



AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

Aalborg Universitet

At 'gøre' køn i det moderne arbejdsliv

Bloksgaard, Lotte

DOI (link to publication from Publisher):
[10.5278/freia.19738412](https://doi.org/10.5278/freia.19738412)

Publication date:
2010

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):

Bloksgaard, L. (2010). At 'gøre' køn i det moderne arbejdsliv: Ph.d.-forelæsning, Aalborg Universitet, 19. juni 2009. Aalborg: Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold, Aalborg Universitet. FREIA's tekstserie, Nr. 71 <https://doi.org/10.5278/freia.19738412>

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- ? Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- ? You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- ? You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



Lotte Bloksgaard

At 'gøre' køn i det moderne arbejdsliv

**Ph.d.-forelæsning, Aalborg Universitet,
19. juni 2009**

FREIA

*Center for Kønsforskning i Aalborg
Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold
Aalborg Universitet
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Ø
Tel: + 45 9940 8310, Fax: + 45 9635 0044
Mail: cirka@ihis.aau.dk, Web: <http://freia.ihis.aau.dk/>*

**Tekst
Marts 2010**

71

Lotte Bloksgaard

**At 'gøre' køn i det moderne arbejdsliv
Ph.d.-forelæsning, Aalborg Universitet, 19. juni 2009**

Lotte Bloksgaard
At 'gøre' køn i det moderne arbejdsliv
Ph.d.-forelæsning, Aalborg Universitet, 19. juni 2009

Tekst udgivet af
FREIA – Center for Kønsforskning i Aalborg
Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold
Aalborg Universitet
Fibigerstræde 2-99
9220 Aalborg Ø
Tel.: +45 9940 8310

Download:

<http://freia.ihis.aau.dk/Publikationer+og+skriftserie/Skriftserie0907-2179>

Layout og redigering:

Cirkeline Kappel

ISSN: 0907-2179

FREIA's tekstserie indeholder foreløbige arbejdspapirer, konferencepapirer, oplæg fra seminarer, projektbeskrivelser, foredragsmanuskripter og bogkapitler. Tekstserien er forfattet af forskere med tilknytning til FREIA eller forskere, som har besøgt centret. Formålet med tekstserien er at dele viden og udbrede kendskabet til FREIA's aktiviteter både internt og eksternt. Det indholdsmæssige ansvar for de udgivne tekster påhviler alene forfatteren. Redaktør af serien er lektor Christina Fiig (cfiig@ihis.aau.dk).

Forord

Dette skrift er udgivelsen af min ph.d.-forelæsning på baggrund af min afhandling *Arbejdsliv, forældreskab og køn – forhandlinger af løn og barsel i tre moderne virksomheder*. Afhandlingen blev forsvaret og ph.d.-graden tildelt på Det Samfundsvidenskabelig Fakultet, Aalborg Universitet, den 19. juni 2009.

Jeg vil gerne takke mit bedømmelsesudvalg lektor Anna-Birte Ravn (formand), professor Elin Kvande (NTNU, Trondheim) og professor Jørgen Elm Larsen (Københavns Universitet) for en række præcise analyser og kritiske tematikker, som har bidraget til videretænkning af især afhandlingens teoretiske del. Desuden tak for spændende metodiske og teoretiske diskussioner i forbindelse med forsvaret.

Jeg vil gerne takke mine kollegaer fra kønsforskningsgruppen FREIA, især mine vejledere Anette Borchorst og Ruth Emerek, samt medlemmerne i 'Segregeringsnetværket' for gode diskussioner og konstruktive kommentarer i forbindelse med mit arbejde med afhandlingen. En særlig tak til Ann-Dorte Christensen og Pernille Tanggaard Andersen, som jeg samarbejdede med på LO-projektet *Når køn forhandler løn*, hvis empiri vedrørende lønforhandlinger indgår i afhandlingen.

Lotte Bloksgaard

Januar 2010

At 'gøre' køn i det moderne arbejdsliv
Ph.d.-forelæsning, Aalborg Universitet, 19. juni 2009

Lotte Bloksgaard

Introduktion

Jeg skal i dag tale om min ph.d.-afhandling med titlen *Arbejdsliv, forældreskab og køn – forhandlinger af løn og barsel i tre moderne virksomheder*. Jeg har valgt at disponere forelæsningen i dag, så jeg først kort præsenterer afhandlingen og dens teoretiske, metodiske og empiriske fundament. Dette leder mig over i en komprimeret gennemgang af nogle af afhandlingens væsentligste analyseresultater og konklusioner. Herefter vil jeg, efter anmodning fra bedømmelsesudvalget, beskæftige mig med en teoridiskussion, som er central i forhold til afhandlingen. Det er nemlig sådan, at det fagkyndige udvalg har bedt mig om, udover at redegøre for resultaterne i afhandlingen, at diskutere ”*muligheder og begrænsninger ved at kombinere et praksis- og diskursteoretisk perspektiv – teoretiske refleksioner over samspillet mellem diskurs, styring og praksis i forhold til måder at gøre køn på*”. Og dét er et forelæsningstema, som jeg er glad for at have fået. Ikke fordi jeg synes, at det er nemt at svare meget enkelt på, men fordi det har givet mig mulighed for at tænke videre i forhold til de teoretiske tilgange, jeg har arbejdet med i afhandlingen og uddybe disse, bl.a. i forlængelse af nogle af mine empiriske fund. Men først lidt om afhandlingen.

Det moderne arbejdsliv som arena for skabelsen af køn

Baggrunden for min afhandling har været et ønske om at forstå og forklare, hvorledes køn skabes i det moderne arbejdsliv. Afhandlingen har taget udgangspunkt i en formodning om, at arbejdslivet er en af de hovedarenaer, hvor moderne køn udformes (Acker 1991, 1992, Solheim 2002). På den ene side ser vi i dag en række forandringsprocesser – i moderne familier er både kvinder og mænd deltagere på arbejdsmarkedet og i stigende grad også i hjemmet, og der eksisterer udbredte forestillinger om ligestilling og kønsneutralitet i arbejdslivet og det øvrige samfund (Dahlerup 2002, Borchorst 2009). På den anden side genskabes en række traditionelle kønsforskelle på arbejdsmarkedet: der er fortsat stor forskel på de arbejdsfunktioner og -niveauer, som kvinder og mænd er ansat i, og der er forskelle i kvinders og mænds løn (Emerek & Holt 2008, Deding & Larsen 2008). Også mht. fravær fra arbejdsdeltagelse er der store kønsmæssige forskelle – kvinder står fortsat for langt den største del af omsorgsfraværet fx i forbindelse med barsel (Statistiske Efterretninger 2008). Disse forskelle mellem kvinder og mænd – på arbejdsmarkedet og i hjemmet - øges, når et par får børn (Deding et al. 2006).

I forlængelse af disse tilsyneladende modsatrettede tendenser knyttet til skabelsen af køn, både i arbejdslivet og i familielivet og i samspillet mellem de to sfærer, har jeg med afhandlingen ønsket at belyse følgende problemstilling:

*Hvordan skabes køn - herunder kønsspecifikke forestillinger og forventninger - i tre moderne virksomhedskontekster?
Hvilke handlemuligheder har kvinder og mænd - dels i arbejdslivet, dels i samspillet mellem arbejdsliv og familieliv – bl.a. i forlængelse af disse kønskonstruktioner?*

To empiriske nedslag i det moderne arbejdsliv: Forhandlinger af løn og barselsorlov

Empirisk belyses problemstillingen gennem to 'nedslag' i arbejdslivet, nemlig forhandlinger af løn og forhandlinger af barselsorlov. De to konkrete empiriske nedslag er valgt, fordi de på forskellig vis kan bidrage til at belyse på den ene side værdisættelse i arbejdslivet og arbejdsdeltagelse og på den anden side fravær fra arbejdsdeltagelse i forbindelse med familieforpligtelser. Men i begge nedslag belyses samspillet mellem arbejdslivsforventninger, forældreskab og køn. Jeg sætter desuden fokus på de to typer af forhandlinger ud fra en formodning om, at det kvindelige køn er en ulempe i forbindelse med forhandling af løn, mens det mandlige køn omvendt kan være en barriere i forhold til at prioritere familielivet, her dét at gå på barsel.

Det kan siges at være et særtræk ved afhandlingen, at jeg sætter fokus på en række *konkrete* kvinders og mænds individuelle forhandlinger. De fleste undersøgelser af køn i arbejdslivet bygger på interviews, hvor der spørges generelt til arbejdslivet og hvilken betydning køn kan tænkes at få her. At konkrete forhandlinger følges frem til et resultat betyder, at jer opnår et indblik i, både hvad køn *tillægges* af betydninger, og hvad køn *kommer* til at betyde, hvorved ikke kun konstruktionerne men også kvinders og mænds handlemuligheder bliver tydelige.

De to typer af forhandlinger kan desuden siges at eksemplificere nogle helt centrale træk ved det moderne arbejdsliv. Der er siden 1980'erne udviklet nye ledelsesformer, som har fået betegnelsen Human Resource Management (HRM) eller HR-ledelsesprincipperne. Disse har bl.a. fokus på individuelle behov og decentralisering - der sker altså en udvikling mod en stigende grad af individualisering og indgåelse af flere individuelle kontrakter i arbejdslivet. En af de ting, der i stigende grad indgås individuelle aftaler om, er løn. En anden ting, der ofte forhandles individuelt er 'familievenlige' tiltag, som - også under HR-principperne - i stigende grad indføres som led i at afhjælpe den 'manglende

familie- og arbejdslivsbalance', der ofte opstår som følge af det nye, 'grænseløse' arbejdsliv.

I Danmark er det som nævnt karakteristisk, at der eksisterer en udbredt opfattelse af køn som ikke-relevant i arbejdslivet. HRM-ledelsespolitikkerne - herunder lønfastsættelse samt familievenlige politikker og tiltag - formodes at være kønsneutrale (Acker 1991, Wodall 1998, Rees & Garnsey 2003). Ligeledes produceres der i Danmark som beskrevet en forestilling om, at ligestilling *er* opnået. Det har i afhandlingen været centralt at belyse, hvad tendenserne til og forestillingerne om individualisering, kønsneutralitet og ligestilling i det moderne arbejdsliv betyder for kvinders og mænds handlemuligheder i arbejdslivet og i forhold til at kombinere arbejds- og familie.

Afhandlingens teoretiske ramme

Teoretisk tager afhandlingen afsæt i tre socialkonstruktivistiske perspektiver: Først og fremmest anvender jeg den amerikanske sociolog Joan Ackers teori om kønnede organisationer (bl.a. Acker 1991, 1992, 2006). I teorien sætter Acker fokus på og analyserer de tilsyneladende kønsneutrale processer i organisationer ud fra et kønsperspektiv. Og hun har specifikt fokus på konstruktionen af kønsneutralitet og den samtidige skabelse af køn i det moderne arbejdsliv i forbindelse med nye ledelsesideologier, lønfastsættelse og familievenlighed. Jeg har desuden anvendt et praksisperspektiv, som kan betegnes 'doing gender' i organisationer (West & Zimmerman 1987, Kvande 1995, 2007). Her forstås køn, som noget man 'gør', dvs. at køn opfattes som noget, der skabes i takt med andre daglige aktiviteter - det ses som noget, der *forhandles* i menneskers interaktion med hinanden.

I afhandlingen kombineres praksisperspektivet med et diskursteoretisk perspektiv. Diskursanalytiske tilgange sætter fokus på sproget, dvs. vores sproglige handlinger, eller sagt med andre ord 'den diskursive praksis' - hvordan køn 'gøres' sprogligt. Mere om hvordan de tre teoretiske 'stemmer' taler sammen og muligheder og begrænsninger ved at kombinere et praksis- og diskursanalytisk perspektiv vil jeg vende tilbage til senere.

Forskningsdesign, -metode og empiri

De to typer af forhandlinger er belyst i tre moderne virksomheder: Butikken (pseudonym), IKEA og Telia. Det er alle private virksomheder kendetegnet ved moderne ledelsesformer, bl.a. individuel løn. I forhold til familievenlighed varierer virksomhederne: Mens IKEA i den ene ende af spektret er inddraget, fordi den er kendt for fokus på familievenlighed og barsel til mænd, er Telia inddraget som repræsenterende en virksomhed uden særligt fokus på

familievenlighed men i højere grad på 'ny økonomi' og konkurrencedygtighed. Dog har Telia, som flere andre virksomheder i telebranchen, en gunstig barselsordning.

Der er udført to runder af feltarbejde i de tre virksomheder. Én med fokus på forhandlinger af løn. Denne er gennemført i foråret 2004 i samarbejde med LO-projektet *Når køn forhandler løn* (Andersen & Bloksgaard 2004), som jeg var ansat på. Den anden runde af feltarbejde med fokus på barsel er gennemført i foråret 2007, kun af mig. Metodisk baserer afhandlingen sig primært på observation og interviews. Et særtræk ved afhandlingen er, at der bl.a. er gennemført observationer af en række individuelle lønforhandlinger. De aktører, der deltager i disse forhandlinger, er desuden interviewet. I modsætning til lønforhandlinger er barselsorlovsforhandlinger kendetegnet ved at være uformelle forhandlinger. Desuden afdækker afhandlingen, at kun mænd forhandler barsel, mens kvinder får barsel pr. automatik. Det har derfor ikke været muligt at observere barselsorlovsforhandlingerne. I stedet er der gennemført interviews med medarbejdere og ledere om konkrete barselsforhandlingsforløb. Desuden er der udarbejdet opgørelser over kvinders og mænds brug af barsel i de tre virksomheder.

Afhandlingens primære empiriske materiale udgøres af observationer af 18 lønforhandlinger, 71 interviews med medarbejdere, ledere og 'eksperter' (bl.a. tillidsrepræsentanter og topledelsesrepræsentanter) samt orlovsopgørelser fra de tre virksomheder.

Afhandlingens hovedresultater og konklusioner

Jeg har i afhandlingen som nævnt taget afsæt i, at der er en udbredt opfattelse af køn som ikke-relevant i arbejdslivet. Direkte adspurgt mener medarbejdere og ledere da som oftest også, at køn *ikke* har betydning på deres arbejdsplads. Når der spørges ind til praksis, bliver det imidlertid tydeligt, at kvinder og mænd, ofte med tilknytning til hjemmet og omsorgsforpligtelser, forbindes med forskellige handlemåder i arbejdslivet, ligesom formodede kønsneutrale termer og kategorier i vid udstrækning konstrueres med kønnede referencer. Afhandlingens første og umiddelbare konklusion er derfor, at **køn i høj grad både tillægges og får betydning i arbejdslivet.**

Ud fra afhandlingen kan også konkluderes, at **kønnede forældrepositioner skaber forskellige handlerum på arbejdspladsen.** Kvinder har svært ved at positionere sig som 'den gode medarbejder' og leder'. Samspelet mellem positionerne 'kvinde' og 'forælder' i positionen 'mor' medfører altså tilsyneladende en særlig udsat position i arbejdslivet. Mænd sanktioneres ikke på samme måde i arbejdslivet for at kombinere positionerne 'mand' og

'forælder' i positionen 'far' – dette fordi faderskab ikke på samme måder forventes at medføre ændringer i forhold til mandens arbejdsdeltagelse. Omvendt bevirker forestillingerne om forældreskab og køn, at mænd på arbejdspladsen får svært ved at prioritere familieforpligtelser, herunder tage barselsorlov. Fordi barselsorlov er feminint kønnet, mens det opleves som unødvendigt at gå på barsel for en mand, er der forskellige muligheder for som mand og kvinde at tage barsel og fortsat virke meningsfuld i et arbejdsliv, hvor bl.a. tilstedeværelse værdisættes.

Der ses i materialet også **sprækker, brud og ambivalenser i skabelsen af køn**, som kan medvirke til forandring. Dette ses især i forhold til mænds orlovspraksisser og udformning af identitet. Disse resultater vil jeg gå mere ind i lidt senere.

Afhandlingen viser også, at **kompetencekrav, familievenlighed og køn ikke tænkes sammen**. De krav og forventninger til den gode medarbejder og den kompetente leder som findes i virksomhederne, relateres ikke til ideologierne om familievenlighed og de familievenlige tiltag. Og derfor bliver ideologierne svært omsættelige i praksis – de er nemlig i modstrid med forventningerne i arbejdslivet.

Afhandlingen viser, at de familievenlige tiltag medvirker til at cementere forestillingen om, at kvinder prioriterer familien over arbejde. **Familievenlighed kan derfor utilsigtet medvirke til at forstærke kønsmæssige forskelle og uligheder** i arbejdslivet og familielivet. Et kønsperspektiv er imidlertid fraværende i forbindelse med både familievenlighed, lønfastsættelse og advancement - relationen mellem arbejdslivsforventninger, forældreskab og køn er altså usynlig. Afhandlingen viser også, at **familievenlighed ikke kan bedømmes på dens blotte eksistens**. Overraskende viser analyserne, at der synes at være mest rum til familiebehov i Telia, den virksomhed, der ikke har familievenlighed som formel personalepolitik, mens det i de to virksomheder med en eksplicit familievenlig politik og familievenlige tiltag er mere problematisk at imødekomme alle medarbejdernes ønsker om familievenlighed, fordi disse er i modstrid med kravene i arbejdslivet. At familievenlighed er en del af personalepolitikken og praktiseres på arbejdspladsen, betyder altså ikke nødvendigvis, at det er uproblematisk for den enkelte at forhandle sig frem til familievenlige forhold.

Afhandlingen afdækker også, at **strukturelle betingelser i arbejdslivet individualiseres**. Materialet viser tydeligt, at det opfattes som frie og individuelle valg hvorledes den enkelte prioriterer i forhold til arbejdsliv og dét at kombinere arbejdsliv og familieliv. Som følge heraf bebrejder ingen af mine informanter virksomhederne for de betingelser, der eksisterer for forfremmelse

eller belønning, eller sætter spørgsmålstegn ved, om disse kunne være anderledes. Individperspektivet med dets fokus på individuelle forskelle og valg medvirker således til at usynliggøre strukturelle kønsaspekter i arbejdslivet.

Afhandlingen bekræfter desuden, at **forestillinger om og konstruktioner af kønsneutralitet er karakteristiske i arbejdslivet**. Analyserne viser dog, at kønsneutraliteten dækker over særdeles kønnede symboler og problemstillinger i arbejdslivet. Så samtidig med, at medarbejdere og ledere producerer og opretholder en diskurs om, at de arbejder i en ikke-kønnet og ligestillet organisation, så medvirker de til at genskabe køn og dermed forskellige muligheder for kvinder og mænd på deres arbejdsplads. Afhandlingen viser altså, at tendensen til kønsneutralitet og forestillingen om ligestilling medvirker til at sløre den forskelsbehandling, som finder sted i de tre virksomheder - af kvinder i forhold til arbejdslivet og mænd i forhold til familielivet.

En yderligere konklusion i afhandlingen er, at der er **asymmetri i konstruktionerne af køn i diskurs og praksis**. Og denne konklusion leder mig over til en teoridiskussion, som er central i afhandlingen.

Teoretisk diskussion – samspillet mellem diskurs, styring og praksis

Generelt viser afhandlingens analyser, at der synes at være større stabilitet i de diskursive konstruktioner af køn end i kvinders og mænds praksisser. Det leder mig som sagt hen til en central teoretisk diskussion i afhandlingen, som det fagkyndige udvalg også har bedt mig sige mere om i dag - nemlig forholdet mellem *bl.a.* diskurs og praksis samt muligheder og begrænsninger ved at kombinere et praksis- og diskursteoretisk perspektiv. Jeg vil først reflektere lidt over sidstnævnte.

Kombination af et praksis- og diskursperspektiv

I og med, at jeg i afhandlingen har valgt at kombinere et praksis- og et diskursperspektiv, så ser jeg selvfølgelig i langt højere grad muligheder end begrænsninger ved en kombination. Jeg har i afhandlingen netop valgt at konstruere dét, jeg kalder for en *multiperspektivisk analytisk ramme*, dvs. en ramme, der angriber det undersøgte fænomen - i afhandlingen køn – ud fra flere forskellige analytiske perspektiver. Det gøres ud fra en opfattelse af, at disse vil give forskellige former for indsigt i området og tilsammen danne en bredere forståelse af fænomenet. Jeg vil kort redegøre for de forskellige perspektiver, afhandlinger trækker på, og hvad de hver især bidrager med.

Ackers teori om *kønnede organisationer* indeholder en række pointer, som er helt centrale i afhandlingen (bl.a. Acker 1991, 1992, 2006). Først og fremmest

mener Acker, at køn må ses som indbygget i tilsyneladende kønsneutrale processer i arbejdslivets organisationer. Her, pointerer hun, skabes køn kontinuerligt i en række forskellige og interagerende processer. Disse kan analytisk ses som udgørende forskellige niveauer. Denne tanke leverer inspiration til at se diskurs og praksis som forskellige og evt. asymmetriske analytiske niveauer. Acker fokuserer i teorien på både diskurs (i form af forestillinger og symboler) og praksis (bl.a. interaktion, kønsopdelinger, arbejdsprocedurer) (Acker 1991, 1992). Teorien leverer dog ikke mange konkrete redskaber til, hvordan diskurs og praksis kan indfanges, ligesom Ackers analyser mest viser reproduktion og ikke forandring (jf. også Højgaard 1995). Derfor har jeg i afhandlingen valgt at supplere Ackers teori med et praksisperspektiv og et diskursteoretisk perspektiv.

Ifølge afhandlingens praksisperspektiv – 'doing gender' i organisationer - forstås køn som "*an ongoing activity embedded in everyday interaction*" (West & Zimmerman 1987: 130). Køn er altså ikke noget man 'er' eller 'har' – men noget man 'gør'. Dermed bliver køn i princippet noget dynamisk og foranderligt – man kan være henholdsvis kvinde og mand på mange forskellige måder (Connell 1995). Selvom mennesker ses som aktive deltagere i sociale processer, betones at aktøren ikke er fri. Mennesker vil nemlig i alle sammenhænge blive holdt ansvarlige for, at de udfører handlinger på en 'passende' måde som enten kvinde eller mand: "*Doing gender consists of managing (...) occasions so that, whatever the particulars, the outcome is seen and seeable in context as **gender-appropriate***" (West & Zimmerman 1987: 135-136) (min fremhævelse). Bestemte former for adfærd ses altså som passende, afhængig af om man er kvinde eller mand. Hvis vi fejler i at 'gøre' køn på en passende måde, vil vi blive oplevet som ikke-meningsfulde og mødt med skepsis (West & Zimmerman 1987).

I dette perspektiv er der fokus på, hvad mennesker *gør* - deres faktiske handlinger og praksisser i arbejdslivet. Perspektivet er således velegnet til at indfange variationer over tid eller mellem forskellige kontekster. Perspektivet gør det muligt at belyse, hvordan kvinder og mænd selv deltager aktivt i udformningen af praksis – hvordan de forhandler med de omgivende strukturer. Dermed er der fokus på, hvorledes forskellige praksisser og identiteter konstrueres ud fra eksisterende idealer.

Ifølge afhandlingens diskursteoretiske perspektiv forstås diskurs som mønstre af betydningsfastlæggelser, som sammen producerer en bestemt forståelse af en handling eller situation (Burr 1995, Jørgensen & Phillips 1999). Udøvelsen af diskurs – diskursiv praksis – anses for at være en social praksis, der former den sociale verden. I diskursanalytiske tilgange bliver sigtet derfor at undersøge mønstre i udsagn; hvorledes disse diskursive mønstre vedligeholdes eller ændres

i diskursive praksisser; samt hvilke sociale konsekvenser forskellige diskursive fremstillinger af virkeligheden får (Jørgensen & Phillips 1999). Jeg ligger mig i forlængelse af en forståelse, der ser diskurs som én form for social praksis, og som tager udgangspunkt i, at social og diskursiv praksis gensidigt konstituerer hinanden (se bl.a. Fairclough 1992, 1995). En sådan position kan således kombineres med sociologisk teori, der kan belyse de ikke-diskursive praksisser - i afhandlingen Ackers teori om kønnede organisationer samt et 'doing gender'-perspektiv.

Diskurser kan findes og belyses på overordnet samfundsniveau, fx på politisk niveau eller på organisatorisk niveau. I afhandlingen fokuseres på den lokale diskursive meningsproduktion i de tre virksomheder – dvs. *hverdagslivets italesættelser* her. Dermed giver perspektivet redskaber, der er velegnede til at indfange, hvorledes forestillinger om køn dagligt skabes og forandres i medarbejderes og lederes italesættelser. Der er fokus på, hvilke betydninger der konstrueres og gøres gældende i arbejdslivet, samt på hvorledes disse konkurrerer. Perspektivet er velegnet til at belyse betydningstilskrivninger, modstridende positioneringer i forskellige diskurser og hvorledes reproduktion og forandring sker diskursivt, dvs. gennem hverdagens italesættelser.

Ud over opfattelsen af, at en kombination af et praksis og et diskursteoretisk perspektiv giver en mere kompleks forståelse af konstruktionen af køn, mener jeg altså, at en kombination er givtig, fordi perspektiverne i forskellig grad leverer forskellige elementer og redskaber til analysen af kønskonstruktioner i henholdsvis diskurs og praksis. Jeg er desuden af den opfattelse, at de to perspektiver kan hver for sig blive for 'snævre'. Selvom det i diskursanalyser ofte er en ambition at sige noget om - ikke kun betydningstilskrivningerne og de producerede diskurser - men også om hvilke konsekvenser de diskursive fremstillinger af verden får – så er det i rene diskursanalyser ofte vanskeligt at sige noget om den konkrete praksis; hvad mennesker reelt gør. Og i afhandlingen er det som beskrevet et specifikt ønske at se bl.a. hvilken betydning diskurserne får i praksis - for folks handlemuligheder.

Afhandlingens analyser af konkrete forhandlinger af løn og barsel og kvinders og mænds konkrete praksisser i forbindelse hermed – bl.a. på baggrund af observationer af lønforhandlinger – dokumenterer tydeligt, at forestillingerne eller diskurserne får konsekvenser, fx i fordeling af løn. Dét viser bl.a. følgende sekvens fra en lønforhandling mellem en kvindelig medarbejder og en mandlig leder:

Leder: *Du har forberedt dig, kan jeg se?*

Birgit: *Ja, jeg er gået på barrikaderne (griner)*

Leder: *Hvad forventer du?*

Birgit: 10 kr. mere i timen (griner)

Leder: Er det forventningen? Ud fra hvad mener du det?

Birgit: Jeg synes, jeg dækker et stort areal (griner), og at jeg tager ansvar for mine ting....ja (nikker). Så det mener jeg virkelig!

Leder: Øhhh.... (tøver)

Birgit: Er du overrasket?

Leder: Ja, det er jegog hvis jeg skal være helt ærlig, så er 10 kr. også langt, langt uden for rækkevidde; det har vi ikke mulighed for. Og du får i forvejen mere end mange af de andre, så du burde være glad. Jeg vil også sige, at **i forhold til de arbejdstider du har**, så kan jeg ikke retfærdiggøre, at du får så stor en løn, dét ligger altså også i vurderingen af lønnen...

Lederen i denne lønforhandling konstruerer en forestilling om 'den gode medarbejder' som én, der er fleksibel på arbejdspladsen; en kompetence, som lederen tydeligvis ikke mener fuldt ud kan leveres af en kvinde med børn og familievenlige arbejdstider. Birgit selv oplever, at forestillingen om, at man som kvinde med små børn er ufleksibel, er medvirkende til at begrænse hendes handlemuligheder i arbejdslivet. Hun forklarer:

"Jeg er ikke ufleksibel, jeg møder også gerne på skæve tidspunkter. Det er ikke noget problem - det er kun, hvis min leder vil gøre det til et problem. Hvis jeg blev spurgt om at møde ind på en bestemt tid, så kom jeg bare ind på det tidspunkt. Så får man det arrangeret sådan, at dér skal jeg på arbejde, og sådan er det bare. Men det er ligesom de har deres eget billede: 'nå, men hun har to børn, så hun er optaget'. Man kommer lidt i bås; du er kommet i dén kasse, så du kan ikke rokkes med; sådan er det bare. Kassen den er der, selvom man er villig nok til at bevæge sig udenfor, kan man sige. Men det har man bare ikke mulighed for at vise, fordi så er det de andre, der bliver spurgt."
(Birgit, kvindelig medarbejder)

Observationen af lønforhandlingssituationen afdækker, at denne forestilling om kvinder med børn som ufleksible får lønmæssige konsekvenser. Jeg mener altså, at det er pga. kombinationen af de to perspektiver, at jeg i afhandlingen så tydeligt kan påvise, at køn både tillægges betydning (på idealplanet) og får betydning (i praksis) – hvilket specifikt var et af formålene med en kombination.

Jeg ser som nævnt flest muligheder ved at kombinere et praksis- og diskursanalytisk perspektiv. I forbindelse med at skulle anvende de forskellige teoretiske perspektiver i konkrete empiriske analyser er jeg dog stødt på en række udfordringer. En af disse har handlet om at omsætte de teoretiske

begreber fra de tre forskellige perspektiver med hver deres analytiske redskaber til analytiske greb i mine empiriske analyser. Her har jeg støttet mig til analytiske termer og greb udviklet i eksisterende forskning inden for forskningsfeltet – og således udviklet egne analytiske greb ud fra mødet mellem de tre teoretiske perspektiver, middle range teori på området og mit specifikke forskningsfelt, som jeg på forhånd havde et godt kendskab til. Og herfra er afhandlingens analytiske greb som 'den gode medarbejder', 'orlovstager' osv. konstrueret.

En anden udfordring har handlet om, at jeg fortsat synes, at det er svært at definere udgrænsende, hvad diskurser er, og hvornår man kan påstå at have identificeret dem i sit empiriske materiale. Følgende citat stammer fra et interview med en kvindelig leder:

*”Jeg har i hvert fald ikke været i den situation, hvor man har sagt, at jeg ikke kunne komme videre...Jeg vil da også gerne videre. Det sætter da ikke nogen begrænsninger, at jeg har fået et barn, eller at jeg er en kvinde. Det har jeg i hvert fald ikke følt (...) men jeg skal da gøre nogle overvejelser, om jeg nu kan leve op til de krav, der stilles, når jeg nu har det [barnet] ved siden af (...) det kunne jo eksempelvis være i forhold til arbejdstid. Mange af cheferne er her hver evig eneste dag. De holder ikke en ugentlig fridag eller noget. De kører jo igennem stort set. Meget ofte i hvert fald. Og det skal jeg da sådan lige... **Det er jo min egen overvejelse, om jeg kan det**” (Kvindelig leder)*

Jeg hævder i analysen af dette citat, at den kvindelig leder producerer en individualiseringsdiskurs, ifølge hvilken det er op til den enkelte at vælge, hvorvidt man prioriterer karriere eller familieliv. Og jeg påpeger i forlængelse heraf, at en sådan er medvirkende til at sløre de strukturelle betingelser i arbejdslivet fx et kønsperspektiv. Men jeg finder det svært med sikkerhed at afgøre, hvad der påvirker enkeltindivider til at sige, som de gør.

Samspillet mellem diskurs og praksis

Ud over at diskutere muligheder og begrænsninger ved at kombinere et praksis- og diskursteoretisk perspektiv har det fagkyndige udvalg bedt mig reflektere over samspillet mellem diskurs, styring og praksis. Samspillet mellem diskurs og praksis udgør en velkendt teoretisk diskussion, bl.a. i sociologien og også i megen af den eksisterende forskning på området, som jeg læner mig op ad. Jeg har allerede skitseret afhandlingens forståelse af diskurs og praksis. I afhandlingen beskæftiger jeg mig også eksplicit med samspillet mellem diskurs og praksis. De anvendte teoretiske tilgange bygger alle på en opfattelse af, at diskurs og praksis er hinanden gensidigt konstituerende, dvs. at der er et

dialektisk samspil mellem de to. Dvs. at diskurserne reproducerer og forandrer den sociale praksis, ligesom praksissen omvendt former diskurserne. I forlængelse af en sådan teoretisk forståelse bliver det i analyser netop centralt at belyse *forbindelserne* mellem diskurs og praksis.

Teorierne peger også på, at der kan være asymmetri mellem konstruktionerne af køn i diskurs og praksis. Hochschild opererer eksempelvis med termerne *kønsideologier* og *kønsstrategier* (Hochschild 1989). Mens kønsideologier er kvinders og mænds kulturelle idealer om hvilken sfære – arbejdsliv eller familieliv – de bør orientere sig mod, er strategierne deres faktiske praksis. Og denne vil ofte ikke stemme overens med ideologien. Og Kvande hævder, at forestillingerne om køn i arbejdslivet oftere viser større stabilitet end eksempelvis praksis (Kvande 2007). At dette kan være tilfældet, viser afhandlingen empirisk i forhold til konstruktioner af ledelse. I alle tre virksomheder konstrueres i forbindelse med ledelse en dominerende diskurs om arbejdstid og tilstedeværelse. Kristian, én af mine interviewede ledere, har været sygemeldt med stress i to måneder og har derefter nedsat sin arbejdstid. Jeg spørger ham om, hvad der forventes med hensyn til arbejdstid i virksomheden, og han siger:

Kristian: *Jamen, altså, det er ikke en 37 timers uge (...) [men] det afgør man jo egentlig mere eller mindre selv.*

Int.: *Men kan man det så? Kan man godt sætte antallet af timer ned og gøre det anderledes?*

Kristian: *Ja, det kan man godt. Det troede jeg heller ikke på (...) Det handler rigtig meget om én selv. At turde tage den dialog med sig selv (...) og turde at springe ud og sige, at nu vælger jeg altså at gøre det på den her måde (...) men nu blev jeg så tvunget til det (...) jeg vil så også sige, at der kun er mine egne grænser (...) Stadigvæk arbejder jeg mere end 37 timer, men det er noget med at sige, at jeg ikke vil være her, bare for at være her. Jeg vil være effektiv, når jeg er her, og lave de ting, der forventes af mig, men jeg vil ikke være her bare for at være her. (Leder)*

Kristians første sætning viser, at enkeltaktører selv er medvirkende til at producere det dominerende ledelsesideal. Ligesom citatet viser, at denne dominerende ledelsesdiskurs er medvirkende til at definere de handlemuligheder, mennesker har i arbejdslivet. Analyserne viser dog, at flere af lederne i deres sociale praksis modgår denne dominerende diskurs. I takt hermed producerer disse – bl.a. Kristian – desuden en moddiskurs om ledelse som foreneligt med forældreskab. I de tre virksomheder produceres denne dog i langt mindre udstrækning end den dominerende ledelsesdiskurs, som derfor har størst betydning og medvirker til at skabe ambivalens hos de ledere, der i deres praksis

modgår denne. Eksemplet viser altså at der er asymmetri i forholdet mellem diskurs og praksis, og at diskurs påvirker praksis.

Samspelet mellem diskurs, styring og praksis

Men det fagkyndige udvalg har bedt mig om at reflektere over samspelet mellem diskurs, *styring* og praksis. Jeg opfatter styring som et lidt andet form for begreb end diskurs og praksis, og har lidt vanskeligt ved at se det sidestillet med disse i en teoretisk diskussion. I det følgende vil jeg dog forsøge at indkredse begrebet lidt nærmere.

I politologien ses styring som en del af praksis, som noget politiske aktører skaber. Vi sociologer derimod er nok tilbøjelige til at opfatte og tale om styring – fx i form af lovgivning - som noget, der findes lidt 'oven over' almindelige menneskers hverdagspraksis, som strukturer eller rammebetingelser, der påvirker bl.a. praksisserne. Styring kan analyseres på forskellige niveauer - eksempelvis på samfundsniveau og på organisatorisk niveau. Afhandlingen belyser primært styring på virksomhedsniveau.

Man kan forstå og analysere styring som bestående af både diskurs og praksis. Ser man eksempelvis nærmere på IKEAs styringsniveau, altså det personalepolitiske, kan man tale om, at der er både skabes en diskurs i forlængelse af ideologien om mangfoldighed og praksisser. Mangfoldighedsideologien slår tydeligt igennem, idet ledernes udtalelser i høj grad afspejler en ideologi om at respektere og værdsætte medarbejderes særpræg og forskelligheder:

Det vigtige er jo at få en så stor spredning i medarbejderne som muligt. Både for at imødekomme kunderne, men også for at skabe et godt arbejdsliv, fordi jo flere forskellige mennesker, der er, jo mere spændende bliver det også at være her. Det er i hvert fald mit indtryk. Der er mange forskellige aldre, køn og farve og...det er noget positivt.
(Mandlig leder)

Jeg har både mænd og kvinder i min afdeling. Og jeg har også én fra Mellemøsten; man skal jo være 'mangfoldig' – dét hedder det i dag. Men jeg har selv ansættelsessamtaler med mine medarbejdere (...) så bestemmer jeg også selv, hvor mangfoldig, jeg vil være! (Kvindelig leder)

Begge ledere producerer i deres udtalelser den mangfoldighedsdiskurs, som IKEA søger at gøre gældende i virksomhedskulturen og profilerer sig på. Men mens den mandlige leder fremstiller diskursen som udtryk for sit eget synspunkt,

tager den kvindelige leder afstand fra mangfoldighedsdiskursen, ligesom hun også undlader at omsætte denne til praksis i forbindelse med sin udvælgelse af medarbejdere. Aktører kan altså reproducere og dermed være medskabere af en diskurs uden selv at omsætte denne til praksis. Og samtidig eventuelt producere moddiskurser.

Jeg har i afhandlingen ikke i særlig høj grad specifikt analyseret styring på denne måde. Inspireret af anden forskning på området behandler jeg styring som strukturer eller rammebetingelser, som kvinder og mænd udformer deres praksis og identitet indenfor. I det følgende vil jeg yderligere diskutere samspillet mellem diskurs, styring og praksis ved at tage udgangspunkt i nogle af afhandlingens empiriske analyser af mænd og orlov.

Variierende orlovspraksisser og forestillinger om 'passende orlovs længde' ud fra specifikke virksomhedsregler

Først vil jeg vise, at mænds orlovspraksisser og forestillinger om 'passende orlovs længde' varierer ud fra specifikke virksomhedsregler, eksemplificeret ud fra IKEA og Telia.

Ifølge dansk lovgivning har mænd ret til to ugers fædreorlov. Desuden har hver af forældrene ret til at holde forældreorlov i op til 32 uger - dog er kun 32 med ret til dagpenge. Løn under barsel er fastlagt i på overenskomstniveau. Både IKEA og Telia er dækket af HK's overenskomst. Denne sikrer mandlige ansatte fuld løn i de to ugers fædreorlov. Og den sikrer ansatte fuld løn i de 6 første uger af forældreorloven. Fuld løn her er dog betinget af, at forældreorloven holdes i direkte forlængelse af barselsorloven (14 uger reserveret til moderen).

IKEA

Orlovsregler (af relevans for mandligt ansatte)
4 ugers ekstra fædreorlov m. løn, dvs. 6 uger i alt
10 ugers forældreorlov m. løn

Mænds brug af barsel i IKEA-virksomheden (2003-2007)

- 21 mænd (12 medarbejdere og 9 ledere) har fået barn i perioden.
- Alle har benyttet sig af de seks ugers fædreorlov, som IKEA giver mandlige ansatte ret til.
- Ingen af mændene har benyttet sig af rettigheden til at holde forældreorlov med løn.

IKEA giver sine mandlige ansatte fire ugers ekstra fædreorlov, dvs. seks ugers fædreorlov i alt med løn. Desuden giver IKEA i alt 10 ugers forældreorlov med løn.

Orlovsopgørelserne fra IKEA viser, at alle mænd benytter de 6 ugers fædreorlov. Ingen benytter de 10 ugers forældreorlov. Orlovsmønsteret blandt mænd i IKEA svarer til nordiske resultater, som viser, at den orlov, som er øremærket til faderen bruges af alle, mens den frivillige, som kan deles med moderen, bruges af ganske få.

Telia

Orlovsregler (af relevans for mandligt ansatte)

10 ugers forældreorlov m. løn (kan placeres efter 24. uge)

Mænds brug af barsel i Telia

(2005-2007):

- 37 mænd har givet HR besked om, at de har fået barn i perioden
- Alle, undtagen én, har taget 14 dages fædreorlov
- 31 mænd (83 pct.) har holdt noget af/alle 10 ugers forældreorlov med løn el. mere:
 - 21 mænd (57 pct.) har taget alle 10 ugers forældreorlov med løn
 - 10 mænd (27 pct.) har taget mellem 1 og 9 ugers orlov
- Kun 6 mænd (16 pct.) har således valgt slet ikke at holde noget forældreorlov
- Ca. 2/3 af de mænd, som har holdt forældreorlov, har placeret denne *efter* barnets 24. leveuge

Telia giver i alt 10 ugers forældreorlov med løn. I Telia har HR-afdelingen desuden valgt at fravige den overenskomstsmæssige regel, om, at forældreorlov med løn skal placeres i 15.-24. uge, selvom de herved mister refusion. Dette fordi erfaringerne viser, at mændene hellere vil placere orloven senere. Og materialet viser da også, at dét at orloven er bundet til denne periode kan være medvirkende til at afholde mænd fra orlov, fordi det tvinger dem til at gå hjemme samtidig med kvinden, som jo oftest ikke vil være klar til at gå tilbage på arbejde efter de 14 ugers barselsorlov.

Ser man på orlovsopgørelserne i Telia, markerer de mandlige ansattes orlovspraksisser her et nybrud inden for mænds orlovsbrug: 57 % af mændene har taget alle 10 uger, og 83 % har taget nogle af de 10 ugers forældreorlov. 2/3 har placeret orloven efter 24. uge.

Afhandlingens empiriske materiale viser desuden, at de konkrete orlovsregler i høj grad er medvirkende til at definere, hvad der opfattes som 'passende orlovs længde' for mænd i de specifikke virksomheder. Adam fra Telia siger:

*”Jeg har søgt om 10 ugers forældreorlov - det var ligesom det, der blev lagt op til, det står et eller andet sted på vores hjemmeside, og så tænkte jeg: ’Nå, jamen, så er det vel 10 uger’. (...) Jeg har hørt om en medarbejder der tog 30 uger [men] det er langt fra normalt
Int. Så det er stadigvæk et sted mellem 14 dag og 10 uger?
Ja, for manden. Altså, hvis du tager 30 uger, så er man lidt mærkelig.”
(Mandlig medarbejder)*

Mit materiale viser tydeligt, at de forskellige orlovsrettigheder i virksomhederne medvirker til at skabe forskellige forestillinger om ’passende orlovs længde’ for mænd. Dermed skabes også forskellige muligheder for, hvad man som mand kan gøre, hvis man samtidig vil holde sig inden for rammerne af, hvad der opfattes som maskulint i virksomhedskonteksterne. Materialet viser altså, at virksomhedsreglerne er medvirkende til at skabe forskellige handlerum, som mænd udformer deres praksisser inden for.

Mænd, arbejde og orlovspraksisser

Jeg vil også kort diskutere styring i forhold til mine empiriske analyser af mænds arbejds- og orlovspraksisser. De mandlige *medarbejdere* i mit materiale, som tager barselsorlov, begrundet primært dette med, at orlov er en mulighed eller en nødvendighed. Rolf fra Telia, som herfra kan få og tager 10 ugers forældreorlov med løn, siger:

Rolf: *Min kæreste har fuld orlov, og så har jeg jo stjålet lidt fra hende....*

Int: *Ja, de ti uger går jo fra, men ellers har hun taget resten?*

Rolf: *Ja.*

Int: *Hvordan er I blevet enige om, hvordan orloven skulle fordeles?*

Rolf: *Vi har snakket om det. Og jeg vil også sige, at det kunne godt være fordelt anderledes, for hun har også enormt meget brug for at komme tilbage til sit liv.(...) [men] sådan er det bare blevet. Jeg tror ikke, at der var nogen af os, der havde det helt store overskud til at sætte os alt for meget ind i alt det der. Det virker rimeligt uoverskueligt (...) Til sidst blev vi nødt til at kigge på det. Og så var der så muligheden for at få de 10 uger. Og da vi så fandt ud af det, tænkte vi, ’nå ja fint, så gør vi det’.*

Den første sætning viser, at den kønsneutrale forældreorlov, som kan deles, opfattes som kvindens. Sekvensen viser også, at etablerede orlovsrettigheder på samfundsniveau ’sætter sig diskursivt’ – dvs. skaber forestillinger om hvor lang orlov forældreparret (reelt kvinden) bør tage. Rolfs udtalelse om at ’han har stjålet lidt’ fra kæresten viser desuden, at de virksomhedsspecifikke orlovsregler – de 10 uger, der gives med løn - hjælper enkeltaktører til at handle mod den

traditionelle diskurs – og skabe nye praksisser. Reglerne giver altså det ekstra, der skal til, for at forældrepar handler anderledes, end de traditionelle forestillinger foreskriver.

Norske og svenske undersøgelser viser, at diskursen om 'den nærværende far' er foran faktisk orlovspraksis. Mit materiale viser, at en diskurs om 'den nærværende far' ikke er dominerende i materialet – orlovsbrug begrundes hos de mandlige medarbejdere i højere grad ud fra et ideal om et ligestillet forældreskab, hvor kvinden også skal tilbage på sin arbejdsplads. Der *er* blandt medarbejderne mænd, som konstruerer en børneorienteret identitet ud fra diskursen om den nærværende far – denne omsættes imidlertid ikke nødvendigvis til orlovspraksis. En børneorienteret identitet skabes mest hos de mandlige ledere. Alle lederne konstruerer dog deres identitet ud fra en karriereorientering – og hos de mænd, der samtidig udformer en børneorienteret identitet, kommer de to i konkurrence med hinanden. I mange tilfælde vinder karriereorienteringen, og arbejdet prioriteres over orlovspraksis. De interviewede mandlige ledere synes dog ikke at udvise ambivalens herover – måske fordi der i en dansk kontekst ikke i de strukturelt etablerede orlovsordninger er reserveret orlov til fædre, som samtidig har kunnet medvirke til at skabe idealer om, at fædre bør tage orlov. At de samfundsmæssigt etablerede orlovsrettigheder synes at få betydning for de samfundsmæssige idealer ses også på, at der i alle virksomheder – uafhængigt af de konkrete virksomhedsregler og mænds praksis – er en generel forestilling om, at mænd tager 'de der 14 dage', hvilket henviser til de 14 dages fædreorlov reserveret til fædre lige efter fødslen i den danske orlovsordning.

Opsummerende kan siges, at afhandlingens analyser af mænd, maskulinitet, arbejde og barsel viser, at der er en række spændinger i forholdet mellem diskurs, styring og praksis. Og at samspillet mellem disse således er dialektisk og komplekst. Dette kan bl.a. hænge sammen med, at det er et område kendetegnet ved forandring; hvilket bl.a. afspejles i, at der på overenskomstniveau de senere år har været stort fokus på at sikre særskilte orlovsrettigheder også til mænd. Disse tiltag viser, at der 'nedefra' er et ønske om, at mænd i højere grad får mulighed for at tage del i barselsorloven. Afhandlingens resultater om mænd og orlov viser, at maskulinitet i høj grad udformes i relation til arbejde - arbejdsarenaen er central for mænd i forhold til skabelsen af maskulinitet. Maskulinitet udformes dog også i forhold til faderskab – en børneorienteret identitet omsættes imidlertid ikke nødvendigvis til orlovspraksis. Analyserne viser således, at styring kan være konstituerende for praksis – men også for diskurs.

Betingelserne i det moderne arbejdsliv gør det – sammen med kønsforestillingerne – særligt svært for mænd at prioritere

familieforpligtelser/orlov. Styring i form af orlovsrettigheder medvirker derfor til at skabe handlerum til fædre, inden for hvilket de aktivt kan forhandle deres faderskabs- og orlovspraksisser. Disse medvirker altså til, at mænd nemmere kan gå imod traditionelle forestillinger. Reglerne kan være grænsesættende for kravene i det moderne arbejdsliv. Især selvstændige, kollektive rettigheder, som er færdigforhandlede, skaber ændret orlovspraksis hos mænd – det viser resultaterne fra IKEA bl.a. tydeligt. Dette ses også på de to ugers fædreorlov, som danske fædre fra 1997 fik i uge 25. og 26. Stigningen fra 7 til 24 % fædre på orlov i uge 25 og 26 i de tre år ordningen varede, var et nybrud i danske fædres orlovspraksis. Også erfaringerne fra Norge og Island med selvstændige rettigheder til mænd viser, at styring i høj grad påvirker mænds orlovspraksis. Her benytter op mod 90 % af de mænd, der bliver fædre, sig af de rettigheder, der er reserveret til dem.

Afhandlingens væsentligste bidrag til forskningen

Til sidst vil jeg afrunde med at opridse dét, jeg mener, er afhandlingens væsentligste bidrag til forskningen:

Afhandlingen viser, at familievenlige tiltag kan medvirke til at forstærke uligheder mellem kvinder og mænd. Det er i forlængelse heraf vigtigt at tænke familieforpligtelser og køn ind, når kriterier for belønning og advancement defineres i det moderne arbejdsliv.

Afhandlingen afdækker via observationer af en række konkrete lønforhandlinger på virksomhedsniveau:

- At det er en myte, at lønfastsættelsen sker i lønforhandlingssituationen
- Hvorledes diskrimination i forbindelse med løn foregår på lokalt virksomhedsniveau

Afhandlingen tilvejebringer nye og vigtige forskningsresultater om arbejdslivets betydning for brugen af barselorlov. Afhandlingen giver især et indblik i mænds praksisser som forældre i det moderne arbejdsliv. Herunder er et vigtigt resultat i afhandlingen, at både forestillingerne om 'passende orlovs længde'/maskulinitet og mænds orlovspraksisser varierer i forhold til virksomhedernes orlovsregler. Mænds orlovspraksis kan altså påvirkes strukturelt/via styring.

Referencer

- Acker, Joan (1991): "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations". I Judith Lorber & Susan Farrell (red.): *The Social Construction of Gender*. London: SAGE Publications.
- Acker, Joan (1992): "Gendering Organizational Theory". I Albert Mills & Petra Tancred (red.): *Gendering Organizational Analysis*. California: SAGE Publications.
- Acker, Joan (2006): *Class Questions. Feminist Answers*. New York: Rowman & Littlefield Publishers Inc.
- Andersen, Pernille Tanggaard & Lotte Bloksgaard (2004): "Når køn forhandler løn". *LO-dokumentation 1/2004*. København: LO.
- Bloksgaard, Lotte (2009): *Arbejdsliv, forældreskab og køn – forhandlinger af løn og barsel i tre moderne virksomheder*. Ph.d.-afhandling, Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold, Aalborg Universitet.
- Borchorst, Anette (2009): "Scandinavian gender equality: Competing discourses and paradoxes". I *FREIA Research Series*, 69, 2009.
- Burr, Vivien (1995): *An Introduction to Social Constructionism*. London: Routledge.
- Connell, Robert W. (1995): *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- Dahlerup, Drude (2002): "Er ligestillingen opnået? Ligestillingsdebattens forskellighed i Danmark og Sverige". I Anette Borchorst (red.): *Kønsmagt under forandring*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Deding, Mette, Mette Lausten & Angelo Andersen (2006): *Børnefamiliernes balance mellem familie- og arbejdsliv*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Deding, Mette & Mona Larsen (2008): *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Emerek, Ruth & Helle Holt (2008): "Det kønsopdelte danske arbejdsmarked". I Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Fairclough, Norman (1992): *Discourse and Social Change*. Cambridge: Polity Press.
- Fairclough, Norman (1995): *Critical discourse analysis. The critical study of language*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Hochschild, Arlie (1989): *The Second Shift*. New York: HarperCollins Publishers.
- Jørgensen, Marianne Winther & Louise Phillips (1999): *Diskursanalyse som teori og metode*. Roskilde: Samfundslitteratur, Roskilde Universitetsforlag.

Kvande, Elin (1995): "Forståelser av kjønn og organisasjon". I *Sociologisk Tidsskrift*, 4, 285-300.

Kvande, Elin (2007): *Doing Gender in Flexible Organizations*. Bergen: Fakkbokforlaget.

Rees, Bronwen & Elizabeth Garnsey (2003) "Analysing Competence: Gender and Identity at Work". I *Gender, Work and Organization*, 10, 5, 551-578.

Solheim, Jorun (2002): "Kjønn, kompetence og hegemonisk magt". I Anne Lise Ellingsæter & Jorun Solheim (red.): *Den usynlige hånd. Kjønnsmagt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendals Norsk Forlag.

Statistiske Efterretninger (2008): *Sociale forhold, sundhed og retsvæsen*. 2007: 8. København: Danmarks Statistik.

West, Candace & Don H. Zimmerman (1987): "Doing Gender". I *Gender & Society*, 1, 2, 125-151.

Wodall, Jean (1998): "Human Resource Management and Women: the Vision of the Gender-blind?" I Brian Towers (red.): *The Handbook of Resource Management*. Oxford: Blackwell Publishers Inc.

Publikationer i FREIA's skriftserie:

1. Karin Widerberg: Udfordringer til kvineforskningen i 1990'erne - foredrag på Center for Kvinneforskning i Aalborg 10.5.90, 1992
2. Feminist Research. Aalborg University. Report 1976-1991, 1992
3. Ann-Dorte Christensen: Kvinder i den nye fredsbevægelse i Danmark - mellem køkkenruller, resolutioner og teltpæle, 1992
4. Ulla Koch: Uformel økonomi og social arbejdsdeling - en fortælling om tværfaglighed og det umuliges kunst, 1992
5. Marianne Rostgaard: Kvindearbejde og kønsarbejdsdeling i tekstilindustrien i Danmark ca. 1830 - 1915, 1992
6. Inger Agger: Køn og krænkelse - om politisk vold mod kvinder, 1992
7. Margrethe Holm Andersen: Heks, hore eller heltinde? - et case-studie om tanzanianske kvinders politiske deltagelse og kønsideologier i forandring, 1993
8. Ulla Koch: A Feminist Political Economics of Integration in the European Community - an outline, 1993
9. Susanne Thorbek: Urbanization, Slum Culture, Gender Struggle and Women's Identity, 1993
10. Susanne Thorbek: Køn og Urbanisering, 1994
11. Poul Knopp Damkjær: Kvinder & rektorstillinger - et indlæg i ligestillingsdebatten, 1994
12. Birte Siim: Det kønnede demokrati - kvinders medborgerskab i de skandinaviske velfærdsstater, 1994
13. Anna-Birte Ravn: Kønsarbejdsdeling - diskurs og magt, 1994.
14. Bente Rosenbeck: Med kønnet tilbage til den politiske historie, 1994
15. Jytte Bang og Susanne Stubgaard: Piger og fysik i gymnasiet, 1994
16. Harriet Bjerrum Nielsen og Monica Rudberg: Jenter og gutter i forandring, 1994
17. Jane Lewis: Gender, Family and the Study of Welfare 'Regimes', 1995
18. Iris Rittenhofer: A Roll in the Hay with the Director: The Manager in a Genderhistorical Perspective, 1995

19. Ruth Emerek: On the Subject of Measuring Women's (and Men's) Participation in the Labour Market, 1995
20. Maren Bak: Family Research and Theory in Denmark: A Literature Review, 1995
21. Ann-Dorte Christensen & Birte Siim: Gender, Citizenship and Political Mobilization, 1995
22. Hanne Marlene Dahl: Contemporary Theories of Patriarchy - Like a Bird without Wings? Power, Signification and Gender in the Reproduction of Patriarchy, 1995
23. Lene Klitrose: Moving far beyond the Separated Fields of Patriarchal Scholarship: the Qualitative Leap of Philosophical Daring, 1995
24. Ulla Koch: Omsorgsbegrebet i lyset af international økonomisk integration - begrebs- og metodediskussion, 1995
25. Karen Sjørup: Patriarkatet og det kvindelige subjekt, 1995
26. Susanne Thorbek: Women's Participation in Slum Organizations - Does it Make a Difference?, 1995
27. Mette Groes: Kvinder laver daghøjskoler for kvinder, 1995
28. Signe Arnfred: Conceptualizing Gender, 1995
29. Durre Ahmed: Essence and Diversity in Gender Research, 1995
30. Ann Schlyter: Women's Responses to Political Changes in Southern Africa - Common Grounds and differences, 1995
31. Diana Mulinari: Thinking about Feminism, 1995
32. Susanne Thorbek: Global Context - Local Concepts, 1995
33. Sylvia Walby: Key Concepts in Feminist Theory, 1996
34. Yvonne Hirdman: Key Concepts in Feminist Theory – Analysing Gender and Welfare, 1996
35. Anna Alten: The Incompatibility of Entrepreneurship and Femininity: A Dilemma for Women, 1996
36. Jane Lewis: Equality, Difference and Gender in Twentieth Century Welfare States, 1996
37. Eileen Drew: Key Concepts Employed to Understand Gender in Relation to the Labour Market, 1996

38. Ilona Ostner: Individualization, Breadwinner Norms, and Family Obligations. Gender Sensitive Concepts in Comparative Welfare, 1996
39. Feminist Research. Aalborg University. Report 1996-1999, 1997
40. Ruth Lister: Engendering Citizenship, Work and Care, 1997
41. Ruth Lister: Citizen or Stakeholder. Policies to combat social exclusion and promote social justice in the UK, 1997
42. Anne Showstack Sassoon: Beyond Pessimism of the Intelligence: Agendas for Social Justice and Change, 1997
43. Lilja Mósesdóttir: Breaking the Boundaries: Women's Encounter with the State in Sweden, Germany and the United States, 1997 Labour Market, 1996
44. Ruth Emerek, Jeanette E. Dahl og Vibeke Jakobsen: Migrant Women on the Danish Labour Market, 2000
45. Birte Siim: Dilemmas of Citizenship in Denmark – Lone Mothers between Work and Care, 1999
46. Iris Rittenhofer: Historicizing the “Glass Ceiling”. The engendering of difference in German and Danish media presentations of leadershipdebates 1960 – 1989, 2000
47. Chiara Bertone: Familiens rolle i og kvinders krav til de sydeuropæiske velfærdsstater: et studie om Italien, 1999
48. Margareta Bäck-Wiklund: Senmodernt familjeliv och föräldraskap – om traditionella roller och nya identiteter, 2001
49. Pernille Tanggaard Andersen: Retten til at vælge fællesskab – Yngre ufaglærte kvinders opfattelse af og praksis om fællesskab og solidaritet, 2002
50. Birte Siim: Feministiske bidrag til politisk teori, 2003
51. Anna-Birte Ravn: Economic Citizenship: Debates on Gender and Tax Legislation in Denmark, 1903-83, 2004
52. Christina Fiig: En feministisk offentlighed – Ph. D-forelæsning, Aalborg Universitet den 23. september 2004
53. Ann-Dorte Christensen: The Danish Gender Model and New Political Identities among Young Women, 2004
54. Hege Skjeie: Trosfrihet og Diskrimineringsvern, 2005

55. Kathleen B. Jones: Reflections on Violence and Gender in an Era of Globalization: A Philosophical Journey with Hannah Arendt, 2005
56. Gunhild Agger: *Køn i Matador og Krøniken*, 2005
57. Tina Kjær Bach: Kvinder i kommunalpolitik – rapport udarbejdet for Ligestillingafdelingen, 2005
58. Birte Siim: *Køn, magt og medborgerskab i en globaliseret verden*, 2005
59. Kirsten Sværke: *Nyfeminisme og nye kønsidentiteter*, 2005
60. Anette Borchorst: *Daddy Leave and Gender Equality – the Danish Case in a Scandinavian Perspective*, 2006
61. Yvonne Mørck: *Why not intersectionality? A concept at work in modern complex societies. Intersectionality and class travels*, 2006
62. Daniel Gustafsson: *Gender Integration and the Swedish Armed Forces: The Case of Sexual Harassment and Prostitution*, 2006
63. Lise Rolandsen Agistín: *Demokrati i det transnationale rum: En diskussion af civilsamfundsaktørernes demokratiseringspotentiale i den europæiske kontekst*, 2007
64. Ann-Dorte Christensen & Mette Tobiasen: *Politiske identiteter og kønspolitiske holdninger i tre generationer. Forskningsrapport, pilotundersøgelse*, Aalborg Universitet, 2007
65. Birte Siim & Anette Borchorst: *The multicultural challenge to the Danish Welfare state – Social Politics, Equality and Regulating Families*, 2007
66. Birte Siim & Christina Fiig: *Democratisation of Denmark – the Inclusion of Women in Political Citizenship*, 2008
67. Anna-Birte Ravn & Bente Rosenbeck: *Gender and Family Policies in Denmark in the 20th Century*, 2008
68. Sune Qvotrup Jensen: *Andenhed, hybriditet og agens – Ph.d. forelæsning*, Aalborg Universitet, 28. November 2007, 2008
69. Anette Borchorst: *Scandinavian gender equality: Copeting discourses and paradoxes*, 2009
70. Carol Bacchi & Joan Eveline: *Gender mainstreaming or diversity mainstreaming? The politics of “doing”*, 2009

71. Lotte Bloksgaard: At 'gøre' køn i det moderns arbejdsliv – Ph.d.-forelæsning, Aalborg Universitet, 19. juni 2009, 2010

FREIA – Center for Kønsforskning i Aalborg er et tværfagligt forskningscenter under Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold ved Aalborg Universitet. Centrets forskere dækker fagområderne antropologi, europæiske studier, historie, politologi, sociologi og statistik. Det nuværende forskningsprogram “Kønsmagt under forandring – lighed og forskellighed i moderne velfærdssamfund” er ramme om en række individuelle og kollektive forskningsprojekter.