



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

I mødet mellem arbejde og familie

- Om forholdet mellem arbejdsliv og familieliv hos højtuddannede kvinder

Didde Maria Humle

Magisteroppsats ht 2004

Handledare: Clemens Weikert

Abstract

The aim of this report is to obtain a greater understanding of the relationship between work and family for highly educated employed women with children and to elucidate which factors make this relationship more or less conflict-ridden and stressful.

The qualitative empirical investigation consists of in-depth interviews with eight women combined with a questionnaire to measure their general well-being.

There is no one-sided conclusion, but interestingly many of the respondents find themselves able to live up to the demands of both work and family and the results of the questionnaire show that their general well-being is good. However many of the respondents have occasionally experienced a feeling of inadequacy in respect to both family and work which hold a threat to their well-being.

Some factors seem particularly central to the relationship between work and family: Working culture, work hours, responsibility, ambitions, the attitudes of management and colleagues, gender related differences, discrepancies between expectations and actual behaviour.

I mødet mellem arbejde og familieliv

Denne rapport og dens empiriske undersøgelse beskæftiger sig med højtuddannede kvinder med børns mulighed eller mangel på samme for at skabe en harmonisk balance mellem deres arbejds- og familieliv. Inden for de sidste årtier er flere og flere kvinder blevet udearbejdende, i Danmark er ca. 75 % af kvinderne beskæftiget på arbejdsmarkedet (Holt Larsen et al., 2001) og der er en markant og tydelig udvikling i retning af, at kvinderne fastholder deres tilknytning til arbejdsmarkedet efter de har fået børn. Andelen af mødre med deltidsarbejde (under 25 timer om ugen) er faldet fra 35 % i 1974 til 5 % i 1996 (Rishøj & Hildebrandt, 2001). Det har skabt en ny situation for familierne, hvor det kan være svært at få arbejde og familieliv til at gå op i en højere enhed.

Begreberne familievenlige arbejdspladser og balancen mellem familie og arbejdsliv er i stigende grad blevet en del af retorikken i den offentlige, politiske og videnskabelige debat. Meget tyder på, at mange udearbejdende forældre har svært ved at leve op til kravene fra deres arbejds- og familieliv, og at en ubalance mellem de to livssfærer medfører mistrivsel og stress i hverdagen.

I forbindelse med denne rapports undersøgelse fokuseres der på højtuddannede kvinder, fordi meget tyder på, at netop denne gruppe er særligt udsatte, når det handler om at få familie og arbejdsliv til at gå op i en højere enhed. Mange undersøgelsesresultater peger i retning af, at kvinderne på trods af, at de ligesom deres mænd arbejder fuldtid, fortsat har det primære ansvar i forhold til børnene og det ubetalte arbejde i hjemmet (Grosen & Knudsen, 2003; Lausten & Sjørup, 2003 m.fl.).

En svensk undersøgelse refereret i en artikel af Frankenhaeuser ”Jeg ønsker jeg kunne dele mig i to” (Bjerring, Bottrup, Holt, Kold, 2000) viser, at kvinder har betydeligt sværere ved at slappe af efter en anstrengende arbejdsdag end mænd, og at kvinder specielt på lederplan beholder og forøger deres høje stressniveau, når de kommer hjem fra arbejde: ”Undersøgelsen konkluderer, at hovedansvaret for arbejdet i familierne hviler på kvinderne, og at dette arbejde, kombineret med erhvervsarbejdet, betyder, at kvinder over en arbejdskarriere arbejder meget mere end mændene. Samtidigt udsættes de for større og permanente stresspåvirkninger” (Bjerring et al., 2000, s. 40).

Der er i Danmark inden for de sidste årtier sket forbedringer i forhold til orlovsmuligheder, men disse anvendes fortsat primært af kvinder. I 1995 tog 3.615 mænd børnepasningsorlov, mens 38.520 kvinder gjorde det. I 1995 tog 58% af fædrene den 14

dages barselsorlov (indført i 1984), men kun 3 % af fædre tog orlov efter den 14. uge efter fødslen (Bjerring et al., 2000).

En årsag til, at de højtuddannede eller karriereorienterede kvinder måske er særligt belastede i forhold til at imødekomme kravene fra både familie- og arbejdsliv er, at de i deres arbejdsliv møder udfordringer og arbejdsformer, som kan gøre det vanskeligt at begrænse arbejdets omfang både tidsmæssigt og i bevidstheden. En vigtig konklusion i forbindelse med min (Humble, 2003) kandidatopgave i psykologi "Fleksible arbejdsformer - Et kvalitativt studie af fleksible arbejdsformers betydning for individets trivsel" er, at mange af de elementer, der udgør det fleksible arbejde, (defineret i opgaven som arbejde der indeholder medbestemmelse, ansvar og frihed til selv at tilrettelægge arbejdet, samt mulighed for personlig og faglig udvikling) potentielt er med til at gøre det svært at begrænse arbejdets omfang, både mentalt og tidsmæssigt. Denne type arbejde findes primært blandt højtuddannede. Hermed ikke sagt, at det kun er højtuddannede med fleksibelt arbejde, der kan have svært ved at få hverdagen til at hænge sammen, men meget tyder imidlertid på, at netop de elementer, som karakteriserer det fleksible arbejde og ofte også arbejdet for de højtuddannede, kan være med til at gøre det endnu sværere.

Tidsanvendelsen for danske mænd og kvinder

Lausten og Sjørups (2003) rapport om tidsmæssig ligestilling i danske familier er baseret på en tidsanvendelsesundersøgelse fra 2001, som er baseret på et repræsentativt udsnit af den voksne befolkning i alderen 16-74 år, bosat i Danmark, ekskl. personer, der bor på institutioner. Rapporten viser, at der fortsat er forskel på kvinder og mænds tidsfordeling mellem arbejde og familie, og at denne forskel forstærkes, når man får børn. Kvinder med børn bruger i gennemsnit 4 1/5 time om dagen på husholdningsarbejde (inkl. børneomsorg), mens mænd bruger 2 3/4 time om dagen på husholdningsarbejde. De fuldtidsarbejdende kvinder arbejder i gennemsnit 8 timer og 10 minutter om dagen, og de fuldtidsarbejdende mænd arbejder gennemsnitligt 8 timer og 45 minutter om dagen.

Lausten og Sjørup (2003) konkluderer, at set i et europæisk perspektiv (der sammenlignes med Norge, England, Ungarn, Finland, Frankrig og Holland), så har danske kvinder med børn under syv år generelt mere erhvervsarbejde og bruger mindre tid på husarbejde end andre europæiske kvinder. Dette kan i følge rapporten lade sig gøre, fordi danske mænd med børn under 7 år er blandt de mænd i Europa, der bruger

mindst tid på erhvervsarbejde og mest tid på husholdningsarbejde, hvilket hænger sammen med, at den danske normalarbejdstid på 37 timer om ugen er lavere, end den er i de fleste andre lande. På trods af, at danske mænd og kvinder i sammenligning med andre europæiske lande tidsmæssigt er mere ligestillede, så peger rapporten på en række kønsmæssige forskelle i forhold til tidsforbruget.

En del af rapporten (Lausten & Sjørup, 2003) koncentrerer sig om par, hvor begge personer i parret er beskæftiget og viser, at i 45,2 % af alle par uden børn og i 37,4 % af alle par med børn arbejder begge fuldtid dvs. 37 timer om ugen. Når der ikke er børn i familien, angiver 13 % af kvinderne og 23 % af mændene, at de arbejder mere end 37 timer om ugen, (14 % af mændene svarer endog, at de arbejder mere end 45 timer om ugen). I familier uden børn arbejder 5 % af mændene og 31 % af kvinderne mindre end 37 timer om ugen. Fordelingen af bruttoarbejdstid ændrer sig, når der kommer børn i familien således, at en større andel af kvinderne (39%) arbejder mindre end 37 timer, og en større andel af mændene (29%) arbejder over 37 timer om ugen.

Rapporten (Lausten & Sjørup, 2003) konkluderer blandt andet, at daginstitutionernes lukketider, opgaver med indkøb og middagsforberedelse strukturerer og fylder langt mere for kvinder på hverdagene som opgaver, der ikke kan flyttes, selv om arbejdet måske krævede det. I følge rapporten bruger kvinder langt mere tid på de regelmæssige huslige opgaver end mænd dvs., at kvinder mest henter børn, køber ind, laver mad, vasker tøj, mens mændene mest laver gør det selv arbejde, have arbejde, køber ind og besøger offentlige kontorer. Der er således tale om en kønsarbejdsdeling i hjemmene, men denne arbejdsdeling er ikke absolut. F.eks. er 58 % af mændene engageret i madlavningen, og selv om det primært er kvinderne, der yder direkte og indirekte omsorg for børnene, så er: "(...) dette nærmere end relativ forskel end en absolut forskel, idet kvinder bruger 9 timer om dagen på direkte og indirekte omsorg, når børnene er mellem 1-6 år og mændene 7 timer." (Lausten & Sjørup, 2003, s.15). Det forholdsvis høje antal timer for både mænd og kvinder skal ses i lyset af, at undersøgelsen også inkluderer personer, som er på barsels- eller børnepasningsorlov, under uddannelse og ikke beskæftigede (arbejdsløse, hjemmegående, efterlønsmodtagere, førtidspensionister og folkepensionister).

Men kønsarbejdsdelingen i hjemmet har alligevel betydning for ligestilling i forhold til arbejdet. Kvinderne har nemlig (pga. de tidsbundne hverdagsopgaver som børneafhentning, indkøb osv.) væsentligt færre muligheder end mænd for at tilrettelægge

deres tid fleksibelt og f.eks. blive længere på arbejdet. Flere mænd end kvinder er på arbejde i "ulvetimen" mellem kl. 16 og 18, og forfatterne til rapporten pointerer, at: "Hvis den nuværende tendens fortsætter, nemlig at mændene bruger fleksibiliteten i arbejdet uden at tage eftermiddagsopgaverne i familien, så kan familievenlige arbejdspladser komme til at føre til en mindre grad af ligestilling, men måske til mere velfærd for børnene og familien som helhed" (Lausten & Sjørup, 2003, s. 18).

Et andet interessant aspekt af rapporten (Lausten & Sjørup, 2003) er, at den viser, at kvinderne har det overordnede ansvar i forhold til dagligdagen omkring børnene. I ni ud af ti tilfælde er det f.eks. kvinden, der sørger for at købe tøj til børnene, og hos halvdelen af parrene er det alene kvindens opgave at holde sig orienteret om, hvad der sker i skolen eller daginstitutionen.

Rapporten (Lausten & Sjørup, 2003) redegør ikke for forholdet mellem arbejdstid og uddannelsesniveau, men Csonka (Holt Larsen et al., 2001) skriver, at: "Faktum er, at småbørnsforældre arbejder mere end folk med store eller ingen børn. At veluddannede småbørnsforældre arbejder mere end andre småbørnsforældre, og at veluddannede småbørnsforældre med et varieret, selvstændigt og udviklende arbejde, arbejder mere end alle andre" (s. 163).

Familievenlige arbejdspladser

Familievenlige arbejdspladser er, som sagt, blevet en del af den offentlige og videnskabelige debat både i Danmark og i resten af den vestlige verden. Begrebet familievenlig anvendes forskelligt i forskellige sammenhænge, men referer ofte til personalepolitiske tiltag, foranstaltninger og personalegoder, som har til formål at hjælpe de ansatte til et mere harmonisk forhold mellem arbejde og fritid og dermed til en mindre stressende hverdag. Af sådanne foranstaltninger kan blandt andet nævnes fleksibel arbejdstid, orlovsmuligheder, hjemmearbejdspladser, dagsinstitutioner knyttet til virksomheden og mulighed for nedsat tid.

I følge forfatterne til bogen "Beyond Work-Family Balance" (Rapoport, Bailyn, Fletcher, Pruitt, 2002) har de familievenlige tiltag, som nogle virksomheder i USA har foretaget, vist sig ikke at være tilstrækkelige. Virksomheder, som har været fortrædere i forbindelse med f.eks. orlovsmuligheder og fleksible arbejdstider, bliver nu kritiseret for, at der er en kløft mellem de formelle politikker på området og de faktiske praktikker, og

kritikkerne affærdiger de familievenlige tiltag som værende: "(...) just a public relations or recruiting tool" (Rapoport et al., 2002, s. 3).

At de familievenlige tiltag ikke altid i praksis virker efter hensigten, stemmer overens med Hochschilds (2003) undersøgelse af forholdene på en stor amerikansk virksomhed. Hochschild tager i sin bog "Tidsfælden" udgangspunkt i det faktum, at antallet af udearbejdende kvinder med børn er steget markant i løbet af de sidste 50 år. Samtidigt er arbejdstiden i USA steget både for mænd og kvinder. Bogen bygger på et tre årigt casestudie fra en stor amerikansk virksomhed i form af interviews og feltobservationer både på virksomheden, i hjemmene hos udvalgte af de ansatte og i byens børnehaver.

Den virksomhed, Amerco (navnet på virksomheden er ændret i bogen for at beskytte virksomheden og respondenterne), som Hochschild (2003) studerer, oplevede i 1980'erne øget konkurrence fra blandt andet Japan og Europa og indførte som følge heraf i 1983 et arbejdsystem kaldet "Fuld Kvalitet": "I stedet for bureaukratisk kontrol, forsimplede jobs og flerlagede hierarkier begyndte Amerco at understøtte selvstyrede grupper, 'berigende' jobs og et mindre synligt hierarki" (Hochschild, 2003, s. 25-26). Målet var at gøre de ansatte mere vidende, få dem til at identificere sig med firmaet og dele "fællesvisionen" med ledelsen. I 1985 bekendtgjorde Amerco, at de ville gøre det til deres mission at hjælpe deres ansatte med at finde en balance mellem arbejds- og hjemmeliv, og firmaet fremlagde en familievenlig personalepolitik bestående af to dele. Den ene del var politikker og programmer, som havde til formål at give de ansatte mulighed for at fokusere på deres arbejde f.eks. høj kvalitetsbørnepasning, pasning af syge børn, programmer for tiden før og efter skole samt omsorg for ældre. Den anden del af de familievenlige reformer tillod mere fleksible arbejdstider eller kortere arbejdsdage, forbedrede barselsmuligheder, flekstitid, deltidsjob, jobdeling og hjemmearbejde. Hochschilds undersøgelse af virksomheden viser blandt andet, at den første type af foranstaltninger (børnepasning osv.) i høj grad blev anvendt af de ansatte, mens den anden del, som havde til formål at skabe mere plads til familie og fritid, ikke blev benyttet af de ansatte. På trods af, at de ansatte følte sig tidsmæssigt presset til det yderste, benyttede de sig ikke af de tilbud, som gav dem mulighed for at arbejde mindre. Kun den fleksible arbejdstid var populær og blev benyttet af en tredje del af de ansatte med børn, denne foranstaltning medførte imidlertid ikke nedsat arbejdstid, men "kun" at der blev flyttet om på, hvornår arbejdstiderne blev lagt. En undersøgelse på

virksomheden viste, at 99 % af virksomhedens ansatte arbejdede fuldtid, og at fuldtidsmedarbejdere arbejdede 47 timer om ugen i gennemsnit (Hochschild, 2003).

Hochschild's (2003) analyse peger på flere væsentlige grunde til, at de familiemæssige tiltag, som havde til formål at begrænse arbejdstiden og forbedre forholdene for familielivet, ikke blev benyttet af de ansatte. En væsentlig årsag er, at mængden af tid, som de ansatte tilbragte i virksomheden, var blevet synonymt med engagement både hos ledelsen og hos de ansatte, hvilket gjorde, at ønsket om, at arbejde mindre signalerede manglende engagement. Samtidigt konkluderer Hochschild, at mange af de ansatte havde byttet om på arbejde og familieliv, således at arbejdet var blevet det primære. Begge forhold vil blive behandlet i senere afsnit.

I følge Rishøj og Hildebrandt (2001) er familievenlighed endnu ikke en særlig udbredt eller markant del af virksomhedernes personaleledelse eller personalepolitik i Danmark. Virksomhedernes forhold til medarbejdernes familier er først blevet sat på dagsordenen i Danmark inden for de seneste år, og familievenlige virksomheder er fortsat primært et fænomen, der diskuteres i den offentlige og faglige debat, snarere end det er realiteten på danske virksomheder.

I følge Rishøj og Hildebrandt (2001) viser flere undersøgelser imidlertid, at velfungerende familiepolitikker på virksomhederne ikke kun er en fordel for medarbejderne. Familievenligheden kan være med til at mindske fravær og spildtid samt til at hjælpe medarbejderne til at fokusere på arbejdet, derudover bliver der skabt en øget arbejdsglæde og en bedre arbejdsatmosfære, som kan medføre øget effektivitet. Familievenlighed kan være med til at præge virksomhedernes image og ansigt ud af til og dermed forbedre mulighederne for at tiltrække og fastholde attraktiv arbejdskraft.

Rishøj og Hildebrandt (2001) taler om en dynamisk balance eller en sammenhæng mellem virksomhed og familie. Begge begreber er relateret til den kompleksitet, der ligger i at skabe familievenlighed. De mener ikke, at det er muligt at skabe en form for harmonisk balance eller en konflikt fri relation mellem arbejdet og familien. I følge Rishøj og Hildebrandt er noget af det centrale, der gør familie-arbejdsområdet komplekst, at vi som mennesker og organisationer møder vores verden med behov, mål, forventninger og ressourcer. Vi har som mennesker forskellige ønsker og behov og derfor forskellige krav til vores arbejdsliv og arbejdsplads, og disse krav ændrer sig i løbet af vores livsforløb, hvilket gør det svært at lovgive på familievenlighedsområdet. Der er i følge Rishøj og Hildebrandt ikke noget nyt i, at vi har

behov og forventninger, der bliver mødt med krav og fordringer, men de mener, at der i de seneste år er kommet flere behov, krav, mål og forventninger på banen i forholdet mellem familie og virksomhed.

Både familien og virksomheden er for individet blevet identitetsskabere og forbrugsområder, som vi ønsker skal forbedre livet og tilføre det mening og ikke være en kilde til konflikter og ubelønnet indsats. I forholdet mellem individet, familien og virksomhed bliver det således centralt, om vi kan kombinere vores ønsker og krav, med de krav og fordringer vi møder:

Hvis vi, vores familier og vores arbejdsplads, passer sammen eller fungerer sammen kan der opstå en situation, som vi kan betegne som en balance eller stabilitet. Balancen kan på den ene side være en bæredygtig tilstand, hvor man i en væsentlig grad møder hinandens behov, men det kan også være en tilstand, hvor et uligevægtigt forhold er accepteret af begge parter. F.eks. kan familien sætte sine forventninger til medarbejderens deltagelse i familielivet så lavt, at der eksisterer en stabilitet, selv om familien på længere sigt lider under den manglende balance i forhold til de reelle behov. (Rishøj & Hildebrandt, 2001, s.35-36)

Målet bliver at skabe en balance mellem den ydre virkelighed og vore forventninger til os selv og vores liv. Balancen kan både være positiv og skabe fremdrift mellem vores ønsker og omverdenens behov, men den kan også være negativ og skabe en situation, som kan belaste både det enkelte menneske, de sociale systemer og deres omverden (Rishøj & Hildebrandt, 2001).

En positive og gensidige tilpasningsproces kan skabe grundlaget for en sammenhæng eller dynamisk balance mellem familie og arbejde. En positiv tilpasningsproces kan skabes ved at: ”Regulere behov, forventninger, mål, og ressourcer og/eller ved at regulere krav, muligheder og belastninger” (Rishøj og Hildebrandt, 2001, s. 37). Målet med at skabe en positiv sammenhæng er at skabe en situation, hvor det enkelte menneske, virksomheden og familien erkender og møder hinandens behov og forventninger på en hensigtsmæssig måde. Begrebet sammenhæng står i modsætning til harmoni, fordi det er nødvendigt at acceptere og tydeliggøre, at der findes økonomiske interesser og modsætningsforhold i forholdet mellem virksomhed, arbejdsgiver og medarbejderfamilie.

I følge Grosen og Knudsen (2003) er en familieorienteret personalepolitik blevet en måde for specielt vidensvirksomheder at tiltrække og fastholde arbejdskraft. De stiller sig kritiske overfor det positive i, at virksomheder tilbyder en række familievenlige foranstaltninger, som det så er op til den enkelte at vælge til eller fra udfra individuelle behov og ønsker. De mener, det kan have karrieremæssige omkostninger, for de medarbejderne, der vælger at tage imod de familievenlige tilbud, og at kvinderne i denne sammenhæng er særligt udsatte, fordi det pga. arbejdsfordelingen i hjemmet og forventningerne til kvinden som mor, er dem, der vælger at tage i mod tilbuddene: "(...) om den individualiserede familieorienterede personalepolitik reelt (gen-)institutionaliserer et valg mellem familie og karriere. Et valg der med den nuværende idealisering af forholdet mellem mor og barn og den konkrete fordeling af det ubetalte arbejde i hjemmet generelt stiller kvinder ringere end mænd i forhold til karriere" (Grosen & Knudsen, 2003, s.41).

Grosen og Knudsens (2003) undersøgelse af relationer mellem arbejdsliv, familieliv og køn er en diskursanalyse af gruppeinterviews på tre forskellige danske virksomheder, som alle tre i større eller mindre grad profilerer sig selv på at have en familieorienteret personalepolitik. De familieorienterede personalegoder, der er tale om, er blandt andet: Mulighed for nedsat tid, fleksibel arbejdstid, mulighed for selv at vælge, hvornår arbejdstiden skal placeres på dagen, børnerum med legetøj, video og kontorarbejdsplads, mulighed for hjemmearbejdsplads, forlænget barsel med løn, fortrinsret til plads i virksomhedens daginstitution.

Et af resultaterne i forbindelse med Grosen og Knudsens (2003) undersøgelse er, at det at have børn betyder forskellige handlemuligheder i forhold til arbejdslivet for kvinder og mænd blandt andet pga. de forskellige forventninger, der er til henholdsvis kvinder og mænd i forbindelse med børneomsorg. I et af interviewene udtaler en mandlig medarbejder f.eks. om nedsat tid: "Men det er da noget kvinder gør. Det synes jeg da" (Grosen & Knudsen, 2003, s. 45). En kvindelig medarbejder giver udtryk for, at det er accepteret, at en mand tager på en længere forretningsrejse, selv om han har små børn, mens en kvinde, der gør det samme, bliver mødt med undren og mistro fra omgivelserne. På samme måde udtrykker en mandlig chef i et af interviewene, at han forventer, at en kvinde, der lige har fået barn efter endt barselsorlov ønsker forældreorlov, mens han er sikker på, at man på hendes mands arbejdsplads ville blive meget overraskede, hvis han søgte om forældreorlov. Ved hjælp af ovenstående og andre eksempler illustreres det,

hvordan mænd og kvinder på grund af både indre og ydre forventninger har forskellige muligheder for at benytte sig af de familievenlige tiltag.

Grosen og Knudsen (2003) argumenterer f.eks. for, at udtrykket, ”familien er det vigtigste” er kønnet og anvendelsen af udtrykket er forbundet med forskellige forventninger og handlemuligheder for henholdsvis mænd og kvinder. For kvinders vedkommende er det knyttet sammen med omsorg og dét at være tilstede for sine børn: ”Mens mænd kan sige, at ’familien er det vigtigste’ og samtidigt handle karriereorienteret (arbejde meget), må kvinder vælge mellem enten at give udtryk for, at ’familien er det vigtigste’ eller handle karriereorienteret, hvis det samtidigt skal opfattes som meningsfuldt af andre” (Grosen & Knudsen, 2003, s. 49).

Et af problemerne i forbindelse med den familieorienterede personalepolitik er i følge Grosen og Knudsen (2003), at den ikke fremmer ligestilling mellem kønnene, og den fjerner heller ikke konflikten mellem karriere og familieliv. Det positive ved den familieorienterede personalepolitik er derimod, at de medarbejdere, der ønsker at prioritere familien, i højere grad får mulighed for at undgå at vælge mellem konstant tidspres eller helt at fravælge arbejdet. De individualiserede krav om ansvar og engagement måles imidlertid fra virksomhedernes side primært ud fra den tid, medarbejderne er villig til at ligge på arbejdspladsen, og derfor er det stadig et valg mellem familie og karriere særligt for kvinderne.

En af hovedkonklusionerne bliver, at det ikke er muligt at arbejde med køn i en arbejdspladskontekst uden at forholde sig til den konstruktion af køn, der foregår i forhold til familien: ”Den konstruktion af køn, der sker i relation til omsorgs- og praktiske opgaver i familien, flytter, som vi har set i det ovenstående, med på arbejdet, hvor den spiller en aktiv rolle i den måde, hvorpå handlinger tilskrives mening afhængigt af den handlendes køn”. (Grosen & Knudsen, 2003, s. 54)

Fleksible arbejdstider - et familievenligt personalegode

Fleksible arbejdstider fremhæves ofte som et personalegode, der gør det nemmere at tilpasse arbejdslivet efter familien behov. I følge Thaulow (1993), fokuserer den del af familieforskningen, som beskæftiger sig med samspillet mellem arbejds- og familieliv ofte på konflikterne mellem de to livsverdener. Som del af en stor undersøgelse af 3000 statsligt ansattes arbejdstid i henholdsvis 1990 og 1992 undersøger Thaulow, hvilken betydning forældrenes arbejdstidsforhold har for oplevelsen af stress i hverdagen og

trivslen i familien. Stress i hverdagen er operationaliseret som forældrenes oplevelse af stress i tre hverdagssituationer: I forbindelse med at hente og bringe børn, i forbindelse med daglige indkøb og i forbindelse med samvær med børnene i fritiden.

En af hovedkonklusionerne for denne del af Thaulows (1993) undersøgelsen bliver, at arbejdstidsforholdene har væsentlig betydning for forældrenes oplevelse af stress. Undersøgelsen viser imidlertid, at det er samspillet eller overlappet mellem de to forældres arbejdstider, der har størst betydning i forhold til oplevelsen af stress i hverdagssituationer. Overlap referer i denne sammenhæng til det gennemsnitlige antal timer pr. dag, hvor begge forældre er på arbejde. Overlappet mellem forældrenes arbejdstid, kan i følge Thaulow, ses som et udtryk for, hvordan forældrene tilrettelægger deres såkaldte tidspuslespil. Analysen viser, at forældre med et indbyrdes overlap på højst 5 timer om dagen langt sjældnere er stressede (i de ovennævnte situationer) end de forældre, der har et større overlap. Det er i denne sammenhæng interessant, at undersøgelsen viser, at det afgørende i forhold til stressoplevelsen ikke er forældrenes individuelle arbejdstider eller mulighed for fleksibilitet i forhold til arbejdstiden, men om forældrene har mulighed for indbyrdes at tilrettelægge deres arbejdstider efter familiens ønsker og behov.

Et andet interessant aspekt af Thaulows (1993) undersøgelse er, at fleksibel arbejdstid ikke ukritisk kan opfattes som en fordel for familiernes tilpasning af arbejdet til familielivet. Stress oplevelserne er i følge undersøgelsen betydeligt mere udbredte blandt personer med fleksibel arbejdstid end blandt personer uden. Dette lidt paradoksale forhold skyldes i følge Thaulow sandsynligvis, at fleksibel arbejdstid ofte er knyttet til krævende job, hvor det kræves, at arbejdet skal fuldføres, selv om arbejdsdagen er forbi. Flexibel arbejdstid er i følge undersøgelsen ofte snævert forbundet med arbejdspress, overarbejde og stress i arbejdet, hvilket dog skal ses i lyset af, at fleksibel arbejdstid ofte er knyttet til karriereorienterede jobs, således at det måske ikke i særlig høj grad skyldes fleksibiliteten, men i højere grad arbejdets natur.

Arbejdstid set i relation til ansvar, medbestemmelse og udviklingsmuligheder

I følge Engelbrecht (Holt Larsen et al., 2001) er det en kendsgerning, at specielt unge professionelle i dag bruger en overvejende del af deres tid på arbejdet i stedet for at nyde livet uden for virksomheden. Denne adfærd kan medføre negative konsekvenser som ensomhed og dårligt helbred. Engelbrecht skelner i denne sammenhæng mellem at

være positivt engageret i sit arbejde og være arbejdsnarkoman. Arbejdsnarkomani er i følge Engelbrecht ikke kun et udbredt fænomen blandt højt betalte ledere, det findes også blandt f.eks. sygeplejersker, socialarbejdere, forskere og kontorfunktionærer, hvilket tyder på, at det ikke er lønnen, der driver folk til at arbejde ekstremt meget. En måde at undgå overengagement, som kan udvikle sig til arbejdsnarkomani, er i følge Engelbrecht radikalt at ændre arbejdskulturen, således at overarbejde og enorme arbejdsbyrder ikke længere er vejen til positiv anerkendelse, men at balancen mellem arbejde og privatliv i stedet bliver det vigtige. Engelbrecht beskriver, hvor stor indflydelse antagelser om, at lange arbejdsdage er forbundet med høje præstationer, har, og hvor svære sådanne antagelse kan være at ændre i en succesrig virksomhed.

Vestergaard (2002) har i forbindelse med sit feltarbejde på en dansk virksomhed observeret, at medarbejderne udøver, hvad hun kalder adfærdsregulerende selv-kontrol og selv-ledelse i relation til deres arbejde. Medarbejderne holder ofte frokost- og gå-hjem-møder på trods af, at sidstnævnte i virksomheden er klassificeret som egen tid. Mange arbejder jævnlige over, og ofte registrerer medarbejderne ikke arbejde, der udføres hjemme om aftenen eller i weekenderne. Ved at arbejde meget i perioder, hvor der er meget at lave, vælger mange af medarbejderne således frivilligt at optimere virksomhedens konkurrenceevne, produktivitet og udnyttelsen af deres egne menneskelige ressourcer. Decentralisering af magten (uddelegering af ansvar til den enkelte afdeling og medarbejder) i virksomheden og indirekte styringsmekanismer (Såsom virksomhedens socialrådgiver og dennes rådgivning til medarbejdere og ledere), medfører i følge Vestergaards undersøgelse en normalisering af den adfærdsregulerende selv-kontrol og selv-ledelse.

Mange virksomheder har i løbet af de sidste årtier oprettet Human Resource Management (HRM) afdelinger. HRM eller personlig-vækst-orientering har i disse virksomheder afløst de management teorier, som især var rettet mod selve produktionen og effektivisering af arbejdsopgaverne (Bovbjerg, 2001). I følge Bovbjerg dækker HRM over to anskuelser i forhold til de menneskelige ressourcer. For det første anses menneskets vigtigste mål i livet at være at realisere sig selv og at udnytte alle sine ressourcer, og arbejdet bliver i denne sammenhæng et middel til selvaktualisering. Den anden anskuelse er, at virksomheden, har et ønske om at ”udnytte” flest mulige af de ansattes ressourcer.

Fleksibilitet og forandringsparathed er i stigende grad et krav til medarbejderne i moderne virksomheder. Medarbejderne skal i følge Bovbjerg (2001) være villige til at reflektere over sig selv og til at bearbejde deres personlige adfærd og holdninger til arbejdet. I følge Bovbjerg har mange medarbejdere imidlertid ligeledes et ønske om at udvikle sig i forbindelse med deres arbejde ikke kun fagligt, men også personligt. Der synes således at være overensstemmelse mellem virksomhedens krav om fleksibilitet og forandring på den ene side og de ansattes ønske om personlig og faglig udvikling på den anden side. På samme måde opfatter Bovbjerg den flade ledelsesstruktur med uddelegering af ansvar til medarbejderne som tosidig: ”Det er ikke bare virksomhederne, der ønsker at gøre medarbejderne selvstyrende og give dem større ansvar. Medarbejderne har i lige så høj grad en forventning om, at de med tiden vil få større og større indflydelse på arbejdet.” (Bovbjerg, 2001, s. 259). Medarbejdernes forventning om at få ansvar, bliver i følge Bovbjerg imidlertid ikke altid indfriet.

Bovbjerg (2001) mener, at der i stigende grad bliver fokuseret på medarbejdernes bløde værdier, og at der således er tale om en sensibilisering af medarbejderne. De skal være opmærksomme på andre, være aktive lyttere og have fornemmelse for andres måde at tænke på. I følge Bovbjerg har man i de seneste 10-20 år i erhvervslivet i stigende grad tilbudt kurser, hvor de ansatte kan arbejde med deres personlighed.

Personlighedsudviklende kurser er et fænomen, som i følge Bovbjerg findes i alle typer af virksomheder (Ministerier, pengeinstitutter, forsikringsselskaber osv.), og som tilbydes til alle grupper af medarbejder. Personaleudvikling dækker over et bredt spektrum af kurser. Udover fagligt udviklende kurser rettet mod medarbejdernes arbejdsfunktioner findes der en række kurser, som beskæftiger sig med medarbejdernes personlige kvalifikationer. Sidstnævnte kan f.eks. være lederkurser, kanindræberkurser, meditation, terapi, selvudvikling, teambuilding osv.. Den øgede fokus på medarbejdernes udvikling kan ses som et udtryk for, at virksomhederne i højere grad er begyndt at fokusere på medarbejderne som et helt menneske frem for kun som en arbejdskraft.

I følge tidsskriftsartiklen ”Sjælen skal med på arbejde” (Duun, R. 2002) er det i midlertidigt langt fra uproblematisk, når virksomheden som et personalegode tilbyder kurser, der tager fat i de såkaldte bløde værdier og de personlige kvalifikationer. I artiklen udtaler Bovbjerg sig og pointerer blandt andet, at det kan være et problem, når moderne ledelse fokuserer på medarbejdernes følelsesliv og personlighed som en uadskillelig del af de formelle kvalifikationer. I følge Bovbjerg udvikles der (blandt andet

ved hjælp af personlighedsudviklingskurserne) en ny og mere effektiv arbejdskultur, og hun taler i artiklen om en ny pagt mellem medarbejder og arbejdsgiver, som gør skellet mellem privatmennesket og medarbejderen flydende: "(...) arbejdet gøres til noget personligt og lystbetonet. Kravene til medarbejderne er, at de kan omstille sig og indgå i nye sammenhænge, når der er brug for det. Det er også et krav, at de oplever netop den måde at arbejde på som et led i en personlig udvikling" (Bovbjerg i Duun, R., 2002, s.2).

Den nye form for arbejdsmoral, hvor fleksibilitet og forandring er en central og nødvendig komponent, og hvor arbejdet ses som noget lystbetonet, gør det efter Bovbjergs (i Duun, R., 2002) mening umuligt for de ansatte at sige fra over for længere arbejdstider og urimelige arbejdsforhold. Bovbjerg går i artiklen så vidt som til at kalde den nye arbejdsmoral for en moderne religiøsitet, som er blevet så magtfuld, at der ikke er nogen, der for alvor tør udfordre den.

Ligestilling og kønsrollemønstre

I følge forfatterne til bogen "Beyond Work-Family Balance" (Rapoport et al., 2002) kan kønsmæssige uligheder ikke ses som et isoleret fænomen, idet de er en del af den sociale fabrikation af forestillinger omkring køn. De kønsmæssige uligheder ses som et resultat af en historisk separation mellem den maskuline sfære med betalt arbejde og den feminine sfære med husligt arbejde: "(...) and are maintained through a variety of beliefs and cultural assumptions that underpin workplace practices." (Rapoport et al., 2002, s. 25). På trods af, at mange kvinder (i Danmark hovedparten) i dag er en del af arbejdsmarkedet, forbliver betydningen af separationen mellem de to sfærer stærk: "Yet the legacy of separation remains strong, lived out in powerful assumptions about what is 'best' for men, women, and society. These assumptions result in tacit images of ideal workers, ideal parents, and ideal workplaces that create gender inequities." (Rapoport et al., 2002, s. 25).

I forbindelse med industrialiseringen i den vestlige verden blev sociale normer, der støttede den kønsmæssige opdeling af sfærer mere tydeligt defineret, og samtidigt blev betydningen af betalt arbejde anset som værende vigtigt, mens husarbejde blev anset for at være mindre betydningsfuldt. I samme periode begyndte moderrollen at få status, og "The cult of true womanhood" opstod ved, at hvide middel- og overklasse kvinders livssituation blev sentimentaliseret og generaliseret ud til hele befolkningen som værende den "rigtige" og naturlige livsform for en kvinde. Opfostring af børnene blev en central

og vigtig del af den ”ideelle” mors hjemlige ansvar og på trods af, at den ikke afspejlede den faktiske livssituation for det meste af populationen, kom normerne omkring den ideelle mor til at reflektere magtfulde kulturelle antagelser omkring arbejde, familie og samfund (Rapoport et al., 2002).

Middel- og overklassens livsform med en udearbejdende mand og en hjemmegående kone har ikke kun haft betydning i forhold til konstruktionen af ideen om den ideelle kvinde og mor. Forfatterne (Rapoport et al., 2002) argumentere for, at disse over- og middelklasse mænd med hjemmegående koner besad management og ledelsesposter i virksomhederne og dermed skabte de organisationsstrukturer, praktikker og regler for succes, som fortsat påvirker vores forståelse af arbejdsorganisationer i dag.

En i denne sammenhæng vigtig kulturel antagelse, som udspringer af ovenstående er, at mandens hovedansvar i forhold til familien er at påtage sig betalt arbejde og dermed forsørgerrollen. Mange af nutidens arbejdspladser udtalte definition af engagement (commitment) er påvirket af konceptet af den ideelle arbejder, som den der sætter arbejdet over alt andet, som har ubegrænset tid til at arbejde i og som ser tid til familie og fritid som sekundært. Denne indstilling kan ses som en forklaring i forhold til, at karrieremuligheder og interessante arbejdsopgaver ikke er lige så tilgængelig for mennesker, som i dag vælger at arbejde deltid, fordi det antages, at dedikerede medarbejder gerne vil og har behov for at arbejde fuld tid (Rapoport et al., 2002).

Når forfatterne (Rapoport et al., 2002) til bogen taler om, at den historisk forankrede separation mellem den maskuline arbejdssfære og den feminine husholdningssfære skaber kønsmæssige uligheder, ses det ikke kun som et problem i forhold til kvinders mulighed for at skabe sig en karriere, mændenes mulighed for at deltage aktivt i familie og fritidsliv begrænses ligeledes af, at de mødes med krav om at demonstrere, at arbejdet kommer først, hvis de skal opnå anerkendelse eller avancere.

Kulturelle kønsbestemte antagelser om, hvad det kræver at være kompetent henholdsvis i hjemmet og på jobbet, er ligeledes en kilde til manglende ligestilling i de to sfærer. I følge forfatterne (Rapoport et al., 2002) er mange af de udtalte og uudtalte regler for, hvordan man demonstrerer kompetence på arbejdet tæt knyttet til idealiserede billeder af mænd og maskulinitet. For kvinder kan dette betyde, at der eksisterer en potentiel konflikt mellem, hvordan de forventes at opføre sig som kvinder, og hvordan de skal opføre sig for at blive anerkendt som kompetente og karriereorienterede i forhold til arbejdet. Det er ikke kun kvinder, som kan opleve problemer med at opføre sig på den

individualistiske, autoritative, selvpromoverende måde, som i følge forfatterne typisk er associeret med kompetence, men for kvinder udgør det en direkte trussel mod deres feminine identitet. På samme måde som det maskuline ideal er dominerende i forhold til arbejde, så er det feminine ideal dominerende i forhold til børneopdragelse og husligt arbejde, hvilket kan gøre det svært for mænd at dedikere sig til den hjemligesfære uden, at det udgør en trussel mod deres maskuline identitet (Rapoport et al., 2002).

De kulturelt bestemte og magtfulde kønsspecifikke antagelser underminerer ligestilling i begge sfærer og gør det svært at opnå en fair fordeling af muligheder for både mænd og kvinder, således at de kan være involverede i og opnå succes både på arbejdet og i hjemmet (Rapoport et al., 2002).

For forfatterne til bogen (Rapoport et al., 2002) er vejen til et mindre stressende liv for forældre ikke at forsøge at skabe en tidsmæssig harmonisk balance mellem arbejde og fritid. Faktisk er de modstandere af anvendelsen af begrebet Work-life-balance, fordi de mener det insinuerer, at arbejdet ikke er en del af livet, i stedet stræber de mod en integration af de to sfærer. For at opnå en sådan integration er det nødvendigt at identificere og undersøge kønsspecifikke antagelser, og derigennem opnå større ligestilling og forhøjet organisatorisk effektivitet.

Den indstilling til engagement og billedet af den ”gode” medarbejder, som beskrives i ovenstående, kan også findes i forhold til Horchschilds (2003) undersøgelse. Indstillingen fra ledelsen i Amerco er, at engagement er mere eller mindre synonymt med antallet af timer, som man er villig til at anvende på arbejdspladsen. De tolv topdirektører, som Horchschild interviewede, arbejdede alle mellem 50 og 70 timer om ugen, en beskrev sig selv som en ”12 timers spiller” (en der arbejder 12 timer om dagen) og en anden som ”kontrolleret arbejdsnarkoman”. Den administrerende direktør for virksomheden gav i et interview udtryk for, at hans holdning var, at det kun var den tredje del af de ansatte, som var arbejdsnarkomaner, der gjorde en virkelig forskel for firmaet. Mange af toplederne i Amerco tilhører en generation af mænd med hjemmegående koner, og det er disse mænd, som selv arbejder meget, og som qua deres koners indsats på hjemmefronten har mulighed for det, som skal administrere og iværksætte den familievenlige personalepolitik. Det er derfor ikke mærkeligt, at de få ansatte, som anmoder om f.eks. nedsat tid, bliver mødt med manglende forståelse.

I Amerco signalerede nedsat tid manglende ambitioner specielt for mænd. Det er i virksomheden normalt for kvinder at ønske nedsat tid, selv om det ikke er normalt for dem at bede om det eller få det, men for mænd er det ikke engang normalt at ønske det.

Muligheden for selvudfoldelse og hensynet til børnenes bedste

Gennem analyse af interview med børneforældre i en dansk virksomhed identificerer Vestergaard (2002) to fremtrædende kulturelle forståelser, som strukturerer de udearbejdende børneforældres handling i praksis i forhold til familien og arbejdet. Nemlig selvudfoldelse, som opnås gennem arbejde og videreuddannelse samt hensynet til, hvad der er bedst for børnene. Sammenfattende for denne del af Vestergaards analyse kan man sige, at:

Informanterne omtaler det at være udearbejdende børneforældre som opdelt i et familieliv, hvor det gælder om at tilgodese ”børnenes bedste” og et arbejdsliv, hvor det gælder om at ”udfolde sig” (...) Det er signifikant for informanternes forståelse af det at være udearbejdende børneforældre, at de resonerer ud fra en forståelsesramme, der vægter både det at tilgodese ”børnenes bedste” og ”selvudfoldelsen”. (s. 72)

Tid bliver i denne sammenhæng en væsentlig faktor og ressource, som spiller en vigtig rolle i forholdet mellem arbejde og familie. Selvudfoldelse på arbejdet er for mange af respondenterne knyttet til muligheden for at arbejde meget og dedikere sig til arbejdet. F.eks. udtaler en af de mandlige respondenter, at: ”Jeg kan mærke sådan personligt, at de perioder, hvor jeg har arbejdet 80 timer om ugen, det er sgu der, jeg udvikler mig” (Vestergaard, 2002, s. 73). Selv om de andre respondenter ikke udtrykker det lige så skarpt som i ovenstående citat, konkluderer Vestergaard, at arbejdstiden for respondenterne udgør en væsentlig faktor i relation til selvudfoldelse. På samme måde er tid vigtig i forhold til at tilgodese børnenes bedste. I boende i forståelsen af at tilgodese børnenes bedste er at have god tid til børnene, så man kan følge deres rytme og undgå at skulle skynde på dem, og samtidigt er respondenterne enige om, at tiden i institutionerne bør minimeres og tiden i hjemmet maksimeres for børnene.

Vestergaard (2002) identificerer en række praktiske strategier, som børneforældrene anvender for at få tid til både selvudfoldelse på arbejdet og til at tilgodese børnenes bedste. En strategi er ”en minutios planlægning og organisering, som sikrer informanterne en ’effektiv tidsudnyttelse’ uden for meget ’spildtid’” (Vestergaard,

2002, s.82). En anden praktisk strategi er nedjustering, dvs. at mindske krav og forventninger. Nedjustering i forhold til jobbet anvendes primært af de kvindelige informanter, som f.eks. vælger at takke nej til forfremmelser og yderligere udfordringer eller at gå på deltid. Det er interessant i denne sammenhæng:

(...) at deres deltidsansættelser ikke så meget er motiveret af ønsket om at arbejde mindre end 37 timer om ugen, men derimod baseret på et ønske om, at nedjustere de karrierekrav og –forventninger, som kolleger, chefer og de selv stiller til dem. Kvinderne gør brug af deltidsansættelserne, fordi de føler, at et fuldtidsjob gør krav på dem og deres tid i en sådan grad, at det er på bekostning af ”børnenes bedste”. (Vestergaard, s.76)

Eksempler på nedjustering i forhold til hjemmet er at slække på kravene til rengøring og havearbejde. Derudover nedjusterer respondenterne i forhold til fritidsinteresser (igen specielt kvinderne) samt i forhold til samværet med venner og samværet ægtefællerne imellem (Vestergaard, 2002).

Uddelegering af f.eks. rengøring og børnepasning til andre er ligeledes en strategi, som anvendes for at få mere tid, men Vestergaard (2002) konkluderer, at respondenterne med undtagelse af dagpasning generelt er tilbageholdende i forhold til uddelegering og i stedet hellere anvender networking og ægtefælle-modellen, som er mere accepterede sociale praksiser. I stedet for at betale fremmede i forbindelse med uddelegering tenderer respondenterne således i højere grad at anvende sig af personlige netværk (f.eks. børnenes venners forældre) eller familienetværk (f.eks. bedsteforældre) i forbindelse med pasning af syge børn eller transport til og fra fritidsaktiviteter. Ægtefælle-modellen går ud på, at opgaverne overlades til ægtefællen.

Med udgangspunkt i Melford Spiros¹ model for internalisering af kulturel viden undersøger Vestergaard (2002), hvordan de udearbejdende børneforældre i det daglige motiveres af de kulturelle forståelser om ”børnenes bedste” og ”selvudfoldelse”.

Modellen opererer med fire niveauer:

På det første niveau bliver personen bekendt med nogle dele af den overordnede kulturelle viden, uden at vedkommende af den grund godkender dets deskriptive eller normative krav. Den kulturelle viden er ikke væsentlig for personen, som måske endda tager afstand fra dets indhold. På det andet niveau tilegner personen sig forståelsen som en kulturel kliché. På det tredje niveau tilegner personen sig den kulturelle forståelse som en del af sin personlige overbevisning. Først her er

der tale om, at personen internaliserer den kulturelle forståelse, så den engagerer personen både i tanke og handling. Den motiverer personen i personens eget liv. På det fjerde niveau er den kulturelle forståelse ikke blot internaliseret, men også stærkt fremtrædende. Personen har tilegnet sig den med så stærk en overbevisning, at det i høj grad påvirker vedkommendes følelser. På dette niveau knytter den kulturelle forståelse sig til personens selvforståelse. (Vestergaard, 2002, s. 87)

Vestergaards (2002) analyse viser blandt andet, at de kvindelige informanter ofte fremhæver ønsket om at tilgodese børnenes bedste som grundlæggende for deres valg og prioriteringer, og de fravælger som følge heraf blandt andet karriere og personlige interesser. Familielivet kommer for en stor del af kvinderne i første række og Vestergaard argumenterer for, at det kan forklares med, at de har internaliseret den kulturelle forståelse om børnenes bedste på det højeste niveau, således at forståelsen knytter sig til deres selvforståelse og engagerer dem følelsesmæssigt. Endvidere konkluderer Vestergaard, at mens kvinderne har internaliseret den kulturelle forståelse om børnenes bedste på højeste niveau, så har de fleste af de mandlige respondenter kun internaliseret den på kliché niveau (andet niveau). På samme måde er der forskel på, hvordan respondenterne har internaliseret den kulturelle forståelse af selvudfoldelse via arbejde. Mens de mandlige respondenter primært har internaliseret den på højeste niveau (dvs. påvirker følelser og er knyttet til personens selvforståelse), har de kvindelige respondenter primært kun har internaliseret den på tredje niveau (dvs. som en del af deres personlige overbevisning).

Respondenterne i Vestergaards (2002) undersøgelse er af den overbevisning, at kombinationen af et selvudviklende og interessant arbejdsliv og et familieliv, der tilgodeser børnenes bedste, er vigtigt for, at de trives og føler sig som hele mennesker. Men undersøgelsen peger på kønsmæssige forskelle i forhold til, hvordan de forvalter dette i praksis med en tendens til, at kvinderne i højere grad nedjusterer i forhold til arbejdslivet for at tilgodese børnenes bedste, mens mændene vælger at overlade varetagelsen af børnenes bedste til andre, så de kan få tid til et selvudfoldende arbejdsliv.

At undgå tidsfælden

Hochschild's (2003) undersøgelse i virksomheden Amerco viser, som tidligere nævnt hvordan en stor del af medarbejderne har byttet om på familie- og arbejdsliv.

Arbejdet er det spændende udviklende og udfordrende, mens familien og arbejdet i hjemmet er blevet reduceret til sure pligter og rutineprægede opgaver (afhentning af børn, indkøb, madlavning osv.). Hochschild argumenterer for, at mange af de udearbejdende forældre i hendes undersøgelse er fanget i det, hun kalder tidsfælden, nemlig en ond cirkel, hvor arbejdet tidsmæssigt dominerer hverdagen, og tiden i hjemmet som følge heraf bliver begrænset og karakteriseret ved kedelige, rutineprægede opgaver og frustrerede børn. Fristelsen til at blive længere på arbejdet, hvor de finder socialt voksensamvær, udfordringer og tid til fordybelse, er stor, og familiens tid bliver derfor endnu mere reduceret og tayloriseret.

Arbejdet bliver på denne måde ikke bare det vigtigste og mest interessante, det bliver en mulig flugt fra et ikke særligt tilfredsstillende privatliv. Det er relevant at pointere, at det ikke kun er de højtuddannede med udfordrende og selvstændigt arbejde, der bliver fanget af tidsfælden, det er ansatte på alle niveauer i virksomheden. En forklaring på dette er, at arbejdet bliver betragtet som et fristed, med overskuelige opgaver og ikke konfliktfyldt socialt voksensamvær. Når de ansatte arbejder meget, medfører det problemer i hjemmet og i forhold til børnene, som i følge Hochschild (2003) reagerer, når tempoet bliver skruet op. De fleste af de ansatte følte sig fanget i tidsfælden og ønskede mere tid hjemme:

Manglen på familietid og tayloriseringen af den sparsomme tid tvang forældrene til at udføre en ny type arbejde: Det følelsesmæssige arbejde med at reparere på de skader, som manglen på tid forårsagede. Hvis Gwen (en Amerco ansat) så kontoret som det første vagtskifte og hjemmet som det andet, så kunne hun også finde det tredje vagtskifte, det, der skulle håndtere Cassies (hendes datters) modstand og hendes egen tristhed og harme ved at leve et tayloriseret hjemmeliv. (Hochschild, 2003, s. 54-55)

På trods af ovenstående vælger Amerco ansatte, som jeg tidligere har været inde på ikke at undgå tidsfælden ved at benytte de familievenlige tilbud og f.eks. anmode om kortere arbejdstider. Mange forsøgte der i mod at undgå tidsfælden, uden at ville se den i øjnene, ved hjælp af tre forskellige typer af strategier (Hochschild, 2003).

Den første strategi er, at nogle af de ansatte minimerede: "(...) hvor meget omsorg, et barn, en partner, eller man selv 'virkelig' havde brug for. De blev følelsesmæssigt afholdne og fornægtede familiemedlemmers vigtigste behov. De klarede sig med mindre tid, mindre opmærksomhed, mindre afslapning, og mindre støtte i

hjemmet end de selv troede, var muligt. De levede et følelsesmæssigt fattigt liv.” (Hochschild, 2003, s.192). I forbindelse med denne strategi beslutter forældrene sig for, at alt går fint derhjemme, og at familierne (og dem selv) simpelthen ikke har brug for så meget tid og opmærksomhed. For at undgå at se manglen på tid som et problem omdefinerer de på denne måde omsorgsbehovet. F.eks. lader mange af de højtuddannede lederne (specielt mænd) deres børn (fra 6 år og opefter) være hjemme alene, selv om de har råd til en barnepige, ud fra tesen om, at børnene på denne måde ville lære at blive selvstændige og ansvarlige individer. Betydningen af deres egen mangel på tid omformuleres på denne måde, så den ikke er modstridende i forhold til, hvad der er bedst for børnene. Hochschild (2003) mener, at mange af de udearbejdende forældre ved at tilpasse sig livet med tidspres stjæler fra egne og andres omsorgsbehov, og at følelsesmæssig afholdenhed er en forsvarsmekanisme mod at skulle erkende de menneskelige omkostninger, der er ved ikke at have tid i hjemmet. Ved at undlade at se et behov som et behov er det heller ikke nødvendigt at bruge tid på det.

På grund af tidspres sætter forældrene spørgsmålstejn ved nogle af de traditionelle ideer om god børnepasning. F.eks. udtaler en ægtefælle i undersøgelsen: ”Vi har ikke rigtigt brug for varm mad om aftenen, fordi vi får god frokost” (Hochschild, 2003, s. 198), en anden overvejer at spare tid ved at undlade at koge grøntsager, som hendes barn alligevel ikke vil spise og en tredje sætter spørgsmålstejn ved børnenes behov for daglige bade og rent tøj. Det er i denne sammenhæng ikke kun de fysiske behov, som varm mad eller rent tøj, der sættes spørgsmålstejn ved. I følge Hochschild (2003) kan det også føre til, at de følelsesmæssige behov også minimeres. F.eks. udtaler en far i undersøgelsen om sit tre måneder gamle barn, som var i vuggestue ni timer hver dag: ”Jeg ønsker han skal være selvstændig” (s. 198)

Den anden strategi i forhold til manglende tid er for nogle Amerco forældre, at betale andre for at varetage behov, som de ved, eksisterer, men som de ikke selv har tid til at opfylde. Udlicitering af opgaver bliver en måde, at: ”(...) frakoble deres egen identitet fra handlinger, de før definerede som en del af at være en ’god forældre’ eller en ’god ægtefælle’” (Hochschild, 2003, s.192). Ligesom i Vestergaards (2002) undersøgelse er det her mere socialt accepteret at overlade opgaverne til familie og venner end at købe sig til hjælp ude fra. Det er et dilemma specielt for kvinderne, hvor meget man kan overlade til andre eller købe sig fra uden, at ens identitet som god mor eller god forældre

bliver truet. Mange af kvinderne i undersøgelsen anser f.eks. en ”færdigkøbt” fødselsdag som værende upersonlig.

I forhold til den tredje strategi, som Hochschild (2003) nævner så splittede mange af forældrene sig selv op i et potentielt og et reelt jeg. En måde at undgå at se Tidsfælden i øjnene bliver at forestille sig, man kan og vil opfylde sine nærmeste ønsker, hvis bare der var tid til det: ”Ved at gøre dette har vi hverken ønsket behovene væk eller erstattet dem med varer og serviceydelser. I stedet gør vi noget ved disse behov – i teorien. Vi splitter vores identitet i et reelt og et potentielt jeg.” (Hochschild, 2003, s. 204) Det potentielle jeg, bliver den som man kunne være, hvis bare der var mere tid. Det reelle jeg har ofte meget lidt tid i hjemmet, mens det potentielle jeg har ubegrænset tid til rådighed. Når der er flere opgaver end tid, kan det potentielle jeg udfylde et vakuum. De potentielle jeg’er, som Hochschild fandt i hendes interviews med Amerco ansatte, var ikke forberedelser til handling i fremtiden, men erstatning for handling. Det Potentielle jeg udfylder i følge Hochschild et tomrum, hvor der tidligere var en rigdom af ritualer og skikke:

For 150 år siden da familierne flyttede fra gårdene til fabrikkerne, var der et fællesskab omkring sociale begivenheder såsom årlige helligdage og familiens måltider – før det var der fælles arbejde med at plante majs, høste vede, vogte fårene (...) Nu finder er ny udskiftning sted. Ritualerne, der engang erstattede det at arbejde sammen, er nu erstattet af løftet om ritualer, som kun den potentielle familie vil udføre. At samle familien mister langsomt mening og bliver et fantombillede, der kun findes i fantasien eller i erindringen. (Hochschild, 2003, s. 205)

Fællesarrangementer bliver flyttet til en fjern fremtid, illustreret i udtalelser som ”Vi har tænkt os at holde en stille og rolig middag sammen, når vores tidsplaner bliver koordinerede” (interview med travl Amerco forældre til tre døtre, Hochschild, 2003, s. 205-206) og sammenkædet med forestillede potentielle jeg’er ”Jeg bliver mere stille og rolig, når det projekt er afsluttet” (interview med Amerco-ingeniør, Hochschild, 2003, s. 206).

Seniorforsker Helle Holt pointerer i sit forord til den danske version af Hochschilds (2003) bog ”Tidsfælden”, at der er stor forskel på forholdene i USA og i Danmark. En af de store forskelle i forhold til børnefamiliernes vilkår er, at man i USA ikke har en velfærdsstat, der som i Danmark varetager mange af de opgaver, som

forældrene selv må løse i USA, f.eks. børnepasning. Samtidigt er det danske arbejdsmarked gennemreguleret, og danske lønmodtagere har f.eks. lovmæssigt ret til ferie, barselsorlov, og børnepasningsorlov, og arbejdstiden er reguleret via overenskomster. Samtidigt har Holt (i Hochschild, 2003) ret i, at normerne og kulturen omkring forældreskabet ikke har udviklet sig så dramatisk i Danmark, som Hochschild beskriver er tilfældet i USA eller i hvert fald i Amerco.

Men selv om der er forskel på forholdene i USA og Danmark, så er der lighedspunkter, som er interessante. Som Holt (Hochschild, 2003) også pointerer, så arbejder danske forældre også meget, og som tidligere nævnt har mange svært ved at få hverdagen at hænge sammen. I følge Holt er antallet af timer, forældre generelt lægger på arbejdsmarkedet, stigende, ligesom kvinders arbejdstid er stigende. Det er derfor interessant og relevant at se nærmere på, om de strategier, som danske forældre og specielt mødre anvender, ligner eller adskiller sig fra det scenario, som Hochschild (2003) fremstiller.

Selv-diskrepansteori

Hochschilds (2003) beskrivelser og analyse af det potentielle jeg, som en erstatning for faktisk samvær, har været inspirationskilde til at se nærmere på de konflikter, der kan opstå hos kvinder mellem egne og andres forestillinger og forventninger og deres praktiske handlen i hverdagen. Selv om Higgins (Brody og Ehrlichman, 1997) selv-diskrepansteori ikke ligesom de øvrige teorier og undersøgelser er rettet direkte mod denne undersøgelses interesseområde, så kan den være med til at belyse en eventuel sammenhæng mellem forestillinger om selvet og negative emotionelle reaktioner hos højtuddannede kvinder med børn.

I følge Higgins (Brody og Ehrlichman, 1997) selv-diskrepansteori er en af de vigtigste årsager til emotionelle reaktioner, når en person ikke lever op til den adfærd, som kræves for at opnå vigtige mål. Higgins teori omhandler forholdet mellem forestillinger om selvet og emotioner og illustrerer således forbindelsen mellem tanker og følelser. Grundlæggende for selv-diskrepansteorien er, at mennesker har forestillinger om sig selv, som ikke er kompatible med hinanden, og at disse forestillinger kan opdeles i tre domæner af selvet. Det første domæne, det faktiske selv er repræsenteret ved de attributter, som vi mener vi besidder. Det ideelle selv er det domæne af selvet, som er knyttet til forestillinger om, hvordan vi gerne vil være, dvs. de karakteristika eller

attributter, som vi mener, ville gøre vores liv bedre og mere tilfredsstillende. Det sidste domæne, det moralske (ought) selv er forestillinger om hvilke attributter, vi burde besidde i forhold til at opfylde vores følelse af pligt og ansvar. (Brody og Ehrlichman, 1997).

Negative følelsesmæssige reaktioner kan opstå, når der er diskrepans mellem det faktiske selv og det ideelle eller moralske selv. Diskrepans mellem det faktiske og det ideelle selv medfører i følge teorien følelser af modløshed (sorg, skuffelse, utilfredshed), mens diskrepans mellem det faktiske og det moralske selv i højere grad medfører følelser af nervøsitet eller ophidselse (angst eller frygt). En påmindelse om det område, hvor der er diskrepans mellem det faktiske selv og det ideelle eller moralske selv, er nok til at medføre negative emotioner. Individet er ikke nødvendigvis bevidst om diskrepanser, og de negative emotionelle reaktioner kan aktiveres uden, individet er bevidst om, hvorfor hans eller hendes humør forandres (Brody og Ehrlichman, 1997).

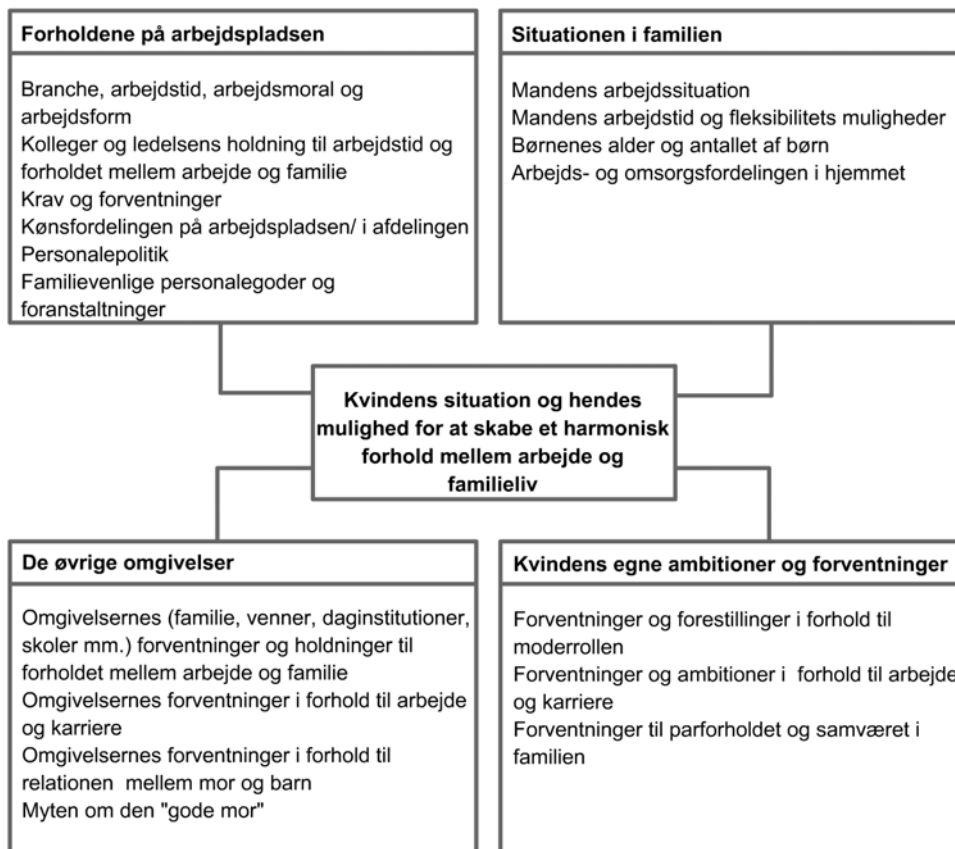
Rapportens fokus: Forholdet mellem arbejde og familieliv hos højtuddannede kvinder

Ovenstående teoretiske fremstillinger og empiriske undersøgelsesresultater peger på en række interessante og relevante temaer i forhold til at forstå højtuddannede kvinder med børns situation og potentielle vanskeligheder i forhold til at opnå et harmonisk forhold mellem arbejde og familieliv. Samtidigt inspirerer teori og empiri til en række relevante spørgsmål i forhold til denne rapports empiriske undersøgelse:

- Hvordan påvirker arbejdsmoralen og holdningen til arbejdstid i virksomheden kvinderne og deres mulighed for at skabe en harmonisk balance mellem arbejde og familieliv?
- Hvilken betydning har ansvar, arbejdsform, arbejdstid og fleksibilitet i forhold til at få arbejds- og familieliv til at fungere?
- Hvilken betydning har det for kvinderne, om deres virksomhed har en familievenlig personalepolitik og/ eller tilbyder familievenlige personalegoder eller foranstaltninger?
- Hvordan er arbejdsfordelingen i hjemmene i forhold til husarbejde og omsorgen for børnene, og hvordan påvirker denne arbejdsfordeling kvinderne i relation til forholdet mellem arbejde og familie?
- Hvilken betydning har mandens karriere, arbejdssituation og fleksibilitets muligheder for at få hverdagen til at hænge sammen?

- Hvordan påvirker kvindernes egne ambitioner og forventninger i forhold til henholdsvis arbejde og familieliv deres valg og trivsel?
- Harmonerer kvindernes egne forventninger til dem selv med de krav og udfordringer de møder i hverdagen?
- Er der diskrepans mellem kvindens forventninger og forestillinger og hendes faktiske handlen og handlemuligheder i hverdagen?
- Hvilke krav og forventninger møder kvinderne fra deres omgivelser, og hvordan påvirker det deres valg og trivsel?

De højtuddannede kvinders situation og mulighed for et harmonisk forhold mellem arbejde og familieliv vil i denne rapport blive belyst med udgangspunkt i fire forskellige områder eller dimensioner: Forholdene på arbejdspladsen, situationen i familien, holdninger og forventninger fra de øvrige omgivelser (den øvrige familie, venner, dagsinstitutioner, skole osv.) samt kvindens egne forventninger og ambitioner illustreret i nedenstående model:



Figur 1: Model over højtuddannede kvinder med børns situation og mulighed for at skabe et harmonisk forhold mellem arbejde og familieliv.

I modellen og i nedenstående problemformuleringen anvendes betegnelsen forhold i stedet for balance, fordi forhold bedre end balance indfanger de dynamiske og konfliktfyldte aspekter af relationen eller mødet mellem arbejde og familieliv. De fire områder i modellen vil være strukturerende i forhold til både resultatfremstilling og diskussion.

Problemformulering

Opgavens hovedformål er at opnå en større forståelse for, hvordan højtuddannede kvinder med hjemmeboende børn og arbejde skaber eller forsøger at skabe et harmonisk forhold mellem arbejdsliv og familieliv.

Samtidigt har opgaven til formål at belyse, hvad det er for faktorer, der kan medvirke til at gøre forholdet mellem de to livssfærer og dermed kvindens hverdag mere eller mindre konfliktfyldt og stressende. De faktorer, som søges belyst er relateret til de fire områder eller dimensioner af kvindernes liv, som er illustreret i ovenstående model.

Metode

Metode valg

Formålet med undersøgelsen er at få en dybdegående forståelse for, hvordan højt uddannede kvinder med børn og arbejde forsøger at skabe et harmonisk forhold mellem arbejde og familieliv og hvilke faktorer, der påvirker dette forhold. Undersøgelsens problemfeltet lægger op til en kvalitativ frem for en kvantitativ undersøgelse, idet formålet er en dybdegående forståelse og ikke at foretage en bredere generalisering. Undersøgelsens primære empirisk metode er dybdegående kvalitative interviews, idet de giver mulighed for at indhente så åbne og nuancerede beskrivelse, som er nødvendige for en fyldestgørende forståelse i forhold til problemformuleringen.

I forbindelse med interviewene udfyldte samtlige respondenter et spørgeskema, som har til formål at give et billede af deres almene velbefindende. Spørgeskemaet er en dansk oversættelse af General Well-being Questionnaire (GWBQ) og indeholder 24 spørgsmål, som alle skal besvares med et ud af fem svaralternativer (se appendiks B). Hvert svar giver et antal point mellem nul og fire og respondenternes samlede score giver et indtryk af deres almene velbefindende.

I dette afsnit redegøres der først for det videnskabsteoretiske og metodologiske udgangspunkt og derefter beskrives metodologiske overvejelser og refleksioner i forbindelse med udførelsen af undersøgelsen. Til slut foretages en kritisk vurdering af undersøgelsens gyldighed og relevans i forhold til begreberne validitet, reliabilitet og genrealiserbarhed.

Videnskabsteoretisk udgangspunkt

På det ontologiske plan er undersøgelsens videnskabsteoretiske udgangspunkt primært postmoderne eller mere specifikt social konstruktivistisk (Burr, 1995; Lindén, Westlander, Karlsson, 1999), og det antages således, at mennesker konstruerer lokale og specifikke virkeligheder, som udelukkende eksisterer i kraft af deres sociale, historiske og kulturelle kontekst. Ud fra det social konstruktivistiske synspunkt er virkeligheden en konstant foranderlig social konstruktion, som mennesker i fællesskab aktivt skaber, omskaber og genskaber. Undersøgelsens social konstruktivistiske udgangspunkt er ikke relativistisk i nogen negativ forstand, således at tilværelsen berøves for mening eller værdi. Tværdigmod så åbnes der med denne tilgang op for muligheden for forandring. Forskningen bliver således på ingen måde overflødiggjort, den virkelighed vi mennesker konstruerer, er virkelig for os, og vi lever med og i den, hvilket gør undersøgelser af vores livsverdner relevante, interessante og nødvendige, selv om forskningen ikke giver adgang til en objektiv social virkelighed. Denne undersøgelse beskæftiger sig ikke med at identificere genetiske eller biologiske forklaringer, men der er heller ikke tale om en ekstrem konstruktivistisk tilgang, hvor sådanne forklaringer fornægtes enhver betydning i forhold til menneskelig adfærd.

Det epistemologiske udgangspunkt for undersøgelsen er grundlæggende anti fundamentalistisk, og det antages således, at det ikke er muligt at finde sandheden om virkeligheden, hvis bare man identificerer og anvender den rigtige videnskabelige metode. Den metodologisk tilgang er først og fremmest hermeneutisk. Den hermeneutiske tilgang til metode er forenelig med det social konstruktivistiske udgangspunkt, idet det erkendes, at der findes lokalt konstruerede virkeligheder, som det giver mening at undersøge ud fra f.eks. et hermeneutisk udgangspunkt. Ligesom det er tilfældet i hermeneutikken er forståelse og fortolkning det centrale i forbindelse med planlægning, udførelse og analyse af interviewene i denne undersøgelse. Den hermeneutiske fortolkningstilgang beskrives ofte som en spiralformet proces (Limborg,

2002). De enkelte elementer i det indsamlede datamateriale fortolkes og forstås ud fra den overordnede betydning, som forskeren som udgangspunkt tillægger materialet. Efterfølgende er det muligt, at den overordnede betydning må modificeres, hvilket kan give anledning til en ny fortolkning af de enkelte dele. Grunden til, at mange teoretikere er gået bort fra at tale om den oprindelige hermeneutiske cirkel, og i stedet er gået over til at beskrive fortolkningsprocessen som spiralformet er, at processen kan gøres om og om igen, således, at ny viden hele tiden kan tilføre noget til forståelsen af fænomenet. En fare ved den hermeneutiske tilgang er, at forskeren for at skabe en harmonisk overgribende fortolkning overser modsætninger i datamaterialet (Limborg, 2002). Den hermeneutiske fortolkning i indeværende undersøgelse finder både sted i dialogen i interviewsituationen og i den efterfølgende tolkning af de transskriberede interviews.

Interviewmanualen

Formålet med de kvalitative interviews, er at indhente kvalitative beskrivelser af interviewpersonernes livsverden, for efterfølgende at opnå forståelse og foretage fortolkninger ud fra disse beskrivelser. Interviewene er halvstrukturerede, og interviewmanualen indeholder en række tematiske spørgsmål, som alle interviewpersonerne har besvaret, men samtidigt har det i den enkelte interviewsituation været muligt at afvige fra manualen for at stille uddybende eller supplerende spørgsmål i forhold til de for problemformuleringen interessante aspekter.

Spørgsmålene i interviewmanualen er udfærdiget på baggrund af den teori og empiri på området, som er refereret i indledningen og har på hver deres måde til formål at indfange elementer af problemformuleringen.

Efter et prøveinterview blev manualen omstruktureret, og der blev foretaget nogle små ændringer. I forbindelse med udfærdigelsen af den endelige interviewmanual har det været centralt at tage hensyn til, at forholdet mellem arbejde og familieliv kan være et sensitivt og konfliktfyldt emne for nogle af respondenterne. Det har således været vigtigt, at spørgsmålene ikke insinuerede underliggende forestillinger om, hvad der er et ”rimeligt” eller ”rigtigt” forhold mellem arbejde og familie eller om, hvordan man som mor og kvinde ”bør” tænke eller opføre sig.

Det ligger i interviewets natur, at man via spørgsmålene leder den interviewede til at tale om bestemte ting. I følge Kvale (1998) debatteres virkningerne af ledende spørgsmål i dag ofte i forbindelse med interviewundersøgelser. Han mener, at ”angsten”

for, at spørgsmålene skal være ledende kommer af en tro på, at neutral observation giver adgang til en objektiv social virkelighed uafhængig af forskeren. Kvale mener ud fra et postmoderne synspunkt, at data ikke er noget, der bliver indsamlet, men at det skabes i den mellem menneskelige relation i interviewet, således at viden bliver skabt og produceret af interviewer og den interviewede i fællesskab. Ud fra dette synspunkt er det ikke ligeså nødvendigt at forsøge at skabe ikke ledende spørgsmål. Det vigtige bliver i følge Kvale i stedet at se på, hvorhen interviewspørgsmålene skal lede, om de leder i vigtige retninger, og om de dermed kan være med til at skabe ny, troværdig og interessant viden. Det har i forbindelse med denne undersøgelse været centralt ikke at lægge ordene i munden på interviewpersonerne samt at udfærdige spørgsmål, som leder i interessante og relevante retninger og som muliggør, at både negative og positive elementer kan fremsættes.

Pingel (Lindén et al., 1999) mener, at kvalitative undersøgelser og tolkninger altid er farvede af forskerens teoretiske og metodologiske præferencer, samt af forskeren selv som person. Dette kan imidlertid også siges at være gældende for den kvantitative forskning, hvor metodevalg og teori ligeledes påvirker forskningsresultatet. Inden for samfundsvidenskaberne har man længe diskuteret muligheden for at foretage objektive undersøgelser, og objektivitet betragtes af mange som et forældet kriterium for vurdering af f.eks. psykologisk forskning. Intervieweren og spørgsmålene har i følge ovenstående ræsonnement betydning for de resultater en undersøgelse frembringer. Kvale (1998) kommer flere gange ind på, at det der kommer ud af interviewet, er en viden som konstrueres i interaktionen mellem interviewer og den interviewede, men det er rimeligt at argumentere for, at der på trods af dette fremkommer en nuanceret og interessant viden om og forståelse for de interviewedes livsverden, denne viden er bare ikke upåvirket af den kontekst, hvori den fremkommer.

Den endelige interviewmanual indeholder 31 spørgsmål (se appendiks A). Spørgsmål et til tre har til formål at frembringe nogle få grundlæggende oplysninger om respondenterne. Spørgsmål fire har til formål at give forståelse for og indblik i forhold til den enkeltes arbejdssituation (arbejdspladsen, arbejdsformer, funktion osv.). Spørgsmål 5 til 15 har til formål at belyse situationen på arbejdspladsen i forhold til udbudet og betydningen af familievenlige personalegoder, arbejdstid og holdningen til arbejdstid, arbejdsmoral, ledelse og kollegaernes holdning til familie samt andre relevante aspekter af den enkelte respondents arbejdssituation. Spørgsmål 17 til 24 har til formål at belyse

situationen i hjemmet herunder mandens arbejdssituation og fleksibilitetsmuligheder, arbejdsfordelingen i hjemmet samt holdningen til nedsat tid og barsel hos både respondenterne selv og dennes ægtemand eller samlever. Spørgsmål 16, 25 – 27, 30 og 31 har til formål at belyse respondenternes forventninger til sig selv i forhold til henholdsvis familie og arbejde samt til mødet mellem de to sfærer. Spørgsmål 28 og 29 har til formål at belyse, om respondenterne fra deres omgivelser uden for virksomhederne bliver mødt med forventninger og holdninger omkring arbejde og familie, og om de føler, de har svært ved at leve op til eventuelle forventninger.

Forsøgspersoner/Respondenter

Undersøgelsen indeholder dybdegående interviews med otte kvinder, som er valgt ud fra kriterierne om, at de skulle være højtuddannede, være i arbejde og have minimum et hjemmeboende barn i alderen mellem 1 og 12 år. Alle otte interviews har en varighed på mellem en halv og en hel time. Udvalget af respondenter er sket i henhold til ovenstående kriterier og kontakten til kvinderne er primært formidlet via venner og bekendte.

Af hensyn til de kvinder, der har sagt ja til at deltage i undersøgelsen og det etiske krav om anonymitet, har respondenterne i præsentationen af resultaterne og i den efterfølgende diskussion fået tildelt andre navne. For at gøre det lettere for læseren er denne tildeling sket alfabetisk, således at de interviewede i rapporten hedder henholdsvis: Anne, Bente, Cecilie, Dea, Elin, Fie, Grethe og Helene. For at gøre det lettere for læseren af rapporten at identificere de enkelte personers svar, er denne alfabetiske rækkefølge med undtagelse af nogle få steder gennemgående i resultatfremstillingen, således at Annes svar står først, så Bentes, så Cecilies osv.

Refleksioner i forbindelse med gennemførelsen af undersøgelsen

Det har været vigtigt at forsøge at gøre interviewet til en positiv oplevelse for respondenterne. Kvale (1998) taler i denne sammenhæng om, at der i interviewet er en magtasymmetri i det, det er interviewerens, der definerer situationen og styrer interviewforløbet. For at skabe en for respondenterne behagelig samtale som kunne fordre en åben og givende dialog er samtlige interviews udført på respondenternes egen hjemmebane dvs. i deres hjem eller på deres arbejdsplads. For at gøre interviewet til en positiv oplevelse for deltagerne, og for at skabe en tillidsfuld stemning er der i

forbindelse med samtlige interview blevet anvendt briefing og debriefing (Kvale, 1998). I forbindelse med briefing, dvs. før selve interviewet gik i gang, er der indhentet tilladelse til at bruge diktafon. Informanterne er blevet oplyst om, at de selv, deres familier og deres virksomheder vil forblive anonyme, og at de transskriberede interviews vil blive behandlet med diskretion, samt at genkendelige elementer vil blive sløret i forhold til anvendelsen af citater i rapporten. Respondenterne fik oplyst antallet af spørgsmål og blev orienteret om, at de til enhver tid kunne undlade at svare på et spørgsmål, hvis de ikke havde lyst.

Alle respondenter blev i forhold til debriefing før diktafonen blev slukket spurgt, om de havde noget at tilføje. Dette var for, at give dem mulighed for at uddybe for dem vigtige aspekter, således at samtalen ikke efterlod dem med en følelse af, at interviewet gav et skævt eller utilstrækkeligt billede af deres situation. I forbindelse med debriefingen blev respondenterne endnu engang forsikret om, at navne og virksomheder ville blive sløret, og de blev tilbudt muligheden for at læse den færdige rapport. Alle deltagerne viste stor interesse for undersøgelsen, flere sagde, at det havde været en positiv oplevelse, og at det havde givet dem anledning til at få sat ord på og tænkt over aspekter af deres tilværelse og arbejdsliv.

Validitet

I forhold til en kritisk granskning af denne empiriske undersøgelse er det relevant at se nærmere på fremgangsmåde, resultater og diskussion i forhold til begreberne validitet, reliabilitet og genrealiserbarhed.

Lidt forenklet refererer validitet til om en undersøgelse undersøger det, den har til formål eller med andre ord, om forskeren formår at operationalisere sin problemformulering således, at han/hun får besvaret sine spørgsmål fyldestgørende. I følge Lindén (Lindén & Szybek, 2003) er det ikke rimeligt at bedømme kvalitativ forskning ud fra de i psykologisk forskning traditionelt anvendte naturvidenskabeligt inspirerede kriterier for validitet (signifikans, teori-observations forenelighed, genrealiserbarhed, konsekvens, reproducibility, præcisering og verificering). På samme måde er det ikke muligt at bedømme indeværende undersøgelse ud fra disse begreber, men det er heller ikke et hensigtsmæssigt alternativ helt at undlade at vurdere undersøgelser og i stedet kaste sig ud i en relativisme, hvor alt forskning er lige god.

Begrebet *community discourse* (Lindén & Szybek, 2003) tilbyder et alternativ til vurderingen af validitet, som undviger polariseringen mellem fundamentalisme og relativisme. Her bliver anerkendelse ud fra diskurser i det aktuelle forskersamfund og anvendeligheden det centrale. Vurderingen af en undersøgelses gyldighed overlades på denne måde til forskeren selv samt til andre forskere inden for samme område. Validiteten bedømmes både løbende i forskningsprocessen og selv længe efter at undersøgelsen er afsluttet, kan det være relevant at se på resultaterne i forhold til f.eks. relevans og forandring (Lindén & Szybek, 2003). Kvaes (1998) forslag til, hvordan validiteten bør bedømmes i forhold til kvalitative interviews er i tråd med *community discourse* begrebet (Lindén nævner ham også i denne sammenhæng), idet han ligeledes gør op med den positivistiske tilgang til begrebet og foreslår, at man i stedet definerer validitet som håndværksmæssig kvalitet, forstået som kontinuerlig kontrol, fremsættelse af nye spørgsmål og teoretisk fortolkning af resultaterne.

Ovenstående kan være givende alternativer til vurderingen af kvalitativ forskning, således, at man ikke havner i en situation, hvor ingen validitets bedømmelse finder sted. Hvis man ser på denne undersøgelse i forhold til *Community discourse* forståelsen af validitet, så må bedømmelsen være op til både forskeren selv og til andre, der forsker eller på anden måde besidder viden inden for området. Både her og hos Kvale (1998) skal valideringen foretages gennem samtlige processer i undersøgelsesforløbet. Det centrale i denne sammenhæng er, at man hele tiden må forholde sig kritisk og reflekterende i forhold til både resultater og de metodologiske processer, som ligeledes bør fremgå tydeligt af undersøgelsesrapporten. Den håndværksmæssige kvalitet i denne undersøgelse skal i følge Kvaes henvisninger således bedømmes ud fra, om der er ført en kontinuerlig kritisk refleksion, fremsat nye relevante spørgsmål og foretaget en teoretisk fortolkning af resultaterne.

Et andet alternativ til den traditionelle hypotetisk deduktive tilgang til validitet er begrebet *empowerment*, som meget kort gengivet referer til, om undersøgelser kan være med til at forbedre forholdene for grupper og individer (specielt undertrykte) i samfundet (Lindén et al., 1999). Højtuddannede kvinder anses ikke normalt som en undertrykt gruppe, men teorien peger på en række relevante faktorer, som potentielt kan gøre det vanskeligt for denne gruppe at skabe et harmonisk forhold mellem arbejde og familieliv. Det er derfor relevant med denne undersøgelse at sætte fokus på disse faktorer og

undersøge de faktiske forhold i virksomhederne og i hjemmene ud fra kvindernes egne beskrivelser og oplevelser.

Reliabilitet

Reliabilitet referer til om målingerne er præcise og troværdige, og dermed giver konsistente forskningsresultater. Det vil med andre ord sige om andre forskere eller andre metoder vil give samme resultat (Kvale, 1998).

I følge Kvale (1998) er det i forbindelse med det kvalitative interview relevant at se på reliabilitet både i forhold til interview, transskription og analyse. Ledende spørgsmål, kan f.eks., hvis de ikke er del af en bevidst strategi, påvirke svarene uforvarende. I denne undersøgelse ledes samtalerne i interviewsituationerne bevidst i bestemte retninger, men det har samtidigt været centralt ikke at ligge ordene i munden på deltagerne, eller stille spørgsmål som kun ville give dem mulighed for eller anledning til at fremstille deres situation på en bestemt måde. I forhold til transskriptionen, så bør man gøre sig umage for at udskrive præcist og undlade at anvende passager, som af den ene eller årsag er utydelige. Samtidigt bør man være meget forsigtig, når man tager citater ud af en kontekst, og det er i denne sammenhæng vigtigt at tage hensyn til helheden i det, der bliver sagt.

Selv om Kvale (1998) mener, at det er vigtigt at forøge reliabiliteten af interviewresultaterne for at modvirke vilkårlig subjektivitet, så mener han samtidigt, at en alt for stærk fokusering på reliabilitet kan modvirke kreative fornyelser og mangfoldighed. Samtidigt kan det ligesom med validitetsspørgsmålet være svært at finde ud af, hvordan man bestemmer reliabiliteten af kvalitative forskningsresultater. En af forcerne ved det kvalitative er jo netop, at subjektiviteten ikke nødvendigvis ses som noget negativt. Det kan være givende at betragte ens egen undersøgelse med kritiske øjne ud fra begrebet reliabilitet, men samtidigt er det i forbindelse med denne undersøgelse meningsløst at opsætte et kriterium, der siger, at en anden forsker skulle kunne opnå præcis samme resultat. Det, at viden bliver skabt i interaktionen mellem interviewer og den interviewede, kan i stedet siges at være noget af det, der gør undersøgelsen interessant.

Generaliserbarhed

Begrebet generaliserbarhed beskæftiger sig med, om resultaterne fra en undersøgelse kan generaliseres til andre personer og situationer. Målet med indeværende undersøgelse er ikke en bredere generalisering, men en dybere forståelse. Der er en række individuelle forskelle, der påvirker trivslen hos respondenterne, men de har det tilfælles, at de alle er kvinder, højtuddannede og har børn. Det er imidlertid ikke muligt at drage konklusioner vedr. alle højtuddannede kvinder med børn ud fra denne undersøgelse. Formålet er på baggrund af teori og analyse af de empiriske resultater at opnå en analytisk forståelse for deres situation, som måske kan være med til at tilføre forståelse for primært højtuddannede, men også for andre kvinders betingelser og handlemuligheder på et mere generelt plan. Der er i denne undersøgelse således tale om en form for analytisk generaliserbarhed (Kvale 1998), som indebærer en velovervejet bedømmelse af, i hvilken grad resultaterne kan være vejledende eller forklarende for, hvad der kan ske i en anden situation.

Resultater

Udover en kort indledningsvis præsentation af respondenterne, er indeværende resultat afsnit struktureret i forhold til de fire dimensioner i figur 1: Forholdene på arbejdspladsen, situationen i familien, de øvrige omgivelser holdninger og forventninger samt kvindernes egne forventninger og ambitioner.

Præsentation af respondenterne

Alle otte respondenter er kvinder i alderen fra 29 til 45 år. Alle er højtuddannede og ansat fuld tid (med en normal arbejdstid på 37 timer om ugen) med undtagelse af en, som er på deltid og har en arbejdsuge på 25 timers. De har alle et eller to børn og er alle gift eller samboende.

Alle otte respondenter har selvstændigt og ansvarsfuldt arbejde, de har alle i nogen grad mulighed for selv at tilrettelægge deres arbejdsopgaver og strukturere deres arbejdsdag, men hensynet til kolleger, samarbejdspartnere, deadlines, klienter og kunder skal selvfølgelig tilgodeses i denne planlægning. Alle otte respondenter giver direkte eller indirekte udtryk for, at deres arbejde er udfordrende personligt og fagligt.

Anne har en datter på to et halvt år. Hun er grafiker og arbejder for et mindre reklamebureau. Hun er ansat på deltid dvs. 25 timer om ugen, hvilket hun bevidst har

valgt og ønsket i forbindelse med, at hun efter sin barsel fik nyt arbejde. Hun beskriver sit arbejde som varieret og kreativt og sætter pris på, at hun har mulighed for at følge processen fra start til slut, dvs., fra den første kontakt med kunden til det endelige materiale sendes af sted til tryk.

Bente har to børn på henholdsvis et og fire år. Hun er økonom og ansat i en stor dansk finansieringsvirksomhed. Hendes arbejde er meget projektorienteret udviklingsarbejde, det er meget lidt rutinepræget, og der er mange deadlines og projektmilepæle.

Cecilie har to børn på henholdsvis 6 og 9 år. Hun er psykolog og ansat på et stort hospital, hvor hun er del af et team sammen med socialrådgivere og en overlæge. Hun udfører gruppeterapi og individuel terapi.

Dea har et barn på to et halvt år. Hun er psykolog og ansat på samme hospital som Cecilie. Hun arbejder primært på den psykiatriske afdelings lukkede afsnit, hvor hun samarbejder med læger, ergoterapeuter, sygeplejersker og socialrådgivere. Derudover har hun konsultationer med ambulante patienter og patienter fra andre afdelinger samt supervision på andre afdelinger.

Elin har en søn på to år og er gravid med sit andet barn. Hun er cand.mag. og arbejder som projektleder med forskellige kommunikationsprojekter i en designpromoverende virksomhed. Som projektleder fastsætter hun selv de fleste af sine deadlines.

Fie har to børn på 7 og 10 år. Hun er cand.merc. og ansat som personalechef i en skandinavisk virksomhed, som forhandler og udlejer blandt andet video- og tv-apparater. Hun har løn og reception under sig på hovedkontoret i Danmark og er overordnet for en HR ansvarlig i henholdsvis Norge og Sverige.

Grethe har et barn på 9 år. Hun er uddannet Cand.merc.aut. og statsautoriseret revisor. Hun er ansat i samme virksomhed som Fie, hvor hun er økonomidirektør og ansvarlig for Danmark, Norge og Sverige.

Helene har to børn på 3 og 7 år. Hun er ansat i et større internationalt medicinalfirma, hvor hun er marketingchef for infektionsmedicin inden for et nicheområde. Det er ikke en lederstilling i den forstand, at hun har folk under sig, men hun har det overordnede nationale ansvar for området

Forholdene på arbejdspladsen

Arbejdstid

Alle respondenterne undtagen Anne er - som nævnt - ansat fuldtid, hvilket i teorien vil sige, at de er ansat til 37 timer om ugen. Der er imidlertid forskel på, hvor meget de enkelte respondenter arbejder.

Det meste af tiden er det ikke svært for Anne at holde den arbejdstid på 25 timer om ugen, som hun er ansat til, men hun har indgået en aftale med sin chef, at hun efter aftale kan arbejde mere, hvis der er behov for det. Anne får betaling for eventuelt overarbejde.

Bente arbejder ca. 45 timer om ugen og får overarbejdsbetaling eller afspadsering for alt, hvad der ligger over de 37 timer, hun er ansat til.

Cecilie fortæller, at hun i hvert fald arbejder 37 timer og ofte mere, og der ud over er hun i gang med efteruddannelse. Det første år hun var ansat på sygehuset, var hun ikke fastansat, men ville gerne være det og arbejdede derfor meget for at forsøge at gøre sig selv uundværlig. Dengang holdt hun ikke regnskab med antallet af overarbejdstimer, men det gør hun nu og afspadserer evt. overarbejde.

Dea arbejder ca. 37 timer om ugen i gennemsnit, hun har nogle gange nogle få timers overarbejde, som hun afspadserer. Derudover er hun i gang med, at videreudanne sig, hvilket hun bruger ca. ti timer om ugen på (nogle af timerne er i arbejdstiden).

Elin og Fie holder sig begge på 37 timer om ugen.

Grethe er den af respondenterne, der arbejder mest, hun er ansat til 37 timer, men er som en del af ledergruppen på jobløn, hvilket vil sige, at hun arbejder, indtil opgaverne er løst og får ikke ekstra betaling for overarbejde. Hun arbejder på nuværende tidspunkt 50-60 timer om ugen og har tidligere arbejdet endnu mere. Da hun startede i virksomheden arbejdede hun stort set hver weekend, selv om hendes datter på det tidspunkt kun var to-tre år gammel. For samtidigt at gøre plads til mandens sportsaktiviteter havde hun i denne periode ofte datteren med på arbejde i weekenderne.

Helene arbejder ca. 40 timer om ugen. Hun har omkring 50-60 rejsedage om året, og når hun rejser, arbejder hun mere end 40 timer, fordi hun, som hun siger, er sammen med sine samarbejdspartnere det meste af tiden. I perioder arbejder hun rigtig meget f.eks. op til lanceringen af et nyt præparat.

Arbejdsmoral og holdningen til arbejdstid hos kolleger og ledelse

Anne fik sit nuværende arbejde efter endt barsel. Hun beskriver sin arbejdsplads, som værende meget atypisk for reklamebranchen og den diametrale modsætning til hendes gamle arbejdsplads. Anne fortæller, at hun på det gamle arbejde i pressede perioder ofte blev til kl. 3-4 stykker om natten og i ikke pressede perioder ofte til kl. 19 om aftenen, samt at der blev set skævt til en, hvis man gik kl. 17. Anne mener, at det er helt generelt, at mennesker bliver udnyttet og lader sig udnytte i reklamebranchen. På hendes nuværende arbejdsplads gør ledelsen en dyd ud af, at de ansatte ikke skal arbejde mere, end de er ansat til "(...) vi får at vide vi skal gå hjem, når det er blevet gå hjem tid".

Bente arbejder på en stor virksomhed, og her er den officielle udmelding, at man helst ikke ser overarbejde, men Bente fortæller, at det helt klart er en fast del i nogle funktioner. Hun fortæller, at der, hvor hun sidder, er holdningen, at man bare skal passe sit arbejde, så er de ligeglade med, hvor meget man arbejder. Hvis man har ansvaret for noget: "(...)så er du så også nødt til at passe det, selv om det betyder en masse overarbejde". Bente fortæller, at det har betydning for holdningen til arbejdstid i hendes arbejdsgruppe, at hun og de andre, som har mest erfaring, har familie. Men samtidigt pointerer hun, at de i perioder op til deadlines arbejder om aftenen, og at holdningen er, at man gør, hvad der er nødvendigt for at overholde deadlines. Adspurgt om der også er nogle stille perioder, svarer Bente, at det er der ikke rigtigt men: "Man må gribe chancen en gang imellem og tage en fleksdag og så lukke øjnene og sige, jeg når det nok (...) jeg prøver nogle gange ligesom at sige, at nu tager jeg en fridag, det er aldrig perfekt at tage en fridag". Adspurgt om hun føler et pres om at arbejde mere end hun gør, svarer Bente, at det gør hun specielt, hvis arbejdsopgaverne hober sig op "Altså du lever altid med den der dårlige samvittighed om, at du kan jo altid gøre tingene lidt bedre". Når hun nogle gange er for træt til at arbejde om aftenen, selv om hun føler det er nødvendigt, så har hun dårlig samvittighed. Hendes chef kommer hele tiden med nye opgaver, og det er op til den enkelte medarbejder at sige fra. Presset fra chefen kombineret med Bentes egne ambitioner, en pligtopfyldende natur og hensynet til kollegerne kan gøre det svært at sige fra og begrænse arbejdets omfang:

(...) hvis man er typen, som er meget ansvarsbevidst, så vil man jo gerne lave alt det, man får (alle arbejdsopgaverne), og man vil også gerne lave det godt, så det er måske sådan meget et eller andet hos mig selv ikke? At man ville gerne klare det hele og helst rigtigt godt. (...) hvis hele teamet har travlt, så kan det være svært

selv at holde fri altså selv at tage hjem den aften og være sammen med familien, når man ved, at de sidder herinde, så er det jo tit man føler, at så er man nødt til at være her, så på den måde ligger presset måske meget fra en selv.

Cecilie arbejdede som sagt meget det første år, hun var ansat på hospitalet, hun ville gerne gøre et godt indtryk, men føler ikke, at det primært var på grund af et udefra kommende pres. Hun føler stadig, at det kan være svært at begrænse arbejdets omfang og gå tidligt hjem, og hun føler sig splittet mellem trangen til at blive på arbejdet og lysten til at være hjemme sammen med familien: ”Jeg synes mere, at jeg selv er splittet, når jeg er her, har jeg enormt meget lyst til at lave opgaverne og gøre det grundigt, og kunne jeg ikke få lov til at blive her, og når jeg så kommer hjem så tænker jeg, kunne jeg dog ikke få lov til at blive hjemme”. Cecilie har to direkte overordnede og beskriver den ene som meget hensynsfuld og opmærksom i forhold til medarbejdernes liv uden for arbejdspladsen. Den anden chef arbejder selv hele tiden, men har i følge Cecilie ikke udtalte forventninger om, at medarbejderne gør det samme: ”(...) det er heller ikke sådan, at hun (Chefen) lægger pres på, men f.eks. planlagde hun de her ambulante grupper til at ligge kl. 16.30 en dag og spurgte mig så, om jeg havde mulighed for det, men det var ret svært at lægge det på andre tidspunkter”. Cecilie har forståelse for den overordnedes planlægning, men sammenkæder alligevel chefen egen tilbøjelighed til at arbejde meget med det, at hun vælger at lægge arbejdsaktiviteter, som kræver Cecilies tilstedeværelse, uden for daginstitutionernes åbningstider.

Dea føler ikke, at der i psykologgruppen, som hun er en del af, er et pres om at arbejde mere, og hun fortæller, at de ikke går op i hinandens arbejdstider. Hun føler derimod et pres eller manglende forståelse fra overlægen og plejepersonalet, som nogle gange har svært ved at acceptere, hvis hun ikke kan tage yderligere patienter i terapi. Hun siger fra og forsøger at få dem ind i kalenderen på et andet tidspunkt, men fortæller, at det er et stressende element af hendes arbejde, som er relateret til, at der ofte opstår akutte situationer. Dea mener ikke, det kan være anderledes og forsøger at strukturere sin hverdag så godt som muligt ud fra de betingelser, der er.

Elin fortæller, at mange i ledelsen på hendes arbejdsplads har små børn, og at dette påvirker holdningen til arbejdstid: ”(...) så folk ved godt, hvad det vil sige, der er ikke prestige i at sidde herinde til kl. 8 om aftenen, det er der ingen, der gør, så der ville ikke være nogen, der lagde mærke til dig” Men på den anden side er det heller ikke en arbejdsplads, hvor alle er ude af døren kl. 15. Elin fortæller, at hun selv, før hun fik børn,

i højere grad lagde mærke til, hvem der gik tidligt, og hun tænkte nogle gange: ”(...) gud nu sidder jeg her igen så sent, og de er igen ude af døren, men så længe vi har de her afspadseringsregler, så kan man sige, at hvis folk sidder her sent, så får de jo bare fri på et andet tidspunkt”. Klare afspadseringsregler kombineret med, at det ikke forventes, at der lægges interesse timer (arbejder uden at få betaling for det), gør det lettere at holde en arbejdsuge på 37 timer om ugen og betyder for Elin, at hun ikke føler sig presset af, at nogle af de andre bliver siddende, mens hun tager hjem for at hente sin søn. Elin føler ikke noget pres i forhold til at arbejde mere, hun føler, der er stor tillid til, at hun gør det arbejde, hun skal. I den afdeling, hvor hun sidder, er der en uskrevet regel om, at man ikke tager arbejde med hjem. Tidligere var der en tendens til, at man lige tog et ringbind med hjem i tasken, hvilket ofte bare resulterede i, at man havde dårlig samvittighed over ikke at få lavet noget om aftenen alligevel. De har i afdelingen fundet ud af, at der er meget mere energi i forhold til arbejdet, hvis arbejdet så vidt muligt begrænses til den tid, de er på arbejdspladsen.

Da Fie startede i sin nuværende stilling, meldte hun klart ud, at hun ikke har intentioner om at arbejde mere end 37 timer om ugen:

Efter at have arbejdet alt for meget i det job jeg var i før, som egentlig var den samme stilling, men i et helt andet miljø. Så det har vist sig, at det er muligt at sige fra (...) det er sjovt, at det kan lade sig gøre, når man siger, at det skal kunne lade sig gøre, det er sådan en rigtig eyeåbner. Det fungerer fint.

Hun føler ikke noget pres om at arbejde mere, selv om mange af de andre i ledelsen arbejder meget. Hun siger, at hun, da hun var yngre, sandsynligvis ville føle sig presset og dårligt tilpas over, at de andre arbejder meget: ”(...)men det gør jeg altså ikke (føler sig presset). I dag kan jeg se, at det er selvvalgt begge dele, de har valgt at arbejde meget, og jeg har valgt at arbejde, det jeg skal”. Fie har tidligere været en af dem, der arbejdede meget, hun fortæller om arbejdskulturen på hendes gamle arbejdsplads, at der blev set skævt til, hvis man gik hjem kl. 17 om eftermiddagen, og at hun som ambitiøs og nyuddannet ikke var i stand til at sige fra overfor eller tage afstand fra denne kultur.

Grethe er ansat i samme virksomhed, som Fie og fortæller også, at der er stor forskel på, hvor meget folk arbejder. Hun fortæller, at der er nogen, der altid går og praler med, hvor meget de arbejder, men at det sjældent er dem, der arbejder mest. Hun føler ikke, at den generelle holdning er, at jo længere, man arbejder, jo mere betydningsfuld er man. Grethe er som sagt den af respondenterne, der arbejder mest, og

på spørgsmålet om hun nogle gange føler et pres fra ledelsen eller kollegerne om at arbejde mere, end hun gør eller har mulighed for i forhold til familien, svarer hun: ”Det er jeg jo så kommet til nu, jeg har været her i seks et halvt år, og jeg synes ikke, det er sjovt mere” Hun har lavet en aftale med sin mand og datter om, at hun skal være hjemme senest kl. 18 hver dag, men det er ikke altid lige let at overholde. En dag, hvor hun den foregående aften, havde forladt kontoret for at være hjemme kl. 18 spurgte en kollega ”Om hun havde haft en god aften, og om familien havde tilgivet hende?” hvorefter hun havde svaret: ”Jeg tror ikke, de tilgiver seks et halvt år på en aften”. Grethe har tidligere været ansat som statsautoriseret revisor, et job, som for hende, ikke var foreneligt med at være mor, fordi hun i dette job skulle stå til rådighed altid for at få de sjove arbejdsopgaver. Hun fortæller om en tidligere kollega, som fik et barn, og som efter barsel kun fik kedelige små opgaver: ”(...) når du er chef, og du har nogle ting, du skal have løst, så spørger du dem, du ved du kan regne med, jamen jeg var der jo altid, så hvis der var nogen, der ville noget, så kunne de jo bare henvende sig, så blev jeg bare siddende”. En af partnerne i virksomheden sagde en gang, at Grethe var den eneste af medarbejderne, der havde fundet den rette ægtefælle, fordi Grethes mand pga. sport aldrig var hjemme og derfor ikke brokkede sig over, at hun arbejdede så meget.

Helene beskriver holdningen til arbejdstid i hendes virksomhed, som meget pragmatisk forstået på den måde, at hun tror, at alle har tillid til, at alle laver det, de skal. Hun fortæller, at virksomheden har en række eksterne medarbejdere, og at de i forhold til disse medarbejdere har nogle rapporteringssystemer, men at de ud over det må: ”(...) stole på, at vi har ansat de rigtige mennesker, som brænder for det de laver, og derfor også yder det, de skal”. Hun føler ikke et pres om at arbejde mere, end hun gør, men hun fortæller, at hun, da hun startede i den stilling, hun har nu, følte et stort pres. På det tidspunkt arbejdede hun meget, men følte alligevel ofte, at hun var bagud, men hun synes, primært presset kom fra hende selv, mens kolleger og ledelse i højere grad var kilde til opbakning.

Familievenlig personalepolitik og familievenlige personalegoder

Anne fortæller, at hendes virksomhed er meget indstillet på en familievenlig politik. Det er bevidst fra ledelsens side, at der skal tages hensyn til de ansattes privatliv, f.eks. er: ”(...) kontoret lukket og slukket kl. 16.30”. Hun har selv nedsat tid og fleksible arbejdstider begge dele er noget, som hun sætter stor pris på.

Bente er den eneste af respondenterne, som mener, at balancen mellem arbejde og familieliv er officiel del af personalepolitikken på virksomheden. Men det er hendes opfattelse, at det i praksis afhænger, af hvilken chef, man har, og hvilke krav, der bliver stillet til en. Hun mener f.eks., at det er væsentligt, om man har en chef, som selv har børn. Hun har selv en chef, som ikke har børn, hvilket ikke er et stort problem, men hun forestiller sig, at en chef med børn ville betyde lidt større forståelse i forhold til f.eks. syge børn. Bente bestemmer selv, hvornår hun vil møde i tidsrummet mellem syv og halv ti. Hun har mulighed for at arbejde hjemme, og virksomheden står for indkøb og installation af hjemmearbejdsplads. Hun er imidlertid ofte afhængig af at sidde sammen med sine kolleger, men benytter muligheden for at arbejde hjemme f.eks. til at tage et par timer om aftenen, hvis hun er nød til at gå tidligt en dag eller hvis, der er behov for en ekstra indsats. Bente benytter sig nogle gange af muligheden for at arbejde et par timer derhjemme, hvis børnene er syge. I forhold til muligheden for at gå på nedsat tid, så tror hun også i denne sammenhæng, at det afhænger meget af, hvilken chef, man har og hvilken afdeling, man sidder i. I hendes afdeling, hvor der er 50 medarbejdere, er der igen på nedsat tid, så det er ikke normen. Hun har ikke selv for alvor overvejet nedsat tid. Men siger alligevel, at hun gerne ville arbejde 30 timer om ugen, hvis hun kunne få lov at lave den samme type arbejde, men hun ved, at chefen ikke er positivt indstillet over for nedsat tid. ”Der var en af mine mandlige kolleger som fik lov, men det var sådan med nød og næppe og det skulle nærmest holdes hemmeligt, så vi andre ikke også ville på nedsat tid”. Nedsat tid er ikke velset i Bentes afdeling, og det er noget, man måske kan kæmpe sig til: ”Ellers skulle jeg i hvert fald tale virkelig stærkt for min sag og så sige, at det var noget med tre mdr. Jeg tror ikke det kunne blive noget permanent”. Bente er bekymret for, at nedsat tid ville betyde mindre interessante arbejdsopgaver, og samtidigt er hun familiens hovedforsørger, så det ville være et problem for dem at få det til at hænge sammen økonomisk, hvis hun gik ned i tid. Der er ikke børnepasningstilbud, men Bente synes det ville være positivt, hvis et sådant tilbud betød kortere ventelister til vuggestue.

Cecilie mener ikke, at balancen mellem arbejde og familieliv er en del af hendes virksomheds personalepolitik, men den ene af hendes overordnede tager meget hensyn til medarbejdernes privatliv og siger, at de skal huske at passe på dem selv. Cecilie må selv planlægge arbejdstiden og har mulighed for at arbejde hjemme, det er imidlertid ikke så stor en del af hendes arbejde, som kan udføres hjemmefra. Virksomheden stiller ikke

computer til rådighed og Cecilie giver udtryk for, at hun ville ønske, at man ovenfra havde en politik, som gjorde det tilladt at arbejde hjemmefra. Som det er nu, føler hun, at det er noget, hun skal "tiltusse" sig. I forhold til børnepasning, så giver hun klart udtryk for, at hun ikke har lyst til, at arbejdspladsen skulle passe hendes børn. Cecilie tror, der er mulighed for nedsat tid, og hun har selv overvejet det meget og har talt med sin chef om det, men er kommet frem til, at det ikke kan lade sig gøre for hende nu pga. antallet af patienter, hun har. Hun har i stedet bestemt sig for at arbejde et par timer om aftenen, så hun kan gå tidligt engang imellem.

Deas virksomhed er den samme, som Cecilies, og hun mener heller ikke, at balancen mellem arbejde og familieliv er en del af den officielle personalepolitik. Ligesom flere af de andre er det hendes indtryk, at familieevenligheden i praksis afhænger af ens overordnede. Hun har selv fleksibilitet i forhold til arbejdstiden og mulighed for at arbejde hjemme, men skal tage hensyn til overlægen og plejepersonalet, som ønsker, at hun er så meget som muligt på afdelingen. Hun sætter stor pris på fleksibiliteten, som "(...) jo næsten også er alfa og omega for at få det til at hænge sammen for os (i familien)". Med hensyn til nedsat tid, så har Dea overvejet det, men føler ikke, at det er nødvendigt så længe, de kun har et barn, men at det måske bliver mere aktuelt, når de får et barn til. Hospitalet har en vuggestue, hvor personalet har fortrinsret til at få deres børn passet, men Dea og hendes mand har valgt ikke at benytte dette tilbud

Elin har fleksible arbejdstider, men skal af hensyn til kolleger og arbejdsforbindelser så vidt mulig være på kontoret i den normale kontortid mellem 9 og 16. Den fleksible arbejdstid er ikke en nedskrevet del af personalepolitikken, og hun beskriver den som "flydende grænser", som hun sætter pris på og benytter sig af. Hun har mulighed for at arbejde hjemme, men: "Man skal aftale med sin leder, hvad det er, man skal hjem og lave, så det er sådan rimelig styret hjemmearbejde". De har på virksomheden åbne kontorlandskaber, og Elin arbejder derfor hjemme en gang imellem, når hun skal skrive eller læse noget, som kræver meget koncentration. Elin synes hendes arbejdsplads er for lille til at have børnepasning, og hun synes det ville være at blande privat- og arbejdslivet for meget sammen: "(...) jeg synes egentlig det er rart, at jeg kan komme ind på min arbejdsplads, og så er jeg i en anden verden, jeg ville være alt for splittet i mine følelser, hvis jeg vidste mit barn sad 100 m væk, det kunne jeg ikke håndtere, tror jeg". Om deltid fortæller Elin, at kun en ansat på virksomheden har deltid, og at det ikke er noget, man typisk gør. Hun har selv overvejet at gå ned i tid, men er

bange for, at det betyder, at hun vil beholde det samme antal arbejdsopgaver, som hun har nu: "(...) og så får jeg bare mindre løn og mindre tid, og det er jeg ikke interesseret i". Elin er gravid med deres andet barn og fortæller, at hun nok tager nedsat tid op til revision igen, når hun får nummer to. Hendes mand er meget væk i forbindelse med hans arbejde, og hun tror det bliver svært at få tid til at hente og bringe to børn og samtidigt passe et fuldtidsarbejde: "(...) men indtil nu, der synes jeg, det er fint nok, det kan lade sig gøre, og jeg synes egentlig ikke min søn lider nogle afsavn". Der er mange ansatte med børn på Elin's arbejdsplads også i ledelsesgruppen, og hun sætter pris på, at der er en velvillig indstilling overfor, at man har en familie: "Det er en stor hjælp, at man ikke sidder blandt ene mænd eller ene meget ældre eller yngre kolleger f.eks., så havde det nok været svært". Hun har lige fortalt, at hun var gravid og sætter pris på, at det ikke er noget, der bliver set negativt på. Det har imidlertid været en omstilling for Elin ikke længere at være en del af den gruppe, der blev hængende på arbejdet, og at hun ikke længere kan deltage i impulsive sociale arrangementer efter fyraften.

Fie er en del af ledergruppen på sin arbejdsplads, og har derfor fuld fleksibilitet, men hun skal, som personalechef være tilgængelig for medarbejderne. Hun beskriver sin chef, som "suveræn" i forhold til muligheden for at arbejde hjemme, virksomheden stiller en bærbar computer til rådighed og Fie sætter stor pris på muligheden for at arbejde hjemme, men: "(...) det er mere, hvad man skal man sige, min leders holdning til det, som gør det muligt, end at jeg har en laptop, for det er ikke de fysiske rammer, der gør det, det er mere, om du synes, at du kan mærke, at det er ok, det tæller faktisk mere." Også her er det således den enkelte chef og dennes holdning til fleksibilitet og hjemmearbejde, der bliver det centrale. Selv om Fie ind imellem benytter sig af muligheden for at arbejde hjemme, specielt, hvis hun skal skrive noget, som kræver koncentration, så pointerer hun, at hjemmearbejde kan gøre det svært at afgøre, hvornår man har fri:

Jeg har en laptop og kan egentlig arbejde, hvor jeg vil, men det var egentlig det, der gjorde, at jeg havde alt for mange timer i mit tidligere job, fordi det blev sådan, at man aldrig viste, hvornår man havde fri, og hvornår man arbejdede, og så gik jeg på om aftenen, og så begyndte man næsten at have kontortid om aftenen, det gjorde alle andre også, og så sad man og mailede, og så sagde man godnat kl. 23.30, og det var rigtig rigtig sygt.

Fie fortæller, at hendes børn pga. deres alder næsten aldrig er syge, men at hjemmearbejde er en god mulighed at have, hvis et af dem en dag er lidt halvsloj.

Fie fortæller, at balancen mellem arbejde og familie ikke er en formuleret del af personalepolitikken i virksomheden, men hun mener, det er en stil i virksomheden, som hænger sammen med, at der er en del kvinder i ledergruppen "(...) og vores direktør selv også som mand tager hjem og passer børn af og til, og ikke helt kan få det til at hænge sammen, hvis ikke han gør det". Fie føler ikke et behov for nedsat tid, og synes ikke, at 37 timer om ugen er meget, måske fordi hun, som hun selv siger, tidligere har arbejdet meget mere.

Grethe arbejder samme sted som Fie, og er også en del af ledergruppen, og hun har således også fuld frihed til selv at tilrettelægge sit arbejde. Hun har først dagen før interviewet fået mulighed for at arbejde hjemme, hvilket skyldes nogle it-installationer, som hun først nu har sat tid af til at få bragt i orden. Det billede, Grethe tegner af virksomheden, er noget anderledes end Fies. Da Grethe bliver spurgt om balancen mellem arbejde og familieliv er en del af virksomhedens personalepolitik, svarer hun: "Nej det vil jeg ikke just sige, at den er, fordi man har jo ikke bekymret sig så meget, om, hvor meget jeg har arbejdet, så det vil jeg jo ikke ligesom sige er med". Hun mener, det er et spørgsmål om, hvem man er som person, og at virksomheden bliver ved med at presse, indtil man selv siger stop. Hun føler, at hendes dagligdag er meget påvirket af, at hun arbejder så meget. Hun sætter imidlertid pris på fleksibiliteten og på, at hun har mulighed for at gå tidligt, hvis hendes datter f.eks. skal køres til en fritidsaktivitet. Grethe overvejer ikke nedsat tid og mener heller ikke, at det på nogen måde ville være muligt i forhold til hendes job.

Helene er den, der har de mest fleksible arbejdsforhold. Hun tilrettelægger helt selv sin arbejdstid og sine arbejdsopgaver, og er ikke bundet af at skulle være på kontoret på bestemte tidspunkter. I Helenes kontrakt står der, at hun er 70 % af tiden uden for kontoret. Hun arbejder tit hjemme og også nogle gange om aftenen. Hun ser fleksibiliteten i sit arbejde, som en klar fordel i forhold til familiens behov. Hun har ikke overvejet at gå på nedsat tid, og tror også det ville være vanskeligt at gennemføre i praksis i hendes stilling, men hun tror godt, hun ville kunne få forhandlet sig frem til en periode med nedsat tid, hvis det var nødvendigt. Balancen mellem arbejde og familie er ikke en nedskrevet del af personalepolitikken, men hun mener, der er en gensidig forståelse i forhold til privatlivet. Hun fortæller f.eks., at det er accepteret, at man selvfølgelig er nød til at være hjemme, hvis ens børn er syge, når det sker, bruger hun hjemmearbejde, som en mulighed for at få arbejdet lidt alligevel. Den danske afdeling,

som Helene er ansat i, har en fransk direktør og har tidligere haft en amerikansk og Helene fortæller, at der kan være nogle kulturelle forskelle i, hvordan forholdet mellem arbejds- og familieliv betragtes. Disse direktører kommer i følge Helene fra lande, hvor en mere hierarkisk organisering er det normale, og hvor man typisk arbejder mere: ”Vi (danskerne) har en hel anden holdning til, hvordan livet skal være, vi er meget effektive, når vi er på arbejde, men vi sidder så heller ikke 10 timer hver dag (...) og det tror jeg mange både amerikanere og for så vidt også englændere og franskmænd skal vænne sig til”.

Alle otte respondenter arbejder på virksomheder, hvor der er et halvt års barsel med fuld løn og efterfølgende mulighed for et halvt års barsel på dagpenge.

Ledelsens og kollegernes holdning til familien

Alle otte respondenter har svaret ja på spørgsmålet, om de opfatter deres kolleger og ledelsen som imødekommende og forstående i forhold til, hvis f.eks. børnene er syge eller de af hensyn til familien er nødt til at gå tidligt. Cecilie svarer også ja, men hun synes, det er et svært arbejde at være væk fra i forhold til patienter og terapi. Bente svarer også ja, men siger alligevel, at det ligger lidt i baghovedet, at hendes chef ikke har børn. Et andet sted i interviewet fortæller Bente, om dengang hun kom tilbage efter at have været på barselsorlov med sit første barn:

(...) at sidde i en funktion, hvor jeg sad med mange unge mennesker og var den eneste med børn, og der følte jeg, at jeg sad i en svær situation, fordi det var lidt lettere for dem at blive hængende et par timer ekstra, hvor jeg skulle gå. Og der synes jeg, måske jeg var lidt i en situation, hvor jeg sad med nogle kedelige arbejdsopgaver. Hvor det kan godt være, det er i orden, at du har familien, men det kan godt være, at det koster, at du så ikke får nogle spændende arbejdsopgaver.

Selv om det måske er accepteret af ledelsen og kollegerne, at man går tidligt pga. børnene, så kan det, som her beskrevet have betydning i forhold til arbejdsopgaverne. Bente beskriver, hvordan hun følte, hun var en dårlig kollega, og at hun godt kunne huske, hvordan hun selv ind imellem synes, det var frustrerende, når hun i en periode havde arbejdet til sent hver aften, mens nogle af kollegerne gik tidligt hver dag for at hente børn. Hun skulle selv vænne sig til, at hun som mor var i en ny situation og overbevise sig selv om, at hun godt kunne gøre et godt job uden at arbejde 50 timer om

ugen, som hun gjorde, før hun fik børn. Efterhånden har Bente imidlertid erfaret, at der er mange dygtige mennesker omkring hende, som gør et godt stykke arbejde, selv om de har børn. Efter hun er blevet ældre, og har fået mere erfaring samt i kraft af, at hun gang på gang får anerkendelse for sit arbejde, er hun blevet mindre usikker. Hun har nu, på trods af at hun har to børn, spændende arbejdsopgaver.

På samme måde beskriver flere af de andre respondenter, at det kan være svært at vænne sig til, at man ikke kan arbejde lige så meget som før. Dea fortæller f.eks., at hun ikke føler, hun har svært ved at leve op til den arbejdsindsats, som de kolleger, der ikke har børn kan levere. Men det er en omstilling i forhold til dengang, hun ikke selv havde børn, hvor hun kunne blive længe på arbejdet, hvis hun havde lyst til det eller brug for det. Hun mener ikke, hun lavede mere, men at hun var mere grundig og brugte mere tid på de enkelte opgaver. Elin føler også en forskel, i forhold til dengang hun ikke havde børn og ikke var nødt til at gå tidligt for at hente sønnen. Dengang fik hun altid ”ryddet op på skrivebordet” inden hun gik, hvilket medførte en dejlig følelse. Hun føler alligevel, at hun når arbejdet nu, men er nødt til at sætte nogle lidt mindre ambitiøse tidsfrister. Hun føler, hun er blevet mere effektiv og har mindre spildtid på arbejdet nu, end før hun fik børn. Fie, Grethe og Helene føler ikke, at de har problemer med at leve op til kollegernes arbejdsindsats. Helene arbejdede meget før hun fik børn, hun føler ikke hun producerede mere, men at hun måske var mere grundig. Hun følte ikke, det var et udefrakommende pres, der fik hende til at arbejde meget: ”Det var fordi jeg havde tiden til det, og så synes jeg, det var skægt”.

Ingen af respondenterne arbejder på en arbejdsplads, hvor der er flest mænd. Fire af dem arbejder på en virksomhed eller i en afdeling, hvor der er flest kvinder, og de andre fire hvor der er ca. halvt af hver køn. Der synes ikke at være en direkte sammenhæng mellem kønsfordelingen på virksomhederne og arbejdstid, arbejdsmoral eller holdningen til familie. Men som det fremgår af ovenstående pointerer flere af respondenterne på baggrund af tidligere erfaringer, at det kan være vanskeligt, hvis man sidder ene blandt mænd eller kolleger uden børn.

Et par af respondenterne kommer ind på, at det i en ansættelsessituation kan være en ulempe, at man som kvinde måske skal have flere børn og dermed barselsorlov. Fie fortæller, at det da hun søgte sit andet job var en fordel, at hun havde to børn og ikke ”virkede” til at skulle have flere. Helene:

(...) jeg vil sige, at hvis du står som arbejdsgiver, så er der ikke nogen, der synes det er vanvittigt spændende, at man midt i nogle aktiviteter, at nogle bliver gravide, men det er så ligesom bare noget, man må acceptere, for jeg kan da også godt synes, at hvis det er en af dem, jeg arbejder sammen med, som bliver gravid, lige når vi er i gang med det allervigtigste. Men jeg vil sige, jeg vil altid acceptere det, jeg ville aldrig sige noget om det, men sådan tænke øv, det var da fandens, at det lige var nu.

Situationen i hjemmet

Fleksibilitet fremstår hos samtlige respondenter som noget centralt i forhold til at tilpasse arbejdslivet i forhold til familiens behov. På samme måde er ægtefæller eller samlevers arbejdsforhold og mulighed for fleksibilitet central. Alle respondenterne bruger fleksibilitetsmulighederne til at begrænse børnenes tid i daginstitutioner eller til at undgå, at de er alene hjemme efter skole.

Anne og hendes mand, som lige er blevet færdig med sin uddannelse og endnu ikke har fået arbejde, har stor mulighed for at indrette deres tid efter hensynet til deres to-årige datters bedste, hvilket er noget de sætter pris på og prioriterer højt ”Jeg lægger virkelig meget vægt på, at hun ikke skal ned kl. 8 og hentes kl. 17, den hedder også kl. 9 til senest 15 og nogle gange 10 til 15”. Fordi hun selv er på deltid, og fordi hendes mand har været studerende og nu er arbejdsløs, kan det lade sig gøre for dem at overholde denne målsætning. Da Anne var på barsel studerede hendes mand, hvilket betød, at han havde mulighed for at være meget hjemme.

Bentes mand arbejder fuld tid, men hans arbejde står ikke og venter på ham, hvis han er væk, og det er derfor ofte ham, der bliver hjemme, hvis børnene er syge. Han har skiftende arbejdstider, arbejder ofte om aftenen og i weekenderne, og er derfor tit hjemme om dagen, hvilket er en fordel i forhold til at hente og bringe børn, eller hvis børnene er syge: ”Så i den forstand er jeg heldigt stillet, men som familie er det selvfølgelig hårdt, at han tit er væk om aftenen og i weekenderne, fordi vi så ikke har så meget tid sammen”. Han har med begge børn haft et halvt års barsel i forlængelse af Bentes barsel, og derudover har han været på nedsat tid i en periode, mens de ventede på at få institutionsplads til den yngste.

Cecilies mand skriver ph.d. og er derfor meget fleksibel. Det er en stor fordel i forhold til børnene, men efter nogle år, hvor de har brugt hans fleksibilitet til at Cecilie

kunne arbejde meget, er han: "(...) begyndt at blive frustreret, så nu har vi faktisk aftalt, at han skal til at have mere tid, og det er også derfor, jeg skal til at blive bedre til at gå, og så nogle gange hente børnene, så han også får mulighed for at arbejde en gang imellem". Cecilies mand har haft forældreorlov på den måde, at han arbejder tre dage om ugen, og i en periode var han hjemme fuldtid, mens Cecilie skrev sit speciale.

Deas mand er konsulent og partner i det firma, han arbejder i. Han holder kurser rundt om i Danmark og Sverige, og har derfor en del perioder, hvor han er væk. I de perioder, hvor han ikke er ude og rejse, er han imidlertid meget fleksibel og kan aflevere og hente deres søn, hvilket giver Dea mulighed for at arbejde mere: "For det er også dejligt ind imellem at få lov til at arbejde". Når han er væk, er Dea alene om at hente og bringe, hvilket gør hendes dage "strammere". Deas mand har ikke officielt haft barsel, men havde mulighed for at tilrettelægge sit arbejde, så han var meget hjemme den første periode af Deas barsel.

Elins mand er officer og er bortrejst ca. en tredjedel af året, derudover har han lang transporttid til arbejde, hvilket medfører, at han er væk fra kl. 7 om morgenen til kl. 17.30 om aftenen. Når han ikke er bortrejst, har han tit fri om fredagen, og så er det ham, der henter og bringer sønnen, men ellers er det Elin, der står for det. Elins mand har haft to ugers barsel spredt ud over en periode.

Fies Mand arbejder fuldtid og har fleksibilitet i forhold til sine arbejdstider. Han bruger denne fleksibilitet til at møde kl. 7 hver morgen, så han har fri, når børnene kommer hjem fra skole. Fies mand har også haft to ugers barsel ved begge børn.

Grethes mand arbejder også fuldtid, han arbejder normalt fast fra 8 til 16 og står for at hente deres datter, mens Grethe er den, der afleverer. Han har mulighed for at gå før eller møde lidt senere, men benytter det ikke så ofte. Grethes mand holdt to ugers barsel i forbindelse med deres datters fødsel.

Helenes mand har sit eget firma og arbejder meget. Han er meget fleksibel og arbejder ofte hjemme. Helene sætter stor pris på, at de begge er så fleksible blandt andet fordi, det betyder, at de stort set aldrig er nødt til at vække børnene tidligt om morgenen for at nå på arbejde. Helenes mand har ikke haft barsel, men havde kontor hjemme, indtil deres yngste barn var omkring et år, hvilket betød, at han var meget hjemme.

I forhold de huslige gøremål i hjemmet (indkøb, rengøring, madlavning osv.) så er der hos nogle af respondenterne en forholdsvis traditionel kønsmæssig arbejdsdeling, mens andre fortæller om en mere lige fordeling.

Anne starter med at sige, at hun laver ca. 50 %, men ændrer det efter at have tænkt lidt over det til 60-70 %.

Bente fortæller, at hendes mand står for indkøb og madlavning, mens hun tager sig af rengøring og tøjvask, hun vurderer, at hun tager sig af ca. 60-70 % af det huslige arbejde og fortæller, at hun, fordi hendes mand ikke er dansker, også har ansvaret for deres økonomi i forhold til at betale regninger og lignende ”men det er lidt hårdt egentlig at være hovedforsørger, have hovedansvaret for alle de her praktiske ting og så egentlig stadig sådan traditionelt tage sig af rengøring, tøjvask og sådan nogle ting”.

Cecilie fortæller, at de huslige gøremål er fordelt lige, men pointerer, at hun stod for klart det meste, før hun begyndte at arbejde, nu har de fået rengøringshjælp, men resten af opgaverne er rimeligt lige fordelt.

Dea fortæller, at hun tager sig af rengøring og tøjvask, men at de er fælles om indkøb og madlavning, hun laver mere af det huslige arbejde, end han gør, men fortæller, at han tager sig af det lidt mere ”grove” som reparationer o.l..

Elin og hendes mand har ansat en til at gøre rent, efter de har fået deres barn. Hendes mand rejser som sagt en del og hun er derfor ”alene mor” meget af tiden. Når han er hjemme, er det imidlertid ofte ham, der laver mad, hun ordner altid vasketøj og stryger: ”(...) men så laver han så de der typiske mandeting, altså alt hvad der har med bilen at gøre, sætte lamper op og ordner grillen, så det er sådan egentlig meget traditionelt, tror jeg. Det vi deles om, det er indkøb og madlavning”. Elin vurderer, at fordelingen af opgaver er nogenlunde lige, når han er hjemme.

Fie vurderer at, de laver ca. lige meget, men fortæller, at hendes mand de sidste par år har stået for at sætte deres hus i stand, mens hun står for madlavning, børnene vasker op, og de har en rengøringshjælp, der kommer hver uge.

Grethe vurderer, at de laver nogenlunde lige meget bortset fra, at hendes mand laver mere mad, end hun gør.

Helene og hendes mand har en au pair pige boende, som står for de fleste af de huslige gøremål dvs. rengøring, oprydning, tøjvask osv.. Helene har valgt selv at stå for indkøb, og hendes mand laver nogle gange mad. Helene vurderer, at der er en meget lige fordeling i forhold til de ting, som au pair pigen ikke står for. Med latter i stemmen fortæller Helene, at 50% af deres skænderier forsvandt, da de for mange år siden fik en opvaskemaskine, og efter de har fået en til at gøre rent, så er der ikke mere at skændes om.

Alle - undtagen Elin - fortæller, at arbejdsfordelingen i forhold til børnene er meget lige. De fleste deles om at hente og bringe. Annes, Fies og Grethes mænd henter, mens resten skiftes. Den primære årsag til at den ikke er lige i forhold til Elin og hendes mand, er hans rejseaktiviteter, og at han pga. transporttid er længe væk på hverdage. Hun er derfor alene om sønnen meget af tiden: ”Vi prøver sådan, at når han er hjemme, så lægger han altid i seng og bader om aftenen, han har ret få timer, han ser jo ikke sin søn om morgenen, hvor jeg har et par timer med ham. De par timer om aftenen han er hjemme, der er han meget på”. De har ansat en til at hente sønnen to gange om ugen, men ellers er det Elin, der afleverer og henter i vuggestuen.

De øvrige omgivelser

Ingen af respondenterne føler, at deres omgivelser uden for arbejdspladsen har nogle forventninger til dem i forhold til arbejde og karriere, som de har svært ved at leve op til, efter de har fået familie. De fleste af respondenterne mener heller ikke, at deres omgivelser har nogle konkrete forventninger til dem som mor, som de pga. deres arbejde har svært ved at leve op til. Men spørgsmålet leder til interessante refleksioner og svar.

Anne håber og tror, at folk omkring hende synes deres situation ser ud til at fungere, og at de forstår, hvorfor hun har taget de valg, hun har.

Bente kan indimellem mærke en undren fra vennepar, som står i en anderledes situation. Hun føler nogle gange, at hun skal forsvare, at det er hende og ikke hendes mand, der har karriere, er hovedforsørger og arbejder mest. Hun føler indimellem hun kommer til at fremstå lidt som en ravnemor og bliver mødt med spørgsmål om, hvorfor hun ikke siger mere fra i forhold til arbejdet. Det kan være svært for Bente at forklare, at det er vigtigt for hende med faglige udfordringer, og hun føler nogle gange, hun skal forsvare det: ”Det kan godt være, at jeg er lidt mere væk end andre så, og igen det er jo meget periodebestemt, men så har de jo en far, der er lidt mere nærværende end mange andre fædre.” Fra familien møder hun, derimod udelukkende støtte, hjælp og opbakning. Karrieremæssigt ser hun det som en fordel, at hendes mand har haft mulighed for at tage barsel, og at han kan tage barns første sygedag, hun ville gerne have haft et års barsel, men føler det ikke som et stort offer. Da hun efter barsel skulle starte på arbejde igen, var det lidt svært: ”Fordi man tænker jo nok lidt som mor, at jeg ved bedst, hvordan man trøster”. Alt i alt vurderer hun, at det både for hende selv, hendes mand og deres børn har været positivt, at de har delt barslen lige.

Cecilie svarer, at hun synes, det er svært at få det til at hænge sammen med familie og arbejde. Hun føler ikke det er pga. omgivelsernes forventninger, men i højere grad grundet hendes egne forventninger, og at det er et dilemma, at der er så meget at lave på arbejdet, og at ”Jo længere tid, man er der, jo sjovere er det.”

På samme måde føler Dea, at forventningerne primært kommer fra hende selv og ikke fra hendes omgivelser.

Elin føler, at omgivelsernes er meget forstående over for deres situation, og at de har stor respekt for, at hun kan overkomme at have et fuldtids job og være meget alene med sønnen. Hun har veninder, som henter deres børn tidligere fra institutionerne, end hun gør, men føler ikke de ”kigger skævt” til hende af den grund.

Fie føler ikke, at hendes omgivelser har nogle forventninger til hende, som hun ikke kan leve op til. Tidligere følte hun imidlertid, at specielt hendes mor undrede sig over, at hun arbejdede så meget, som hun gjorde i forhold til sit gamle job.

Grethe svarer: ”Nej, det føler jeg ikke, det må de jo selv om, hvis der er nogen, der synes jeg arbejder for meget. Der kan da godt være nogen, der siger, ih du arbejder så meget, så er min egen respons, ja men jeg kan tage fri, når jeg så har behov for det, så det er ikke noget, jeg bekymrer mig om”.

Helene føler nogle gange, at der er nogle af hendes venner, der synes, hun har meget at lave, og at hun i forbindelse med forretningsrejser er meget væk fra børnene. Men det bekymrer hende ikke, for hun synes, hun har meget tid til sine børn. Blandt andet fordi de har en au pair pige, og fordi hun derfor ikke som mange andre skal bruge hele weekenden på at gøre rent og vaske tøj. I forbindelse med rejseaktiviteterne siger hun med latter i stemmen: ”(...) men nu er min mand jo ikke nogen dårlig far, så derfor de lider ikke, når jeg ikke er der”.

Respondenternes egne ambitioner og forventninger

Forventninger og ambitioner i forhold til arbejde og karriere

Arbejdet er for mange af respondenterne noget positivt og lystbetonet. Anne er den, der udtrykker det mest eksplicit: ”For mig er det sådan, at arbejde det er min hobby, det er det, jeg godt kan lide, det er det jeg ville gøre, selv om jeg ikke fik penge for det, så selv om jeg ikke fik penge for det, ville jeg gøre det samme”. Om de forventninger, hun har i forhold til arbejde og karriere, fortæller hun, at det er vigtigt for hende at følge

med, få faglige udfordringer, få nogle succeser samt, at arbejdet er varieret, mens lønnen ikke er vigtig. Hun fortæller:

(...) hver gang du afslutter en sag, og du får noget god respons, og du får lavet noget godt design, jamen så er det, så kan du flyve hele vejen hjem, jamen at få en masse af de flyveture der, og være glad for at gå på arbejde, når man åbner øjnene om morgenen, hvis jeg ikke gjorde det, så ville jeg finde et andet arbejde.

For Bente er det vigtigt at få anerkendelse og faglige udfordringer i forhold til jobbet. Hun har ikke en fast karriereplan, men kan godt forestille sig, at få en lederstilling om 10 – 15 år, når børnene er blevet større. Hun er sikker på, at en lederstilling ville kræve flere arbejdstimer, og det, synes hun, er for ”dyrt” i forhold til børnene. Hvis hendes nuværende stilling pludselig krævede meget mere arbejde, ville hun finde noget andet ”Det lever jeg med mens børnene er små, det er ikke for en hver pris, jeg skal have de faglige udfordringer”. Hun kunne godt forestille sig på et tidspunkt at prøve noget helt andet eller tage en ny uddannelse.

Cecilie vil gerne være dygtig til sit arbejde og lære en masse, men hun føler sig splittet og tænker nogle gange, at hun gerne ville have mere tid til børnene og så vente måske 5 år med at arbejde fuld tid og få udfordringer gennem arbejdet.

Dea har nogle klare ambitioner i forhold til arbejde og familie, og hun føler, at hun allerede er kommet langt. Hun har før de fik deres søn haft mulighed for at arbejde meget og komme langt med den videreuddannelse, hun har taget.

Elin er meget glad for at arbejde, og de udfordringer hun får gennem arbejdet er vigtige for hende. Hun kan ikke forestille sig at gå hjemme i en længere periode og vil gerne have kortere barsel med sit næste barn (første gang havde hun et år). Hun føler, at belønningen for, at hun har taget en lang uddannelse, er: ”(...) at man kan få nogle spændende arbejdsopgaver, det giver en masse energi og selvværd og anerkendelse osv. på en hel anden måde, end du får derhjemme. Jeg synes de to ting hænger rigtigt godt sammen på den måde, jeg vil ikke undvære nogle af delene”.

Fie fortæller, at hun er der, hvor hun gerne vil være i forhold til arbejde og karriere. Hun føler sig meget privilegeret i sin nuværende stilling som personalechef. Hun har en god løn, spændende arbejdsopgaver, gode kolleger og frihed i det, hun ikke behøver at arbejde mere end 37 timer om ugen.

Også Grethe fremhæver, at arbejdet skal være udfordrende, det er ikke så vigtigt for hende, hvilken titel hun har, eller om hun avancerer. Det vigtige er, at arbejdet siger

hende noget, at hun kan bruge det, hun har lært, samt at hun trives med det hun laver og de mennesker, hun arbejder sammen med.

For Helene er det også vigtigt, at arbejdet er spændende og udfordrende. Hun vil gerne være den bedste til det, hun laver, men det er ikke længere vigtigt for hende at være den bedste i det hele taget. Flexibiliteten i hendes arbejde er noget af det vigtigste for hende. Hun har meget ansvar og det sætter hun stor pris på, men hun fortæller, at hun på nuværende tidspunkt ikke stræber efter at få en stor lederstilling, men at det måske vil være anderledes om syv år, når børnene er blevet større.

Respondenternes forventninger til dem selv som mor

Anne fremhæver tid som en væsentlig faktor i forbindelse med hendes forventninger til sig selv som mor: ”Ja altså også ikke at hente for sent i vuggestuen og prøve at få en rolig morgen. Og altså prøve at få noget tid sammen med hende”. Det betyder meget for Anne, at hun ikke er stresset i forbindelse med arbejdet, så denne stress kommer til at gå ud over datteren. Hun har valgt at arbejde deltid for at kunne få den ønskede tid i hverdagen og undgå stress.

På spørgsmålet om hvilke forventninger hun har til sig selv som mor, svarer Bente, at hun selvfølgelig gerne vil være en ”super mor”, og at hun nok har lidt urealistiske forventninger. Bente fortæller, at hendes mor var hjemmegående, og at hun ind imellem ville ønske, at hun havde mulighed for at give sine børn det, som hun selv fik. For Bente er tid også væsentlig, men for hende handler det i højere grad om en længsel efter mere tid: ”Man vil selvfølgelig bare gerne gøre det rigtigt godt, og jeg tror noget af det, jeg gerne ville, det var at have noget mere tid”.

Cecilie giver flere steder i interviewet udtryk for, at hun føler sig splittet mellem arbejde og familie, og på et tidspunkt siger hun f.eks.: ”Jeg ville gerne være sådan en mor, der bare kunne være der, men det synes jeg ikke, jeg er nok, og det ville jeg ønske, jeg kunne lave om på. At det ikke kun er de der hektiske aftentimer, vi har sammen”. Også her bliver tid en vigtig faktor.

Dea føler også, at hun nogle gange har lidt høje forventninger til sig selv som mor. Hun vil gerne være en god mor ved at være til stede og nærværende og ved at være opmærksom på og forstå hendes søns behov. Hun vil også gerne være et godt forbillede og deltage aktivt i hans liv ved f.eks. at sidde i forældrebestyrelsen i hans vuggestue. Det er dog ikke altid lige nemt: ”(...) og alt sammen kan selvfølgelig godt ind imellem være

svært, når man selv er træt og stresset og har travlt på arbejdet, men jeg synes det går rimeligt (latter)".

Elin begyndte, da hun fik sin søn, at læse en masse bøger om børn og børneopdragelse, men har senere erkendt, at det går bedre, når hun følger sine egne fornemmelser, og at alle de "regler" om, hvordan en god mor er, kan være stressende. F.eks. fortæller hun, at hun har erkendt, at hun hverken kan eller vil være alt for "økologisk og hjemmebogs-agtig", fordi hun ikke tror, det er det, sønnen bliver glad af. Hun tror ikke på "alt det der med kvalitetstid" og mener, at det i højere grad handler om at være til stede, når man er sammen med sine børn. Samtidigt har hun gjort op med ideen om at alting skal foregå på hans præmisser og ud fra en forestilling om, hvad der er sjovest for ham:

Der skal være plads til mig også og til voksenliv i det hele taget og så må han følge med, og det er sådan noget lidt nyt, jeg er begyndt på, at jeg sådan slækker lidt på aktivitetsniveauet sammen med ham, prøver at slappe lidt mere af, når jeg er sammen med ham og prøver at lade være med at tænke, at vi skal både ud og fodre ænder og samle kastanier, fordi nu er det efterår altså prøve at lade vær med at låse mig fast i de her forestillinger om, hvad gør en god mor her i efteråret.

Altså det er nemt at blive grebet af det, men jeg bliver ikke glad af det, og det gør han heller ikke.

I stedet for at stresser træt rundt efter arbejde, for at leve op til nogle forventninger, som i virkeligheden ikke er hendes egne, om hvad en god mor gør, er Elin kommet frem til: "(...) at vi kan ligeså godt gå hjem og sætte os i sofaen og kigge i en bog og kede os lidt".

Fie fortæller, at hun altid har set det som sin primære opgave at gøre børnene selvstændige. Hun kan godt lide at lave lektier med dem, følge dem på det niveau, de er og stimulere dem til at tænke anderledes. Fie fortæller, at hun altid har ønsket at få ti børn, men at hun på et tidspunkt har måttet erkende, at det var tidsmæssigt urealistisk at få flere børn, hvis hun ville arbejde med det, hun gør. Hun føler lidt, at det har været et kompromis, mellem arbejde og familie "kun" at få to børn. Med latter i stemmen afslutter hun med at sige: "Jeg er sådan rigtigt et produkt af tiden, vil det hele og helst ikke sige nej til noget, så jeg vil også have lov til at dyrke sport og se veninderne".

For Grethe er det vigtigt, at hun er en glad mor, der deltager aktivt i sin datters liv. Hun sætter pris på, at hendes arbejde er godt lønnet og fleksibelt, så de hvert andet år

har økonomisk og tidsmæssig mulighed for at tage nogle lange, dyre ferierejser. Når datteren har fri fra skole om sommeren, vil de gerne have, at hun ikke skal i SFO. Det imødekommer de ved at lægge deres ferie forskudt de år, hvor de ikke er ude og rejse, og resten af ferien er hun hos bedsteforældrene. For Grethe er det også vigtigt, at datteren får en ballast, som gør hende selvstændig, og at hun får den nødvendige kærlighed. I forhold til, at hun arbejder meget, siger Grethe: ”Men jeg tror stadig, som jeg sagde tidligere, at hun er mere glad ved, at jeg er væk mange timer end, at jeg havde et arbejde, jeg ikke var glad for”.

Helene synes, hun har et godt liv med mange muligheder, men giver også udtryk for, at hverdagene kan blive lidt pressede, hende og hendes mand vil gerne se deres venner, gøre arbejdet godt og være meget sammen med børnene. Hun kan godt føle et pres, fordi hun har nogle forventninger til sig selv i forhold til både arbejdet og børnene. Helene føler ikke, hun kan leve op til nogle af de mødre, hun hører om, som venter på børnene, når de kommer hjem fra skole med varm kakao og boller, men mener der så er nogle andre ting, hun er god til: ”Jeg ville da gerne være den perfekte mor, som altid stod og kun havde børnene i fokus og altid lå på gulvet og legede med dem, men det tror jeg bare ikke, jeg egner mig til, men så er der nogle andre ting, jeg er god til”. F.eks. prioriterer Helene at gå tidligt fra arbejde nogle dage for at kunne følge det ældste barn til fritidsaktiviteter, selv om det kan være svært at nå og kan medføre dårlig samvittighed i forhold til arbejdet. Hun fortæller også, at det er vigtigt for hende at læse godnathistorie og få en hyggelig rolig aften sammen, når det kan lade sig gøre.

Respondenternes egne forventninger i mødet mellem arbejde og familie

Alle respondenterne svarer ja til, at det at få børn har påvirket deres indstilling til arbejde og karriere. Alle fortæller, at de før de fik børn arbejdede mere og prioriterede arbejdet højere, end de gør nu.

Anne føler, at kravene fra hendes arbejde harmonerer med kravene fra hendes familieliv, men hun fortæller også, at engagementet i arbejdet nogle gange betyder, at det kan være svært at holde op med at tænke på arbejdet, når hun kommer hjem og hun føler hun må passe på: ”(...) at jeg ikke er fraværende sammen med min datter. Det har jeg besluttet nu, efter jeg fik det her job, at når jeg kommer hjem, så er jeg sammen med familien, og så må jeg tage fat, når jeg kommer på arbejde igen, det prøver jeg virkelig”. Anne føler ikke, at hendes tidligere arbejde, hvor hun tit arbejdede til sent om aftenen, ville

harmonere med hendes forventninger til sig selv som mor. Hun synes: ”Det er en meget mere seriøs ting at få børn, end det er at gøre en eller anden arbejdsgiver glad”. Hun føler, at det at blive mor har gjort, at hun er blevet bedre til at stille nogle krav til arbejdet og ikke bare lade sig udnytte og presse til det yderste.

Bente fortæller, at hun i forbindelse med deadlines på arbejdet har meget travlt. Hun tror, at et arbejde med en mere jævn indsats ville gøre det nemmere i forhold til familien. Det er et dilemma for hende, at hun gerne vil have et arbejde, som er sjovt og spændende, fordi den type arbejde ofte er hårdt og krævende:

Man skal være helt fremme i skoene for at følge med, og man hænger i det yderste af neglene, og det er klart, det er jo smadder hårdt og så omvendt så dårlig samvittighed over, at så har der været en uge, hvor du har arbejdet meget, og så har du lidt kortere lunte over for børnene, fordi du er træt, når du kommer hjem. (...) jeg synes altid lidt, at enten har man dårlig samvittighed overfor familien, eller også har man lidt dårlig samvittighed over for arbejdet. Man synes ikke, at man kan give nogen af dem 100%, og så gør man det sådan lidt halv dårligt begge steder, synes man nogle gange, så det synes jeg godt, kan være lidt svært, det er nok sådan en evig dårlig samvittighed, jeg lever med.

Bente føler, at hun tidsmæssigt må gå på kompromis med sine forventninger til sig selv som mor, men arbejdet er vigtigt for hende. Hun får energi og udfordringer gennem arbejdet og føler, det er med til at gøre hende til en hel person. Så selv om arbejdet kan fylde meget og være stressende, så er det medvirkende til, at hun trives og kommer glad hjem.

Cecilie synes, at arbejdet fylder for meget, et af problemerne er i denne sammenhæng, at de mennesker hun har i terapi, er meget syge psykisk. Hun bruger mange kræfter på arbejdet og er træt og udkørt, når hun kommer hjem. Hun føler meget, at hun går på kompromis med sine forventninger til sig selv som mor ”Jeg havde aldrig forestillet mig, at jeg skulle komme så sent hjem eller være så træt”. Specielt det første år hun var ansat på sygehuset, synes Cecilie, at hendes hverdag var noget hun skulle ”putte ind” i arbejdslivet selv om hun gerne ville have, at det var omvendt. Cecilie og hendes mand vil gerne hente deres børn senest kl. 15, men det er ikke nemt med to fuldtidsstillinger:

Jeg synes hele tiden jeg halser lidt bagefter og synes hele tiden, vi skal aftale, hvem er det nu, der henter i dag, det er sådan lidt fra dag til dag, at vi får det til at

hænge sammen. Det er ikke sådan i ro og mag. I hvert fald når vi prøver at få hentet børnene så tidligt, som vi gør, vi prøver at sørge for, at de bliver hentet kl. 3 hver dag, og det synes jeg også er rimeligt nok. Når jeg tænker på, at den lille på 6 år, hun er lige startet i skole, det er fem timer i skole, så kunne jeg egentlig godt unde hende at komme hjem og bare være derhjemme. Så det er i hvert fald sådan et sted, hvor jeg synes jeg må gå på kompromis, der ville jeg gerne tidligere hjem en eftermiddag om ugen.

Dea synes, at kravene fra hendes arbejde harmonerer godt med kravene fra hendes familieliv. Hun har bevidst valgt at arbejde fuldtid og synes ikke, at hendes arbejde kræver mere af hende, end hvad er rimeligt for en fuldtidsstilling. Da hun skulle starte på arbejde igen efter barslen, havde hun lyst til at blive hjemme, og i perioder har hun lyst til at være hjemme. Men hun synes ikke, at hun generelt går på kompromis. Hun synes det går godt og fremhæver, at det er en fordel, at de har kort transporttid til og fra arbejde.

Elin føler, at hun, efter hun er blevet mor, er mere effektiv, når hun er på arbejde, og hun deltager ikke længere i så meget af det sociale liv på arbejdspladsen som tidligere, derfor føler hun godt, hun kan nå at udføre jobbet tilfredsstillende og samtidigt til godese sønnens behov for ikke at blive hentet for sent i vuggestuen. Elin følte det tidligere som et problem, at hendes søn altid var en af de sidste, der blev hentet på hans stue i vuggestuen, selv om han blev hentet længe før lukketid. Fordi hun primært står for selv at hente, har hun ikke mulighed for at korte dagen i vuggestuen yderligere ned. Hun synes tidligere, det var irriterende, men er nu blevet bedre til ikke at ”spejle sig” så meget i de andre forældre. Hun kan ses, at han har det godt og trives, og hvor hun tidligere drøede hun ud af døren på arbejdet, er hun blevet mere afslappet: ”Jeg synes jeg har bare fundet ud af, at det kan ikke nytte noget, at jeg ikke er glad, at jeg ikke fungerer, for så fungerer ingenting og sådan var det nok sådan lidt i starten”.

Fie føler godt, hun kan leve op til kravene fra begge sfærer, selv om hun arbejder fuldtid, hun fortæller, at hun kender flere, som er gået på nedsat tid og fortæller, at det så bliver dem, der står for hoveddelen af arbejdet i hjemmet og i forhold til børnene: ”(...) dem der har påtaget sig deltidsrollen, de har så bare påtaget sig fuldtidsrollen derhjemme (...) så er de bare stressede over, at det både er dem, der skal hente og ordne aftensmad og indkøb”. Hun føler ikke, at hun må gå på kompromis med sine forventninger til sig selv som mor, men har følt det i den stilling, hun havde tidligere, hvor hun ofte havde en følelse af ikke at gøre det godt nok hverken derhjemme eller på arbejdet. Fie mener helt

sikkert, at det at få børn har påvirket hendes indstilling til arbejde og karriere, men at det først er nu, hvor hun er blevet ældre, at hun tør sige fra over for arbejdet og stille nogle krav: ”Jeg tror det at tage skridtet og turde sige fra, det er nok det, der er sværest for de fleste kvinder og mødre”.

Grethes mand tager sig meget af deres datter i dagligdagen, og hun tror ikke det ville fungere for dem, hvis han arbejdede lige så meget, som hun gør, men som det er nu, synes hun, det harmonerer godt. Hun fremhæver fleksibiliteten som væsentlig i forhold til datteren, og det betyder meget for hende, at hun har mulighed for at tage fri og deltage i skoleudflugter og andre aktiviteter. Grethe synes, hun går på kompromis med sine forventninger til sig selv som mor, men mener, at det gør dem, der arbejder fra 8 til 16 også, fordi de ikke kan deltage i skoleudflugter o.l.. Hendes arbejde betyder meget for hende, og selv om hun elsker sin datter, så glædede hun sig til at komme tilbage til arbejdet efter endt barsel, og hun deltog også i arbejdsaktiviteter i virksomheden, mens hun var på barsel.

Helene mener, det har stor betydning for harmonien mellem de to sfærer, at hun kan disponere så frit, som hun kan i forhold til arbejdet. Hun kunne godt vælge at rejse mindre i forhold til arbejdet, men føler, at de fleste af rejserne er nødvendige. Hun synes generelt, at det harmonerer fint, men kan godt få lidt dårlig samvittighed, når hun skal ud og rejse. Helene føler ind imellem, at hun pga. arbejdet går på kompromis med sine forventninger til sig selv som mor. Hvis der er noget, der irriterer eller stresser hende på arbejdet, har hun svært ved at slippe det, når hun kommer hjem, og det medfører, at hun ikke er så tålmodig over for børnene, som hun gerne vil være. Selv om Helene godt kunne se nogle fordele ved at gå hjemme, så har hun ikke lyst til det, fordi hun ikke mener, hun ville trives med ikke at have ansvar og udfordringer ud over familien.

General Well-being Questionnaire

Alle otte respondenter har udfyldt et spørgeskema om deres almene velbefindende. Alle har fået mellem 9 og 29 ud af 96 mulige point. Gennemsnittet er 19.88 og standardafvigelsen er 5.88.

Diskussion

Forholdene på virksomhederne

Alle respondenternes arbejde kan betegnes som værende varieret, selvstændigt og udviklende. I følge Csonka (Holt Larsen et al., 2001) arbejder veluddannede småbørnsforældre med denne type arbejde mere end alle andre. Hvis man ser på arbejdstiden for respondenterne i denne undersøgelse, så holder halvdelen sig inden for den arbejdstid på 25 eller 37 timer om ugen, som de er ansat til. To af dem har tidligere været ansat i stillinger, hvor de arbejdede langt mere end 37 timer om ugen. De øvrige fire respondenter arbejder i større eller mindre grad mere end normalarbejdstiden på 37 timer om ugen. Seks ud af otte respondenter beretter således, at de på et eller andet tidspunkt har været ansat under forhold, som gjorde en tidsmæssig begrænsning af arbejdstiden vanskelig.

Respondenterne peger på flere relevante aspekter, som potentielt kan være med til at gøre det svært at begrænse arbejdets omfang tidsmæssigt både for dem, der arbejder mere end 37 timer om ugen og for dem, der ikke gør. Noget af det, der fremstår som centralt i denne sammenhæng, er de nærmeste overordnede og deres holdning til arbejdstid og overarbejde. En af respondenterne fortæller f.eks. om en chef, der selv arbejder meget, som lægger møder o.l. uden for den normale arbejdstid, og som dermed er med til at skabe en arbejdsmoral og sætte normer for arbejdstid, som kan gøre det vanskeligere for de ansatte at begrænse arbejdstiden. En anden af respondenterne fortæller, at virksomhedens overordnede politik er, at man helst ikke ser overarbejde, men, at det ikke nødvendigvis overholdes i praksis, hvor ens funktion, afdeling og chef er afgørende for mængden af overarbejde.

På baggrund af respondenternes svar kan en række andre relevante faktorer, som potentielt medfører overarbejde, identificeres: Uddelegering af ansvar i forhold til at overholde deadlines, store arbejdsbyrder og ubegrænsede mængder af arbejdsopgaver samt hensynet til kollegerne eller teamet og presset fra kolleger om at få løst konkrete opgaver hurtigt. Derudover fortæller et par af respondenterne om en arbejdskultur på deres tidligere arbejdspladser, hvor der blev arbejdet ekstremt meget, og hvor der blev set skævt til, hvis man rejste sig for at gå hjem kl. 17. Muligheden for at få interessante arbejdsopgaver og avancere på disse arbejdspladser var tæt forbundet med viljen til at arbejde meget.

Flere af respondenterne fortæller, at de føler et pres fra dem selv i forhold til f.eks. egne ambitioner, ansvarsbevidsthed, trangen til at gøre et godt indtryk, ønsket om

at udføre et godt og grundigt stykke arbejde samt viljen til at overholde deadlines og en dårlig samvittighed, som er relateret til, at arbejdet altid kan gøres bedre. Alle disse faktorer, som er relateret til respondenternes egne forventninger til dem selv, er medvirkende til, at arbejdet let kommer til at fylde meget både tidsmæssigt og i bevidstheden. Ansvar fremstår som centralt, og det er kendetegnede for flere af respondenternes forhold til deres arbejde, at de føler et stort ansvar.

Det indre pres eller den indre trang i forhold til at gøre arbejdet godt og overholde deadlines, kan ses som en form for det, som Vestergaard (2002) kalder adfærdsregulerende selvkontrol eller selvledelse, hvor medarbejderne blandt andet pga. uddelegeringen af ansvar føler en indre trang til at udnytte deres egne menneskelige ressourcer så godt som muligt. Flere af respondenterne giver udtryk for, at det er tilfredsstillende, når de en gang imellem har mulighed for at blive længere på arbejdet: "(...) for det er også dejligt ind i mellem at få lov til at arbejde" (Dea), "Jo længere tid man er der, jo sjovere er det" (Cecilie). Arbejdet fremstår i disse citater som lystbetonet og positivt.

Bovbjerg (Bovbjerg 2001; Duun, 2002) taler om en ny og effektiv arbejdskultur, eller en pagt mellem arbejdsgiver og arbejdstager, som gør skellet mellem privatmenneske og medarbejderen flydende, og som gør arbejdet til noget personligt og lystbetonet. Når ansvaret for arbejdet bliver overladt til den enkelte og det samtidigt bliver lystbetonet, så er det i følge Bovbjerg umuligt for de ansatte at sige fra over for længere arbejdstider eller urimelige arbejdsforhold. Det er interessant i denne sammenhæng, at en del af respondenterne svarer, at de ikke føler et pres fra kolleger og ledelse om at arbejde mere, men at presset kommer fra dem selv og udspringer af et ønske om at udføre arbejdet tilfredsstillende. Visse af respondenternes udtalelser vidner imidlertid om, at de kan have en tendens til tolke betydningen af udefra kommende faktorer som et indre eller personligt pres: "(...) når man ved, at de sidder herinde, så er det jo tit man føler, at så er man nødt til at være her, så på den måde ligger presset måske meget fra en selv" (Bente). Selv om kollegerne eller chefen ikke direkte presser hende til at arbejde mere, så er det kombinationen af arbejdets omfang, deadlines og kollegernes vilje til blive længere, der her medfører et indre pres.

Ledelsesstrategien i virksomhederne eller hos den enkelte overordnede er central i forhold til respondenternes mulighed for at sige fra og begrænse arbejdets omfang, så det ikke medfører dårlig samvittighed i forhold til familiens behov. Bente fortæller f.eks. om

en chef, som presser på og konstant kommer med flere arbejdsopgaver til de ansatte. Det er således op til den enkelte medarbejder at sige fra, hvilket kan være svært, når man som Bente er ansvarsbevidst og synes, at arbejdet er spændende. Grethe giver også udtryk for, at virksomheden bliver ved med at presse, til man selv siger stop. Helene fortæller, at en chef fra et andet land kan medføre kulturelle forskelle og manglende forståelse i forhold til, at medarbejderne ikke ønsker at arbejde 10 timer om dagen. Annes beskrivelser er den diametrale modsætning, i det de ansatte på hendes arbejdsplads får direkte besked på at gå hjem til tiden og ikke arbejde mere, end de er ansat til.

Fie som tidligere har arbejdet meget pointerer, at det kræver mod og vilje at sige fra. Det er først nu, hvor hun er blevet ældre og mere erfaren, at hun selv har fundet styrken til at sige fra. Fie føler sig på nuværende tidspunkt ikke presset af, at den øvrige ledelse arbejder meget, men fortæller, at det ville have været anderledes, dengang hun var yngre og mere usikker, og at hun dengang sandsynligvis ville føle sig presset til at følge trop. I den tidligere stilling var det ikke muligt for hende at sige fra, dels fordi hun allerede havde arbejdet meget i lang tid ”sagt ja for længe”, men også fordi alle andre ved at arbejde meget demonstrerede, at arbejdet var første prioritet.

Elin fortæller, at det på hendes arbejdsplads har betydning for holdningen til arbejdstid, at der er flere i ledelsen, der har små børn. Det medfører en forståelse for de ansattes situation og gør, at der ikke er prestige i at sidde til langt ud på aftenen. I forhold til muligheden for at overholde arbejdstiden er det på denne og nogle af de andre arbejdspladser også afgørende, at det ikke forventes, at man ligger interesselimer, dvs. arbejder mere end man får betaling for.

Med hensyn til familievenlige personalegoder, så mener kun en af respondenterne, at familievenlighed er en officiel del af virksomhedens personalepolitik. Hun mener imidlertid ligesom de fleste af de andre respondenter, at familievenligheden og muligheden for at benytte familievenlige personalegoder som f.eks. hjemmearbejde eller nedsat tid i praksis afhænger af ens nærmeste overordnede og deres holdning til forholdet mellem arbejde og familie.

I forhold til deltid eller nedsat tid som et muligt familievenligt personalegode, så giver flere udtryk for, at det ikke er normen på deres arbejdsplads, og at de ikke selv for alvor har overvejet det. De fleste af respondenterne ser ikke kortere arbejdstid som en nødvendighed i forhold til at få hverdagen til at hænge sammen, men det har sandsynligvis også betydning for deres overvejelser, at nedsat tid ikke er udbredt på deres

arbejdspladser. Bente fortæller f.eks. om en kollega, som i en periode har haft nedsat tid, men som af chefen fik besked på at skjule det så, de øvrige ansatte ikke også ville søge om nedsat tid. I Bentes afdeling er nedsat tid ikke noget, man bare vælger, det er noget man måske kan få i en begrænset periode, hvis man virkelig insisterer.

Et ønske om at arbejde mindre på en arbejdsplads, hvor det klart overvejende flertal arbejder fuldtid eller mere, vil i henhold til teorien formentlig signalere manglende ambitionsniveau eller engagement i forhold til arbejdet. I følge Engelbrecht (Holt Larsen et al., 2001) er arbejdskulturen i mange virksomheder kendetegnet ved, at overarbejde og enorme arbejdsbyrder er vejen til positiv anerkendelse. Samtidigt mener hun, at forestillinger om at lange arbejdsdage er forbundet med høje præstationer, er udbredte og svære at ændre. På samme måde viser Hochschilds (2003) undersøgelse, at arbejdstid på Amerco er blevet synonymt med engagement, og at et ønske om at arbejde mindre således signalerer manglende engagement.

I følge Grosen og Knudsen (2003) kan det, selv på virksomheder som profilerer sig selv som værende familievenlige, have karrieremæssige konsekvenser for de medarbejdere, der vælger at tage imod de familievenlige tilbud. Flere af respondenterne i denne undersøgelse forklarer, at nedsat tid ikke er realistisk i forhold til deres stilling eller mængden af arbejdsopgaver. Elin giver f.eks. udtryk for at nedsat tid sandsynligvis vil betyde, at hun beholder de samme opgaver, men bare får dårligere løn og mindre tid til at udføre dem. For Anne, som er den eneste af respondenterne, som er på nedsat tid, er det ikke ensbetydende med alt for mange arbejdsopgaver på mindre tid, eller at hun ikke får udfordringer eller spændende opgaver. Der synes heller ikke hos de øvrige respondenter at være en direkte sammenhæng mellem, hvor meget de arbejder og deres mulighed for at avancere eller få spændende arbejdsopgaver. Det er imidlertid sandsynligt, at deltid i en afdeling, hvor alle andre arbejder fuldtid, kan signalere manglende engagement og en prioritering af familielivet over arbejdslivet. Fie er ikke interesseret i deltid dels, fordi hun ikke synes, det er nødvendigt eller ønskværdigt i forhold til familien, men også fordi hun ikke har lyst til at påtage sig fuldtidsrollen derhjemme. I følge Rapoport et al. (2002) anses husarbejde generelt for at være mindre betydningsfuldt eller vigtigt end betalt arbejde, og Hochschild (2003) peger på, at de udearbejdende forældre i hendes undersøgelse hellere vil arbejde end påtage sig de rutineprægede og uinteressante opgaver i hjemmet.

I forhold til hjemmearbejde så har alle respondenterne i større eller mindre udstrækning mulighed for at arbejde hjemme. Halvdelen af respondenternes arbejdspladser stiller en bærbar computer til rådighed, mens de øvrige selv må sørge for udstyret. Fie pointerer imidlertid, at det for hende ikke er det afgørende, at hun får stillet en computer til rådighed, det er derimod hendes chefs indstilling, som gør: "(...) at man kan mærke, det er ok", at arbejde hjemme. Cecilie forsøger at tilrettelægge sit arbejde, så hun nogle dage kan gå tidligt for at hente børnene og så kompensere ved at arbejde et par timer om aftenen. For hende er det i midlertidigt et problem, at hun føler det er noget, hun skal "tiltuske sig" fordi, der ikke eksisterer en virksomhedspolitik, som tillader hjemmearbejde.

Fies erfaringer fra hendes tidligere arbejdsplads viser, som hun også selv er inde på, at hjemmearbejde medfører en potentiel opløsning af grænsen mellem arbejde og ikke arbejde, fordi det bliver sværere at afgøre, hvornår man har fri. På Fies tidligere arbejdsplads var det blevet normen, at man arbejdede hver aften, og hjemmearbejde blev således en mulighed for at arbejde mere. I denne form fremstår muligheden for at arbejde hjemme ikke som en hjælp i forhold til familiens behov.

Flere af respondenterne nævner, at de indimellem går tidligt og kompenserer ved at arbejde et par timer om aftenen. Hjemmearbejde anvendes på denne måde, som en del af en strategi, som har til formål at tilgodese børnenes behov. De øvrige argumenter for at arbejde hjemme er ikke på samme måde relateret til familiens behov. Når hjemmearbejde f.eks. anvendes for at få mulighed for bedre at kunne koncentrere sig om arbejdsopgaverne, så er det ønsket om at udføre arbejdet bedst muligt, der er i fokus. Flere af respondenterne anvender hjemmearbejde, som en mulighed for at arbejde lidt, selv om børnene er syge. Det er i denne sammenhæng heller ikke hensynet til børnene, der fremstår som det centrale argument, men der i mod at få udført noget arbejde på trods af børnenes sygdom. De fleste af respondenterne har en sådan grad af frihed under ansvar eller fleksibilitet, at de kan blive hjemme, så længe deres børn er syge. Hvilket må ses som et privilegium i forhold til, at normen på de fleste arbejdspladser i Danmark er, at man kun kan blive hjemme på barnets første syge dag, og derefter selv må finde pasning til barnet.

Fleksibilitet i forhold til arbejdstiden fremstår hos respondenterne som det mest almindelige og det af respondenterne mest anvendte af de familievenlige personalegoder. Alle otte respondenter har en vis grad af fleksibilitet i forhold til deres arbejdstider. Der

er variationer i fleksibiliteten, nogle har mulighed for at gå lidt tidligere eller møde lidt senere, mens andre har fuldstændig fleksibilitet og kan tilrettelægge arbejdstiden frit. Alle respondenterne sætter pris på denne frihed og anser den som værende en væsentlig komponent i forhold til at tilgodese familiens behov. Fleksibel arbejdstid er i følge Thaulows (1993) undersøgelse ofte snævert forbundet med arbejdspress, overarbejde og stress i arbejdet, hvilket dog skal ses i lyset af, at fleksibel arbejdstid ofte er knyttet til karriereorienterede jobs, således at det måske ikke i særlig høj grad skyldes fleksibiliteten, men i højere grad arbejdets natur. Hos respondenterne fremstår den fleksible arbejdstid imidlertid primært som noget positivt. Men fleksibiliteten overlader ansvaret for planlægningen af arbejdstiden til den enkelte, og hvis arbejdspresset er stort, er det nærliggende at bruge fleksibiliteten til at arbejde mere. Bente fortæller f.eks., at det er svært for hende at beslutte sig for at tage en fridag eller en fleksdag, selv om hun har ”sparet op” til det. En af årsagerne er, at arbejdspresset i forvejen er stort, og at der ikke er andre, der løser hendes opgaver, mens hun er væk. Hvis Bente alligevel vælger at tage en fridag, er hun nødt til at: ”(...) lukke øjnene og sige, jeg når det nok”. Hvis arbejdet altid kan gøres bedre, kan det være svært at bestemme sig for at gå tidligt, men respondenterne anvender primært fleksibiliteten som et strategisk redskab i forbindelse med at tilgodese familiens behov, og den fremstår i denne undersøgelse derfor først og fremmest som noget positivt.

Det er kun det hospital, som Dea og Cecilie arbejder på, der tilbyder børnepasningsmuligheder. Cecilie var ikke klar over, at hospitalet havde en vuggestue, men giver også klart udtryk for, at hun ikke har lyst til, at arbejdspladsen skal passe hendes børn. Dea og hendes mand har valgt ikke at benytte pasningstilbuddet til deres søn. Elin synes, at hendes arbejdsplads er for lille til at have børnepasning, og hun ser det heller ikke som et ønskværdigt gode, fordi det er at blande privat- og arbejdsliv sammen. Bente er den eneste af respondenterne, som udtaler sig positivt om børnepasning på virksomheden, fordi det måske ville betyde kortere ventelister.

Der synes som sagt ikke at være en direkte entydig sammenhæng mellem kønsfordelingen på virksomhederne eller i de enkelte afdelinger og holdningen til forholdet mellem arbejde og familieliv for respondenterne. Respondenternes svar peger dog på, at det kan have betydning, hvordan kønsfordelingen i ledelsen er, eller om ens kolleger eller ledelsen har børn. Fie mener f.eks., at den familievenlige ”stil” på hendes arbejdsplads, er relateret til, at der er mange kvinder i ledergruppen, og at direktøren har

små børn. På samme måde mener Elin, at det, at der er mange ansatte med børn på hendes arbejdsplads, medfører en velvillig indstilling i forhold til familiens behov. Bente fortæller, at hun som nybagt mor sad ene blandt kolleger uden børn, og at det gjorde det svært for hende, at hun selv var nødt til at gå tidligt.

I følge flere af de teorier og empiriske undersøgelsesresultater, som er refereret i indledningen, er der forskellige forventninger til, hvordan henholdsvis mænd og kvinder med små børn handler i relation til arbejdet (Grosen & Knudsens, 2003, Rapoport et al., 2002). Nogle af respondenternes svar vidner på samme måde om kønsspecifikke handlemuligheder og forventninger: ”Det er en stor hjælp, at man ikke sidder blandt ene mænd eller ene meget ældre eller yngre kolleger f.eks., så havde det nok været svært” (Elin). I dette citat sidestilles mandlige kolleger med kolleger, som pga. deres alder, ikke har hjemmeboende børn. Det insinueres således, at mænd ikke på samme måde, som kvinder i deres indstilling til arbejdet er påvirket af, at de har familie. Et andet citat vidner ligeledes om kønsmæssige forskelle: ”(...) og vores direktør selv også som mand tager hjem og passer børn af og til, og ikke helt kan få det til at hænge sammen, hvis ikke han gør det” (Fie). Det bliver i dette citat fremhævet som noget atypisk, at direktøren, som er en mand ”af og til” tager hjem og passer børn.

Alle respondenterne fortæller, at de selv arbejdede mere, før de fik børn og flere af dem fortæller, at de var langt mere fleksible i forhold til arbejdet, således at de kunne og var villige til at yde en ekstra indsats og blive længere på arbejdspladsen, hvis der var behov for det. Det er således ikke svært at forestille sig, at det som småbørnsforælder kan være vanskeligt at sidde alene blandt kolleger uden børn. Det er i denne sammenhæng interessant, at alle respondenterne med undtagelse af en svarer, at de ikke føler, de har svært ved at leve op til den arbejdsindsats, som de af deres kolleger, som ikke har børn, kan levere. Flere af respondenterne pointerer, at de qua deres alder og erfaring ikke er bekymrede i forhold til kollegernes præstationer. Flere af respondenterne fortæller imidlertid, at de har haft svært ved at vende sig til, at de ikke selv kan arbejde på samme måde, som de gjorde tidligere. Flere føler, de er blevet mere effektive, efter de har fået børn, og at de har mindre spildtid, når de er på arbejde. Effektivitet bliver sammen med erfaring en måde at kompensere for, at de ikke kan arbejde så meget, som de gjorde, før de fik børn, og de fleste af kvinderne føler derfor fortsat, at de er i stand til at udføre arbejdet tilfredsstillende.

Flere af respondenternes svar vidner om, at den branche, man arbejder i, har betydning for holdningen til arbejdstid. Anne fortæller f.eks., at reklamebranchen har ry for at udnytte og presse folk til det yderste. Hun ser sin arbejdsplads som exceptionel, fordi det er muligt at ”nøjes” med at arbejde, det man er ansat til. I forbindelse med, at Anne fik sin datter overvejede hun at skifte branche og lave noget helt andet. På samme måde fortæller Grethe, at hendes tidligere stilling som statsautoriseret revisor ikke var forenelig med at have børn, fordi det er en branche, hvor det forventes, at man altid står til rådighed: ”(...) det er klart, når du er chef, og du har nogle ting, du skal have løst, så spørger du dem, du ved, du kan regne med, jamen jeg var der jo altid, så hvis der var nogen, der ville noget, så kunne de jo bare henvende sig, så blev jeg bare siddende”. Det er naturligt, at man som småbørnsforælder har svært ved at leve op til den holdning, som kommer til udtryk i citatet.

Situationen i hjemmet

Fleksibilitet fremstår hos samtlige respondenter som noget centralt i forhold til at tilpasse arbejdslivet i forhold til familiens behov. På samme måde er ægtefæller eller samlevers arbejdsforhold og mulighed for fleksibilitet central. Alle respondenterne bruger fleksibilitetsmulighederne til at begrænse børnenes tid i daginstitutioner eller til at undgå, at de er alene hjemme efter skole. I følge Thaulows (1993) undersøgelse er forældrenes mulighed for indbyrdes at tilrettelægge deres arbejdstider efter familiens ønsker og behov afgørende for oplevelsen af stress i hverdagen. Overlappet mellem de to forældres arbejdstider, dvs. det gennemsnitlige antal timer pr. dag, hvor begge forældre er på arbejde, er det, der har størst betydning for stress i hverdagssituationer. Thaulows undersøgelse viser, at forældre med et indbyrdes overlap på højst fem timer om dagen langt sjældnere er stressede end de forældre, der har et større overlap. For respondenterne i indeværende undersøgelse fremstår forældrenes mulighed for indbyrdes at tilrettelægge deres arbejdstider efter familiens behov ligeledes som noget centralt, og flere af dem giver detaljerede beskrivelser af deres tidspuslespil. Elin, som meget af tiden alene har ansvaret for at hente og bringe sønnen, fortæller, at dette ansvar kan være hårdt og stressende. Tidligere var hun frustreret over, at hendes søn ofte blev afleveret som en af de første og hentet som en af de sidste i vuggestuen, men hun kan nu se, at han trives, og hun bekymrer sig derfor ikke så meget om det mere.

Alle respondenterne, med undtagelse af en, vurderer, at arbejdsfordeling i forhold til børnene er nogenlunde lige. Fire af respondenterne fortæller, at de har ansvaret for en større del af det huslige arbejde end deres mænd på trods af, at de arbejder lige så meget eller mere, end mændene gør. Flere af respondenternes svar vidner om en kønsmæssig arbejdsdeling således, at kvinderne i højere grad har ansvaret for de faste huslige arbejdsopgaver, som rengøring og tøjvask, mens mændene i højere grad står for reparationer, istandsættelse o.l..

På trods af disse kønsmæssige forskelle så vidner respondenternes beskrivelser om en større kønsmæssig ligestilling end resultaterne fra Lausten og Sjørups (2003) rapport. I indeværende undersøgelse arbejder fire ud af otte kvinder mere end deres mænd, og to arbejder ca. lige så meget som deres mænd. Det er hos flere af familierne manden, der har hovedansvaret for at hente i dagsinstitutionerne eller være hjemme, når børnene kommer hjem fra arbejde, mens kvinden står for at aflevere. Alle respondenterne, undtagen Elin, fortæller, at ansvaret for arbejdsopgaverne i forhold til børnene er ca. lige ligt fordelt. Når Elin og Deas mænd er bortrejst i forbindelse med arbejdet, har de alene ansvaret for at hente og bringe, købe ind og lave mad, men ellers er der ingen af respondenterne, der i højere grad end deres mænd skal tilrettelægge deres arbejdstider, så de harmonerer med de tidsbundne arbejdsopgaver som f.eks. børneafhentning eller indkøb. Denne undersøgelse afklarer imidlertid ikke om ansvaret for børnene fylder mere i kvindernes bevidsthed end i mændenes, eller om kvinderne ligesom i Lausten og Sjørups rapport har ansvaret for f.eks. tøj indkøb eller for at holde sig orienteret i forhold til daginstitutioner eller skoler.

Med hensyn til uddelegering eller udlicitering af opgaver til andre, så har fire af familierne ansat en til at gøre rent. Helene og hendes mand har en au pair pige boende, og Elin og hendes mand har ansat en til at hente sønnen to gange om ugen. Ingen af de respondenter, der anvender uddelegering af opgaver, som et tidsbesparende instrument giver udtryk for, at de ser denne strategi som et problem eller som noget, der er socialt uacceptabelt. Rengøringshjælp er hos respondenterne en måde at skabe mere tid til samværet med børnene.

De øvrige omgivelser

Forventningerne hos omgivelserne uden for arbejdspladserne fremstår ikke som den mest centrale faktor i forhold til, hvordan kvinderne tænker på og vurderer deres egen indsats i forhold til henholdsvis karriere og familie.

Enkelte af deres svar vidner imidlertid om, at de fra omgivelserne bliver mødt med nogle kønsrelaterede forestillinger om, hvordan kvinder og mænd bør handle i forhold til familie og arbejde. Bente fortæller f.eks., at hun indimellem skal forsvare, at hendes arbejde er mere karriereorienteret, og at hun arbejder mere end sin mand. Bente mener, at det karrieremæssigt har været en fordel for hende, at hendes mand f.eks. har været på barsel og nedsat tid, og hun vurderer, at det har været godt for både ham og børnene at få mulighed for at være meget sammen. Alligevel føler hun, at hun skal forsvare sine egne ambitioner og det, at hun i perioder arbejder meget: "(...) men så har de jo en far, der er lidt mere nærværende end mange andre fædre". Helene har også enkelte gange oplevet, at omgivelserne har undret sig over, hvordan hun kan overkomme at arbejde meget og holde ud at være væk fra børnene i forbindelse med forretningsrejser "(...) men nu er min mand jo ikke nogen dårlig far, så derfor de lider ikke, når jeg ikke er her". Og Fie fortæller, at hendes mor i forbindelse med hendes tidligere arbejde undrede sig over, at hun fandt sig i at arbejde så meget. Selv om Grethe ikke føler sig dårligt tilpas over det eller bekymrer sig om det, er hun bevidst om, at der er nogen, der synes, det er mærkeligt, at hun som mor vælger at arbejde meget. Omgivelsernes undren i forhold til lange arbejdsdage eller mange rejseaktiviteter handler ikke primært om hensynet til børnene, men er i højere grad relateret til en manglende forståelse i forhold til, at respondenterne som mødre kan leve med at være væk fra deres børn.

I følge Rapoport et al., (2002) eksisterer der for kvinder en potentiel konflikt mellem, hvordan de forventes at opføre sig som kvinder, og hvordan de skal opføre sig for at blive anerkendte som kompetente og karriereorienterede i forhold til arbejdet. For at udføre jobbet tilfredsstillende og demonstrere, at de er kompetente bliver overarbejde og rejseaktiviteter en del af arbejdslivet for nogle af respondenterne, men denne adfærd kan medføre, at de oplever undren og skepsis fra omgivelserne, fordi den er i uoverensstemmelse med kulturelle antagelser om, hvad en "god" mor er.

I henhold til Grosen og Knudsens (2003) undersøgelse er sådanne forventninger fra omgivelserne sandsynligvis knyttet til de forskellige forventninger, der er til henholdsvis mænd og kvinder i forbindelse med børneomsorg. I følge deres undersøgelse

kan mænd sige, at familien er det vigtigste og samtidigt handle karriereorienteret og arbejde meget, mens kvinder i højere grad må vælge mellem at handle karriereorienteret eller give udtryk for, at familien er det vigtigste, hvis det af omgivelserne skal opfattes som meningsfuldt.

Ved at "lade" sin mand tage halvdelen af barselsorloven og give udtryk for, at det også er godt for børnene, bryder Bente med normen og gør op med den idealisering af forholdet mellem mor og barn, som Grosen og Knudsen (2003) taler om. Men Bente kan alligevel ikke helt løsrive sig fra ideen om et særligt bånd mellem mor og barn og fortæller, at det til at starte med var lidt svært at overlade børnene til manden " fordi man tænker jo nok lidt som mor, at jeg ved bedst, hvordan man trøster". Elin og Grethe fortæller begge, at de glædede sig til at komme tilbage til arbejdet efter endt barsel, og Elin fortæller, at hun ikke vil have et helt års barsel i forbindelse med sit næste barn. Sådanne udtalelser kan ligeledes ses som et opgør med forestillingen om, at kvinder vil og bør være så meget sammen med deres små børn som muligt. Dette til trods, så er barselorlov ikke særligt udbredt blandt mændene heller ikke for respondenterne i denne undersøgelse.

Respondenternes egne ambitioner og forventninger

Ligesom i Vestergaards (2002) undersøgelse er det vigtigt for respondenterne i denne undersøgelse at tilgodese børnenes bedste. De har imidlertid forskellige forestillinger om, hvad det vil sige. F.eks. fokuserer Anne, som er på deltid, på ro i hverdagen og tid til datteren som det primære, mens Grethe, som arbejder meget fokuserer på, at det er vigtigt for datterens trivsel, at hun er en glad og aktiv mor. Flere af respondenterne fremhæver det at være til stede og nærværende som vigtigt i forhold til deres forventninger til dem selv som mor, og også ønsket om at gøre børnene selvstændige er centralt i flere af deres svar.

Tid er en central faktor i forhold til flere af respondenternes forventninger til dem selv som mor, og ligesom i Vestergaards (2002) undersøgelse er tid en væsentlig komponent i forhold til at tilgodese børnenes bedste. For Anne er hovedargumentet for at være på deltid, at tid er nødvendigt for hende, for at hun kan være den mor, hun gerne vil være. På samme måde ser Bente og Cecilie tid som en vigtig ressource i forhold til børnene, og de ønsker begge, at de havde mere tid til deres børn. Cecilie er den af respondenterne, der mest eksplicit giver udtryk for, at hun føler, hun har svært ved at leve

op til kravene fra sit arbejde uden at gå på kompromis med sine forventninger til sig selv som mor. Hun synes, at arbejdet fylder for meget, hun er træt, når hun kommer hjem, og hun ville ønske, hun havde en hverdag, hvor børnene kunne være hjemme fra kl. 15 om eftermiddagen. På samme måde føler Bente, at hendes arbejde i perioder kræver så meget af hende, at hun ikke har nok overskud til børnene, når hun kommer hjem. Bente fortæller, at hun i perioder lever med en dårlig samvittighed, som er relateret til en følelse af hverken at slå til 100 % på arbejdet eller i forhold til børnene. Selv om Helene det meste af tiden føler, at hendes arbejds- og familieliv harmonerer godt, så har hun indimellem dårlig samvittighed, når hun skal rejse, eller hvis stress og frustrationer i forhold til arbejdet medfører, at hun er mindre tålmodig overfor børnene.

I henhold til Higgins (Brody og Ehrlichman, 1997) selv-diskrepansteori kan sådanne uoverensstemmelser mellem, hvordan man er, (det faktiske selv), og hvordan man gerne ville være (det ideelle selv), eller føler man burde være (det moralske selv) medføre negative emotionelle reaktioner. Samspillet mellem familie og arbejde er imidlertid komplekst, og der er mange faktorer, der spiller en rolle. Selv om nogle af respondenterne måske ikke altid føler, at de lever op til deres egne forventninger til dem selv som mor, så er det ikke nødvendigvis ensbetydende med, at de oplever konstante depressive eller angstrelaterede emotioner, men diskrepans mellem de faktiske handlinger i hverdagen, og det man ville ønske, eller føler man burde er hos respondenterne en kilde til frustration og manglende trivsel. Det er ikke forventningerne i sig selv, som fremstår som den afgørende faktor, men i stedet kvindernes mulighed for at indfri disse forventninger. F.eks. mener både Anne og Cecilie, at det er bedst for børnene at blive hentet kl. 15, men for Anne er det ikke en kilde til frustration, fordi hun har mulighed for at leve op til sine egne forventninger til sig selv som mor. På samme måde er der meget, der tyder på, at respondenternes forventninger til dem selv som forældre, i hvert fald i nogen udstrækning er påvirket af deres situation og faktiske handlemuligheder. Der er f.eks. stor forskel på, hvordan respondenterne opfatter kombinationen af at arbejde fuldtid og have små børn. Fie arbejdede, selv om hun havde små børn, meget i sin tidligere stilling, hvilket sandsynligvis har påvirket hendes indstilling til, hvor meget tid børnene ”behøver”. Nu hvor Fie arbejder 37 timer om ugen, synes hun, at hun har masser af tid, og hun føler sig privilegeret både i forhold til arbejdet og i forhold til at kunne indfri sine egne forventninger til sig selv som mor.

Flere af respondenterne fortæller, at de har høje forventninger til sig selv som mor. Nogle af deres svar indeholder kulturelt betingede forestillinger om, hvordan den perfekte eller ideelle mor er, og disse forestillinger kan ses som en parallel til "the cult of true womanhood", som Rapoport et al (2002) taler om, hvor opfostring af børnene er den "ideelle" hjemmegående mors vigtigste rolle. Helene fortæller, at hun ikke kan leve op til de mødre, der altid venter med varm kakao og hjemmebagte boller, som altid har børnene i fokus, og som altid har tid og lyst til at lege, men at hun i stedet er god til andre ting. Elin er den, der mest detaljeret beskriver kulturelle antagelser om den "rigtige" mor, som er "økologisk og hjemmebogs-agtig", som samler kastanier og fodrer ænder, fordi det "gør en god moder her i efteråret". Elin tager ligesom Helene imidlertid afstand fra disse forventninger. Hun har fundet ud af, at det ikke gør hende glad at forsøge at leve op til dem, og at der også skal være plads til hende og hendes behov, hvis de skal få hverdagen til at fungere. Bentes egen mor var hjemmegående, og hun ønsker nogle gange, hun kunne give det samme til sine børn. Alle tre virker imidlertid forholdsvis afklarede med, at de som udearbejdende forældre ikke kun har børnene i fokus. Både Bente, Elin og Cecilie beskriver f.eks., hvordan det giver dem energi og overskud at få lov til at arbejde med noget, som interesserer dem, og at de dermed er mere glade og veloplagte, når de kommer hjem. Respondenternes beskrivelser af og afstandstagen i forhold til "den ideelle" hjemmegående mor, som bager boller og kun har børnene i fokus tyder på, at de kun har internaliseret denne forestilling på første eller andet niveau af Spiros model for internalisering af kulturel viden (Vestergaard, 2002). Respondenterne er således bekendte med den kulturelle viden, som er knyttet til et idealbillede af den "gode" mor, men den er ikke vigtig for dem eller en del af deres personlige overbevisning.

Ligesom i Vestergaards (2002) undersøgelse er det også i denne undersøgelse centralt for respondenterne, at de gennem deres arbejde får mulighed for selvudfoldelse. For de fleste af kvinderne i denne undersøgelse er det vigtigt for deres trivsel, at deres arbejde er udfordrende, og at de har interessante arbejdsopgaver. Selv om alle respondenterne mener, at det har påvirket deres holdning til arbejde og karriere at få børn, så har de svært ved at forestille sig en tilværelse uden arbejde.

Grethe og Fie er de eneste af respondenterne, som har lederstillinger. Helene og Bente kommer begge ind på, at de godt kan forestille sig at få en lederstilling ude i fremtiden, men at de vil vente, til børnene er blevet større. Bente er sikker på, at en

lederstilling i hendes virksomhed ville være forbundet med flere arbejdstimer, og det synes hun ville være for ”dyrt” i forhold til børnene, mens de er små.

Ligesom i Vestergaards (2002) undersøgelse er det vigtigt for respondenterne i denne undersøgelse at forsøge at skabe en tilværelse, hvor de både har mulighed for at tilgodese deres børns bedste og for at udvikle sig gennem arbejdet. For Bente og Helene er en lederstilling ikke tidsmæssigt forenelig med hensynet til børnenes bedste, hvilket kan ses som en form for nedjustering i forhold til arbejdet. Selv om de ligesom flere af de andre gerne vil have udfordringer og ansvar så må kravene og forventninger fra arbejdet ikke komprimere deres mulighed for at tilgodese børnenes bedste: ”(...) det lever jeg med, mens børnene er små, det er ikke for en hver pris, jeg skal have de faglige udfordringer” (Bente).

Deltid er for respondenterne i denne undersøgelse ikke en særlig anvendt form for nedjustering i forhold til arbejdet. Cecilie vil gerne nedjustere i forhold til arbejdet for bedre at kunne leve op til sine egne forventninger til sig selv som mor. Det er i midlertidigt ikke muligt for hende at få deltid på nuværende tidspunkt, og hendes beskrivelser tyder på en for hendes trivsel negativ diskrepans mellem de handlemuligheder, hun har i hverdagen, og hendes ønsker i forhold til familien og børnene. For i højere grad at kunne indfri sine egne forventninger til sig selv som mor, forsøger hun at tilpasse arbejdslivet til familielivet ved at arbejde om aftenen og dermed få mulighed for at gå tidligere nogle dage.

De fleste af respondenterne føler ikke et behov for at gå på deltid for at imødekomme familiens behov, hvilket hænger sammen med, at en interessant og udfordrende fuldtidsstilling for de fleste af dem ikke er ensbetydende med, at de er nød til at arbejde væsentligt mere end 37 timer om ugen. For respondenterne i Vestergaards (2002) og Hochschilds (2003) undersøgelser er en fuldtidsstilling ensbetydende en arbejdsuge på mere end 37 timer og deltid eller nedsat tid, bliver derfor en mulighed for f.eks. at komme ”ned” på 37 timer om ugen.

Nogle af respondenternes svar vidner imidlertid om, at der ikke altid er tale om det som Rishøj og Hildebrandt (2001) kalder en bæredygtig tilstand. Grethe og Cecilie fortæller f.eks. begge, at deres mænd på et tidspunkt har sagt fra overfor, at de arbejdede meget. For Cecilies vedkommende var det, fordi manden ikke selv havde mulighed for at udføre sit arbejde tilfredsstillende, hvis ikke hun begyndte at arbejde mindre og tage en større del af ansvaret i forhold til at hente og bringe børn. Grethe har for nylig lavet en

aftale med sin familie om, at hun skal være hjemme til middag kl. 18 hver aften. Der var i begge tilfælde tale om det som Rishøj og Hildebrandt kalder et uligevægtigt forhold, hvor familien satte sine forventninger til kvindens deltagelse i familielivet så lavt, at der i en periode til trods herfor eksisterede en stabilitet, selv om familien eller manden på længere sigt led under den manglende balance i forhold til de reelle behov.

Sammenfatning og konklusion

Arbejdet udgør for kvinderne i denne undersøgelse en central del af deres identitet, og flere af dem giver udtryk for, at kombinationen af et interessant og udfordrende arbejdsliv og et velfungerende familieliv, som tilgodeser børnenes bedste, er vigtigt for deres trivsel og deres følelse af at være "hele" mennesker.

Selv om kvinderne i denne undersøgelse sætter pris på deres arbejde og gerne vil gøre det godt, så har de ikke som i Hochschilds (2003) undersøgelse byttet om på arbejde og familieliv, således at arbejdet er blevet det primære. De er ikke fanget i en tidsfælde, hvor arbejdet dominerer et familieliv, som er blevet reduceret til sure pligter og utilfredsstillende børn. Flere af respondenterne giver derimod direkte udtryk for, at de synes, at kravene fra deres arbejdsliv harmonerer godt med kravene fra deres familieliv. Mange af respondenterne beskriver imidlertid, hvordan de i perioder har oplevet, at de ikke slog til hverken hjemme eller på arbejdet, og hvordan begge sfærer i sådanne perioder kan blive en kilde til dårlig samvittighed og mistrivsel for den enkelte.

Der er mange faktorer, som har indflydelse på, om en positive og gensidige tilpasningsproces mellem kvinden, familien og virksomheden kan skabe grundlaget for et harmonisk forhold mellem familie og arbejde. På arbejdspladsen er noget af det, der fremstår som særligt centralt: Ledelsen og kollegernes indstilling og adfærd, arbejdsmoralen, branchen, uddelegering af ansvar samt arbejdets indhold og form.

Samtidigt tyder meget på, at kvinderne både på og uden for arbejdspladsen bliver mødt med en forestilling om, hvordan de kan og bør handle som mødre. Selv om kvinderne i denne undersøgelse ikke tilskriver omgivelsernes forventninger stor betydning i forhold til deres egne valg og trivsel, så eksisterer de i deres bevidsthed og kommer til udtryk gennem deres udtalelser. Sådanne kulturelt bestemte og magtfulde kønsspecifikke antagelser kan i henhold til teorien underminere ligestillingen i begge sfærer og gøre det svært at opnå en fair fordeling af muligheder for både mænd og

kvinder, således at de kan være involverede i og opnå succes både på arbejdet og i hjemmet (Rapoport et al., 2002)

En familievenlig personalepolitik fremstår på baggrund af denne undersøgelses resultater ikke som den afgørende faktor. Familievenligheden afhænger i praksis af ledelsens indstilling til forholdet mellem arbejde og familieliv. Tilgangen til visse familievenlige personalegoder som f.eks. fleksibel arbejdstid og muligheden for hjemmearbejde er imidlertid vigtige strategiske redskaber i forhold til at få hverdagen til at hænge sammen og tilgodese familiens behov. Da sådanne goder fortsat primært er tilgængelige for højtuddannede, kan de i forhold til familiens behov ses som noget, der kan opveje, at det interessante, udviklende og ansvarsfulde arbejde har en tendens til at fylde meget både tidsmæssigt og i bevidstheden.

Arbejdsdelingen i hjemmet og forældrenes indbyrdes mulighed for at tilrettelægge deres arbejdstid, så de i fællesskab er i stand til at imødekomme børnenes behov, har ligeledes betydning for kvindernes handlemuligheder i forhold til både familie og arbejde og dermed for deres trivsel generelt.

Kvindernes egne forventninger til dem selv og deres muligheder for at indfri disse forventninger fremstår som noget af det mest centrale for deres trivsel og følelse af, at der eksisterer et harmonisk forhold mellem deres arbejds- og familieliv.

Resultaterne fra GWBQ spørgeskemaet, som tyder på, at kvindernes almene velbefindende er godt og det faktum, at mange af dem synes, at de på trods af modsatrettede krav, forventninger og forestillinger er i stand til at leve op til både kravene fra deres arbejdsliv og kravene fra deres familieliv, tyder på, at et harmonisk forhold mellem de to sfærer er muligt for højtuddannede kvinder.

Der er imidlertid aldrig tale om en harmonisk eller stabil balance mellem arbejde og familie, men snarere om et konstant foranderligt forhold med mange modsatrettede forventninger og krav. Det er i høj grad op til den enkelte kvinde at forsøge at tilpasse og regulere sin situation, så der så vidt muligt er overensstemmelse mellem forventninger og forudsætninger.

Denne undersøgelse peger ligesom andre undersøgelser på, at en arbejdskultur, der sidestiller engagement med lange arbejdsdage og viljen til at sætte arbejdet før alt andet, udgør en potentiel trussel mod familiens og den enkeltes trivsel. Det er derfor relevant, hvis arbejdslivsforskningen retter opmærksomheden mod denne del af

arbejdslivet således, at en teoretisk og empirisk forankret dialog kan være med til at eliminere forestillingen om, at engagement er synonymt med viljen til at arbejde meget.

I forhold til videre forskning på området så skaber indeværende undersøgelse en interessant og dybdegående analytisk forståelse af det komplekse forhold mellem arbejde og familieliv. Det kunne f.eks. være interessant og relevant på grundlag af denne rapport at udforme et spørgeskema, som ved distribution til et større antal kvinder kan belyse forholdet mellem arbejde og familieliv på et mere generelt plan.

Referencer

- Bjerring B., Bottrup P., Holt H., Kold, V.(red.) (2000). *Hvor går grænsen?: Køn og arbejdsliv i forandring*. København: samfundslitteratur.
- Bovbjerg, K.M. (2001). *Følsomhedens etik*. København: forlaget Hovedland.
- Brody, N., Ehrlichman, H. (1998). *Personality Psychology: The Science of Individuality*. New Jersey: Prentice-Hall, inc.
- Burr, V. (1995) *An Introduction to Social Constructionism*. New York: Routledge.
- Duun, R. (2002). *Sjælen skal med på arbejde*, HK magasinet Delta, nr. 4 december.
- Grosen, S. L., Knudsen, K.W. (2003). *Men det er da noget kvinder gør: relationer mellem arbejdsliv, familieliv og køn*, *Tidskrift for arbejdsliv*, 5.årg. nr. 4., 41-57.
- Holt Larsen, H.(red.), Mejlhede, M., Nielsen, R.K., Hjalager, A-M., Scheuer, S., Petersen, B.O., et al. (2001). *Noget for noget - om rekruttering og fastholdelse af unge højtuddannede*. København: Berlingske annoncecenter.
- Hochschild, A. (2003). *Tidsfælden: Når familien bliver arbejde og arbejdet bliver familie*. København: Munksgaard Danmark. (Original titel: The Time Bind udgivet 1997).
- Humle, D.M. (2003). *Fleksible arbejdsformer - Et kvalitativt studie af fleksible arbejdsformers betydning for individets trivsel*. Lund; Kandidatopgave i psykologi fra Lunds Universitet.
- Kopala, M. og Suzuki, L. A. (1999) *Using Qualitative Methods In Psychology*. Californien: Sage Publications.
- Kvale, S. (1998) *Interview : en introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzels Forlag
- Lausten, M., Sjørup, K. (2003). *Hvad kvinder og mænd bruger tiden til: Om tidsmæssig ligestilling i danske familier*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Limborg, H. J. (2002) *Den risikable fleksibilitet: På vej mod et nyt arbejdsmiljø*. København: Frydenlund.
- Lindén, J., Westlander G., Karlsson G. (red.) (1999) *Kvalitative metoder i arbejdslivsforskning*, Uppsala, TK.
- Lindén, J., Szybek, P. (2003). *Validation of Knowledge Claims In Human Science*. Lyon Limonest : l'Interdisciplinaire
- Rapoport, R., Bailyn, L., Fletcher, J.K., Pruitt, B.H. (2002). *Beyond Work-Family*

Balance: Advancing Gender Equity and Workplace Performance. New York: John Wiley & sons, Inc.

Rishøj, S., Hildebrandt, S. (2001), *Familien på arbejde: Om at skabe sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv.* København: Børsens Forlag A/S.

Thaulow, I. (1993). *Børnefamiliernes arbejdstider.* København: Socialforskningsinstituttet.

Vestergaard, G. (2002). Familievenlige arbejdsliv?: En antropologisk undersøgelse af identitetsdannelse blandt udearbejdende børneforældre. København, Institut for antropologi.

Fodnoter

¹ Det er Vestergaards fremstilling af modellen, der her refereres, hendes reference er:
Spiro, Melford E.(1987) *Culture and Human Nature. Theoretical papers of Melford E. Spiro*. Kilborne, Benjamin & L.L. Langness (red.). Chicago/London: The University of Chicago Press.

Appendiks A

Interviewmanual

1. Hvor gammel er du?
2. Hvad er din civile status?
3. Hvor mange børn har du?
4. Fortæl lidt om dit arbejde
5. Hvordan er kønsfordelingen på din arbejdsplads/i din afdeling?
6. Hvor meget arbejder du?
7. Tilbyder din arbejdsplads familievenlige personalegoder eller foranstaltninger f.eks. fleksibel arbejdstid, hjemmearbejdsplads, børnepasningstilbud, mulighed for nedsat tid, løn under barsel og orlov osv.?
8. Benytter du dig af disse tilbud?
9. Ville det være ønskværdigt for dig med yderligere tilbud?
10. Er balancen mellem arbejde og familieliv en del af din virksomheds personalepolitik?
11. Hvilken betydning har det i dagligdagen?
12. Hvordan er holdningen til arbejdstid i din virksomhed fra henholdsvis kolleger og ledelsens side?
13. Føler du nogle gange et pres fra kolleger eller ledelsen om at arbejde mere end du gør, har lyst til eller har mulighed for i forhold til din familie?
14. Opfatter du dine kolleger og ledelsen som imødekommende og forstående i forhold til, hvis f.eks. dine børn er syge eller du af hensyn til familien er nød til at gå tidligt?
15. Føler du nogle gange, at du har svært ved at leve op til den arbejdsindsats, som de af dine kolleger, som ikke har familie, kan levere?
16. Føler du at kravene fra dit arbejde harmonerer med kravene fra dit familieliv?
17. Arbejder din mand?
18. Hvad laver han?
19. Hvor meget arbejder han?
20. Har han fleksibilitet i sit arbejde?

21. Har din mand i forbindelse med, at I har fået børn været på barsel eller nedsat tid?
22. Har du selv overvejet, at gå på nedsat tid?
23. Hvordan er arbejdsfordelingen i jeres hjem i forhold til de huslige gøremål indkøb, rengøring, madlavning osv.?
24. Hvordan er arbejdsfordelingen i forhold til børnene (hente/bringe, putte osv.)?
25. Hvilke forventninger har du til dig selv som mor?
26. Hvilke forventninger har du til dig selv i forhold til arbejde og karriere?
27. Føler du, at du må gå på kompromis med dine forventninger til dig selv som mor for at leve op til kravene fra dit arbejdsliv?
28. Føler du, at dine omgivelser har nogle forventninger til dig som mor, som du pga. dit arbejde har svært ved at leve op til?
29. Føler du, at dine omgivelser har nogle forventninger til dig i forhold til arbejde og karriere, som du har svært ved at leve op til efter du har fået familie?
30. Har det at få børn påvirket din indstilling til arbejde og karriere?
31. Havde din arbejdssituation eller karrieremæssige ambitioner betydning, da du overvejede at stifte familie?

Appendiks B

**Spørgsmål om dit almene velbefindende
(General Well-being Questionnaire)**

Vær venlig at læse hvert spørgsmål grundigt igennem og tænk efter hvor ofte du inden for de sidste seks måneder har oplevet de forskellige symptomer, som nævnes her.

Inden for de sidste seks måneder hvor ofte har du.....	Hele tiden 4	Ofte 3	En gang imellem 2	Sjældent 1	Aldrig 0
1: Været plaget af hjertebanken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2: Haft let ved at kommet til at kede dig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3: Haft let ved at blive pirlig eller irritabel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4: Været nød til at rømme dig uden nogen synlig grund?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5: Været bange for at være alene?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6: Haft svært ved at tænke klart, når du skulle udføre opgaver hurtigt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7: Fået hududslet, når du er blevet ophidset eller stresset?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8: Rystet eller skelvet uden nogen umiddelbar grund?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9: Gjort ting uovervejet eller impulsivt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10: Troet, at folk opfattede dig som en nervøs person?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11: Været glemsom?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12: Oplevet at noget gik dig på nerverne og eller udmattede dig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13: Været bange for ukendte steder eller mennesker?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14: Oplevet at blive træt let?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15: Oplevet at rødme eller er blive varm i ansigtet uden nogen synlig grund?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16: Oplevet Følelsesløshed eller snurren i arme eller ben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17: Haft problemer med at falde i søvn eller sovet dårligt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18: Været anspændt eller let at skræmme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19: Været let at sår?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20: Haft smerter i hjertet eller brystet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21: Været plaget af stamning?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22: Haft svært ved at træffe beslutninger?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23: Været plaget af bekymringer omkring dit helbred?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24: Oplevet manglende interesse for sex eller ikke været i stand til at nyde sex.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>