

|

99:8 *Det fleksible arbejde*

|

Det fleksible arbejde

Agi Csonka

*Socialforskningsinstituttet
99:8*

Det fleksible arbejde

Det er en udbredt antagelse, at arbejdet er under forandring i disse år. Det forventes, at flere og flere lønmodtagere får et mere fleksibelt arbejde kendetegnet ved større selvbestemmelse, mere varierede arbejdsopgaver og flere faglige og personlige udviklingsmuligheder. Men er det fleksible arbejde blevet mere udbredt, og er det ubetinget godt at have et fleksibelt arbejde?

Disse og andre spørgsmål belyses i rapporten. Hvem har et fleksibelt arbejde, hvor mange har det, og er der blevet flere, der har det? Dernæst belyses, i hvilket omfang det fleksible arbejde er psykisk sundt, idet der ses på sammenhænge mellem det fleksible arbejde og det psykiske arbejdsmiljø. Endelig anlægges et kønsperspektiv på det fleksible arbejde, hvor det belyses, i hvilket omfang mænd og kvinder har samme adgang til det fleksible arbejde.

Rapporten er baseret på to lønmodtagersurveys gennemført som telefoninterview i henholdsvis 1990 og 1995. Det er de samme ca. 6.000 lønmodtagere, der er interviewet begge gange, og de har fået stillet de samme spørgsmål.

Det fleksible arbejde

Agi Csonka

København 1999
Socialforskningsinstituttet
99:8

Det fleksible arbejde

Forskningsleder: Mag.scient.soc. Anders Rosdahl
Forskningsgruppen om arbejdsmarkedsforhold
Sekretærarbejdet er udført af Jette Lise Andersen

ISSN 1396-1810

ISBN 87-7487-614-7

Sats og tilrettelæggelse: Socialforskningsinstituttet efter principiayout af Bysted A/S

Omslagsfoto: Ann Malmgren/Billedhuset

Oplag: 1.000

Trykkeri: Holbæk Center-Tryk A/S

Socialforskningsinstituttet

Herluf Trolles Gade 11

1052 K

Tlf. 33 48 08 00

Fax 33 48 08 33

Socialforskningsinstituttets publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden. Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver Socialforskningsinstituttets publikationer, bedes sendt til instituttet.

Forord

Den foreliggende rapport "Det fleksible arbejde" analyserer udviklingen i danske lønmodtageres arbejdsforhold fra 1990 til 1995. Formålet med undersøgelsen er at belyse, i hvilket omfang der er sket en udbredelse af "det fleksible arbejde", kendetegnet ved brede job, indflydelse på egen arbejdssituation og faglige udviklingsmuligheder, samt i hvilket omfang dette fleksible arbejde er psykisk sundt.

Analyserne bygger på to survey-undersøgelser gennemført af Arbejdsmiljøinstituttet og Socialforskningsinstituttet i fællesskab. I 1990 blev et repræsentativt udsnit på ca. 5.500 danske lønmodtagere interviewet om deres fysiske og psykiske arbejdsmiljø, og disse personer blev geninterviewet i 1995 med stort set de samme spørgsmål. Datamaterialet giver således mulighed for at belyse udviklingen i de ansattes arbejdsforhold over en femårig periode.

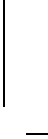
Undersøgelsen er medfinansieret af Sygekassernes Helsefond, Forskningsrådene (velfærdsforskning) og (for dataindsamlingens vedkommende) af Arbejdsmiljøinstituttet. Den indgår i Socialforskningsinstituttets forskningsprogram "de menneskelige ressourcer i arbejdslivet".

Rapporten er læst og kommenteret af lektor Niels Møller, Danmarks Tekniske Universitet, som takkes for sine gode råd og kommentarer.

Rapporten er udarbejdet af forsker, cand.phil. Agi Csonka.

København, juni 1999

Jørgen Søndergaard



Indhold

Kapitel 1	
Problemstilling, metode og sammenfatning	7
1.1. Problemstillinger, metode og data	7
1.1.1. Data	8
1.1.2. Indekseringer	9
1.1.3. Resumé	10
1.2. Hovedresultater	11
1.3. Udviklingen der ikke kom	14
Kapitel 2	
Nye organisationsformer og det fleksible arbejde	19
2.1. Arbejdsorganisation - en definition	20
2.2. Nye produktionskoncepter	22
2.2.1. Den traditionelle virksomhed	23
2.2.2. Den trimmede virksomhed	25
2.2.3. Fleksible og hyperfleksible virksomheder	29
2.2.4. Opsummering: Den fleksible virksomhed	33
2.3. Det fleksible arbejde	37
2.3.1. De nye produktionskoncepter og det fleksible arbejde .	37
2.3.2. Det fleksible arbejde - et udviklende arbejde?	39
2.3.3. Det psykisk sunde arbejde	41
2.3.4. Det fleksible, det udviklende og det rigtigt sunde arbejde	43
2.4. Det fleksible arbejde - hypoteser og operationalisering	45
2.4.1. Hypoteser	45
2.4.2. Operationalisering	49
Kapitel 3	
Det fleksible arbejdes udbredelse	53
Kapitel 4	
Det fleksible arbejde og psykisk sundhed	65
Kapitel 5	
Det fleksible arbejde og køn	77
5.1. Køn og fleksibelt arbejde	77
5.1.1. Køn og fleksibelt arbejde i udvalgte jobgrupper	80
5.1.2. Opsummering: Er det fleksible arbejde mere udbredt blandt mænd end blandt kvinder?	84
5.2. Køn, det fleksible arbejde og psykisk sundhed	85

Bilag 1

Konstruktion af indeks	93
A. Konstruktion af indeks for fleksibelt arbejde	93
B. Indeks for belastning	96
C. Indeks for velbefindende	98
 Litteratur	 99
 Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1.1998	 105

Problemstilling, metode og sammenfatning

1.1.

Problemstillinger, metode og data

Det er en udbredt opfattelse, at der sker markante forandringer i virksomhederne i disse år. Globaliseringen og den øgede konkurrence presser virksomhederne til at introducere nye produktionskoncepter, der på en og samme gang bidrager til at styrke konkurrenceevnen, og forbedre servicen.

Der er mange forskellige bud på, hvad de nye produktionskoncepter indeholder. Fælles for disse bud er en opfattelse af, at forandringerne i virksomheder går i retning af øget vægt på kundeorientering og service, kvalitet og innovation som væsentlige konkurrenceparametre og en åbning af virksomheden udadtil i forhold til andre virksomheder, kunder og interessenter.

Disse nye produktionskoncepter betyder angiveligt også store forandringer af arbejdet. Det tayloristiske arbejde med dets smalle arbejdsdeling, de kvalificerede arbejde og hierarkiske ledelsesstruktur anses for at være på vej ud til fordel for de nye organisationsformer i arbejdet. I rapporten anvendes begrebet *det fleksible arbejde* om disse nye organisationsformer. Det fleksible arbejde er således defineret som den type arbejde, der er en følge af de nye produktionskoncepter, og som er kendetegnet ved at

- medarbejdere anses for at være en vigtig ressource,
- jobbene er brede med mange forskellige arbejdsopgaver,
- ansvaret for tilrettelæggelse af arbejdet er uddelegeret til dem, der udfører det,
- der stilles krav om, at de ansatte løbende udvikler sig fagligt.

Der er gennemført mange casestudier af disse nye organisationsformer i arbejdslivet, men vi ved faktisk ikke meget om, i hvilket omfang de nye organisationsformer er udbredt. Formålet med denne undersøgelse er for det første at belyse *udbredelsen af det fleksible arbejde*. Hvor udbredt er det fleksible arbejde egentlig, og er der tale om, at det bliver udbredt i stigende grad?

For det andet er det formålet med undersøgelsen at belyse, *i hvilket omfang det fleksible arbejde er psykisk sundt*. Der ses på forskellige sammenhænge mellem det fleksible arbejde og det psykiske arbejdsmiljø.

Endelig er det sigtet at belyse *det fleksible arbejde i et kønsperspektiv*. Er det sådan, at der er forskel på kvinders og mænds andel af det fleksible arbejde? I givet fald hvilke faktorer kan forklare, at der er kønsforskelle, hvad angår fordelingen af det fleksible arbejde?

1.1.1.

Data

Rapporten bygger på to surveys gennemført af Arbejdsmiljøinstituttet og Socialforskningsinstituttet i hhv. 1990 og 1995.

De to undersøgelser bygger på data indsamlet ved telefoninterview i henholdsvis 1990 og 1995 med repræsentative stikprøver af den samlede befolkning, herunder beskæftigede lønmodtagere. 1995-undersøgelsen er hovedsagelig en geninterviewing af 1990-stikprøven.

Bruttostikprøven til 1990-undersøgelsen omfattede et simpelt tilfældigt udtræk af 9.653 personer i alderen 18-59 år, heraf opnåedes en svarprocent på 89,6 pct. Af de interviewede var 5.940 beskæftigede lønmodtagere. Disse 5.940 lønmodtagere fik stillet en lang række spørgsmål om deres arbejdsplads og deres psykiske og fysiske arbejdsmiljø. Dataindsamlingen foregik i oktober-december 1990.

I 1995 indgik de samme 9.653 personer minus døde og udvandrede, dvs. i alt 9.353 personer, som så var 23-64 år i 1995. Derudover blev den oprindelige stikprøve suppleret med stikprøver af dels 18-22-årige, dels indvandrede personer. Svarprocenten i 1995 var 80,2 pct., hvoraf 5.575 var beskæftigede lønmodtagere på interviewtidspunktet. Også i 1995 blev respondenterne spurgt om en række forhold i deres arbejdsliv og arbejdsmiljø, og en stor del af spørgsmålene havde nøjagtig samme formulering som i 1990.

Det er således de to lønmodtagerstikprøver, der udgør datagrundlaget for denne rapport's analyser. I Rosdahl (1997) gives en nærmere redegørelse for datamaterialet.

I rapporten belyses forskellige elementer i befolkningens arbejdsvilkår på de to tidspunkter, nemlig 1990 og 1995.

1.1.2.

Indekseringer

Analyserne er bygget op omkring nogle indeks. Først og fremmest et *indeks for type arbejde*, hvor der indgår en række spørgsmål om de ansattes arbejdsvilkår: Om hvor meget de ansatte selv planlægger deres arbejde, i hvilken grad arbejdet er afvekslende, om de ansatte oplever, at de får tilstrækkelige informationer om deres arbejde, og i hvilken grad der indgår faglig udvikling og efteruddannelse i arbejdet. I alt indgår 7 spørgsmål i indekset.¹⁾ På baggrund af indekset er der dannet fire "arbejdstyper": Helt fleksibelt arbejde (som svarer til dén type arbejde, der angiveligt er en følge af de nye produktionskoncepter), overvejende fleksibelt arbejde, overvejende traditionelt arbejde og endelig helt traditionelt arbejde.

Videre benyttes nogle indeks til at beskrive de ansattes psykiske arbejdsmiljø. Der er dannet et indeks for *den psykiske belastning i arbejdet* for hhv. 1990 og 1995, hvor der indgår to spørgsmål om arbejdsintensiteten: Hvorvidt arbejdsmængden er så stor, at der

1) Spørgsmålenes præcise ordlyd og de tekniske detaljer omkring etableringen af indeksene fremgår af bilag 1.

ikke er tid til at tale om eller tænke på andet end arbejdet, og om arbejdet kræver al opmærksomhed og koncentration (se bilag 1).

Et andet mål for den psykiske sundhed er et *indeks for velbefindende*, hvor der indgår nogle spørgsmål om respondentens almene psykiske tilstand. Det er spørgsmål om, hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger man har følt sig veloplagt, været nervøs, følt sig rolig og afslappet, været fuld af energi osv. (se bilag 1).

1.1.3

Resumé

Formålet med undersøgelsen er at belyse udbredelsen af det fleksible arbejde, det vil sige arbejde, der er kendetegnet ved varierede arbejdsopgaver, selvbestemmelse og faglig og personlig udvikling. Ud over at belyse *hvem*, der har det fleksible arbejde, er det formålet at undersøge, om det fleksible arbejde er et psykisk sundt arbejde. Endelig fokuseres på det fleksible arbejde i et kønsperspektiv.

Undersøgelsen bygger på data fra to lønmodtagersurveys, der er gennemført i hhv. 1990 og 1995. Det er de samme lønmodtagere, der er blevet interviewet i hhv. 1990 og 1995, og de har fået stillet stort set de samme spørgsmål.

Undersøgelsen viser, at det fleksible arbejde ikke har bredt sig - hverken "udad" til flere og flere lønmodtagere, eller "nedad" i stillingshierarkiet.

Videre viser undersøgelsen, at de, der har et fleksibelt arbejde, oplever en større psykisk belastning, end de der har et traditionelt arbejde. Alligevel er det fleksible arbejde forbundet med et bedre psykisk velbefindende, og det er mere tilfredsstillende end det traditionelle arbejde.

Der er stort set lige mange mænd og kvinder, der oplever at have et fleksibelt arbejde. Men det ser ud som om, der blandt nogle grupper af lavtuddannede er flere mænd end kvinder, der har et

fleksibelt arbejde, mens kønsfordelingen er mere ligelig i de højtuddannede grupper.

Kvinder oplever oftere end mænd en stor psykisk belastning, hvilket kan hænge sammen med, at kvinder i mindre grad end mænd oplever, at de har indflydelse på deres arbejde.

1.2.

Hovedresultater

Det fleksible arbejde har samlet set IKKE bredt sig – hverken “udad” eller “nedad”.

Der er for det første temmelig få lønmodtagere, der har et helt fleksibelt arbejde, nemlig 15 pct. For det andet har det fleksible arbejde ikke bredt sig. Andelen af lønmodtagere, der har helt fleksibelt arbejde, er præcis den samme i 1990 som i 1995.

Umiddelbart ser det heller ikke ud til, at det fleksible arbejde har bredt sig nedad i stillingshierarkiet. Der er således stort set samme andel af faglærte og ufaglærte, der har helt fleksibelt arbejde, i 1990 som i 1995.

Men ser man på udvalgte jobgrupper, giver det anledning til en tese om, at der i den nedre del af stillingshierarkiet sker en *køns-**massig* polarisering, idet der er dobbelt så mange mandlige arbejdere med helt fleksibelt arbejde i 1995 som i 1990, mens andelen med helt fleksibelt arbejde for kvindernes vedkommende er faldet lidt.

Der er imidlertid for de ufaglærte og faglærte grupper vedkommende fortsat tale om forholdsvis beskedne andele med fleksibelt arbejde. Det generelle billede er, at det fortsat er de højtuddannede og de højt placerede i stillingshierarkiet, der har fleksibelt arbejde.

De, der har et fleksibelt arbejde, har en længere ugentlig arbejdstid, end de der har et traditionelt arbejde. Det *kan* dog lade sig gøre at have et fleksibelt arbejde inden for almindelig arbejdstid

og endog på nedsat tid. Men der ses altså en tendens til, *at de, der har fleksibelt arbejde, har en længere egentlig arbejdstid end dem, der har traditionelt arbejde.*

I rapporten belyses endvidere, i hvilket omfang det fleksible arbejde er psykisk sundere end det traditionelle arbejde. Der anvendes forskellige mål for den psykiske sundhed: Om arbejdet opleves som *psykisk belastende*, om de ansatte har et godt eller ringe *psykisk velbefindende*, og om de ansatte er *tilfredse* med deres arbejde.

Analyserne viser bl.a. at:

- *Den psykiske belastning* er højere for dem, der har et fleksibelt arbejde end for dem, der har et traditionelt arbejde.
- De ansattes *tilfredshed med arbejdet* generelt er faldet lidt fra 1990 til 1995. Graden af psykisk belastning synes at have betydning for tilfredsheden: Jo mere traditionelt arbejdet er, jo mindre tilfredse er de ansatte med deres arbejde.
- *Det psykiske velbefindende* bliver ringere, jo mere traditionelt arbejdet er.
- Det fleksible arbejde i højere grad byder på støtte fra kolleger, end traditionelt arbejde gør. Samtidig er der en klar sammenhæng mellem det psykiske velbefindende og den kollegiale støtte, sådan at en høj grad af kollegial støtte korrelerer med et godt velbefindende.

De, der har et fleksibelt arbejde, er således langt oftere tilfredse med deres arbejde, end de der har et traditionelt arbejde. De, der har et fleksibelt arbejde, har også oftere et godt velbefindende, og de har et bedre kollegialt netværk.

Ansatte med traditionelt arbejde har et dårligere velbefindende, de er mere udstødningstruede, og de er generelt mindre tilfredse med deres arbejde end ansatte med et fleksibelt arbejde.

Det fleksible arbejde synes således at være psykisk sundere end det traditionelle arbejde. Dog synes der at være en vis fare for en over-

belastning til stede, ikke mindst hvis man er højere funktionær. Både det at være højere funktionær og det at have et fleksibelt arbejde indebærer en høj psykisk belastning. Endvidere har de højere funktionærer oftere et ringere velbefindende end de øvrige grupper. Man kan derfor forestille sig, at kombinationen af at være højtuddannet og have et fleksibelt arbejde kan føre til overbelastning. At være lavtuddannet og have et fleksibelt arbejde synes derimod at være en psykisk sund kombination, men altså indtil videre også en sjælden kombination.

Når det gælder de højtuddannede, er der ikke nævneværdige kønsmæssige forskelle på fordelingen af det fleksible arbejde, – men når det gælder de lavere uddannede, synes kønsforskellene at være større.

Der er umiddelbart stort set lige mange mænd og kvinder, der har fleksibelt arbejde. Men analyserne af udvalgte jobgrupper indikerer, at denne fordeling dækker over store variationer i kønnenes adgang til det fleksible arbejde. Højtuddannede mænd og kvinder har stort set samme andel af det fleksible arbejde. Blandt de lavtuddannede er der imidlertid flere mænd end kvinder med fleksibelt arbejde.

Både mænd og kvinder arbejder mere, jo mere fleksibelt deres arbejde er. *Men der er generelt flere mænd end kvinder, der har en arbejdsuge på over 40 timer, uanset hvilken type arbejde der er tale om.* Der er således næsten tre gange så mange mænd med helt fleksibelt arbejde og en ugentlig arbejdstid på over 40 timer, end der er kvinder med helt fleksibelt arbejde og en ugentlig arbejdstid på over 40 timer.

Kvinder er mere psykisk belastede og har et ringere velbefindende end mænd.

Dette kan tolkes på to måder. Den kønsmæssige slagside, hvad angår det psykiske velbefindende, kan være *familierelateret*. Kvinders dobbeltarbejde i form af både lønarbejde og hovedansvaret for husarbejdet og familieomsorgen virker ind på det generelle

velbefindende. Eller den kønsmæssige slagside kan være *arbejdsrelateret*, hvormed menes, at det er i arbejdsforholdene og i den vertikale og horisontale kønsopdeling på arbejdspladsen, vi skal søge forklaringen på de systematiske kønsforskelle.

Analyserne peger i retning af sidstnævnte forklaring. Det viser sig nemlig, at ser man nærmere på kønsfordelingen på de spørgsmål, der indgår i indekset for fleksibelt arbejde, er der især to af spørgsmålene, hvor kvinder ligger lavere end mænd. Der er således færre kvinder end mænd, der oplever, at arbejdet er afvekslende, at de har indflydelse på arbejdstempoet, og til en vis grad også at de har muligheder for at lære nyt.

En række undersøgelser inden for arbejdsmiljøforskningen har påvist, at ansatte kan tåle temmelig store belastninger i arbejdet, når blot de har indflydelse på deres egen arbejdssituation. Et psykisk sundt arbejde er således karakteriseret ved et aktivt arbejdsliv, hvor der stilles store krav, og der er mange udfordringer, men hvor der samtidig gives en høj grad af indflydelse og selvbestemmelse.

De elementer i det fleksible arbejde, hvor kvinder "scorer lavest", er imidlertid netop de elementer, der ifølge arbejdsmiljøforskningen skulle opveje, at arbejdet kan være psykisk belastende, nemlig indflydelse og selvbestemmelse.

Årsagen til, at kvinder oftere har et lavere velbefindende og oftere er psykisk belastede end mænd, skal måske søges i netop dette: Kvinder har generelt mindre indflydelse og færre udviklingsmuligheder. I det omfang kvinder samtidig oplever høje psykiske belastninger, kan det føre til, at kvinder generelt oplever et ringere velbefindende.

1.3.

Udviklingen der ikke kom

Undersøgelsen har vist, at det fleksible arbejde langt fra er så udbredt som profeteret. Der er ikke ret mange, der har det, og der er

ikke sket nogen stigning i andelen af lønmodtagere med fleksibelt arbejde over en femårig periode.

Hvordan kan det være, at det fleksible arbejde tilsyneladende fortsat er forbeholdt en lille gruppe, når der synes at være enighed om, at en udbredelse af det fleksible arbejde vil være til gavn for både virksomheden og de ansatte?

Én forklaring kunne være, at det alligevel ikke er "alle", der er enige. I Danmark har de statslige myndigheder sammen med fagbevægelsen offensivt forsøgt at lancere nye organisationsformer i virksomhederne. Puljen til øget vækst og bedre arbejdsvilkår, forskningsprogrammet "de menneskelige ressourcer i arbejdslivet" og LO's kampagner for det udviklende arbejde er eksempler på en massiv satsning på at få virksomhederne til at interessere sig for nye organisationsformer og for en udvikling (forbedring) af de ansattes arbejdsforhold.

De offentlige myndigheders strategi over for virksomhederne har været dels at få nogle velrenommerede virksomheder til at føre an i håbet om, at de øvrige virksomheder vil følge efter, dels at tilbyde virksomhederne økonomisk støtte til udviklingsprojekter, der går i retning af de nye organisationsformer.

Det er tilsyneladende kun i begrænset omfang lykkedes at nå den brede masse af virksomheder. Man kan have en mistanke om, at en stor del af de danske virksomheder er rimeligt uanfægtede af de få "spydspidsvirksomheders" anstrengelser. Undersøgelsen her har i al fald vist, at man bør være forsigtig med at forveksle nogle politiske hensigtserklæringer og forhåbninger med, hvad der faktisk sker i virksomhederne.

Der kan imidlertid være andre grunde til, at det fleksible arbejde ikke er så udbredt som forventet.

For det første kan der være tale om, at der er nogle modsatrettede tendenser i spil, der så at sige "ophæver" en eventuel udvikling i

retning af det fleksible arbejde. Nogle taler ligefrem om en “McDonaldiseringstendens”, hvor fast food-kædernes ekstreme standardisering, regelstyring, opsplitning af arbejdsfunktioner, teknologificering af arbejdsprocesser osv. er elementer i et “nyt” produktionskoncept (Ritzer, 1996). Der er således tale om en moderne teknologisk udgave af Taylors scientific management, ofte tilført en tidstypisk profil, fx i form af økologisk bevidsthed eller global ansvarlighed eller lignende.

I det omfang sådanne “neo-traditionelle” virksomhedsorganiseringer vinder frem, vil det antagelig påvirke arbejdsorganiseringen i retning af øget direkte kontrol, stærkt hierarkiske beslutningsstrukturer, dequalificeret arbejde osv.

Sådanne tendenser vil således indebære, at samtidig med at det fleksible arbejde bliver mere udbredt, bliver det “neo-traditionelle” arbejde det også. Frem for at tale om en “udbredelse af det fleksible arbejde” vil det i givet fald være mere i overensstemmelse med udviklingen at tale om en “polarisering af arbejdet”, hvor nogle grupper vil få stadig mere udfordrende og udviklende arbejdsforhold, mens andre grupper vil opleve en stigende tendens til stærkt tayloriserede organisationsformer.

For det andet er det karakteristisk, at selvom en virksomhed indfører nye organisationsformer og herunder nye arbejdsorganiseringer, er det sjældent *alle* ansatte, der er omfattet af de nye organiseringer. Ofte vil der – selv på de mest velrenommerede moderne virksomheder – være tale om, at enkelte afdelinger har indført eksempelvis selvstyrende grupper, mens resten af virksomheden kører efter forholdsvis traditionelle forskrifter. Eller at de højere funktionærer har udstrakte frihedsgrader og et udviklende arbejde, mens de timelønnede fortsat har traditionelle arbejdsvilkår.

Det fleksible arbejde vil med andre ord ofte have karakter af nogle “øer” i en virksomhed og oftere være undtagelsen end reglen. Så selvom det kan virke, som om mange virksomheder er engageret i

udviklingen af nye organisationsformer, vil antallet af ansatte, der er omfattet af forandringerne, være begrænset.

For det tredje giver analyserne af kønsfordelingen nogle antydninger i retning af, at af de (få) lavtuddannede, der har et fleksibelt arbejde, er der væsentligt flere mænd end kvinder. Man kunne således fremsætte den tese, at i det omfang det fleksible arbejde faktisk bliver mere udbredt, udbredes det primært til mænd. Den del af arbejdslivsforskningen, der beskæftiger sig med det udviklende arbejde, lider imidlertid af en "kønsblindhed" i den forstand, at kønsspørgsmålet er fraværende i både de teoretiske diskussioner og de konkrete analyser. Alene denne kønsblindhed kan – givet at tesen er rigtig – give et skævt indtryk af den faktiske udbredelse af det fleksible arbejde.

For det fjerde er det sandsynligt, at den begrænsede udbredelse af det fleksible arbejde skyldes, at der *er* mange barrierer at overvinde. Et øget konkurrencepres eller krav om kundeorientering omsættes ikke nødvendigvis til nye organisationsformer, som igen ikke nødvendigvis fører til fleksibel arbejdsorganisation. Selv i virksomheder, der har besluttet sig for at indføre nye organisationsformer, er det langt fra givet, at dét, der faktisk implementeres, ligner dét, der er besluttet.

Ud fra et arbejdsmiljøsynspunkt er det en skam, at det fleksible arbejde tilsyneladende har så vanskelige kår. Analyserne har vist, at det fleksible arbejde langt hen ad vejen er psykisk sundt arbejde, som er betydeligt mere tilfredsstillende end et traditionelt arbejde. I forlængelse heraf kan man sige, at der synes at være et overlap mellem det fleksible og det udviklende arbejde. Der kan således være gode grunde til fortsat at søge at understøtte en udvikling i retning af det fleksible arbejde.

I den forbindelse bør det bemærkes, at selvom nærværende analyse har vist, at det fleksible arbejde ikke har bredt sig, er det ikke dermed sagt, at det ikke *vil* brede sig. Man må blot være opmærksom på, at den aktuelle udvikling i virksomhederne er mangefa-

cetteret og alt andet end entydig – samt at “fremtidens arbejde”
måske er lidt længere væk end først antaget.

Nye organisationsformer og det fleksible arbejde

Det er en udbredt opfattelse, at der sker markante forandringer i virksomhederne i disse år. Konkurrencen bliver stadig stærkere, globaliseringen og den teknologiske udvikling åbner stadig nye muligheder, og forbrugere og andre interessenter stiller krav til både måden, der produceres på, og produkternes kvalitet. Alt sammen sætter det virksomhederne under pres for at introducere nye produktionskoncepter, der på en og samme gang bidrager til at styrke konkurrenceevnen og øge produktiviteten.

Disse nye produktionskoncepter betyder angiveligt også store forandringer af arbejdet. Det tayloristiske arbejde med dets smalle arbejdsdeling, de kvalificeret arbejde, hierarkiske ledelsesstruktur anses for at være på vej ud til fordel for det nye fleksible arbejde, kendetegnet ved en organisering i selvstyrende grupper, multifunktionelle medarbejdere og løbende faglig udvikling.

I dette kapitel indkredses, hvori forandringerne består. Først diskuteres kort, *hvad* det er, der forandres, dvs. der redegøres for, hvilke elementer i "arbejdet" der vil være særligt interessante. Dernæst fokuseres på *i hvilken retning* arbejdets udvikling går. Arbejdet forandres angiveligt som følge af nogle gennemgribende ændringer i virksomhedernes måde at producere og organisere sig på. *De nye produktionskoncepter* bruges her som en samlebetegnelse for forskellige bud på, i hvilken retning virksomheder udvikler sig. Endelig diskuteres mulige konsekvenser af indførelse af nye produktionskoncepter hvad angår arbejdets indhold og organisering, og *det fleksible arbejde* defineres og operationaliseres.

2.1.

Arbejdsorganisation – en definition

Når man bevæger sig rundt i en virksomhed, kan det umiddelbart forekomme meningsløst at tale om “arbejde” i en generel ubestemt form. Den kvindelige kontorfunktionærs arbejde er meget forskelligt fra den mandlige ingeniørs, som igen er forskelligt fra den mandlige truckførers arbejde, som igen er meget forskelligt fra den kvindelige ufaglærte montrices arbejde.

Ikke desto mindre er der nogle dimensioner af arbejdet, som det giver mening at tale om på tværs af arbejdets konkrete indhold, og som handler om, hvordan arbejdet er organiseret.

De fleste sociologiske studier af arbejdet indleder med en definition af, hvad “arbejde” er. Nogle trækker de historiske rødder tilbage til antikkens opfattelse af arbejde som noget, der hører slaver til, henover den protestantiske etiks sammenkædning af arbejde og dyd til den marxistiske opfattelse af arbejde som en fundamental kategori i menneskets tilværelse (Bottrup, 1992). Hvid & Møller følger denne tråd op med deres understregning af, at det menneskelige arbejde er behovsorienteret og behovsudviklende, at det er en enhed af tænken og gøren, samt at det er samfundsmæssigt (Hvid & Møller, 1992).

En anden dimension ved arbejdet, der ofte fremhæves, er, at “arbejde” omfatter både lønnet og ulønnet arbejde, at denne opdeling i, hvad man får løn for, og hvad man ikke får løn for, er historisk foranderlig, og at det er væsentligt at fokusere på begge typer arbejde for at forstå det fulde omfang af et samfunds arbejdsdeling – herunder ikke mindst kønsarbejdsdelingen på og uden for arbejdsmarkedet (Pahl, 1988; Thompson, 1983).

Når det kommer til definitionen af “arbejdsorganisation”, er det – i betragtning af hvor mange der taler om det, og hvor mange studier der faktisk handler om det – forbavsende få, der beskæftiger sig med at definere det.

Megen organisationsteori beskæftiger sig således nok med arbejdsdeling og koordinering, men oftest i studier af organisations*strukturer*. Hvorfor ser organisationer ud, som de gør? Hvilke organisations- og ledelsesformer hæmmer hhv. fremmer gennemførelsen af virksomhedens aktiviteter? Hvordan sikres kommunikation og koordinering mellem forskellige afdelinger og enheder? osv. I det omfang, der inddrages aktører, er det især ledelse, der fokuseres på: Hvordan skal ledelsen lede for at sikre, at arbejdet udføres bedst og hurtigst muligt?

Selve arbejdets udførelse indgår imidlertid sjældent i studier af "organisation". Arbejdet udgrænses af analysen, og der er derfor behov for en selvstændig definition af det, der foregår, når folk arbejder.

I forlængelse af den klassiske definition af organisation vil begrebet "arbejdsorganisation" i denne sammenhæng blive anvendt om *den vertikale og den horisontale arbejdsdeling*.

Samme tilgang anlægger Hvid i sin definition af arbejdsorganisation. Samtidig konkretiserer Hvid betydningen af arbejdsorganiseringen for den enkeltes arbejdssituation:

" De principper, hvorefter arbejdet organiseres, er afgørende for:

- hvor rutinepræget eller afvekslende arbejdet er,
- hvor omfattende den enkeltes kompetence og indflydelse på eget arbejde er,
- hvor store muligheder der er for social kontakt i arbejdet,
- hvor store muligheder den enkelte har for at lære nyt i arbejdet,
- hvor ensidigt og belastende arbejdet er, hvor højt arbejdstempoet er,
- hvordan løn og ansættelsessikkerhed fordeles mellem de ansatte." (Hvid, 1990, p. 79).

Den arbejdsorganisatoriske *horisontale arbejdsdeling* handler således om, hvordan arbejdsfunktioner og arbejdsopgaver er opdelt i

job. Et job kan være smalt i den forstand, at det består af få elementer af arbejdsprocessen, fx ved at være udelukkende udførende, og/eller at det omfatter få arbejdsopgaver, fx montage af et emne. Et bredt job er omvendt karakteriseret ved at omfatte flere elementer af arbejdsprocessen, fx både planlægning og udførelse og/eller ved at indeholde mange forskellige arbejdsopgaver.

Den arbejdsorganisatoriske *vertikale arbejdsdeling* handler om, hvem der træffer beslutningerne omkring arbejdets udførelse, og hvordan den enkeltes arbejde kontrolleres. Beslutningsstrukturen kan være stærkt hierarkisk, hvor beslutninger om, hvad der skal laves, og hvordan det skal gøres, tages langt fra dér, hvor arbejdet udføres. Eller beslutningsstrukturen kan være flad, sådan at den enkelte ansatte (eller grupper af ansatte) har en høj grad af autonomi i arbejdet, og i vid udstrækning selv (eller sammen med andre) træffer beslutninger om, hvordan arbejdet skal udføres. Ligeledes kan koordineringen være præget af regelstyring og direkte kontrol, hvor den enkeltes arbejde løbende kontrolleres af ledelsespersoner, eller ved mål- og rammestyring og en indirekte kontrol i form af fx internalisering af virksomhedens kultur og normer eller styring gennem incitamenter og præstationskontrol.

2.2.

Nye produktionskoncepter

Der er mange forskellige bud på, i hvilken retning virksomheder forandrer sig i disse år, bud af meget forskellig karakter: Samfundsteorier om paradigmeskift i produktionsmåder, industrisociologiske teorier om nye produktionskoncepter i virksomhederne, arbejdsmarkedssociologiske teser om nye arbejdsorganisations- og ledelsesformer, for ikke at tale om managementkonsulenternes bud på nye og bedre produktions- og ledelsesteknikker. Især den sidstnævnte kategori, managementkoncepterne, udmærker sig yderligere ved, at der til stadighed dukker nye bud op, som angiveligt skulle løse alle problemer – også dem, som tidligere koncepter ikke kunne løse.

Her vil kort blive refereret et par af de mere sammenhængende bud på forandringer i produktion og organisation, nemlig "trimmet produktion", "flexible firm-modellen" samt "hyperfleksible virksomheder".¹⁾

Men før vi ser nærmere på, hvor virksomhederne er på vej hen, ville det måske være nok så formålstjenligt at se på, hvad de er på vej væk fra.

2.2.1.

Den traditionelle virksomhed

Langt de fleste bud på forandringerne i virksomhederne har en tayloristisk/fordistisk organisering af produktionen som målestok for forandringerne.

Principperne i Taylors "*scientific management*" er en stærk arbejdsdeling mellem det planlæggende (åndens) og det udførende (håndens) arbejde og en nedbrydning af arbejdsopgaverne til de simplest mulige arbejdsoperationer, som kræver mindst mulig oplæring.

Udgangspunktet er en videnskabeliggørelse og opsplitning af arbejdets udførelse. Der er én og kun én rationel måde at udføre en arbejdsopgave på, og det er derfor ikke hensigtsmæssigt at overlade beslutninger herom til arbejdernes eget skøn. Arbejdernes erfaringer og tommelfingerregler skal i stedet bearbejdes af ledelsen og erstattes med enkle, videnskabelige regler og procedurer. Redskaberne er blandt andet minutiøse tids- og bevægelsesstudier med det formål at skære alle overflødige bevægelser og operationer væk, således at arbejderen kan udføre arbejdet med optimal effektivitet. Ledelsen planlægger og styrer i detaljer, hvordan arbejdet skal udføres af den enkelte arbejder (Taylor, 1947).

Endvidere indebærer konceptet en minimering af kvalifikationskrav til den enkelte arbejdsopgave, sådan at oplæringstiden bliver

1) Der henvises i øvrigt til Csonka, 1998b, hvor der redegøres nærmere for de forskellige bud på nye organisationsformer i virksomheder.

mindst mulig. Således hævder Taylor, at scientific management indebærer, at arbejdet kan udføres af lavere kvalificeret og billigere arbejdskraft end hidtil (Littler, 1985).

Taylors ledelses- og arbejdsorganisatoriske principper har været referencerammen for såvel praktikere som teoretikere i store dele af den vestlige verden, – ikke mindst i USA og England. Den tayloristiske arbejdsdeling kædes ofte sammen med den *fordistiske produktionsmåde*.

Med *fordismen* introduceredes kombinationen af omfattende udnyttelse af “nye” teknikker og den tayloristiske arbejdsdeling. Fordismen baserer sig på standardiseret masseproduktion, mekanisering af produktionen og en tayloristisk organisering af det tilbageblevne arbejde (Littler, 1985; Wood, 1995).

Hvor Taylor og Ford har været inspirationsgrundlag for måden at producere og tilrettelægge arbejdet på, er Henri Fayol (1841-1925) en af dem, der ofte refereres til, når det gælder vestlige virksomheders måde at tænke organisation og ledelse på.

Fayol – og den klassiske organisationsteori i øvrigt – havde følgende grundlæggende antagelser som udgangspunkter for opstilling af generelle ledelsesprincipper (Fayol, 1949):

- Der er “one best way” når det gælder den mest rationelle måde at organisere produktionen på, og denne optimale organisering kan udledes af systematiske videnskabelige studier.
- Produktionen optimeres gennem *specialisering og arbejdsdeling*.
- Både mennesker og organisationer agerer i overensstemmelse med rationelle økonomiske principper.

Som det fremgår, er disse udgangspunkter ganske analoge til Taylors, – og det er derfor ikke så mærkeligt, at en tayloristisk arbejdsorganisation passer glimrende sammen med en Fayolsk virksomhedsorganisation og ledelsesstruktur. Principperne i Fayols ledelsesfilosofi er eksempelvis:

- Et hierarki med en entydig kommandovej (unity-of-command), som skal sikre, at alle medarbejdere modtager ordrer fra en og kun en leder.
- En overskuelig span-of-control, det vil sige, at hver leder ikke har flere ansatte under sig, end at han kan overskue at lede og fysisk kontrollere medarbejderne.
- Nøje beskrevne rutiner og regler, sådan at medarbejderne ved præcis, hvad de har at gøre, og lederne primært kan tage sig af undtagelser fra reglerne.

Fayols ledelsesprincipper, Fords produktionsprincipper og Taylors arbejdsorganisation udgør kernen i det man kunne kalde den traditionelle virksomhed – den, som er under forandring.

Opsummerende vil den traditionelle virksomhed således være kendetegnet ved standardiseret produktion, simple produktionsprocesser, en centraliseret og hierarkisk ledelsesstruktur med direkte kontrol af de ansatte. Arbejdsorganisatorisk vil den traditionelle virksomhed være kendetegnet ved smalle job, simple arbejdsopgaver, enkeltmandsorganisering, og ved at de ansatte har meget lidt indflydelse på arbejdets udførelse.

2.2.2.

Den trimmede virksomhed

Trimmet produktion har angiveligt vundet stor udbredelse blandt ledere og managementkonsulenter i den vestlige verden (Womack et al., 1990).

Konceptets fundament er en reduktion af omkostninger gennem eliminering af alle former for spild. Produktionen “trimmes” på alle niveauer og i alle led af produktionsprocessen, lige fra samarbejdet med leverandører til samarbejdet med kunderne. Principperne i produktionssystemet er udtrykt i tre slogans: “Eliminering af spild”, “løbende forbedringer” og “nul fejl”. *Spild* kan være alt lige fra for mange ansatte, for mange produkter, for mange kvalitetsmangler, for meget plads, for meget spildtid osv. I realiteten betragtes alle aktiviteter, der ikke direkte tilføjer produktet værdi,

som spild. *Løbende forbedringer* henviser til, at alle i organisationen sætter kræfterne ind på til stadighed at finde nye måder at udvikle produktionen og reducere spildet på, og bag *nul fejl* ligger den strategiske satsning på en forbedret kvalitet af såvel produktionsproces som produkter netop ud fra devisen, at fejl er spild.

Denne forholdsvis programmatisk filosofi bæres igennem af en række produktionsorganisatoriske og ledelsesmæssige elementer.

Først og fremmest *Just-in-Time-princippet* (JiT), som betyder, at hver eneste proces, produkt eller halvfabrikata tilvejebringes på netop det tidspunkt og i det omfang/kvantum, som efterspørges – internt såvel som eksternt. JiT-princippet betyder en eliminering eller i hvert fald kraftig reduktion af lagre, en reduktion af forskellige buffere i produktionen og frem for alt en smidig og minutiøst overvåget logistik. Det rosafarvede læderindtræk, som skal monteres i tyve biler efterfulgt af det vinrøde betræk, som skal sættes ind i de næste ti biler, skal ankomme fra leverandøren i den rigtige rækkefølge, præcis når de pågældende biler ruller ind på samlebåndet – så præcist, at beregningen af leveringstider ligefrem kan omfatte et estimat over transporttid i og uden for myldretider mv.

Et andet væsentligt element i trimmet produktion er et stærkt fokus på *kvalitet*. Reduktionen af buffere indebærer også en reduktion af fejl og mangler, der skyldes en for dårlig kvalitet af produkter og materialer. Nu er dét, at virksomheder sætter fokus på kvalitet, ikke nødvendigvis et nyt fænomen. Det særlige ved konceptet er, at både medarbejdere, kunder og leverandører involveres i kvalitetssikringen.

Med til den trimmede produktion hører *Total Quality Management* (herefter TQM) som ledelsesfilosofi. TQM er samtidig et godt eksempel på en Human Resource Management-tilgang, som repræsenterer den ledelsesstil, de fleste nye produktionskoncepter bekender sig til. Man kan sige, at hvor Taylorismen gik hånd i hånd med Fayols ledelsesprincipper, danner Human Resource Management (HRM) par med de nye produktionskoncepter.

TQM bygger på medarbejderinvolvering som et vigtigt led i kvalitetssikring på alle niveauer. I den trimmede produktion tjener medarbejderinvolvering to formål: For det første at sikre at medarbejdernes innovative og kreative potentialer anvendes til at rationalisere og effektivisere produktionsprocessen. For det andet at styrke kvalitetssikringen ved at udnytte medarbejdernes kendskab til produktionen. Netop fordi alle buffere er minimeret, kan fejl og forsinkelser have meget stor betydning. Et fokus på kvaliteten på alle niveauer og i alle led medvirker til at sikre stadige forbedringer af produktet og minimering af fejl.

Et centralt budskab i TQM som ledelsesfilosofi er, at medarbejdere på alle niveauer forventes at bidrage til løsning af problemer, søgning og korrektion af fejl. Arbejdsorganisation og jobfunktioner er indrettet på at tilvejebringe de betingelser for samarbejde mellem medarbejderne, som er nødvendige for at optimere kvalitet og fejlretning.

Der findes mindst tre forskellige definitioner af hvad TQM egentlig er (Wilkinson et al., 1992).

Den "bløde" variant lægger vægt på åben ledelse, delegering af ansvar og en høj grad af autonomi til medarbejderne. Kodeordene er kundeorientering, styring gennem kultur, vægt på teamwork, uddannelse og medarbejderinvolvering i beslutningsprocesserne.

Den "hårde" variant vægter at opstille (produktions)standarder, og på løbende statistisk kontrol af kvalitet og af medarbejdernes præstationer.

Den tredje variant er en blanding af den bløde og den hårde variant, hvor der sættes på medarbejderinvolvering, motivation mv., samtidig med at man løbende sikrer sig klare målbare produktionsstandarder og løbende (statistisk) opfølgning og kontrol af medarbejdernes indsats.

Følgende elementer indgår i konceptet, om end de tillægges forskellig vægt, alt efter hvilken variant der er tale om.

Intern kundeorientering. Et karakteristisk træk ved TQM er, at alle interne funktioner og afdelinger opfatter hinanden som *kunder*, som skal ydes samme service som eksterne kunder. Man bestiller arbejde fra hinanden, og en henvendelse fra en afdeling til en anden har samme status og skal behandles på samme måde, som en henvendelse udefra.

Medarbejderinddragelse i fejlsøgningsprocesser og i forbedringer af produktionsprocessen. Medarbejderne opfordres løbende til at komme med forslag til forbedringer af produktionen.

Multifunktionelle medarbejdere, det vil sige, at alle medarbejdere er i stand til at varetage flere forskellige opgaver, og især at alle medarbejdere er involveret i kvalitetssikring, fejlsøgning og fejlretning.

Et højt informationsniveau. For at lette medarbejdernes inddragelse og give dem de bedst mulige redskaber til deres arbejde, har information og feedback til medarbejderne en meget høj prioritet. Der rapporteres synligt og lettilgængeligt om resultater i forbindelse med kvalitetsforbedringer, produktionsresultater etc., og der gives løbende klar, systematisk og letforståelig up-to-dateinformation om produktionsprocedurer. Ethvert forslag fra medarbejderne om konkrete tiltag følges op af en tilbagemelding om forslaget's anvendelighed.

Gruppeorganiserede arbejdsprocesser. En stor del af arbejderne i produktionen er opdelt i multifunktionelle arbejdsgrupper, som har ansvaret for en bestemt del af produktionsflowet. Arbejdsgruppen vil som oftest rumme mange forskellige arbejdsopgaver, herunder vedligeholdelse og reparationer af produktionsudstyr, kvalitetssikring og overvågning af produktionen. Gruppen har en vis autonomi i forhold til at planlægge og udføre arbejdsgruppens opgaver og ikke mindst til at søge, finde og udbedre fejl i produktionen.

Denne arbejdsorganisation giver selvsagt en meget høj grad af funktionel fleksibilitet. Arbejdsorganisationen betyder også, at

skellet mellem forskellige formelle stillingskategorier udviskes. Der er en lille horisontal arbejdsdeling, og vertikalt er der ganske vist fortsat et veldefineret hierarki, men dog med et udstrakt samarbejde mellem for eksempel ingeniører og arbejdere eller designere og produktionsarbejdere.

2.2.3.

Fleksible og hyperfleksible virksomheder

I midtfirserne gennemførte J. Atkinson en analyse af britiske virksomheders personaleanvendelse, som på det nærmeste har fået karakter af en "teori om virksomheders stræben efter fleksibilitet" (Atkinson, 1993)

Angiveligt er der tale om en ny organisering af virksomheder, som betyder, at virksomhederne forfølger radikalt forskellige personalestrategier over for forskellige grupper af ansatte. Virksomheder vil ifølge Atkinson stræbe efter forskellige former for fleksibilitet i personaleanvendelsen:

Funktionel fleksibilitet vil sige, at virksomheden tilpasser sig svingninger ved en fleksibel udnyttelse af det allerede ansatte personale, fx gennem omorganiseringer og omrokeringer af medarbejderne efter behov. *Numerisk fleksibilitet* betegner virksomhedernes tilpasning gennem ansættelser og afskedigelser af personale, også kaldet "hyr-og-fyr-politik". Denne definition er ikke helt identisk med eksempelvis Atkinson (1993), som definerer ændringer i arbejdstiden som en del af den numeriske fleksibilitet, eller Jørgensen et al. (1990), som definerer ændringer i arbejdstid som "temporær fleksibilitet". Vi finder, at den væsentligste sondring mellem de forskellige former for fleksibilitet angår, hvorvidt fleksibiliteten opnås gennem allerede ansatte (funktionel fleksibilitet) eller gennem hyr-og-fyr-politik (numerisk fleksibilitet).

Den funktionelle fleksibilitet er knyttet til virksomhedens kernegrupper, som består af fuldtidsansatte karriere-medarbejdere. I

deres "byttehandel" med ledelsen²⁾ indgår jobsikkerhed mod accept af fleksibilitet, opblødning af faggrænser, projektarbejde, fortsat uddannelse og udvikling. Denne gruppes kvalifikationer er virksomhedsspecifikke, og virksomheden vil derfor søge at adskille denne gruppe fra et bredere arbejdsmarked.

Numerisk fleksibilitet opnås med periferigrupper, som får tilbudt et midlertidigt eller ustabil job – ikke en karriere. Grupperne har typisk simple overvågningsopgaver, montering, testning mv., opgaver der kræver færre og mere generelle kvalifikationer. Ifølge Atkinson vil denne gruppe især omfatte kvinder, deltids- og kontraktansatte mv. De yderste periferigrupperes tilknytning til virksomheden svinger i takt med virksomhedens afsætningskonjunkturer.

En tredje form for fleksibilitet opnår virksomheden ved at eksternalisere ("outsource" eller "subcontracte") opgaver, der ellers er blevet varetaget inden for virksomhedens rammer. Det kan både være meget komplekse opgaver som fx revision, systemanalyse, eller meget simple opgaver som rengøring, catering mv. I USA har outsourcing-bølgen bredt sig til også at omfatte dele af kerneproduktionen, således at fx flypersonalet i et flyselskab kan være "lejet" personale, eller ekspedienterne i et stormagasin er ansat hos en "leverandør".

I takt med at virksomheder i stigende grad vil lægge opgaver ud til andre virksomheder, vil forholdet mellem aflagervirksomheder og leverandører også ændre sig. En række selvstændige virksomheder vil blive knyttet tæt til aflagervirksomheden i en fælles produktion efter aflagervirksomhedens standarder, kvalitetsnormer osv (Boje & Drewes Nielsen, 1993; Best, 1990).

2) Udtrykket "byttehandel" bruges af Bévort et al. (1992) om de formelle og uformelle kontrakter der i bred forstand indgås mellem arbejdsgiver og ansat, om hvad begge parter skal levere. I nogle tilfælde kan byttehandelen være et mål arbejdskraft for en bestemt lønsum. I andre tilfælde kan byttehandelen være multidimensionel, eksempelvis engagement, kreativitet, loyalitet og arbejdskraft mod karrieremuligheder, ansvar, handlefrihed og præstationsløn.

Subcontracting eller outsourcing vil ifølge Atkinson være et led i virksomhedernes fleksibilitetsbestræbelser. Funktionelt fleksible kernevirksomheder kan således eksportere deres konjunktursvingninger til et underleverandørnetværk, som til gengæld i vidt omfang må benytte kontraktansatte for at imødekomme kravene fra aftagervirksomhederne.

Der synes at være en ny generation af produktionskoncepter på vej, som man kunne kalde teorier om de "hyperfleksible virksomheder".

Udgangspunktet for tematiseringen af de hyperfleksible virksomheder er konstateringen af, at dramatiske ændringer i teknologi og markedsvilkår betyder, at virksomheder i dag lever i en "hyperturbulent" verden (Meyer et al, 1995), hvor markedsvilkår er under konstant forandring. For at kunne reagere hensigtsmæssigt på disse betingelser, må virksomheder også til stadighed forandre sig, og hele tiden være ekstremt følsomme og tilpasningsdygtige over for nye signaler.

Hvor en traditionel strategi for overlevelse i en usikker verden typisk er at søge at eliminere usikkerheden (ved fx at søge at skabe monopol, langtidskontrakter, aftaler med konkurrenter etc.), vil den hyperfleksible virksomhed indrette sig på usikkerheden ved at være parat til hurtig omstilling gennem stadigt skiftende alliancer, samarbejdspartnere etc.

Organisatorisk giver det sig udtryk i en nærmest flydende, grænseløs struktur, hvor arbejdsdeling, opgavefordeling og relationer til kunder og leverandører hele tiden ændres. "Spaghettiorganisation", "netværksorganisation", "virtuelle virksomheder" er blot nogle af de begreber, der har været brugt for at betegne denne nye type virksomheder. De empiriske eksempler hentes ofte fra store amerikanske spydspidsvirksomheder som fx Levi Strauss, Xerox, IBM, og GE, mens Oticon er en (den?) danske repræsentant for den nye hyperfleksible virksomhed.

Lewin & Stephens (1995) har forsøgt at give et mere samlet bud på, hvad der karakteriserer en hyperfleksibel virksomhed. Nogle af de væsentligste karakteristika er således:

Vedvarende fornyelse og innovation. Det er karakteristisk for den hyperfleksible virksomhed, at den er under konstant forandring. Det er således ikke tilstrækkeligt at have fornyet organisationen "en gang for alle". Fornyelse og forandring er en fortsat proces, og en væsentlig del af virksomhedens dagligliv. Dette er blandt andet filosofien i en af de nyere managementteknikker, Business Process Reengineering (BPR): En virksomhed skal ikke "nøjes med" at spørge sig selv om, hvad der kan gøres bedre, men til stadighed spørge sig selv om, hvad der kan gøres *anderledes* (Hammer, 1990).

Interessentfokusering. Hvor en traditionel virksomhed først og fremmest søger at tilfredsstille sine kunders behov, må en hyperfleksibel virksomhed orientere sig bredere mod en række forskellige interessenter – ikke kun aktionærer, men også "den politiske forbruger" og "offentligheden". Virksomheden skal ikke kun leve op til krav om effektivitet og rentabilitet, men også til moralske, etiske og politiske standarder. Tænk bare på etiske regnskaber, grønne regnskaber, sociale regnskaber osv.

Selvorganiserende og selvudviklende medarbejdere. Når det gælder arbejdsorganisation, er de hyperfleksible virksomheder kendetegnet ved en superkvalificeret, kosmopolitisk orienteret, informationsteknologisk oprustet arbejdskraft, som er i stand til selv at definere sine arbejdsopgaver, kan indgå i mange forskellige samarbejdsrelationer – og frem for alt er indstillet på – og i stand til selv at tage ansvaret for en livslang læring.

Kommunikerende ledelse. Ledelsens opgave er at kommunikere, skabe netværk – og få samarbejdet til at glide – gennem motivation, skabelse af korpsånd, tillid til medarbejderne mv.

2.2.4.

Opsummering: Den fleksible virksomhed

De her præsenterede tilgange giver hver deres bud på, hvordan de forventer, fremtidens virksomheder vil se ud. Der er imidlertid en række fællestræk, der går igen i de forskellige bud, nemlig en række antagelser om hhv. forhold mellem virksomheder, hvordan produktionen vil være organiseret, hvilke ledelsesformer der vil være dominerende, og hvordan arbejdet vil være organiseret. I det følgende opsamles disse antagelser om den fleksible virksomhed.

Relationer mellem virksomheder

Relationerne mellem leverandører og aftagervirksomheder er under forandring. Virksomheder knyttes stadig tættere sammen i netværksformationer med fælles kvalitetsstandarder, undertiden fælles forsknings- og udviklingsaktiviteter og måske fælles "støttefunktioner".

Organisering af produktionen

For produktionsvirksomheder organiseres produktionen i stigende grad som ordreproduktion frem for lagerproduktion. Virksomheder producerer deres produkter, når ordren kommer (Just-in-time) frem for at producere til store og dyre lagre. Også internt i virksomheden vil de enkelte afdelinger i stigende grad producere efter ordre fra andre afdelinger. I forlængelse heraf vil virksomheder i stigende grad være *produktorganiseret* frem for funktionsorganiseret.

Der sker en øget *kundeorientering* i virksomhederne. Der lægges mere vægt på specialtilpassede produkter, som tilgodeser den enkeltes behov. Kundeorienteringen gælder også internt i virksomheden, hvor de enkelte enheder og afdelinger betragter hinanden som kunder.

I forlængelse heraf fokuserer virksomheden på *kvalitet og service* som vigtige konkurrenceparametre samt en øget produktdifferentiering, ikke nødvendigvis i form af et bredere produktsortiment,

men snarere i form af at kunne tilbyde forskellige løsninger med samme produkt.

En anden vigtig konkurrenceparameter er *innovation og fornyelse*. Virksomheder må til stadighed forny sig organisatorisk og produktionsmæssigt og være på forkant med de seneste strømninger på markedet. Det er således langt fra tilstrækkeligt at have fået en god ide, – den skal bestandigt følges op af nye ideer, hvis ikke virksomheden skal sakke agterud. I den forbindelse vil den hyperfleksible virksomhed ofte have tæt kontakt til udvalgte kunder, der bidrager til innovationsprocesserne, – de såkaldte “lead users”.

For de fleste af disse faktorer vedkommende er det en forudsætning, at virksomheden er *i front med anvendelse af ny teknologi*. Produktdifferentiering og kundetilpasning muliggøres blandt andet som følge af den fleksibilitet, informationsteknologien kan give, ligesom ordreproduktion og i øvrigt også en satsning på øget kvalitet gøres betydeligt lettere gennem de nye teknologiers mulighed for at overvåge produktionens enkelte faser nøje.

Endelig er den fleksible virksomhed i sin tilrettelæggelse af produktionen mere *interessentfokuseret*. Virksomheden må forholde sig til krav ikke blot fra kunder og aktionærer, men også fra en offentlighed i bred forstand i form af fx forbrugeres krav til virksomhedernes måde at producere på, hvem de eksporterer til, og hvordan deres produkter anvendes, eller krav om øget social bevidsthed og ansvarlighed.

Ledelsesformer

Karakteristisk for en fleksibel ledelsesform er en opfattelse af medarbejderne som en væsentlig ressource og kilde til forbedring af virksomhedens konkurrenceevne. Der vil derfor generelt være en meget større opmærksomhed på og *professionalisering af personalearbejdet*. Virksomhederne vil prioritere og planlægge rekruttering, uddannelse og udvikling af medarbejdere i et meget større omfang, end tilfældet er i traditionelle virksomheder.

Denne professionalisering indebærer blandt andet en mere bevidst satsning på forskellige fleksible ansættelsesformer. Det forventes, at der vil være en mangfoldighed af mulige tilknytninger til en virksomhed, og at virksomhederne vil tilstræbe størst mulig fleksibilitet i personaleanvendelsen.

Videre vil den fleksible virksomhed i udstrakt grad satse på medarbejderinvolvering og *decentralisering*. Medarbejdere på alle niveauer inddrages i kvalitetssikring og i løbende innovation og fornyelse, ligesom medarbejderne i højere grad, enkeltvis eller i grupper, tildeles ansvaret for planlægning og tilrettelæggelse af arbejdets udførelse. Decentraliseringen kan imidlertid forekomme samtidig med en *centralisering af strategiske beslutninger og kontrolfunktioner*.

I forlængelse heraf vil man se *fladere hierarkier*, idet mange af de typiske mellemliderfunktioner nu udføres af medarbejderne selv.

Ledernes rolle vil i det hele taget ændre sig væk fra at planlægge, fordele arbejdsopgaver og kontrollere arbejdets udførelse henimod en konsulentrolle, hvor lederens opgave bliver at informere, rådgive, fremme samarbejdet mellem medarbejdere og understøtte arbejdsprocesserne.

Styring og ledelse vil i højere grad ske gennem virksomhedskultur og medarbejdermotivation. Dette betyder imidlertid ikke, at ledelsen ikke længere kontrollerer medarbejdernes arbejdsindsats. Dette vil ske mere i form af præstationsevaluering og opstilling af normer og standarder, som medarbejdernes indsats måles efter. Informationsteknologien muliggør således ikke alene en minutiøs overvågning af produktionen, men også af den enkelte medarbejders indsats.

Arbejdsorganisation

Virksomheder antages at ville satse på bredt kvalificerede, multifunktionelle medarbejdere, som kan arbejde selvstændigt. Arbejdsorganiseringen i en fleksibel virksomhed vil således indebære brede

Oversigt 2.1. Traditionelle og fleksible virksomheder.

Traditionelle virksomheder

Omgivelser og markedsforhold

- * stabile markeder
- * forudsigelighed
- * indenlandsk orientering

Relationer mellem virksomheder

- * enkeltvirksomheder
- * "laver alt selv"
- * begrænset kontakt med andre virksomheder

Strategi og organisering

- * effektivitet
- * lave priser
- * standardprodukter
- * funktionsorganisering
- * aktionær/ejerorienteret

Ledelsesformer

- * medarbejdere vedhæng til maskinen
- * hierarkisk struktur
- * centralisering
- * personalearbejdet usynligt
- * faste ansættelses- og arbejdsvilkår
- * styring gennem regler og hierarkisk kontrol

Arbejdsorganisation

- * smalle job
- * lav grad af autonomi
- * enkeltmandsorganisering
- * lidt efteruddannelse
- * få udviklingsmuligheder

Fleksible virksomheder

- * ustabile markeder
- * uforudsigelighed
- * globalisering

- * netværk af virksomheder
- * outsourcing
- * omfattende kontakt med andre virksomheder

- * innovation
- * kvalitet og service
- * kundetilpassede produkter
- * produktorganisering
- * interesserorienteret
- * IT central strategisk funktion

- * medarbejdere en vigtig ressource
- * flad struktur
- * decentralisering
- * personalearbejdet professionaliseret
- * fleksible ansættelses- og arbejdsvilkår
- * styring gennem virksomhedskultur og medarbejdermotivation

- * brede job
 - * høj grad af autonomi
 - * teamwork, tværfunktionelt samarbejde
 - * meget efteruddannelse
 - * mange udviklingsmuligheder
-

job med mange forskellige arbejdsfunktioner og -opgaver, i hvert fald for virksomhedens kernemedarbejdere.

Der vil være øget samarbejde dels i forskellige typer af selvstyrende grupper, dels i tværfunktionelle samarbejdsrelationer, der kan dannes på tværs af hierarkier og afdelinger i virksomhederne.

Medarbejderne vil, enkeltvis eller i grupper, have en høj grad af autonomi i arbejdet, og der vil være gode faglige og personlige udviklings- og efteruddannelsesmuligheder.

Der vil i den fleksible virksomhed blive stillet krav til medarbejderne om fleksibilitet, udviklingsparathed og selvmotivering. Medarbejderne har i høj grad selv ansvaret for, at deres kvalifikationer udvikles og vedligeholdes.

I oversigt 2.1 opsummeres i skematisk form de væsentligste karakteristika ved henholdsvis traditionelle og fleksible virksomheder.

2.3.

Det fleksible arbejde

2.3.1.

De nye produktionskoncepter og det fleksible arbejde

Som det fremgår af oversigten, er der alt i alt tale om meget forskellige arbejdsvilkår i en traditionel henholdsvis en fleksibel virksomhed.

I en traditionel virksomhed vil en stor del af medarbejderne have smalle job med få og forholdsvis simple arbejdsfunktioner, de vil befinde sig i en hierarkisk struktur med meget lidt indflydelse på tilrettelæggelsen af det daglige arbejde og med begrænset kontakt til andre faggrupper og kolleger.

I en fleksibel virksomhed stilles store krav til præstationer og kvalifikationer, og det forventes, at medarbejderne løbende udvikler sig fagligt og personligt. Medarbejderne har høj grad af medindflydelse på og ansvar for eget arbejde, og de indgår i forskellige former for samarbejde med mange forskellige medarbejdergrupper.

Det fleksible arbejde defineres som den type arbejde, der antages at være en konsekvens af de nye produktionskoncepter. Det fleksible arbejde er således karakteriseret ved at:

- medarbejdere anses for at være en vigtig ressource.
- brede job, med mange forskellige arbejdsopgaver.
- ansvaret for tilrettelæggelse af arbejdet er uddelegeret til dem, der udfører det.
- der stilles krav om, at de ansatte løbende udvikler sig fagligt.

Det fleksible arbejde skal ikke forveksles med eller reduceres til de begreber, der beskriver fleksibilitet i personaleanvendelsen, som fx funktionel fleksibilitet, etc. Det fleksible arbejde indebærer, at de ansatte kan varetage mange forskellige arbejdsopgaver, og dermed at de ansatte er funktionelt fleksible, men det fleksible arbejde omfatter en række andre elementer også.³⁾

Givet at de nye produktionskoncepter faktisk bliver mere og mere udbredt, må det fleksible arbejde også forventes at blive det.

Dog må der tages visse forbehold for “automatikken” i en sådan udvikling.

Der vil således næppe være en eneste virksomhed, der vil være kendetegnet ved alle de i oversigt 2.1 opridsede karakteristika. Der er tale om en slags “idealtipe for de nye organisationsformer”, og der er flere grunde til, at virkelighedens virksomheder ser helt anderledes ud end denne idealtipe – uanset hvor moderne og fleksible de end er.

For det første er det langt fra givet, at virksomheder reagerer på samme måde i forhold til eksterne markedsvilkår. Man kan altså ikke tage for givet, at virksomheder på turbulente eller stærkt konkurrenceprægede markeder automatisk vil indoptage de nye produktionskoncepter (Csonka, 1998a).

3) Se Due m.fl., 1995 pp. 16-26, hvor fem forskellige typer fleksibilitet beskrives.

For det andet er implementeringen af de nye produktionskoncepter kendetegnet ved, at de tager sig noget anderledes ud "i virksomheden", end de gør "på papiret". Selvom en række virksomheder alle påstår, at de har gennemført "JiT", viser deres praksis sig at være vidt forskellig (Skorstad, 1995; Harrison & Storey, 1996).

For det tredje kan man ikke tage for givet, at en indførelse af nye organisationsformer nødvendigvis følges af en bestemt type arbejdsorganisation. En virksomhed kan have indført en række organisatoriske ændringer, men uden at der ændres nævneværdigt ved den måde, arbejdet fordeles og ledes på. Omvendt kan en virksomhed indføre fx selvstyrende grupper uden at have indført "nye produktionskoncepter" (Csonka, 1998b).

Dét, der er centralt i denne sammenhæng, er nye arbejdsorganisationsformer. I forlængelse af ovenstående forbehold, kan vi altså ikke automatisk gå ud fra, at forekomsten af fleksibelt arbejde er ensbetydende med, at virksomhederne har indført nye produktionskoncepter. Det gælder ikke mindst i det omfang, det viser sig, at det fleksible arbejde primært er knyttet til de højtuddannede og de højt placerede i stillingshierarkiet. Der er ikke noget nyt i, at "de professionelle" har et fleksibelt arbejde, og det behøver på ingen måde betyde, at virksomhederne har organiseret sig på nye måder.

Det er med de følgende analyser heller ikke hensigten at vurdere, i hvilket omfang virksomheder har indført nye organisationsformer. Det er sigtet at belyse, *i hvilket omfang lønmodtageres arbejdsvilkår har ændret sig i den retning, som de nye produktionskoncepter antager.*

2.3.2.

Det fleksible arbejde – et udviklende arbejde?

Den opmærksomme læser vil have noteret sig, at dét, der her kaldes det fleksible arbejde, minder en hel del om dét, der det sidste årti er gået under betegnelsen "det udviklende arbejde". Der er imidlertid nogle væsentlige forskelle på de to begreber – forskelle, som vil blive uddybet i det følgende.

Op gennem 90'erne har det udviklende arbejde været sat på dagsordenen af fagbevægelsen og af dele af den skandinaviske arbejdslivsforskning.

For fagbevægelsen er det udviklende arbejde først og fremmest en strategi for et bedre psykisk og fysisk arbejdsmiljø. En strategi, der tager sit afsæt i de muligheder, de nye produktionskoncepter byder på i form af nye ledelsesformer, øget medbestemmelse, nye arbejdsorganisationsformer, prioritering af uddannelse mv.

Inden for arbejdslivsforskningen er der gjort forskellige forsøg på at videreudvikle det udviklende arbejde i en mere videnskabelig sammenhæng.

Bottrup & Hvid definerer det udviklende arbejde som: *“Det arbejde, hvor ønsker om at udvikle et godt arbejdsliv for den enkelte og for de ansatte som gruppe, forenes med virksomhedens ønsker om at udvikle konkurrenceevnen gennem kvalitet og fleksibilitet og samfundsmæssige ønsker om udviklingen af økonomi, miljø og levevilkår.”* (Bottrup & Hvid, 1995).

Det udviklende arbejde er således et temmeligt bredt begreb, som omfatter både et solidarisk fordelt psykisk og fysisk sundt, meningsfyldt arbejde, en miljømæssigt og socialt bæredygtig produktion og et miljømæssigt og kvalitetsmæssigt forsvarligt produkt.

I de seneste år er diskussionen af det udviklende arbejde gået fra en meget visionær strategi over til at blive mere knyttet til konkrete forsøgs- og udviklingsprojekter i virksomheder. Hvid lancerer således det udviklende arbejde som et *produktionskoncept* på linje med andre produktionskoncepter som BPR, trimmet produktion etc. (Hvid, 1998).

Fælles for de nyere bidrag til forståelsen af det udviklende arbejde er den opfattelse, at der ikke findes én bestemt opskrift på det udviklende arbejde. Selvstyrende grupper kan i en sammenhæng

være et element i et udviklende arbejde, i en anden sammenhæng er det ikke.

En orientering mod kvalitet, fleksibilitet og kundeorientering er i sig selv ingen garanti for, at arbejdet bliver bedre for den enkelte. Kvalitetsorienteringen kan føre til øget kontrol uden øget kompetence, øget fleksibilitet kan betyde, at medarbejderne skal stå endnu mere til rådighed for virksomheden osv. Om sådanne omorganiseringer kan kaldes det udviklende arbejde afhænger af den konkrete praksis. Hvid giver en række eksempler på, hvordan forskellige tiltag må være tilrettelagt for at fungere som retningspile for en udvikling hen imod det udviklende arbejde (Hvid, 1998).

“Kundestyling” skal betyde, at det operative personale er i direkte interaktion med kunderne, og at det operative personale samtidig har kompetence til at indgå i en dialog med kunderne.

“Fleksibilitet” skal defineres som funktionel fleksibilitet, hvor de ansatte har flere forskellige funktioner, frem for tidsmæssig fleksibilitet.

“Arbejds miljø” skal ikke alene handle om belastninger i arbejdet, men i lige så høj grad om at udvikle de ansattes ressourcer og at udvikle belønningsformer bygget på anerkendelse, status og meningsfyldt arbejde.

Det udviklende arbejde er fortsat udtryk for et meget idealistisk projekt, der næppe kan forventes at blive realiseret fuldt ud. Men samtidig er de seneste års nuancering af det udviklende arbejde udtryk for et forsøg på at konkretisere det udviklende arbejde som et produktionskoncept.

2.3.3.

Det psykisk sunde arbejde

Det udviklende arbejde er delvist inspireret af den kritiske arbejdsmiljøforskning, især den nyere psykiske arbejdsmiljøforskning. En af de vigtigste inspirationskilder for det udviklende ar-

bejde må siges at være Karaseks "job strain model" (Karasek & Theorell, 1990), som har været referenceramme for et utal af undersøgelser, der belyser sammenhængen mellem faktorer i de ansattes arbejdsvilkår og deres psykiske og fysiske arbejdsmiljø.

Modellen omfatter to hoveddimensioner. Med *krav* i arbejdet menes for eksempel et højt arbejdstempo, et hårdt arbejdspress eller lignende psykiske belastninger i arbejdet. *Kontrol*-dimensionen angår spørgsmålet om, hvorvidt de ansatte selv kan tilrettelægge deres arbejde, om de har indflydelse på deres arbejdssituation mv. Karasek & Theorells teori går da på, at den ansatte for så vidt kan tåle temmelig høje belastninger, så længe han/hun har en høj grad af indflydelse på arbejdssituationen. Direktøren har således et meget psykisk belastende arbejde, men hans arbejde er alligevel et relativt sundt arbejde, fordi han samtidig har en høj grad af autonomi og indflydelse på arbejdssituationen. Omvendt kan man finde et psykisk usundt arbejde, der hvor jobkravene er høje (eller for den sags skyld lave), men hvor indflydelsen er lav.

Et sundt arbejde er således karakteriseret ved et aktivt arbejdsliv, hvor der stilles store krav og mange udfordringer, men hvor der samtidig gives en høj grad af indflydelse og selvbestemmelse. Analogien til det udviklende arbejde er tydelig, men her fokuseres primært på arbejdet og arbejdsorganisationen.

Karaseks model er siden blevet udvidet til også at omfatte social støtte. En række undersøgelser har vist, at personer, der oplever social støtte fra såvel kolleger som overordnede, har et bedre helbred, end dem, der ikke har et sådant socialt netværk på arbejdspladsen. Hypotesen i den udvidede model er således, at arbejde med høje krav, lav kontrol og lav social støtte i arbejdet er psykisk usundt (Borg & Burr, 1997; Kristensen, 1999).

Thaulow (1994) knytter forbindelsen mellem arbejdsmiljøforskningen og det udviklende arbejde i sin operationalisering af det udviklende arbejde. Thaulow sigter mod at måle det udviklende arbejdes udbredelse, og tager udgangspunkt i den udvidede Kara-

sekmodel. Thaulow understreger, at det afgørende kriterium, for hvilke dimensioner der indgår i definitionen af det udviklende arbejde, er, at de pågældende dimensioner har en veldokumenteret betydning for de ansattes sundhed og faglige og personlige udvikling. Han definerer derefter det udviklende arbejde ved følgende dimensioner:

- Kontrol og indflydelse
- Kvalificering
- Social kontakt
- Helhed i arbejdet og i tilværelsen.

Med Thaulows definition er forbindelsen mellem det udviklende arbejde og det sunde arbejde knyttet. Et udviklende arbejde er pr. definition et sundt arbejde, men ifølge dele af arbejdslivsforskningen er et udviklende arbejde mere end det.

2.3.4.

Det fleksible, det udviklende og det rigtigt sunde arbejde

Der er altså ganske mange forskellige begreber i spil, begreber der måske, måske ikke dækker over stort set de samme udviklinger i arbejdslivet.

Det fleksible arbejde og det udviklende arbejde kan ses som arbejdsorganisatoriske koncepter, set fra hhv. et arbejdsgiver- og et lønmodtagerperspektiv.

Det fleksible arbejde er således arbejdsgiverinitierede forestillinger om, hvordan arbejdet organiseres bedst muligt med henblik på at opnå optimale effekter af de nye produktionskoncepter.

Det udviklende arbejde er en vision om det optimale arbejdsliv set ud fra et lønmodtagerperspektiv.

Men er det dybest set det samme arbejde, vi taler om?

Der synes aktuelt at være en ideologisk og politisk konsensus om, at de to typer arbejde er et og samme. Både arbejdsgiver- og arbejdstagerside argumenterer for, at der her er tale om fælles gods, og at sådanne udviklinger af arbejdet vil gavne arbejdsgivere, lønmodtagere og samfund. Indholdsmæssigt kan det da også være vanskeligt at skelne det fleksible arbejde fra det udviklende. Begge begreber dækker over en type arbejde kendetegnet ved faglig og personlig udvikling, høj grad af autonomi osv.

Der er imidlertid tre væsentlige forhold, der adskiller begreberne, og som har analytiske og forskningsstrategiske konsekvenser.

For det første er det udviklende arbejde et væsentligt bredere begreb end det fleksible arbejde. De to begreber har en vis fællesmængde, der angår selve arbejdets indhold og organisering. Men derudover omfatter det udviklende arbejde to andre dimensioner: Det fysiske miljø og den samfundsmæssige mening.

For det andet må vi, trods den ideologiske konsensus, fastholde, at det helt overordnede mål med udviklingen af arbejdet er forskelligt for de to begreber. Sigtet med det fleksible arbejde er at sikre den mest effektive udnyttelse af arbejdskraften. Målet med det udviklende arbejde er at forbedre arbejdsvilkårene for den enkelte ansatte. Hvid taler, inspireret af Brulin & Nielsson, om "ejerskab til organisering og kompetenceudvikling". Det er medarbejderne der har initiativet, og det er medarbejderne, der er aktive i udviklingen af deres kompetencer (Hvid, 1998).

For det tredje – og i forlængelse heraf – er det udviklende arbejde pr. definition et psykisk og fysisk sundt arbejde. At skabe arbejdsvilkår, der nedbryder de ansattes helbred, kan næppe være i lønmodtagernes interesse. Det ligger således i det udviklende arbejdeperspektivet, at arbejdet må være af en karakter, der understøtter de ansattes psykiske og fysiske velbefindende.

Samme a priori-antagelse kan man ikke have, når det gælder det fleksible arbejde. Der er tale om et arbejdsgiverperspektiv, hvor

den primære interesse er, at de ansatte arbejder for at opfylde virksomhedens mål. Om arbejdet i sig selv er godt for den enkelte er ikke nødvendigvis øverst på dagsordenen. Det er ikke det samme som at sige, at det slet ikke er på dagsordenen. Det fleksible arbejde er netop kendetegnet ved, at de ansatte anses som en væsentlig ressource, og hele tankegodset bag HRM er, som det er fremgået, at de ansatte skal motiveres og engageres gennem gode, privilegerede arbejdsvilkår.

Det er således sandsynligt, at det fleksible arbejde på mange måder tilgodeser de ansattes arbejdsmiljø, men det er ikke givet, og forbindelsen kan kun etableres gennem konkrete, empiriske analyser.

Opsummerende er *det fleksible arbejde* et arbejdsgiverinitieret koncept, der udtrykker nye krav til den måde, arbejdet organiseres på. Det fleksible arbejde har elementer tilfælles med *det udviklende arbejde*, men de to begreber dækker over fundamentalt forskellige interesser.

I forlængelse heraf er det udviklende arbejde et normativt begreb, en slags idealtype for et godt og sundt arbejde. Det fleksible arbejde er derimod et deskriptivt begreb, der søger at beskrive nogle afledte udviklingstræk ved de nye måder at organisere og producere på.

Det kan således ikke tages for givet, at det fleksible arbejde er et sundt arbejde, eller at det er godt for den enkelte ansatte. Det må komme an på en nærmere analyse.

2.4.

Det fleksible arbejde – hypoteser og operationalisering

2.4.1.

Hypoteser

Det fleksible arbejdes udbredelse

Som det er fremgået, er det en udbredt antagelse, at det fleksible arbejde – i takt med udbredelsen af de nye produktionskoncepter

– vil brede sig mere og mere. Det fleksible arbejde anses allerede for at være en realitet i de mest “moderne” virksomheder, og det forventes, at de øvrige virksomheder vil følge efter. Den første hypotese er således, at

der vil være flere lønmodtagere, der har fleksibelt arbejde i 1995 end i 1990.

Det fleksible arbejde, sådan som det her er defineret, er imidlertid ikke et helt nyt fænomen. Det har blot indtil nu været forbeholdt en mindre, privilegeret gruppe af højtuddannede “professionelle”. Det “nye” er, at det fleksible arbejde angiveligt skulle brede sig nedad i stillingshierarkiet, sådan at også mellem- og lavtuddannede i stigende grad får del i det fleksible arbejde. Den anden hypotese er således:

Det fleksible arbejde vil have bredt sig nedad i stillingshierarkiet, sådan at flere mellem- og kortuddannede ansatte vil have fleksibelt arbejde.

Det fleksible arbejde stiller store krav til de ansatte om faglig og personlig udvikling, om kreativitet og engagement osv. Selvom det sjældent er dét, der fokuseres på, kan man forestille sig, at det fleksible arbejde også indebærer *mere* arbejde. Dels fordi grænserne mellem arbejdsliv og privatliv bliver mere flydende, dels fordi de mange udfordringer kan gøre, at arbejdet fylder mere – kvalitativt som kvantitativt. Det er således en hypotese, at

de, der har et fleksibelt arbejde, har længere arbejdstid, end dem, der har et traditionelt arbejde.

Det fleksible arbejde og psykisk sundhed

Umiddelbart synes der at være et vist sammenfald mellem det fleksible arbejde og så dén type arbejde, som inden for arbejdsmiljøforskningen betragtes som et psykisk sundt arbejde.

Et psykisk sundt arbejde er således karakteriseret ved et aktivt arbejdsliv, hvor der stilles store krav og mange udfordringer, men hvor der samtidig gives en høj grad af indflydelse og selvbestemmelse. (Se afsnit 2.3).

Det fleksible arbejde er netop defineret ved, at der stilles store krav til den enkelte om fleksibilitet og løbende faglig udvikling, og ved at arbejdet er alsidigt med mange forskellige arbejdsopgaver. Tillige er det fleksible arbejde kendetegnet ved, at den ansatte i høj grad selv træffer beslutninger om eget arbejde. Man må således forvente, at

det fleksible arbejde er psykisk sundere og mere tilfredsstillende end traditionelt arbejde.

Den udvidede Karasekmodel indebærer, at den sociale støtte på arbejdspladsen er en væsentlig dimension i et sundt arbejde. Flere undersøgelser har vist, at ikke mindst kvinder tillægger arbejdets sociale dimension en stor betydning (Thaulow, 1994).

I definitionen af det fleksible arbejde indgår også, at medarbejderne bliver betragtet som en væsentlig ressource. Human Resource Management-tilgangen indebærer, at for at få de ansatte til at yde mest muligt, er det vigtigt at opmuntre og støtte dem løbende. Det antages således videre, at

de ansatte, der har fleksibelt arbejde, også vil opleve en højere grad af social støtte i arbejdet, end dem, der har et traditionelt arbejde.

Det fleksible arbejde og køn

Det er karakteristisk, at hvad enten det er de nye produktionskoncepter eller det udviklende arbejde, der diskuteres, forudsættes lønmodtagere at være en forholdsvis ensartet gruppe. I det omfang, der diskuteres forskelle, er det som oftest forskelle i uddannelsesniveau og placering i stillingshierarkiet, altså groft sagt forskelle, der skyldes arbejdsdelingen mellem håndens og åndens arbejde.

Der er imidlertid en anden arbejdsdeling, der giver sig udslag i mindst lige så markante forskelle i arbejdsvilkår, men som sjældent inddrages i analyserne, nemlig kønsarbejdsdelingen.

Arbejdsmarkedet er stærkt horisontalt kønsopdelt, det vil sige, at de fleste job er forbeholdt det ene eller det andet køn. En analyse fra midtårene viser, at 83 pct. af alle fag er kønssegregerede (dvs. at det ene køn udgør mere end 60 pct. af de ansatte inden for faget) (Mærkedahl, 1989). Der er ikke lavet nogle nyere undersøgelser af kønssegregeringen. Men på baggrund af lønmodtagerundersøgelsen fra 1995 viser en grov optælling, at ud af 223 brancher er 76 pct. kønssegregerede.⁴⁾ Der er således grund til at tro, at den horisontale kønssegregering på det danske arbejdsmarked fortsat er høj.

Arbejdsmarkedet er tillige stærkt vertikalt segregeret. Andelen af kvindelige ledere er fortsat på mellem 5 og 10 pct. Og jo højere op i stillingshierarkiet man kommer, jo mindre bliver kvindeandelen (Arbejdsmarkedsstyrelsen, 1995).

Videre er kvinders ledighed generelt højere end mænds – som regel et par procentpoint højere. Og endelig er kvinders løn mellem 20 og 25 pct. lavere end mændenes, hvilket ikke har ændret sig meget de sidste 20 år (Arbejdsmarkedsstyrelsen, 1995, Højgaard, 1996).

Denne systematiske kønsmæssige skævhed på arbejdsmarkedet giver anledning til også at vurdere det fleksible arbejde i et køns-perspektiv. Nogle mener således, at der vil ske en polarisering mellem mænd og kvinder, hvor mænd vil få del i de nye organisationsformer, og hvor kvinder i endnu højere grad vil være henvist til det traditionelle arbejde (Atkinson, 1993). En hypotese er således, at

4) Vi har blot talt andelen af mandlige hhv. kvindelige ansatte inden for de forskellige brancher. Er andelen over 60 pct. af det ene eller det andet køn er branchen regnet som kønssegregeret. Er der mellem 40 og 60 pct. kvinder hhv. mænd i branchen, er den regnet som kønsblandet.

det fleksible arbejde er mere udbredt blandt mænd end blandt kvinder.

Det er veldokumenteret, at kvinder har dobbeltarbejde i den forstand, at kvinderne – samtidig med at de har et lønarbejde – også har hovedansvaret for det ulønnede arbejde i hjemmet. Om end mændene i stigende grad deltager i det huslige arbejde, er det fortsat kvinder, der varetager de tunge huslige gøremål, såsom rengøring, indkøb, madlavning og tøjvask, samt kvinderne der har hovedansvaret for den praktiske og følelsesmæssige omsorg for børnene (Holt, 1994; Bonke, 1995).

Denne ulige fordeling af det ulønnede arbejde må forventes at have en indflydelse på mænds og kvinders arbejdsvilkår i det lønnede arbejde. De seneste års studier af tilpasningen mellem arbejdsliv og familieliv vidner om, at det især er kvinder, der oplever, at det kan være vanskeligt at håndtere arbejdets krav og samtidig have ansvaret for børnenes trivsel (Holt, 1994). Man kan således forvente, at kvinder – især med børn – oplever et krydspres fra familie og arbejdsplads, som bevirker, at kvinder, især med børn, vil opleve arbejdet som mere belastende. En belastning, som vil afspejle sig i et dårligere psykisk arbejdsmiljø. Det forventes således, at

kvinder – især med børn – har et ringere psykisk arbejdsmiljø end mænd.

2.4.2.

Operationalisering

De følgende analyser bygger på to lønmodtagersurveys, gennemført i hhv. 1990 og 1995. De to surveys, som er gennemført af Arbejdsmiljøinstituttet og Socialforskningsinstituttet i fællesskab, belyser udviklingen i lønmodtageres arbejdsforhold og deres fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Det er således stort set de samme

mennesker, der er stillet stort set de samme spørgsmål i hhv. 1990 og 1995.⁵⁾

Formålet med analyserne er at afprøve de ovenstående hypoteser, det vil sige at belyse udviklingen i det fleksible arbejde og vurdere, om det fleksible arbejde er psykisk sundt.

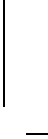
På baggrund af de to surveys fra hhv. 1990 og 1995 er der dannet et *indeks for type arbejde*. I indekset indgår en række spørgsmål, der giver nogle indikatorer for de fire ovennævnte elementer. Det er et spørgsmål om, hvor meget de ansatte selv planlægger deres arbejde, i hvilken grad arbejdet er afvekslende, om de ansatte oplever, at de får tilstrækkelige informationer om deres arbejde, og i hvilken grad der indgår faglig udvikling og efteruddannelse i arbejdet. I alt indgår 7 spørgsmål i indekset.⁶⁾

Spørgsmålene er identiske for hhv. 1990 og 1995 med en enkelt undtagelse. Når det gælder omfanget af efteruddannelse, spørges der i 1990 om efteruddannelse inden for de sidste 3 år, mens der i 1995 spørges om efteruddannelse inden for de sidste 12 måneder. Der er korrigeret for denne forskel, således at der også på det punkt er overensstemmelse mellem 1990 og 1995 (se bilag 1). Indekset er konstrueret således, at hvis der scores højt (fx hvis respondenterne har svaret "i høj grad" på spørgsmålet, om arbejdet er afvekslende) på de forskellige spørgsmål, gives et point, "middel" giver to point, og "lavt" giver tre point. Pointene fra hvert spørgsmål er lagt sammen, hvorved der fremkommer en skala fra 7 til 21 point. Dernæst er dannet fire kategorier: Point fra 7 til 9 karakteriseres som "helt fleksibelt", point fra 10 til 13 giver "overvejende fleksibelt", fra 14 til 17 er "overvejende traditionelt" og fra 18 til 21 er "helt traditionelt" (se bilag 1).

5) Se kapitel 1, samt Borg & Burr, 1997 for en nærmere præsentation af datamaterialet.

6) Spørgsmålenes præcise ordlyd og de tekniske detaljer omkring etableringen af indeksene fremgår af bilag 1.

Det er væsentligt at understrege, at det, der her måles, er lønmodtagernes subjektive opfattelse af deres arbejdsvilkår. Det er lønmodtageren selv, der vurderer, om hans/hendes arbejde er afvekslende, om ledelsen prioriterer de menneskelige ressourcer højt osv. Problemet med sådanne subjektive opfattelser er, dels at de i sagens natur kan variere fra person til person, dels at de kan variere over tid. Dét, der blev betragtet som afvekslende arbejde for 50 år siden, bliver måske ikke betragtet som afvekslende arbejde i dag. Nu er det jo en udvikling over 5 år, vi her ser på, og ikke over 50, så risikoen for en tidseffekt er antagelig begrænset. Men den kan ikke udelukkes.



Kapitel 3

Det fleksible arbejdes udbredelse

Den første hypotese er:

Der vil være flere lønmodtagere, der har fleksibelt arbejde i 1995 end i 1990.

I tabel 3.1 ses, hvor mange lønmodtagere der har fleksibelt hhv. traditionelt arbejde i 1990 og 1995.

Tabel 3.1.

Lønmodtagere fordelt efter type arbejde i 1990 og 1995. Procent.

Type arbejde	1990	1995
Helt fleksibelt	15	15
Overvejende fleksibelt	50	49
Overvejende traditionelt	29	30
Helt traditionelt	6	7
Procentgrundlag	4.859	5.468

Det helt fleksible arbejde svarer til den type arbejde, der ifølge teserne om den fleksible virksomhed angiveligt skulle være på vej til at brede sig. Det er i den forbindelse bemærkelsesværdigt, at andelen af lønmodtagere, der har helt fleksibelt arbejde, ikke er særlig stor, nemlig 15 pct. Der er dog en ganske stor gruppe, der har "overvejende fleksibelt arbejde", det vil sige arbejde, der nok har en del traditionelle elementer i sig, men som dog har hovedvægten lagt på de fleksible elementer.

I 1995 har omtrent halvdelen af lønmodtagerne (49 pct.) et overvejende fleksibelt arbejde, 30 pct. har et overvejende traditionelt arbejde, og kun 7 pct. har et helt traditionelt arbejde.

Det bør dog noteres, at indekseringen, der ligger bag inddelingen i "helt fleksibel", "overvejende fleksibel" etc., ikke er en nagelfast konstruktion. Der er tale om en sammenstilling af en række indikatorer og navnlig om en opdeling, der nok kan være velbegrundet, men som til en vis grad er arbitrær. Grænsen mellem "det helt fleksible" og "det overvejende fleksible" kunne være sat et andet sted, og dermed give nogle lidt andre tal.

Det er i det lys mere interessant at se på udviklingen over tid. Der er således *ikke* sket nogen stigning i antallet af lønmodtagere med fleksibelt arbejde fra 1990 til 1995. Andelen af lønmodtagere, der havde fleksibelt arbejde i 1990, er den samme som i 1995. For de øvrige typer af arbejde er der kun sket ganske små forskydninger. Det fleksible arbejde er altså ikke blevet mere udbredt fra 1990 til 1995.

Af tabel 3.2 fremgår fordelingen af fleksibelt henholdsvis traditionelt arbejde på virksomhedsstørrelse og sektor.

Som det fremgår af tabel 3.2, er der lidt flere med fleksibelt arbejde i den offentlige sektor, og tilsvarende er der lidt flere i den private sektor, der har traditionelt arbejde.

Endvidere er der lidt flere med fleksibelt arbejde i de små virksomheder end i de store.

De bedste betingelser for helt fleksibelt arbejde findes tilsyneladende i de små offentlige virksomheder, mens de private store virksomheder er dér, hvor der findes flest med helt traditionelt arbejde.

Tabel 3.2.

Lønmodtagere fordelt efter type arbejde i 1995, særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse.
Procent.

Sektor/ virksomhedsstørrelse*	Type arbejde 1995				
	Helt fleksibelt	Overvej. fleksibelt	Overvej. traditionelt	Helt traditionelt	Procent- grundlag
<i>Offentlige virksomheder:</i>					
Små	19	54	25	3	586
Mellem	17	56	25	3	767
Store	16	49	29	5	764
I alt	17	53	26	4	2.117
<i>Private virksomheder:</i>					
Små	14	48	32	6	1.281
Mellem	13	45	32	11	1.013
Store	12	44	32	12	983
I alt	13	46	32	9	3.277
<i>I alt virksomheder:</i>					
Små	16	49	30	5	1.867
Mellem	14	50	29	7	1.780
Store	14	46	31	9	1.747
I alt	15	49	30	7	5.394

* Virksomhedsstørrelse er opgjort som antal ansatte. Små virksomheder har under 20 ansatte, mellemstore har mellem 20 og 100 ansatte, og store virksomheder har over 100 ansatte.

Det kan være interessant at se på, om de mennesker, der havde helt fleksibelt arbejde i 1990, er de samme, som har det i 1995. I tabel 3.3 vises bevægelserne fra 1990 til 1995, hvad angår de forskellige typer af arbejde.

Tabel 3.3.

Lønmodtagere fordelt efter fleksibelt hhv. traditionelt arbejde i 1995, særskilt for om de i 1990 har fleksibelt hhv. traditionelt arbejde. Procent.*

Type arbejde 1990	Type arbejde 1995				Procent- grundlag
	Helt fleksibelt	Overvej. fleksibelt	Overvej. traditionelt	Helt traditionelt	
Helt fleksibelt	38	52	9	2	514
Overvej. fleksibelt	18	57	22	2	1.677
Overvej. traditionelt	6	46	40	8	937
Helt traditionelt	5	29	48	18	174

* Tabellen omfatter personer, der var beskæftiget både i 1990 og i 1995.

Det er et noget broget billede, der her tegner sig. Den mest fremtrædende tendens er nok, at temmelig mange har en anden type arbejde i 1995, end de havde i 1990. Det er således lidt over 1/3 (38 pct.) af dem med helt fleksibelt arbejde i 1990, der også har et fleksibelt arbejde i 1995. Lidt over halvdelen af dem, der havde helt fleksibelt arbejde i 1990, er rykket ned til et overvejende fleksibelt arbejde, og 9 pct. er rykket endnu længere ned til et overvejende traditionelt arbejde.

Blandt dem, der havde et overvejende fleksibelt arbejde i 1990, har lidt over halvdelen (57 pct.) fortsat et overvejende fleksibelt arbejde, mens 18 pct. er rykket op til et fleksibelt arbejde, og 22 pct. er rykket ned til et overvejende traditionelt arbejde. Der er altså flere med fleksibelt arbejde i 1990, der er rykket "ned" end "op" i 1995.

Når det gælder lønmodtagere med traditionelt arbejde, vender billedet. Blandt dem, der havde et overvejende traditionelt arbejde i 1990, har 40 pct. fortsat et overvejende traditionelt arbejde. Men her sker der et større ryk opad, idet 46 pct. er rykket op til

overvejende fleksibelt, og 6 pct. til helt fleksibelt arbejde, mens kun 8 pct. er rykket ned.

Denne tendens forstærkes yderligere, når man ser på det helt traditionelle arbejde. Af dem, der havde et helt traditionelt arbejde i 1990, er der 18 pct. der fortsat har et traditionelt arbejde, mens resten er rykket opad. Flest (48 pct.) er rykket op til overvejende traditionelt, mens 34 pct. er rykket "over grænsen" til det fleksible arbejde, (hhv. 29 pct. til overvejende fleksibelt og 5 pct. til helt fleksibelt).

Man skal naturligvis være forsigtig med at tage disse bevægelser alt for bogstaveligt. Der er tale om *subjektive vurderinger* af arbejdsvilkårene, og niveauet for sådanne vurderinger kan skifte over tid. Dette diskuteres ofte i forbindelse med trivselsundersøgelser, idet befolkningens accept af, hvad der er god trivsel, i høj grad hænger sammen med aktuelle levevilkår og oplevede muligheder. Man kunne således forestille sig, at tendensen til, at arbejdsvilkårene for dem, der har det mest fleksible arbejde, tilsyneladende opleves som mindre fleksible i 1995, skyldes en tidseffekt. Arbejdet er måske ikke så forandret, men oplevelsen af det er forandret.

På den anden side måtte man da forvente en "jævn nedgradering", sådan at også de, der fandt deres arbejde traditionelt i 1990, ville finde det traditionelt i 1995. Det er imidlertid ikke tilfældet, idet der her er tale om en tendens til opgradering. Dertil kommer, at 5 år måske er lige kort tid nok til et egentligt holdningsskift.

Måske skyldes disse bevægelser, at en stor gruppe lønmodtagere skifter job, og at de nye job hører til i en "anden gruppe".

Men det kan også være, at det vi ser her er udtryk for to modsatrettede bevægelser.

En bevægelse der går i retning af en udbredelse af det fleksible arbejde. Men samtidig er der måske en anden bevægelse i retning af, at arbejdet bliver mere traditionelt.

Ritzer taler ligefrem om en "McDonaldiseringstendens", hvor fastfoodkædernes ekstreme standardisering, regelstyring, opsplittning af arbejdsfunktioner mv. er elementer i et "nyt" produktionskoncept. Der er således tale om en moderne teknologisk udgave af Taylors scientific management, som – ifølge fortalerne for denne tese – stadig flere virksomheder tager til sig (Ritzer, 1996).

Man kan forestille sig, at det vi her ser i tabel 3.3 er udtryk for, at de to udviklingstendenser virker på samme tid og dermed i en vis forstand "ophæver hinanden".

Det, vi her har set på, er bevægelserne for de personer, der har arbejde både i 1990 og i 1995. Men der vil være nogle, der i denne periode forlader arbejdsmarkedet. Der må da tages højde for, at alderen må antages at have betydning for den efterfølgende arbejdsmarkedstilknytning. Ældre har generelt en udsat position på arbejdsmarkedet, og man kan forestille sig, at der vil være en overvægt af ældre blandt dem, der har job i 1990, men ikke i 1995.

Tabel 3.4 viser samspillet mellem alder, type af arbejde og arbejdsløshed. Da det interessante i denne sammenhæng er, om respondenterne er arbejdsløse eller ej, er der dannet en kategori for arbejdsløse, en kategori for dem, der er uden arbejde, men som er på aldersbetingede ordninger, samt en kategori "andet", som dækker dem, der har arbejde, er studerende el. lign.⁷⁾

Af dem, der havde job i 1990, var 6 pct. arbejdsløse i 1995, 3 pct. var på efterløn, pension mv., og 90 pct. var i arbejde eller under uddannelse. Men som det fremgår af tabel 3.4, dækker disse samlede tal over store variationer, hvor både alder og type af job spiller en væsentlig rolle.

7) Kategorien arbejdsløs omfatter arbejdsløse, arbejdsløse på orlov, arbejdsløse på kurser og førtidspensionister. Kategorien "efterløn m.m." dækker modtagere af overgangsydelse og af efterløn samt pensionister. "Andet" dækker både dem, der er i arbejde, studerende, lærlinge mv. samt langtidssyge.

Af dem, der var over 50 i 1990, var der således 12 pct., der i 1995 var arbejdsløse, mens det for de øvrige aldersgrupper kun er 5 hhv. 6 pct., der var ledige i 1995. Alderen spiller altså en væsentlig rolle for arbejdsmarkedstilknytningen, – også selvom de aldersbetingede ordninger ikke regnes med. Risikoen for at ryge ud af arbejdsmarkedet er højere, jo ældre man er. Det er der for så vidt ikke noget nyt i. Det interessante ved tabellen er, *at den type arbejde, man har, også hænger sammen med den fortsatte arbejdsmarkedstilknytning.*

Af de over 50-årige, der havde et helt traditionelt arbejde i 1990, er 15 pct. ledige i 1995, mens det kun er 7 pct. af de over 50-årige med helt fleksibelt arbejde i 1990, der er ledige i 1995.

Samme tendens går igen i de andre aldersgrupper. Af alle de 30-50-årige, der havde job i 1990, var 5 pct. uden arbejde i 1995. Men deler man de 30-50-årige op efter type af arbejde, viser det sig, at af de 30-50-årige, som i 1990 havde et helt fleksibelt arbejde, er det kun 2 pct., der er ledige i 1995, mens ledighedstallet er 12 pct. blandt de 30-50-årige, som i 1990 havde et helt traditionelt arbejde.

Risikoen for at blive arbejdsløs er således væsentligt højere for dem, der har et traditionelt arbejde, end for dem, der har et fleksibelt arbejde, – og det gælder alle aldersgrupper.

Det fleksible arbejde vil have bredt sig nedad i stillingshierarkiet, sådan at flere mellem- og kortuddannede ansatte vil have fleksibelt arbejde.

Der er nogle job, som altid har været kendetegnet ved at have høj grad af selvbestemmelse og fleksibilitet, og som stiller krav om løbende faglig og personlig udvikling. Det gælder "de professionelle": advokaterne, forskerne, journalisterne osv. – og i det hele taget de fleste højtuddannede. Det nye er angiveligt, at det fleksible arbejde bevæger sig nedad i stillingshierarkiet, således at også de lavtuddannede vil opleve, at deres job ændrer sig i retning af

Tabel 3.4.

Lønmodtagere i forskellige aldersgrupper, der havde fleksibelt hhv. traditionelt arbejde i 1990, fordelt efter arbejdsmarkedstilknytning i 1995. Procent.

Alder/type arbejde	Arbejdsløs	Efterløn m.m.	Andet	Procentgrundlag
<i>Over 50 år:</i>				
Helt fleksibelt	7	15	78	94
Overvej. fleksibelt	13	21	66	332
Overvej. traditionelt	13	23	64	168
Helt traditionelt	15	33	52	33
I alt over 50 år	12	22	66	627
<i>30-50 år:</i>				
Helt fleksibelt	2	0	97	465
Overvej. fleksibelt	4	0	95	1.388
Overvej. traditionelt	7	1	92	730
Helt traditionelt	12	3	85	144
I alt 30-50 år	5	1	94	2.727
<i>Under 30 år:</i>				
Helt fleksibelt	3	0	97	156
Overvej. fleksibelt	6	0	94	707
Overvej. traditionelt	7	0	93	530
Helt traditionelt	13	0	88	112
I alt under 30 år	6	0	94	1.505
<i>I alt alle aldersgrupper:</i>				
Helt fleksibelt	3	2	95	715
Overvej. fleksibelt	6	3	91	2.427
Overvej. traditionelt	8	3	89	1.428
Helt traditionelt	12	6	82	289
I alt alle aldersgrupper	6	3	90	4.859

Tabel 3.5.

Lønmodtagere fordelt efter om de har fleksibelt hhv. traditionelt arbejde i 1990 og 1995, særskilt for stillingskategorier. Procent.

Stillings- kategori	Helt fleksibelt		Overv. fleksibelt		Overv. traditionelt		Helt traditionelt		Procent- grundlag	
	90	95	90	95	90	95	90	95	90	95
Højere funkt.	25	26	57	57	16	15	1	2	1.240	978
Lavere funkt.	15	18	53	54	28	25	4	3	1.876	2.234
Faglærte	10	9	50	49	35	36	6	7	492	618
Ufaglærte	6	5	35	34	42	45	16	16	857	1.103
I alt	15	15	50	50	28	29	6	6	4.465	4.933

det fleksible arbejde. Også kontorfunktionæren og fabriksarbejdersken forventes at skulle træffe beslutninger om arbejdets udførelse, have flere forskellige arbejdsopgaver, indgå i selvstyrende grupper osv.

Som tabel 3.5 viser, er det imidlertid fortsat de højere funktionærer⁸⁾, der har det helt fleksible arbejde. 26 pct. af de højere funktionærer har helt fleksibelt arbejde, og 57 pct. har overvejende fleksibelt arbejde i 1995.

Blandt de lavere funktionærer er andelen med helt fleksibelt arbejde i både 1990 og 1995 noget lavere, – men der er dog en pæn stor andel af de lavere funktionærer, der befinder sig i “den fleksible halvdel” (68 pct. i 1990 og 72 pct. i 1995 har helt eller overvejende fleksibelt arbejde).

8) Kategorien højere funktionærer omfatter her ansatte med videregående uddannelse og som er ansat som funktionær. Lavere funktionærer er ansatte med en mellem- eller kortere uddannelse og en ansættelse som funktionær.

Det store spring kommer, når man kommer til de faglærte og ufaglærte grupper. Kun en ganske lille andel af disse stillingskategorier har et fleksibelt arbejde. For de faglærtes vedkommende en andel på 9 pct. i 1995, og for de ufaglærtes vedkommende en andel på 5 pct.

Som det fremgår af tabel 3.5, er der ikke sket nogen nævneværdig udvikling fra 1990 til 1995. I 1990 var det primært de højere funktionærer, der havde fleksibelt arbejde, og det er det også i 1995. Der er altså ingen tegn på, at det fleksible arbejde er ved at brede sig nedad i stillingshierarkiet.

De, der har et fleksibelt arbejde, har længere arbejdstid, end dem, der har et traditionelt arbejde.

I tabel 3.6 ses sammenhængen mellem type af arbejde og ugentlig arbejdstid. Heraf fremgår det, at jo mere fleksibelt arbejdet er, jo højere er den ugentlige arbejdstid. Af lønmodtagere med helt fleksibelt arbejde i 1995 har næsten en fjerdedel en ugentlig arbejdstid på over 40 timer, mens der af dem, der har et helt traditionelt arbejde i 1995, kun er 5 pct., der arbejder mere end 40 timer om ugen.

Tabel 3.6.

Lønmodtagere med forskellig type arbejde, fordelt efter ugentlig arbejdstid i 1990 og 1995. Procent.

Type arbejde	Ugentlig arbejdstid 1990, timer				Ugentlig arbejdstid 1995, timer			
	Under 36	37-40	Over 40	Pct.-grundlag	Under 36	37-40	Over 40	Pct.-grundlag
Helt fleksibelt	17	62	21	707	17	60	23	796
Overv. fleksibelt	21	67	13	2.415	21	63	16	2.639
Overv. traditionelt	25	68	7	1.421	26	65	8	1.622
Helt traditionelt	27	67	6	288	28	67	5	382
I alt	22	67	12	4.831	23	64	14	5.439

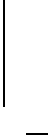
Det lader dog til, at det *kan* lade sig gøre at have et fleksibelt arbejde inden for almindelig arbejdstid. Der er endog 17 pct. lønmodtagere med helt fleksibelt arbejde, der arbejder på deltid. Men alt i alt bekræftes hypotesen om, at det fleksible arbejde også er merarbejde. De, der har et fleksibelt arbejde, har oftere også en længere ugentlig arbejdstid, end dem, der har et traditionelt arbejde.

Tabel 3.6 viser tillige, at der generelt ikke er sket nogen nævneværdige ændringer fra 1990 til 1995. Der er en svag tendens til en stigning i den ugentlige arbejdstid, især for det helt fleksible og det overvejende fleksible arbejde, men stigningen forekommer ubetydelig.

Opsummering

Om udbredelsen af det fleksible arbejde har analyserne vist følgende:

- Andelen af lønmodtagere med fleksibelt arbejde har stort set ikke ændret sig fra 1990 til 1995.
- De, der har et traditionelt arbejde, har en markant højere sandsynlighed for senere at blive arbejdsløse, end dem, der har et fleksibelt arbejde.
- Sandsynligheden for at forlade arbejdsmarkedet er væsentligt større for lønmodtagere over 50 år end for yngre aldersgrupper. Men denne sandsynlighed mindskes, hvis man samtidig har et fleksibelt arbejde, mens kombinationen af høj alder og traditionelt arbejde er rigtig skidt for ens arbejdsmarkedstilknnytning.
- Det er fortsat de højtuddannede og de højt placerede i stillingshierarkiet, der har fleksibelt arbejde.
- Der er en tendens til, at de, der har et fleksibelt arbejde, har en længere ugentlig arbejdstid, end dem, der har et traditionelt arbejde.



Det fleksible arbejde og psykisk sundhed

Den første hypotese om sammenhængen mellem det fleksible arbejde og den psykiske sundhed var:

Det fleksible arbejde er psykisk sundere end traditionelt arbejde.

Der anvendes her tre forskellige mål for, om arbejdet er "psykisk sundt". Det første mål er *den psykiske belastning i arbejdet*. Der er her dannet et indeks for hhv. 1990 og 1995, hvor der indgår to spørgsmål om arbejdsintensiteten: Hvorvidt arbejdsmængden er så stor, at der ikke er tid til at tale om eller tænke på andet end arbejdet, og om arbejdet kræver al opmærksomhed og koncentration mv. Den psykiske belastning svarer nogenlunde til dét, som i Karaseks model betegnes "de psykiske jobkrav" (jf. Kristensen, 1999).

Det andet mål for den psykiske sundhed er et *indeks for velbefindende*, hvor der indgår nogle spørgsmål om respondentens almene psykiske tilstand. Det er spørgsmål om, hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger man har følt sig veloplagt, været nervøs, følt sig rolig og afslappet, været fuld af energi osv.¹⁾ Det skal bemærkes, at hvad angår det psykiske velbefindende, har vi kun oplysninger for 1995. Der blev ganske vist stillet lignende spørgsmål i 1990-surveyen, men spørgsmålene er stillet på så forskellig måde, at de ikke er umiddelbart sammenlignelige. Tidshorisonterne er således meget forskellige. I undersøgelsen fra 1990 spørges om IP's vel-

1) Det drejer sig om et internationalt anerkendt spørgsmålsbatteri, der stammer fra en amerikansk metode til undersøgelse af helbred. Den såkaldte SF-36 metode er udviklet sådan, at der kan dannes to forskellige indeks, et om mentalt helbred og et om vitalitet og energi. I Borg & Burr, 1997 er metoden anvendt efter forskriften. I nærværende sammenhæng er spørgsmålene anvendt til at danne ét samlet indeks, kaldet psykisk velbefindende, jf. Bilag 1.

befindende inden for de sidste *tre måneder*, mens der i 1995-undersøgelsen spørges om de *sidste fire uger*.

Det tredje mål er ikke et direkte mål for den psykiske sundhed, men dog et mål for respondenternes psykiske tilstand, nemlig de ansattes *tilfredshed med arbejdet*.

Ser vi på den psykiske belastning i arbejdet, viser tabel 4.1 for det første, at belastningen tilsyneladende ikke er steget. Både i 1990 og i 1995 var der 54 pct. af lønmodtagerne, der oplevede en høj psykisk belastning i arbejdet.

Derudover viser tabel 4.1, at *belastningen er højere for dem, der har et fleksibelt arbejde end for dem, der har et traditionelt arbejde*. Blandt ansatte med helt fleksibelt arbejde, er der 60 pct., der oplever en høj belastning i 1995, mens der blandt dem, der har et helt traditionelt arbejde er 50 pct., der oplever høj belastning.

Som tidligere anført antager Karaseks model, at belastningen (de psykiske jobkrav) ikke i sig selv behøver at have en negativ effekt.

Tabel 4.1.

Andelen af lønmodtagere der oplever høj belastning i arbejdet, særskilt for type arbejde i 1990 og 1995. Procent.

Type arbejde	Høj belastning		Procentgrundlag	
	1990	1995	1990	1995
Helt fleksibelt	63	60	713	797
Overvej. fleksibelt	56	56	2.423	2.651
Overvej. traditionelt	48	49	1.427	1.628
Helt traditionelt	51	50	289	384
I alt	54	54	4.852	5.460

Anm.: Se bilag 1 for definition af "høj belastning".

Det afhænger af, hvor megen indflydelse de ansatte oplever, de har på deres arbejdssituation (jf. kapitel 3). Det fleksible arbejde er blandt andet defineret ved, at de ansatte har en høj grad af indflydelse på deres arbejde. Så selvom belastningerne er høje i det fleksible arbejde, er indflydelsen det i princippet også. Man kan således forestille sig, at selvom ansatte med fleksibelt arbejde oplever en højere belastning i arbejdet, vil deres tilfredshed med arbejdet være høj.

Tabel 4.2 tyder på, at dette er tilfældet. Her ses sammenhængen mellem typer af arbejde, grad af belastning og de ansattes tilfredshed med arbejdet i hhv. 1990 og 1995. Som det fremgår, er der lidt færre ansatte, der er meget tilfredse med deres arbejde i 1995 end i 1990.

Tilfredsheden er imidlertid ikke faldet i samme grad for alle typer arbejde. For dem, der har et helt fleksibelt arbejde, er tilfredsheden tilsyneladende faldet mindst. I 1990 var 92 pct. af dem, der havde et helt fleksibelt arbejde meget tilfredse med deres arbejde, mens andelen er 88 pct. i 1995. Tilfredsheden med arbejdet daler imidlertid støt, i takt med at vi bevæger os ned mod det traditionelle arbejde, og i takt med at vi bevæger os hen mod 1995. Blandt dem, der har et helt traditionelt arbejde, er der således kun 31 pct. i 1990, og 22 pct. i 1995, der er meget tilfredse med deres arbejde.

Der er således en positiv samvariation mellem type arbejde og tilfredshed med arbejdet. Jo mere fleksibelt arbejdet er, jo større er tilfredsheden.

Tabel 4.2 viser tillige, at for ansatte med helt traditionelt arbejde hænger den psykiske belastning sammen med tilfredsheden. Blandt ansatte med helt traditionelt arbejde og *høj* belastning i 1995 er der 17 pct., der er meget tilfredse, mens der blandt dem, der har helt traditionelt arbejde og *lavt* belastet arbejde i 1995, er 28 pct., der er meget tilfredse.

Tabel 4.2.

Andel af lønmodtagere der var meget tilfredse med deres arbejde i hhv. 1990 og 1995, særskilt for type arbejde og grad af belastning. Procent.

Type arbejde/belastning	Meget tilfreds*		Procentgrundlag	
	1990	1995	1990	1995
<i>Helt fleksibelt:</i>				
Høj belastning	92	87	449	476
Lav belastning	93	90	264	320
I alt	92	88	713	796
<i>Overvejende fleksibelt:</i>				
Høj belastning	76	69	1.361	1.472
Lav belastning	79	74	1.062	1.179
I alt	77	71	2.423	2.651
<i>Overvejende traditionelt:</i>				
Høj belastning	56	46	681	805
Lav belastning	55	47	746	822
I alt	54	47	1.427	1.627
<i>Helt traditionelt::</i>				
Høj belastning	28	17	148	193
Lav belastning	35	28	141	191
I alt	31	22	289	384
<i>I alt:</i>				
Høj belastning	69	63	3.138	3.013
Lav belastning	67	64	2.787	2.542
I alt type arbejde	68	63	5.925	5.555

Anm.: Se bilag 1 for definition af høj og lav belastning.

* Interviewpersonerne har kunnet svare "meget tilfreds, tilfreds, lidt tilfreds", men her er udelukkende medtaget dem, der har erklæret sig "meget tilfredse".

For de øvrige typer af arbejde er der ikke nogen entydig sammenhæng mellem type arbejde og grad af belastning og tilfredshed, om end der er en ganske svag tendens til, at de, der har et lavt belastet arbejde, er mere tilfredse end dem, der har et højt belastet arbejde. Det er således primært for dem, der har et traditionelt arbejde, at belastningen har betydning for tilfredsheden.

Dette kan ses som et udtryk for en støtte til Karaseks model. Ansatte med fleksibelt arbejde kan tåle en høj grad af belastning, fordi de samtidig oplever, at de har indflydelse på deres egen arbejds-situation. De, der har et meget traditionelt arbejde, har ikke den slags indflydelse, og her betyder en høj grad af belastning, at arbejdet er mindre tilfredsstillende.

Som tidligere anført, er dét, at arbejdet er tilfredsstillende, ikke nødvendigvis ensbetydende med, at det er sundt. Et andet mål for arbejdets psykiske sundhed er de ansattes almindelige psykiske velbefindende. I tabel 4.3 vises sammenhængen mellem type af arbejde, grad af belastning og velbefindende.

For det første ses, at der er en sammenhæng mellem graden af belastning og de ansattes velbefindende. Blandt de lavt belastede er der 82 pct. der har et godt velbefindende, mens der er 75 pct. med et godt velbefindende blandt de højt belastede. Vi ser endvidere, at der er en positiv samvariation mellem velbefindende og type af arbejde. Jo mere traditionelt arbejde, jo større er sandsynligheden for et ringe velbefindende. Ifølge tabel 4.3 er risikoen for et dårligt velbefindende næsten 4 gange så stor for dem, der har et helt traditionelt arbejde, som for dem, der har et helt fleksibelt arbejde.

Sammenhængen mellem graden af belastning og det psykiske velbefindende afhænger af, hvilken type arbejde der er tale om.

Tager man det helt fleksible arbejde, er det tilsyneladende selve arbejdstypen, der har betydning for det psykiske velbefindende. *Forskellen* mellem de højt belastede og de lavt belastede er meget

Tabel 4.3.

Lønmodtagere med fleksibelt hhv. traditionelt arbejde og med høj hhv. lav belastning i arbejdet fordelt efter deres psykiske velbefindende. Procent.

Type arbejde	Psykisk velbefindende		
	Godt	Ringe	Procentgrundlag
<i>Helt fleksibelt:</i>			
Høj belastning	88	12	472
Lav belastning	91	9	317
I alt	89	11	789
<i>Overvejende fleksibelt:</i>			
Høj belastning	76	24	1.460
Lav belastning	86	14	1.163
I alt	80	20	2.623
<i>Overvejende traditionelt.:</i>			
Høj belastning	68	32	796
Lav belastning	78	22	812
I alt	73	27	1.608
<i>Helt traditionelt arbejde:</i>			
Høj belastning	59	41	191
Lav belastning	63	37	190
I alt	61	39	381
<i>I alt:</i>			
Høj belastning	75	25	2.984
Lav belastning	82	18	2.514
I alt	78	22	5.498

Anm.: Se bilag 1 for en definition af høj/lav belastning og godt/ringe psykisk velbefindende.

lille, – af de højt belastede har 88 pct. et godt velbefindende, mens 91 pct. af de lavt belastede har et godt velbefindende.

For de øvrige typer af arbejde *er* der imidlertid en sammenhæng mellem graden af belastning og det psykiske velbefindende. Blandt dem, der har et overvejende fleksibelt *og* højt belastet arbejde, er der 76 pct., der har et godt velbefindende, mens der blandt dem, der har et overvejende fleksibelt *og* lavt belastet arbejde, er 86 pct., der har et godt velbefindende. Også for både det overvejende traditionelle og det helt traditionelle arbejde gør belastningsgraden en markant forskel.

En fortolkning af disse tendenser kan være, at når det gælder det helt fleksible arbejde, er det i sig selv så relativt sundt og personligt tilfredsstillende, at graden af belastning ikke opleves som havende betydning, – “it goes with the job”.

Hvad angår de øvrige typer af arbejde derimod, er der tale om, at belastning og type af arbejde i et samspil har betydning for det psykiske velbefindende.

Tabel 4.4 viser en regressionsanalyse med det psykiske velbefindende som den afhængige variabel. Vi har tidligere set, at der er en positiv samvariation mellem type af arbejde og stillingskategori, hvorfor disse indgår som uafhængige variabler sammen med belastningen.

Regressionsanalysen i tabel 4.4 bekræfter, at alle tre faktorer samvarierer signifikant med det psykiske velbefindende. Som det fremgår, har det fleksible arbejde en stærk positiv effekt for det psykiske velbefindende. Sandsynligheden, for at en ansat har et godt velbefindende, er således højere, hvis vedkommende har et helt fleksibelt og højt belastet arbejde end et overvejende fleksibelt og lavt belastet arbejde. Belastning og stillingskategori virker derimod negativt på det psykiske velbefindende.

Tabel 4.4.

Logistisk regressionsanalyse af udvalgte variabelers betydning for de ansattes psykiske velbefindende, 1995.

	Parameter	Standard- afvigelse	Test- størrelse	Test- sandsynlighed
<i>Psykisk belastning:</i>			34,07	0,0001
Høj	-0,437	0,075		
Lav	0	0		
<i>Type arbejde:</i>			161,07	0,0001
Helt fleksibelt	2,005	0,175		
Overvejende fleksi- belt	1,229	0,136		
Overvejende traditio- nelt	0,704	0,135		
Helt traditionelt	0	0		
<i>Stillingskategori:</i>			24,016	0,0001
Højere funktionærer	-0,547	0,117		
Lavere funktionærer	-0,195	0,098		
Faglærte	-0,116	0,128		
Ufaglærte	0	0		

Anm: Tabellen viser variabelernes betydning for, om de ansatte oplever et godt psykisk velbefindende. Den sidste kategori under hver variabel er reference. Et negativt fortegn betyder, at denne parameter er negativt korreleret med et godt psykisk velbefindende.

Det kan næppe undre, at en oplevelse af høj psykisk belastning virker negativt på det psykiske velbefindende. Men det er bemærkelsesværdigt, at jo højere op i stillingshierarkiet man bevæger sig, jo dårligere er det for ens velbefindende. Det er betydeligt bedre

for ens helbred at være ufaglært end at være højtuddannet – uanset hvilken type arbejde man har.

Et væsentligt element i det psykiske arbejdsmiljø angår forholdet til kollegerne. Som omtalt i kapitel 3 antages det, at der er en sammenhæng mellem den støtte, de ansatte oplever på arbejdspladsen og deres psykiske velbefindende. Hypotesen er således:

De ansatte, der har fleksibelt arbejde, vil opleve en højere grad af social støtte i arbejdet, end dem, der har et traditionelt arbejde.

Tabel 4.5 viser, at der er en sammenhæng mellem det fleksible arbejde og støtte fra kolleger. Jo mere fleksibelt arbejdet er, jo større er sandsynligheden for, at der er et godt kollegialt netværk. Blandt dem, der har et helt fleksibelt arbejde, oplever næsten 3/4 "altid" kollegial støtte, mens der blandt dem, der har et helt traditionelt arbejde, er lidt over 1/4, der "altid" oplever kollegial støtte.

I tabel 4.6 ses, at der tillige er en sammenhæng mellem de ansattes velbefindende og den støtte, de oplever på deres arbejdsplads.

Tabel 4.5.

Lønmodtagere med forskellig type arbejde fordelt efter omfang af kollegial støtte, 1995.
Procent.

Type arbejde	Kollegial støtte*			Procentgrundlag
	Altid	Som regel	Som regel ikke	
Helt fleksibelt	71	26	3	780
Overvejende fleksibelt	51	41	8	2.559
Overvejende traditionelt	39	48	13	1.571
Helt traditionelt	27	49	23	376

* Spørgsmålet lyder: "Får De støtte og opmuntring fra Deres arbejdskammerater?"

Tabel 4.6.

Lønmodtagere med et godt hhv. ringe psykisk velbefindende, fordelt efter omfang af kollegial støtte, 1995. Procent.

Psykisk velbefindende	Kollegial støtte			Procentgrundlag
	Altid	Som regel	Som regel ikke	
Godt	51	40	9	4.161
Ringt	39	47	14	1.152

Blandt dem, der har et godt velbefindende, er der væsentligt flere, der oplever støtte fra kolleger, end blandt dem, der har et ringe velbefindende.

I tabel 4.6 ses, at der tillige er en sammenhæng mellem de ansattes velbefindende og den støtte, de oplever på deres arbejdsplads.

Blandt dem, der har et godt velbefindende, er der væsentligt flere, der oplever støtte fra kolleger, end blandt dem, der har et ringe velbefindende.

I tabel 4.6 ses, at der tillige er en sammenhæng mellem de ansattes velbefindende og den støtte, de oplever på deres arbejdsplads.

Blandt dem, der har et godt velbefindende, er der væsentligt flere, der oplever støtte fra kolleger, end blandt dem, der har et ringe velbefindende.

Ikke alene bekræftes altså her, at der er en sammenhæng mellem social støtte på arbejdspladsen og det psykiske velbefindende, men det viser sig tillige, at det fleksible arbejde synes at tilvejebringe gode betingelser for social støtte på arbejdspladsen²⁾. Det forekommer da også sandsynligt, at på de arbejdspladser, hvor de men-

2) Man kan dog ikke sige noget om kausalitetsforholdet ud fra den foreliggende analyse. Det forekommer dog ikke særlig sandsynligt, at det er det gode sociale netværk, der resulterer i et fleksibelt arbejde.

neskelige hensyn prioriteres højt, og hvor den ansatte betragtes som en vigtig ressource, der vil de sociale netværk fungere godt.

Opsummering: Det fleksible arbejde og psykisk sundhed

Analyserne har vist følgende:

- Den psykiske belastning (jobkravene) er højere for dem, der har et fleksibelt arbejde end for dem, der har et traditionelt arbejde.
- De ansattes *tilfredshed med arbejdet* er generelt faldet lidt fra 1990 til 1995.
- For dem, der har et traditionelt arbejde, har den psykiske belastning betydning for de ansattes *tilfredshed med arbejdet*. De, der har et fleksibelt arbejde, er godt tilfredse, uanset om de oplever en høj eller en lav belastning.
- *Det psykiske velbefindende* bliver ringere, jo mere traditionelt arbejdet er.
- Når det gælder lønmodtagere med *helt* fleksibelt arbejde, er der ikke nogen sammenhæng mellem belastning og *det psykiske velbefindende*. Det er tilsyneladende her selve arbejdets karakter, der er afgørende. Når det gælder de øvrige arbejdstyper, er der en sammenhæng mellem belastningen og det psykiske velbefindende: Høj belastning hænger sammen med ringere velbefindende.
- Det er væsentligt bedre for ens psykiske velbefindende at være ufaglært (eller faglært) med fleksibelt arbejde end at være højere funktionær med et fleksibelt arbejde. Sidstnævnte kombination synes at give anledning til en overbelastet arbejdssituation.
- Det fleksible arbejde byder i højere grad på støtte fra kolleger end traditionelt arbejde gør. Samtidig er der en klar sammenhæng mellem det psykiske velbefindende og den kollegiale støtte, sådan at en høj grad af kollegial støtte korrelerer med et godt velbefindende.

Er det fleksible arbejde så sundere end det traditionelle arbejde?

Umiddelbart er svaret ja. De, der har et fleksibelt arbejde, er langt

oftere tilfredse med deres arbejde, end de, der har et traditionelt arbejde. De, der har et fleksibelt arbejde, har også oftere et godt velbefindende, og de har et bedre kollegialt netværk.

Men de, der har et fleksibelt arbejde, oplever *også* markant oftere en høj belastning i arbejdet, sammenlignet med dem, der har et traditionelt arbejde. Ikke desto mindre synes det, som om det fleksible arbejde i sig selv er så tilfredsstillende, at den høje belastning tillægges mindre betydning. De, der har et fleksibelt arbejde, synes at betragte den psykiske belastning, som noget der følger med, og de finder tilsyneladende ikke, at den pris er for høj i forhold til, hvad et fleksibelt arbejde giver.

Man må dog være opmærksom på, at det tilsyneladende også kan blive for meget af det gode. De højtplacerede i stillingshierarkiet, der samtidig har et fleksibelt arbejde, har et ringere velbefindende end de lavt placerede med fleksibelt arbejde. Dette kan tolkes som en overloadeffekt, hvor belastningen bliver så hård og arbejdsbyrden så stor, at det overskygger de frihedsgrader jobbet måtte have.

Alligevel må man alt i alt sige, at det traditionelle arbejde er mere psykisk usundt: De, der har et traditionelt arbejde, har et dårligere velbefindende og er generelt mindre tilfredse med deres arbejde end de, der har et fleksibelt arbejde.³⁾

Når man skal vurdere det fleksible arbejdes psykiske sundhed, må konklusionen være, at det fleksible arbejde er sundere end det traditionelle arbejde.

Men det fleksible arbejde er ikke under alle forhold sundt. Der er således ingen tvivl om, at med det fleksible arbejde følger en betydelig psykisk belastning i arbejdet, og risikoen for en overbelastning er til stede.

3) I den forbindelse bør det ikke glemmes, at det traditionelle arbejde – især for faglærte og ufaglærte – tillige ofte vil være fysisk usundt – en dimension der ikke er medtaget i nærværende analyser, men som antagelig også har betydning for den psykiske sundhed.

Kapitel 5

Det fleksible arbejde og køn

5.1.

Køn og fleksibelt arbejde

Den første hypotese angående det fleksible arbejdes fordeling på mænd og kvinder er:

Det fleksible arbejde er mere udbredt blandt mænd end blandt kvinder.

Tabel 5.1 viser, at kvinder og mænd i lige stor udstrækning har fleksibelt hhv. traditionelt arbejde, og at der ikke er sket nogen nævneværdig udvikling i denne fordeling fra 1990 til 1995. I 1990 var der lidt flere mænd end kvinder, der havde helt fleksibelt arbejde, mens der i 1995 er en stort set lige stor andel af kvinder hhv. mænd, der har fleksibelt arbejde.

Det betyder imidlertid ikke, at mænd og kvinder har de samme vilkår i arbejdslivet, hvilket fremgår af tabel 5.2. Når det gælder det helt fleksible arbejde, er der lige så mange kvinder som mænd, der er efterfølgende ledige, nemlig 3 pct. Men jo mere traditionelt arbejdet er, jo større bliver forskellen på mænd og kvinder, sådan at kvinder har en større sandsynlighed for at blive efterfølgende ledige end mænd.

Tabel 5.1.

Mænd hhv. kvinder fordelt efter type af arbejde i 1990 og 1995. Procent.

Køn	Helt fleksibelt		Overvejende fleksibelt		Overvejende traditionelt		Helt traditionelt		Procentgrundlag	
	1990	1995	1990	1995	1990	1995	1990	1995	1990	1995
Mænd	16	15	50	48	28	30	6	7	2.574	2.861
Kvinder	13	14	50	49	31	30	6	7	2.285	2.607

Tabel 5.2.

Mænd og kvinder med fleksibelt hhv. traditionelt arbejde i 1990, fordelt efter deres arbejdsmarkedstilknytning i 1995. Procent.

Køn/type arbejde	Arbejdsmarkedstilknytning			
	Arbejdsløs	Efterløn m.m.	Andet	Procentgrundlag
<i>Mænd:</i>				
Helt fleksibelt	3	2	95	395
Overvejende fleksibelt	5	3	92	1.195
Overvejende traditionelt	6	3	91	630
Helt traditionelt	11	7	82	142
I alt mænd	5	3	92	2.362
<i>Kvinder:</i>				
Helt fleksibelt	3	3	94	290
Overvejende fleksibelt	7	3	90	1.061
Overvejende traditionelt	9	4	87	632
Helt traditionelt	17	5	78	120
I alt kvinder	7	4	89	2.103
<i>I alt mænd og kvinder:</i>				
Helt fleksibelt	3	2	95	685
Overvejende fleksibelt	6	3	91	2.256
Overvejende traditionelt	7	3	89	1.262
Helt traditionelt	13	6	81	262
I alt	6	3	91	4.465

Der er således 17 pct. kvinder med traditionelt arbejde i 1990, som i 1995 er arbejdsløse, mens der blandt mænd med traditionelt arbejde i 1990 er 11 pct., der er arbejdsløse i 1995.

Tabel 5.3.

Logistisk regressionsanalyse af udvalgte variabelers betydning for om lønmodtagere med forskellige typer arbejde i 1990 er arbejdsløse i 1995.

	Parameter	Standardafvigelse	Teststørrelse	Testsandsynlighed
<i>Type arbejde, 1990</i>			<i>17,88</i>	<i>0,0005</i>
Helt fleksibelt	-1,232	0,303		
Overvejende fleksibelt	-0,707	0,214		
Overvejende traditionelt	-0,576	0,216		
Helt traditionelt	0	0		
<i>Stillingskategori, 1990</i>			<i>29,80</i>	<i>0,0001</i>
Højere funktionærer	-1,154	0,218		
Lavere funktionærer	-0,486	0,159		
Faglærte	-0,145	0,224		
Ufaglærte	0	0		
<i>Køn</i>			<i>15,18</i>	<i>0,0001</i>
Mand	-0,534	0,137		
Kvinde	0	0		
<i>Alder, 1990</i>			<i>39,63</i>	<i>0,0001</i>
Over 50 år	0,955	0,182		
30-50 år	0,032	0,156		
Under 30 år	0	0		

Anm: Den sidste kategori under hver variabel er reference. Et negativt fortegn betyder, at den pågældende parameter er negativt korreleret med efterfølgende arbejdsløshed.

I tabel 5.3 vises en regressionsanalyse, hvor arbejdsmarkedstilknytning i 1995 er den afhængige variabel, og hvor type af arbejde, stillingskategori, køn og alder er de uafhængige variable.¹⁾

Af tabel 5.3 fremgår det, at både type af arbejde, stillingskategori, køn og alder har signifikant betydning for efterfølgende ledighed.

Analysen viser tillige, at den værst tænkelige kombination, hvad angår arbejdsløshedsrisikoen, er at være ufaglært, 50-årig kvinde med helt traditionelt arbejde. Men som nævnt ovenfor mindskes risikoen ved at være kvinde, hvis man samtidig har et helt fleksibelt arbejde.

5.1.1.

Køn og fleksibelt arbejde i udvalgte jobgrupper

Vi kan komme et lag dybere ned i kønsproblematikken ved at se på fordelingen af det fleksible arbejde i forskellige fag.

Arbejds miljøinstituttet har inddelt både 1990-undersøgelsens og 1995-undersøgelsens observationer i 50 jobgrupper. Nogle af disse jobgrupper er delt op i køn, fx kvindelige akademikere, mandlige akademikere, kvindelige fabriksarbejdere, mandlige fabriksarbejdere osv.²⁾ Det bliver dermed muligt at sammenligne kønsfordelingen for fleksibelt hhv. traditionelt arbejde inden for de enkelte jobgrupper i hhv. 1990 og 1995. I tabel 5.4 er nogle af disse jobgrupper slået sammen i 3 gange 2 grupper: Højtuddannede mænd og højtuddannede kvinder, mellemuddannede mænd og ditto kvinder samt lavtuddannede mænd og ditto kvinder.

Det skal bemærkes, at tabel 5.4 viser nogle *eksempler på udviklingen inden for udvalgte jobgrupper* og derfor ikke kan tages som udtryk for udviklingen for alle højtuddannede, mellemuddannede etc. Dertil kommer, at der for især de kvindelige arbejders ved

-
- 1) Oprindelig indgik grad af belastning i modellen, men da denne variabel var insignifikant, er den ikke medtaget i den endelige model.
 - 2) Disse jobgrupper er udviklet af Arbejds miljøinstituttet og blandt andet anvendt i Borg & Burr (1997).

Tabel 5.4.

Andel af ansatte inden for forskellige jobgrupper, der har helt fleksibelt hhv. helt traditionelt arbejde i 1990 og 1995. pct.

Jobgrupper	Helt fleksibelt		Helt traditionelt		Procentgrundlag	
	1990	1995	1990	1995	1990	1995
Akademikere mv. mænd	27	21	1	2	116	193
Akademikere mv. kvinder	22	22	1	2	92	151
Lærere, mænd	24	26	0	0	88	118
Lærere, kvinder	30	29	2	1	104	157
Arbejdere, mænd	5	9	20	12	91	127
Arbejdere, kvinder	4	2	23	38	52	111

Anm. "Akademikere mv." består af akademikere og journalister, "lærere" af folkeskolelærere og andre lærere, og "arbejdere" består af fabriksarbejdere og procesarbejdere.

kommende er tale om temmelig få observationer, hvorfor udviklingen fra 1990 til 1995 må tolkes med stor forsigtighed.

Tabel 5.4 kan dog give anledning til at opstille nogle teser om forskelle i udviklingen inden for mandlige og kvindelige jobgrupper. Der synes at være i hvert fald to forskellige tendenser.

For de mellem- og højtuddannede grupper ser der ud til at være tendenser i retning af *en udjævning mellem mænd og kvinder*.³⁾

For akademikernes vedkommende var der i 1990 lidt flere mænd end kvinder, der havde helt fleksibelt arbejde (hhv. 27 og 22 pct.). I 1995 er andelen af mandlige akademikere med helt fleksibelt arbejde faldet, mens andelen af kvindelige akademikere med fleksibelt arbejde er stort set den samme, sådan at der nu er stort set lige mange mænd og kvinder, der har helt fleksibelt arbejde.

3) Det gælder akademikere, journalister, folkeskolelærere og andre lærere.

For lærernes vedkommende var der lidt flere kvinder end mænd, der havde helt fleksibelt arbejde i 1990, men i 1995 er der lidt færre kvinder og lidt flere mænd, der har helt fleksibelt arbejde, sådan at de to grupper nærmer sig hinanden.

For arbejderne ser vi en helt anden tendens. Her *vokser andelen af mænd med helt fleksibelt arbejde, mens andelen af kvinder med helt fleksibelt arbejde falder.*⁴⁾ I 1990 var der således hhv. 5 pct. mænd og 4 pct. kvinder, der havde helt fleksibelt arbejde, mens der i 1995 er hhv. 9 pct. mænd og 2 pct. kvinder, der har helt fleksibelt arbejde.

Her ses yderligere, at andelen af kvinder med helt traditionelt arbejde er steget ganske betragteligt fra 1990 til 1995, mens andelen af mænd med helt traditionelt arbejde er faldet. Disse tal skal dog især for kvindernes vedkommende tages med forbehold, idet procentgrundlaget for kvindelige arbejdere i 1990 kun er 52 personer.

Tabel 5.4 giver nogle indikationer af, at selvom andelen af kvinder hhv. mænd med helt fleksibelt arbejde samlet set stort set er den samme i både 1990 og 1995, kan denne fordeling dække over store variationer mellem mænd og kvinder.⁵⁾

Når det gælder de højtuddannede synes der at ske en vis udjævning mellem mænd og kvinder. Højtuddannede kvinder har stort set samme adgang til det fleksible arbejde som de højtuddannede mænd.

Det er i den nedre ende af stillingshierarkiet, at de store kønsforskelle findes. Her er det tilsyneladende oftere mænd, der har fleksibelt arbejde. Det spinkle talmateriale for nogle gruppers vedkommende betyder dog, at der først og fremmest er tale om en begrundet formodning, snarere end nagelfaste konklusioner.

4) Det gælder fabriksarbejdere og procesarbejdere.

5) Det skal bemærkes, at der her kun er medtaget de jobgrupper, hvor det er muligt at sammenligne kvinder og mænd. Der er en lang række jobgrupper, som ikke er opdelt på køn.

Vi så i kapitel 3, at de, der har et helt fleksibelt arbejde, oftere arbejder mere end 40 timer om ugen, end de, der har et mere traditionelt arbejde.

Det viser sig dog, at dette billede ser meget forskelligt ud for mænd hhv. kvinder, sådan som det fremgår af tabel 5.5. Først og fremmest ser vi, at der generelt er flere mænd end kvinder, der arbejder over 40 timer, nemlig hhv. 20 og 7 pct. Endvidere gælder det for både mænd og kvinder, at jo mere fleksibelt arbejdet er, jo flere har en ugentlig arbejdstid på over 40 timer.

Tabel 5.5.

Mænd hhv. kvinder fordelt efter ugentlig arbejdstid, særskilt for type arbejde, 1995.

Procent.

	Ugentlig arbejdstid, 1995			Procentgrundlag
	Under 36 timer	37-40 timer	Over 40 timer	
<i>Mænd:</i>				
Helt fleksibelt	6	60	34	420
Overvejende fleksibelt	7	70	22	1.375
Overvejende traditionelt	10	77	13	847
Helt traditionelt	15	77	9	200
I alt mænd	9	71	20	2.842
<i>Kvinder:</i>				
Helt fleksibelt	28	60	12	376
Overvejende fleksibelt	36	56	8	1.264
Overvejende traditionelt	44	53	3	775
Helt traditionelt	42	57	1	182
I alt kvinder	38	55	7	2.597

Men den konvergens, vi tidligere har set mellem mænd og kvinder med fleksibelt arbejde, synes ikke at gælde arbejdstiden. Blandt mænd med helt fleksibelt arbejde er andelen med en arbejdstid på over 40 timer næsten 3 gange større end den tilsvarende andel blandt kvinder med helt fleksibelt arbejde. Derimod er der 28 pct. kvinder med helt fleksibelt arbejde, der arbejder under 36 timer, mens den tilsvarende andel for mænd er 6 pct.

Med andre ord er *forskellen* på mænds og kvinders arbejdstid tilsyneladende uafhængig af typen af arbejde. Dette kunne tyde på, at selvom også kvinder med helt fleksibelt arbejde arbejder mere end kvinder med helt traditionelt arbejde, er der alligevel en ikke nærmere defineret "øvre grænse" for kvinders arbejdstid. En øvre grænse, der sandsynligvis hænger sammen med kvinders hovedansvar for hjem og børn.

Det lader imidlertid til, at kvinder har "lettere" ved at have et fleksibelt arbejde med en almindelig arbejdstid, eller endog på nedsat tid. Blandt kvinder med helt fleksibelt arbejde er andelen med en arbejdstid på under 36 timer således mere end 4 gange større end den tilsvarende andel blandt mænd med helt fleksibelt arbejde.

5.1.2.

Opsummering: Er det fleksible arbejde mere udbredt blandt mænd end blandt kvinder?

Vi har set at:

- Der er stort set en lige stor andel af mænd som kvinder, der har fleksibelt arbejde.
- Men at denne fordeling antagelig dækker over store variationer i kønnes adgang til det fleksible arbejde. Der er stort set lige så mange højtuddannede mænd som højtuddannede kvinder, der har et fleksibelt arbejde. Blandt arbejdere er der imidlertid flere mænd end kvinder med fleksibelt arbejde. Disse resultater bygger dog på få observationer og bør derfor betragtes som begrundede hypoteser.

- Kvinder har en større arbejdsløshedsrisiko end mænd. Men denne risiko mindskes, når kvinder har fleksibelt arbejde og øges til gengæld for kvinder med traditionelt arbejde.
- Både mænd og kvinder med helt fleksibelt arbejde har oftere en arbejdsuge på mere end 40 timer om ugen sammenlignet med mænd og kvinder med helt traditionelt arbejde. Men der er tre gange så mange mænd med helt fleksibelt arbejde, der arbejder mere end 40 timer om ugen, end tilsvarende kvinder. Og omvendt er der mere end fire gange så mange kvinder som mænd, der har et helt fleksibelt arbejde, og som arbejder under 36 timer om ugen.

Svaret på den første hypotese – at mænd i højere grad end kvinder har fleksibelt arbejde – er således umiddelbart et nej. Men på basis af de foreliggende data formuleres en begrundet antagelse om, at kønsforskelle er mere markante blandt arbejdere end blandt højtuddannede.

5.2.

Køn, det fleksible arbejde og psykisk sundhed

Hypotesen er:

Kvinder (især med børn) har et ringere psykisk arbejdsmiljø end mænd.

Hvad angår *belastninger i arbejdet* (de psykiske jobkrav), viser tabel 5.6, at kvinder oftere end mænd oplever høj belastning. Der er 57 pct. kvinder, der oplever en høj belastning og 51 pct. mænd.

Hvad angår *det psykiske velbefindende*, ser man også her, at kvinder har et ringere psykisk velbefindende end mænd, jf. tabel 5.7.

Ifølge tabel 5.7 er andelen af kvinder med et godt velbefindende således 74 pct., mens andelen af mænd med et godt velbefindende er 82 pct. Ser man på fordelingen på typer af arbejde, viser det sig, at andelen af kvinder med et godt velbefindende er lavere end mænds for alle typer arbejde.

Tabel 5.6.

Andel af mænd hhv. kvinder med forskellige typer arbejde der oplevede høj belastning i arbejdet i 1990 og 1995. Procent.

Køn/type arbejde	Høj belastning		Procentgrundlag	
	1990	1995	1990	1995
<i>Mænd</i>				
Helt fleksibelt	62	57	407	421
Overvejende fleksibelt	52	53	1.283	1.383
Overvejende traditionelt	44	46	727	852
Helt traditionelt	46	51	154	200
I alt mænd	51	51	2.571	2.856
<i>Kvinder</i>				
Helt fleksibelt	64	63	306	376
Overvejende fleksibelt	61	58	1.140	1.268
Overvejende traditionelt	52	53	700	776
Helt traditionelt	57	50	135	184
I alt kvinder	58	57	2.281	2.604

I tabel 4.4 blev en regressionsanalyse vist med velbefindende som den afhængige variabel. Denne analyse udvides her med yderligere to variabler: Køn og alder. Vi har allerede set, at kønnet har betydning, men man kan tillige forestille sig, at de ansattes alder har betydning for deres velbefindende. Unge mennesker må alt andet lige forventes at have en bedre "almentilstand" – også psykisk – end ældre mennesker. Regressionsanalysen er vist i tabel 5.8

Vi ser her, at køn, grad af belastning, type af arbejde, stillingskategori og alder alle har betydning for det psykiske velbefindende.

Tabel 5.7.

Mænd hhv. kvinder med forskellige typer arbejde, fordelt efter om de har et godt eller ringe psykisk velbefindende, 1995. Pct.

Køn/type arbejde	Psykisk velbefindende		
	Godt	Ringt	Procentgrundlag
<i>Mænd:</i>			
Helt fleksibelt	93	7	417
Overvejende fleksibelt	84	16	1.370
Overvej. traditionelt	79	21	840
Helt traditionelt	64	36	201
I alt mænd	82	18	2.828
<i>Kvinder:</i>			
Helt fleksibelt	85	15	375
Overvejende fleksibelt	77	23	1.256
Overvej. traditionelt	67	33	769
Helt traditionelt	57	43	181
I alt kvinder	74	26	2.581
<i>I alt mænd og kvinder:</i>			
Helt fleksibelt	89	11	792
Overvejende fleksibelt	80	20	2.626
Overvej. traditionelt	73	27	1.609
Helt traditionelt	61	39	382
I alt	78	22	5.409

Det viser sig altså, at kvinder oftere oplever høj psykisk belastning og oftere oplever et ringe psykisk velbefindende end mænd, og at

aldersgruppen 30-50 år er den mest udsatte gruppe, hvad angår et ringe velbefindende.

Man kan tolke disse kønsforskelle på to måder. Den kønsmæssige slagside, hvad angår det psykiske velbefindende, kan være *arbejdsrelateret*, hvormed menes, at det er i arbejdsforholdene og i den vertikale og horisontale kønsopdeling på arbejdspladsen, vi skal søge forklaringen på de systematiske kønsforskelle.

Eller den kønsmæssige slagside kan være *familierelateret*. Kvinders dobbeltarbejde i form af både lønarbejde og hovedansvaret for husarbejdet og familieomsorgen virker ind på det generelle velbefindende.

Det forhåndenværende datamateriale kan næppe entydigt understøtte den ene eller den anden tolkning. Dertil kræves formentlig kvalitative undersøgelser, der går i dybden med de ansattes forhold på og uden for arbejdspladsen.

Men det kan dog give nogle indikatorer for, om den ene eller den anden tolkning forekommer mest sandsynlig.

Der synes umiddelbart at være belæg for en familierelateret fortolkning: Det er kvinder i alderen 30-50 år, der i særlig grad oplever et ringe velbefindende, netop den aldersgruppe der må forventes også at have travlt på hjemmefronten med små børn, der skal have praktisk og følelsesmæssig omsorg. Det kan yderligere oplyses, at blandt undersøgelsens 30-50-årige har 68 pct. børn, mens der blandt de over 50-årige og de under 30-årige kun er hhv. 17 pct. og 21 pct., der har hjemmeboende børn.

Materialet giver imidlertid ikke belæg for, at det at have børn har betydning for belastning eller velbefindende. Der er gennemført både todimensionelle og flerdimensionelle analyser med variabelen "børn eller ej" som uafhængig variabel og med både velbefindende og belastning som den afhængige variabel, men variabelen "børn eller ej" er ikke signifikant i nogen analyser. Med andre ord er det

Tabel 5.8.

Logistisk regressionsanalyse af udvalgte variablers betydning for de ansattes velbefindende, 1995.

	Parameter	Standard- afvigelse	Teststørrelse	Testsand- synlighed
<i>Køn:</i>			59,80	0,0001
Mand	0,582	0,076		
Kvinde	0	0		
<i>Psykisk belastning:</i>			31,11	0,0001
Høj	-0,422	0,008		
Lav	0	0		
<i>Type arbejde:</i>			161,410	0,0001
Helt fleksibelt	2,020	0,177		
Overvejende fleksibelt	1,236	0,137		
Overvejende traditionelt	0,699	0,136		
Helt traditionelt	0	0		
<i>Stillingskategori:</i>			21,51	0,0001
Højere funktionærer	-0,463	0,120		
Lavere funktionærer	-0,070	0,100		
Faglærte	-0,275	0,131		
Ufaglærte	0	0		
<i>Alder:</i>			16,76	0,0002
Over 50 år	-0,178	0,120		
30-50 år	-0,375	0,096		
Under 30 år	0	0		

Anm.: Tabellen viser variablernes betydning for, om de ansatte oplever et godt psykisk velbefindende. Den sidste kategori under hver variabel er reference. Et negativt fortegn betyder, at den pågældende parameter er negativt korreleret med de ansattes psykiske velbefindende.

ikke lykkedes at finde signifikante indikatorer på, at kvinders ringere velbefindende er familierelateret.⁶⁾

Derimod er der visse indikatorer, der peger i retning af, at kønslagsiden med hensyn til det psykiske velbefindende kan være arbejdsrelateret.

Som nævnt er "fleksibelt arbejde" her defineret som et indeks, der består af en række forskellige spørgsmål om de ansattes arbejdsforhold (se Bilag 1). For at lokalisere *hvor* vi finder forskellene på mænd og kvinder, er hvert enkelt af de spørgsmål, der indgår i indekset, krydset med køn. Det viser sig da, at der er to spørgsmål, hvor kvinder ligger markant lavere end mænd. Der er således færre kvinder end mænd, der oplever, *at arbejdet er afvekslende, og at de har indflydelse på arbejdstempoet*, og til en vis grad også at de har muligheder for at lære nyt, jf. tabel 5.9.

Det bemærkelsesværdige er her, at de elementer i det fleksible arbejde, hvor kvinder "scorer lavest", netop er de elementer, der angår *indflydelse og udfordringer i arbejdet*, altså netop de elementer, der ifølge Karaseks model skulle "opveje", at arbejdet kan være psykisk belastende.

Årsagen, til at kvinder oftere har et lavere velbefindende og oftere er psykisk belastede end mænd, skal måske søges i netop dette: Kvinder oplever en høj psykisk belastning, *samtidig* med at de *ikke* i samme grad som mænd har indflydelse på deres arbejdsituation eller har udfordrende og afvekslende arbejdsopgaver.

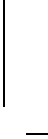
Svaret på hypotesen er altså et ja, kvinder har et ringere psykisk arbejdsmiljø end mænd. Når kvinder oftere end mænd har et ringe velbefindende og høj belastning, kan det være relateret til en kønsmæssigt skæv fordeling af arbejdsopgaver indflydelse og udfordringer.

6) Disse fordelingsanalyser er ikke vist i rapporten.

Tabel 5.9.

Andel der angiver, at deres arbejde i høj grad har bestemte karakteristika, særskilt for mænd og kvinder, 1995. Procent.

Køn	Andel der i høj grad:						
	Får efter-uddannelse	Bestemmer arbejds-tempo	Er med til at tilrette-lægge arbejdet	Har afvekslende arbejde	Har mulighed for at lære nyt	Får chefstøtte	Får information om arbejdet
Mænd	13	65	55	55	37	35	43
Kvinder	12	55	54	50	34	44	46
Procent-grundlag	705	3.364	3.020	2.947	1.995	2.139	2.469



Konstruktion af indeks

A. Konstruktion af indeks for fleksibelt arbejde

Rapporten bygger på to surveys gennemført af Arbejdsmiljøinstituttet og Socialforskningsinstituttet i hhv. 1990 og 1995. De to undersøgelser bygger på data indsamlet ved telefoninterview i henholdsvis 1990 og 1995 med repræsentative stikprøver af den samlede befolkning, herunder beskæftigede lønmodtagere. 1995-undersøgelsen er hovedsaglig en geninterviewing af 1990-stikprøven.

De to spørgeskemaundersøgelser er imidlertid ikke helt identiske. Mange af spørgsmålene er de samme, men der er også nogle spørgsmål, der ikke er gentaget i 1995, ligesom der er medtaget nogle spørgsmål i 1995, som ikke var medtaget i 1990.

I 1995 er der således spurgt mere om arbejdsorganisation og arbejdsvilkår, og der er spurgt mere direkte om forhold, der kan relateres til "det fleksible arbejde". Problemet er imidlertid, at en del af disse spørgsmål ikke er med i 1990-spørgeskemaet, og da de to indeks gerne skulle være sammenlignelige, har man i et vist omfang måttet "give køb" på nogle forholdsvis gode mål på det fleksible arbejde til fordel for nogle lidt svagere indikatorer, der til gengæld er sammenlignelige med 1990. Det gælder eksempelvis spørgsmålet om faglig udvikling og udfordringer. Ifølge operationaliseringen af "det fleksible arbejde" er det et krav fra arbejdsgiveren, at de ansatte løbende skal udvikle sig fagligt. I 1995-skemaet er der netop et spørgsmål om, hvorvidt der stilles *krav* om løbende faglig udvikling. Men da det ikke forekommer i 1990-skemaet, har man måttet nøjes med den lidt anderledes indikator, nemlig om de ansatte *har mulighed for* at dygtiggøre sig. Der ligger da også i det fleksible arbejde, at de ansatte har sådanne udviklings*muligheder*; men pointen med det fleksible arbejde er jo netop, at man i realiteten ikke kan undslå sig. Det bliver ikke så tydeligt slået fast med det valgte spørgsmål, som så til gengæld er sammenligneligt fra 1990 til 1995.

Nedenfor ses de spørgsmål, der indgår i indekset for fleksibelt arbejde, og *som er identiske i hhv. 1990 og 1995.*

Har De i Deres arbejde mulighed for selv at bestemme Deres arbejds-tempo?

- Næsten hele tiden (1)
- Ca. 3/4 af tiden (2)
- Ca. 1/2 af tiden (2)
- Ca. 1/4 af tiden (3)
- Sjældent/meget lidt (3)
- Aldrig (3)
- Ved ikke.

Er De med til at tilrettelægge Deres eget arbejde?

- Altid (1)
- Som regel (2)
- Som regel ikke (3)
- Aldrig (3).

Er Deres arbejde afvekslende?

- I høj grad (1)
- I nogen grad (2)
- Kun i mindre grad (3)
- Nej, eller kun i ringe grad (3)
- Ved ikke.

Får De information om de beslutninger, der vedrører Deres arbejds-plads?

- Altid (1)
- Som regel (2)
- Som regel ikke (3)
- Aldrig (3)
- Ved ikke.

Har De mulighed for at lære noget nyt og dygtiggøre Dem?

- Ja, i høj grad (1)
- Ja, i nogen grad (2)
- Ja, men kun i ringe grad (3)

Nej (3)
Ved ikke.

Får De støtte og opmuntring fra Deres chef?

Altid (1)
Som regel (2)
Som regel ikke (3)
Aldrig (3)
Har ingen
Ved ikke.

Ovennævnte spørgsmål indgår i både 1990 og 1995-surveyen. Der er et yderligere spørgsmål, der indgår i indeksene, men som ikke er helt ens i 1990 og 1995. Det gælder spørgsmålet om efteruddannelse.

I 1990-surveyen er spørgsmålet formuleret således:

Hvor meget tid, omregnet til dage a 8 timer, mener De, at De har brugt på efteruddannelse inden for de sidste tre år?
Antal dage.

I 1995-surveyen er spørgsmålet formuleret således:

Har De inden for de sidste 12 måneder, mens De har været ansat på den nuværende arbejdsplads, deltaget i kursus eller efteruddannelse i forbindelse med arbejdet?
Ja, under 1 arbejdsdag
Ja, 1 - 5 arbejdsdage
Ja, 6 - 10 arbejdsdage
Ja, 11 - 20 arbejdsdage
Ja, over 20 arbejdsdage.

Som det fremgår, er der i 1990 spurgt til de sidste tre år, mens tidsperspektivet i 1995 er et år. Dette problem er løst ved, at svarene i 1990 er divideret med 3. Har en respondent svaret "30 dage", er dette rekodet sådan, at det svarer til 10 dage i 1995-skemaet.

Selvom problemet umiddelbart kan løses teknisk, må der tages visse forbehold over for sammenligneligheden af de to spørgsmål. 3 år er vanskeligere at huske end et år og dertil kommer, at "efteruddannelseskadencen" er anderledes i et tre-årigt perspektiv end i et et-årigt. Man skal således ikke tage angivelse af antal uddannelsesdage alt for bogstaveligt. Det er først og fremmest en indikator for niveauet for efteruddannelsesaktiviteten for forskellige grupper.

Indeksene er herefter dannet således:

Først er svarkategorierne ved hvert af de ovenstående spørgsmål blevet grupperet i tre kategorier, hvor 1 svarer til den højeste kategori, 2 svarer til mellemkategorier, og 3 svarer til de nederste kategorier (se tallene i parentes efter svarkategorierne under hvert spørgsmål). Kategorierne er bevidst dannet sådan, at der stilles de "strengeste" krav til den højeste kategori, dvs. 1. Det fleksible arbejde skal netop være kendetegnet ved, at det ikke blot en gang imellem giver selvbestemmelse, at det ikke kun nogle gange er afvekslende etc. Det skal i princippet være det hele tiden for at være "helt fleksibelt".

For spørgsmålene om uddannelsesdage er der foretaget en rekodning således:

Over 10 uddannelsesdage pr. år har værdien 1
Mellem 1 og 10 dage har værdien 2
Under 1 dag pr. år har værdien 3.

Dernæst er svarene summeret, og der er dannet fire kategorier: Point fra 7 til 9 karakteriseres som "helt fleksibel", point fra 10 til 13 giver "overvejende fleksibelt", fra 14 til 17 er "overvejende traditionelt", og fra 18 til 21 er "helt traditionelt".

B. Indeks for belastning

Også når det gælder et mål for den psykiske belastning, har det været nødvendigt at træffe nogle valg mellem præcis måling og sammenlignelighed. Eksempelvis indgår der i 1990-spørgeskemaet et spørgsmål, hvor der direkte spørges: "Er Deres arbejde psy-

kisk belastende?”, men dette spørgsmål er ikke med i 1995. I stedet har man valgt at lade følgende to spørgsmål, som er identiske i begge spørgeskemaer, indgå i indeks for belastning:

Er Deres arbejdsmængde så stor, at De ikke har tid til at tale om eller tænke på andet end arbejde?

Næsten hele tiden
Ca. 3/4 af tiden
Ca. 1/2 af tiden
Ca. 1/4 af tiden
Sjældent/meget lidt
Aldrig
Ved ikke.

Kræver arbejdet hele Deres opmærksomhed og koncentration?

Næsten hele tiden
Ca. 3/4 af tiden
Ca. 1/2 af tiden
Ca. 1/4 af tiden
Sjældent/meget lidt
Aldrig
Ved ikke.

Først er svarene blevet rekodet sådan, at hvis respondenterne har svaret “næsten hele tiden”, har de fået værdien 1, har de svaret “3/4 af tiden”, “1/2 af tiden” eller “1/4 af tiden” har de fået værdien 2 og for “sjældent/meget lidt” og “aldrig” har de fået værdien 3.

Begrundelsen, for at værdien 1 kun gives for “næsten hele tiden”, er, at der kun er tale om en høj belastning, hvis arbejdet “fylder det hele”.

Dernæst er værdierne for de to spørgsmål summeret, hvilket giver værdier mellem 2 og 6. Endelig er der lavet en opdeling, hvor værdierne 2-3 svarer til “høj belastning”, og værdierne 4-6 svarer til lav belastning. Også her er kravet til et belastende arbejde strammere end til et lavt belastet arbejde.

C. Indeks for velbefindende

Indekset er dannet ud fra et spørgsmålsbatteri, der er anvendt internationalt som et mål for det psykiske velbefindende (jf. Borg & Burr, 1997).

De spørgsmål der indgår i indekset er:

Hvor stor en del af tiden i de sidste 4 uger:

- a) Har De følt Dem veloplagt og fuld af liv?
- b) Har De været meget nervøs?
- c) Har De været så langt nede, at intet har kunnet opmuntre Dem?
- d) Har De følt Dem rolig og afslappet?
- e) Har De været fuld af energi?
- f) Har De følt Dem trist til mode?
- g) Har De følt Dem udslidt?
- h) Har De været glad og tilfreds?
- i) Har De følt Dem træt?

(Svarkategorier: hele tiden, det meste af tiden, en del af tiden, noget af tiden, lidt af tiden, på intet tidspunkt).

For spørgsmålene a, d, e, h er der givet værdien 1 for "hele tiden", værdien 2 for "det meste af tiden" og 3 for de øvrige kategorier.

For spørgsmålene b, c, f, g, er givet værdien 1 for "på intet tidspunkt", værdien 2 for lidt af tiden og 3 for de øvrige svarmuligheder.¹⁾

Svarene for hvert enkelt af spørgsmålene er herefter lagt sammen, hvilket giver en fordeling af værdier fra 9 til 18. Derefter er to kategorier dannet: 9 til og med 12 point karakteriseres som godt psykisk velbefindende, 13 til og med 18 karakteriseres som ringe psykisk velbefindende.

1) Det skal bemærkes, at Arbejdsmiljøinstituttet har skaleret spørgsmålene på en lidt anden måde for at gøre dem internationalt sammenlignelige (jf. Borg & Burr, 1997). Det er der ikke behov for i denne sammenhæng, hvorfor der er valgt en skalering, der er i overensstemmelse med de andre indeks.

Litteratur

Arbejdsmarkedstyrelsen, Danmarks Statistik & Ligestillingsrådet (1995)

Kvinder & Mænd. København: Danmarks Statistik.

Atkinson, J. (1993)

Flexibility, Uncertainty and Manpower Management. Report 89
Reprint. Sussex: Institute of Manpower Studies.

Best, M.H. (1990)

The New Competition. Oxford: Blackwell Publishers.

Bévort, Frans et al. (1992)

90'ernes personaleledelse. Et paradigmeskift. Herning: Systime.

Boje, T. & Drewes Nielsen, L. (1993)

Flexible Production, Employment and Gender, i: Boje, T. & Hart, S. (eds.): *Scandinavia in a New Europe.* Stockholm: Scandinavia University Press.

Bonke, J. (1995)

Arbejde, tid og køn – i udvalgte lande. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 95:4.

Borg, V. & Burr, H. (eds.) (1997)

Danske lønmodtageres arbejdsmiljø og helbred 1990-95. København: Arbejdsmiljøinstituttet.

Bottrup, P. (1992)

Det udviklende arbejde – fremtidens arbejde? København: Dansk Teknologisk Institut.

Bottrup, P. & Hvid, H. (1995)

Et bedre arbejdsliv og øget vækst. København: Statens Information.

Csonka, Agi (1995)

Når virksomheder rekrutterer. København: Socialforskningsinstituttet 95:10.

Csonka, A. (1998a)

Virksomheder under forandring. Arbejdspladser i Danmark. København: Socialforskningsinstituttet. Arbejdsrapport.

Csonka, A. (1998b)

Nye organisationsformer i danske virksomheder. Arbejdspladser i Danmark. København: Socialforskningsinstituttet. Arbejdsrapport.

Due, J. m. fl. (1995)

Decentralisering og fleksibilitet – en diskussion af fleksibilitetsbegreber. København: FAOS. Forskningsnotat.

Fayol, H. (1949)

General and industrial management. London: Pittman. Offentliggjort første gang i 1916.

Hammer, M. (1990)

Reengineering Work: Don't Automate, Obliterate. Harvard Business Review, July-August, pp. 104-112.

Harrison, A. & Storey, J. (1996)

New wave manufacturing strategies. Operational, organizational and human dimensions. International Journal of Operations & Production Management, 16., 2, pp. 66-76.

Holt, H. (1994)

Forældre på arbejdspladsen - en analyse af tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv i kvinde- og mandefag. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 94:8.

Hvid, H. (1990)

Det gode arbejde. København: Fremad.

Hvid, H. (1998)

Det udviklende arbejde som koncept for udvikling af produktion og arbejde, i: Arbejdet under forandring - forandring af arbejdet. København: Nordisk Ministerråd TemaNord 1998:550.

Hvid, H. & Møller, N. (1992)

Det udviklende arbejde. København: Fremad.

Højgaard, L. (1996)

Løn og køn. En analyse af virksomhedskultur og lønforskelle mellem kvinder og mænd i fire private virksomheder. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Jørgensen, H., Lind, J. & Nielsen, P. (1990)

Personale, planlægning og politik. Aalborg: ATA-rapport nr. 23.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990)

Healthy Work. New York: Basic Books.

Kern, H. & Schumann, M. (1984)

Das Ende der Arbeitsteilung? München: Verlag C.H. Beck.

Kristensen, T. S. (1999)

Sundhed – en ressource., i: Hvid, H. (ed.): Udvikling af de menneskelige ressourcer – konsekvenser for lønmodtagerne. Under udgivelse.

Lawler III, E. E. et al. (1995)

Creating High Performance Organizations. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Lewin, A.Y. & Stephens, C.U. (1995)

Designing Postindustrial Organizations: Combining Theory and Practice, i: Huber, G.P. & Glick, W.H. (eds.): Organizational Change and Redesign. New York: Oxford University Press.

Little, C. (1985)

Taylorism, Fordism and Job Design, i: Knights, D., Willmott, H. & Collinson, D.: Job Redesign. Critical Perspectives on the Labour Process. Aldershot: Gower.

Meyer, A.D. et al. (1995)

Organizations Reacting to Hyperturbulence, i: Huber, G.P. & Glick, W.H. (eds.): Organizational Change and Redesign. New York: Oxford University Press.

Mærkedahl, I. (1989)

Når manden er normen. Analyse af kønsarbejdsdelingen på en dansk jern- og metalvirksomhed. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 89:10.

Pahl, R. E. (1988)

On work. Historical, Comparative & Theoretical Approaches. Oxford: Basil Blackwell Ltd.

Perrow, C. (1986)

Complex Organizations (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

Ritzer, G. (1996)

McDonaldiseringen af samfundet. København: Hans Reitzels Forlag.

Rosdahl (1997)

Undersøgelsens materiale, i: Borg, V. & Burr, H. (eds.) Danske lønmodtageres arbejdsmiljø og helbred 1990-95. København: Arbejdsmiljøinstituttet.

Scheuer, J. (1998)

Den umulige samtale – sprog, køn og magt i jobsamtaler. København: Akademisk Forlag A/S.

Skorstad, E. (1995)

Nye produktionsformer, arbejdsvilkår og produktivitet, i: Endringer i arbejdslivets organisering. Oslo: Fafo-rapport 183.

Storey, J. (1995)

Human Resource Management: Still Marching On, or Marching Out?, i: Storey, J. (ed.): Human Resource Management. A Critical Text. London: Routledge.

Taylor, F. W. (1947)

Scientific Management. Connecticut: Greenwood Press.

Thaulow, I. (1994)

At måle det udviklende arbejde. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 94:5.

Thompson, P. (1983)

The Nature of Work. An Introduction to Debates on the Labour Process. London: MacMillan Publishers Ltd.

Wilkinson, A. et al. (1992)

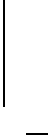
Total Quality Management and Employee Involvement. i: Human Resource Management Journal 2, 4.

Womack, J. P. et al. (1991)

Princippet der ændrede Verden. Trimmet produktion. Centrum.

Wood, S. (1995)

Hva er post-fordisme?, i: Endringer i arbejdslivets organisering. Oslo: Fafo-rapport 183.



Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1.1998

- 98:1** Holt, H.: En kortlægning af danske virksomheders sociale ansvar. 1998. 186 s. ISBN 87-7487-583-3. Kr. 135,00.
- 98:2** Christensen, E.: Anbringelser af børn. En kvalitativ analyse af processen. 1998. 186 s. ISBN 87-7487-584-1. Kr. 135,00.
- 98:3** Leisner, E. & Rosdahl, A.: Merbeskæftigelseskravet i den offentlige sektor. Interview på 14 institutioner. 1998. 66 s. ISBN 87-7487-586-8. Kr. 75,00.
- 98:4** Hansen, H.: Elements of Social Security. A comparison covering: Denmark, Sweden, Finland, Germany, Great Britain, The Netherlands, Canada. 1998. 208 s. ISBN 87-7487-587-6.
- 98:5** Just Jeppesen, K. & Nielsen, A.: Etniske minoritetsbørn i Danmark - det første leveår. Rapport nr. 2 fra forløbsundersøgelsen af børn født i efteråret 1995. 1998. 188 s. ISBN 87-7487-588-4. Kr. 185,00.
- 98:6** Bonfils, I.S.: Puljebordningen. Implementering af puljebordningen i kommuner og amter. 1998. 160 s. ISBN 87-7487-589-2. Kr. 120,00
- 98:7** Andersen, D.: FRIT VALG af dagpasningsordning. Evaluering af forsøgsordningen. 1998. 148 s. ISBN 87-7487-590-6. Kr. 100,00.
- 98:8** Hussain, M.A. & Pico Geerdsen, L.: Erhvervene og de langtidsledige. Marginalisering og integration på arbejdsmarkedet. 1998. 84 s. ISBN 87-7487-591-4. Kr. 85,00.
- 98:9** Bach, H.B., Aggergaard Larsen, J. & Rosdahl, A.: Langtidsledige i tre kommuner. Hovedresultater fra en spørgeskemaundersøgelse og kvalitative interview blandt forsikrede langtidsledige og langvarige kontanthjælpsmodtagere. 1998. 56 s. ISBN 87-7487-592-2. Kr. 65,00.
- Bach, H.B.: En spørgeskemaundersøgelse blandt forsikrede langtidsledige og langvarige kontanthjælpsmodtagere. Dokumentation I til Langtidsledige i tre kommuner (98:9) 1998. 108 s. ISBN 87-7487-593-0. Kr. 100,00. Forhandles kun af Socialforskningsinstituttet.

- Aggergaard Larsen, J.: En kvalitativ undersøgelse blandt forsikrede langtidsledige og langvarige kontanthjælpsmodtagere. Dokumentation II til Langtidsledige i tre kommuner (98:9) 1998. 126 s. ISBN 87-7487-594-9. Kr. 125,00. Forhandles kun af Socialforskningsinstituttet.
- 98:10** Hussain, M.A.: Marginalisering i regioner 1990 og 1994. 1998. 131 s. ISBN 87-7487-595-7. Kr. 125,00.
- 98:11** Anker, N.: Eleverne, virksomhederne og de nyudlærte. Private virksomheders beskæftigelse af elever og praktikvirksomhedernes betydning for nyudlærtes chancer på arbejdsmarkedet. 1998. 343 s. Udgivet af Handelshøjskolen i København, ph.d.-serie 7.98. ISBN 87-593-8091-8.
- 98:12** Andersen, D. & Bach, H.B.: Virksomhedernes brug af løntilskud – og langtidslediges senere jobsituation. 1998. 114 s. ISBN 87-7487-598-1. Kr. 95,00.
- 98:13** Larsen, M. & Langager, K.: Arbejdsmarkedsreformen og arbejdsmarkedet. Evaluering af arbejdsmarkedsreformen III. 1998. 219 s. ISBN 87-7487-600-7. Kr. 190,00.
- 98:14** Friis, H. & Petersen, K.: Socialforskningsinstituttets forhistorie og første år. Udgivet i anledning af 40-året for Socialforskningsinstituttets oprettelse. 1998. 45 s. ISBN 87-7487-601-5.
- 98:15** Hestbæk, A-D.: Tvanganbringelser i Norden. En komparativ beskrivelse af de nordiske landes lovgivning. 1998. 264 s. ISBN 87-7487-602-3. Kr. 180,00.
- 98:16** Villadsen, K., Gruber, T. & Bengtsson, S.: Socialpolitiske strategier - på tværs af frivillige og offentlige institutioner. 1998. 180 s. ISBN 87-7487-603-1. Kr. 125,00.
- 98:17** Bonke, J. & Andersen, J.L.: Nordisk arbejdsmarkedsforskning 1995-97. København: Nordisk Ministerråd. Nord 1998:16. 1998. 182 s. ISBN 92-893-0259-3. Kr. 160,00. Købes hos Svensk-Norsk Bogimport, Esplanaden 8 B, 1263 København K Tlf. 33 14 26 66. Fax 33 14 35 88. E-mail snb@bog.dk.
- 98:18** Zeuner, L., Bunnage, D., Heide Ottosen, M. & Nygaard Christoffersen, M.: Sociologisk teori om social integration. Teorier af Talcott Parsons, David Lockwood, Jürgen Habermas og Anthony Giddens og disses perspektiver for det empiriske arbejde. 1998. 180 s. ISBN 87-7487-605-8. Kr. 125,00.

- 98:19** Rostgaard, T., Holm, T., Toftegaard Jensen, D. & Graff Byrgese, C.: Omsorg for børn og ældre - Kommunal praksis i Europa. Social tryghed i Europa 5. 1998. 237 s. ISBN 87-7487-608-2. Kr. 150,00.
- 98:20** Rostgaard, T. & Fridberg, T.: Caring for Children and Older People – A Comparison of European Policies and Practices. Social Security in Europe 6. 1998. 597 s. ISBN 87-7487-611-2. Kr. 310,00.
- 99:1** Bengtsson, S.: Social service til alle - om organisering gennem 30 år. 1999. 192 s. ISBN 87-7487-606-6. Kr. 120,00.
- 99:2** Bunnage, D. & Bruhn, H.H.: De unge ældre i år 2010. 1999. 144 s. ISBN 87-7487-607-4. Kr. 100,00.
- 99:3** Under udgivelse.
- 99:4** Heide Ottosen, M.: Børnesagkyndig rådgivning. Evaluering af et forsøg i to statsamter. 1999. 196 s. ISBN 87-7487-609-0. Kr. 130,00.
- 99:5** Christensen, E.: Forældre i fængsel - en undersøgelse af børns og forældres erfaringer. 1999. 124 s. ISBN 87-7487-610-4. Kr. 95,00.

Social Forskning er instituttets nyhedsblad. Det udkommer fire gange om året og orienterer i en lettilgængelig form om resultaterne af instituttets arbejde. Lejlighedsvis udkommer Social Forskning som udvidet tema-nummer med bidragydere udefra.

Abonnementet er gratis og kan tegnes ved henvendelse til instituttet.

Tema-nummer af Social Forskning:

Velfærd – for hvem? Oktober '98

En fuldstændig liste over instituttets udgivelser kan fås ved henvendelse til Socialforskningsinstituttet tlf. 33 48 09 46, e-mail: library@sfi.dk.