

L0-dokumentation

Nr. 2/2006



Tekst udarbejdet af Gitte Schimmell,
Socialforskningsinstituttet

August 2006

LO-dokumentation nr. 2/2006 er udarbejdet af Socialforskningsinstituttet og indgår i Socialforskningsinstituttets rapportserie som nummer 06:17

LO-dokumentation nr. 2/2006

Udgivet af Landsorganisationen i Danmark, august 2006

Tekst udarbejdet af Gitte Schimmell, Socialforskningsinstituttet, www.sfi.dk

Oplag: 2.500 stk.

Forsidefoto: LO

Tryk: Special-Trykkeriet a/s

Layout: LO's grafiske værksted

LO-varenr: 2104

ISSN: 1600-3411

ISBN-10: 87-7735-770-1,

ISBN-13: 978-87-7735-770-1

Barrierer for kvinder i fagligt arbejde

Kvinderne mangler i det fagpolitiske arbejde. LO's ligestillingsregnskaber dokumenterer, at kvinder er underrepræsenterede i forhold til deres andel af medlemmerne. Og jo tættere man kommer på toppen af fagbevægelsen, jo dårligere er kvinderne repræsenteret. Samtidig er der lige repræsentation blandt tillidsrepræsentanter, hvilket viser, at der er et rekrutteringsgrundlag. Men hvad er det, der gør, at kvinderne ikke fortsætter deres fagpolitiske karriere videre op fra det lokale niveau? Vi kender tallene, men vi mangler stadig at få et klarere billede af, hvad det er, der stikker en kæp i hjulet.

Vi har derfor fået Socialforskningsinstituttet til at undersøge, hvilke barrierer og hvilke muligheder der er, for at kvinder kan deltage i det fagpolitiske arbejde og nå helt til tops i de faglige organisationer.

Undersøgelsen viser, at det langt hen ad vejen er de kompetencer og kvalifikationer, som typisk forbindes med mænd, der giver adgang til tillidshvervene. Samtidig er der nogle ret konservative forestillinger om, hvad det vil sige at være fagligt aktiv – og det skræmmer ikke bare kvinder, men også de yngre mænd væk. De ønsker tid til familie og fritid, at man har indflydelse på vigtige beslutninger og at man kan være fagligt aktiv på mange måder. Og det leverer fagbevægelsen ikke – er forestillingen. Der altså noget, der tyder på, at organisationskulturen i fagbevægelsen kan gøre det svært for os i fremtiden at rekruttere både kvinder og mænd til det faglige arbejde.

Det er således en udfordring for fagbevægelsen at udbrede et andet og mere nuanceret billede af, hvad der kræves for at blive valgt til et tillidshverv. Samtidig skal



Tina Møller
Kristensen,
LO-sekretær.

vi give et mere tiltrækkende billede af fagbevægelsen og de udviklingsmuligheder, der ligger i det faglige arbejde – for at sikre at vi er attraktive for såvel kvinder som mænd.

Jeg vil gerne takke Socialforskningsinstituttet: cand.scient.soc. Gitte Schimmell og seniorforsker cand.adm.pol. Helle Holt, som har udarbejdet undersøgelsen. Endvidere tak til arbejdsgruppen, som har bidraget til undersøgelsen med gode råd og kommentarer.

Og jeg vil også gerne takke de to forbund, TL og NNF, samt de interviewpersoner og arbejdspladser, der har stillet sig til rådighed for undersøgelsen.

Jeg håber, at undersøgelsen kan være til gavn og inspiration i udviklingen af mere ligestillede faglige organisationer.

God læselyst

underskrift

Tina Møller Kristensen
LO-sekretær

LO-dokumentation 2/2006

Barrierer for kvinder i fagligt arbejde

En kvalitativ undersøgelse af årsagerne til kvinders lavere repræsentation i LO-fagbevægelsen

*Af forskningsassistent Gitte Schimmell,
Afdelingen for beskæftigelse og erhverv, Socialforskningsinstituttet*

Indholdsfortegnelse

Forord	7
Resume	9
1 Indledning og sammenfatning	12
Undersøgelsens baggrund	12
Undersøgelsens formål	13
Metode og undersøgelsesdesign	14
Læsevejledning	15
Sammenfatning af undersøgelsens resultater	15
2 Baggrund, formål og metode.	29
Metode og data	30
Centrale temaer i undersøgelsen	34
Undersøgelsens analyseramme	41
3 LO-fagbevægelsen og de to medvirkende forbund . .	43
Effekten af en politisk målsætning om ligestilling	49
Delkonklusion	52

4	Kompetencer og kvalifikationer	55
	Kønsstereotyper som barriere	55
	Medlemmernes forventninger til fagligt aktives kompetencer og kvalifikationer	56
	Delkonklusion	62
5	Kvinder og mænds håndtering af tillidshvervene . .	65
	Tillidsrepræsentantens rolle	65
	Afdelingsformandens rolle	71
	Sammenligning af tillidsrepræsentantens og afdelingsformandens rolle	76
	Kvinder og mænds kommunikations- og omgangsformer i fagbevægelsen	76
	Delkonklusion	78
6	Arbejdsvilkår og horisontal kønsarbejdsdeling.	81
	Arbejdsvilkårenes betydning for det faglige engagement	81
	Karrierefremmende fagligt arbejde	88
	Horisontal kønsarbejdsdeling og fagligt engagement	90
	Delkonklusion	95
7	Køn, arbejdsliv og fagligt arbejde	97
	Integration af familieliv, arbejdsliv samt fagligt arbejde	97
	Det faglige arbejde som identitet	102
	Ambitioner om at nå højere	105
	Fagbevægelsen en træg organisation	109
	Delkonklusion	111
	Bilag 1	113
	Udvælgelsen af interviewpersoner	113
	Interviewpersonernes placering	114
	Bilag 2	116
	Belyste temaer i interviewene	116
	Litteratur.	118

Barrierer for kvinder i fagligt arbejde

En kvalitativ undersøgelse af årsagerne til kvinders lavere repræsentation i LO-fagbevægelsen af cand.scient.soc. Gitte Schimmel, forskningsassistent, Socialforskningsinstituttet

På Landsorganisationen i Danmarks (LO's) 35. ordinære kongres i 2003 blev kvindernes manglende deltagelse i faglige sammenhænge diskuteret, og kongressen besluttede, at en systematisk, organisatorisk og politisk indsats var påkrævet. Som følge heraf har Ligestillingspolitisk Udvalg i LO, som et af flere tiltag, bedt Socialforskningsinstituttet om at undersøge, hvilke barrierer der har betydning for, at så relativt få kvinder i LO-fagbevægelsen generelt deltager i fagligt arbejde.

To forbund er med i undersøgelsen: Teknisk Landsforbund og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet. Der er foretaget kvalitative interview med en repræsentant fra hvert af de to forbundshuse, afdelingsformænd, tillidsrepræsentanter samt menige medlemmer inden for hvert af de to forbund.

Der har til undersøgelsen været knyttet en arbejdsgruppe, bestående af: Jette Lykke Jensen, LO, Maria Würtz, LO, Marianne Bruun, 3F, Joanna Rønn, Fag og Arbejde, Lone Amstrup, Socialpædagogernes Landsforening og Erna Lange, Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet. Denne gruppe har drøftet et udkast til rapporten, som også er blevet kommenteret af lektor Ulla Højmark Jensen, Danmarks Pædagogiske Universitet. De takkes alle for gode råd og kommentarer.

Endvidere skal samtlige interviewpersoner og arbejdspladser takkes for, at de tog sig tid og udviste stor tålmodighed og velvilje over for os og vores projekt.

Rapporten er udarbejdet af forskningsassistent cand.scient.soc. Gitte Schimmel. Stud.scient.soc. Caroline Klitgaard har hjulpet med dataindsamling og databearbejdning. Seniorforsker cand.adm.pol., ph.d. Helle Holt har været projektleder, og projektet er udført i Afdelingen for Beskæftigelse og Erhverv.

Undersøgelsen er finansieret af LO.

København, juni 2006

Direktør Jørgen Søndergaard, Socialforskningsinstituttet

1. Resume

Ligestillingspolitisk Udvalg i Landsorganisationen i Danmark (LO) har bedt Socialforskningsinstituttet om at undersøge, hvilke barrierer og hvilke muligheder der er, for at kvinder kan deltage i fagpolitisk arbejde og nå helt til tops i de faglige organisationer.

Til undersøgelsen er valgt to forbund: Teknisk Landsforbund (TL), der har en overrepræsentation af kvinder på næsten alle faglige niveauer, og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet (NNF), hvor andelen af kvinder, der deltager i fagligt arbejde, langt fra afspejler andelen af kvindelige medlemmer i forbundet. Analysen af TL skal vise, hvad der skaber mulighederne, og analysen af NNF skal illustrere nogle af de forhold og barrierer, der gør kvinders deltagelse i fagligt arbejde minimal.

Undersøgelsen er gennemført med udgangspunkt i 21 kvalitative interview med lokalafdelingsformænd og tillidsrepræsentanter, seks fokusgruppeinterview med menige medlemmer samt en faglig sekretær eller forbundssekretær fra hvert af de to forbund NNF og TL.

Kvinder og yngre mænd har fælles interesser

Interviewpersonerne giver udtryk for, at det er svært at engagere sig i det faglige arbejde. For de kvindelige interviewpersoners vedkommende skyldes det især, at de prioriterer det faglige arbejde lavere end fx skolebestyrelsesarbejde og samvær med børn og familie. Dette gør sig dog også gældende for de interviewede yngre mænd. I det hele taget viser undersøgelsen, at de interviewede kvinder og yngre mænd i høj grad har de samme prioriteringer i forhold til arbejdsliv, familieliv og fagligt arbejde. De yngre mænd oplever således, at de adskiller sig fra den ældre generation af fagligt aktive mænd. Det kan derfor forventes, at indsatsen rettet mod at få flere kvinder ind i fagligt arbejde også vil være befordrende for yngre mænds deltagelse.

Kvinder skal opfordres af nøglepersoner i forbundene

Undersøgelsen har vist, at det ikke er tilstrækkeligt med en overordnet politisk målsætning for ligestilling. Det er nødvendigt, at der samtidig er en eller flere centrale personer i forbundet, der i hold-

ning og handling signalerer, at kvinderne er en accepteret og ønsket del af forbundets forskellige faglige niveauer, og direkte opfordrer kvinderne til at engagere sig i fagligt arbejde. I TL har der gennem årene været sådanne personer. En mulighed kunne derfor være, at forbundene udpeger højt placerede mentorer eller nøglepersoner, der har et særligt ansvar for at opmuntre kvinder til at være aktive i det faglige arbejde.

Nye organisationsformer – også i fagbevægelsen

De interviewede kvinder synes, at det faglige arbejde er mere attraktivt, hvis det i højere grad foregår i projektgrupper eller i aktivitetsudvalg, hvor formålet er tydeligt, og hvor indsatsen kan aflæses. Derudover viser undersøgelsen, at gode muligheder for at engagere sig i det faglige arbejde for en tidsbegrænset periode i stedet for i et mere eller mindre livslangt engagement virker motiverende på både de interviewede kvinder og de yngre mænd.

Frikøb af tillidsrepræsentanter er en fordel for begge køn

Der er tilsyneladende forskel i overenskomster og lokalaftaler i forhold til, om tillidsrepræsentanter kan blive frikøbt fra deres almindelige arbejde. Der er dog in-

gen tvivl om, at et frikøb vil fjerne en barriere for de fleste af de interviewede personer. Frikøb betyder, at det faglige arbejde ikke belaster de normale arbejdsopgaver på arbejdspladsen eller går for meget ud over fritiden.

Kvinder er gode – mænd opfattes bare som bedre

Undersøgelsen viser, at det i vid udstrækning er de kompetencer og kvalifikationer, som forbindes med mænd, der er adgangsgivende i forhold til at blive valgt til tillidshvervene. Det gælder måden at føre sig frem på og kvaliteter som gennemslagskraft, selvtillid og målrettethed. De kompetencer og kvalifikationer, som oftest forbindes med kvinder, som fx at have social forståelse, være omsorgsfuld mv., træder i baggrunden. Undersøgelsen viser imidlertid, at feminine kompetencer er vigtige at have i arbejdet som fagligt aktiv, hvor der skal løses flere sociale opgaver både på arbejdspladserne og i lokalafdelingerne end tidligere.

De interviewede kvinders placering på den enkelte arbejdsplads samt arbejdspladsens arbejdspladskultur nævnes også som vigtige brikker til at forstå, hvorfor kvinder ikke anser sig selv og anses af andre som velegnede som fx tillidsrepræsentanter. Dette gælder sær-

ligt på NNF-området, hvor kvinderne ofte er de laveste i jobhierarkiet på mandedominerede arbejdspladser.

Der ligger derfor en opgave i at udbrede et andet og mere nuanceret billede af, hvilke kvalifikationer og kompetencer det kræver for at lade sig vælge til et tillidshverv. Det er samtidig vigtigt at fremhæve de udviklingsmuligheder, der ligger i at deltage i fagligt arbejde som fx et personligt frirum, personlig og faglig udvikling, skabelsen af et personligt netværk og selvfølgelig indflydelse og magt. Muligheder, der er attraktive for såvel kvinder som mænd.

Nyt billede af fagbevægelsen – nu også for kvinder

Det billede, som interviewpersoner giver af den samlede fagbevægelse, er ikke så opmuntrende. Der er en forestilling om, at det er meget vanskeligt at få indflydelse, at beslutninger tages i uformelle netværk, og at disse netværk består af mænd, der har været fagligt aktive i en menneskealder. Selvom billedet måske ikke svarer til virkeligheden, er det den opfattelse, interviewpersonerne giver udtryk for. Derfor kan et andet og mere tiltrækkende billede af fagbevægelsen og det faglige arbejde være nødvendigt. For eksempel:

- at den enkeltes indsats nytter
- at man faktisk har indflydelse på vigtige beslutninger
- at det er muligt at arbejde projekt- og aktivitetsorienteret
- at sprog og omgangstone kan ændres – især hvis man går ind og præger det
- at et fagligt engagement ikke behøver at være livslangt
- at fagbevægelsen består af andet og mere end ældre mænd.

Faglig stolthed giver fagligt aktive

Den generelle udvikling på arbejdsmarkedet bidrager til, at der er øget fokus på kompetenceudviklingen blandt alle lønmodtagere. Erfaringerne fra denne undersøgelse kunne tale for, at netop et generelt kompetenceløft for NNF's medlemmer også vil kunne give et løft til det faglige arbejde.

Erfaringerne fra TL viser netop, at en faglig (arbejds- og uddannelsesmæssig) stolthed har betydning for lysten til at engagere sig i det faglige arbejde, især for kvinder. Derfor vil det være oplagt, at LO-fagbevægelsen udnytter det generelle fokus på uddannelse og kompetencer til at få de kortuddannede kvinder og mænd til at se mulighederne og udfordringerne i det faglige arbejde.

1 INDLEDNING OG SAMMENFATNING

Undersøgelsens baggrund

LO har fået foretaget tre kønsrepræsentationsundersøgelser og ligestillingsrapporter, der alle har måttet konstatere, at der i LO-fagbevægelsen samlet set er relativt få kvinder, der er engagerede i fagligt arbejde.

Det nyeste ligestillingsregnskab for 2005 viser, at der historisk set ikke er sket de store forbedringer af kvinders deltagelse i de faglige udvalg og organer i LO-fagbevægelsen (LO, 2006). Der er ligeledes nogle overordnede tendenser, der med enkelte undtagelser og variationer går igen. Nogle af disse er:

- at kvinder generelt er underrepræsenterede i forhold til deres andel af medlemmerne
- at kvinderne er bedst repræsenterede på tillidsrepræsentantniveau og i lokalafdelingerne
- at kvinderne er dårligst repræsenterede i de centrale forbundshuse
- at selvom kvinderne er underrepræsenterede i fagbevægelsens top, er rekrutteringsgrundlaget for kvindelige ledere til stede længere nede i rækkerne

- at det kun er LO samt 4 ud af 16 forbund, der har egentlige målsætninger for ligestillingsindsatsen (LO, 2006).

Antallet af kvinder, der er fagligt aktive på det lokale niveau (på arbejdspladserne), afspejler dog næsten den kvindelige medlemsandel i de enkelte forbund. LO-fagbevægelsen har en kvindelig medlemsandel på 49 procent, og 43 procent af de tillidsvalgte på arbejdspladsniveau er kvinder. Derimod er der relativt set langt færre kvinder involveret i fagligt arbejde på de faglige poster i forbundshuse samt i LO's øverste politiske organer. 31 procent af de delegerede på forbundskongresserne var i 2005 kvinder, og 24 procent af medlemmerne af hovedbestyrelserne samt 22 procent af medlemmerne af forretningsudvalgene er kvinder. Det ser dermed ud til, at der eksisterer en række barrierer, der hindrer eller hæmmer nogle kvinder i at udføre fagligt arbejde på et højere niveau end tillidsrepræsentantniveauet.

LO's 35. ordinære kongres i 2003 diskuterede kvindernes manglende

deltagelse i faglige sammenhænge. Den blev bl.a. betragtet som et udtryk for et demokratisk underskud i LO-fagbevægelsen og som et fravær af tilstrækkelig viden om køn og ligestilling blandt fagbevægelsens fagligt valgte og ansatte. Opfattelsen er, at dette medvirker til, at u hensigtsmæssige kønsskævheder bliver opretholdt i det daglige organisatoriske og politiske arbejde i fagbevægelsen.

For at sikre lige resultater (og ikke blot lige muligheder) for kønnenes deltagelse i fagligt arbejde vedtog kongressen, at en systematisk, organisatorisk og politisk indsats var påkrævet. Den nye ligestillingspolitiske strategi, der skal bringe LO-fagbevægelsen nærmere målet om reel ligestilling mellem kønnene, er kønsmainstreaming:

Mainstreaming er reorganisering, forbedring, udvikling, implementering, og evaluering af politikprocesser, således at et ligestillingsperspektiv bliver indarbejdet i alle politikker på alle niveauer og i alle faser af de aktører, der normalt er involveret i politikformuleringer (LO, 2003:4).

Undersøgelsens formål

Denne undersøgelse er sat i værk på baggrund af LO-kongressens beslutning. Undersøgelsen har til formål at belyse, hvilke barrierer der har betydning for, at relativt få

kvinder i LO-fagbevægelsen deltager i fagligt arbejde.

Den problemstilling, der danner udgangspunkt for undersøgelsen, lyder således:

Hvilke kompetencer forventes (afhængigt af niveau) af en fagligt aktiv person, og skaber disse forventninger forskellige muligheder og barrierer for, at kvinder og mænd bliver fagligt aktive? Herunder skal det belyses, hvilke forhold der specifikt hæmmer og fremmer kvinders deltagelse i fagligt arbejde.

Hensigten med undersøgelsen er dermed:

- at undersøge de barrierer, vi tror, vi kender (disse kan fx være formelle, strukturelle og kulturelle)
- om muligt – at afdække og analysere de barrierer, som vi endnu ikke ved, hvordan ser ud
- at afdække og analysere de muligheder, der er medvirkende til, at nogle kvinder deltager i fagligt arbejde
- at vise, om, og i givet fald hvordan, arbejdspladskultur samt normer omkring den fagligt aktive ekskluderer kvinder fra fagligt arbejde.

Hensigten med undersøgelsen er ligeledes at få både kvinder og mænd i LO-fagbevægelsen til at re-

flektere over de forestillinger og den praksis, der eksisterer omkring det at være en fagligt aktiv person. Formålet med undersøgelsen er derfor at viderebringe de billeder og historier, der kan illustrere ovennævnte forhold.

Metode og undersøgelsesdesign

Den relative andel af kvinder, der deltager i fagligt arbejde, varierer en del blandt LO's 18 medlemsforbund. Da det sjældent er det gennemsnitlige eksempel, der er det mest informationsrige (jf. Hansen, 2004:123), har vi valgt at lade undersøgelsen tage udgangspunkt i to forbund, der udgør yderpunkterne i forhold til deres relative andel af kvinder, der deltager i fagligt arbejde.

Det ene forbund er Teknisk Landsforbund (TL), der har relativt mange kvinder, som er fagligt aktive. TL illustrerer nogle af de historier og billeder, der gør det muligt for kvinder at blive og være fagligt aktive.

Det andet forbund er Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet (NNF), hvor andelen af kvinder, der deltager i fagligt arbejde, langt fra afspejler andelen af kvindelige medlemmer i forbundet. NNF er derfor taget med i undersøgelsen for at illustrere nogle af de forhold og barrierer, der gør kvinders relative deltagelse i fagligt arbejde minimal.

Med udgangspunkt i disse to på mange måder forskellige forbund er det altså hensigten at opnå indsigt i både positive og negative historier og erfaringer. Disse kan belyse, hvilke udfordringer, barrierer, muligheder og forventninger kvinder møder, når de deltager i fagligt arbejde, eller når de i modsat fald fravælger (eller fravælges) en sådan deltagelse. Med udgangspunkt i forbundenes erfaringer er det samtidig det organisatoriske niveau, der er udgangspunktet for undersøgelsen, og det er primært på dette niveau, at vi søger barriererne for kvinders deltagelse i fagligt arbejde.

Den metode, vi har fundet bedst egnet til at undersøge dette, er den kvalitative metode. Undersøgelsen er derfor gennemført med udgangspunkt i 21 kvalitative interview med lokalafdelingsformænd, tillidsrepræsentanter samt en faglig sekretær eller forbundssekretær fra hvert af de to forbund NNF og TL. Derudover er der foretaget seks fokusgruppeinterview på seks arbejdspladser med såkaldte menige medlemmer (tre TL-arbejdspladser og tre NNF-arbejdspladser). I alt er 43 personer blevet interviewet, og undersøgelsens resultater baseres på disse personers udsagn og oplevelser.

Læsevejledning

Rapporten er opbygget som følger:

Kapitel 2 indfører læseren i undersøgelsens baggrund og formål og gennemgår den anvendte metode og erfaringerne hermed. Ydermere er der en beskrivelse af centrale temaer i undersøgelsen.

Kapitel 3 beskriver ligestillingens status i TL, NNF samt LO-fagbevægelsen, og beskriver de to medvirkende forbunds historie og baggrund samt forbundenes arbejde med ligestilling.

Kapitel 4 belyser, hvilke kompetencer og kvalifikationer medlemmerne forventer af de fagligt aktive, samt hvorvidt forestillinger om kønsstereotype kompetencer og kvalifikationer udgør en barriere for, at kvinder bliver fagligt aktive.

Kapitel 5 fokuserer på, om kvinder og mænd på tillidsrepræsentant- og afdelingsformandsniveauet håndterer deres tillidshverv forskelligt, samt om der er forskel på, hvad der forventes af tillidsrepræsentanten og afdelingsformanden.

Kapitel 6 belyser, hvordan arbejdsvilkår og arbejdsdeling danner forskellige muligheder og barrierer for, at kvinder og mænd bliver fagligt aktive.

Kapitel 7 afslutter rapporten med en beskrivelse af, hvilken betydning mulighederne for at integrere familieliv, arbejdsliv og fagligt arbejde har for kvinders deltagelse i fagligt arbejde. Kapitlet belyser desuden, om kvinder og mænd prioriterer det faglige arbejde lige højt, og om de to køn har forskellige ambitioner for at komme videre i det faglige hierarki.

Sammenfatning af undersøgelsens resultater

Ved at lade undersøgelsen tage udgangspunkt i to så forskellige forbund som TL og NNF er mange barrierer og muligheder for kvinders deltagelse i fagligt arbejde blevet tydelige. De identificerede barrierer er primært kulturelle og strukturelle og i mindre grad formelle i form af fx skrevne og uskrevne regler og politikker. Det kan muligvis skyldes undersøgelsesdesignet, hvor der primært er taget udgangspunkt i erfaringerne fra afdelingsformænd, tillidsrepræsentanter og menige medlemmer. Havde vi derimod inddraget flere repræsentanter fra forbundshusene og LO, kunne det muligvis have givet et bedre indblik i formelle barrierer for kvinders lave repræsentation i LO-fagbevægelsen, da centrale personer fra forbundene og LO muligvis har størst indsigt i de formelle forhold og vilkår i LO-fagbevægelsen.

Formålet med at tage udgangspunkt i TL's billeder og historier er at videregive eksempler og erfaringer, der har vist sig at være meget fremmede for ligestillingen i det faglige arbejde i TL. Med udgangspunkt i NNF's billeder og historier er hensigten derimod at videregive erfaringerne omkring, hvad der skaber barrierer i forhold til ligestilling i det faglige arbejde. Sammenfatningen skitserer de muligheder og barrierer, som undersøgelsen har kunnet belyse i henholdsvis TL og NNF.

Teknisk Landsforbund – den gode historie

TL er et forbund, der har mange medlemmer, som er ansat på funktionærlignende vilkår. Medlemmerne er organiserede i TL på baggrund af deres uddannelse.

Kvinderne i TL udgør en stor andel af gruppen af teknikere, som i høj grad har formået at skabe indflydelse i TL. Denne gruppes arbejde for mere indflydelse har op igennem 1970'erne og 1980'erne været medvirkende til at skabe en relativt stor repræsentation af kvinder i de faglige udvalg.

TL har en overrepræsentation af kvinder på mange af de faglige niveauer. Dette gælder for Hovedbestyrelsen, forbundets senest af-

holdte kongres, afdelingsformænd, tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter. Den største overrepræsentation findes på afdelingsformandsniveau, hvor kvinderne er overrepræsenterede med 40 procent i forhold til, hvad der ville være ved lige repræsentation. Dette er helt usædvanligt i forhold til den generelle tendens i LO-fagbevægelsen. Den kvindelige overrepræsentation på mange af TL's faglige niveauer understreger effekten af det arbejde, der gennem tiden er blevet gjort i TL i forhold til at fremme ligestillingen i forbundet. Kvinderne i TL er dog underrepræsenterede i forretningsudvalget og på afdelingsnæstformandsniveau, og det er derfor vigtigt, at man i TL er opmærksomme på at vedligeholde det positive arbejde, der allerede er blevet gjort og gøres p.t. for ligestillingen i TL.

TL: fleksible arbejdspladser og karriereorientering

Alle de kvindelige afdelingsformænd i TL er tekniske assistenter, tekniske tegnere eller tekniske designere, også kaldet teknikere. Denne gruppe TL-medlemmer har på trods af deres relativt korte uddannelse (1-2 år) formået at skabe sig en stærk og synlig profil på deres arbejdspladser, hvor de fremstår som en gruppe medarbejdere med en høj uddannelsesmæssig stolthed.

De interviewede TL-medlemmer giver udtryk for, at de prioriterer deres arbejde og karriere højt, og at grænsen mellem deres arbejdsliv og fritidsliv ikke er skarpt optegnet. Dette ser ud til at have betydning for de mange kvinders faglige engagement i TL. Nogle TL-medlemmer oplever fx, at det faglige arbejde er karrierefremmende for dem, idet de opnår nye faglige og personlige kompetencer gennem det faglige arbejde, og udvikler deres lederegenskaber. Det faglige arbejde giver derfor i nogle tilfælde nye advancements- og jobmuligheder for de tillidsvalgte.

De besøgte TL-arbejdspladser er typisk moderne, fleksible virksomheder, der stiller øgede krav om fleksibilitet, selvstændighed og ansvar til medarbejderne.

Dette medfører, at den projektorienterede arbejdsform og de flade strukturer er udbredt. Andre undersøgelser og forskning på området viser, at projektorienterede arbejdsformer og flade strukturer i høj grad appellerer til kvinder, som derfor har gode muligheder på moderne, fleksible arbejdspladser. De gode muligheder er fx at udvikle sig i sit arbejde, samt at avancere til mellemleder eller leder. En tredjedel af TL's medlemmer er fx mellemledere eller ledere.

Derudover medfører arbejdet på de moderne, fleksible TL-arbejdspladser, at der ikke levnes meget overskud til, at medlemmerne kan engagere sig i det faglige arbejde. De mange arbejdsopgaver beslaglægger for nogle af de interviewede TL-medlemmer allerede en stor del af deres fritid, og kan derfor udgøre en barriere for, at de engagerer sig i det faglige arbejde. Et engagement i det faglige arbejde kan få indflydelse på, om den tillidsvalgte kan overskue at påtage sig de spændende udviklingsopgaver på arbejdspladsen, der kan føre til højere løn og advancement, eller om den tillidsvalgte er nødt til at påtage sig rutineopgaverne på grund af manglende tid.

De TL-arbejdspladser, der medvirker i undersøgelsen, er kendetegnede ved at have en meget lille horisontal kønsarbejdsdeling, og empirien viser, at de mandlige og kvindelige TL-medlemmer på samme arbejdsplads ofte besidder de samme kompetencer og kvalifikationer. Det ene køn kommer dermed ikke til at fremstå som en norm eller som en primær arbejdskraft eller medarbejdergruppe, som det andet køns kompetencer og kvalifikationer bliver vurderet i forhold til. Det er i høj grad medvirkende til, at de interviewede kvinder i TL oplever at have de

samme muligheder for at udføre fagligt arbejde som mændene.

Mentorer, netværk og projektorganisation styrker kvindernes engagement

Det har haft stor betydning for kvindernes engagement i det faglige arbejde i TL, at en tidligere forbundsformand over en længere år-række engagerede sig aktivt i at involvere kvinderne i fagligt arbejde. Samtidig hermed havde TL et aktivt ligestillingsudvalg, der dog nedlagde sig selv, da deres mål om bedre vilkår for kvinderne i TL var opnået. Opfattelsen blandt de interviewede medlemmer er, at den tidligere forbundsformands aktive engagement i at involvere kvinderne og tilskynde dem til at danne netværk mv. har været meget befordrende for, at der i dag er mange kvindelige afdelingsformænd i TL. Kvinderne giver nemlig udtryk for, at de mangler den sidste selvtillid i forhold til på eget initiativ at ville stille op til en faglig post, og nogle af dem oplever det som et kærkomment skub i den rigtige retning, når en centralt placeret person i forbundet opfordrer kvinderne til at stille op til et tillidshverv.

Derudover er man i TL i mange tilfælde lykkedes med at lade lokalafdelingsarbejdet foregå handlings- og projektorienteret ved fx at ned-

sætte forskellige aktivitetsudvalg. Man har også fået gjort op med gamle hierarkier (formelle som uformelle) og typisk maskuline ("krigeriske" og statusmarkerende) kommunikations- og omgangsformer. Afdelingsformændene er også gode til at fokusere på repræsentativiteten i det faglige arbejde i TL. De er fx opmærksomme på vigtigheden af at inddrage de unge medlemmer samt kvinderne i arbejdet i afdelingerne, så flere medlemmer kan identificere sig med de fagligt aktive og dermed det faglige arbejde generelt. I den forbindelse oplever afdelingsformændene, at det er fremmede for kvinders og unges engagement i forbundet, at det gøres legitimt kun at ville engagere sig for en tidsbegrænset periode, og at det fx ikke forventes, at ens engagement bliver for "livstid".

Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet – den mindre gode historie

NNF er et af de forbund i LO-fagbevægelsen, der har den laveste repræsentation af kvindelige fagligt aktive set i forhold til kvindernes andel af medlemstallet. NNF's kvinder er underrepræsenterede på alle faglige niveauer, men har sin største kvindelige repræsentation på tillidsrepræsentant- og sikkerhedsrepræsentantniveau, hvor kvinderne udgør henholdsvis 59

procent og 72 procent af, hvad andelen ville have været ved lige repræsentation.

Ved lige repræsentation menes, at kvindernes andel af fx tillidsrepræsentanterne svarer til kvindernes andel af medlemstallet. En lige repræsentation svarer til 100 procent I NNF's tilfælde udgør de kvindelige tillidsrepræsentanter altså kun 59 procent af, hvad de burde i forhold til deres samlede kvindelige medlemsandel. Så selvom NNF har sin største kvindelige repræsentation på sikkerheds- og tillidsrepræsentantniveauet, er kvinderne også på dette niveau underrepræsenterede i forhold til deres samlede medlemsandel i NNF.

Der sidder ingen kvinder i NNF's forretningsudvalg, og på afdelingsformandsniveau er det kun to ud af samtlige 25 afdelingsformænd, der er kvinder.

Barriererne for NNF-kvindernes deltagelse i det faglige arbejde sætter dermed i høj grad ind mellem tillidsrepræsentant- og lokalafdelingsniveauet. Der eksisterer således barrierer, der hæmmer NNF-kvindernes vej opad i det faglige hierarki. Men allerede på arbejdspladsniveauet (jf. underrepræsentationen af tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsen-

tanter) er der barrierer, der hindrer NNF-kvindernes vej ind i det faglige arbejde. Årsagerne til dette beskrives i det følgende.

NNF har tidligere haft et ligestillingsudvalg, der dog blev nedlagt. Man ønskede i stedet at fokusere på forholdene for minoritetsgrupperne i det hele taget. Nu er målsætningen, at kønsligestilling ikke skal være et selvstændigt indsatsområde, men derimod skal medtænkes i alle øvrige politikker og strategier i NNF. Det er dog medlemmernes oplevelse, at dette aldrig er blevet ført ud i livet, men at målsætningen om ligestilling blot er blevet til en overordnet formulering i NNF's nyeste målprogram.

Ifølge interviewpersonerne oplever kvinderne i NNF, at de ikke føler sig som en fuldt ud respekteret og accepteret del af forbundet og det faglige arbejde. Dette skyldes, at ligestilling ofte ikke prioriteres, samt at kvinderne og diskussionerne omkring ligestilling bl.a. tidligere er blevet latterliggjort på en forbundskongres. Derudover er det en barriere for kvinderne, at nogle mænd i NNF taler ned til dem, samt at mange af medlemmerne har den opfattelse, at den faglige norm er lig med den maskuline praksis, som både mænd og kvinder kan udøve. Både hvad angår

det faglige arbejde, fx i afdelingsbestyrelserne (hvor de kvinder, der er lige så frembrusende og selv-sikre som mændene, bliver accepterede, hvorimod de øvrige kvinder opfattes som værende uengagerede), og hvad angår kulturen og vilkårene ude på arbejdspladserne.

NNF: hierarkiske arbejdspladser, hvor normerne er mændenes

NNF kan i modsætning til TL betegnes som et traditionelt arbejderforbund, der består af faglærte og ufaglærte medlemmer, der er brancheorganiserede.

Kvinderne udgør en særligt udsat gruppe i NNF. Arbejdsløsheden blandt kvinderne er dobbelt så stor som blandt mændene. NNF's medlemmer er derudover en del af arbejdsmarkedets mest udsatte gruppe, fordi en stor andel af medlemmerne kun har få formelle kompetencer.

De besøgte NNF-arbejdspladser kan karakteriseres som traditionelle produktionsvirksomheder, der er hierarkisk ledede, og som har en stor andel ufaglært arbejdskraft ansat. Den horisontale kønsarbejdsdeling er udbredt på disse arbejdspladser. Mændenes arbejdsopgaver, kompetencer og kvalifikationer bliver ofte fremstillet som de primære, og kvindernes arbejdsopgaver, kom-

petencer og kvalifikationer bliver betragtet som sekundære og vurderes i forhold til den maskuline norm. Dette udgør en strukturel barriere for kvinderne, der, som undersøgelsen viser, ofte kommer til at fremstå som sekundære kandidater til tillidshvervene.

Maskulin omgangstone, kønsarbejdsdeling og lønarbejderlivsform

På disse mandedominerede arbejdspladser har kvinderne problemer med at trænge igennem den hårde omgangstone, og de har generelt svært ved overhovedet at komme på tale til et tillidshverv. De har sjældent selv ønsker om det, idet de på forhånd finder det svært at leve op til den maskuline norm samt de maskuline kompetencer og kvalifikationer.

Hvervet som tillidsrepræsentant er ofte første skridt til et fagligt engagement i fagbevægelsen. Men potentielle fagligt aktive kvinder i NNF bliver altså allerede frasorteret på de mandedominerede, horisontalt kønsopdelte arbejdspladser. Det er en af årsagerne til den lave kvindelige repræsentation blandt fagligt aktive i NNF.

Undersøgelsen viser, at mange af de interviewede NNF-medlemmer typisk kan karakteriseres ved at

have en lønarbejderlivsform, hvor de skelner strengt mellem arbejde og fritid. Denne skelnen mellem arbejde og fritid er især en barriere for NNF-kvinderne, der ofte ikke har lyst til at påtage sig et fagligt arbejde, der kan gå ud over deres fritid og deres tid sammen med familien. Nogle tillidsvalgte i NNF oplever dog det faglige arbejde som en mulighed for at skabe faglig og personlig udvikling i en stilling, der ellers traditionelt ikke bringer de store udviklingsmuligheder med sig. Det faglige arbejde kan derfor give NNF-medlemmernes arbejde og arbejdsliv et nyt indhold og større udviklingsmuligheder, hvilket der ellers er få muligheder for som NNF-medlem.

Ligestilling gennem nye arbejdsformer, holdning og handling

En sammenligning af NNF og TL viser, at der på mange måder er forskel på opfattelsen og accepten af kvinder i de to forbund. Organisationskulturen er mere hierarkisk og træg i NNF end i TL, og det faglige arbejde i NNF er mindre handlings- og projektorienteret end i TL. Andre undersøgelser viser som denne, at de handlings- og projektorienterede arbejdsformer samt flade organisationsstrukturer i høj grad appellerer til kvinder, som mestrer disse arbejdsformer og trives i flade strukturer, hvilket især

er udbredt i TL. Dette kan være en af årsagerne til, at det faglige arbejde appellerer mere til kvinderne i TL end til kvinderne i NNF.

I NNF er den maskuline, faglige norm fremherskende. Kvinderne er derfor nødt til at tilpasse sig de maskuline omgangsformer og kommunikationsmåder for at blive en accepteret del af det faglige arbejde. Dette forholder sig helt anderledes i TL, der er nået længere med at indføre projektarbejdsformer, nedbryde formelle og uformelle hierarkier, samt acceptere feminine strategier at håndtere rollen som tillidsvalgt på.

En markant forskel på de to forbund er medlemmernes sociale og uddannelsesmæssige baggrunde. TL's medlemsgruppe består fx af en stor andel ledere og mellemledere. Medlemmerne har en karriereorienteret livsform. TL-medlemmerne søger udvikling i deres arbejde. De skelner mindre mellem arbejde og fritid end NNF's medlemsgruppe.

Den horisontale kønsarbejdsdeling (hvor kvinder og mænd på samme niveau på en arbejdsplads laver noget forskelligt) samt de manddominerede arbejdspladser viser sig ikke overraskende at have en negativ betydning for kvinders faglige engagement. Den type arbejds-

pladser er mest udbredt i NNF og er sandsynligvis en medvirkende årsag til NNF-kvindernes ringe repræsentation i det faglige arbejde. De kønsblandede TL-arbejdspladser har derimod en positiv indvirkning på den høje kvinderepræsentation i TL.

Kvinderne på NNF-arbejdspladserne har svært ved at blive valgt til tillidshvervene, idet mændene ofte har mere prestigegivende arbejdsfunktioner end kvinderne, og mændene som regel udgør størstedelen af den faglærte arbejdskraft på disse virksomheder. Mændenes kompetencer og kvalifikationer bliver derfor betragtet som de primære, og som den norm, kvinderne skal forsøge at leve op til, hvis de vil opnå et tillidshverv på disse arbejdspladser. Frasorteringen af kvinderne sker dermed for NNF's vedkommende allerede ude på arbejdspladserne.

Dette gør sig derimod ikke gældende på TL-arbejdspladserne, idet disse arbejdspladser og/eller gruppen af TL-medlemmer på disse arbejdspladser ofte er kønsblandede, og de to køn oftest besidder de samme arbejdsmæssige kompetencer og kvalifikationer. Dermed er kvinderne på TL-arbejdspladserne ofte mere synlige end kvinderne på NNF-arbejdspladserne.

Den generelle accept af kvindernes tilstedeværelse i det faglige arbejde i de to forbund er som nævnt væsensforskellig. Begge forbund har godt nok gennem en længere årrække haft en politisk målsætning om, at der skulle skabes ligestilling mellem kønnene i forbundene. Dette er dog kun lykkedes i TL, hvor en central person i sine holdninger og handlinger har formået at medvirke til at gøre kvinderne til en accepteret og ønsket del af forbundets forskellige faglige niveauer.

Sammenligningen af NNF og TL viser som beskrevet, at de to forbunds medlemsgrupper og arbejdspladstyper er meget forskellige. Den minimale horisontale kønsarbejdsdeling og arbejdspladskulturen på TL-arbejdspladserne samt den karriereorienterede livsform blandt TL-medlemmerne har vist sig at være fremmede for ligestillingen i det faglige arbejde i TL. TL's erfaringer på disse områder kan dog være svære umiddelbart at overføre fra TL til NNF, idet det vil kræve omfattende (og nærmest revolutionerende) strukturelle, kulturelle og formelle ændringer af arbejdet og arbejdspladserne for NNF's vedkommende.

Der er dog tre overordnede erfaringer, som skal trækkes frem:

- I arbejdet med ligestilling er det ikke tilstrækkeligt med en overordnet politisk målsætning, hvis der ikke samtidig er en eller flere centrale personer i forbundet, der i holdning og handling signalerer, at kvinderne er en accepteret og ønsket del af forbundets forskellige faglige niveauer, og direkte opfordrer kvinderne til at engagere sig i fagligt arbejde. Generelt er det vigtigt hele tiden at være opmærksomme på repræsentationen af forskellige medlemstyper i det faglige arbejde.
- Det virker fremmede for kvinders deltagelse i det faglige arbejde, hvis forbundet og de forskellige faglige udvalg er fladt organiserede med fokus på projektorienterede arbejdsformer, ad hoc (aktivitets)udvalg, og gode muligheder for at engagere sig i det faglige arbejde for en tidsbegrænset periode i stedet for, at der forventes et mere eller mindre livslangt engagement af de fagligt aktive.
- Den generelle udvikling på arbejdsmarkedet bidrager til, at der sættes øget fokus på kompetenceudviklingen blandt alle lønmodtagere. Et generelt kompetenceløft for NNF's medlemmer vil også kunne give et løft til det faglige arbejde. Erfaringerne fra TL viser netop, at en faglig (arbejds- og uddannelses-

mæssig) stolthed har betydning for lysten til at engagere sig i det faglige arbejde, især for kvinder.

Andre mere generelle barrierer

Undersøgelsen viser dog også, at der er nogle mere generelle barrierer på spil i forhold til kvinders deltagelse i fagligt arbejde. Der er hovedsageligt tale om kulturelle barrierer, der skyldes medlemmernes ofte meget konservative forestillinger om, hvad det vil sige at være fagligt aktiv, og hvilke kompetencer og kvalifikationer mandlige og kvindelige fagligt aktive besidder.

Kønsstereotype forestillinger om den fagligt aktive

Interviewpersonerne giver udtryk for, at det er maskuline kompetencer og kvalifikationer som at have gennemslagskraft, selvtillid og være målrettet, der prioriteres højest, og som er adgangsgivende i forhold til at blive valgt til tillidshvervene. Dermed træder de kønsstereotype, feminine kompetencer og kvalifikationer ofte i baggrunden. Medlemmerne betoner kun sekundært, at de fagligt aktive skal være omsorgsfulde, have social forståelse mv., selvom undersøgelsen viser, at disse kompetencer er vigtige at have i arbejdet som tillidsvalgt, hvor der skal lø-

ses flere sociale opgaver både på arbejdspladserne og i lokalafdelingerne end tidligere.

I praksis er der altså brug for både de feminine og maskuline kompetencer og kvalifikationer, men dette forsvinder i det noget konservative billede af den fagligt aktive som en handlekraftig og hårdtslående mand.

Flere interviewpersoner fremhæver dog, at de fagligt aktives kompetencer og kvalifikationer kan være mere personafhængige end kønsbestemte. Både mænd og kvinder kan fx have gennemslagskraft, mangle selvtillid eller lignende. Medlemmernes beskrivelser af mandlige og kvindelige fagligt aktives kompetencer og kvalifikationer skal derfor først og fremmest betragtes som prototyper eller kønsstereotyper, som virkelighedens fagligt aktive ikke desto mindre sammenlignes med.

Dette meget traditionelle billede af, hvilke kompetencer og kvalifikationer de fagligt aktive bør besidde, må antages at være afgørende for, hvem der bliver valgt til tillidshvervene. Det mandsstereotype billede af den fagligt aktive udgør en kulturel barriere for at få flere kvinder engagerede i det faglige arbejde.

Brug for begge køns kompetencer

Ved at lade undersøgelsen tage udgangspunkt i både tillidsrepræsentanters og afdelingsformænds erfaringer har det været muligt at belyse nogle yderligere grunde til, at kvinder generelt er underrepræsenterede på de højere faglige niveauer i LO-fagbevægelsen. Dette fremgår fx af analyserne af, hvordan henholdsvis tillidsrepræsentanter og afdelingsformænd håndterer deres roller som fagligt aktive på to forskellige niveauer i forbundene.

Tillidsrepræsentantens rolle indeholder i høj grad aspekter, der stammer fra både de mandlige og de kvindelige kønsstereotyper, såsom at have gennemslagskraft, selvtillid, drage omsorg og udvise social forståelse. Tillidsrepræsentanthvervet burde derfor i højere grad, end tilfældet er, appellere til begge køn. Der er brug for begge køns kompetencer, kvalifikationer og interesseområder i det faglige arbejde.

Afdelingsformandens rolle adskiller sig væsentligt fra tillidsrepræsentantens. Afdelingsformanden har et større ansvarsområde, et større netværk af samarbejdspartnere og skal i højere grad end tillidsrepræsentanten fungere som leder. Disse mere omfattende krav

til afdelingsformandens kompetencer og kvalifikationer opfattes som en barriere i forhold til, om tillidsrepræsentanterne ønsker at stille op som afdelingsformænd. Arbejdsbyrden og ansvarsomfanget som afdelingsformand er mere omfattende end som tillidsrepræsentant og opleves som en barriere af småbørnsforældre og kvinder.

Kvinder og yngre mænd prioriterer ens

Undersøgelsen viser, at det generelt er svært at engagere medlemmerne i det faglige arbejde. For kvindernes vedkommende skyldes det især, at de prioriterer det faglige arbejde lavere end skolebestyrelsesarbejde, frivilligt arbejde i idrætsforeninger, samvær med børn og familie samt andre fritidsinteresser. Dette udgør dog ikke kun et problem for kvinder, men gør sig også gældende for især den yngre generation af mænd. I det hele taget viser undersøgelsen, at kvinderne og de yngre mænd har tilnærmelsesvis de samme prioriteringer i forhold til arbejdsliv, familieliv og fagligt arbejde. De yngre mænd adskiller sig dermed ofte fra den ældre generation af fagligt aktive mænd. Det er derfor befordrende for yngre mænds deltagelse i fagligt arbejde, hvis der er mulighed for at identificere sig med andre unge fagligt aktive, så

det faglige arbejde ikke kun opleves som ældre mænds praksis.

Interviewpersonerne oplever, at en af årsagerne til kvinders og yngre mænds nedprioritering af fagligt arbejde er, at kvinder og yngre mænd oplever at have større indflydelse i fx skolebestyrelsen end i fagforeningen. I skolebestyrelsen kan man gøre en forskel og direkte se resultatet af sine beslutninger – dette opleves ikke at være tilfældet i det faglige arbejde og slet ikke, hvis man kommer over arbejdspladsniveauet.

En anden årsag, der kommer frem i interviewene, er, at kvinder og yngre mænd ofte finder det svært at engagere sig i fagligt arbejde, fordi det er vanskeligt at få familie, karriere og fagligt arbejde til at hænge sammen i en travl hverdag. Dette indebærer ofte, at det faglige arbejde især fravælges af kvinderne, fordi kvinderne på trods af positive ændringer i kønsrollemønsteret alligevel er hovedansvarlige for familiens trivsel og den praktiske og følelsesmæssige omsorg i familien.

Flere af de interviewpersoner, der er fagligt aktive, er i høj grad tilfredse med det niveau, deres faglige arbejde har, og de har ikke de store ambitioner om at komme videre i det faglige hierarki. For

kvindernes vedkommende skyldes det især, at de værdsætter den direkte kontakt med medlemmerne, som de har på afdelings- og tilidsrepræsentantniveau, samt at det ikke tiltrækker dem at opnå en central post med magt, status og prestige, hvor de vil føle sig langt væk fra virkeligheden og de resultater, fagbevægelsen skaber for medlemmerne.

Kvinderne finder ligeledes, at det er for omkostningsfyldt at involvere sig i fagligt arbejde på et højere fagligt niveau. De kan se, at de repræsentanter, der allerede sidder der, lader det faglige arbejde gå ud over deres familieliv og fritid.

Diskussion og perspektiver

Hensigten med undersøgelsen har været: at undersøge de barrierer, vi tror, vi kender; om muligt at af-dække og analysere de barrierer, som vi endnu ikke kender; at af-dække og analysere de muligheder, der er medvirkende til, at nogle kvinder deltager i fagligt arbejde; samt at vise om og i givet fald hvordan arbejdspladskultur samt normer omkring den fagligt aktive ekskluderer kvinder fra det faglige arbejde. Disse forskellige barrierer har undersøgelsen belyst gennem kvalitative interview. Der er dog ikke blevet belyst mange barrierer, som vi endnu ikke kendte, men fx

har omfanget af medlemmernes konservative, kønsstereotype forestillinger om den fagligt aktive været mere udbredte end forventet.

Omfanget af identificerede formelle barrierer har derimod været mindre end forventet. Det kan skyldes valget af undersøgelsesdesign, hvor der ikke er interviewet centrale personer fra forbundene og LO, som muligvis har mest indsigt i de formelle forhold og vilkår i LO-fagbevægelsen. Mange af de barrierer, vi mente at kende til i forvejen, er ligeledes kommet frem i denne undersøgelse. Betydningen af disse barrierer er dermed blevet understreget endnu en gang og bør derfor ikke underkendes, selvom de for nogle kan fremstå som selvfølgelige. Dette gælder fx kønsrollemønsteret i familierne, den horizontale kønsarbejdsdeling på arbejdsmarkedet, samt at den maskuline norm ofte opleves som den primære i både fagligt arbejde samt på arbejdspladserne. Spørgsmålet er, hvordan disse sejlivede barrierer kan udfordres, så der skabes bedre vilkår for, at flere kvinder kan deltage i fagligt arbejde på alle niveauer i LO-fagbevægelsen.

Et af de mere tankevækkende resultater af undersøgelsen er, at der tilsyneladende er fælles interesser mellem kvinder og yngre mænd.

Det ser ud til, at også yngre mænd finder, det er svært at engagere sig i det faglige arbejde. For både kvinder og de yngre mænd skyldes det især, at det faglige arbejde prioriteres lavere end fx skolebestyrelsesarbejde og samvær med børn og familie. De interviewede kvinder og yngre mænd har de samme prioriteringer i forhold til arbejdsliv, familieliv og fagligt arbejde. De yngre mænd oplever således, at de adskiller sig fra den ældre generation af fagligt aktive mænd. Dette kan give anledning til, at man i fagbevægelsen overvejer, hvordan man indretter organisationerne, så de i det hele taget er attraktive for de næste generationer af både kvinder og mænd. Undersøgelsen har også vist, at indsatsen rettet mod flere kvinder i fagligt arbejde samtidig vil være befordrende for yngre mænds deltagelse i fagligt arbejde, og man derfor kan slå to fluer med et smæk. Ved at fremme kvinders adgang til det faglige arbejde fremmer man generelt adgangen for de næste generationer af både kvinder og mænd. Interviewpersonerne i denne undersøgelse har peget på, at fagbevægelsen skal gøre følgende:

- Udbrede et andet mere tiltrækkende billede af fagbevægelsen og det faglige arbejde, som fx at den enkeltes indsats nytter, at man faktisk har indflydelse på

vigtige beslutninger, og at man derfor gør en forskel, at det er muligt at arbejde projekt- og aktivitetsorienteret, at sprog og omgangstone kan ændres – især hvis man selv er med til at præge samme, at et fagligt engagement ikke behøver at være livslangt, og at fagbevægelsen består af andet og mere end højt-råbende, ældre mænd.

- Understøtte tillidsrepræsentanternes muligheder for at være fagligt aktive i overenskomster samt samarbejdsaftaler. Det vil sige at give mulighed for frikøb af tillidsrepræsentanterne, så deres faglige arbejde ikke belaster de normale arbejdsopgaver på arbejdspladsen eller går for meget ud over fritiden. Uddannelsen af tillidsrepræsentanterne skal ruste dem til at varetage de meget forskelligartede problemstillinger, de møder på arbejdspladserne (herunder især det stigende omfang af sociale opgaver).
- Udbrede et andet og mere nuanceret billede af, hvilke kvalifikationer og kompetencer det kræver at lade sig vælge til et tillidshverv, og hvilke personlige muligheder det også giver at lade sig vælge. Det giver fx et personligt frirum, personlig og

faglig udvikling, skabelsen af et personligt netværk og selvfølgerlig indflydelse og magt.

- Være bevidst om, at medlemmerne inden for det enkelte forbund kan have vidt forskellige baggrunde og dermed muligheder for at udføre fagligt arbejde – specielt i forhold til uddannelsesniveau og arbejdsvilkår. Disse forhold har stor betydning for især kvinders muligheder for at blive valgt til tillidsposter. Det er derfor vigtigt, at de enkelte forbund har et dækkende billede af deres medlemmer og deres baggrunde.
- Udnytte den øgede fokus på kompetenceudviklingen blandt alle lønmodtagere. Erfaringerne fra denne undersøgelse kunne tale for, at netop et generelt kompetenceløft for medlemmer med kort eller ingen uddannelse også vil kunne give et løft til det faglige arbejde. Erfaringerne fra TL viser netop, at en faglig (arbejds- og uddannelsesmæssig) stolthed har betydning for lysten til at engagere sig i det faglige arbejde, især for kvinder. Derfor vil det være oplagt, at LO-fagbevægelsen udnytter det generelle fokus på uddannelse og kompetencer til at få de kortuddannede kvinder og mænd til

at se mulighederne og udfordringerne i det faglige arbejde.

En overordnet politisk målsætning om øget ligestilling i de enkelte forbund kan ikke stå alene. Det viser ligestillingsregnskabet ganske tydeligt. Forbundene skal arbejde helt konkret og målrettet for at få flere aktive kvinder, ved fx at centralt placerede mentorer/ildsjæle opfordrer og skubber til kvinderne, og ved at man arbejder med nogle af de forslag, som bl.a. springer ud af denne undersøgelse.

2 BAGGRUND, FORMÅL OG METODE

Fagbevægelsen står i dag over for en lang række nye udfordringer, idet fagbevægelsens rolle på det danske arbejdsmarked samt relationen til det politiske system er under forandring (Andersen, 2002; Hansen, 2004).

Nogle af udfordringerne er: medlemsnedgang, decentralisering, de-regulering, nye arbejdsorganiseringer, nye produktionsbetingelser, globalisering af økonomien, nye typer af arbejde, arbejdspladser og områder, samt en medlemsskare, der er mere heterogen end tidligere (Hansen, 2004:47).

På grund af disse ændringer i vilkårene for fagbevægelsen og dens medlemmer er der, ifølge Hansen (2004), behov for, at fagbevægelsen udvikler "... nye former for fællesskab og solidaritet, der inkluderer de forskellige" (Hansen, 2004:58). Fire LO-forbund har for nyligt forsøgt at tilpasse sig fagbevægelsens nye udfordringer og faldende medlemstal, ved at KAD og SiD er fusioneret til 3F, og FOA og PMF er fusioneret til et nyt FOA-forbund. Især for 3F har fusionen indebåret betydelige organisationsændringer

i det nye forbund, som viser sig at have gavnet ligestillingen i forhold til i de to gamle forbund (jf. LO, 2006).

Tendensen til en stigende individualisering i samfundet udfordrer tidligere forståelser af kollektivitet og fællesskab (jf. Sennett, 1998; Giddens, 1991 og Bauman, 1999; alle citeret i Andersen, 2002), og den faglige praksis bør derfor gøres mere inkluderende, mangfoldig og dynamisk (Hansen, 2004). Dermed er det bl.a. vigtigt, at fagbevægelsen formår at inkludere de unge medlemmer samt kvinderne i fagbevægelsen og det faglige arbejde, så fagbevægelsen og den faglige praksis ikke hovedsageligt fremtræder som "de ældre mænds praksis", men også appellerer til andre medlemsgrupper. Derfor er LO's målsætning om at få flere kvinder ind i fagligt arbejde en vigtig del af fagbevægelsens beståen i fremtiden.

På den baggrund er der i LO-regi sat et større arbejde i gang med at få flere kvinder engagerede i fagligt arbejde lige fra den enkelte arbejdsplads til den øverste top i forbundene og i LO. Denne under-

søgelse er blot en lille brik i denne større satsning.

Formålet med undersøgelsen er at belyse følgende problemstilling:

Hvilke kompetencer forventer medlemmerne af en fagligt aktiv person (afhængigt af personens faglige niveau), og skaber disse forventninger forskellige muligheder og barrierer for, at kvinder og mænd bliver fagligt aktive? Herunder skal det belyses, hvilke forhold der specifikt hæmmer og fremmer kvinders deltagelse i fagligt arbejde.

Der skal lægges særlig vægt på de barrierer, der kommer frem, når man interviewer kvinder og mænd om deres faglige engagement eller mangel på samme. Hensigten med undersøgelsen er dermed:

- at undersøge de barrierer, vi tror, vi kender (disse kan fx være formelle, strukturelle og kulturelle)
- om muligt at afdække og analysere de barrierer, som vi endnu ikke ved, hvordan ser ud
- at afdække og analysere de muligheder, der er medvirkende til, at nogle kvinder deltager i fagligt arbejde
- at vise om og i givet fald, hvordan arbejdspladskultur samt normer omkring den fagligt aktive ekskluderer kvinder fra fagligt arbejde.

Til belysning af disse barrierer er der valgt to forbund ud. Teknisk Landsforbund (TL) er valgt som repræsentant for den gode historie. TL er et forbund, hvor kvindernes repræsentation på alle niveauer svarer til deres andel af medlemmerne. Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet (NNF) er valgt som repræsentant for et forbund, hvor kvinderepræsentationen ikke har det så godt. Kvinderne er langt fra repræsenteret i det omfang, deres andel af medlemsskaren kræver. De to forbund vil blive nærmere beskrevet i kapitel 3.

Metode og data

Undersøgelsens udgangspunkt er kvalitative interview med medlemmer på forskellige niveauer i de to medvirkende forbund, TL og NNF.

For det første er der taget udgangspunkt i henholdsvis tre og fire afdelingsformænd fra NNF og TL. Disse er interviewet omkring deres erfaringer med det faglige arbejde, deres vej til posten som afdelingsformand samt deres ambitioner om at få faglige poster højere i hierarkiet.

For det andet er tillidsrepræsentanter fra afdelingsformændenes tidligere arbejdsplads interviewet, samt også en fokusgruppe af op til seks af de personer, som tillidsre-

præsidenten repræsenterer (menige medlemmer, der ikke selv er fagligt aktive). Der er blevet foretaget 21 interview med i alt 43 personer. Se en oversigt over interviewpersonernes placering på de tre niveauer: forbundsniveau, afdelingsniveau og arbejdspladsniveauet i bilag 1.

Så vidt det har været muligt, er der foretaget en rundvisning samt observationer på de seks involverede arbejdspladser, hvilket har haft som formål at give et indblik i kulturen på den pågældende arbejdsplads og i (køns)arbejdsdelingen på denne arbejdsplads. Der er ligeledes blevet interviewet en forbundssekretær eller faglig sekretær fra hvert forbund, som har fungeret

som kontaktperson til de medvirkende lokalafdelinger og har fungeret som nøgleinformant omkring de to forbunds organisering, historie mv.

Tabel 1 giver en oversigt over de personer, der medvirker i undersøgelsen.

Af tabellen fremgår det, at der både deltager mænd og kvinder i undersøgelsen. Dette har været en vigtig prioritering, for at der kan drages nytte af de to køns muligvis forskellige måder at betragte fagligt arbejde og fagligt aktive personer på, samt for at kunne beskrive, om de to køn oplever forskellige muligheder og barrierer for at deltage i det faglige arbejde.

Tabel 1		
Oversigt over interviewpersoner fordelt på forbund, tillidshverv og køn		
Interviewpersoner	NNF	TL
Forbundssekretær/ faglig sekretær	1 kvinde	1 mand
Afdelingsformænd	2 kvinder	3 kvinder
Tillidsrepræsentanter	1 kvinde	3 kvinder
Medlemmer (fokusgruppeinterview)	9 kvinder	9 kvinder
I alt	22 personer	21 personer

Erfaringerne med det valgte undersøgelsesdesign

Formålet med undersøgelsesdesignet er at belyse, om arbejdspladskulturen og kønsarbejdsdelingen på arbejdspladserne har betydning for, hvilke personer der bliver fagligt aktive. Dermed kan vi bl.a. få belyst en antagelse om, at personer, der er mobile og synlige på en arbejdsplads (ofte mænd) i kraft af den stilling, de bestrider, oftere vælges til tillidsrepræsentantposter end personer, der bestrider stillinger, der gør dem immobile på arbejdspladsen (oftest kvinder).

Fordelene ved designet er, at man ved at gå tilbage til afdelingsformændenes tidligere arbejdspladser i de fleste tilfælde kan få belyst, under hvilke betingelser afdelingsformændene har arbejdet sig opad i det faglige hierarki fra menigt medlem på arbejdspladsen, til tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentantsuppleant til afdelingsformand i lokalafdelingen.

Hvilke formelle, kulturelle og strukturelle barrierer og muligheder har afdelingsformændene fx oplevet på deres tidligere arbejdspladser? Og hvilke barrierer og muligheder oplever de nuværende tillidsrepræsentanter på de samme arbejdspladser? Har arbejdsvilkår, kønsarbejdsdeling, arbejds-

pladsens størrelse, kvinder og mænds status på arbejdspladsen mv. fx haft betydning for, at de fagligt aktive er blevet tillidsrepræsentanter og afdelingsformænd? Eller er det nogen helt andre barrierer og muligheder, der er på spil, når kvinder og mænd engagerer sig i fagligt arbejde?

Ulemperne ved undersøgelsesdesignet har for det første været, at det i et enkelt tilfælde viste sig umuligt at overtale medarbejdere og tillidsrepræsentant fra en afdelingsformands tidligere arbejdsplads til at deltage i et interview. På daværende tidspunkt var interviewet med afdelingsformanden dog foretaget. På grund af afdelingsformandens mange interessante informationer omkring undersøgelsens problemstilling har vi alligevel valgt at inkludere interviewet i undersøgelsen. Der indgår derfor fire interview med afdelingsformænd fra TL og kun tre interview med afdelingsformænd fra NNF.

For det andet har en af ulemperne ved at gå tilbage til afdelingsformændenes tidligere arbejdspladser i nogle tilfælde været, at det er mere end tyve år siden, at afdelingsformanden forlod sin arbejdsplads, og indtrådte som formand i lokalafdelingen. Den tidligere ar-

bejdsplads kan derfor have ændret sig markant i den mellemliggende periode, hvad angår kønsarbejdsdeling, arbejdspladsvilkår, konkurrencevilkår, produktionsmetode, virksomhedsledelse, arbejdsløshed inden for branchen mv. Derfor er det ikke alle arbejdspladsbesøg, der giver et reelt billede af de vilkår, som den tidligere afdelingsformand arbejdede under og fungerede under som tillidsrepræsentant. Man skal dermed være forsigtig med direkte at antage, at afdelingsformændenes tidligere arbejdspladser stadig afspejler den virkelighed og de vilkår, som afdelingsformændene arbejdede under som tillidsrepræsentanter.

En tredje ulempe ved undersøgelsesdesignet er, at da alle syv kvindelige afdelingsformænd i TL har samme uddannelsesbaggrund (som teknikere; tekniske assistenter, tekniske designere og tekniske tegnere) kommer de medvirkende interviewpersoner fra TL udelukkende fra denne uddannelsesgruppe, som dermed kommer til at fremstå som repræsentant for hele TL. TL består imidlertid af medlemmer, der kommer fra 16 forskellige uddannelser, og man kan derfor ikke umiddelbart antage, at fx de beskrevne arbejdsvilkår, udbredelsen af horisontal kønsarbejdsdeling mv. gælder for alle TL-arbejds-

pladser. Samtidig er det dog en tredjedel af TL's medlemmer, der er teknikere, så det er derfor ikke kun en lille minoritetsgruppe af TL, som undersøgelsen siger noget om.

Som det kommer til at fremgå af de følgende kapitler, har vi med denne undersøgelse primært kunnet identificere strukturelle og kulturelle barrierer for kvinders engagement i fagligt arbejde. De formelle barrierer har været sværere at få belyst, hvilket muligvis skyldes valget af interviewpersoner og deres placering i det faglige hierarki. Havde der fx været interviewet flere repræsentanter fra forbundshusene og fra LO, ville de formelle barrierer for kvinders engagement muligvis være blevet mere tydelige, idet disse personer måske havde haft større indsigt i de formelle forhold i fagbevægelsen.

Alle interviewpersoner, lokalafdelinger og arbejdspladser, der deltager i undersøgelsen, er anonyme. Det vil kun fremgå, hvilket forbund interviewpersonerne kommer fra, samt om de er menigt medlem, tillidsrepræsentant eller afdelingsformand, idet dette er vigtigt for at kunne sammenligne erfaringerne fra de to forbund.

Af bilag 1 fremgår det, hvilke kriterier der er blevet fulgt ved ud-

vælgelsen af de forskellige interviewpersoner, og hvordan interviewpersonerne er placeret på de tre involverede niveauer, og af bilag 2 fremgår det, hvilke overordnede temaer de forskellige interviewpersoner er blevet interviewede omkring. I det følgende vil baggrunden for valg af temaer blive beskrevet.

Centrale temaer i undersøgelsen

Fagbevægelsen er underlagt nogle generelle vilkår, som ikke adskiller sig fra andre store institutioner/virksomheder i Danmark. Derfor giver det også mening at skele til den litteratur, der har bud på, hvilke udfordringer og konsekvenser udviklingen på arbejdsmarkedet har for den enkelte lønmodtager (strukturelle barrierer), der fortæller om kvinder og mænds forskellige vilkår og adfærd på arbejdsmarkedet (strukturelle og kulturelle barrierer), og endelig der har viden om kvinders vanskeligheder med at nå til tops (strukturelle, formelle og kulturelle barrierer), uanset hvilket hierarki vi snakker om.

Tidligere undersøgelser af kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og i fagligt arbejde giver et mere eller mindre veldokumenteret billede af nogle af de barrierer, der ofte hævdes at eksistere i forhold til kvinders deltagelse i fag-

ligt arbejde. Disse kan overordnet set beskrives som strukturelle barrierer, formelle barrierer samt kulturelle barrierer.

Strukturelle barrierer

Af strukturelle barrierer kan fx nævnes, at kønsarbejdsdelingen i familien og på arbejdsmarkedet ofte har som konsekvens, at kvinderne prioriterer familien, så mændene kan prioritere karrieren. Et fremtrædende tema i forskningen vedrørende balancen mellem familieliv og arbejdsliv har været at undersøge, hvordan konflikter mellem arbejdsliv og familieliv påvirker mænds og kvinders adfærd på arbejdsmarkedet (dette beskrives yderligere i kapitel 7). Nogle undersøgelser (fx Barnett & Rivers, 1996) viser, at både mænd og kvinder er tilfredse med deres forvaltning af forældreskabet, at begge køn er stærkt knyttet til deres arbejde, samt at forskellen mellem de to køn indskrænkes i takt med, at mænds og kvinders liv ligner hinanden mere og mere.

Andre undersøgelser viser derimod, at kønsforskellene lever i bedste velgående. Becker & Moen (1999) viser fx, at det er kvinderne, der sætter grænser for deres arbejdstid, at det er kvinderne, der fravælger en karriere, så der gives plads til mændenes karriere, samt at det er kvinderne, der overvejer,

om der er behov for at foretage justeringer mellem arbejdsliv og familieliv, således at sidstnævnte forløber tilfredsstillende. I forlængelse heraf konkluderer Milkie & Peltola (1999) ligeledes, at et tilfredsstillende arbejdsliv har større betydning for mænds end for kvinders velbefindende, samt at det omvendte er tilfældet, når der ses på familielivet.

Ifølge Andersen (2003) er en gennemgående barriere for fagbevægelsens virke og for gennemførelsen af bl.a. ligestillingspolitikker, at tendensen på arbejdsmarkedet er, at strukturelle vilkår individualiseres. Dette indebærer, at det enkelte individ i stigende grad gøres ansvarlig for sin egen succes eller mangel på samme. De strukturelle problemer ses derfor som et individuelt problem, idet alt i princippet kan lade sig gøre – uanset køn og arbejdsvilkår. Om dette skriver Andersen:

[Dermed kan det] at få en "stor" familie opfattes som et valg, der indebærer fravalg i forhold til arbejdslivet, frem for som en uretfærdighed, der strukturelt via politiske fællesskaber burde ændres på – skabes bedre rammer for (Andersen, 2003:3).

Dermed gøres det enkelte individ ansvarlig for sin egen succes eller mangel på samme, hvilket fjerner

fokus fra "politisk" intervention og løsningsmodeller. Skylden tillægges det enkelte individ i stedet for de strukturer, der fungerer som en barriere for ligestillingen.

Formelle barrierer

De formelle barrierer for kvinders deltagelse i fagligt arbejde kan fx bestå af, hvem den daglige ledelse er, og den form for ledelsesstil, der praktiseres på den enkelte arbejdsplads. Derudover kan de nedskrevne regler og politikker på arbejdspladser og i fagbevægelsen have betydning for kvinders muligheder for og deltagelse i fagligt arbejde. Ligeledes kan fx møde- og kursus-tidspunkter forventes at have betydning for, om kvinder finder det attraktivt og muligt at deltage i fagligt arbejde. Hvis kvinderne har hovedansvaret for familien, kan det være svært at deltage i lange møder efter arbejdstid eller deltage i møder, der er placeret geografisk langt fra kvindens bopæl. Mødeindholdet samt den traditionelle mødekultur med lange borde, talerstole og aftenmøder (jf. Borchorst, 2003) kan ligeledes have betydning for, om kvinder finder det muligt, interessant og relevant at deltage i faglige møder.

Kulturelle barrierer

Sidst, men ikke mindst eksisterer der kulturelle barrierer, der kan

medvirke til, at så få kvinder er fagligt aktive på et højere niveau end det lokale (tillidsrepræsentant-niveauet). Reproduktion af de traditionelle kønsforestillinger hos både mænd og kvinder kan fx være hæmmende for kvinders deltagelse i fagligt arbejde. Undersøgelser har vist, at der er ganske klare og fastgroede forestillinger om, hvad henholdsvis mænd og kvinder er gode til – dvs. hvilke forventninger der er til de to køns kompetencer (fx Hjermov, 1997; Hansen & Hjermov, 2000). Ofte forbindes kompetencerne knyttet til det at være fagligt aktiv med kompetencer, der traditionelt opfattes som maskuline, hvilket på forhånd kan udelukke en del kvinder fra at vælge at deltage i fagligt arbejde. Disse problemstillinger beskrives i kapitel 4.

Yderligere en kulturel barriere kan være, at valget til de forskellige faglige udvalg ofte foregår som indirekte valg i lukkede processer, hvor mænd vælger mænd og dermed automatisk udelukker kvinder fra deltagelse i de pågældende udvalg (Alvesson & Billing, 1989).

Da vi arbejder ud fra en antagelse om, at mange af barriererne eksisterer på arbejdspladsniveauet og bl.a. skyldes de strukturelle vilkår, der er på det danske arbejdsmarked, vil disse centrale temaer for

undersøgelsen blive beskrevet i det nedenstående og vil ligeledes blive uddybet og beskrevet på baggrund af empirien i kapitel 6.

Det fleksible, moderne arbejde

Det moderne arbejde er kendetegnet ved en stor grad af tidsmæssig fleksibilitet, en stor grad af uforudsigelighed, stort individuelt ansvar m.m. (jf. Holt m.fl., 2006; Andersen, 2004). Dette medfører, at arbejdsmarkedet og arbejdsgiverne stiller krav til medarbejderne om, at de bl.a. skal være tidsmæssigt fleksible og hele tiden skal kunne tilpasse sig arbejdets indhold.

Ifølge Richard Sennett levner den fleksible kapitalisme ikke meget plads til fællesskaber og at opbygge tillidsrelationer mellem medarbejderne samt mellem medarbejderne og ledelsen (jf. Andersen, 2004:28).

På mange arbejdspladser er der indført selvstyrende grupper, hvor medarbejderne i små enheder har ansvaret for tilrettelæggelsen af deres produktion samt for uddelegeringen af deres arbejdsopgaver. Dette kan virke på den ene side befriende for den enkelte medarbejder, der får mere indflydelse på sit eget arbejde, men kan på den anden side også fungere som en ny kontrolinstans, hvor kolleger inden

for samme enhed eller selvstyrende gruppe kontrollerer eller overvåger hinanden. Medarbejderne kan derfor føle sig pressede til at opretholde et højt arbejdstempo, for at gruppen som helhed når den ønskede produktionsmængde. Dette kan ændre bl.a. arbejdsidentiteten og den enkelte medarbejders identifikation med sit arbejde (Andersen, 2004). Det er derfor interessant at undersøge, om det moderne, fleksible arbejde kan være en af årsagerne til den manglende faglige organisering af kvinderne og medlemmerne generelt. Dette analyseres og beskrives i kapitel 6.

De positive sider ved arbejdet i de moderne organisationer er ofte, at arbejdet består af udviklende og udfordrende opgaver, der giver den enkelte medarbejder et stort ansvar og en høj grad af selvbestemmelse i forhold til tilrettelæggelsen af arbejdet og arbejdstiden. Dette medfører dog, at den enkelte medarbejder føler sig ansvarlig for den øgede intensivering af arbejdet, hvilket fører til en stigning i antal arbejdstimer samt fører til problemer med at afgrænse arbejdslivet fra familielivet (Holt m.fl., 2006).

Sammenkoblet med, at det hovedsageligt er kvinder, der benytter sig af (eller forventes at benytte sig af) virksomhedernes familievenlige

tiltag (såsom hjemmearbejdsplads, flekstid mv.) kan man frygte, at det moderne, fleksible arbejde medfører, at kvinder bliver stillet ringere på arbejdsmarkedet i de kommende år, når det fleksible arbejde er alt det, som det familievenlige arbejde ikke er (Holt m.fl., 2006).

Det at kunne tilbyde en tidsmæssig fleksibilitet på sin arbejdsplads bliver en del af konstitueringen af den nye kønsarbejdsdeling. Det er dog ofte arbejdspladsens behov, der er i fokus fra ledelsens side. Dermed ekskluderer den tidsmæssige fleksibilitet kvinder fra visse job og jobfunktioner, fordi mange kvinder stadig har hovedansvaret for familien og derfor ikke kan yde den påkrævede tidsmæssige fleksibilitet på arbejdspladsen (Holt m.fl., 2006).

De øgede krav om tidsmæssig fleksibilitet samt medarbejdernes øgede ansvar kan derfor forventes at levne meget lidt plads til fællesskabsorientering, identitetsdannelse og solidaritet på arbejdspladsen. Og det kan dermed afholde forbundenes medlemmer fra at engagere sig i det faglige arbejde, fordi arbejdsmarkedets nye krav ikke levner meget overskud til andre opgaver. Derudover kan det specielt for kvindernes vedkommende antages, at deres manglende tidsmæssige fleksibilitet påvirker de-

res muligheder for og vilje til at engagere sig i fagligt arbejde.

Udviklingen hen imod et mere fleksibelt arbejde kan formentlig have forskellige konsekvenser for kvinders og mænds engagement i fagligt arbejde. Hvis man befinder sig på en arbejdsplads, hvor individualiseringen af ansvaret er en realitet, vil man på den ene side kunne forvente et mindre engagement netop på grund af individualiseringen og det øgede arbejdspress. På den anden side vil et sådan arbejde kunne føre til en langsom tilnærmelse til en karriereorientering, hvilket vil kunne give et øget fagligt engagement på grund af den personlige og faglige udvikling, der kan ligge i et sådant engagement. Befinder man sig derimod på en traditionel arbejdsplads med traditionelt lønarbejde, så vil man også her kunne forestille sig to forskellige scenarier. Et fagligt engagement er en del af det at opfatte sig som lønarbejder, og det faglige engagement kan på den ene side til og med give både personlig udvikling og frirum. På den anden side vil netop lønarbejderbevidstheden få nogle til at fravælge det faglige engagement, fordi fritiden fx prioriteres højere.

De to valgte cases – TL og NNF – er som skabt til at belyse ovenstående

tema, idet medlemmer af TL er nærmere på det, man kan kalde et fleksibelt arbejde, mens medlemmerne af NNF i langt højere grad har mere traditionelt lønarbejde. På længere sigt må man dog formode at begge forbunds medlemmer nærmer sig det fleksible arbejde.

Kvinder og mænds vilkår og adfærd på arbejdsmarkedet

Den horisontale kønsarbejdsdeling på arbejdsmarkedet indebærer, at mænd og kvinder har forskellige arbejdsfunktioner på samme hierarkiske niveau på en arbejdsplads. Dette medfører, at de to køn får forskellige oplevelser af deres tilhørsforhold til arbejdspladsen.

Ifølge Krøjer er den måde, medarbejderne indgår i arbejdslivet på, deres placering samt deres relationer til kollegerne afgørende for, hvad de får lyst til at gøre og være på deres arbejdsplads (Krøjer, 2003).

Den horisontale kønsarbejdsdeling, hvor kvinder og mænd laver noget forskelligt på den samme arbejdsplads, kan derfor medføre, at kvinders relationer til kollegerne samt deres tilhørsforhold til arbejdspladsen kan være forskellige fra mændenes oplevelser på samme arbejdsplads. Ifølge denne tankegang kan mænds og kvinders forskellige arbejdsfunktioner have

betydning for, om en medarbejder fx vælger at blive fagligt aktiv på sin arbejdsplads.

Det er dog for simpelt at tale om kvinders vilkår og interesser på arbejdsmarkedet som et samlet hele, da der er stor forskel på kvinders arbejdsmarkedserfaringer. Der er imidlertid visse sammenfaldende interesser, der gælder for de fleste kvinder, og som fagbevægelserne, ifølge Munro, bør interessere sig for (Munro, 2001:458).

Tidligere undersøgelser af kønnenes vilkår på arbejdsmarkedet viser fx, at kvinderne (uanset fag og niveau) oftere end mændene har rutinepræget arbejde, samt at mændene får de mere prestigegivende, udviklende og udadvendte arbejdsopgaver. Kvinder har ligeledes oftere end mænd job, der ikke indgår i et karriereforløb. De har dermed i en karrieremæssig blindgyde, der afspærrer af de såkaldte glaslofter og glasvægge.

Derudover viser undersøgelserne, at kvinderne ofte fokuserer på andre ting end deres mandlige kolleger. Kvinderne fokuserer i højere grad end mændene på at få hele arbejdspladsen til at fungere, de føler sig ansvarlige for at løse flaskehalsproblemer på arbejdspladsen, og de føler sig ansvarlige for at få

arbejdsopgaverne gjort færdige til tiden. Dette er funktioner, der ikke umiddelbart giver kvinderne point eller højere løn i en karrieresammenhæng, og ifølge Korremann (1988) er det svært for kvinderne at forstå, at det at gøre sig synlig på arbejdspladsen er vigtigere end at sørge for, at virksomhedens produkter eller ydelser er i orden.

Mændene forstår derimod at synliggøre sig gennem overarbejde og rejser om aftenen, hvormed de beviser deres interesse for virksomheden. Samtidig indgår overarbejde og rejser som en del af mændenes indbyrdes konkurrence om pladserne højere oppe i hierarkiet (Korremann, 1988:41). Mændene investerer dermed meget "face time" for at udtrykke deres engagement i arbejdet (Rutherford, 2001).

Kvinderne lægger vægt på, at deres arbejde skal være meningsfyldt, og at de har gode relationer til deres kolleger. Samtidig er det vigtigt for kvinderne at have et godt familieliv og at have tid til at dyrke udadvendte aktiviteter i fritiden.

Kvindernes familieforpligtelser fører ofte til, at de har dårligere muligheder for at gøre sig positivt bemærkede på arbejdspladsen ved at stille op i forskellige udvalg, skabe et betydningsfuldt netværk, være

geografisk mobile mv., for at kunne opbygge en karriere (Hebson & Rubery, 2004).

Kvinderne skaber og bruger i mindre grad end mændene uformelle netværk til at øge deres forfremmelsesmuligheder. I stedet er deres forfremmelsesmuligheder ofte afhængige af, at deres chef bakker dem op (Korremann, 1988).

Usynlige glaslofter eller glasvægge

Kvinderne er generelt set godt repræsenterede på arbejdspladsniveauet i LO-fagbevægelsen som sikkerhedsrepræsentanter og tilidsrepræsentanter (jf. kapitel 3). Der er dog en generel underrepræsentation i det faglige arbejde i LO-fagbevægelsen, som tyder på, at kvinderne støder på såkaldte glaslofter, der spærrer eller hæmmer vejen opad i det faglige hierarki.

Glasloft er en meget anvendt metafor i kønsforskningen for det forhold, at kvinder ofte kun når til et vist niveau i en organisations hierarki (Bendl & Schmidt, 2005; Hebson & Rubery, 2004; Holt m.fl., 2004; Holt m.fl., 2006).

Nyere undersøgelser viser, at selv om disse glaslofter er ikke-eksisterende eller forsvindende små i især nyere organisationer, bliver de er-

stattet af såkaldte glasvægge (Bendl & Schmidt, 2005; Hebson & Rubery, 2004).

Med begrebet glasvægge menes, at barrieren ikke nødvendigvis behøver at opstå opadtil i hierarkiet, men lige så vel kan opstå horisontalt i form af en glasvæg mellem personer på samme hierarkiske niveau i en organisation. Meyerson & Fletcher (2000) beskriver det således:

It's not the ceiling that's holding women back; it's the whole structure of the organizations in which we work: the foundation, the beams, the walls, the very air. The barriers to advancement are not just above women, they are all around them (Meyerson & Fletcher, 2000:136, citeret i Bendl & Schmidt, 2005:1)

I modsætning til glasloftsmetaforen har glasvægsmetaforen reference til en "gatekeeper" eller en "diskriminator", hvormed glasvæggen eksisterer på grund af nogens vilje og personlige interesser og håndteres gennem nogle strukturelle karakteristika og forhold (Bendl & Schmidt, 2005:17).

For at overskride glasvæggens grænseflader skal man besidde eller kende de relevante koder. Disse koder kan fx være: køn, alder, religion, etnisk baggrund, uddannelse, rigdom, sproget og social kapital.

Ifølge Bendl & Schmidt kan stort set alle glasvægge gennembrydes. Dette kan ske gennem viden, kreativitet og udholdenhed. I modsætning hertil kan glaslofterne kun gennembrydes ved at blive slået i stykker (Bendl & Schmidt, 2005:18).

Tilstedeværelsen af usynlige glaslofter og glasvægge medfører, at kvinder og mænd ofte følger forskellige karriereveje, hvor kvinder bliver udelukket fra mænds karriereveje (og de muligheder disse indebærer), mens mænd ikke er udelukket fra kvinders karriereveje (Holt m.fl., 2006).

Undersøgelsens analyseramme

Hensigten med denne undersøgelse er at identificere de glaslofter og glasvægge, der fungerer som barrierer (formodentligt strukturelle, formelle og kulturelle) for, at flere kvinder er fagligt aktive. Dette gøres bl.a. ved at søge at belyse og analysere, hvorvidt ovenstående tematikker og problemstillinger har betydning for kvinders deltagelse i fagligt arbejde.

I kapitel 3 belyses den konkrete status for ligestillingen i LO, TL og NNF, samt hvorvidt det tidligere og pågående arbejde i de to forbund skaber barrierer eller muligheder for kvinders deltagelse i fagligt arbejde.

I kapitel 4 analyseres, hvorvidt reproduktionen af traditionelle kønsforestillinger er hæmmende for kvinders deltagelse i fagligt arbejde. Herunder analyseres det om denne undersøgelse, ligesom tidligere undersøgelser, kan påvise, at kompetencerne og kvalifikationerne knyttet til det at være fagligt aktiv svarer til kønsstereotype, maskuline kompetencer og kvalifikationer og dermed kan udgøre en kulturel barriere for kvinders deltagelse i fagligt arbejde.

I kapitel 5 analyseres det, hvorvidt kvinder og mænd håndterer deres roller som fagligt aktive forskelligt. Det analyseres også, hvori forskellene på at være tillidsrepræsentant og afdelingsformand består, og det undersøges, om der eksisterer et glasloft, der hæmmer kvindernes mobilitet mellem arbejdspladsniveauet som tillidsrepræsentant og lokalafdelingsniveauet som afdelingsformand. Dette glasloft kan fx tænkes at bestå i, at kvinder prioriterer anderledes end mænd, som tidligere arbejdsmarkedsundersøgelser viser, og/eller det kan bestå i, at kvinderne er mindre tidsmæssigt fleksible end mændene.

Hvis man vil gøre noget ved den manglende ligestilling, er det vigtigt, at man ikke udelukkende kon-

centrerer sig om de glaslofter, som kvinderne vil være nødt til at sprænge. Man er også nødt til at fokusere på de "ugæstfrie gulve", som kvinderne befinder sig på (Hebson & Rubery, 2004:221). Denne tankegang er integreret i denne undersøgelse, hvor der ikke kun fokuseres på, hvilke forhold der opadtil i hierarkiet hindrer, at flere kvinder inkluderes i det faglige arbejde, men også fokuseres på de steder (de gulve), hvor kvinderne allerede befinder sig. Et af de gulve, der fokuseres på, er arbejdspladsniveauet, som belyses i kapitel 6. I dette kapitel undersøges det, om arbejdsvilkårene og kønsarbejdsdelingen på arbejdspladserne har betydning for kvinders deltagelse i fagligt arbejde. Det undersøges fx, om det moderne, fleksible arbejde kan være en af årsagerne til kvinders manglende faglige organisering, og om de øgede krav på arbejdsmarkedet generelt medfører et mindre overskud til fagligt arbejde, eller om det omvendte er tilfældet – om det moderne fleksible arbejdet kan virke befordrende på deltagelse i det faglige arbejde. Det undersøges ligeledes, om kvinder og mænds forskellige arbejdsfunktioner har betydning for, om de bliver fagligt aktive på deres arbejdsplads.

I kapitel 7 undersøges det, hvorvidt samspillet mellem køn, fagligt

arbejde og arbejdsliv prioriteres og forvaltes af mænd og kvinder. Det belyses, om konflikter mellem arbejdsliv, familieliv og fagligt arbejde påvirker kvinders muligheder for at engagere sig fagligt, og om kønsforskellene mellem kvinder og mænd er blevet mindre, så deres prioriteringer af familieliv, arbejdsliv og fagligt arbejde har nærmet sig hinanden, eller om kønsforskellene stadig lever i bedste velgående.

Dermed belyser undersøgelsen samlet set de barrierer (glaslofter eller glasvægge), der kan virke hæmmende, og de muligheder, der kan virke fremmende for, at flere kvinder bliver fagligt aktive på de højere niveauer i LO-fagbevægelsen.

3 LO-FAGBEVÆGELSEN OG DE TO MEDVIRKENDE FORBUND

Indledningsvist ser vi på den nuværende status for ligestillingen i LO-fagbevægelsen samt for de to medvirkende forbund NNF og TL. Hermed bliver forskellene i kvindernes relative deltagelse i det faglige arbejde i de to forbund tydelig. Dernæst beskriver vi de to forbund mere generelt, herunder forbundenes stiftelse og historie, kvindernes indflydelse og historie i forbundene samt forbundenes generelle medlemssammensætning. Omdrejningspunktet vil være at belyse, hvilken udvikling de to forbund har været igennem, og på hvilke punkter forbundene adskiller sig fra hinanden, hvad angår kvindernes deltagelse i fagligt arbejde, medlemmernes baggrunde mv.

Ligestillingsresultater i LO-fagbevægelsen, TL og NNF

Det følgende er en beskrivelse af relevante resultater fra LO's nyeste ligestillingsregnskab, der er en opgørelse af ligestillingens omfang i LO og forbundene i 2005.

Tabel 2 giver en oversigt over status for de faglige kvinders repræ-

sentation i TL og NNF opgjort som andelen af en lige repræsentation. Der er lige repræsentation i et forbund, når kvinder og mænd udgør samme andel af de styrende politiske organer og udvalg, som de udgør af medlemmerne i forbundet.

Udgør kvinderne fx 41 procent af medlemmerne, som de gør i TL, skal de ved lige repræsentation også udgøre ca. 41 procent af medlemmerne i forretningsudvalg, hovedstyrelse mv. I tabel 2 svarer lige repræsentation til 100 procent. Jo tættere på 100 procent, jo tættere er forbundet på en lige repræsentation, uanset om kvindeandelen er stor eller lille blandt medlemmerne (LO, 2006). Kvindernes medlemsandel i NNF udgjorde i 2005 34 procent.

Som det ses af tabel 2, er der stor forskel på den kvindelige repræsentation af fagligt aktive i TL og NNF. NNF's kvinder er underrepræsenterede på alle faglige niveauer. Den største kvindelige repræsentation er på tillidsrepræsentant- og sikkerhedsrepræsentantniveau. Derimod sidder der ingen kvinder i for-

Tabel 2		
Status for kvinders repræsentation i TL og NNF i 2005.		
Opgjort som procent af lige repræsentation		
	TL	NNF
Forretningsudvalg	67	0
Hovedbestyrelse	111	45
Forbundets seneste kongres	116	59
Afdelingsformænd	140	11
Afdelingsnæstformænd	60	22
Tillidsrepræsentanter	112	59
Sikkerhedsrepræsentanter	106	72

Kilde: LO's ligestillingsregnskab 2005 (LO, 2006)

retningsudvalget, og kvindeandelen på afdelingsformandsniveau svarer kun til 11 procent af, hvad den ville være ved lige repræsentation.

For TL's vedkommende er det modsatte tilfældet, idet kvinderne er overrepræsenterede på mange af de faglige niveauer. Dette gælder for Hovedbestyrelsen, den senest afholdte kongres, afdelingsformænd, tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter. Den største overrepræsentation findes på afdelingsformandsniveau, hvor kvinderne er overrepræsenterede med 40 procent i forhold til, hvad den ville være ved lige repræsentation. Dette er et helt usædvanligt resultat i forhold til den generelle tendens i LO-fagbevægelsen. Kvinderne er

dog underrepræsenterede i TL's forretningsudvalg samt blandt afdelingsnæstformændene, og det er derfor vigtigt, at TL viderefører deres gode erfaringer med ligestilling i det faglige arbejde.

LO's ligestillingsregnskab viser, at der generelt i LO's forbund og LO er en underrepræsentation af kvinder, hvilket er illustreret i tabel 3 i form af en opgørelse over, hvor mange kvinder der mangler på de forskellige poster, for at der kan være tale om lige repræsentation.

Af tabel 3 fremgår det, at der samlet set mangler 3.170 kvinder på de forskellige poster, førend der er tale om lige repræsentation i LO-fagbevægelsen.

Tabel 3**Kvindens underrepræsentation i forbund og LO. Opgjort efter antal kvinder, der mangler i de forskellige faglige positioner**

Positioner i forbund og LO	Antal kvinder, der mangler
Forbundsformænd	4
Næstformænd	2
Forretningsudvalg ¹	19 (LO=3)
Hovedbestyrelser ¹	91 (LO=8)
Forbundenes egne kongresser	196
LO-kongres	139
LO-udvalg	32
Afdelingsformænd	67
Afdelingsnæstformænd	35
LO-afdelingsformænd	41
LO-afdelingsnæstformænd	13
Tillidsrepræsentanter	1.112
Sikkerhedsrepræsentanter	1.419

¹ Ved Forretningsudvalg og Hovedbestyrelser er LO medregnet.

Kilde: LO's ligestillingsregnskab 2005 (LO, 2006:22)

I det nedenstående bliver TL og NNF nærmere beskrevet, hvad angår deres stiftelse, kvindernes historie i forbundene samt de to forbunds medlemssammensætning. Dette giver et indblik i noget af den kontekst, der danner rammerne for medlemmernes faglige engagement og muligheder i de to forbund.

Teknisk Landsforbund

TL blev stiftet i 1919 af en gruppe ingeniører. Indtil 1950'erne udgjor-

de teknikumuddannede ingeniører og konstruktører hovedstammen af TL's medlemmer. Mange ingeniører og konstruktører faldt dog fra på grund af standsforeningen Ingeniør-Sammenslutningens appel til dem. TL's eksistens blev dog reddet af den fremvoksende gruppe af såkaldte mellemteknikere.

Med den ændrede medlemsskares kortere uddannelsesbaggrund blev TL knyttet nærmere til den øvrige fagbevægelse. TL fik efterhånden

en mere markant fagpolitisk profil og blev et "rigtigt" fagforbund (Schoop, 1990). Dermed nærmede TL sig arbejderne mere, i stedet for som tidligere at være blevet opfattet som et funktionærforbund (Schoop, 1990).

TL har siden stiftelsen lagt vægt på ikke at have et partipolitisk tilhørsforhold og har derfor ikke et overordnet, ideologisk udgangspunkt for arbejdet.

Kvindernes historie i TL

I 1920 udgjorde kvinderne 3 procent af medlemmerne i TL, mens de i slutningen af 1980'erne udgjorde lidt over 40 procent. Det var i bunden eller på mellemniveauet af teknikernes hierarki, at størstedelen af kvinderne fandtes.

I slutningen af 1980'erne udgjorde kvinderne 75 procent af TL's teknikergruppe, der består af tekniske tegnere og assistenter (og senere også af tekniske designere), som er de tre største uddannelsesgrupper i TL.

Først i begyndelsen af 1970'erne kommer kvinderne ind i det faglige arbejde i TL – typisk som kontaktpersoner for afdelingernes tekniske tegner- og tekniske assistent-udvalg. På repræsentantskabsmødet i 1971 var langt under 10 procent af de delegerede kvinder, og først i 1974 fik

Hovedbestyrelsen i TL sit første kvindelige medlem. I 1978 blev den samme kvinde også den første kvinde i TL's forretningsudvalg.

TL nedsatte i 1977 et ligestillingsudvalg, som hørte til blandt de første i fagbevægelsen. I 1989 blev dette udvalg åbnet for mandlige medlemmer, og fra kun at have beskæftiget sig med kvindeanliggender blev målet i stedet at skabe ligestilling for alle mindretal og diskriminerede medlemsgrupper. Dette ligestillingsudvalg er dog senere blevet nedlagt, idet man mente, at man havde nået målsætningen om at få skabt bedre forhold for kvinderne i TL.

I 1986 fik TL's mange kvinder større indflydelse i TL, idet 7 af hovedbestyrelsens 29 pladser ved kongressen blev besat af kvinder. Dette var dog stadig ikke en lige repræsentation, idet kvinderne udgjorde 40 procent af medlemmerne. I oktober 2000 fik TL sin første kvindelige forbunds næstformand, som dog fratrådte posten midt i kongresperioden i 2003. Derefter fik TL endnu en kvindelig forbunds næstformand, der fungerede et år fra 2004 til 2005, hvor hun ligeledes fratrådte posten som forbunds næstformand midt i kongresperioden. Det har ikke været muligt at få en officiel forklaring på de to næstformænds afgang.

Medlemssammensætningen i TL

TL er i 2006 en fagbevægelse for 32.000 teknikere, konstruktører og designere. Teknikernes og designernes uddannelsesbaggrund fordeles sig inden for 16 forskellige uddannelsesområder, og de er ansat inden for ca. 50 forskellige brancher. TL's medlemsskare er derfor meget heterogen.

Ca. 10 procent af medlemmerne er offentligt ansatte. En tredjedel af medlemmerne er tekniske assistenter, tekniske tegnere eller tekniske designere, der udgør den største medlemsgruppe i TL. En tredjedel af medlemmerne er ledere eller mellemledere. Medlemmernes gennemsnitsalder er godt 40 år, og kvinderne udgør som tidligere nævnt 41 procent af medlemmerne i 2005.

TL har 13 lokalafdelinger, der varierer i medlemsstørrelse fra ca. 1.000 til 3.000 medlemmer. Syv af afdelingerne har i 2006 kvindelige afdelingsformænd. Alle de kvindelige afdelingsformænd er uddannede teknikere. TL er det eneste forbund i LO-fagbevægelsen, der i 2005 har en overrepræsentation af kvinder blandt afdelingsformændene. Afdelingsformændene er valgt og arbejder på fuld tid i lokalafdelingerne for en periode på fire år og har derfor opsagt deres gamle job.

Afdelingsnæstformændene er ikke aflønnede af lokalafdelingerne (dog er der en enkelt undtagelse), men bibeholder deres normale job. For dem foregår det faglige engagement således på fritidsbasis.

Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet

NNF blev stiftet i 1980 og er en sammenslutning af Tobaksarbejderforbundet i DK, Bageri-, Konditori- og Mølleriarbejdernes Forbund, Dansk Slagteriarbejderforbund, Sukkervare- og Chokoladearbejderforbundet samt fra 1983 også Mælkeri-industriarbejder Forbundet. NNF organiserer altså ufaglærte og faglærte lønmodtagere i nærings- og nydelsesmiddelindustrien og har i dag 25 lokalafdelinger på tværs af de fem brancheområder (bager, slagter, mejeri, sukker- og chokoladeindustrien samt tobaksindustrien). I 2006 er to ud af de 25 afdelingsformænd kvinder.

Afdelingsbestyrelserne er sammensat, så alle fem brancheområder er repræsenterede i afdelingerne. Dog skal brancheområdet være på mindst 15 medlemmer i det pågældende område for at være repræsenteret i afdelingsbestyrelsen. Afdelingerne har som minimum to fastansatte personer, som er afdelingsformanden samt en afdelingskasserer.

I modsætning til TL har NNF fra starten haft et partipolitisk tilhørsforhold, idet de støtter Socialdemokraterne og arbejderbevægelsens værdier. Ved NNF's kongres i 2004 blev det præciseret, at NNF skulle fortsætte sit samarbejde med Socialdemokraterne, og et forslag om, at SF skulle have tilsvarende status, blev forkastet med stor majoritet (Poulsen, 2005).

Kvindernes historie i NNF

En tredjedel af NNF's medlemmer er kvinder. NNF-kvinderne bliver i højere grad end NNF-mændene ramt af arbejdsløshed. For hver ledige mand er der to ledige kvinder. Kvinderne i NNF er dermed en særligt udsat gruppe.

Det er ikke muligt at få oplysninger fra NNF om, hvorvidt andelen af kvinder er større blandt de ufaglærte NNF-medlemmer end blandt de faglærte NNF-medlemmer. Formodningen fra en forbundssekretær fra NNF er dog, at der blandt de faglærte NNF-medlemmer er flest mænd.

NNF værner om princippet om lige løn for lige arbejde uanset køn, men om der faktisk er ligeløn for NNF'ere, er svært at give et entydigt billede af, da overenskomstlønnen ofte er påvirket af brancheforskelle og geografi og er sam-

menst af grundløn, akkorder og tillæg (NNF, 2006a).

Tilbage i 1988 havde NNF et ligestillingsudvalg, som siden hen er blevet nedlagt. Man oprettede derefter et ligebehandlingsudvalg, der ikke kun skulle beskæftige sig med ligestilling, men også skulle beskæftige sig med integration, idet der blandt NNF's medlemmer er en stigende andel med anden etnisk baggrund end dansk.

Ligebehandlingsudvalget blev nedlagt på NNF's sidste kongres i 2004, fordi man ønskede et samlet målprogram i stedet for handlingsplaner for hvert enkelt af NNF's indsatsområder. Af NNF's målprogram 2004-2008 fremgår det, at ligebehandling ikke skal være et særskilt indsatsområde, men derimod skal være en naturlig del af alle NNF's arbejdsområder, idet man vil fokusere på, at forskelligheder mellem kønnene er en styrke og ikke en svaghed (NNF, 2004), og NNF's hovedbestyrelse ville herefter igangsætte et projekt, der skulle sætte fokus på ligebehandlingen inden for NNF.

Medlemssammensætningen i NNF

I løbet af de senere år har NNF oplevet et faldende medlemstal. Dette skyldes bl.a. lukning af virksom-

heder, udflagning af arbejdspladser samt hårde rationaliseringer med ny teknologi i alle brancherområder. I 2006 er medlemstallet på ca. 36.000 medlemmer.

NNF's medlemmer udgør en del af den mest udsatte gruppe på arbejdsmarkedet, idet de har en meget kort eller ingen uddannelse og kan have svært ved at læse, regne og skrive, og dermed er de en del af den målgruppe, der har størst behov for mere voksen- og efteruddannelse i fremtiden, så de kan klare arbejdsmarkedets stigende krav (NNF, 2006b). NNF har en stigende andel medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk, og 34 procent af medlemmerne er kvinder.

NNF's arbejdspladser er af meget forskellig størrelse. Nogle har fx 1.500 ansatte, mens andre kun har 35 ansatte – alt efter branche. Tobaksområdet og sukker/chokolademarkedet har en lille overvægt af kvindelige medarbejdere. Mejeriområdet og bager/møllerområdet har en lille overvægt af mandlige medarbejdere, mens slagteri/forædlingsområdet har en stor overvægt af mænd.

Effekten af en politisk målsætning om ligestilling

Af ovenstående beskrivelser af TL og NNF fremgår det, at ligestilling

ikke længere er et særskilt indsatsområde i forbundene, men derimod ønskes medtænkt i alt, hvad man gør i de to forbund – hvilket i høj grad minder om LO's mainstreamingstrategi.

Men en ting er dog, om der formelt set er formuleret en ligestillingspolitik eller mainstreamingstrategi eller ej. Noget andet er, hvilken virkning en sådan politik eller strategi har på den generelle opbakning til ligestilling i forbundene. På dette punkt viser undersøgelsen, at der er betydelige forskelle på TL og NNF.

Teknisk Landsforbund

I TL har man som beskrevet i ovenstående haft en lang tradition for, at kvinderne er en integreret og respekteret del af forbundet, hvilket flere medlemmer af TL beskriver som en af årsagerne til, at relativt mange kvinder er fagligt aktive på alle niveauer i TL. En kvindelig tilidsrepræsentant siger fx:

Jeg har altid følt, at i TL var kvinder respekteret lige så højt som mænd. Og det føler man ikke altid på en arbejdsplads. Men den ånd har svævet over systemet her i TL, hvilket sikkert også er medvirkende til, at vi står fint i LO's ligestillingspolitiske regnskab [...] Og det har så vist sig inden for forbundet også, at der har man haft respekt for kvinderne lige så vel som

for mændene; det har jeg i hvert fald følt (Kvindelig tillidsrepræsentant, TL).

Denne oplevelse af en stor accept af kvindernes tilstedeværelse i TL deles ligeledes af de interviewede afdelingsformænd, der beretter om, at en tidligere forbundsformand var meget aktiv og opmærksom på at opfordre kvinderne til at stille op til hovedbestyrelsen mv. Han sørgede ligeledes for, at der var et forum, hvor de fagligt engagerede kvinder kunne mødes, udveksle erfaringer og danne uformelle netværk. Om dette fortæller en kvindelig afdelingsformand fra TL:

Han syntes, at det var en rigtig god idé, at vi dannede netværk. Og jeg tror faktisk, at det er derfor, der er så mange kvinder i dag. Den er der ikke mere, den der klub, og der er kommet nye til, men der var plads til os, og vi fik lov til at være der. Og når ens forbundsformand på den måde understøtter det, så giver det også noget rygrad til de piger: "Det er rigtig godt, vi er her, han har brug for os". Så han havde lidt sin hemmelige mission om at: "De skal bare tages på en anden måde, for de har jo holdningerne, de skal også bare mase lidt på!", og det fungerede altså. [...] Så det har aldrig været noget, vi sådan har sloges meget med. Det har bare været naturligt, at vi var der (Kvindelig afdelingsformand, TL).

Ud over at formanden for TL på den måde gødede jorden for at få kvinderne ind på nogle centrale poster i TL, spirede der også et engagement op nedefra, i og med at teknikerne (tekniske assistenter og tegnere, som er en medlemsgruppe, der især består af kvinder), ønskede at opnå mere indflydelse i TL, end de havde haft tidligere:

Vi var nogle piger i 1980'erne, som sad i et udvalg for tekniske assistenter og tegnere. Der var også nogle mænd med, og vi var meget aktive. Vi sagde til hinanden på et tidspunkt, at: "Vi vil have indflydelse i den her organisation, den består af alt for mange mænd, og alt for mange bygningskonstruktører. De har alt for meget at skulle have sagt, for der er mange flere af os, vi vil simpelthen i hovedbestyrelsen." Efter nogle år var to af mændene og fire af pigerne fra det gamle udvalg pludselig i hovedbestyrelsen, selvom ingen af dem var formænd på det tidspunkt. Men det er nogle af dem så i dag, og mange af dem er tekniske assistenter (Kvindelig afdelingsformand, TL).

Denne kvindelige afdelingsformand påpeger dermed, at teknikernes målsætning om at opnå indflydelse i hovedbestyrelsen havde som sidegevinst, at det også fremmede andelen af kvinder, og var medvirkende årsag til, at der er relativt mange kvinder, der er fagligt aktive i TL i dag.

Det er derfor naturligt, at en stor andel kvinder deltager i fagligt arbejde i TL, selvom kønsligestilling ikke er et aspekt, man beskæftiger sig særskilt med i særligt mange lokalafdelinger eller i hovedbestyrelsen, når der skal nedsættes bestyrelser, politiske udvalg mv.

Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet

I modsætning til i TL har der i NNF været en langt mindre generel opbakning til at få flere kvinder ind på de faglige poster. De tidligere ligestillings- og ligebehandlingsudvalg har ikke haft stor succes med at få integreret kvinderne i fagligt arbejde, og en afdelingsformand fortæller om en tidligere forbundskongres, hvor ligebehandlingen blev latterliggjort til stor morskab for de delegerede:

Jeg husker meget tydeligt en kongres, hvor ligebehandling faktisk blev latterliggjort, hvor jeg mener, det var nogle piger fra Ålborg, der gik op i helt lårkort og så videre, og gik op og latterliggjorde det her ligebehandlings... og folk grinede af det. Men jeg tror, der er lang vej endnu (Kvindelig afdelingsformand, NNF).

NNF's tidligere ligebehandlingsudvalg er som nævnt erstattet af få linjer i NNF's målprogram for 2004-2008, og der er ingen særskilt politik på området, hvilket ifølge

en interviewperson skyldes, at man i NNF's top ikke har udvist den store interesse for problemstillingen:

Der sidder nogen i NNF's top, som måske ikke har den store interesse i emnet, for "Det går jo meget godt". Det er måske både hovedbestyrelsen, den daglige ledelse og forretningsudvalget (Forbundssekretær, NNF).

Denne opfattelse bekræfter en mandlig afdelingsformand, idet han mener, at man fra NNF's Hovedbestyrelses side ikke gør noget for at involvere kvinderne mere i det faglige arbejde. Han fremhæver ligeledes, at frasorteringen af kvinderne allerede sker ude på de enkelte arbejdspladser, hvor relativt flere mænd end kvinder er tillidsrepræsentanter.

Den lave kvindelige repræsentation i NNF giver indimellem det problem, at når der skal indstilles repræsentanter til forretningsudvalg og hovedbestyrelse, er det svært at opfylde en målsætning om en vis andel af kvindelige repræsentanter:

Det er pisseirriterende, fordi man i nogle situationer måske rent faktisk skal forsøge at finde en kvinde, som man kan være betænkelig ved opfylder kvalifikationerne, hvis man nu ved, at man har en mand, der

har kvalifikationerne i forvejen. Men det med mænd og kvinder er ikke noget, vi overhovedet diskuterer til dagligt (Mandlig afdelingsformand, NNF).

Det er altså et problem, at kun to afdelingsformænd ud af 25 er kvinder, idet man, hvis man vil sikre en kvindelig repræsentant i de forskellige udvalg, er nødt til i høj grad at trække på de samme få kvinder, og dermed kommer til at øge mængden af deres faglige arbejde betydeligt. I NNF's hovedbestyrelse sidder dog flere kvinder end blot de to kvindelige afdelingsformænd, idet der fx også sidder et antal kvindelige branchemandater, kongresvalgte, ungdomsrepræsentanter, faglige sekretærer mv.

De interviewede afdelingsformænd fra NNF nævner samstemmende, at man heller ikke på afdelingsniveau medtænker ligestilling i det daglige arbejde eller i forbindelse med opstillinger til afdelingsbestyrelser, aktivitetsudvalg mv. Det handler i højere grad om "den bedste *mand* til jobbet" end om kønskvotering, når der skal vælges repræsentanter.

Undersøgelsen viser altså, at selvom der er formuleret en overordnet ligestillingspolitik eller en målsætning om, at ligestilling skal

medtænkes i alle tiltag og politikker inden for et forbund (mainstreaming), er dette ikke tilstrækkeligt til hverken at sikre kvindernes deltagelse i fagligt arbejde eller en generel accept af kvindernes deltagelse.

Sammenholdes erfaringerne fra NNF og TL, må man antage, at en højere kvindelig repræsentation blandt de fagligt aktive vil kræve, at man arbejder mere eksplicit med problemstillingen på forbundsniveau og andre niveauer i forbundene og bl.a. udbreder målsætningen om ligestilling ved direkte at tilskynde specifikke kvinder til at engagere sig, samt ved at skabe gode muligheder for, at kvinderne kan mødes og deltage i det faglige arbejde.

Det har fx stor effekt, hvis forbundsformanden aktivt gør en indsats på dette område, ligesom den tidligere forbundsformand i TL gjorde i 1980'erne, idet det havde stor betydning for kvinderne, at forbundsformanden troede på dem og deres evner.

Delkonklusion

Af dette kapitel fremgår det, at der er betydelige forskelle på TL og NNF samt på deres medlemmers baggrunde og forbundenes arbejde med ligestilling.

TL har udviklet sig fra at være et forbund primært bestående af ingeniører til nu primært at være et forbund med mange teknikere, der er ansat på funktionærlignende vilkår, og som er organiserede på baggrund af deres uddannelse. Kvinderne i TL udgør en stor andel af mellemteknikerne, som i høj grad har formået at arbejde for at skabe indflydelse i TL, hvilket har skabt en relativt stor repræsentation af kvinder i de faglige udvalg.

NNF kan betegnes som et traditionelt arbejderforbund bestående af faglærte og ufaglærte medlemmer, der er brancheorganiserede. Kvinderne udgør en særligt udsat gruppe i NNF, idet arbejdsløsheden blandt kvinderne er dobbelt så stor som blandt mændene.

Kapitlet viser, at der er betydelige forskelle på kvinders deltagelse i det faglige arbejde i TL og NNF, og det fremgår tydeligt, at man i TL har en længere tradition for at inddrage kvinderne i de faglige udvalg, end man har i NNF. I de to forbund har man arbejdet meget forskelligt med at integrere kvinderne i det faglige arbejde. Begge forbund har tidligere haft ligestillingsudvalg, som siden hen er blevet nedlagt. Resultaterne af disse udvalgs arbejde og den generelle holdning til kvindernes tilste-

deværelse i forbundene har dog været meget forskellige.

I TL har det fx haft stor betydning for kvinders engagement i fagligt arbejde, at forbundsformanden har engageret sig aktivt i at involvere kvinderne i fagligt arbejde, hvorimod ligestillingen i NNF til tider har været latterliggjort og er blevet underprioriteret på trods af politiske målsætninger om at medtænke ligestilling i alt, hvad man gør i forbundet.

En af de erfaringer, man kan tage med fra sammenligningerne af NNF's og TL's arbejde med ligestilling, er, at det ikke er tilstrækkeligt med en politisk strategi om mainstreaming eller et ligestillingsudvalg, hvis der ikke samtidig er en eller flere centrale personer, der i holdning og handling signalerer, at kvinderne er en accepteret og ønsket del af forbundets forskellige faglige niveauer. Denne konklusion er i øvrigt samstemmende med HK's evaluering af deres mainstreamingstrategi, som påpeger, at der er behov for at kunne placere et ansvar for strategien hos lederne i organisationen (jf. LO, 2006).

4 KOMPETENCER OG KVALIFIKATIONER

En del af undersøgelsens formål er at afdække, hvilke kompetencer og kvalifikationer medlemmerne forventer af de fagligt aktive. Det beskriver vi her, og vi belyser også, om forventningerne til de fagligt aktives kompetencer og kvalifikationer skaber forskellige muligheder og barrierer for, at kvinder og mænd bliver fagligt aktive.

Af interviewene til undersøgelsen fremgår det meget tydeligt, at mange medlemmer har kønsstereotype forestillinger om og billeder af, hvad de fagligt aktive personer skal kunne og gøre for at leve op til medlemmernes forventninger om, hvordan fagligt arbejde bør bedrives. Kapitlet beskriver derfor først, hvilke kønsstereotype forestillinger og billeder der traditionelt er på spil, når man generelt taler om kvinder og mænds kompetencer og kvalifikationer. Dernæst medlemmernes konkrete forventninger til de fagligt aktives kompetencer og kvalifikationer, samt hvorvidt disse forventninger skaber barrierer for kvindernes deltagelse i fagligt arbejde. Da der ikke er forskel på interviewpersonerne fra TL's og interviewpersonerne fra NNF's

forventninger til de fagligt aktive, skelnes der i dette kapitel ikke mellem de to forbund.

Kønsstereotyper som barriere

Flere undersøgelser viser, at kvinders evner og kunnen ofte vurderes i forhold til mænds ditto. Dermed kommer manden ofte til at fremstå som normen, som kvinden vurderes i forhold til og ofte kommer til at fremstå som en negation af (Mærkedahl, 1989).

Mænd tildeles, ifølge Mærkedahls undersøgelse fra slutningen af 1980'erne, ofte følgende kompetencer og kvalifikationer: fysisk styrke, teknisk interesse, initiativ, selvstændighed, koncentrationsevne og behov for interessant arbejde. Kvinders kompetencer og kvalifikationer beskrives ofte som følgende: hurtighed, grundighed, maskinskræk, social forståelse, uselvstændighed samt manglende koncentrationsevne (Mærkedahl, 1989).

En nyere undersøgelse af kønsarbejdsdelingen på det danske arbejdsmarked viser ligeledes, at man på arbejdspladsen tildeler kvinder og mænd forskellige kom-

petencer og kvalifikationer. Kvinderne opfattes som samlende og sociale og som personer, der trives bedst med rutine- og driftsopgaver samt arbejdsopgaver, der kræver nusseri og sans for detaljen. Mændene opfattes derimod som personer, der er til teknik, mekanik, store maskiner, fysiske bedrifter, og som er glade for udviklingsopgaver (Holt m.fl., 2006).

Hansen (2004) har beskrevet, hvordan opfattelserne af mænds og kvinders kompetencer og kvalifikationer harmonerer eller disharmonerer med opfattelsen af, hvordan fagligt aktive agerer. Hansen påviser, at kvinders kompetencer og kvalifikationer i meget ringe grad svarer til, hvad der forventes af en fagligt aktiv person, og at betingelserne for at bedrive fagligt arbejde derfor bliver forskellige for mænd og kvinder. Dette danner en ulighedsskabende proces, hvor kvinder skal balancere mellem på den ene side forventninger og normer for, hvad det vil sige at være fagligt aktiv, og på den anden side forventninger og normer for, hvad det vil sige at være kvinde. Om dette konkluderer Hansen:

Disse kulturelle ulighedsskabende processer virker tilmed så subtilt, at de bliver reproduceret, når kvinderne tilstræber at gøre fagligt arbejde på den rigtige måde,

dvs. gør sig til legitime og genkendelige fagpolitiske aktører. Derfor kommer kvinder til at medvirke til at reproducere de kønsulighedsskabende processer gennem deres egen fagpolitiske praksis (Hansen, 2004:xii).

I denne undersøgelse er det derfor relevant at belyse, hvorvidt kønsstereotype forventninger til fagligt aktives kompetencer og kvalifikationer udgør en af barriererne for kvinders deltagelse i fagligt arbejde. Forventningerne til, hvilke kompetencer og kvalifikationer en tillidsvalgt skal besidde, bliver beskrevet nedenfor og vil blive sammenlignet med de kønsstereotype kompetencer og kvalifikationer, som er blevet beskrevet i andre undersøgelser. Betydningen af de fagligt aktives uddannelsesmæssige kompetencer og kvalifikationer belyses derimod i kapitel 6.

Medlemmernes forventninger til fagligt aktives kompetencer og kvalifikationer

Interviewpersonerne beskriver hovedsageligt mandlige tillidsvalgtes kompetencer og kvalifikationer som følger: Mændene har gennemslagskraft, er hårde, fandenivoldske, veltalende, igangsættende, visionære, entreprenante (kreative og foretagsomme), målrettede, resultatsøgende, fysisk stærke samt direkte og ligefremme i deres

sprogbrug og fremtoning. Mændene er derimod ikke så gode til at tale om problemer, ikke så sociale, ikke så gode til at multitaske (dvs. at have mange bolde i luften) uden at miste overblikket, og de udviser “krigertendenser”, som en interviewperson betegner det.

Interviewpersonerne beskriver kvindelige fagligt aktives kompetencer og kvalifikationer på følgende måde: Kvinderne er omsorgsfulde, diplomatiske, vedholdende, engagerede, procesorienterede, velforberedte, interesserede i bløde værdier og gode til at multitaske, organisere, indgå kompromiser samt at gå i dybden. De har social forståelse og er gode til sekretæropgaver. Kvinderne argumenterer godt for deres sag, lytter, tager hensyn, har følelserne med i arbejdet og drager omsorg. Men kvinderne er også konfliktsky, autoritets-tro, gode til at snige ting ind ad bagvejen og konspiratoriske. De mangler selvtillid, tager nemt ting personligt, har svært ved at tilgive, har svært ved at råbe højt, bagtaler andre og tør ofte ikke sige deres mening.

Som det fremgår af ovenstående beskrivelser af mænd og kvinders kompetencer og kvalifikationer, står disse ofte i modsætning til hinanden (jf. Mærkedahl, 1989).

Mange interviewpersoner fremhæver dog efterfølgende, at kompetencerne og kvalifikationerne kan være mere personafhængige end kønsbestemte, således at både mænd og kvinder fx kan have gennemslagskraft, mangle selvtillid eller lignende. Beskrivelserne af mandlige og kvindelige fagligt aktives kompetencer og kvalifikationer skal derfor først og fremmest betragtes som prototyper eller kønsstereotyper, som virkelighedens fagligt aktive ikke desto mindre sammenlignes med.

Når medlemmerne skal beskrive, hvilke kompetencer og kvalifikationer de fagligt aktive forventes at besidde, uden at der tages hensyn til kønnet, mener medlemmerne for det første, at den fagligt aktive kun kan udføre sit tillidshverv ordentligt, hvis vedkommende er engageret og har interessen for at varetage det faglige arbejde.

Derudover ønsker interviewpersonerne typisk, at den fagligt aktive skal være stærk, udadvendt, resultatsøgende, vedholdende, have gennemslagskraft og være på forkant med situationen. Personen skal turde stå ved sine meninger, turde fremføre dem, være god til at argumentere for sin sag og samtidig være i stand til at se en sag fra flere sider. Vedkommende skal

kunne sætte sig ind i overenskomster, regler, lovgivning mv. og være vellidt, tillidsvækkende og have et godt kendskab til de medlemmer, personen repræsenterer. Sidst, men ikke mindst skal den fagligt aktive være i stand til at lytte til medlemmerne og drage omsorg over for dem. Det er altså ikke så få kompetencer og kvalifikationer, den fagligt aktive forventes at besidde.

Forventningerne til de fagligt aktives kompetencer og kvalifikationer svarer i høj grad til de kønsstereotype beskrivelser af mændenes kompetencer og kvalifikationer: at være stærk, initiativrig, selvstændig mv. Men forventningen er også, at den fagligt aktive besidder kompetencer og kvalifikationer, der svarer til kønsstereotype beskrivelser af kvindernes kompetencer og kvalifikationer: at have social forståelse, være omsorgsfuld mv.

Interessant nok er der ikke forskel på, hvilke kompetencer og kvalifikationer mandlige og kvindelige medlemmer forventer af de fagligt aktive. Både mænd og kvinder forventer, at de fagligt aktive har både maskuline og feminine kompetencer og kvalifikationer. Men som det vil fremgå, er det de maskuline kompetencer og kvalifikationer, der oftest er adgangsgivende til tillidshvervene. Personer med gennem-

slagskraft, der er stærke og udadvendte, opfordres oftest af medlemmer m.fl. til at stille op til et tillidshverv, eller de vælger selv at lade sig opstille i modsætning til personer med en lille selvtillid, der har svært ved at "brænde igennem" over for medlemmerne.

Hansens konklusion om, at de fagligt aktives kompetencer og kvalifikationer i høj grad svarer til de kønsstereotype, maskuline kompetencer og kvalifikationer (jf. Hansen, 2004), kan altså i høj grad genkendes i indeværende undersøgelse af NNF og TL – specielt når det gælder proceduren omkring selve opstillingen og valget til tillidshvervene.

Adgangsgivende kompetencer og kvalifikationer; en usynlig barriere for kvinders faglige engagement

Flere af de interviewede tillidsrepræsentanter har forud for valget til tillidshvervet vist interesse for det faglige arbejde ved at engagere sig i den faglige klub på arbejdspladsen eller ved at deltage i tillidsrepræsentant- eller sikkerhedsrepræsentantkurser, inden de direkte er gået ind i fagligt arbejde. Disse signaler er i mange tilfælde blevet opfanget af deres kolleger, der ofte har opfordret personer til at stille op som tillidsrepræsentanter. Undersøgelsen vi-

ser, at kollegernes opfordringer tilsyneladende har en stor effekt i forhold til at give personen den sidste tilskyndelse (og selvtillid) til at gøre sig valgbar til et tillidshverv på arbejdspladsen.

Opfordringerne må formodes at have ekstra stor betydning for de kvinder, der fortæller, at de ofte mangler den sidste selvtillid i forhold til fx at skulle tale til større forsamlinger. En kvindelig tillidsrepræsentant fortæller fx, at hun havde det helt fint med at stå i baggrunden for det faglige arbejde som menigt medlem af den faglige klub på arbejdspladsen. Hun mener ikke, hun ville have stillet op til tillidsrepræsentantposten, hvis ikke den afgående mandlige tillidsrepræsentant direkte opfordrede hende til det, da han skulle indtræde i lokalafdelingen.

Ofte har der ikke været andre, der har ønsket posten som tillidsrepræsentant, og nogle kvindelige tillidsrepræsentanter fortæller, at de har følt sig forpligtigede til at stille op for at sikre, at der overhovedet var en person til at varetage tillidshvervet.

De interviewede afdelingsformænds vej til tillidshvervet som afdelingsformand har i to tilfælde været direkte planlagt af personerne selv. Den ene var en kvinde fra

TL, der stillede op til kampvalg mod flere andre kandidater af begge køn, og den anden var en mand fra NNF, der stillede op til kampvalg mod en anden mandlig kandidat. De øvrige afdelingsformænd er blevet opfordret til at stille op til tillidshvervet af afgående formænd eller af afdelingsbestyrelsen, som har ment, at personen var den rette til at bestride posten.

De fleste af de interviewede afdelingsformænd har aldrig selv haft i tankerne, at de skulle være afdelingsformænd. Så igen har det været vigtigt for deres deltagelse og aktive engagement, at der har været nogle personer, der direkte har bedt dem om at stille op.

En generel opfattelse blandt de fagligt aktive er, at det oftest er ”Tordenskjolds soldater, der tager tønnen”, når der skal vælges personer til klubbestyrelser, som tillidsrepræsentanter eller sikkerhedsrepræsentanter på arbejdspladserne, til lokalafdelingsbestyrelserne, som afdelingsformænd mv.

Ofte er det de i forvejen engagerede personer, der tør sige deres mening og gør en indsats for at forbedre arbejdsforhold mv., som bliver valgt til de forskellige tillidshverv. Om dette fortæller en kvindelig tillidsrepræsentant:

Jeg har mest et indtryk af, at de, der går ind i det her med at være tillidsrepræsentant, det er dybest set nogle mennesker, der vil være med til at bestemme, hvordan tingene skal være. Og der bliver færre og færre af dem, fornemmer jeg klart. Men om der skulle være noget andet, der fik mænd til at gå ind i det, end der fik mig til at gå ind i det, det kan jeg egentlig ikke tro. Jeg tror mere, det er ligesom, hvis du gik ud i en skolebestyrelse, "Hvorfor sidder I her?" "Vi vil vide noget om de her ting. Og hvis vi kan ændre noget på det, så det bliver sådan her i stedet, så er det derfor vi er her. Om ikke andet så vil jeg kunne forstå, hvorfor det er sådan her" (Kvindelig tillidsrepræsentant, TL).

Som citatet ovenfor også beskriver, mener interviewpersonerne ikke, at valgene til tillidshvervene på arbejdspladsniveau først og fremmest er afhængige af køn, således at den såkaldte "Rip Rap og Ruffekt", hvor man vælger repræsentanter af samme køn som en selv, skulle gøre sig gældende. Medlemmerne fremhæver fx gang på gang, at det ikke har direkte betydning, om deres tillidsrepræsentant eller lokalafdelingsformand er en mand eller en kvinde.

Alligevel fremgår det af medlemmernes praksis og udtalelser, at det er de faglige kandidaters besiddelse af kønsstereotype, maskuline

kompetencer og kvalifikationer (såsom at være udadvendt, udstråle selvtillid og at have gennemslagskraft), der først og fremmest afgør, hvem der vælges til tillidshvervene. Dermed er der stor uoverensstemmelse mellem medlemmernes holdninger og handlinger. De meget fastgroede, kønsstereotype holdninger og forventninger til, hvad mænd og kvinder er gode til, afspejles dermed i medlemmernes handlinger, hvor den mandlige norm bliver den dominerende. Dette fremgår fx af følgende udtalelse:

Derfor synes jeg også, det er lidt sejt, at den forhenværende kvindelige tillidsrepræsentant her blev afdelingsformand. Ham, der var der før hende, var i sin tid oppe mod en kvinde, hvor han blev valgt, og der var det helt klart ham, han var mere veltalende og slagkraftig, han havde mere udstråling, det var helt sikkert ham, der skulle have pladsen (Kvindelig tillidsrepræsentant, NNF).

Ifølge interviewpersonerne har mænd dermed som udgangspunkt ofte en fordel frem for kvinder, idet de forventes at besidde de nødvendige kompetencer og kvalifikationer, der forventes af en fagligt aktiv, hvorimod oplevelsen er, at kvinderne først skal bevise, at de kan leve op til disse forventninger.

Medlemmernes forestillinger om en fagligt aktiv persons nødvendige kompetencer og kvalifikationer er meget traditionelle og konservative. De er ikke fulgt med den udvikling, der er sket i de fagligt aktives arbejde, som nu i højere grad kræver flere forskelligartede kvalifikationer og kompetencer. Medlemmernes kønsstereotype forventninger til de fagligt aktive udgør dermed en usynlig, kulturel barriere, som hæmmer kvinder i at blive fagligt aktive.

Betydningen af Rip, Rap og Rup-effekt

En mulig årsag til kvinders lave repræsentation i fagligt arbejde og faglige udvalg kan ifølge tidligere undersøgelser og teorier vedrørende kønsrepræsentation skyldes, at valget til de forskellige faglige udvalg ofte foregår som indirekte valg i lukkede processer, hvor mænd vælger mænd (Alvesson & Billing, 1989) – også kaldet “Rip, Rap og Rup-effekten” (Højgaard, 1990). Denne tendens har Højgaard bl.a. belyst i forbindelse med rekruttering af medarbejdere, hvor mandlige ledere ofte er tilbøjelige til at ansætte mænd.

Det er nærliggende at antage, at Rip, Rap og Rup-effekten også eksisterer i fagbevægelsen og medvirker til, at kvinder udelukkes fra deltagelse i de faglige udvalg.

Som det fremgår af ovenstående beskrivelser, giver denne undersøgelse ikke direkte belæg for, at der skulle være en udbredt tendens til, at mænd vælger mænd til tillidshvervene på arbejdspladsniveau og lokalafdelingsniveau. Valgene og opfordringerne er dog tilsyneladende afhængige af, at de faglige kandidater besidder nogle kønsstereotype maskuline kompetencer og kvalifikationer, idet medlemmerne har et meget konservativt og traditionelt billede af, hvilke kompetencer og kvalifikationer de fagligt aktive bør have.

Der er også eksempler på, at medlemmer opfordrer en repræsentant af det modsatte køn til at stille op som tillidsrepræsentant eller afdelingsformand, hvis denne er den bedst kvalificerede og mest engagerede person til at bestride posten. En kvindelig afdelingsformand fra TL pointerer fx, at hun søger sin efterfølger blandt de unge mænd i bestyrelsen, da det er nemmest at sikre fornyelse i afdelingen ved at få en ung person af det modsatte køn på posten:

Det vil altid være smart, når man har haft en stærk kvinde, at få en mand, for så er der ikke på samme måde noget at leve op til. [...] Det bliver jo mit lod her at sikre mig, at der er en ung mand med noget

mellem ørerne, vi kan jo ikke blive ved med at have kvinder. Som fagforening skal du jo også matche de medlemmer, du har, de skal have noget at spejle sig i. Det går også nogenlunde nu, hvor jeg kan snakke med om deres fag, når jeg kommer på skolebesøg hos elektronikteknikerne eller bygningskonstruktørerne. Men på sigt gider de jo ikke spejle sig i sådan en gammel kone, og hvorfor skal de så melde sig ind her? (Kvindelig afdelingsformand, TL)

Dermed er hensigten, at det skal blive nemmere for de unge medlemmer at identificere sig med afdelingsformanden og derved få flere aktive unge ind i det faglige arbejde i lokalafdelingen. Undersøgelsen viser i øvrigt, at man i TL i det hele taget er gode til at være opmærksomme på at være repræsentative i det faglige arbejde i forhold til medlemskaren, så man får inkluderet de unge medlemmer og kvinderne i det faglige arbejde.

Hvorvidt Rip, Rap og Rup-effekten er udbredt på forbundsniveau eller i LO-regi, kan denne undersøgelse ikke sige noget om, fordi den primært fokuserer på arbejdspladsniveauet og lokalafdelingsniveauet i forbundene. Fakta er dog, at den kvindelige repræsentation bliver mindre, jo højere man kommer op i fagbevægelsens hierarki (jf. LO, 2006).

Delkonklusion

Analyserne i dette kapitel viser, at medlemmerne har nogle meget konservative, kønsstereotype forestillinger om, hvilke kompetencer og kvalifikationer de fagligt aktive skal besidde. De fagligt aktive forventes både at besidde feminine og maskuline kompetencer. Det er dog de maskuline kompetencer og kvalifikationer, der er adgangsgivende i forhold til at blive valgt til tillidshvervene, idet medlemmerne betoner, at det er vigtigt, at de fagligt aktive har gennemslagskraft og selvtillid, er målrettede mv. Dermed træder de kønsstereotype, feminine kompetencer og kvalifikationer ofte i baggrunden, idet medlemmerne kun sekundært betoner, at de fagligt aktive skal være omsorgsfulde, have social forståelse mv., selvom disse kompetencer viser sig vigtige at have i arbejdet som tillidsvalgt. Det tyder dermed på, at medlemmernes konservative, kønsstereotype forestillinger om, hvilke kompetencer og kvalifikationer de fagligt aktive skal besidde, udgør en usynlig, kulturel barriere for kvinders deltagelse i fagligt arbejde.

Mange medlemmer har et meget traditionelt billede af, hvilke kompetencer en fagligt aktiv bør besidde, som ikke altid svarer til, hvad virkelighedens faglige arbejde

kræver af de fagligt aktive. Det er derfor vigtigt, at medlemmerne får dannet sig et billede af de fagligt aktive, som er bredere, mere dækkende og tidssvarende.

Dette vil for det første have den konsekvens, at tillidshvervene og det faglige arbejde vil vække større interesse hos kvinderne, som derved vil blive lettere at engagere. For det andet vil det have den konsekvens, at medlemmerne indser, at de fagligt aktive ikke kun har brug for de kønsstereotype, maskuline kompetencer og kvalifikationer, men i høj grad også har behov for kønsstereotype feminine kompetencer og kvalifikationer, hvilket forhåbentligt vil tilskynde flere til at opfordre og stemme på kvindelige kandidater til tillidshvervene.

5 KVINDER OG MÆNDS HÅNDBLING AF TILLIDSHVERVENE

Dette kapitel afdækker, om kvinder og mænd håndterer deres tillidshverv forskelligt, og om dette i givet fald skyldes, at kvinder og mænd har forskellige muligheder for at udføre deres faglige arbejde.

Først beskrives tillidsrepræsentantens rolle, samt hvorvidt der er forskel på kvinder og mænds håndtering af dette tillidshverv. Dernæst beskrives afdelingsformandens rolle samt de kønsforskelle, der er i håndteringen af dette tillidshverv.

Tillidsrepræsentantens rolle

I det følgende gennemgår vi, hvordan de interviewede tillidsrepræsentanter håndterer deres rolle som tillidsvalgte. Først gives en overordnet beskrivelse af tillidsrepræsentantrollen, og dernæst vil det fremgå, om kvinder og mænd har lige muligheder for at udfylde tillidsrepræsentantens rolle, eller om der er forskel på, hvordan de to køn håndterer denne rolle. Tillidsrepræsentantens rolle beskrives ud fra tillidsrepræsentanternes samt afdelingsformændenes erfaringer.

Som tillidsrepræsentant skal man deltage i diverse udvalg på arbejdspladsen (SU-møder) mv., og de fleste tillidsrepræsentanter deltager desuden i møder og kurser i forbundet. Forud for disse møder og kurser er der ofte en del læsestof, og flere tillidsrepræsentanter føler sig overbebyrdede af alt det, der skal læses. Nogle tager læsestoffet med hjem og læser det efter arbejdstid eller under transporten til og fra arbejde, så det ikke går ud over for mange af deres øvrige arbejdsopgaver. Dette gælder både for tillidsrepræsentanter, der er frikøbte til tillidshvervet, og for dem, der ikke er det. Og som en tillidsrepræsentant fremhæver, er det vigtigt, at tillidsrepræsentanterne kan finde ud af at prioritere og sortere i mængden af læsestof for at mindske den samlede arbejdsbyrde.

Tillidsrepræsentantens opgave er for nogle vedkommende at varetage lønforhandlinger og for andre vedkommende at sidde med ved kollegers individuelle lønforhandlinger mv. Dette arbejde pågår som regel et par måneder om året, der

kan være hektiske med lange arbejdsdage for tillidsrepræsentanten, der skal udarbejde statistikker og andet forarbejde sideløbende med sit normale job: “Det kan indimellem godt gå lidt ud over mit job, men der er aldrig nogen, der har påtalt, at det var et problem” (Kvindelig tillidsrepræsentant, TL). Efter afsluttede lønforhandlinger er tillidsrepræsentantens opgave at viderebringe resultatet af forhandlingerne til sine kolleger:

Man er også den, som, når man er færdig med lønforhandlingerne, har fået at vide af chefen, at det, som vi havde forventet at få til medlemmerne, det får vi ikke. Det er jo tillidsrepræsentanten, der skal ud og tage de der øretæver i første række, og det er jo ikke tillidsrepræsentanten, der har sagt nej til det. Så det er egentlig sådan lidt De burde være meget gladere for os, de chefer, for vi tager skraldet. Vi bliver ligesom ekspedienten ude i første række, der får ballade over, at der er udsolgt (Kvindelig tillidsrepræsentant, TL).

I klemme mellem kolleger og ledelse

Tillidsrepræsentanthvervet betegnes af nogle som et ensomt job, fordi tillidsrepræsentanten ofte står alene mellem ledelse og medlemmer på arbejdspladsen, da tillidsrepræsentanten ofte opnår indsigt i viden om virksomheden, som ikke må videregives til medlemmerne:

Selvfølgelig ved kollegerne godt, hvis side man er på, når alt kommer til alt. Men det er da klart, at når man sådan står i det, så vil man nemt virke som om, at man er købt og betalt af virksomheden. Sådan er det. Det må man lære at leve med, ellers så må man holde (Mandlig tillidsrepræsentant, NNF).

Tillidsrepræsentanten skal være parat til at tage imod nogle “øretæver” både fra ledelsens side, når tillidsrepræsentanten bliver skubbet frem for at fremstille krav fra medarbejderne, samt fra medlemmernes side, når lønforhandlingerne fx ikke ender som ønsket. Hvervet som tillidsrepræsentant beskrives derfor ofte som “øretævernes holdeplads”: “Man får nogen over ørerne en gang imellem [...] mest fra kollegerne, faktisk” (Kvindelig tillidsrepræsentant, NNF).

Tre af de interviewede tillidsrepræsentanter er frikøbt på fuld tid til det faglige arbejde. De kommer alle sammen fra store NNF-arbejdspladser og er ikke en del af den almindelige produktion på arbejdspladsen. De har deres eget kontor og er fysisk adskilt fra fx produktionen og de øvrige medlemmer, hvilket kan gøre det ensomt at være tillidsrepræsentant. Disse tillidsrepræsentanter betoner, at det er vigtigt for dem at opsøge medlemmerne i frokost-

pauserne samt at komme rundt og snakke med medlemmerne i løbet af arbejdsdagen, så de kan opbygge et godt kendskab til hinanden. Dette gør det nemmere for medlemmerne at opsøge tillidsrepræsentanten, når de har problemer, og gør det ligeledes nemmere for tillidsrepræsentanten at se problemerne hos medlemmerne eller i arbejdspladsens forskellige afdelinger, førend de bliver for store.

Vigtig social funktion

Tillidsrepræsentantens rolle er af og til at være problemløser og en slags socialrådgiver, idet medlemmerne også henvender sig med problemer, der ikke er direkte relaterede til arbejdspladsen. Dette kan fx omhandle misbrugsproblemer i hjemmet, opholdstilladelser for flygtninge og indvandrere og andre sociale problemer, som tillidsrepræsentanten skal forholde sig til:

Jeg har en rimelig stor social opgave i perioder. Ikke fordi jeg prøver at lege garagespsykolog, det kunne jeg ikke finde på, men jeg skal vide, hvor jeg skal sende folk hen. Det kan være alt fra misbrug eller psykiske lidelser. [Medarbejderne] er en broget skare. En femtedel er vel flygtninge og indvandrere, der skal man også vide, hvilke steder man skal sende dem hen (Mandlig tillidsrepræsentant, NNF).

Omfanget af tillidsrepræsentanternes sociale opgaver ser ud til at være størst i NNF, hvor man på mange arbejdspladser beskæftiger ufaglært arbejdskraft, flygtninge/indvandrere, enlige forældre m.fl. samt tilsyneladende oftere støder på misbrugsproblemer hos medlemmerne selv eller deres nærmeste familiemedlemmer, end tilfældet er i TL.

Stigende krav til tillidsrepræsentanten

Det er en generel holdning blandt interviewpersonerne, at opgaverne og kravene til tillidsrepræsentanterne er blevet stadigt mere omfattende. Dette skyldes, at de sociale opgaver er blevet større, samt at virksomhederne inddrager tillidsrepræsentanterne i flere opgaver på virksomheden. En afdelingsformand beskriver forskellen på tillidsrepræsentantens rolle for 20 år siden og i dag:

Der er den forskel, at en tillidsrepræsentant i dag generelt bliver meget mere involveret i, hvad der sker på virksomheden, hvor man nogle gange kan være bekymret for, om man skal holde lidt snor i dem, for at de ikke bliver "virksomhedsnationalister". De skal huske på, at de er fagforbundets tillidsrepræsentant. Altså der sker i dag meget mere på arbejdspladsen, hvor tillidsrepræsentanten forventes at deltage. Tidligere blev man ikke blandet så meget ind i tingene, for da var tingene

lidt mere adskilte, og man havde ikke så mange tiltag i forhold til de ansatte dengang (Mandlig afdelingsformand, NNF).

De mange forskelligartede opgaver, som tillidsrepræsentanten skal varetage, giver i mange tilfælde en ekstra stor arbejdsbyrde, som for de tillidsrepræsentanter, der ikke er frikøbt til det faglige arbejde, kan være svær at forene med de almindelige arbejdsopgaver. Dette går ofte ud over en del af fritiden samt de øvrige arbejdsopgaver.

Men også for de tillidsrepræsentanter, der er frikøbt til at være fuldtidstillidsrepræsentanter, kan det være svært at fastholde en almindelig arbejdsuge. En mandlig tillidsrepræsentant fortæller fx, at han bruger ca. 50 timer om ugen på at varetage tillidsrepræsentantopgaver. Dette generer ham dog ikke, da han betragter det som et stykke frivilligt arbejde, som mange andre også udfører i deres fritid.

Nogle tillidsrepræsentanter prøver bevidst ikke at engagere sig mere i tillidsarbejdet, end at det kan klares inden for deres arbejdstid, idet de også vil have tid til familie og andre interesser. Dette kræver, at tillidsrepræsentanten prioriterer kraftigt i forhold til, hvilke møder og kurser vedkommende finder det relevant at deltage i.

Mandlige og kvindelige tillidsrepræsentanters håndtering af rollen

Ovenstående beskrivelser af tillidsrepræsentantens rolle og arbejdsopgaver giver et overordnet indblik i, hvilke opgaver en tillidsrepræsentant skal varetage. Spørgsmålet er dog, om mandlige og kvindelige tillidsrepræsentanter håndterer deres roller forskelligt, om de vægter forskellige ting i deres arbejde, samt om medlemmerne forventer forskellige ting af kvindelige og mandlige tillidsrepræsentanter.

Direkte adspurgt fortæller både mandlige og kvindelige medlemmer, at de ikke forventer noget forskelligt af mandlige og kvindelige tillidsrepræsentanter. Og hverken mænd eller kvinder har tilsyneladende problemer med at lade sig repræsentere af en person af det andet køn. Som regel er medlemmerne bare taknemmelige for, at der overhovedet er en person, der vil stille op som tillidsrepræsentant, og derfor bliver personens køn et underordnet aspekt. Tillidsrepræsentanterne har dog mere divergerende opfattelser end de menige medlemmer, i forhold til om kvinder og mænd håndterer deres roller som tillidsrepræsentanter forskelligt.

Traditionelt syn på kvinders kompetencer

Både mandlige og kvindelige tillidsrepræsentanter beskriver kvindelige tillidsrepræsentanter som personer, der interesserer sig for sociale forhold og bløde værdier. De kvindelige tillidsrepræsentanter beskrives som værende velforbredte til møder og forhandlinger, og de fornemmer, hvilke aspekter der ligger bag en problemstilling. De beskrives ydermere som pæne og tilbageholdende, fx i forhold til at fremsætte lønkrav, men betragtes som vedholdende og engagerede. En mandlig tillidsrepræsentant fra NNF tolker kvindernes tilbageholdenhed som udtryk for manglende engagement, idet han mener, at kvinder ikke i samme omfang som mænd betragter det faglige arbejde som et kald, men først og fremmest betragter sig som mødre.

Han beskriver dog kvinderne som gode organisatorer og sekretærer, hvorfor de fx er gode at have med i bestyrelsesarbejde mv., så de kan omsætte mændenes holdninger og beslutninger til handling i form af referater mv. Om dette siger han:

Det er jo lidt os mænd, der er igangsætterne, ikke? Os, der har visionerne, det er os, mændene, hvor det er godt at have kvinderne med, det lyder meget mandschauvinistisk, men de er jo gode i forhold

til, hvis vi skal have noget, sådan det der lidt mere organiserede med, at vi skal have taget nogle referater, de skal også skrives og sendes ud, det er de gode til. Det får de gjort. Der er vi andre [mænd] nok sådan lidt mere med, at vi er på herinde [til mødet], så har vi de holdninger og det vi skal have igennem, og det får vi, og så er det fint nok. "Gider I så ikke lige skrive dem ned?" (Mandlig tillidsrepræsentant, NNF).

Kvinder må agere på mænds præmisser

Samme tillidsrepræsentant fortæller dog også om en kvinde i afdelingsbestyrelsen, at hun agerer lige så slagkraftigt som en mand og dermed opnår større respekt fra mændene, end de øvrige kvinder i bestyrelsen gør:

Hun har også den der meget sådan med markante holdninger, altså hun agerer ligesom vi andre [mænd]. Vi [mændene] har også en naturlig respekt for hende på grund af det. Interviewer: Så hvis man skal gøre sig gældende, så bliver det meget på mændenes præmisser? Tillidsrepræsentant: Ja, det gør det, ja. Man har ikke sin kvindelighed med ind i det. Man kan sige den der sådan lidt mere velovervejede ... ja, men det er rigtigt, og så er det også spørgsmålet, om man kan komme frem og være god med sine argumenter og kan diskutere dem. Man kan sagtens komme i nederdel, det har ikke noget med udseendet at gøre, men måden, som

de agerer på, når de sidder der, den skal være lidt mandeagtig (Mandlig tillidsrepræsentant, NNF).

Igen er det altså tydeligt, at kvinderne i mange tilfælde er nødt til at agere på mændenes præmisser for at kunne begå sig i fagbevægelsen. Dette ser ud til især at gøre sig gældende i NNF, hvor der er relativt færre kvinder, der er fagligt aktive, end i TL, og hvor den horisontale kønsarbejdsdeling er mere udbredt end i TL. Den maskuline norm er simpelthen mere fremtrædende i NNF end i TL.

Derudover har de kvindelige tillidsrepræsentanter i højere grad end de mandlige tillidsrepræsentanter umiddelbart sværere ved at begå sig og opnå lydhørhed hos ledelsesgrupperne på virksomhederne, som ofte udelukkende eller overvejende består af mænd.

Det lader dog til, at når ledelsen først har vænnet sig til, at kvinderne mener deres faglige arbejde alvorligt, så tager de også den kvindelige tillidsrepræsentant seriøst. Med tiden oplever de kvindelige tillidsrepræsentanter, at de får opbygget mere selvtillid, og de finder ud af, hvordan de skal tackle ledelsen. Kvindernes oplevelse er dog, at det tager længere tid for dem at opbygge et godt forhold til

ledelsen, end det gør for de mandlige tillidsrepræsentanter, der ofte agerer på samme ligefremme måde som deres mandlige ledere. Om disse oplevelser siger en kvindelig afdelingsformand:

Indstillingen med at sige sin mening gjorde så også, at man som kvinde i sådan en mandeverden ... altså når du har den gammeldags ledelsesform, så tryner man hellere kvinden ... der kunne man godt mærke, at hvis man havde argumenterne, og de var gode, så: "Okay, der er måske noget om det, hun siger" – selvom det ikke var første og heller ikke anden og tredje gang. "Det kan godt være, at det kan betale sig at lytte til hende, frem for bare at skubbe hende fra sig." Produktionsledelsen, og faktisk også driftschefen på arbejdspladsen, består kun af mænd, så det var faktisk sådan [i starten], at du stod rent faktisk over for, at "Jamen du skal jo ikke komme som kvinde og fortælle mig noget" (Kvindelig afdelingsformand, NNF).

Mænd spiller velforberejede

Både de mandlige og kvindelige tillidsrepræsentanter mener, at de mandlige tillidsrepræsentanter ofte er mindre forberedte end kvinderne. Det fungerer ikke som en hæmsko for mændene, fordi deres udadvendthed, selvtillid og gennemslagskraft tit giver dem gode resultater på trods af dårlig forberedelse. De mandlige tillids-

repræsentanter opfattes som foretagsomme, målrettede og gode til at tage hurtige beslutninger. En kvindelig tillidsrepræsentant betragter ikke mændenes engagement som særligt vedholdende, men som noget, der kun popper op en gang imellem, når der er en sag, der specielt interesserer dem.

Brug for både feminine og maskuline kompetencer

Ovennævnte beskrivelser af, hvordan mænd og kvinder håndterer deres tillidsmandsrolle, skal ikke betragtes som endegyldige, idet den enkeltes håndtering af rollen også i høj grad er personafhængig. En mandlig tillidsrepræsentant pointerede fx adskillige gange under interviewet, at hans fornemmeste opgave som tillidsrepræsentant var at tage sig af de sociale forhold på virksomheden, hvilket ellers typisk beskrives som en kvindelig måde at håndtere rollen på. En kvindelig tillidsrepræsentant er da også af den opfattelse, at tillidsrepræsentantposten ikke længere udelukkende baserer sig på de mandlige værdier, men at den i højere grad indeholder aspekter af både kvindelige og mandlige værdier:

Det er fordi, at jeg tror, at de der mandlige tillidsrepræsentanter, det er de bløde mænd. Interviewer: Er det fordi, at det er de bløde, kvindelige værdier, der ligger i

tillidsrepræsentantarbejdet? Tillidsrepræsentant: Ikke de bløde, men de hårde, kvindelige og de bløde, mandlige værdier. Interviewer: Okay, så de nærmer sig hinanden? Tillidsrepræsentant: Ja. Det er det med, at man skal have lidt hår på brystet, hvad enten man er mand eller kvinde. Og så er det der med, at man arbejder lidt for andre. Det kan jo ikke nytte noget at være alt for egoistisk. Og man skal også kunne det der omsorg lidt. Der skal i hvert fald være muligheden for, at man kan finde ud af at lytte til andre: "Hvad er det, der bliver sagt, selvom det ikke bliver sagt helt direkte?" (Kvindelig tillidsrepræsentant, TL).

Tillidsrepræsentantrollen indeholder dermed i høj grad aspekter, der typisk forventes at appellere til kvinder. Dette er sandsynligvis en af årsagerne til, at kvinderne generelt er relativt godt repræsenterede på tillidsrepræsentantniveauet i LO-fagbevægelsen. Generelt viser undersøgelsen, at tillidsrepræsentantens rolle i høj grad kræver både maskuline og feminine kompetencer og kvalifikationer.

Afdelingsformandens rolle

Ligesom i det foregående, hvor tillidsrepræsentantens rolle og de to køns strategier for at håndtere tillidsrepræsentantrollen blev belyst, vil vi i det følgende se på, hvorledes afdelingsformandsrollen håndteres af de to køn. Hensigten er at

belyse, om kvinder og mænd har lige muligheder for at udfylde afdelingsformandens rolle, og hvorvidt der er forskel på, hvordan de håndterer denne rolle. Vi vil også sætte fokus på, i hvor høj grad afdelingsformandens rolle adskiller sig fra tillidsrepræsentantens rolle. Tilsammen afdækker dette, hvilke barrierer der medvirker til, at så relativt få kvinder bliver lokalafdelingsformænd i LO-fagbevægelsen. Afdelingsformandens rolle beskrives ud fra afdelingsformændenes erfaringer.

Afdelingsformændenes vej til posten

Tre af de interviewede afdelingsformænd (to kvinder og en mand, alle fra TL) har tidligere været næstformænd i lokalafdelingen. Næstformandsposten foregår normalt på fritidsbasis. To af afdelingsnæstformændene var dog frikøbt fra deres arbejdsplads i perioder, så de kunne varetage formandsposten i afdelingen, mens afdelingsformanden var på orlov. Gennem dette arbejde fik næstformændene et godt kendskab til arbejdsgangene og kulturen i lokalafdelingerne, som de har haft god gavn af, da de efterfølgende selv blev afdelingsformænd.

De fleste andre afdelingsformænd er blevet valgt som afdelingsfor-

mænd direkte fra deres poster som tillidsrepræsentanter eller tillidsrepræsentantsuppleanter og har derfor i mindre grad været forberedte på, hvilken kultur de blev en del af, samt hvilke arbejdsopgaver det indebar at være afdelingsformænd.

To NNF-afdelingsformænd var de første fuldtidsansatte afdelingsformænd i deres lokalafdelinger, som lige var blevet oprettet ved at slå de forskellige brancheafdelinger i lokalområdet sammen. De oplevede derfor, at de i høj grad selv skulle skabe deres stilling og definere deres arbejdsopgaver som afdelingsformand.

Nogle har valgt at blive afdelingsformand for at kunne gøre deres fritidsinteresse til deres fuldtidsarbejde. En afdelingsformand fortæller, at han regnede med at få lidt mere fritid, når det faglige arbejde kunne foregå i hans arbejdstid. Dette levede dog ikke op til hans forventninger. De fleste oplever nemlig, at hvervet som afdelingsformand ikke kan klares inden for normal arbejdstid, og flere afdelingsformænd hævder, at de arbejder 50-80 timer om ugen.

Afdelingsformand: en karriereorienteret livsform

En kvindelig afdelingsformand, som følte sig godt forberedt på at

blive formand, idet hun i mange år havde været næstformand i afdelingen og medlem af afdelingsbestyrelsen, er også blevet overrasket over, hvor meget tid og energi det kræver at være afdelingsformand:

Det, der har været svært ved at blive formand, det er, at ens fritidsinteresse bliver ens arbejde, dvs. at man er på 24 timer i døgnet. Det kan jeg godt mærke. I begyndelsen, så gjorde det ikke noget, men jeg kan godt mærke det nu, at når det er fredag sidst på aftenen og lørdag og søndag, og man altid er på, det synes jeg er en anderledes kultur. Mobilen er på, og hvis du fx er nede i byen, og ikke har fået ordnet hår, og du ligner en hængt kat, så kommer der altid en, der lige skal vide noget eller høre noget eller snakke om noget. [...] Det er helt anderledes end at være på en arbejdsplads, hvor man går hjem kl. 16, og så er verden slut, og så bestemmer man selv over resten af tiden. Sådan var det stort set tidligere, at jeg havde fri, når jeg gik hjem fra arbejde, men jeg var også kun suppleant for tillidsrepræsentanten. Nu arbejder jeg 60-80 timer om ugen. Det er hele tiden. Men sådan er det jo, og det ved jeg jo godt, og det vidste jeg også godt, inden jeg sagde ja. Jeg var bare ikke helt sikker på, hvad det ville gøre ved mig (Kvindelig afdelingsformand, TL).

Ovenstående citat afspejler blandt andet, at en af forskellene på at være tillidsrepræsentant og afde-

lingsformand er forskellen på sammenhængen mellem arbejde/karriere og fritid. Tillidsrepræsentanterne har fx bedre muligheder for at adskille arbejde/fagligt arbejde og fritid end afdelingsformændene, der arbejder mere og har arbejdet spredt mere ud over døgnets 24 timer i form af fx sagsbehandling, møder, kurser mv. Rollen som afdelingsformand kan derfor i høj grad beskrives som en karriereorienteret livsform, der er noget anderledes end en traditionel lønarbejderlivsform, hvor arbejde og fritid ofte er helt adskilte.

Viden giver indflydelse

De fleste af afdelingsformændene mener ikke, der er prestige i at være afdelingsformand. De pointerer, at det udelukkende er på grund af deres faglige interesse, at de har valgt det. Alligevel er de dog bevidste om, at det i nogle situationer kan være givtigt at præsentere sig som afdelingsformand. De er også bevidste om, at det giver dem mere magt at være afdelingsformænd end at være tillidsrepræsentanter. Det virker dog ikke umiddelbart som et aspekt, der optager afdelingsformændene meget i deres arbejde, ud over at de ønsker at bruge deres magt positivt ved at søge indflydelse og få deres politikker igennem. Om dette siger en kvindelig afdelingsformand:

Men det er klart, at du får en større magt, og der mener jeg en positiv magt, altså muligheden for at få indflydelse på det, man vil. Og der kan jeg da tydeligt mærke, selvfølgelig, at som afdelingsformand får jeg mere magt, end jeg havde som tillidsrepræsentant, men det er jo, fordi jeg har mere viden. Da jeg var tillidsrepræsentant, var jeg det for fem mennesker og fik viden fra det netværk. Som afdelingsformand får jeg information fra alle 8000 medlemmer i princippet, som jeg bliver klog af. Og man får mere indflydelse, jo mere viden man har (Kvindelig afdelingsformand, TL).

Kvindelige afdelingsformænds strategier og rollehåndtering

En undersøgelse af kvinders faglige arbejde i den engelske fagbevægelse viser, at kvinderne klarer deres arbejde i en mandedomineret fagbevægelse ved på den ene side at tilpasse sig gældende kultur og normer og ved på den anden side samtidig at forsøge at ændre indholdet i arbejdet og måden at gøre tingene på. De engelske kvinders strategier, praksis og mærkesager bliver der ved ofte forskellige fra mændenes, og kvinderne i den engelske fagbevægelse har ofte et andet fokus i arbejdet end deres mandlige kolleger (Heery & Kelly, 1989). Dette fremgår også af denne undersøgelse, når vi ser på, hvorvidt de kvindelige afdelingsformænd håndterer deres tillidshverv anderledes end mænde-

ne, eller om håndteringen af afdelingsformandsrollen overvejende sker på mændenes præmisser.

I forhold til afdelingsformændenes kontakt med deres mange forskellige repræsentanter og forhandlingspartnere pointerer de kvindelige afdelingsformænd, at de generelt ikke har problemer med at komme ud som kvinde og repræsentere deres lokalafdeling.

Når kvinderne fortæller om deres praksis i forhold til deres interaktion med andre repræsentanter og forhandlingspartnere, er det tydeligt, at især de kvindelige afdelingsformænd fra TL er mere bevidste end mændene, omkring hvilken strategi de skal vælge. Om dette siger en kvindelig afdelingsformand fra TL:

Jeg tror, der bliver lagt lidt mere mærke til, når vi [kvinder] kommer ud, hvordan vi ser ud, hvordan vi er klædt på osv. Det tænker jeg i hvert fald selv meget over, hvilke signaler jeg sender, hvis jeg går ud af huset. [...] Når jeg skal ud og forhandle, så har jeg nederdel og støvler på. Det tænker jeg meget over, at jeg skal, og det tror jeg også mange af mine kvindelige kolleger gør. Men jeg ved ikke, hvor meget mændene tænker over det. Men jeg tror det ikke, ikke sådan som jeg ser mine kolleger, de ser altid sådan nogenlunde ens ud (Kvindelig afdelingsformand, TL).

Iscenesættelse som strategi

En kvindelig TL-afdelingsformand pointerer, at hun bevidst vælger strategi og påklædning alt efter, om hun skal ud til en kvindelig HK-personalechef i en kommune, som hun ikke vil overgå i sin fremtoning og tøjvalg, eller om hun skal ud til en privat virksomhedsleder, hvor hun gerne vil fremstå som smart og præsentabel: "Og det er jo bare et værktøj, som man skal lære at bruge. Hvor er det, du skal hen, hvad vil du have opnået, hvad er det for en strategi, du skal lægge?" (Kvindelig afdelingsformand, TL).

Denne kvindelige TL-afdelingsformand fortæller endvidere, at man kan vælge mellem to strategier; at bruge sin kvindelighed eller at bruge sin faglighed. Bruger man sin kvindelighed, kan dette fx ske, som beskrevet ovenfor, gennem tøjvalg, fremtoning og sågar ved at flirte sig til resultaterne. Det handler altså ikke om, at de kvindelige TL-afdelingsformænd nedtoner deres køn. De bruger derimod aktivt deres køn på forskellige måder i forskellige forhandlingssituationer. Denne strategi blev kun omtalt i interviewene med TL-afdelingsformændene, og ser ikke ud til at være en strategi, som de to kvindelige NNF-afdelingsformænd anvender, når de håndterer deres roller som afdelingsformænd.

Faglighed som strategi

Når kvinderne derimod vælger den faglige strategi, påpeger en kvindelig TL-afdelingsformand, at det er vigtigt at være velforberedt, og at man som kvinde ikke bør hovere over for mændene, når tingene lykkes.

Det er da også en generel holdning blandt alle interviewpersonerne, at kvinderne som oftest er meget velforberedte, når de deltager i møder, forhandlinger mv. Flere af kvinderne beskriver det som en nødvendighed for overhovedet at kunne få deres krav og argumenter igennem og blive lyttet til. Men ofte handler det i lige så høj grad om, at det er en måde, hvorpå kvinderne opbygger deres selvtillid i forhold til overhovedet at deltage i det fagpolitiske spil.

Gennemgangen af afdelingsformandens rolle har vist, at selvom de mandlige og kvindelige afdelingsformænd skal udfylde det samme tillidshverv, er der forskellige måder at håndtere rollen på, fx i form af strategier for fremtoning og kommunikationsformer mv. De kvindelige strategier anvendes dog hovedsageligt af afdelingsformændene i TL, hvilket tilsyneladende skyldes, at der i TL er en bredere accept af kvinderne end i NNF.

Sammenligning af tillidsrepræsentantens og afdelingsformandens rolle

Afdelingsformandens rolle adskiller sig fra tillidsrepræsentantens rolle ved i høj grad at være en karriereorienteret livsform, der på mange punkter minder om en traditionel lederstilling. Problemet med, at der er relativt få kvinder i LO-fagbevægelsens top, ligner dermed det problem, som findes på det danske arbejdsmarked generelt, hvor det hovedsageligt er mændene, der bestrider de øverste stillinger i virksomhedernes hierarki. Det kan derfor opleves som et stort spring at gå fra at være tillidsrepræsentant til at være afdelingsformand – både hvad angår de kompetencer og kvalifikationer, der forventes af den fagligt aktive, og hvad angår håndteringen af de to meget forskellige tillidshverv.

Som analyserne af både tillidsrepræsentanternes og afdelingsformændenes håndtering af deres roller viser, foregår en stor del af det faglige arbejde på begge niveauer på mændenes præmisser, hvor kvinderne ofte forventes at skulle leve op til en maskulin norm for, hvordan fagligt arbejde skal praktiseres. Dette gør sig især gældende i NNF, hvor kvindernes andel blandt de fagligt aktive er meget lille, og det tilsyneladende er sværere for kvin-

derne at opnå mændenes respekt end i TL. Dette skyldes blandt andet, at kommunikationen og omgangsformen mellem de fagligt aktive i NNF ofte følger en kønsstereotyp, maskulin forestilling om, hvordan fagligt arbejde skal praktiseres.

Kvinder og mænds kommunikations- og omgangsformer i fagbevægelsen

Undersøgelsen viser, at nogle kvinder oplever, at mændenes sprog udgør en hindring for, at kvinderne kan føle sig som en integreret del af det faglige arbejde og de faglige diskussioner. De kvindelige fagligt aktive oplever fx, at mændene taler mere end kvinderne, og at mændene tilsyneladende ikke lytter til hinanden. I hvert fald gentager mændene ofte hinanden uden at tage sig af det og bruger i vidt omfang deres udtalelser til at bekræfte hinanden og til at markere status. Kvinderne har derimod svært ved at bruge denne kommunikationsstil (jf. ligeledes Korremann, 1988) og kan derfor blive opfattet som, eller kan selv føle sig som, afvigere i forhold til de mandlige fagligt aktive.

En ligeværdig dialog i TL

En kvindelig afdelingsformand fra TL fortæller følgende om sine første oplevelser med mødekulturen og bureaukratiet i TL:

Alt det formelle sprogbrug. Det var en anden kultur for mig, men alligevel så er vi jo så vant til at optræde i mandeverdenen, så jeg forstod jo godt, hvad de snakkede om. Jeg forstod bare ikke, hvorfor de gjorde det, eller hvor de ville hen. Men jeg følte det ikke sådan som en uoverstigelig barriere, det var mere sådan, at det var et interessant fænomen. Jeg har ikke haft noget med at føle mig undertrykt, jeg tænkte bare, at jeg aldrig skal komme til at snakke som dem, og sådan er det blevet, og på den måde tror jeg, at vi har fået det drejet (Kvindelig afdelingsformand, TL).

En anden TL-afdelingsformand oplever, at kvinderne skal have nogle gode, gennearbejdede argumenter for overhovedet at blive hørt af de mandlige fagligt aktive. Om dette siger hun:

Det er næsten bare ens stemmeleje, hvis man skal trænge igennem i en større forsamling. Jeg har ikke nogen stor stemme, så det kan godt afholde en fra i store forsamlinger at rejse sig op og sige, hvad man har på hjerte. En mand har en dybere stemme og kan meget bedre trænge igennem. Jeg synes virkelig sommetider, at jeg har skullet været mere forberedt, og der er også en forventning om, at man ligesom er mere forberedt, fordi man er kvinde, ikke? Så det gør nok, at man taler ikke så meget fra hofte, så holder man sig lidt mere tilbage. Der kunne jeg godt nogle gange tænke mig det der mandlige gen: "Jeg er bare ligeglad." De moser bare

frem. Jeg ved ikke, om det er specielt kvindeligt, men jeg tænker nok en gang imellem for meget over: "Nååh, hvordan vil det her nu virke? Og tør jeg nu?" Jeg har nedbrudt mange af mine egne grænser; det ved jeg selvfølgelig ikke, om mænd også gør. Men engang imellem syntes jeg, at der blev kigget mere på, at jeg var kvinde, end at jeg var fagligt aktiv (Kvindelig afdelingsformand, TL).

I TL er der dog efterhånden blevet blødt lidt mere op for det, som en kvindelig afdelingsformand kalder for mændenes "krigertendenser", idet den yngre generation af mænd samt kvinderne i forbundet har en mere ligeværdig og mindre statusmarkerende måde at kommunikere på, hvilket kvinderne har nemmere ved at honorere.

Den maskuline kommunikationsform dominerer i NNF

En kvindelig NNF-afdelingsformand fortæller, at hun oplever, at nogle mænd taler ned til kvinderne:

Men det kræver altså en omvæltning også, at mændene tænker anderledes. Og at de måske også snakker anderledes. Ikke at de bare snakker ned til kvinderne, men at de snakker med kvinderne. Interviewer: Er det et af problemerne nu? Snakker de ned til kvinderne? Afdelingsformand: Ja, nogen gør. Nogen gør: "Jeg ved alligevel bedre end dig, du skal ikke" (Kvindelig afdelingsformand, NNF).

Forskellene på kvinder og mænds kommunikationsformer er ifølge denne NNF-afdelingsformand bl.a., at kvinderne har en mere diplomatisk kommunikationsform i modsætning til mændenes mere diktatoriske måde at få sagt tingene på:

Det gælder om at få fortalt tingene rigtigt og få folk til at forstå det. Og der er jo forskellige måder at forstå det på og forskellige måder at sige det på. [...] Jo, jeg tror, mændene de er sådan lidt mere ... de dikterer det nærmest, faktisk. Hvor jeg måske er lidt mere diplomatisk. Jeg kan bedre lide, at vi kan snakke os frem til, hvad det er, vi gør, frem for at det kommer som et direktiv, at "Sådan gør vi bare". Så jo, jeg tror egentlig, der er lidt forskel (Kvindelig afdelingsformand, NNF).

Forskellen på kvinders og mænds kommunikationsformer i de to forbund ser umiddelbart ud til at være størst i NNF, hvor kvinderne stadig oplever, at mændene taler ned til kvinderne, optræder diktatoriske mv.

I TL er opfattelsen derimod, at der er blødt op for denne maskuline kommunikationsform, men at nogle kvinder stadig har behov for at være ekstra velforberedte, når de skal argumentere for deres synspunkter, idet det for det første kan være svært at trænge igennem mændenes højere stemmeleje og

for det andet skaber større selvtilid hos kvinden, hvis hun fx skal tale til en større forsamling.

Delkonklusion

Analyserne i dette kapitel viser, at tillidsrepræsentantrollen i høj grad indeholder aspekter, der stammer fra både de mandlige og de kvindelige kønsstereotyper, og derfor i høj grad appellerer til begge køn, idet der er brug for begge køns kompetencer, kvalifikationer og interesseområder i fagligt arbejde. Som vi så i kapitel 4, har mange medlemmer dog en forestilling om, at det at være tillidsvalgt oftest kun kræver maskuline kompetencer og kvalifikationer.

De kvindelige tillidsrepræsentanter er i mange tilfælde nødt til at agere på mændenes præmisser for at kunne begå sig i fagbevægelsen. Dette ser ud til især at gøre sig gældende i NNF. Her er der relativt færre kvinder, der er fagligt aktive, end i TL. Den maskuline norm ser ud til at være mere fremtrædende i NNF end i TL og udgør dermed en større barriere for kvinderne i NNF end for kvinderne i TL.

Afdelingsformandens rolle adskiller sig væsentligt fra tillidsrepræsentantens, idet afdelingsformanden har et større ansvarsområde

og et større netværk af samarbejdspartnere. Afdelingsformanden skal desuden i højere grad end tillidsrepræsentanten fungere som leder. Dette afholder en del tillidsrepræsentanter fra at ønske sig en højere faglig post. Det afholder især kvinder og mænd med små børn, som er tidsmæssigt mindre fleksible end andre, fordi arbejdsbyrden som afdelingsformand er mere omfattende end som tillidsrepræsentant.

Især for de personer, der er TL-afdelingsformænd, gælder det, at mænd og kvinder ofte håndterer deres roller forskelligt, når de skal forhandle og samarbejde med forskellige repræsentanter. Opfattelsen er dog, at de mandlige og kvindelige afdelingsformænd i TL opnår de samme resultater, om end via forskellige strategier.

De kvindelige fagligt aktive oplever, at mændenes kommunikations- og omgangsformer fungerer som en barriere for kvindernes deltagelse i fagligt arbejde. Mændene bruger ofte sproget til at markere status, og kvinderne oplever dem som diktatoriske, ligesom nogle kvinder oplever, at mændene taler ned til dem. Det ser ud til at være mest udbredt i NNF, men har også tidligere været et problem i TL, som det dog med tiden er

lykkedes den yngre generation af fagligt aktive at ændre på.

6 ARBEJDSVILKÅR OG HORIZONTAL KØNSARBEJDSDELING

I det følgende vil det blive af-dækket, hvorvidt arbejdsplads-kultur og kønsarbejdsdeling på arbejdspladserne har betydning, for hvilke personer der bliver fagligt aktive.

Undersøgelsens design er som bekendt, at vi har interviewet afdelingsformændene og derefter er gået tilbage til disse afdelingsformænds tidligere arbejdspladser for at belyse, under hvilke betingelser afdelingsformændene har arbejdet sig opad i det faglige hierarki fra menigt medlem på arbejdspladsen til afdelingsformand i lokalafdelingen. Hvilke barrierer og muligheder har afdelingsformændene fx oplevet på deres tidligere arbejdspladser? Og hvilke barrierer og muligheder oplever de nuværende tillidsrepræsentanter samt de menige medlemmer på de samme arbejdspladser? Har arbejdsvilkår, kønsarbejdsdeling, arbejdspladsens størrelse samt kvinder og mænds status på arbejdspladsen fx betydning for, hvem der bliver tillidsrepræsentanter og afdelingsformænd?

Disse forhold bliver belyst i inde-værende kapitel, der først afdækker arbejdsvilkårene på henholdsvis TL-arbejdspladser og NNF-arbejdspladser. Dernæst er der fokus på, hvilke barrierer den horisontale kønsarbejdsdeling udgør for de tillidsvalgte.

Arbejdsvilkårenes betydning for det faglige engagement

TL: Moderne, videnstunge arbejdspladser

De TL-arbejdspladser, der indgår i undersøgelsen, omfatter både offentlige og private arbejdspladser. Overordnet set er de medvirkende TL-arbejdspladser ikke domineret af det ene eller det andet køn.

De medvirkende arbejdspladser har primært teknikere ansat, som er TL-medlemmer med en uddannelsesbaggrund som tekniske assistenter, tekniske tegnere og tekniske designere. I det følgende vil de blot blive benævnt teknikere. Teknikerne er den lavest uddannede gruppe i TL (uddannelsesvarigheden er på 1-2 år), og

udgør ofte kun en lille gruppe medarbejdere på arbejdspladser med forskellige faggrupper, såsom arkitekter, ingeniører, 3F'ere, Metalarbejdere, HK'ere m.fl.

Teknikerne er ofte spredt ud i flere afdelinger på en arbejdsplads og indgår i mindre grupper eller afdelinger med medarbejdere med forskellige uddannelsesmæssige baggrunde. På nogle arbejdspladser består gruppen af teknikere hovedsageligt af kvinder, mens kønsfordelingen i TL-grupperne på andre arbejdspladser er mere lige.

Teknikernes arbejde er oftest projektorienteret, og teknikerne varetager ofte også typiske arkitekt- eller ingeniøropgaver. Arbejdet er meget selvstændigt, præget af mange deadlines og krav til produktets kvalitet. Mange af arbejdspladserne har en flad ledelsesstruktur, og for medarbejderne betyder det, at de i høj grad er blevet "selv-ledende". Ifølge en TL-tillidsrepræsentant er en af TL's fremtidige opgaver at sikre forholdene for disse TL-medlemmer, da denne type organisering virker stressende på nogle.

Øgede krav på jobbet påvirker det faglige arbejde

En del teknikere fortæller, at deres arbejdsplads og arbejdspladsvilkår

har ændret sig markant inden for en årrække, således at gruppen af teknikere nogle steder er blevet beskåret og erstattet af fx ingeniører, som dog ikke varetager alle teknikernes arbejdsopgaver. De overskydende arbejdsopgaver pålægges de tilbageværende teknikere, som derfor oplever et øget arbejdspress i forhold til tidligere.

På en TL-arbejdsplads ønskede medarbejderne overhovedet ikke at deltage i undersøgelsen, da nedskæringerne i teknikergruppen samt de generelt forringede arbejdsvilkår medførte, at medarbejderne ikke havde tid til at engagere sig i fagligt arbejde og heller ikke kunne eller ville afse tid til at lade sig interviewe.

På trods af at teknikerne ofte har en kortere uddannelse end de øvrige medarbejdere på deres arbejdspladser, har de gennem årene formået at gøre sig synlige på deres arbejdspladser som en medarbejdergruppe med en høj faglig (uddannelsesmæssig) selvtilid. Om dette siger en kvindelig tekniker:

Det var god tone [på arbejdspladsen], at selvom vi ikke havde de højeste uddannelser, så var vi en del af processen [...] Vi synes selv, vi var en vigtig del af virksomheden, vi ville være med til at bestemme. TL'erne var en stærk gruppe, for-

stået på den måde at vi var fagligt [ikke fagpolitisk] engagerede og menneskeligt engagerede (Kvindeligt TL-medlem, fokus-gruppeinterview).

Teknikerne indgår i stillinger, hvor de ofte har mulighed for at videreudvikle sig, få nye typer af opgaver samt større ansvar, hvilket en kvindelig tillidsrepræsentant fx har nydt godt af:

Og det er rigtigt spændende, når man er sådan en som mig. Der er nogen, der gerne vil være foruden, men jeg er sådan lidt en hulebygger, men når hulen først er bygget, så gider jeg ikke mere, så skal jeg prøve noget nyt. Så skal der ske noget mere, så må der mere oven på. Hele tiden nye udfordringer (Kvindelig tillidsrepræsentant, TL).

Teknikerne fortæller dog også, at det kan have en del omkostninger for dem at have fået øget ansvar, flere arbejdsopgaver, gode udviklingsmuligheder, fleksibelt arbejde og projektarbejde. Flere teknikere oplever fx, at deres stressniveau er blevet væsentligt højere end tidligere, og at der kræves større fleksibilitet af den enkelte medarbejder. Dette blev bl.a. diskuteret i en til tider sarkastisk tone i et fokus-gruppeinterview:

Kvinde1: Så på den måde skal man være rimelig fleksibel, og så må der ryge noget

flekstid på engang imellem. Kvinde2: Så du kan nok høre, det er en rigtigt god arbejdsplads. Vi må gerne være her om natten. Kvinde1: En sovepose er rart [griner] (Fokusgruppeinterview, TL).

Fagligt arbejde lægger beslag på fritiden

Det øgede arbejdspress på TL-arbejdspladserne medfører, at en del medlemmer fravælger det faglige arbejde, idet de ikke har overskud til at integrere det med familie og arbejdsliv i øvrigt. Da ingen af de interviewede TL-tillidsrepræsentanter er frikøbt til at varetage det faglige arbejde, er det noget, der skal foregå inden for deres normale arbejdstid. Det er dog sjældent muligt pga. omfanget af de øvrige arbejdsopgaver, som personen skal varetage. Derfor har man i en afdeling på en arbejdsplads været uden tillidsrepræsentant i fire år.

TL-tillidsrepræsentanten er i mange tilfælde nødt til at bruge sin fritid på det faglige arbejde, hvilket især afholder kvinder og mænd med mindre børn fra at deltage. I nogle tilfælde oplever medarbejderne også, at deres nærmeste leder misbilliger, at de udfører fagligt arbejde i stedet for deres normale arbejdsopgaver. Derfor foretrækker nogle tillidsrepræsentanter at bruge deres fritid på til-

lidshvervet, mens andre insisterer på at bruge arbejdstiden på det.

At tillidsrepræsentanterne skal tage tid fra deres almindelige arbejdsopgaver til det faglige arbejde, har for nogle betydning for, hvilke arbejdsopgaver de får og påtager sig. Nogle tillidsrepræsentanter fortæller fx, at de har været nødt til at tage sig af rutineopgaver, arkivering, telefonpasning mv., fordi de ikke havde overskud til at engagere sig i de spændende udviklingsopgaver på arbejdspladsen, samtidig med at de skulle varetage hvervet som tillidsrepræsentant:

Så der har været nogle afsavn. Også lidt i nogle år nogle jobmæssige afsavn. Det var meget svært at gå ind og få de spændende opgaver på en arbejdsplads, som man var meget væk fra [fordi man var tillidsrepræsentant og medlem af afdelingsbestyrelsen], så jeg tog tit møgarbejdet, bl.a. telefonpasning og arkivering. Det var meget, meget svært. De andre stod ligesom først for, for at få de spændende opgaver, og det er svært sådan at få sit eget gode område (Kvindelig afdelingsformand, TL).

Hvervet som tillidsrepræsentant kan dog også bane vejen for, at tillidsrepræsentanten bliver tilbudt

de spændende udviklingsopgaver eller forfremmes, som vi beskriver nærmere senere i dette kapitel.

Fagligt arbejde kan både hæmme og fremme karriere

Som det fremgår af ovenstående beskrivelser af TL-arbejdspladserne, minder mange teknikeres arbejde meget om det moderne, fleksible arbejde, idet TL-arbejdspladserne kan karakteriseres som videnstunge arbejdspladser, der præges af projektarbejdsformen, gode muligheder for udvikling af medarbejderne, stort ansvar for eget arbejde, en relativt flad ledelsesstruktur og stor fleksibilitet fra medarbejdernes side.

Teknikernes livsform ligner i mange henseender den karriereorienterede livsform, der bl.a. er kendetegnet ved, at arbejdet er en aktivitet, hvor medarbejderen kan udfolde sig selv og sine kvalifikationer. Arbejdsopgaverne er mere end bare rutinearbejde, og der er ofte mulighed for, at medarbejderen kan orientere sig opad i organisationens hierarki i forhold til selv at avancere¹. Derudover skelner medarbejderen ikke strengt mellem sin fritid og sit arbejde (Christensen & Højrup, 1989).

1 Jævnfør at ca. en tredjedel af TL's medlemmer er ledere eller mellemledere.

På trods af at teknikerne har en relativt kort uddannelse, indgår de i stillinger, der rummer mange udviklingspotentialer, men også stiller flere og flere krav til TL-medlemmerne om tidsmæssig og funktionel fleksibilitet, stor selvstændighed i arbejdet mv. Dette fungerer for nogle medlemmer som en barriere for at deltage i fagligt arbejde. Det er for svært at integrere det faglige arbejde med de normale arbejdsopgaver, som efterhånden stiller større og større krav til teknikerne. Andre teknikere, der til gengæld har valgt at deltage i fagligt arbejde, har oplevet, at det har haft indflydelse på karakteren af deres arbejdsopgaver, idet det har været uoverskueligt at påtage sig de spændende udviklingsopgaver frem for de mere rutineprægede opgaver.

NNF: Traditionelle produktionsvirksomheder

De NNF-arbejdspladser, der medvirker i undersøgelsen, er typisk store produktionsvirksomheder, hvor arbejdsformen præges af ensidigt, gentaget arbejde og automatiserede overvågningsopgaver. Arbejdspladserne er typisk hierarkisk opbyggede.

Arbejdspladserne beskæftiger hovedsageligt ufaglært arbejdskraft, men har dog også mindre grupper af

faglært arbejdskraft ansat, som hovedsageligt udgøres af mænd.

På to af de medvirkende arbejdspladser er medarbejderstaben primært dominerede af det ene køn – den ene af kvinder og den anden af mænd, hvorimod den tredje arbejdsplads har en næsten ligelig fordeling af medarbejderne på køn. For alle tre arbejdspladser gælder, at der er en udbredt horisontal kønsarbejdsdeling, i og med at mændene typisk varetager de fysiske hårde arbejdsopgaver i starten af produktionen eller står for vedligeholdelse af produktionsanlægget samt oprydning og opfyldning. Kvinderne varetager i højere grad overvågningsopgaverne, pakkearbejdet samt lignende arbejdsfunktioner, der kræver hurtighed og fingerfærdighed.

På grund af det ensartede, monotone arbejde er det normalt, at medarbejderne rokerer på produktionsanlæggene, så de fx har to-tre forskellige pladser i løbet af en dag.

Arbejdsopgaverne indebærer en meget lille grad af selvstændighed, ansvar og faglige udfordringer for medarbejderne:

Der er ikke noget ansvar at tage, du skal bare udføre dit arbejde og så ikke lave noget andet. Det, du skal lave, er fuld-

stændig defineret ned til det mindste, du skal slet ikke tænke (Mandligt NNF-medlem, Fokusgruppeinterview).

Brug for andre udfordringer end det monotone arbejde

Medarbejderne har ikke de store muligheder for nye, udviklende arbejdsopgaver. Nogle medarbejdere kan dog blive forfremmede til at skulle fordele arbejdet på et produktionsanlæg og være mellemed mellem medarbejdere og produktionsledere.

Selve arbejdet beskrives ofte som det sekundære for medarbejderne, der betoner, at det sociale samvær på arbejdspladsen, og lønnen er vigtig for dem. Et kvindeligt NNF-medlem fortæller i det følgende, at det på grund af arbejdets karakter er vigtigt for medarbejderne, at de har et godt socialt sammenhold på arbejdspladsen:

[Det er] meget ensartet og monotont arbejde. Der er ingen udfordring i det. Du overvåger maskinerne, om det kører rigtigt, det er egentlig det, der er i det. Man roterer lidt, fx på anlæggene hver dag. De fleste vil dog helst være på et fast anlæg og have et tilhørsforhold rent socialt i den gruppe. Når du har et monotont arbejde, er det vigtigt, at du finder noget andet, der er godt på en arbejdsplads. For vi har alle sammen brug for noget udfordring for at trives på længere sigt, og hvis du ikke får de udfordringer,

falder du i dvale, og så bliver det kedeligt og uden indhold. Så når du har monotont arbejde, er det vigtigt, at du finder de andre behov omkring kollegerne (Kvindeligt afdelingsformand, NNF).

En NNF-tillidsrepræsentant pointerer da også, at hans vigtigste opgave er at sørge for, at der er en god stemning og et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Pressede arbejdsforhold påvirker det faglige arbejde

NNF-medlemmerne oplever i høj grad, at de er pressede på arbejdspladsen pga. globaliseringen og den hårde konkurrence fra udlandets lavere lønninger. Derfor skal medarbejderne hele tiden være hurtigere og bedre. Ledelse og medarbejdere på samme arbejdsplads har i høj grad modsatrettede interesser, idet ledelsen kæmper for at øge konkurrenceevnen og medarbejderne kæmper for højere lønninger.

Medarbejderne føler sig ligeledes pressede pga. af øgede krav, nye produktionsanlæg og perioder med lavsæson. Dette er sjældent befordrende for det faglige engagement, og især i lavsæsonen vil medarbejderne nødtigt gøre sig uheldigt bemærkede over for ledelsen, hvilket bl.a. blev omtalt i et fokusgruppeinterview:

Kvinde1: Altså de sidste to-tre år har der været sparerunder ved den her tid, så du ved, jamen du skal ikke kæfte for meget op, for så: "Adios!" Kvinde2: Så hedder det nedskæringer, og så ansætter man bare nogle andre i deres job, ikke? Mand: Der er tider, hvor man skal holde lav profil. Interviewer: Så det tror I afholder nogle fra at blive tillidsrepræsentant? Kvinde1: Helt sikkert, helt sikkert! Og så selvfølgelig også det der med, at det ikke er det fedeste job at have, vel? Kvinde3: Det er så utaknemmeligt (Fokusgruppeinterview, NNF).

Et mandligt NNF-medlem siger ligeledes:

Man skal passe på med at sige noget, der kan opfattes forkert. Der er mange, der er bange også, fordi de måske ikke kan finde noget andet, måske specielt de ældre medarbejdere. Jeg synes ikke, at der er ret mange, der tør sige noget (Fokusgruppeinterview, NNF).

Lønarbejderlivsformen ser ud til at være udbredt blandt NNF-medlemmerne, som primært tager på arbejde for at tjene penge og derudover ikke er villige til at gøre en ekstra indsats. Deres fritid har førsteprioritet. Arbejdet er dermed et middel til løn og fri tid, og medarbejderne er i deres fritid frie for forpligtelser og ansvar i forhold til virksomheden (jf. Christensen & Højrup, 1989). Et kvindeligt NNF-medlem siger fx:

For mit vedkommende, hvis jeg går ind i noget og skulle være tillidsrepræsentant, så ville jeg gøre det 100 procent. Det vil sige, jeg ville bruge al min tid på det. Så ville jeg slet ikke have tid til noget som helst andet. Og det er slet ikke mit liv. Jeg har det fint nok med at gå på arbejde. Så kan jeg bruge min fritid lige på det, jeg gerne vil. Og det behøver ikke have noget med mit arbejde at gøre (Kvindeligt NNF-medlem, Fokusgruppe).

Denne indstilling til arbejdet er, ifølge en NNF-tillidsrepræsentant, ofte hæmmende for miljøet på arbejdspladsen og for hans arbejde som tillidsrepræsentant:

Jeg synes nogle gange, at det har været hæmmende, når der har været for meget flueknepperi. Altså, det er nok meget sådan inden for vores fag, at "Hvad får jeg for det?" Hvis folk de bare skal gøre noget i 1 eller 2 minutter ekstra, så kommer den hele tiden. Det er mine kolleger, der nogle gange gør tingene lidt hæmmende. Altså, der er en eller anden form for mistro til det, der gøres fra virksomheden af, og det, som jeg gør, nogle gange, at det er noget, vi gør for at såre dem, og det er virkelig hæmmende. Det gør nogle gange, at vi kommer ikke ... altså så kan vi godt gå tre skridt frem og fire tilbage (Mandligt tillidsrepræsentant, NNF).

Denne tillidsrepræsentant fortæller også, at medlemmerne ofte nærer stor mistro til nye tiltag og

initiativer fra ledelsens og de tillidsvalgte side, idet de opfatter tiltagene som en trussel mod dem. Omvendt oplever tillidsrepræsentanten også, at ledelsen nærer samme mistro til medarbejderne, hvoraf en mindre gruppe har svært ved at opføre sig ordentligt, "men så tror ledelsen, at det er alle, og det laver de tit deres politikker efter" (Mandlig tillidsrepræsentant, NNF).

Karrierefremmende fagligt arbejde

Som beskrevet i ovenstående afsnit om TL-arbejdspladsernes og NNF-arbejdspladsernes rammer for det faglige arbejde er arbejdsmarkedets øgede krav ofte medvirkende til, at medlemmerne fravælger en aktiv deltagelse i fagligt arbejde. Andre medlemmer vælger derimod at engagere sig i fagligt arbejde, fordi de er trætte af deres vante arbejdsopgaver og har brug for nye udfordringer på deres arbejdsplads. Og ligesom resultatet af andre svenske og danske undersøgelser viser indeværende undersøgelse, at hvis virksomheden er neutral eller positiv over for fagligt arbejde, kan det faglige arbejde fungere som en karrierevej for medarbejderne (Korremann, 1988).

Det faglige arbejde kan dermed virke som karrierefremmende, idet det

ofte giver tillidsrepræsentanterne ledererfaringer, erfaringer med at være i en forhandlingssituation, at sætte sig ind i overenskomster, love og regler, samt skaber en tættere relation mellem den pågældende medarbejder og ledelsen på virksomheden. Tillidsrepræsentantens inddragelse i forskellige udvalg på arbejdspladsen giver ligeledes indsigt i arbejdsvilkår, konkurrencevilkår, virksomhedsledelse mv.

Nogle tillidsrepræsentanter oplever, at de efter at være blevet tillidsrepræsentanter har fået helt nye arbejdsopgaver på virksomheden, fordi ledelsen har valgt at inddrage dem i almindelige personalemæssige arbejdsopgaver omkring ansættelser, arbejdsmiljø, løn mv. En mandlig tillidsrepræsentant fortæller fx, at han næsten lige så godt kunne have været ansat på personalekontoret i stedet for i produktionen:

Når vi har de her store indtag [af medarbejdere], laver jeg stort set det samme, som [personalemedarbejderen] gør. Ansættelser og papirarbejde. Og så har vi jo kørt en masse introduktionskurser her, og dem deltager jeg også i, og har undervist på. Så det bliver ikke til så meget ude i produktionen. Jeg ved godt, hvor tingene er derude, men jeg ved ikke rigtigt, hvordan man bruger dem mere (Mandlig tillidsrepræsentant, NNF).

En kvindelig tillidsrepræsentant fra TL er samtidig med sit tillids-hverv blevet ansat som mellemler med personaleansvar og varetager derfor ikke længere sine oprindelige arbejdsopgaver.

At være tillidsrepræsentant kan derfor skabe nogle nye karrieremuligheder på arbejdspladsen, og nogle vælger ligefrem tillidsrepræsentanthvervet med henblik på at opnå ledelseserfaring og indsigt i lønvilkår, lønforhandlinger mv., som de håber på at kunne bruge i en senere lederstilling:

Ja, jeg skal jo så sige det sådan, at det er med den der lumske bagtanke, at dybest set så vil jeg jo gerne have en lederstilling, for det er jo sådan set det, jeg synes, er spændende. Og den del af lederjobbet, som har med medarbejderne at gøre, er det, jeg synes er spændende. Så jeg tager det lidt som lærepenge, det her. Jeg kunne have gået på lederkursus. Det kunne også godt være, jeg kunne få lov til det. Men jeg tager det her som, at nu får jeg lært, hvordan man regner løn og ser på de ting. Og får talt med nogle mennesker, og får hjulpet dem med at løse deres problemer, og får taget de der konflikter med ledelsen, og sådan noget. Og det kan kun klæde mig på til, hvis jeg kunne få noget arbejde højere oppe i systemet (Kvindelig tillidsrepræsentant, TL).

Denne kvindelige tillidsrepræsentant betragter dermed sit tillids-

hverv som gode, karrierefremmende lærepenge.

Nogle vælger således at engagere sig i fagligt arbejde, fordi de er trætte af deres vante arbejdsopgaver og har brug for nye udfordringer på arbejdspladsen. Dette gælder måske især for de NNF-medlemmer, der har et meget ensidigt, gentaget arbejde med få udviklingsmuligheder.

Et kvindeligt NNF-medlem, der deltog i et fokusgruppeinterview, har tidligere været tillidsrepræsentant og fortæller i det følgende om, hvordan det faglige arbejde berigede hendes arbejdsliv og skabte et større frirum i arbejdslivet, hvor der blev plads til både faglig og personlig udvikling:

Du lærer nogle andre ting end lige det herude. Altså som personlig udvikling er det enormt godt. Det er det. Jeg indrømmer blankt, efter jeg ikke er tillidsrepræsentant mere, at det eneste, jeg egentlig savner, det er kurserne og muligheden for at komme væk og få nogle nye impulser. Og du kommer til at snakke med nogle andre mennesker. Det synes jeg er et kæmpe plus. Også fordi man tror, man har det ad HT herude, men når man så hører, hvordan folk har det på andre virksomheder, så tænker man: "Nå, ok! Så er det altså ikke så slemt igen" (Kvindeligt NNF-medlem, Fokusgruppeinterview).

Et andet NNF-medlem fortæller ligeledes, at tillidsrepræsentantposten var hans eneste mulighed for at få et udviklende og spændende arbejde, som han selv kunne have indflydelse på:

Interviewer: Hvorfor blev du egentlig tillidsrepræsentant? Tillidsrepræsentant: Ja, det ved jeg faktisk ikke. Det har nok noget at gøre med, at det er sjovere at være et sted, hvor man har lidt indflydelse. Søge lidt indflydelse. Det er den eneste mulighed, du har for at komme lidt dybere ned i strukturen her i huset her. Altså det der med bare at køre herved og [stå ved båndet], og så køre hjem igen, det tror jeg ... så var jeg død for længe siden. Så det har været spændende det her. Det har det (Mandlig tillidsrepræsentant, NNF).

Størstedelen af tillidsrepræsentanterne fremhæver altså, at de har været glade for at kunne udvikle sig personligt og fagligt gennem tillidsrepræsentantkurser og de udfordringer, tillidshvervet i øvrigt stiller.

Horisontal kønsarbejdsdeling og fagligt engagement

Det følgende afdækker, om den horisontale kønsarbejdsdeling på arbejdsmarkedet har betydning for, om kvinder bliver fagligt aktive. Den horisontale kønsarbejdsdeling er stort set ikke udbredt på TL-arbejdspladserne, men er særdeles udbredt på NNF-arbejds-

pladserne. Her viser det sig, at især de kulturelle og strukturelle barrierer for kvinders deltagelse i fagligt arbejde er størst på de mandedominerede arbejdspladser. Det følgende afsnit omhandler resultaterne af tidligere undersøgelser og forskning vedrørende kvinders vilkår på mandedominerede arbejdspladser. Bagefter følger analyserne af den horisontale kønsarbejdsdelings betydning for kvinders faglige engagement.

Når mændene sætter normen

Når kvinder bliver ansat på traditionelle mandearbejdspladser bliver de ofte marginaliserede og oplevet som afvigere. Nogle af de forhold, der medvirker til dette, er ifølge Heery & Kelly (1989):

- at kønsstereotype opfattelser skaber en opfattelse af, at kvinder ikke er egnede til fx lederjob eller andre job, der kræver beslutsomhed fra arbejdstageren
- at kvinder er uacceptable for kunderne og derfor bør have mere "usynlige" jobfunktioner
- at kvinder bedst egner sig til arbejde, der involverer følelser, pleje og omsorg for andre
- at en mangel på kvindelige rollemodeller og ligestillede kvinder medvirker til, at kvinderne føler sig isolerede og mangler støtte

- at kvinders karriereforløb ofte er mindre tilrettelagte end mænds og oftere afbrydes af barselsorlov og lignende (Heery & Kelly, 1989:196-197).

Konsekvensen af de kønsstereotype opfattelser af kvinderne kan, ifølge Heery & Kelly (1989), blive, at de kvinder, der er ansat på mandedominerede arbejdspladser, bliver diskrimineret eller mødt med fjendtlighed fra deres mandlige kolleger. Og der kan være en tendens til, at den kvindelige minoritet på arbejdspladsen får lavere status og udfører den del af arbejdet inden for deres profession, der er dårligst betalt (Heery & Kelly, 1989:196-197). På mandedominerede arbejdspladser kan kvinderne dermed i høj grad blive betragtet som afvigere, der måles i forhold til det "almindelige", som er mændenes adfærd og præstationer (jf. Mærkedahl, 1989).

At mænd og kvinder har forskellige arbejdsfunktioner på en arbejdsplads, er mest udbredt inden for ufaglærte job. Ifølge en rapport fra Beskæftigelsesministeriet (Beskæftigelsesministeriet, 2002) er det nemmest at nedbryde kønsarbejdsdelingen inden for fag, der kræver eksamensbevis. Der kan her lægges mere objektive forhold til grund for en ansættelse i for-

hold til ved ansættelser i ufaglærte job, hvor ansættelsesproceduren oftere baserer sig på kønsstereotype forventninger til, hvad ansøgeren er i stand til at kunne tilegne sig af nye færdigheder og viden.

Dette ser fx ud til at gøre sig gældende på de NNF-arbejdspladser, der indgår i undersøgelsen, idet de i høj grad beskæftiger ufaglært arbejdskraft og har en mere markant kønsarbejdsdeling end de TL-arbejdspladser, der indgår i undersøgelsen.

Den horisontale kønsarbejdsdeling på NNF-arbejdspladser

Undersøgelsen viser, at der på de NNF-arbejdspladser, der har en horisontal kønsarbejdsdeling og generelt set er mandedominerede arbejdspladser, skabes færre muligheder for, at kvinder bliver fagligt aktive. Der er derfor nogle glasvægge, som hæmmer kvindernes vej ind i fagligt arbejde.

Kvinderne indgår som nævnt ofte i en anden del af produktionen end mændene, og de besidder kompetencer og kvalifikationer, der ikke svarer til de kompetencer og kvalifikationer, som kræves af mændene på samme arbejdsplads. En mandlig NNF-tillidsrepræsentant fortæller i det følgende om den

horisontale kønsarbejdsdeling på hans arbejdsplads:

Eftersom alle har det sådan, at man i de hårdeste afdelinger synes, at det er lidt synd for kvinderne, selvom det er lige løn, lige arbejde, så får de gerne noget pakke-
riarbejde frem for det fysisk hårdeste arbejde. [Kvinderne er typisk i den afdeling, hvor man har brug for] meget hurtige, små bevægelser, og det er kvinder jo lige så gode til, så det er de afdelinger, de hører til. Men vi skåner dem lidt, det synes jeg. Det er min egen personlige mening, at hvis de ikke kan deltage på lige fod, hvorfor skal de så have de samme job som mændene? Vi ser ikke ilde til dem, vi har bare organiseret det sådan. Det er ikke skånejob, for de knokler stadigvæk, men det er knap så fysisk belastende at være i pakkeriet, som det er at stå i [de andre afdelinger] (Mandlig tillidsrepræsentant, NNF).

Den horisontale kønsarbejdsdeling er udbredt på denne arbejdsplads, idet kvinder og mænds arbejdsopgaver er meget adskilte, og der er en udbredt holdning om, at kvinderne ikke kan udføre de samme opgaver som mændene. Kvindernes kompetencer og kvalifikationer bliver dermed betragtet som sekundære på virksomheden.

Tillidsrepræsentanten fortæller endvidere, at de på arbejdspladsen er begyndt at kræve, at alle nyan-

satte (kvinder som mænd) skal lære at udføre det primære arbejde på virksomheden, men at kvinderne derefter godt kan få "et lettere job, fx i pakkeriet" (Mandlig tillidsrepræsentant, NNF).

På denne arbejdsplads bliver kvinden altså betragtet som afvigeren, der måles i forhold til en maskulin norm, og det kan derfor være svært for kvinderne at få de samme ting igennem som mændene:

Mand1: Altså i afdelinger, hvor der er mange kvinder, der er altid en masse ævl og kævl, det er sgu rigtigt! Kvinde: Det får vi altid at vide [siges i et træt tonefald]. Interviewer: Er det også din oplevelse af det? Kvinde: Næ, for når vi har afdelingsmøder ..., som regel, når du er kvinde nede ved os, og du siger, at du har noget, der er i stykker, så er det som om, at de bare ignorerer det. Du kan sige det masser af gange, inden det bliver lavet. Men når der er en mand, der siger det, så bliver det lavet. Men fordi det er os, så: "Nå ja, men I kan bare arbejde med det". Mand2: Det er fordi, at det er sgu dem, der går med svensknøglen derhjemme, de ved godt, når der er noget galt, mændene. Kvinde: Hvis vi har nogle maskiner nede ved os, der er i stykker, så kan der godt gå en hel dag, inden vi får dem lavet (Fokusgruppeinterview, NNF).

Der er dog også eksempler på, at mændene på denne type arbejds-

pladser ikke kan udføre det traditionelle kvindearbejde i pakkeriet lige så godt og hurtigt som kvinderne, fordi de mangler den finmotoriske hurtighed.

Svært for kvinder at slå igennem på mændenes præmisser

Undersøgelsen viser, at da kvinder på mandedominerede arbejdspladser betragtes som en form for sekundær arbejdskraft eller afvigere fra den maskuline norm, er deres betingelser for at blive fagligt aktive dårligere end mændenes. Kvinderne har sværere ved at opnå gennemslagskraft på de mandedominerede arbejdspladser, og de mangler selvtillid i forhold til at stille sig op foran en stor gruppe af mandlige kolleger. Dette fremgår fx af et fokusgruppeinterview på en mandedomineret arbejdsplads:

Kvinde1: Der skal nok være nogle, der ikke vil have en kvinde [som tillidsrepræsentant], der mener, at en kvinde ikke er stærk nok til at have sådan et job.

Mand1: Så er det op til den kvinde at bevise, at dét er hun. [...] Mand2: Hvis det var et andet sted ... som kvinde kunne man måske virke lidt mere pædagogisk over for dem, man skulle tale med, tale på en anden måde. Men det ville ikke fungere sådan et her sted. Kvinde2: Næ, næ, det gør det så nemlig ikke lige her. Mand1: Det er lidt mere hårdt og konsekvent her, hvor kvinderne måske ville snakke lidt mere om

tingene. Mand2: Ja, det virker ikke her. Mand1: Nej, det kan vi slet ikke bruge herude (Fokusgruppeinterview, NNF).

Opfattelsen er, at kvinderne på de mandedominerede arbejdspladser besidder kompetencer og kvalifikationer, som mændene har svært ved at identificere sig med, hvilket gør kvinderne til sekundære kandidater, når der er valg til tillidsposterne på arbejdspladsen:

Jeg tror, at hvis det er den rigtige kvinde, der stiller op, så ville mændene godt lade sig repræsentere af en kvinde; den kvinde, som har talegaverne og har hovedet med. Men hvis der står en kvinde og en mand, der er lige gode, og det er en mandafdeling, så vælger man manden. Det har noget at gøre med, hvem man bedst kan identificere sig med. Jeg tror, det samme ville gælde, hvis det var en kvindeafdeling, der ville det også være kvinden, der blev valgt (Mandlig tillidsrepræsentant, NNF).

Omgangstonen – en barriere for kvinder

Kvinderne kan ligeledes have svært ved at honorere eller bryde med den ligefremme og hårde omgangstone på mandedominerede arbejdspladser og fravælger derfor selv det faglige arbejde.

Omvendt kan omgangstonen og det sociale arbejdsmiljø på kvinde-

dominerede arbejdspladser afholde både mænd og kvinder fra at blive fagligt aktive, idet omgangstonen på denne type arbejdspladser kan være præget af meget “kvindefnidder” og “sladren bag ryggen”.

Oplevelsen er fx, at kvinderne sjældent fortæller tillidsrepræsentanten, hvis de er utilfredse med noget, men i stedet udtrykker deres utilfredshed over for deres sidemand. Dette skaber en dårlig stemning på arbejdspladsen og afholder både mænd og kvinder fra at stille op til posten som tillidsrepræsentant. Et kvindeligt NNF-medlem fra en kvindedomineret arbejdsplads fortæller, at det er et generelt problem på arbejdspladsen, at medarbejderne ikke siger deres mening, og at man “meget hurtigt kan få ørerne i klemme” (Kvindeligt NNF-medlem). Et dårligt socialt arbejdsmiljø, som det beskrives på denne kvindedominerede arbejdsplads, kan dermed virke hæmmende for det faglige engagement hos både mænd og kvinder, som ikke har lyst til at udsætte sig for denne dårlige omgangstone.

Den horizontale kønsarbejdsdeling på TL-arbejdspladser

På de medvirkende TL-arbejdspladser er der stort set ingen horisontal kønsarbejdsdeling, idet

både mandlige og kvindelige teknikere oftest udfører samme typer arbejdsopgaver og besidder de samme typer kompetencer og kvalifikationer. Dette fremgår fx af følgende udtalelse fra en kvindelig tillidsrepræsentant:

Men du spurgte, hvordan det kan være, at kvinder i TL er så godt med, og der tror jeg, at det har skabt respekt, det der med, at TL-pigerne ikke er bange for at trække i gummistøvlerne. Engang var det min opgave at opmåle kloaksystemet, og der var det noget med at tage gummistøvlerne på og så en mukkert i den ene hånd og krogge i den anden hånd og så ud og åbne dækslerne op og glo ned i dem. Nogle gange kunne man da også godt trippe rundt i lårkort og måle lidt op. Men jeg tror, at det skabte lidt respekt fra mandeverdensens side, at vi bare kravlede ned i de brønde, og ikke bare var lige sådan til at vælte. Og det har de jo nok ikke været vant til med andre grupper end lige nøjagtigt tekniske assistenter, for fx HK'erne kommer jo ikke ud i sådan noget grimt noget. Så det er måske derfor, at mandeverdenen respekterer os, sådan da næsten altid (Kvindelig tillidsrepræsentant, TL).

Dermed oplever kvinderne i TL ikke, at mændene bliver opfattet som den primære arbejdskraft eller primære norm, som kvinderne måles i forhold til. Dette skaber gode muligheder på arbejdspladserne for, at de kvindelige TL-med-

lemmer bliver fagligt aktive, idet de ikke på samme måde som NNF-kvinderne skal leve op til en maskulin norm på arbejdspladsen, men derimod kan gøre tingene på deres egne præmisser.

Delkonklusion

Analyserne i dette kapitel viser, at de forskellige arbejdsvilkår og kulturer på TL's og NNF's arbejdspladser skaber vidt forskellige barrierer og muligheder for medlemmernes faglige arbejde.

TL-arbejdspladsernes øgede krav om fleksibilitet, selvstændighed og ansvar fra medarbejdernes side levner ikke meget overskud til det faglige arbejde. Det må derfor nedprioriteres eller få den konsekvens, at den tillidsvalgte ikke kan overskue at påtage sig spændende udviklingsopgaver, der kan føre til højere løn og advancement. Empirien viser dermed, at TL-medlemsgruppen i mange tilfælde kan have brug for at få frikøbt tid til det faglige arbejde, så det ikke går ud over det enkelte medlems muligheder på arbejdsmarkedet.

På NNF-arbejdspladserne bliver der også stillet større krav til medlemmerne end tidligere, pga. større konkurrence, højere krav om effektivitet mv. På disse store arbejdspladser er det dog mere alminde-

ligt, at der er etableret frikøb til, at en tillidsrepræsentant kan varetage det faglige arbejde på fuld tid. Det faglige arbejde opleves derfor ikke som værende svært at integrere med medlemmets øvrige arbejdsopgaver. Perioder med lavsæson og et evt. dårligt forhold til ledelsen medfører dog ofte, at medlemmerne er påpasselige med at involvere sig i fagligt arbejde, fordi de er bange for at blive ofre for eventuelle nedskæringer på virksomheden. Derudover har NNF-medlemmerne typisk en lønarbejderlivsform, hvor de skelner strengt mellem arbejde og fritid og derfor ofte ikke har lyst til at påtage sig et fagligt arbejde, der kan forventes at gå ud over deres fritid.

TL-medlemmerne har typisk en karriereorienteret livsform, hvor grænsen mellem arbejdsliv og fritid er mere udflydende end for NNF-medlemmernes vedkommende. Dette kan have betydning for de mange kvinders faglige engagement i TL. De mange arbejdsopgaver, der for nogle allerede beslaglægger noget af fritiden, virker dog hæmmende for, at nogle medlemmer ønsker at engagere sig i fagligt arbejde.

Samlet set kan vi konkludere, at det øgede arbejdspress på arbejdsmarkedet medfører, at en del med-

lemmer fravælger det faglige arbejde, idet de ikke har overskud til at integrere det med familie og arbejdsliv/karriere i øvrigt.

Det faglige arbejde opleves i høj grad også som karrierefremmende og som personligt og fagligt udviklende for den tillidsvalgte, der gennem det faglige arbejde kan skabe sig et frirum i sit arbejdsliv, som måske ellers ikke havde været muligt.

Analyserne af den horisontale kønsarbejdsdeling samt de mandedominerede arbejdspladser betydning for kvinders faglige engagement viser, at kvinder på disse arbejdspladser (som i denne undersøgelse primært udgøres af NNF-arbejdspladser) har svært ved at blive valgt til tillidshvervene. Dette skyldes, at mændene ofte har mere prestigegivende arbejdsfunktioner end kvinderne, og som regel udgør størstedelen af den faglærte arbejdskraft på disse virksomheder. Mændenes kompetencer og kvalifikationer betragtes derfor som de primære og som den norm, kvinderne skal forsøge at leve op til, hvis de vil opnå et tillidshverv på arbejdspladsen.

Kvinderne har dog sjældent ambitioner om overhovedet at engagere sig i fagligt arbejde på disse ar-

bejdspladser, fordi de finder det svært at opnå lydhørhed hos de mandlige kolleger og har vanskeligt ved at leve op til den maskuline norm om, hvilke kompetencer og kvalifikationer de tillidsvalgte skal besidde for at gøre sig gældende.

Da hvervet som tillidsrepræsentant ofte er første skridt til et fagligt engagement i fagbevægelsen, bliver de potentielle kvindelige fagligt aktive allerede sorteret fra, når de møder glasvæggene og glaslofterne på de mandedominerede, horisontalt kønsopdelte arbejdspladser. Det er en af årsagerne til den lave kvindelige repræsentation blandt fagligt aktive i NNF.

Dette gør sig derimod ikke gældende på TL-arbejdspladserne. Disse arbejdspladser og/eller gruppen af TL-medlemmer er ofte kønsblandede, og de to køn besidder som regel de samme kompetencer og kvalifikationer og har ofte et højere uddannelsesniveau end NNF-medlemmerne.

7 KØN, ARBEJDSLIV OG FAGLIGT ARBEJDE

I dette afsluttende kapitel belyses samspillet mellem tre temaer, der har været centrale for undersøgelsen af muligheder og barrierer for kvinders deltagelse i fagligt arbejde. Disse forhold er overordnet set: køn, arbejdsliv og fagligt arbejde. For det første belyser vi, hvorledes mulighederne for at integrere familieliv, arbejdsliv samt fagligt arbejde opleves. Dernæst afdækkes de to køns prioriteringer af det faglige arbejde, samt hvorvidt kvinder og mænd har forskellige ambitioner om at komme videre i det faglige hierarki.

Integration af familieliv, arbejdsliv samt fagligt arbejde

Nogle af forklaringerne på kvinders lave deltagelse på lokalafdelingsniveau og højere oppe i LO-fagbevægelsens hierarki kan findes i litteraturen omhandlende køn og ledelse. Afdelingsformandens rolle (som belyst i kapitel 5) kan i høj grad sammenlignes med en traditionel lederstilling. Derfor kan man formode, at nogle af de forklaringer, litteraturen giver på kvinders lave repræsentation i

lederstillinger, ligeledes kan bruges til at forklare kvinders lave repræsentation i det faglige arbejde.

Ifølge Powell (beskrevet i Beskæftigelsesministeriet, 2002) er der forskellige forklaringer på, hvorfor kvinder er så dårligt repræsenterede blandt topledere.

For det første skyldes det overordnede samfundsbestemte forhold, som at kvinderne indgår i et patriarkalsk, kvindeundertrykkende samfund med direkte diskrimination og maskuline opfattelser af, hvordan en effektiv leder opfører sig. Dette billede kan til dels gendes i indeværende undersøgelse, hvor der er en forventning (og et krav) om, at tillidsrepræsentanter og afdelingsformænd handler som stærke, slagkraftige personer, der kan få deres politik og argumenter igennem.

For det andet mener Powell, at kvindernes dårlige repræsentation blandt ledere kommer af, at kvinder og mænd udviser forskellig adfærd i opgaveløsninger, indflydelse

og lederevner. Dette kommer ligeledes til udtryk i medlemmernes forestillinger om, hvilke egenskaber fagligt aktive mænd og kvinder besidder. Og det er tydeligt, at det er nemmere for mænd end for kvinder at blive valgt til et tillidshverv i NNF.

For det tredje skyldes kvinders dårligere repræsentation, ifølge Powell, mænds og kvinders forskellige interesser i at opnå ledelsesposter samt omfanget af familieansvar (Beskæftigelsesministeriet, 2002). Hvorvidt dette er et resultat af indeværende undersøgelse, belyses i næste afsnit.

Som beskrevet tidligere kan et fagligt engagement indebære, at tillidsrepræsentanter, der ikke er frikøbte til at varetage deres tillidshverv, kan opleve, at de har for lidt tid til deres normale arbejdsopgaver. De er derfor ofte nødt til enten at bruge deres fritid på fagligt arbejde, eller at påtage sig de mindre spændende og mindre udviklende opgaver på arbejdspladsen.

For yngre kvinder, der er i starten af deres karriere og samtidig har små børn, kan det synes uoverskueligt både at varetage et fagligt engagement og at komme godt i gang med et karriereforløb, samtidig med

at børn skal hentes og familielivet skal hænge sammen. Om at integrere familieliv, karriere samt fagligt arbejde fortæller en kvindelig tillidsrepræsentant:

I starten [af min karriere] ville det være karrierehæmmende [at være fagligt aktiv]. Der ville være nogle opgaver, jeg ikke kunne få, fordi der ikke ville være tid til det. Nu kan jeg jo bare blive. Der er jo lys til klokken 24! [griner]. Nu sidder der jo ikke nogen børn derhjemme og venter på, at mor skal komme hjem. Tværtimod. Så nu kan jeg begynde at bruge mit krudt på nogle andre (Kvindelig tillidsrepræsentant, TL).

Selvom flere yngre kvinder har interessen for fagligt arbejde, er det først og fremmest familien og dernæst karrieren, de prioriterer højest. Mange kvinder venter derfor med at engagere sig fagligt, til deres børn er blevet større. Det ser ud til, at det traditionelle kønsrollemønster, hvor kvinden er hovedansvarlig for familie og børn, for nogle kvinder fungerer som en barriere for at deltage i fagligt arbejde.

Kvinder tager ofte hovedansvaret for familiens trivsel

Mange af interviewpersonerne (både mandlige og kvindelige) nævner, at de traditionelle kønsrol-

ler og det traditionelle familiemønster er en overordnet barriere for kvinders deltagelse i fagligt arbejde. Alligevel synes en stor del, at der generelt er sket en opblødning i det traditionelle kønsrollemønster, idet man i de fleste småbørnsfamilier er blevet bedre til at dele ansvaret og arbejdsopgaverne i familien nogenlunde ligeligt mellem de to køn.

Opfattelsen er, at småbørnsfædrene er blevet bedre til at tage deres tårn i familien, men at kvinderne ofte stadig anser sig selv som hovedansvarlige for, at familien trives, samt at arbejdsopgaverne forbundet med børn, hjem og familie varetages. Dermed er det interviewpersonernes opfattelse, at barrieren ofte ligger hos kvinderne selv, i og med at de har svært ved at fralægge sig det overordnede ansvar for familien, så der kan blive plads til et fagligt engagement samtidig med arbejde og familieliv. Dette fremgår bl.a. af følgende citat fra et fokusgrupeinterview med NNF-medlemmer:

Interviewer: Hvad synes I, man generelt kan gøre for at få flere kvinder til at blive fagligt aktive i NNF? Kvinde1: De skal lade være med at få børn! [interviewpersonerne ler]. Kvinde2: Ja, for der er mange, der har små, ikke? Interviewer: Men mændene har vel også små børn? Kvinde1: Ja, men

det er lidt nemmere for mændene at sige: "Nu gør jeg det her", ikke? Det ved vi jo godt. Kvinde3: Sådan er det at være kvinde. Kvinde1: Jeg tror, at mange kvinder har lidt svært ved at give slip på deres unger. Og det er ris til egen røv, også fordi, at så går man mere eller mindre i stå, fordi du ikke tager den chance, der er for at udvikle dig, netop fordi, du bliver ved med at sige, at: "Det er kun mig, der kan passe de børn", ikke? Sådan er der mange kvinder, der har det (Fokusgrupeinterview, NNF).

Kvindernes større ansvarsfølelse over for familien kommer blandt andet til udtryk ved, at det er kvinderne, der er sværest at få til at deltage i internatkurser, der strækker sig ud over almindelig arbejdstid og over flere sammenhængende dage, hvor deltagerne ikke har mulighed for at tage hjem. Dette problem opleves bl.a. af en mandlig afdelingsformand:

Jeg ved ikke, hvad vi skal gøre for at få flere kvinder. Kvinder er med til at nuancere debatterne indimellem, så det ville være en god ting. Men indimellem så kæmper man mod en eller anden virkelighed, som ikke er til at have med at gøre, for der er jo nogen årsager til, at det er så svært for kvinder, eller at kvinder ikke vil engagere sig. Først og fremmest de familiemønstre, vi har. Skal vi have folk på kurser, så er dem, der helt klart er mest kede af at komme af sted,

generelt, det er sgu kvinder. I hvert fald så længe de har små børn hjemme, så sidder de anderledes fast i noget familiemønster, end mænd gør, selvom det også har ændret sig for mændenes vedkommende (Mandlig afdelingsformand, NNF).

Yngre mænd vil heller ikke være hjemmefra aften og weekend

Som citatet illustrerer, kan det også være et problem at engagere mænd med små børn, fordi de ligesom kvinderne finder det svært at være væk hjemmefra i længere tid ad gangen. Konsekvensen er, at det i det hele taget ofte er svært at engagere småbørnsforældre i fagligt arbejde og kurser forbundet hermed.

Dette skyldes i nogle tilfælde, at både kvinden og manden i et partnerskab ønsker at skabe sig en karriere. Det kan dog være svært at forene to karrierer med et familieliv og eventuelt fagligt arbejde, og det er oftest kvinden, der vælger at prioritere familielivet frem for karrieren. Om dette siger en kvindelig afdelingsformand:

Jeg tror, at vi som kvinder er rigtigt gode til selv at trække os væk, fordi hvis du tager en familie, så er manden typisk den udadvendte og kvinderne, vi er værter, og passer og beskytter. Sådan er vi jo som mennesker opbygget. Så er der selvfølgelig altid kvinder, der gerne vil have en kar-

riere, men så er det fordi, at manden accepterer, at det er okay, at kvinden vil det, og så trækker han sig tilbage. Det er utrolig svært at få en kernefamilie til at fungere, ved at både mand og kone har karriere. Det er utrolig svært (Kvindelig afdelingsformand, NNF).

På trods af en generel udmelding om, at den yngre generation af mænd ofte er lige så gode som kvinderne til at tage ansvar for familien og arbejdsopgaverne hjemme, mener en stor del af interviewpersonerne, at kvinders engagement i fagligt arbejde kun kan lykkes, hvis kvinderne på forhånd har talt det igennem med deres partner og har fået hans fulde opbakning til at engagere sig i fagligt arbejde. Kvindens faglige engagement forventes nemlig at ville kræve en ekstra indsats af manden, der vil være nødt til at varetage nogle af de funktioner, som kvinden normalt har stået for i hjemmet. Derudover skal manden være indstillet på at undvære sin partner, når hun er til møder, kurser mv. i fagbevægelsesregi.

Svært at skabe fagligt engagement

Generelt set giver interviewpersonerne i undersøgelsen udtryk for, at det er meget svært at engagere folk i fagligt arbejde. Så når der i interviewene bliver spurgt om,

hvad der skal til for at engagere kvinder mere i fagligt arbejde, kommer det hurtigt til at handle om, hvordan man i det hele taget kan engagere flere medlemmer (herunder især unge og kvinder). Denne diskussion er oftest mest kritisk i fokusgruppeinterviewene, hvor det er medlemmer, der ikke selv er fagligt aktive, der er blevet interviewet.

Nogle af medlemmerne betegner fx fagbevægelsen som en uddøende race og som noget, folk kun er medlem af, fordi de er tvunget til det (ikke alle er klar over, at eksklusivaftalerne ikke længere gælder). Mange har svært ved at se, hvad de skal bruge deres fagforening til, hvilket skyldes, at der ikke er så meget at kæmpe for længere. Dette kommer til udtryk i følgende samtale fra et fokusgruppeinterview:

Kvinde: Jeg ved heller ikke, hvor mange kampe vi har at kæmpe ud over det med lønnen. Det andet, det ordner sig jo på en eller anden måde. Fx med almindelige arbejdsvilkår, det ordner vores tillidsrepræsentant jo på tværs med ingeniørerne og HK'erne, og hvad der ellers er. Så det er jo ikke sådan, at vi behøver at mødes og finde ud af, hvad der er det næste [at kæmpe for]. Mand1: Det er måske også derfor, de unge ikke gider. For hvad skal man kæmpe for? Mere barsel? Mand2: Det

er jo fordi vi reelt ikke har nogen problemer (Fokusgruppeinterview, TL).

Det faldende faglige engagement skyldes altså bl.a., at medlemmerne mener, at en faglig politisk mobilisering er unødvendig, hvilket er et resultat, der ligeledes genfindes i Andersens undersøgelse af yngre, ufaglærte kvinders deltagelse i fagligt arbejde (Andersen, 2004). De yngre kvinders manglende engagement skyldes ifølge Andersen, at der er sket en forskydning fra arbejdersolidaritet til hverdagssolidaritet, hvor især kvindernes engagement er knyttet til det nære hverdagsliv, der sjældent har en ideologisk overbygning tilknyttet (Andersen, 2004:31).

Denne holdning kommer også til udtryk i indeværende undersøgelse, hvor nogle bud på, hvorfor så få kvinder engagerer sig, er, at fagligt arbejde kan have svært ved at konkurrere med skolebestyrelsesposter, frivilligt arbejde i idrætsforeninger, samvær med børn og familie og andre fritidsinteresser. Overordnet set viser undersøgelsen dog, at dette ikke kun udgør et problem for kvinderne, men fx også gør sig gældende for især den yngre generation af mændene.

Hvor det tidligere oftest var mændene, der var nemmest at engagere

i fagligt arbejde, er det nu både unge mænd og kvinder, der er svære at engagere.

Det faglige arbejde som identitet

En barriere for en højere kvindelig repræsentation på de faglige poster er, ifølge nogle af de mandlige interviewpersoner, at kvinderne ikke i lige så høj grad som mændene opfatter det faglige arbejde som et kald eller som deres primære identitet. Forventningen er derimod, som omtalt i Holt m.fl. (2006), at kvinderne tager sig af den praktiske og følelsesmæssige omsorg for familien.

Oplevelsen af det faglige arbejde som noget nær et kald er ifølge en mandlig afdelingsformand nødvendigt for at kunne leve med det store arbejdspress, det kan være at være afdelingsformand:

Hvis man ikke har interessen og føler for forbundet, så holder man ikke til det ... hvis man ikke kan holde gejsten oppe. Man skal føle, at der er et formål med det, at det ikke kun er et arbejde. Der er nogen, der svinger sig op til at sige, at det er et kald, det lyder så ... men det er lidt derhen af: Hvis man ikke har hjertet med i det, så går det ikke (Mandlig afdelingsformand, TL).

En mandlig tillidsrepræsentant opfatter kvinderne som mindre

fagligt engagerede end mændene, hvilket han begrundet med, at kvindens primære identitet er at være mor i stedet for primært at være fagligt aktiv eller at identificere sig med sit arbejde, som mændene efter hans opfattelse gør:

Jeg tror faktisk, at [kvinderne] er mindre engagerede, fordi hvor det for andre næsten kan være et kald, eller vi i hvert fald nogen gange forbinder os med den identitet, det er at være fagligt valgt, det tror jeg ikke, at kvinderne har på samme måde. Jeg tror mere, at deres identitet, det er noget med, at de er husmor eller en god mor eller sådan et eller andet. Altså, der er en eller anden forskel. Mænd er jo meget på i forhold til vores job, det forbinder vi jo meget med en del af vores liv, hvor det tror jeg ikke ... altså det at være fagligt valgt, det tror jeg ikke betyder så meget for dem. Det er virkelig ikke det, der er deres hjerteblod. Det er det sgu heller ikke for os andre, det er jo også familien, men alligevel, nu er det det, vi har sagt ja til, og så går vi fuldt op i det, hvor de andre de er glade nok for at være det, men engagementet er ikke så stort for kvinder, som det er for mænd, det tror jeg faktisk ikke (Mandlig tillidsrepræsentant, NNF).

Konflikt mellem familie og fagligt arbejde

Opfattelsen af det faglige arbejde som et kald, der som minimum ligger på samme niveau som rollen

som forælder, kan dermed udelukke kvinder fra at føle sig engagerede nok til et tillidshverv.

Det kan ligeledes afholde kvinderne fra at blive valgt til et tillidshverv, hvis de øvrige (mandlige) medlemmer forventer, at kvinderne er mindre fagligt engagerede, blot fordi de er kvinder og mødre.

Undersøgelsen giver dog også eksempler på, at nogle kvinder oplever det faglige arbejde som et kald og som deres primære identitet – i hvert fald så længe der ikke er nogen børn at tage hensyn til. En kvindelig afdelingsformand fra TL har fx bevidst fravalgt at få børn på grund af hendes faglige engagement:

Mit valg var på et tidspunkt at vælge familien fra, og den er svær. Jeg syntes, at det var for uansvarligt at få børn, som det var. Og det bliver jo spændende om ti år, vores generation af kvinder, som gik forrest og gav det "offer". Hvordan får vi det om ti år? Har vi valgt rigtigt? Og langt de fleste andre kvindelige afdelingsformænd, de er skilt eller enlige, eller har det som mig, hvor det er på weekendplan. [...] Det er jo et afsavn, men det er også igen, hvad du gør det til. For det er jo en meget stor kærlighed, du oplever, når man i en gruppe har løst noget sammen. Det giver jo noget fantastisk. Gu' er det da et afsavn, men det er jo ikke sådan at "Ih

nej, hvor er det dog et tragisk afsavn", sådan føler jeg det altså ikke. [...] Men jeg håber da, at vi kan lave tingene mindre dramatisk i den måde, vi arbejder på, så folk kan kombinere det med noget andet – Så kommer der flere kvinder og unge ind. Og hvis det lykkes, så synes jeg, at det er offeret værd (Kvindelig afdelingsformand, TL).

Det er altså uoverskueligt og konfliktfyldt for nogle kvinder at skulle integrere rollen som mor med rollen som fagligt aktiv.

Bedre balance mellem familie, arbejde og fagligt engagement

Korremann (1988) har tidligere påvist, at det er svært for kvinder at forene deres job med kønsrollen. Indeværende undersøgelse viser, at det samme kan gøre sig gældende i forhold til at integrere kønsrollen med den faglige rolle. Følger kvinderne fx den faglige norm eller praksis, kan de betragtes som ukvindelige, og følger de den kvindelige norm, tror omverdenen ikke, at de er interesserede i deres arbejde (jf. Korremann, 1988 og Hansen, 2004). Ifølge Milkie & Peltola (1999) er det vigtigt for en kvindes velvære, at hun kan balancere imellem og forene rollen i familien og rollen på arbejdsmarkedet. Dette kan dog være svært for fagligt aktive kvinder.

Indeværende undersøgelse viser derfor, at det er vigtigt at skabe mulighed for en hensigtsmæssig integration af familieliv, arbejdsliv og fagligt arbejde. Dette kan fx ske gennem større frikøb af tillidsrepræsentanterne, således at de får mere tid til at engagere sig i det faglige arbejde i løbet af deres arbejdsdag. Det mener en kvindelig afdelingsformand er nødvendigt for at kunne engagere kvinderne i det faglige arbejde i lokalafdelingen:

Vi har temmelig mange af vores [kvinder], hvor de har sagt ja til at være med i bestyrelsen, men ikke er så interesserede, hvis det er uden for arbejdstid. Det er noget af det der med, at hvis vi kan købe dem fri fra arbejdspladsen, kan de deltage. Men ellers ikke. Ikke hvis der er nogle møder, jeg godt lige vil have, de deltager i. For jeg kan jo ikke selv dække hele området [geografisk stort område med mange LO-regioner] (Kvindelig afdelingsformand, NNF).

Denne kvindelige afdelingsformand har ikke selv haft problemer med at integrere det faglige arbejde med familielivet, hvilket i høj grad skyldes, at hun har haft mandens opbakning og har været god til at planlægge sin hverdag med hjælp til børnepasning mv. fra forældre og svigerforældre.

En anden kvindelig afdelingsformand fortæller ligeledes, at hun

ikke har fundet det svært at integrere de to roller som mor og fagligt aktiv (på tillidsrepræsentantniveau), fordi hun fx altid har insistet på at have sit barn med til møder, der lå om aftenen. Det fremgår dog af nedenstående citat, at hun ikke opfatter dette som en normal kvindelig strategi, idet hun betegner sig selv som "Rasmus Modsat":

Det er jo meget familien, kvinden prioriterer, og så har de svært ved også at have overskuddet til at gå ud også at være fagligt aktive. Det har jeg set hos kollegaer, at det er grunden til, at man ikke ønsker at være fagligt aktiv som kvinde. Når vi har talt om det på arbejdspladsen, om de ikke kunne tænke sig at være med, så: "Nej, jeg har ikke tid, for jeg skal hjem, og jeg har børn og jeg har mand", og alle sådanne ting, der skal passes. Der har jeg altid været meget "Rasmus Modsat", for jeg kan ikke trives med at gå hjemme og passe barn. Jeg skal ud, og der skal ske noget, men jeg har så altid sagt, at mit barn skal med. Så jeg har taget hende med til møder eller holdt møderne hjemme, og det har kunnet fungere fint, det har der været stor forståelse for (Kvindelig afdelingsformand, NNF).

Der er ingen tvivl om, at kvinderne mener, det kan have store omkostninger for dem og deres familieliv at involvere sig i fagligt arbejde. De er dog ikke fuldstændigt alene om denne opfattelse, idet flere

mandlige fagligt aktive nævner, at det har haft store konsekvenser for deres samvær med familie og venner, at de har brugt så meget tid på det faglige arbejde. Dette er dog en erkendelse, som mændene ofte først opnår, når de ser tilbage på et langt forløb som fagligt aktive, hvorimod det for kvinderne er en erkendelse, de allerede har på forhånd. Kvinderne er derfor mere tilbageholdne med at involvere sig fagligt, end mændene er.

Ambitioner om at nå højere

For at opnå yderligere indsigt i, hvorfor så få kvinder er repræsenterede på højere niveauer end lokalafdelingsniveau i LO-fagbevægelsen, vil det i det følgende blive belyst, hvorvidt de fagligt aktive har ambitioner om at opnå en højere faglig post. Hensigten er at finde ud af, hvorvidt mænd og kvinder har forskellige ambitioner og muligheder for at komme videre i det faglige hierarki.

For de interviewede tillidsrepræsentanters vedkommende er der ingen, der har direkte ambitioner om at få en faglig post på et højere niveau. Nogle af tillidsrepræsentanterne er allerede repræsenterede i afdelingsbestyrelsen o.l. Dette har fx givet en kvindelig tillidsrepræsentant indsigt i, hvor hårdt det kan være at være en del

af lokalafdelingen, og hvor meget det kan gå ud over fritid og familieliv:

Jeg kan se, hvor meget det tærer på dem i lokalafdelingen [formand og næstformand], og det har jeg bare ikke lyst til! Nej, den pris har jeg ikke lyst til at betale. Jeg er overbevist om, at det vil gå for meget ud over fritiden (Kvindelig tillidsrepræsentant, TL).

Andre tillidsrepræsentanter begrundede deres manglende ambitioner om en højere faglig post med, at de er blevet for gamle, samt at de i højere grad interesserer sig for forholdene på arbejdspladsen end i forbundet og fagbevægelsen generelt. Derudover spiller det ind, at det kræver flere kompetencer og kvalifikationer at være afdelingsformand end at være tillidsrepræsentant, og at afdelingsformandsposten opfattes som en meget ansvarsfuld post at have:

Jeg synes, at det er flere store sager, en afdelingsformand har, end vi som tillidsrepræsentanter har her. For de er jo også vores bagland og skal hjælpe os ... så ja, det ville jeg synes, at der var stor forskel på! Jeg ville føle det meget mere ansvarsfuldt at være formand. [...] nej, det er for meget, synes jeg. Det her [tillidsrepræsentantposten] er rigeligt (Kvindelig tillidsrepræsentant, NNF).

En tillidsrepræsentant har ligeledes oplevet, at det var ilde set på hendes arbejdsplads, da den tidligere tillidsrepræsentant blev afdelingsformand, idet kollegerne følte sig svigtede, da de blev forladt af deres tillidsrepræsentant:

Der var folk herude, der var sure på den forhenværende tillidsrepræsentant, da hun blev formand i afdelingen. Hendes nærmeste kollegaer, de var faktisk ret ufor-skammede, fordi de ville ikke slippe hende herude. De synes ikke, hun kunne være det bekendt. Men jeg synes da ikke, at man kan være bekendt at sige, at hun skal blive her, hvis hun har ambitioner om at komme videre. Det skal ens kammerater da være de første til at sige: "Det er da rigtig godt gået, du skal have held og lykke!" Men sådan er det ikke, det kan jeg love dig (Kvindelig tillidsrepræsentant, NNF).

En mandlig tillidsrepræsentant fra NNF, der er involveret i arbejdet i sin afdelingsbestyrelse, vil i modsætning til de øvrige tillidsrepræsentanter ikke afvise en post i forbundet, hvis der pludselig skulle dukke en mulighed op. Det er dog ikke noget, han har ambitioner om, idet han "lever i nuet", og pointerer, at man som tillidsrepræsentant aldrig ved, om man bliver væltet af sin post næste dag.

Både tillidsrepræsentanter og afdelingsformænd begrundede kvin-

dernes lavere repræsentation i LO-fagbevægelsens øvre hierarki med, at kvinderne ofte har færre og andre ambitioner end mændene. Opfattelsen er, at kvinderne ofte prioriterer familie, børn og fritid højere end fagligt arbejde. Dette er muligt på tillidsrepræsentantniveau, men bliver en hel del sværere på afdelingsniveau og højere oppe i det faglige hierarki, hvor man i højere grad skal stå til rådighed med deraf følgende omkostninger for fritid og familie.

Kvinder vil have poster med mening og nærvær

En anden begrundelse for kvindernes lave repræsentation er, at det er vigtigt for kvinderne, at deres arbejde giver mening for dem, hvilket, ifølge interviewpersonernes opfattelse, tilsyneladende kan være svært at opnå i fagbevægelsens øvre hierarki. Nogle interviewpersoner mener fx, at mænd i højere grad end kvinder tiltrækkes af magt og status og derfor i højere grad bliver tiltrukket af posterne på de højere niveauer i LO-fagbevægelsen, end kvinderne gør. Om dette siger en kvindelig afdelingsformand:

Men det er måske igen det med forskellen på indgangen til at være fagligt aktiv og leder hos kvinder og mænd. Vi gør det, hvis det giver mening. Hvis det bare er en

position, så er vi der ikke. Det er der helt sikkert nogle mænd, især i den ældre generation, der er. [...] Jeg oplever ikke barrierer i forhold til at få kvinder valgt ind som fagligt aktive, det er nærmere i forhold til at få *tiltrukket* kvindelige kandidater til at stille op. Og igen handler det ikke om kønskvotering, men om at være i stand til at forklare kvinderne på en ikke-prestigeagtig måde, hvad arbejdet som fagligt aktiv går ud på, for ellers er det jo bare mænd, der stiller op. Men når først kvinderne er der, så er de overhovedet ikke svære at få valgt. Når først de stiller op, så har de en fordel, tror jeg (Kvindelig afdelingsformand, TL).

Denne kvindelige afdelingsformand har ikke selv ambitioner om fx at komme ind i forbundshuset. Det begrundes hun med, at det er sværere at se resultater af sit arbejde, når man befinder sig så højt oppe i hierarkiet. I den forbindelse henviser hun til de to tidligere kvindelige forbundsnæstformænd i TL, som begge fratrådte deres stillinger midt i en kongresperiode. Afdelingsformanden tror, deres fratræden skyldes, at arbejdet ikke gav mening for de to kvindelige forbundsnæstformænd. Hun mener derimod, at en mand ville være blevet på sin post kongresperioden ud:

... bare for at blive. Hvor kvinder mere siger "Vil vi eller vil vi ikke?", fordi de ikke

sætter den samme prestige i det. Kvinder er modige nok til at sige fra, det kan mænd ikke (Kvindelig afdelingsformand, TL).

Denne udtalelse blev dog senere modbevist, idet TL's mandlige forbundsformand kort tid efter det pågældende interview fratrådte formandsposten midt i kongresperioden.

Forbundsformandens fratræden gjorde spørgsmålet om afdelingsformændenes ambitioner endnu mere relevant for afdelingsformændene i TL, der nu havde en aktuel mulighed for at overveje, om de ville stille op til forbundsformandsposten i TL. Dette tiltalte dog ingen af de kvindelige TL-afdelingsformænd, hvilket igen blev begrundet med, at posten ikke gav mening for dem, samt at de ikke mindst ville miste den direkte kontakt til medlemmerne, som betyder meget for de kvindelige afdelingsformænds engagement:

Jeg ville ikke have lyst til at blive fx forbundsformand, selvom jeg ville kunne gøre det rigtig godt, for den verden synes jeg bare er så ... jeg vil være der, hvor medlemmerne er. Forleden dag var jeg rigtig træt og tænkte, at jeg ikke orkede noget. Men vi havde to arrangementer, hvor medlemmerne kom, så adrenalinet kørte, og der gav det mening! Det "kick" får forbunds-

folkene ikke, fordi der er de led. De har ikke kontakt med de menige medlemmer på samme måde, og det er da synd for dem. Det gider jeg da ikke, bare sidde der og snakke (Kvindelig afdelingsformand, TL).

Nøglepersoner skal opfordre kvinderne

En af de kvindelige TL-afdelingsformænd fortæller dog, at hun overvejer, om posten som forbunds-næstformand ville være noget for hende. Selvom hun betegner sig som et ambitiøst menneske, var det dog først efter, at nogle af hendes bestyrelsesmedlemmer foreslog hende at stille op, at hun seriøst begyndte at overveje det. Om denne proces fortæller hun følgende:

Vi havde faktisk bestyrelsesmøde i går, fordi vores forbundsformand er gået af. Så var der en fra bestyrelsen, der havde skrevet i en mail: "Nå, men så stiller vi dig op". Så skrev jeg tilbage: "Ja, ja, ha ha ha" Og til mødet siger han til de andre: "Jamen, jeg har altså også foreslået, at XX stiller op, men det vil hun ikke." Den ene pige sagde så: "Det blodbad synes jeg altså ikke, hun skal ud i." Og de diskuterede det meget frem og tilbage, og jeg holdt mig bare sådan lidt tilbage. Og den anden pige sagde: "Jamen, jeg synes det ville være rigtig godt, hvis du blev næstformand i forbundet, det kunne vi rigtig godt se dig der." Og det synes jeg er ærlig snak, at de siger: "Forbundsformand, det bliver du sgu aldrig", og det er heller overhovedet ikke min

ambition, det kunne jeg slet ikke tænke mig. Men det er klart, at når der er nogen, der siger det til én, så: "Nå, er der ligefrem nogen, der tror på én?" Den der lyst, og det der engagement, og det med at være lidt ambitiøs, det ligger jo dybt i én, ikke? Man bliver jo lidt glad og beæret, uden at man egentlig vil være det. Når nogen har spurgt mig, om jeg ikke stillede op til formand, har jeg sagt, at: "Jeg gør mig ikke i det der, det er ikke jobbet for mig." Men jeg vil måske godt være forbunds-næstformand, det tror jeg faktisk godt, med en god forbundsformand, at jeg vil være en god makker. Det kunne jeg rigtig godt tænke mig (Kvindelig afdelingsformand, TL).

Igen viser det sig, at opbakningen og opfordringerne fra det faglige bagland, kolleger mv. er vigtigt i forhold til at få medlemmerne (ikke mindst kvinderne) engagerede til at stille op til de faglige poster.

De øvrige afdelingsformænd begrundede deres manglende ambitioner om at komme ind i forbunds-huset med, at de enten er for gamle, har for lidt erfaring som afdelingsformand, eller at de ikke er villige til at flytte dem selv og deres familie til København, hvor forbundshusene ligger.

Uattraktivt at rykke op i hierarkiet

Ydermere pointerer en kvindelig afdelingsformand fra NNF, at hun

kun er interesseret i at være et sted, hvor hun kan gøre en forskel, og hvor hun ved, at hun kan gøre arbejdet bedre end de nuværende repræsentanter. Derudover mener en mandlig afdelingsformand (ligeledes fra NNF) ikke, at han ved at komme ind i forbunds- huset vil kunne få mere indflydelse, end han har nu, hvor han ud over at være afdelingsformand også er medlem af hovedbestyrelsen og forretningsudvalget i NNF.

Generelt har de interviewede afdelingsformænd udfordringer nok i at være afdelingsformænd, og de har stadig mange ambitioner for deres arbejde på dette niveau. Derudover er de allerede på afdelingsniveau tilfredse med graden af deres indflydelse i forbundet, som de opnår ved at være med i forretningsudvalg, hovedbestyrelse mv. i kraft af deres hverv som afdelingsformænd.

For tillidsrepræsentanternes vedkommende viser undersøgelsen, at de ofte er mere knyttede til deres arbejdspladser end til forbundet og fagbevægelsen generelt, og derfor ikke har ambitioner om at opnå en højere faglig post. Og især kvinderne opfatter det som for udfordrende og omkostningsfyldt at være afdelingsformand.

Undersøgelsen viser dermed, at kun få interviewpersoner har direkte ambitioner om at komme videre i det faglige hierarki. Det skyldes, at det, især for kvindernes vedkommende, kan være vanskeligt at identificere sig med en post, hvorfra det er svært at se direkte resultater og meningen med det, man laver.

Hvis man fx sidder som valgt eller ansat i forbundshuset, er opfattelsen, at den direkte kontakt til medlemmerne ofte er ikke-eksisterende, hvilket især kvinderne ville være kede af. Denne opfattelse kan i høj grad hænge sammen med, at fagbevægelsen af mange opfattes som en træg og hierarkisk organisation.

Fagbevægelsen en træg organisation

Blandt arbejdsmarkedsforskere m.fl. er det en generel opfattelse, at den bureaukratiske og hierarkiske organisationsform er ved at blive nedbrudt på arbejdsmarkedet. Dette er en fordel for kvinderne, som, ifølge Hebson & Rubery (2004), ikke trives i de bureaukratiske organisationer.

Flere af interviewpersonerne finder også, at fagbevægelsen er en træg, hierarkisk opbygget organisation, hvor det er meget svært at skabe

ændringer. Om dette siger en mandlig afdelingsformand fra NNF:

Men dansk fagbevægelse har en så utrolig langsom reaktionstid [...] man kører meget på, at sådan har vi altid gjort, og det går godt nok (Mandlig afdelingsformand, NNF).

Som tidligere omtalt oplever nogle kvinder i NNF, at mændene taler ned til dem og forventer, at kvinderne agerer som mændene, eller at kvinderne påtager sig sekretærrollen til møderne. Der eksisterer dermed et uformelt hierarki, der fungerer som en barriere for kvinderne.

En mandlig afdelingsformand fra NNF fortæller, at man i hans lokalafdeling er gode til at omsætte holdninger til handling. Fx gennem nye tiltag med en bestyrelseskonference, målbeskrivelser for afdelingen samt en tæt kontakt til tillidsrepræsentanter og andre fagligt aktive. Om dette siger afdelingsformanden endvidere:

For det skal jo være sådan, at der også sker noget udvikling i vores diskussion, og det er vi faktisk ret gode til. Jeg tror, at vi er lidt atypiske inden for NNF til de her ting (Mandlig afdelingsformand, NNF).

Det er således stadig opfattelsen, at NNF-forbundet generelt er en træg organisation, hvor det er

svært at skabe ændringer, om end det godt kan lykkes i nogle afdelinger.

TL er ligeledes tidligere blevet opfattet som en meget træg og hierarkisk organisation. Der ser dog ud til at være sket en del positive ændringer i TL som organisation og i kulturen omkring møder, bestyrelsesarbejde, udvalgsarbejde mv. Alligevel kan selve organisationsopbygningen virke hæmmende for afdelingsformændene.

En afdelingsformand oplever fx, at det sætter grænser for hendes arbejde, at det er hovedbestyrelsens beslutning, hvor mange ansatte hun skal have i afdelingen, samt at de ikke kan tage selvstændige beslutninger på afdelingernes generalforsamlinger vedr. fx kontingentforhøjelse, så afdelingerne har mulighed for at foretage flere aktioner. Denne afdelingsformand mener dog, at man i TL er ved at få bugt med den hierarkiske organisationsform og den meget formelle sprogbrug, som hun især oplevede, da hun startede som fagligt aktiv i TL's hovedbestyrelse og i lokalafdelingens bestyrelse.

Ny kultur nødvendig

Ændringerne skete, fordi den nye generation af fagligt aktive mænd og kvinder, der kom ind i hovedbe-

styrelsen og i afdelingsbestyrelserne i 1970'erne og 1980'erne, vil de have forandringer. En af måderne, de skabte forandringer på i ovenstående afdelingsformands bestyrelse, var fx, at de i stedet for at bestille mad udefra til møderne skiftedes til at lave mad til hinanden. Dette havde, ifølge afdelingsformanden, den virkning, at når de på skift var ansvarlige for madlavningen, så skiftede magten i gruppen også. De fik derved "knækket rollerne" i afdelingsbestyrelsen, uden at de selv på det tidspunkt vidste, at det var det, der skete.

Afdelingsformanden, som nu selv er en af dem, der er "gammel i gårde" i det faglige arbejde, er nu selv meget påpasselig med, at de nye generationer af fagligt aktive ikke får de samme oplevelser af TL som værende en tung organisation, som hun selv oplevede tidligere:

Vi gamle forsøger at være opmærksomme på ikke at snakke kinesisk og bruge en masse forkortelser. Og bestyrelsen arbejder [i dag] i interessegrupper, hvor en gruppe laver virksomhedsbesøg og nogen laver noget andet. Så vi kører aktivisme i stedet for, at det handler om position og notattekniik. På den måde kan man se resultater, så det er til at holde ud, i stedet for, at "Jeg var til bestyrelsesmøde, men jeg kan ikke rigtigt huske, hvad vi talte om." Det er det, vi kvinder ikke gider, bare

at være der, altså position. Det der med at kunne se resultater, det er i høj grad kvinder, men også unge i det hele taget, der vil det (Kvindelig afdelingsformand, TL).

Den træge og både formelle og uformelle hierarkiske organisering af forbundene og deres faglige udvalg virker dermed som glaslofter og glasvægge, der forhindrer eller hæmmer kvinder i at deltage i det faglige arbejde. Kvinderne prioriterer handling, aktivisme og resultater højere end status, magt og prestige. En undersøgelse fra Socialforskningsinstituttet viser da også, at kvinder klarer sig bedre i flade strukturer, som fx projektorganisationer, end i hierarkiske strukturer, hvilket tilsyneladende skyldes, at nogle af de egenskaber og kompetencer, som kvinder mestrer, stemmer godt overens med forventningerne til, hvilke egenskaber fx en projektleder skal besidde (Holt m.fl., 2006:21). Empirien samt tidligere undersøgelser viser således, at hvis man ønsker at fremme kvinders engagement i LO-fagbevægelsen, er det vigtigt at skabe en flad struktur og prioritere projektorienterede arbejdsformer på alle niveauer i fagbevægelsen.

Delkonklusion

Analyserne i dette kapitel viser, at det generelt er svært at få engageret

medlemmerne i fagligt arbejde. For kvindernes vedkommende skyldes det især, at de prioriterer det faglige arbejde lavere end skolebestyrelsesarbejde, frivilligt arbejde i idrætsforeninger, samvær med børn og familie og andre fritidsinteresser. Overordnet set viser undersøgelsen dog, at dette ikke kun udgør et problem for kvinderne, men fx også gør sig gældende for især den yngre generation af mændene.

En årsag til, at kvinder og yngre mænd ofte finder det svært at engagere sig i fagligt arbejde, er, at det kan være svært for småbørnsfamilier at få familie, karriere og fagligt arbejde til at hænge sammen. Dette indebærer ofte, at kvinder fravælger fagligt arbejde, fordi de på trods af positive ændringer i kønsrollemønstret alligevel ofte anser sig som hovedansvarlige for familiens trivsel og den praktiske og følelsesmæssige omsorg.

Nogle kvinder venter derfor med at engagere sig i fagligt arbejde, til børnene bliver større, mens andre helt fravælger fagligt arbejde, hvilket i øvrigt også gælder for en del småbørnsfædre. Mange medlemmer peger dog på, at en del af dette problem fx kan løses ved at indføre eksternatkurser i stedet for internatkurser, så medlemmerne får mulighed for at tage hjem om aften

og dermed bedre kan skabe sammenhæng mellem familielivet og det faglige engagement.

Størstedelen af interviewpersonerne er i høj grad tilfredse med det niveau, deres faglige arbejde har, og de har ikke de store ambitioner om at komme videre i det faglige hierarki. For kvindernes vedkommende skyldes dette især, at kvindelige medlemmer værdsætter den direkte kontakt med medlemmerne, samt at det ikke tiltrækker dem at opnå en central post med magt, status og prestige, hvor de vil føle sig langt væk fra virkeligheden og de resultater, fagbevægelsen skaber. Kvinderne trives i højere grad med flade strukturer og den projektorienterede arbejdsform, som ser ud til at være mere udbredt i TL end i NNF.

Kvinderne finder ligeledes, at det er for omkostningsfyldt at involvere sig på et højere fagligt niveau, idet de kan se, at de repræsentanter, der allerede sidder der, tærer for meget på deres familieliv og fritid.

BILAG 1

Udvælgelsen af interviewpersoner

Dette bilag beskriver de kriterier, der er blevet fulgt ved udvælgelsen af de medvirkende interviewpersoner.

Afdelingsformændene fra hvert forbund er blevet udvalgt efter følgende kriterier:

- Der skal interviewes en mandlig afdelingsformand fra hvert forbund, resten skal være kvinder (hhv. to eller tre).
- Der skal være en vis spredning i anciennitet som afdelingsformand.
- Der skal så vidt muligt interviewes tidligere privat ansatte og tidligere offentligt ansatte afdelingsformænd.
- Afdelingsformændene må ikke komme fra "rene" mandearbejdspladser.
- Der skal være en vis geografisk spredning i forhold til, hvilke lokalafdelinger afdelingsformændene skal komme fra.
- Afdelingsformændene skal så vidt muligt være fra forskellige brancher og fra tidligere arbejdspladser af forskellig størrelse.

Tillidsrepræsentanter fra hvert forbund er blevet udvalgt efter følgende kriterier:

- Tillidsrepræsentanterne skal være nuværende tillidsrepræsentanter (fra samme forbund) på de interviewede afdelingsformænds tidligere arbejdspladser.
- To af de tre tillidsrepræsentanter fra hvert forbund skal så vidt muligt være kvinder.

Af kriterier for udvælgelsen af medlemmer til fokusgruppeinterview (et fokusgruppeinterview på hver arbejdsplads) kan nævnes følgende:

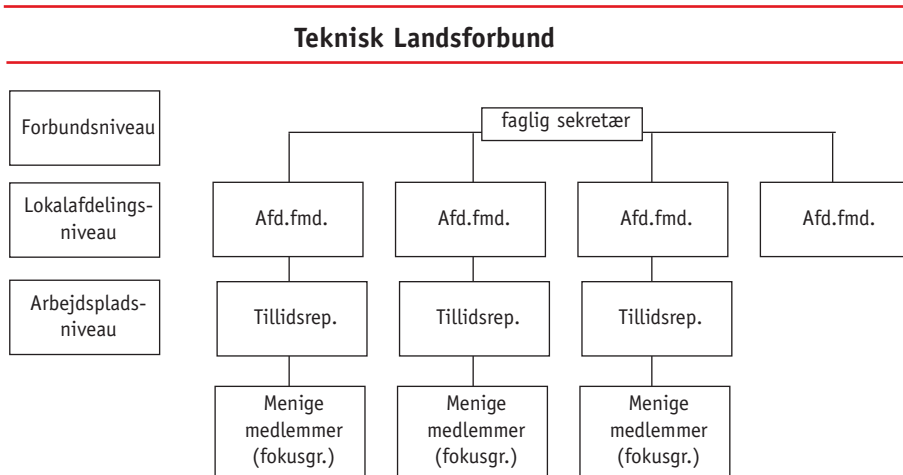
- Fokusgruppen på ca. seks personer skal bestå af både mandlige og kvindelige medlemmer fra tillidsrepræsentantens arbejdsplads.
- Deltagerne skal være medlemmer af det samme forbund som tillidsrepræsentanten.

- Fokusgruppen skal så vidt muligt bestå af både yngre og ældre medlemmer.
- Blandt deltagerne i fokusgruppen må der ikke være nogen, der selv er nuværende tillidsrepræsentant.

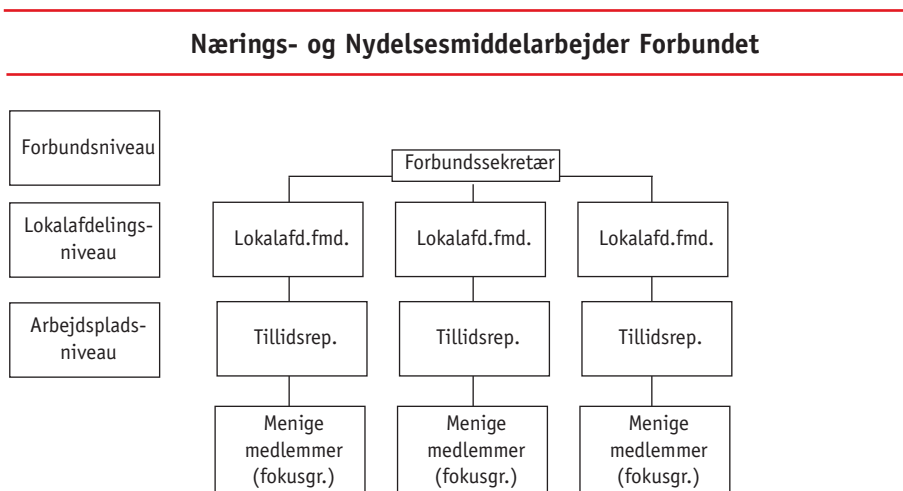
Interviewpersonernes placering

Figur 1 og 2 giver et overblik over, hvorfra interviewpersonerne er hentet. Der er tale om tre forskellige niveauer: Forbunds niveau, lokalafdelingsniveau og arbejdspladsniveau. Samtidig viser denne oversigt også, hvor vægten i undersøgelsen er lagt, nemlig på arbejdspladsniveauet. Dette skyldes undersøgelsens antagelse om, at forholdene på den enkelte arbejdsplads har betydning for kvinders muligheder for og lyst til at skabe sig en karriere via fagligt arbejde.

Figur 1



Figur 2



BILAG 2

Belyste temaer i interviewene

Temaerne for interviewene med afdelingsformændene og tillidsrepræsentanterne er stort set de samme (dog med udgangspunkt i interviewpersonernes placering på de to forskellige niveauer i det faglige hierarki), hvorimod fokusgruppeinterviewene med tillidsrepræsentanternes kolleger har et lidt andet fokus.

Temaerne for interviewene med afdelingsformændene er:

- Hvad kræver det at være fagligt aktiv (kvinde) på lokalafdelingsniveau?
- Hvori består afdelingsformændenes erfaringer i forhold til barrierer og muligheder for kvinders faglige arbejde på afdelingsniveau?
 - Hvilke normer og forventninger eksisterer i forhold til afdelingsformændenes arbejde og rolle?
- Muligheder og barrierer for afdelingsformændenes videre faglige karriere:
 - Har afdelingsformændene ambitioner om at komme højere op i det faglige hierarki?
 - Hvilke forhold kan henholdsvis fremme eller hæmme disse eventuelle ambitioner?
 - Er disse forhold de samme for kvinder og mænd?

Temaerne for interviewene med tillidsrepræsentanterne er:

- Hvad kræver det at være fagligt aktiv (kvinde) på tillidsrepræsentantniveau?
 - Hvori består tillidsrepræsentanternes erfaringer i forhold til barrierer og muligheder for kvinders faglige deltagelse på tillidsrepræsentantniveau?
 - Hvilke normer og forventninger eksisterer i forhold til tillidsrepræsentanternes arbejde og rolle?

- Muligheder og barrierer for tillidsrepræsentanternes videre faglige forløb:
 - Har tillidsrepræsentanterne ambitioner om at komme højere op i det faglige hierarki?
 - Hvilke forhold kan henholdsvis fremme eller hæmme disse eventuelle ambitioner?
 - Er disse forhold de samme for kvinder og mænd?

Temaerne for fokusgruppeinterviewene med medlemmerne er:

- Medlemmernes beskrivelser af arbejdspladskulturen og organisationskulturen på deres virksomhed:
 - Hvilken betydning har disse rammer for det faglige arbejde?
- Medlemmernes forventninger til det at være fagligt aktiv:
 - Hvilke barrierer ser medlemmerne i forhold til, at de selv kunne eller ville være fagligt aktive?
- Hvilke ændringer synes medlemmerne, der skal til, for at gøre det mere attraktivt (for kvinder) at blive fagligt aktiv?

Litteratur

Alvesson, M. & Billing, Y.D. (1989): *Køn Ledelse Organisation*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Andersen, P.T. (2002): Det fælles kvindelige til debat. En analyse af profil og strategi i kvindeligt arbejderforbund, in: Borchorst, A. (red.): *Kønsmagt under forandring*. København: Hans Reitzel Forlag.

Andersen, P.T. (2003): *Yngre ufaglærte kvinder og ligestilling*. http://www.loli.dk/upload/loli/fag_arkiv/yngrekvinder.pdf

Andersen, P.T. (2004): Arbejdsliv, alliancer og ambivalenser – En analyse af yngre ufaglærte kvinders syn på fagbevægelsen. *Tidsskrift for arbejdsliv*, 2004/6(3).

Barnett, C.B. & Rivers, C. (1996): *She Works – He Works*. Cambridge, MA London: Harvard University Press.

Becker, P.E. & Moen, P. (1999): Scaling Back: Dual-Earner Couples' Work-family Strategies. *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 61, issue 4. Blackwell Publishing.

Bendl, R. & Schmidt, A. (2005): *Changes in Metaphors for Describing Discrimination – From 'Glass Ceilings' to 'Fire Walls'*. Paper presented at the 4th International Interdisciplinary Conference Gender, Work and Organization (forthcoming).

Beskæftigelsesministeriet (2002): *Kønssamarbejdsdeling og arbejdsmarkedet*. København: Beskæftigelsesministeriet.

Borchorst, A. (2003): *Eiffeltårnet under ombygning?* Ligestilling i LO. LO, december 2003.

Christensen, L.R. & Højrup, T. (1989): Strukturel livsformsanalyse. *Nord nyt*, 1989/37. NEFA-Norden 1989.

Hansen, L.L. (2004): *Ligestillingspolitiske problemer – og mulige løsninger. Køn, magt og forandring i LO og Unison*. Ph.d.-afhandling. Institut for Samfundsvidenskab & Erhvervsøkonomi, Roskilde Universitetscenter.

Hansen, T. L. & Hjermov, B. (2000): Integration af mænd og andre minoriteter – i social- og sundhedssektoren, in: Bjerring, B. et al. (red.) (2000): *Hvor går grænsen? – køn og arbejdsliv i forandring*. København: Samfundslitteratur.

Hebson, G. & Rubery, J. (2004): Bilaga 1: Könnssegregering – Förändring och kontinuitet, in: Löfström, Å (2004): *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritzes, SOU 2004:43.

Heery, E. & Kelly, J. (1989): 'A cracking job for a woman' – a profile of women trade union officers. *Industrial relations Journal*, 1989/3.

Hjermov, B. (1997): Mod kønsintegration i servicearbejdet?, in: Arbejdsmarkedsstyrelsen: *Brydninger. Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Holt, H. & Lind, M.L. (2004): *Sammenhængen mellem organisationsformer og belastninger på 6 DJØF-arbejdspladser*. København: Socialforskningsinstituttet/DJØF. www.djoef.dk

Holt, H., Geerdsen, L.P., Christensen, G., Klitgaard, C. & Lind, M.L. (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked – En kvantitativ og kvalitativ belysning*. København: Socialforskningsinstituttet.

Højgaard, L. (1990): *Vil kvinder lede? Et spørgsmål om fornyelse*. København: Ligestillingsrådet.

Korremann, G. (1988): *Kvindens arbejdsvilkår – resumé af nogle undersøgelser om barrierer og muligheder for kvinder på arbejdsmarkedet*. København: AKF Forlaget.

Krøjer, J. (2003): *Det mærkede sted: køn, krop og arbejdspladsrelationer*. Ph.d.-afhandling. Roskilde Universitetscenter.

LO (2003): *Kongresdokumentation. Barrierer for ligestilling*. LO's 35. ordinære kongres 2003.

LO (2006): *Ligestillingsregnskab for LO 2005*. LO.

Milkie, M. & Peltola, P. (1999): Playing all the Roles: Gender and the Work-Family balancing Act, in: *Journal of Marriage & the Family*, vol. 61/2.

Munro, A. (2001): A Feminist Trade Union Agenda? The Continued Significance of Class, gender and Race, in: *Gender, Work and Organization*, Vol. 8/4, October 2001.

Mærkedahl, I. (1989): *Når manden er normen. Analyse af kønsarbejdsdelingen på en dansk jern- og metalvirksomhed*. Det Nordiske BRYTprojekt. Forsøgsrapport nr. 15/89. København: Socialforskningsinstituttet.

NNF (2004): *NNF's målprogram 2004-2008*. www.nnf.dk.

NNF (2006a): *Fagbladet for NNFFere*, 2006/1.

NNF (2006b): *Behov for mere voksen- og efteruddannelse*. Af: Mie Gudmundsson. www.nnf.dk

Poulsen, R. (2005): *NNF – 1980-2005. En jubilæumsbog med tilbageblik og fremtidsvisioner for NNF*. Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet.

Rutherford, S. (2001): Are You Going Home Already? The Long Hours Culture, Women Managers and Patriarchal Closure, in: *Time & Society*, vol. 10/2. Sage Publications.

Schoop, K. (1990): *Teknikere i bevægelse*. København: Teknisk Landsforbund.