeste niveau.

Går man tabellen igennem, ser man (med én undtagelse), at hvis man sammenligner mænd og kvinder i samme branche og med samme uddannelsesniveau, så er der altid en større andel af mændene end af kvinderne ansat i topstillinger (topleder eller lønmodtager

**Tabel 19. Andel af kvinder og mænd der er beskæftiget som topledere eller som lønmodtager på højeste niveau, opdelt efter uddannelsesniveau og branche.**

Højeste uddannelse Branche	Grundskole		Gymnasial		Erhvervsfaglig		KVU	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Bygge og anlæg	4,9	6,7	14,6	21,4	4,3	6,7	3,6	18,6
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	3,9	5,6	15,9	21,9	4,1	6,3	7,7	7,0
Energi- og vandforsyning	2,2	2,4	22,9	42,7	3,5	3,8	8,6	8,7
Transport, post og tele	3,1	5,3	6,7	12,9	3,7	6,1	5,8	10,8
Industri	1,9	3,8	17,7	30,1	4,3	7,5	6,7	20,2
Finansiering og forretningservice	7,5	22,5	31,6	53,6	15,1	32,7	13,9	36,0
Handel, hotel og restauration	15,1	20,8	20,2	35,7	12,2	20,7	9,5	24,6
Offentlige og personlige tjenester	4,3	13,2	37,7	61,2	6,7	18,9	15,6	19,3

Kilde: Holt et al (2006) bilag 5

på højeste niveau). Sammenligner man mænd, der kun har en grundskoleuddannelse, med kvinder med en erhvervsfaglig uddannelse, så har mændene en større andel af topstillinger end kvinderne i seks ud af de otte brancher. Ser man på mænd og kvinder, der har en gymnasial uddannelse som højeste uddannelse (og altså ikke har nogen erhvervskompetencegivende uddannelse), så har de i alle brancher en større andel af topstillingerne end kvinder med en erhvervsfaglig eller en kort videregående uddannelse.

For mænd og kvinder med samme uddannelse har mænd altså gennemgående større chance for at have en ledende stilling, end kvinder har. Som et andet resultat viser tabellen, at både mænd og kvinder uden erhvervskompetencegivende uddannelse har en ikke forsvindende chance for at indehave topstillinger. Det gælder i særlig grad personer med en gymnasial uddannelse. De klarer sig i gennemsnit bedre end dem, der har en erhvervsfaglig eller en kort videregående uddannelse. Tabellen er med til at underminere en del af de gængse forklaringer (kvinders manglende/anderledes uddannelse) på mænds højere placering på arbejdsmarkedet, men det kræver detaljerede kønsopdelte undersø-

gelser at kunne gå ind i sådanne diskussioner.

Et eksempel, hvor man decideret mangler oplysninger om køn, finder man i LO's undersøgelse "Beskæftigelse og løn for personer med en merkantil eller teknisk kort videregående uddannelse (KVU)" fra januar 2007. Et af formålene med undersøgelsen var at afdække, om de beskæftigede KVU'ere uddannelsesmæssigt er overkvalificerede i forhold til de job, de bestrider.

Resultatet var bl.a.

- Blandt de tekniske og merkantile KVU'ere er omkring halvdelen ansat i stillinger, der svarer til eller kræver en højere uddannelse end KVU.
- Blandt de merkantile KVU'ere er op imod 35 pct. ansat i stillinger, der fordrer et lavere uddannelsesniveau end en KVU. Det er især inden for stillingstypen kontor, hvor 25 pct. er ansat, at de merkantile KVU'ere ansættes trods uddannelsesmæssig overkvalifikation.
- Blandt de tekniske KVU'ere er 24 pct. ansat i stillinger, de er uddannelsesmæssigt overkvalificerede til at bestride.

I undersøgelsen var de ansatte ikke delt op på køn, så det er ikke

til at vide, om det er kvinder eller mænd, der er ansat i stillinger, som de er overkvalificerede til (i forhold til tabel 19 ville man nok gætte på, at det er kvinder). Det ville imidlertid have forhøjet undersøgelsens værdi, hvis man havde kun-

net svare på spørgsmål om køn, og det havde været enkelt at inkludere køn i undersøgelsen. Man kan sige, at dette er et skoleeksempel på, hvilken nytte man kan have af at se på sine aktiviteter med et kønsblik.

## 7. Manglende tilpasning

### 7.1. Der har altid været adgangsbegrænsning for kvinder

Adgangen til de traditionelle kvindeuddannelser har altid været begrænset. Indførelse af adgangsbegrænsning på universiteterne faldt tidsmæssigt sammen med, at kvinderne i begyndelsen af 70'erne i større tal søgte ind på de lange videregående uddannelser. Og det var "kvindeområderne", humaniora, pædagogik og sundhedsvidenskab, der blev reduceret, mens samfundsvidenskab og de deciderede mandeområder, teknik og naturvidenskab voksede. Der var i perioden en klar korrelation mellem antallet af mænd på et område og antallet af nye uddannelsespladser. Jo flere mænd, jo flere nye pladser blev der oprettet. Det betød, at adgangskvo-

tienterne på kvindeområderne generelt blev langt højere end på de uddannelser, der først og fremmest søgtes af mænd. Uddannelsesplanlægningen var tilpasset den daværende regerings -krav om offentlige besparelser og ønske om at se de vareproducerende erhverv som det væsentligste beskæftigelsesområde. I 1990'erne viste det sig imidlertid nødvendigt at genoprette (nogle af) de nedlagte pladser på de humanistiske, pædagogiske og sundhedsvidenskabelige områder. Trods dette har der fra 1991 været et (lille) flertal af kvinder, blandt dem der begyndte på de lange videregående uddannelser, mens kvinderne længe har udgjort et flertal blandt de afviste – fra universiteterne og fra de videregående uddannelser generelt.

**Tabel 20. Totalafviste ved optag under koordinerede tilmelding 2006 opdelt på uddannelsesniveau.**

	Totalafviste			Kvindeprocent
	Kvinder	Mænd	I alt	
Universiteter	3.471	2.355	5.826	59,6
Mellemlange videregående udd.	2.859	1.426	4.285	66,7
Korte videregående uddannelser	407	370	777	52,4
I alt	6.737	4.151	10.888	61,9

Kilde: <http://www.kot.dk/KOT/statistik>.

## 7.2. 11.000 totalafviste

På grund af de decentrale optag og uddannelsernes modulopbygning, hvor der kan være barrierer mellem overgange langt inde i uddannelsen, er det vanskeligt at sætte tal på, hvor mange der afvises fra de erhvervsfaglige uddannelser. Det kan man til gengæld på de videregående uddannelser, hvor der er centraliseret optag. I 2006 var der fx 11.000 afviste, hvoraf flertallet (62 pct.) var kvinder, og det er stadig kvindeuddannelserne, der har de højeste adgangskrav.

De 11.000 afviste illustrerer den manglende tilpasning, der stadig er mellem dimensioneringen af uddannelsesstilbudene og de unges uddannelsesønsker, og de næsten 7.000 afviste kvinder viser, at denne manglende tilpasning stadig rammer kvinderne hårdest. På dette punkt kan man notere sig den modsætning, der ligger i, at selv om regeringens Globaliseringsråd har gjort det til en væsentlig fremtidig målsætning, at 50 pct. af en ungdomsårgang skal have en videregående uddannelse, er uddannelserne i dag altså dimensioneret sådan, at der er 11.000 afviste ansøgere (og en lang række ledige uddannelsespladser i fag uden søgning). Oprettelse af uddannelsespladser til blot en tredjedel af de afviste ville være

tilstrækkeligt til at opfylde Globaliseringsrådets mål. Det er således vigtigt her at bemærke, at det ikke er uddannelsesviljen hos de unge, der mangler. Problemet er den manglende tilpasning mellem studiepladser og studieønsker. Det samme gør sig i høj grad gældende på de erhvervsfaglige uddannelser. Her har der hidtil været frit optag til grundforløbet, mens begrænsningerne har vist sig gennem manglen på praktikpladser og begrænsningerne på skolepraktikken, og som det blev vist i afsnit 4.1, så har manglen på praktikpladser en sammenhæng med køn.

På alle uddannelsesområder gælder det, at de manglende uddannelsespladser forklæres med arbejdsmarkedsbehov. Som det blev vist ovenfor, dækker dette ofte over ideologisk bestemte ønsker om at fremme en bestemt samfundsudvikling. Eksempelvis har ingeniøruddannelserne og it-uddannelserne i mange år har haft ledig uddannelseskapacitet, samtidig med at uddannelser som læge, jordemoder, medievidenskab og psykologi har haft mange flere ansøgere, end der var studiepladser. Erfaringerne synes således at vise, at de uddannelsessøgende ikke i særlig høj grad lader sig påvirke af de officielle prioriteringer i uddannelsessystemet, men at størsteparten af de unge tidligt har fore-

stillinger om, hvad de vil – og ikke vil – med deres liv og søger at vælge den vej gennem uddannelsessystemet, der giver dem de bedste chancer for at realisere deres ønsker. De 11.000 totalafviste understøtter det-

te synspunkt. Efterspørgslen retter sig ikke ind efter udbudet, og ved at sammenligne de afviste kan man konstatere, at det i høj grad er samme uddannelser der år efter år har ledige pladser.

## 8. Efter- og videreuddannelse

### 8.1 Udenfor

Til en diskussion af det kønsopdelte uddannelsessystem hører også en diskussion af dem, der er udenfor. I Globaliseringsrådets udspil fra 2006 skal 95 pct. have en ungdomsuddannelse. Ikke alle kan imidlertid finde plads i et uddannelsessystem, der ikke har viden eller ressourcer til at uddanne dem. Endvidere er en stor gruppe af disse unge hverken rustet fagligt og socialt til at klare en uddannelse. De passer ikke ind i det etablerede uddannelsessystem og har måske mere brug for at få arbejds erfaring frem for endnu et uddannelses tilbud. De fleste i denne gruppe er drenge. Det forventes, at disse unge skal ind på de erhvervsfaglige uddannelser. Reform 2000 blev gennemført for at formindske frafaldet på erhvervsuddannelserne, men tallene viser tydeligt, at den ikke har haft den ønskede virkning. Nu bliver der foretaget nye ændringer af strukturen på erhvervsuddannelserne, men her mangler igen både penge og viden. Fx indgår køn ikke på nogen seriøs måde i de analyser, der har ligget til grund for ændringen.

På den anden side er der en lang række iværksætterprægede erhverv, hvor der simpelthen ikke eksisterer adækvate uddannelser, og som det i mange tilfælde er dygtige og ressourcerstærke unge, der vælger. Det er af gode grunde svært at sætte tal og køn på disse erhverv, men der er både mande- og kvindeområder iblandt. I LO's publikation Øje på uddannelse 2005/04 beskrives fx det område, man kan betegne som "Velværeservice", der er en meget forskelligartet klynge af private servicevirksomheder, der primært målretter deres ydelser mod personlig service inden for velvære og sundhed. Af eksempler kan nævnes: Private sundhedsklinikker, frisører, fitness, stressbehandling, alternativ medicin, genoptræning, mm. Om uddannelse konkluderes det:

*"Der er behov for et offentligt udbud af velværeserviceuddannelser. Branchen har et behov for et offentligt kvalitetsstempel. Det er af afgørende betydning, at der skabes formel anerkendelse og evt. autorisation. Der skal skabes respekt om uddannelse og kompetencer."*



Et andet område er de såkaldte kreative erhverv, der overalt i verden har påkaldt sig stigende interesse, fordi værdiskabelsen og beskæftigelsesudviklingen langt overstiger det, man ser inden for traditionel service. Også her er der mange, der kvalificerer sig uden om det etablerede uddannelsessystem, enten fordi der ikke er uddannelsespladser nok, eller fordi der ikke er de rigtige tilbud. Her er tale om iværksættervirksomhed inden for musik, film, medievirksomhed, webdesignere, spiludviklere osv., og det er et område, der fortrinsvis tiltrækker unge mænd. I Øje på uddannelse 2005/04 analyseres således de ”nye interaktive medier og underholdning”, der udgør en ganske betydelig del af de kreative erhverv.”

Ser man på velværeindustrien, så er det i høj grad et kvindeområde, og det vil være vigtigt at få inddraget hele dette område i en diskussion af det kønsopdelte uddannelsessystem og arbejdsmarked, ligesom etableringen af formelle uddannelsespladser ville løse mange problemer for unge piger, der i dag risikerer at blive snydt af private kursusudbydere. Interaktive medier og underholdning er en mandebbranche, som er præget af høj grad af selv læring/praksislæring. Erfaringer fra andre brancher tilsiger, at oprettelse af formelle uddan-

nelser en forudsætning for at få kvinder ind på området. Om det så er nok, er dog et åbent spørgsmål. Der er ikke mange kvinder på de eksisterende uddannelser.

Det ville være oplagt at koble kampanjer om flere i uddannelse med et mere kraftfuldt krav om tidssvarende uddannelser. I sit ”Fagbevægelsens forslag til nye veje i uddannelsespolitikken” er et af LO’s forslag, at der skal ske ”tilpasning af uddannelsesudbuddet til nye strukturer på arbejdsmarkedet, således at alle brancher bliver uddannelsesdækket”, og man kritiserer trægheden og konservatismen i beslutningerne om de erhvervsfaglige uddannelser:

*”Det er dog i den uddannelsespolitiske diskussion på EUD-området en meget kortsigtet horisont, der har præget planlægningen. Uddannelsesbehovene diskuteres i forhold til helt umiddelbare arbejdsmarkedsbehov her og nu. De eksisterende EUD’er har været ganske gode til at tilpasse sig umiddelbare ændringer i de brancher, man traditionelt har orienteret sig mod. Til gengæld har det været sværere at etablere nye ”uddannelsespositioner” i brancher og beskæftigelsesområder, der ikke allerede har uddannelsestraditionen (fx it- og servicebranchen).”*

Her kunne man så tilføje, at en mere fremsynet tilpasning af uddannelserne eksplicit skulle inddrage et kønsperspektiv.

## 8.2 Livslang læring

I diskussionen om det kønsopdelte uddannelsessystem må man også medtage begrebet ”livslang læring” og de alternative og kønnede måder, som folk skaffer sig uddannelse på. Ser man på kursister på voksen- og efteruddannelse, så er mændene fortrinsvis på AMU-kurserne, mens kvinderne er på de almindelige uddannelser. Mange, der er registreret som ufaglærte har i virkeligheden betydelige mængder af uddannelse. Undersøgelser tyder også på, at selv om visse ufaglærte grupper er udsatte, så klarer de ufaglærte sig ikke bare forholdsvis godt på arbejdsmarkedet i dag, men må også forventes at gøre det i fremtiden. Plougmann (2001) skriver fx:

*”Ikke-faglærte har mange forskellige karriereveje baseret på en høj fleksibilitet. [...] En stor del af de ikke-faglærte har, ifølge deres egne udsagn, en situation på arbejdsmarkedet, der er bedre end andre faggruppers. [...] der er mange ikke-faglærte, der udfører ledelsesopgaver, idet 34 pct. af alle der udfører ledelsesfunktioner, er ikke-faglærte.”*

AMS 2001:11-12

Ser man på tabel 19, så bekræfter den Plougmanns analyse, idet der i de fleste brancher er et betydeligt antal ufaglærte, der har topstillinger. Dette gælder dog i højere grad for mænd end for kvinder. Manglende uddannelse betyder også her noget forskelligt for kvinder og mænd.

## 8.3 Adgang til efteruddannelse

Uddannelse har i høj grad været kvinders vej ind på arbejdsmarkedet. Livslang læring redefinerer spørgsmålet om fordeling af uddannelsesressourcer. I et globalt perspektiv har kvinder mindre adgang til uddannelse end mænd. Danmark og de fleste andre udviklede lande har gratis uddannelse på primært og sekundært niveau. Det gælder imidlertid ikke for voksenuddannelse og efteruddannelse, hvor arbejdsgiverne er langt den største eksterne kilde til økonomisk støtte. Og her er der stor forskel på, både hvad kvinder og mænd modtager, og på hvad lønmodtagerne på forskellige niveauer modtager. Livslang læring er et vigtigt uddannelsespolitisk spørgsmål og har fx spillet en betydelig rolle i de netop overståede trepartsforhandlinger. Det er imidlertid betegnende, at spørgsmålet om at sikre kvinder efteruddannelse på lige fod med mænd ikke har væ-

ret berørt. Det gælder også, at LO's egne udspil ikke eksplicit tager spørgsmålet om sikring af både mænds og kvinders efteruddannelse op. Når man ser på, hvorledes mænd uden formel erhvervs-kompetencegivende uddannelse klarer sig på arbejdsmarkedet, er det meget betænkeligt, at man ikke i højere grad inddrager køn i spørgsmålet om efteruddannelse.

Et andet kønsaspekt af den livslange læring er imidlertid, at mange, specielt mange mænd, afviser at deltage i efteruddannelse. På den ene side er det klart, at dem der ikke har fået deres del af samfundets uddannelsesressourcer skal have ret til efteruddannelse. På den anden side må efteruddannelse ikke blive en tvang, hvor i øvrigt velfungerende personer sendes på skolebænken. Man kan se i tabel 19, at mange (mænd) uden uddannelse klarer sig udmærket på arbejdsmarkedet. Det samme viser Peter Plougmans undersøgelser. Skylder fagbevægelsen ikke sine medlemmer åbent at sige, at efteruddannelse, som det praktiseres og diskuteres i dag, også er en del af en værdikamp, hvor den praksislæring, som er en del af de fagligt uddannedes styrke, nedvurderes til

fordel for teori og kurser, der kontrolleres af arbejdsgiverne og det formelle uddannelsessystem?

#### 8.4 Realkompetence og køn

Samme overvejelser kan man gøre sig i forbindelse med realkompetencevurderinger. Det er vigtigt for alle på arbejdsmarkedet at få kredit for deres reelle kompetencer, men her kan man igen frygte, at det vil vise sig lettere at få øje på mændenes kompetencer end kvindernes. Når ufaglærte opnår topstillinger, har det i høj grad beroet på "realkompetencevurdering", og resultaterne i tabel 19 kunne tyde på, at det har været lettere at se mændenes kompetencer. Det er en vigtig opgave for fagbevægelsen at sikre, at kvinderne får deres kompetencer anerkendt på lige fod med mændenes, og det kommer ikke af sig selv, fordi vort samfund er så vant til at vurdere mandlige kompetencer over de kvindelige, som det fx også demonstreres i debatten om ligeløn. Et andet aspekt af realkompetencevurderingen er krav om, at arbejdet tilrettelægges, således at der sker en reel kvalificering, og at dette også sker på kvindearbejdspladserne.

## 9. Perspektiver og kommentarer

Det er vanskeligt at vurdere, hvilken vej udviklingen egentlig går, når det gælder kønsopdeling i uddannelsessystemet. På den ene side har kvindernes større deltagelse på uddannelsesområdet skabt fag og institutioner med større ligestilling, på den anden side er der sket en vækst i de rene kvindeområder. Samtidig sker der hele tiden nye segregeringer, der ikke fanges af de eksisterende kategorier.

Drenge og piger vil noget forskelligt med deres liv, og drenge og pigers forskellige livsstrategier anviser dem forskellige spor i skolen og i det videre uddannelsessystem. Pigernes aktuelle uddannelses- og erhvervsvalg svarer i høj grad til deres forestillinger om det gode liv, selv om de ikke svarer til de herskende prioriteringer i uddannelsessystemet.

Ligestilling mellem mænd og kvinder på uddannelsesområdet og på arbejdsmarkedet drejer sig ikke bare om opblødning af det kønsopdelte uddannelses- og erhvervsvalg. Det drejer sig om reel lighed i adgang til uddannelse: Kvinder og mænd skal have samme adgang til at få opfyldt deres uddannelses-

ønsker, og have samme muligheder i uddannelsessystemet. Tilrettelæggelse og adgangsbetingelser på de enkelte uddannelser skal tilgodes både kvinder og mænds forudsætninger og behov. Der skal ske en ligeværdig vurdering af kvinder og mænds formelle og uformelle kompetencer.

LO er en vigtig aktør i uddannelsespolitikken. Samtidig har LO en ambitiøs mainstreamingspolitik, hvor køn skal inddrages på alle niveauer og i alle planer, analyser og redegørelser. Men ser man fx på et udspil som ”Fagbevægelsens forslag til nye veje i uddannelsespolitikken”, eller den tidligere nævnte undersøgelse af KVVU’ers arbejdsplacering, så indeholder de ikke noget om køn. Det siger, at et første skridt ville være at mainstreame LO’s egne analyser og uddannelsesudspil. Der skal simpelthen sættes køn på alle steder – ikke bare i et særligt afsnit om kvinder.

Køn er som en lup, og når man ser gennem den, opdager man ting, man ellers ikke ville se. En gennemført kønsopmærksomhed kræver hårdt arbejde, men skulle man pege på nogle af de steder, hvor LO

kunne gøre en forskel, kunne man nævne:

- De faglige uddannelser skal tilrettelægges, således at de tilgodeser både mænds og kvinders interesser.
- Frafald og gennemførelse skal analyseres i et kønsperspektiv.
- Der skal være praktikpladser til alle.
- Der skal være sammenlignelige tilbud til mænd og kvinder i efter- og videreuddannelse, og mænd og kvinder skal have samme finansieringsmuligheder.
- En ligeværdig vurdering af kvinders og mænds formelle kompetencer.
- En ligeværdig vurdering af kvinder og mænds realkompetencer.
- Tilrettelæggelse af arbejde – også på kvindearbejdspladser – så der sker en reel kvalificering.
- Erhvervsvejledning skal kontrolleres, således at ingen af ideologiske grunde vejledes til at træffe uhensigtsmæssig valg.
- Der skal være sammenlignelige ressourcer i mande- og kvindeuddannelserne.
- Et gennemført lighedsperspektiv på ungdomsuddannelserne.
- Oprettelse af relevante uddannelsespladser – også på kvindeområder.
- Opgør med det officielle uddannelsessystems nedvurdering af de erhvervsfaglige uddannelser.

## Referencer

- Danmarks Evalueringsinstitut (2005) Køn, karakterer og karriere – Drengene og pigers præstationer i uddannelse, Danmarks Evalueringsinstitut, København
- Danmarks Statistik (2007) Statistikbanken
- Globaliseringsrådet (2006) Regeringens globaliseringsstrategi "Fremgang, fornyelse og tryghed" (2006), Strategi for Danmark i den globale økonomi – de vigtigste initiativer, Globaliseringsrådet, København
- Helle Holt, Lars Pico Geerdsen, Gunvor Christensen, Caroline Klitgaard, Marie Louise Lind (2006) Det kønsopdelte arbejdsmarked, Socialforskningsinstituttet, København
- Hovedtal (2006), [www.kot.dk/KOT/statistik](http://www.kot.dk/KOT/statistik)
- Erhvervsfaglige uddannelser m.fl. (2007) Uni-C, statistik og analyse [www.uddannelsesstatistik.dk/pls/](http://www.uddannelsesstatistik.dk/pls/)
- Thomas Lange (2007) Befolkningens Uddannelsesprofil 2005 UNI-C, Statistik og Analyse
- LO (2007) Beskæftigelse og løn for personer med en merkantil eller teknisk kort videregående uddannelse (KVU), LO, København.
- LO (2004) Fagbevægelsens forslag til nye veje i uddannelsespolitikken, LO, København.
- Minister for ligestilling (2006) Kvinder og mænds uddannelser og job, Ligestillingsafdelingen, København
- Mette Pless og Noemi Katznelson (2005) Niende klasse og hvad så?, Center for Ungdomsforskning, København
- Peter Plougmann (2001) "Ikke-faglærte i 2015 – grund til optimisme", I dialog med fremtiden, Arbejdsmarkedsstyrelsen, København.
- Praktikpladssituationen (2007) Uni-C, statistik og analyse. <http://www.uddannelsesstatistik.dk>
- Statistisk Årbog (1994-2007) Danmarks Statistik
- Økonomi- og erhvervsministeriet (2007) Konkurrenceedevneredegeørelse, København

Landsorganisationen i Danmark  
Islands Brygge 32D  
2300 København S  
Tlf. 3524 6000  
[www.lo.dk](http://www.lo.dk)



ISSN: 1600-3411  
ISBN: 978-87-7735-816-6  
ISBN online: 978-87-7735-817-3  
LO varenr. 2100