

Mænds arbeidsliv og forsørgerrollen

Øystein Gullvåg Holter

Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo

Mai 2005

Foredrag på konferansen MÆND FAMILIE OG ARBEJDE,
arrangert av Nordisk Ministerråd 19.5.05, Base Camp Holmen,
København

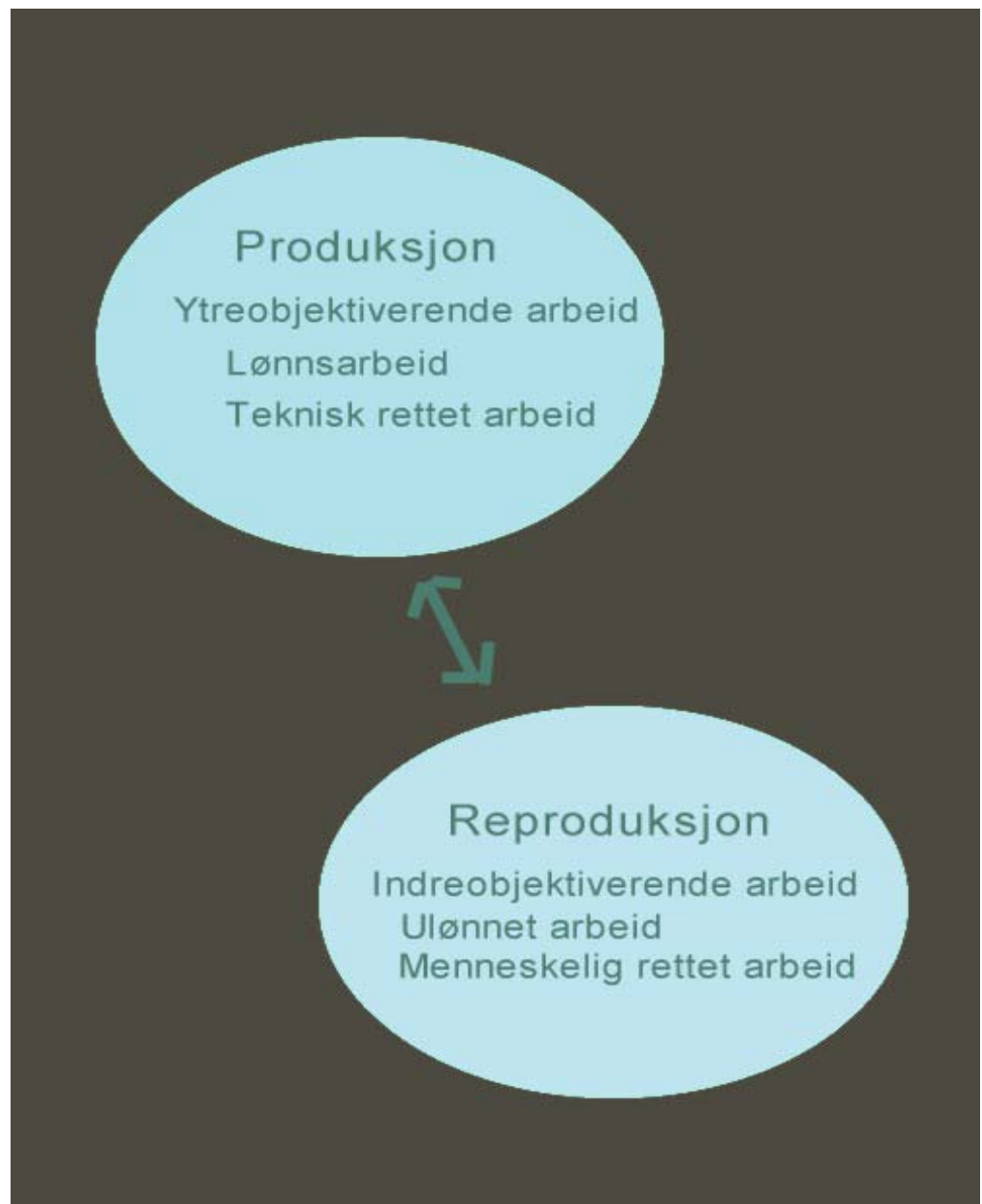
Innhold

- 1 Utgangspunkter
- 2 Ny forskning
- 3 Samliv og skilsmisse
- 4 Menn i arbeidslivet
- 5 Relasjonelle maskuliniteter
- 6 Konklusjoner

1 Ausgangspunkte



Produksjon og reproduksjon



Kjønnsordning og kjønnsmakt



- Forholdet mellom produksjon og reproduksjon har vært en viktig basis for kjønnsordning/genusordning
- Likestilling mellom kvinner og menn blir vanskeliggjort av **ulikhet mellom sfærene**
- To typiske strategier
 - Bryte kjønnsarbeidsdelingen ("likestilling")
 - Bedre balansen mellom sfærene ("likeverd")

Menns omsorgsvilje, hvor blir den av i praksis?

Norske studier:

- Mange områder; liten endring.
- Noen områder; overraskende stor endring.
 - Man ventet en 20-30-prosents reform da pappamånedene ble diskutert av Mannsrolleutvalget i 1990. Ikke en 70-80 prosents reform – som ble realiteten.
 - Pappaperm har aldri vært '(mild) tvang' – ordbruken var feil i forhold til de fleste menns opplevelse
- Likestillings- og velferdsbestrebelsene nedenfra finnes
- Kan møtes positivt av politiske reformer ovenfra

Arbeidspress og ”tidsklemme”

- stort problem i dagens arbeidsliv
- gjelder ikke bare Norden
- ”sutre- og klagedebatt”? (Norge)
- USA: 1 av 3 ansatte er ”kronisk overarbeidet” i følge en 2005-studie
- Overarbeid leder til økt sjanse for feil i arbeidet, konflikt med overordnede og kolleger, stress, depresjon, helseproblemer og nedsatt egenomsorg
- Kilde: N=1003 telefonintervjuer; Galinsky, Ellen m.fl.; Overwork in America, Families and work institute, 2005 Se <http://www.familiesandwork.org/>

2 Ny europeisk og nordisk forskning



To flernasjonale undersøkelser

Work Changes Gender (WCG)

EU - menn med redusert arbeidstid i 6 land (N=200) -
intervjuer, spørreskjemaer

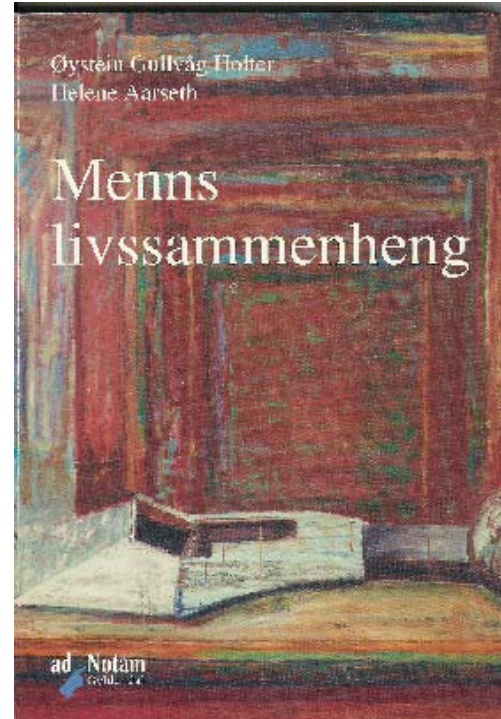
Velferd, maskulinitet og sosial innovasjon (VMISI)

Norden - menn med økt omsorgstid i 5 land - (N=50) -
dybdeintervjuer, tidsskjema mm

- *delvis eksplorerende kvalitative studier*
- *bedre orientert i forhold til annen forskning*
- *bedre sjanse for mer "robuste" funn*

Tematisk metode

- Metode for fortolkning av kvalitativt intervjumateriale
- Først beskrevet i Holter & Aarseth: *Menns livssammenheng*, 1993
 - Finne mønstre i intervjuene
 - Analysere rekkefølge og retning
 - Analysere tematisering og diskurs i forhold til kontekst og samfunnsforhold



Hendelsesrekkefølge i intervjuer med menn

Kvinnens utdanning og arbeidsliv



Kvinnens nye situasjon



Samliv



Menns nye situasjon



Menns arbeidsliv

Barn

Omsorg

Velferd



Nye forandringsmønstre

- I **WCG** (den europeiske studien) ventet forskerne å finne at *nye arbeidsforhold* skapte ny maskulinitet
- Men intervjuene med menn viste at det først og fremst var *nye hjemmeforhold* som skapte ny maskulinitet
 - Merk:
 - Prosjektet viste endringer begge veier
 - Endringer *fra jobb til hjem* kan være undervurdert



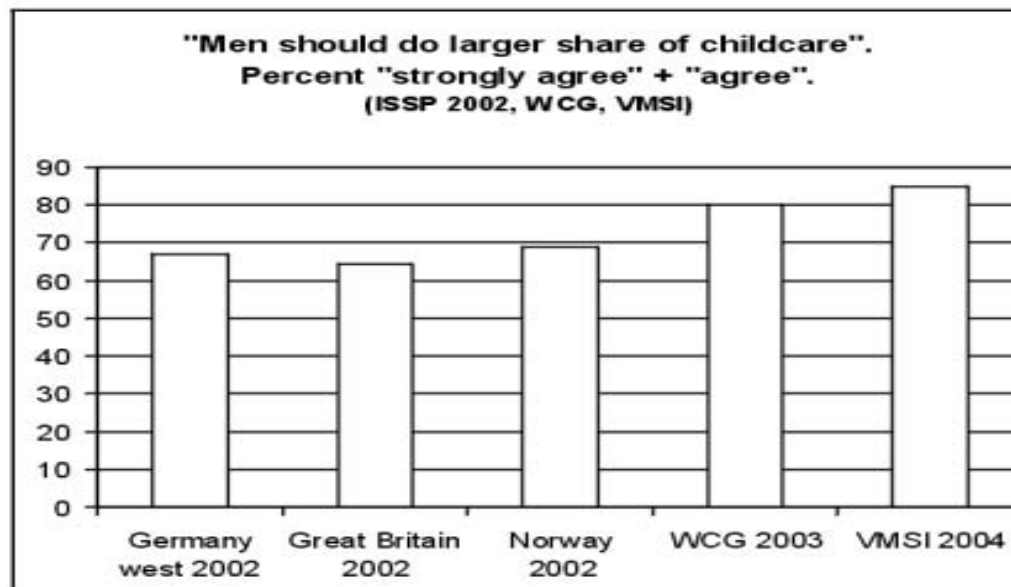
”Signalhendelsen” i den relasjonelle mannens liv

- **Barnet** er i sentrum for oppmerksomheten
- Menns forhold til barn er det som sterkest virker inn, i intervjuene – **aktivt farsskap**
- **Kvinnens nye rolle** er et noe mer tilbaketrukket mønster i menns framstilling, men er som regel også et klart og viktig trekk

WCG, VMSI

”Menn bør ta mer av barneomsorgen”

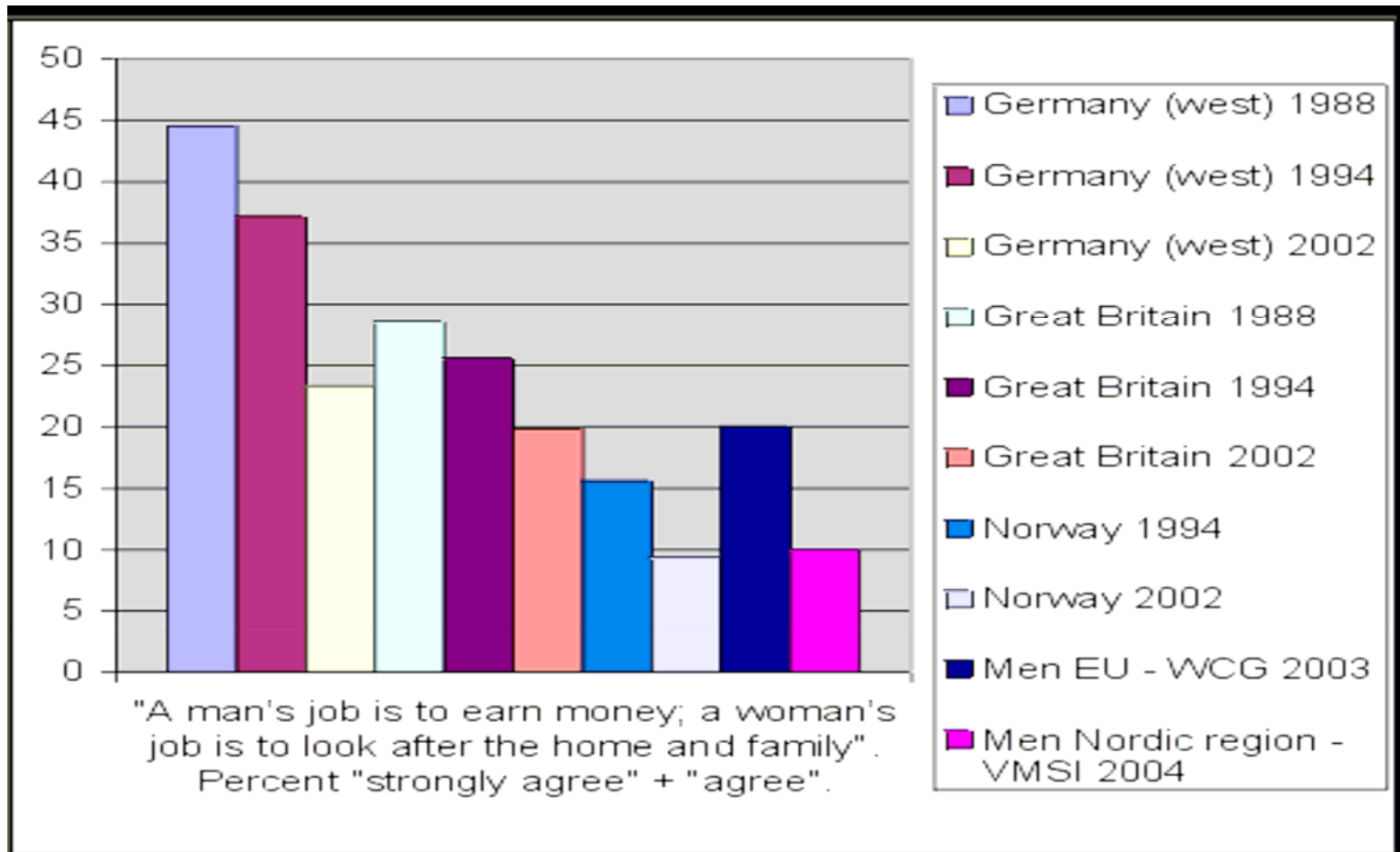
'Lokalisering' av kvalitative funn



(c) Øystein Gullvåg Holter 2005

Orientering: holdninger

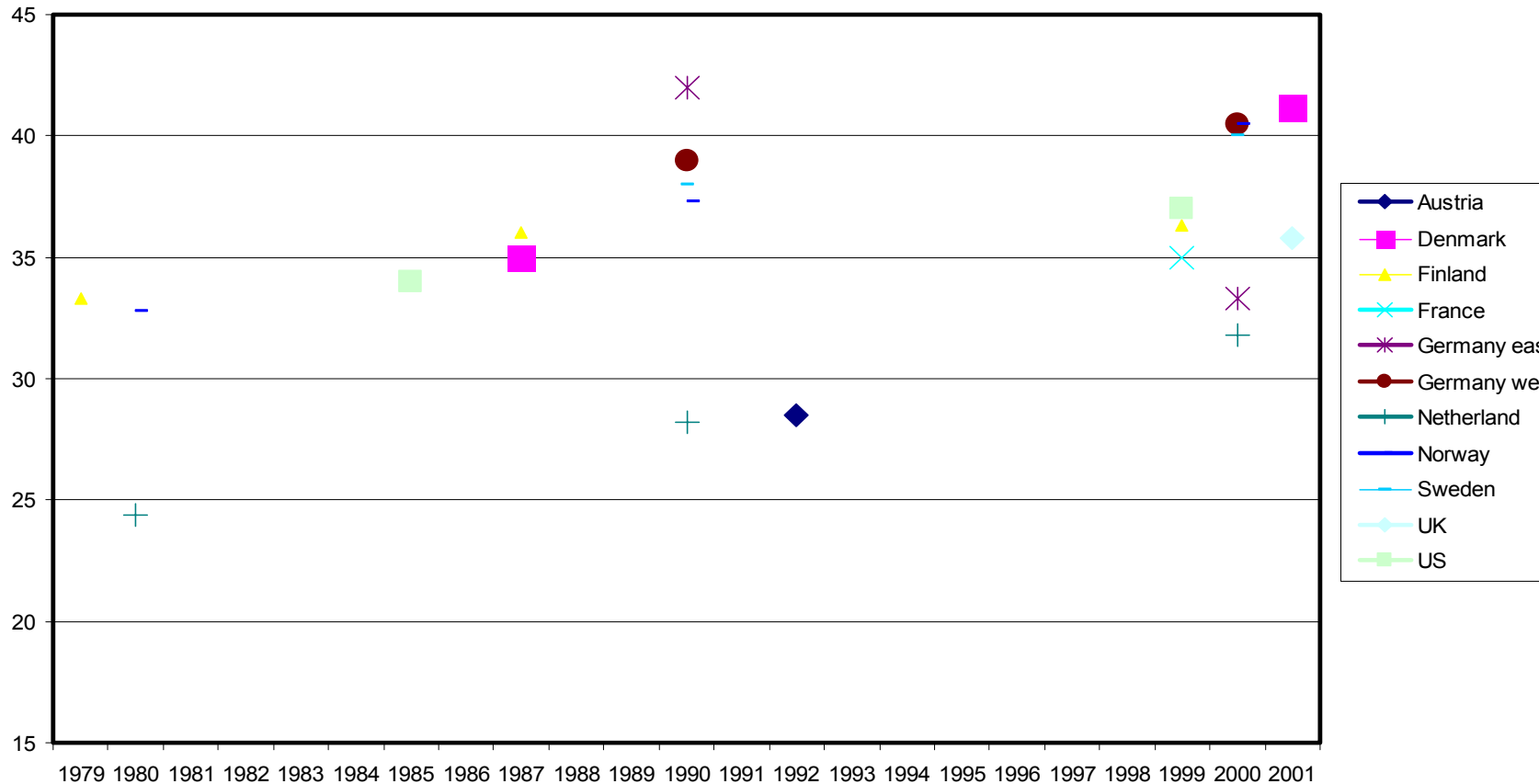
(basert på ISSP, WCG, VMSI - Øystein Gullvåg Holter 2005)



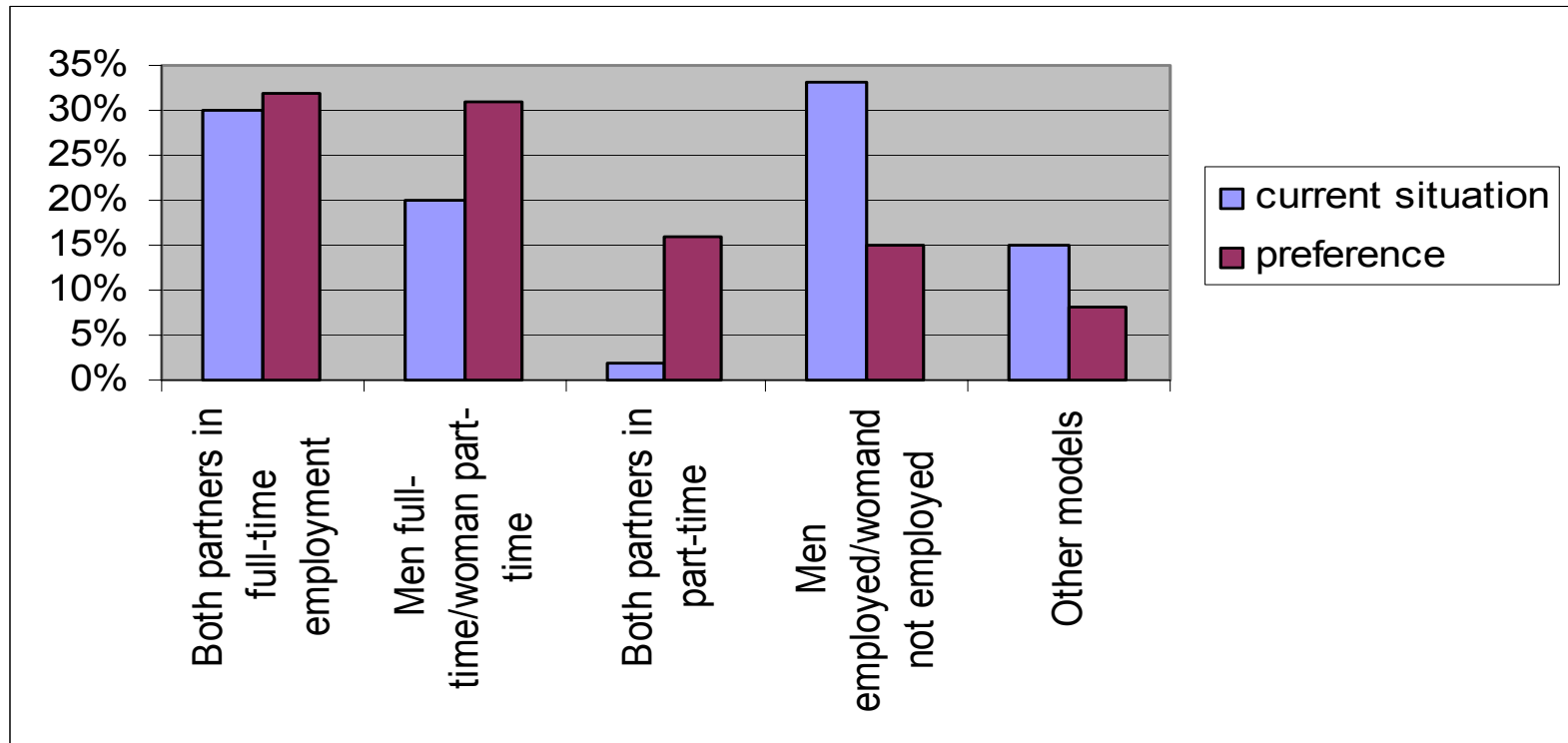
Orientering: handlinger

Menns andel av husholdsarbeidet i 20 studier av tidsbruk

Men's share of domestic work in selected countries, 1979-2001, in percent.
Øystein Gullvåg Holter / Work Changes Gender 2002. Sources: country statistics.



Situasjon og preferanse blant gifte og samboende yrkesaktive menn (EU)



Source: COMBINING FAMILY AND WORK: THE WORKING ARRANGEMENTS OF WOMEN AND MEN, Harald Bielenski and Josef Hartmann, EUROPEAN FOUNDATION for the Improvement of Living and Working Conditions, 1999

Menns tids- og arbeidsmønstre

Jobber mye overtid: 41 prosent
Har for liten tid i hverdagen: 64 prosent
Ønsker redusert arbeidstid: 40 prosent

Representativt utvalg av menn i Norge 2005 (MMI Univero/Magasinet *Kvinner og klær*)

Andel blant småbarnsfedre som ønsker redusert arbeidstid: 20 prosent

Norge offisiell statistikk 2002 (SSB 2002/Hege Kitterød: Rapporter 2005/10:40-41)

Fra holdning til handling

WCG, VMSI, andre studier.

- Hva får menn til å bidra mer, ta mer ansvar i praksis?
- Hovedsak ofte: ”situasjon”
 - Likestilte samliv, kvinnens ressurser, etc påvirker ulike grupper av menn i liknende retninger (jfr Gershuny, *J Changing Times*, Oxford 2000)
- Også: ”egenskaper”
 - Evne til innovasjon
 - ”personlig”, ”samlivsdrevet” og ”jobbdrevet” innovasjon VMSI
 - Likestillingsorientering
 - Relasjonstilknytning
 - Familiebakgrunn, farsforhold mv *Menns livssammenheng*

3 Samliv og skilsmisse



En undervurdert 'sosiomateriell realitet'

Mange tror at *hjemmet* betyr ønsker og idealer, mens *arbeidslivet* står for det reelle og materielle.

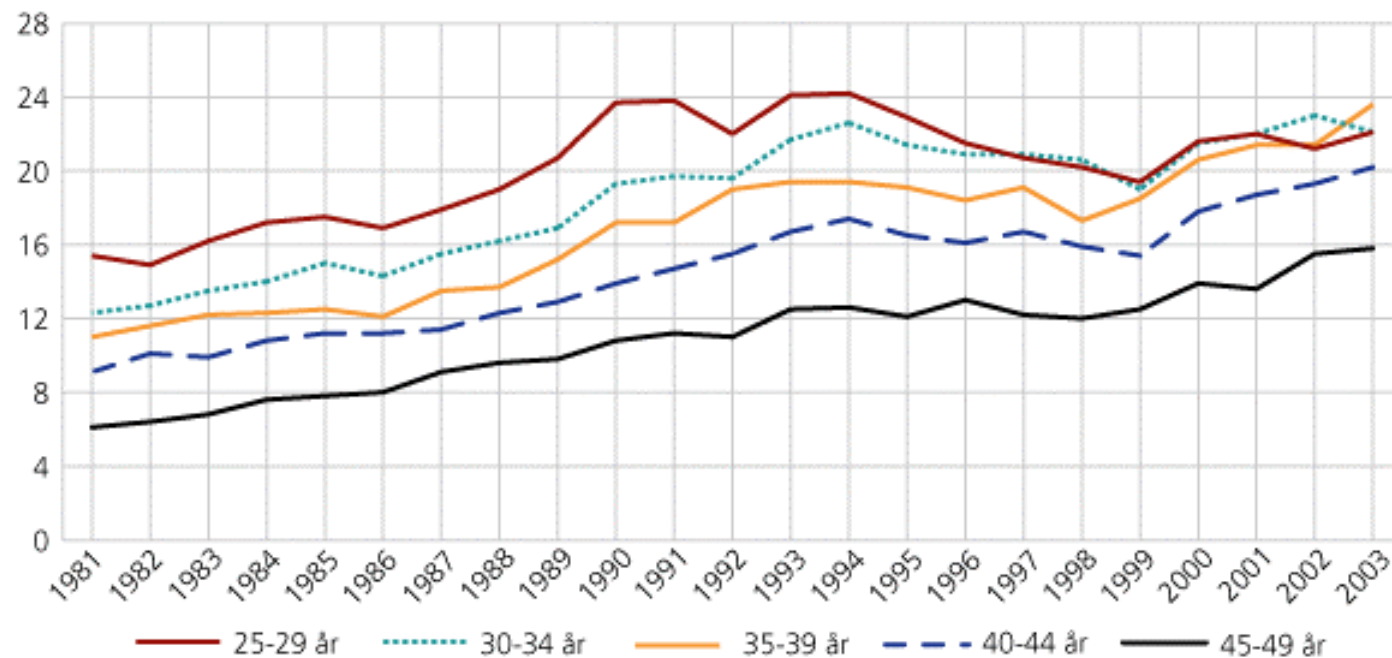
- Forskningen blind i forhold til reproduksjon som materiell realitet
- De fleste menn understreket **det positive** ved større innsats hjemme (WCG, VMSI)
- Men det fantes også "ris bak speilet" – kanskje mer effektive enn noe arbeidslivet kan stille opp med ...
- Dette er realiteter arbeidslivet ikke er vant til å "rekne inn", men som i praksis betyr mye

Den reelle skilsmisseretten

Norge 1981-2003

Skilsmålsratar for kvinner¹ i utvalde aldersgrupper. 1981-2003

Skilte per 1 000 middelfolkemengd gifte og separerte kvinner



¹ Busette i Noreg.

Teori om mannens fall og umannlighet

- Menn er ofte mer opptatt av redsel for å falle, enn av å skulle kontrollere og dominere
 - Viktig nordisk bidrag til internasjonal kjønns- og maskulinitetsforskning (særlig svenske forskere: Jonas Liliequist, Claes Ekenstam, Marie Nordberg, Arne Nilsson, Jari Kuosmanen, Thomas Johansson m fl)
- Redsel for å falle betyr i dag ofte angst for samlivsbrudd/skilsmiss. Særlig: brudd med barn
- Omlag 3 av 4 par som skiller seg, gjør det (fortsatt) ut fra kvinnens initiativ
- Tap av familie verre enn tap av jobb **VMIS**

Weekendpappa?

- “Jeg har tenkt på å oppsøke profesjonell hjelp for å snakke om det [pause] for det gjorde mer og mer vondt da de [barna] dro, det ble bare verre og verre.
- Jeg har tenkt at kanskje dette bare er en vond drøm. Men jeg føler at et stykke av hjertet mitt blir revet ut av meg, hver gang. Jeg har blitt helt forvirret.”

Skilt far, leder, Finland

VMSI

Skilsmissen og ”mannens fall”

- Skilte menn er oftere sykemeldte
- Skilte menn har større risk for selvmord - nesten fire ganger mer enn gifte menn
- En av tre skilte menn sliter med psykiske problemer to år etter bruddet

Norske data. Kilde: Thuen, Frode: Livet som deltidsforeldre. Fagbokforlaget, Oslo 2004

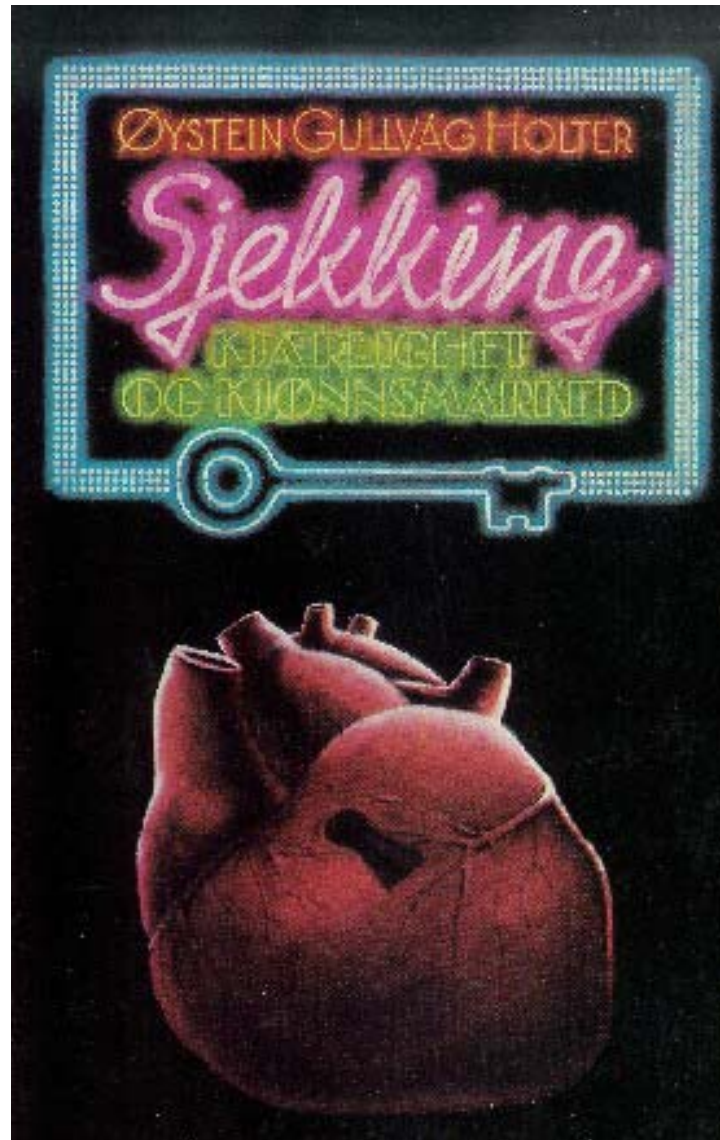
- 40 prosent av barn født i 1992 kommer ikke til å bo hele oppveksten (til 16 år) med begge foreldre

Kilde: An-Magritt Jensen og Sten-Erik Clausen, Norges teknisk-naturvitenskaplige universitet i Trondheim (<http://idag.no/aktuelt-oppslag.php3?ID=3566>)

Kjønnsystemets sanksjoner

Resultater fra **studier av makevalg**:

- ”Kjønnsmarkedet” knytter kjønn og klasse sammen
- Polarisering mellom produksjon og reproduksjon
- Guttene ”sjekker opp” jentene
- Kjønsobjektet (”penheten”) blir kjønnsmarkedets ekvivalent
- Endring i fra ’naturalisert’ til ’individualisert’ sosialt kjønn
- Også gutter / menn blir kjønnsobjekter
- Kilder: Holter, Øystein Gullvåg: Sjekking (1981); Kjærlighet i forandring - endring i makevalg 1973-1985. Tidsskrift for samfunnsforskning 31, 125-146 (1990)



Kjønn og klasse: ”retten” til barn

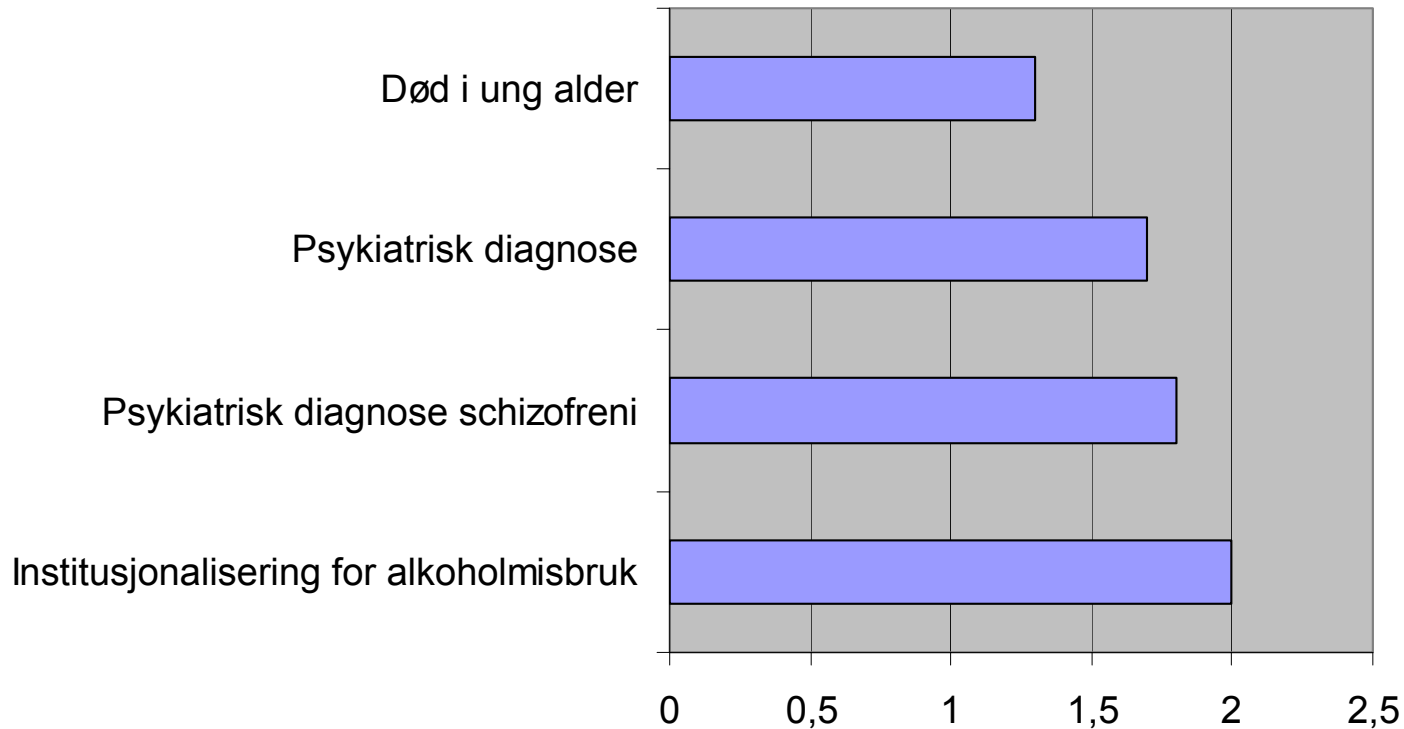
Suksessrike menn får barn

- ”Faderrollen henger sammen med mænds succes på arbeidsmarkedet. Jo bedre mænd klarer sig på arbeidsmarkedet, desto større er chancen for, at de stifter familie og får børn.
- **De langtidsarbejdsløse og førtidspensionerede mænd har en meget større risiko for at leve barnløst end direktører og funktionærer.**
- Mens kun 8% af mænd med titlen direktør ikke får børn, så har hver tredje mand uden for arbeidsmarkedet og cirka halvdelen af førtidspensionerede mænd ingen barn.
- Mens 23%. af alle danske mænd aldrig får børn, er det kun 14%. af kvinderne i 44-års alderen, der ingen børn har.
- Hos kvinderne forholder barnløsheden sig helt omvendt. De veluddannede kvinder har størst barnløshed, mens der er meget få kvinder uden børn blandt de ufaglærte, og kun 20% af de førtidspensionerede kvinder er barnløse modsat cirka 50%. hos mændene.”

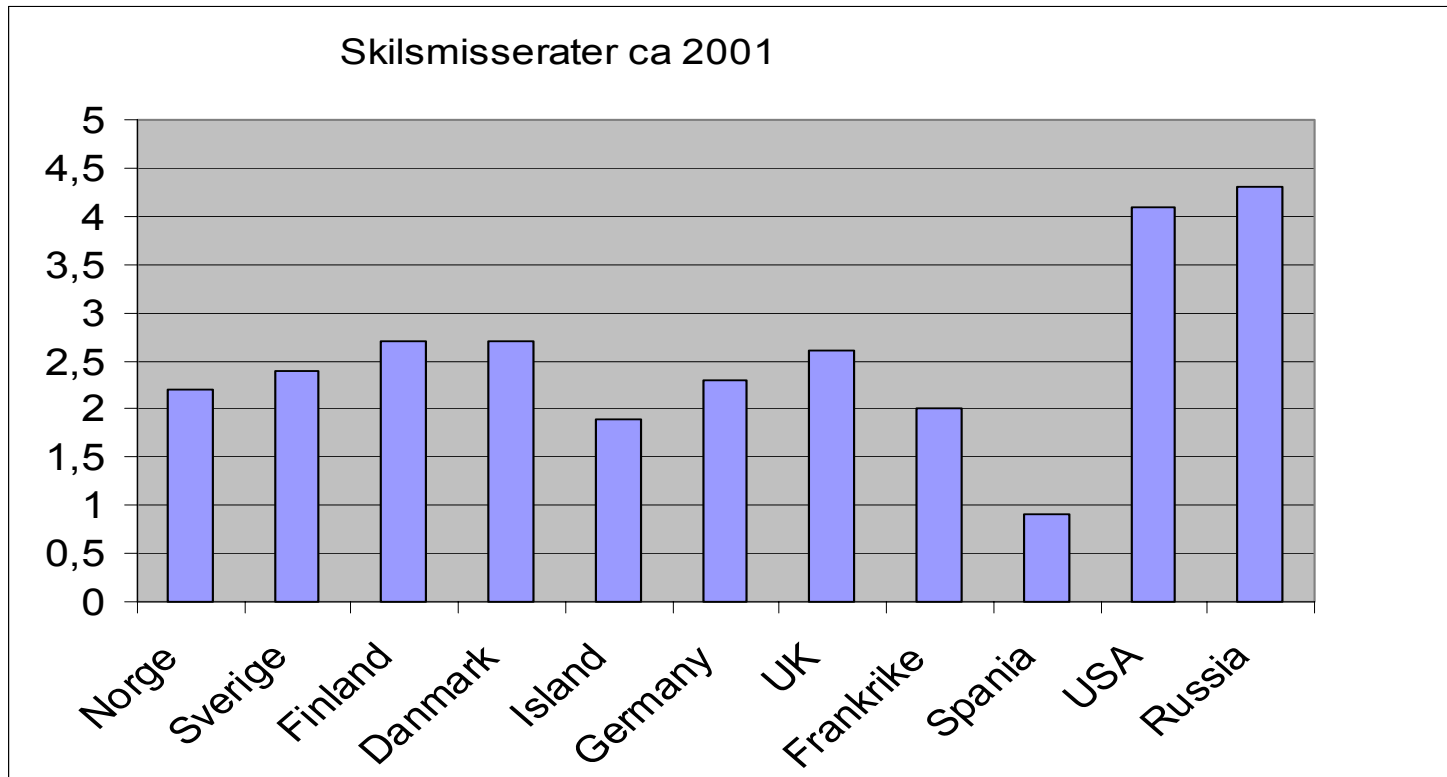
Kilde: Christoffersen, Mogens Nygaard, undersøkelser av mænd 44 år (1993-2001)., intervju i Jyllands-Posten 16. august 2004

Livserfaring: skilsmisse

Effekter av skilsmisse i barndommen blant menn født på 50-tallet
(Sverige, N=500000. Basert på Sven Andreasson/Karolinska Institutet, 8.6.2000 Aftenposten)



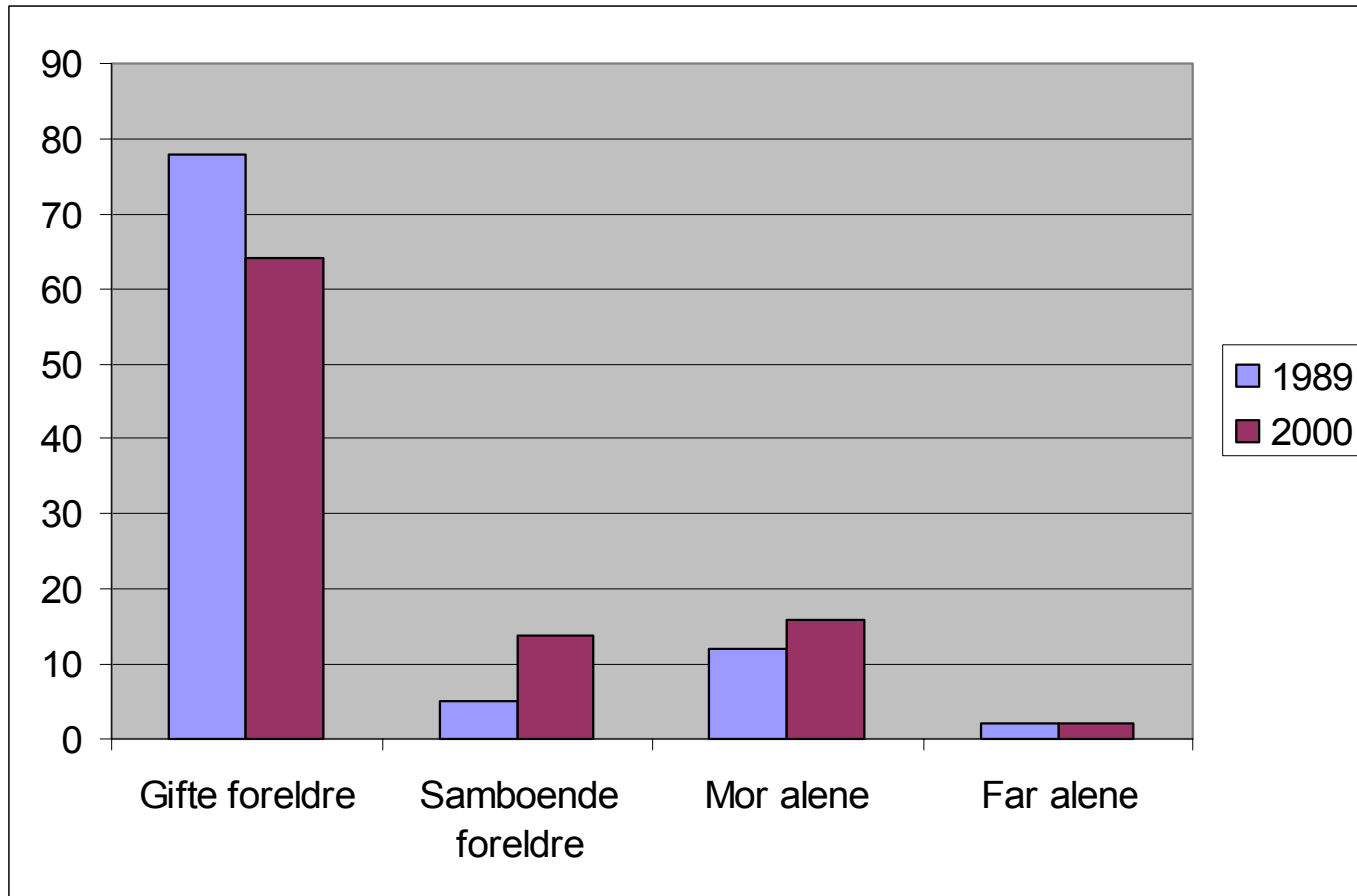
Livserfaring skilsmisse (2)



Kommentar: Skilsmisse er sterkt knyttet ikke bare til kjønnsforhold men også til velferd, klasseforskjeller, mv. - og er også derfor vesentlig høyere i Russland og USA enn i Europa. Innen Norden ser vi lavest skilsmisserate i Island, som også har høyest kvinnelig aksept for fedrekvote (VMSI)

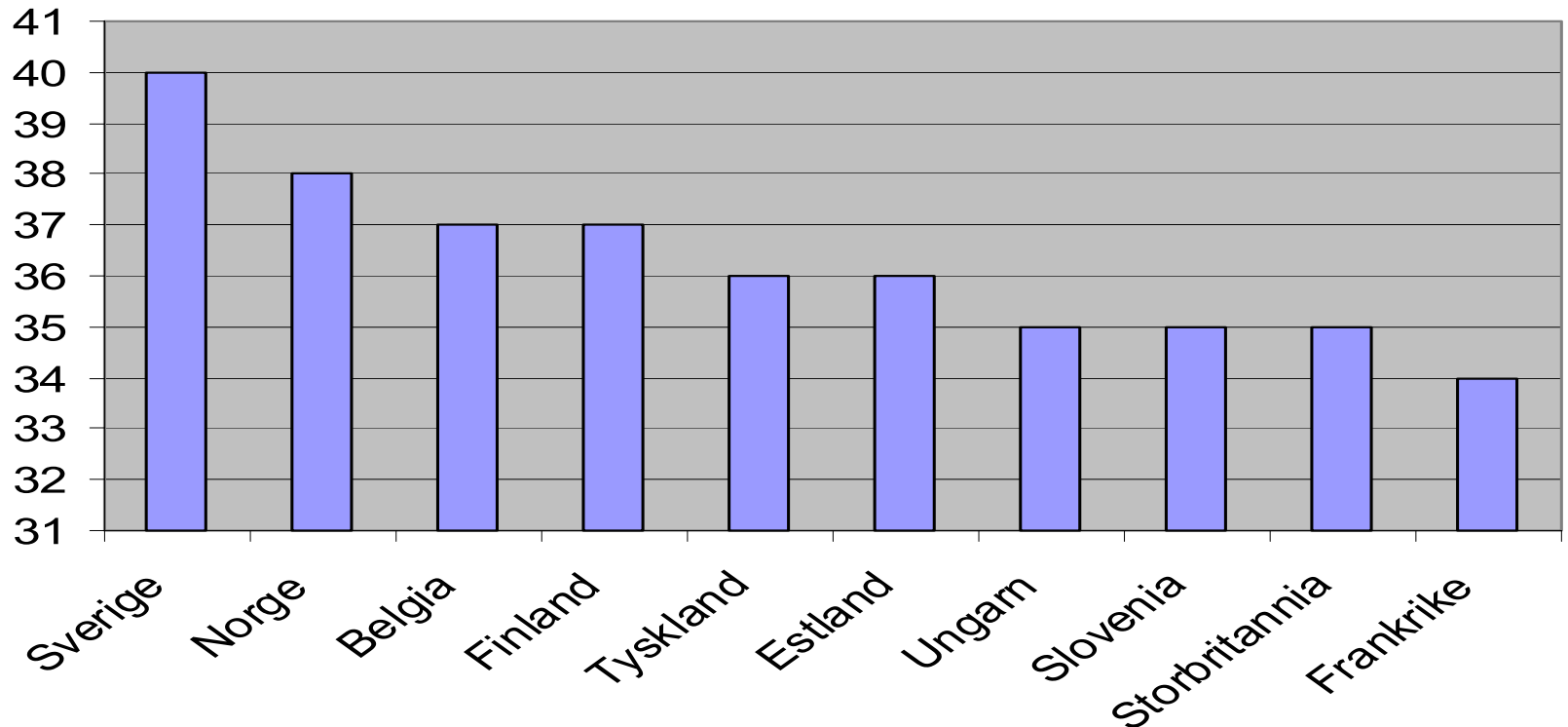
Familietype i oppveksten

Barn 0-17 år, etter hvem de bor sammen med. Norske data, 1989, 2000. Kilde: SSB.



Skilsmisseforhindring: husholdsarbeid

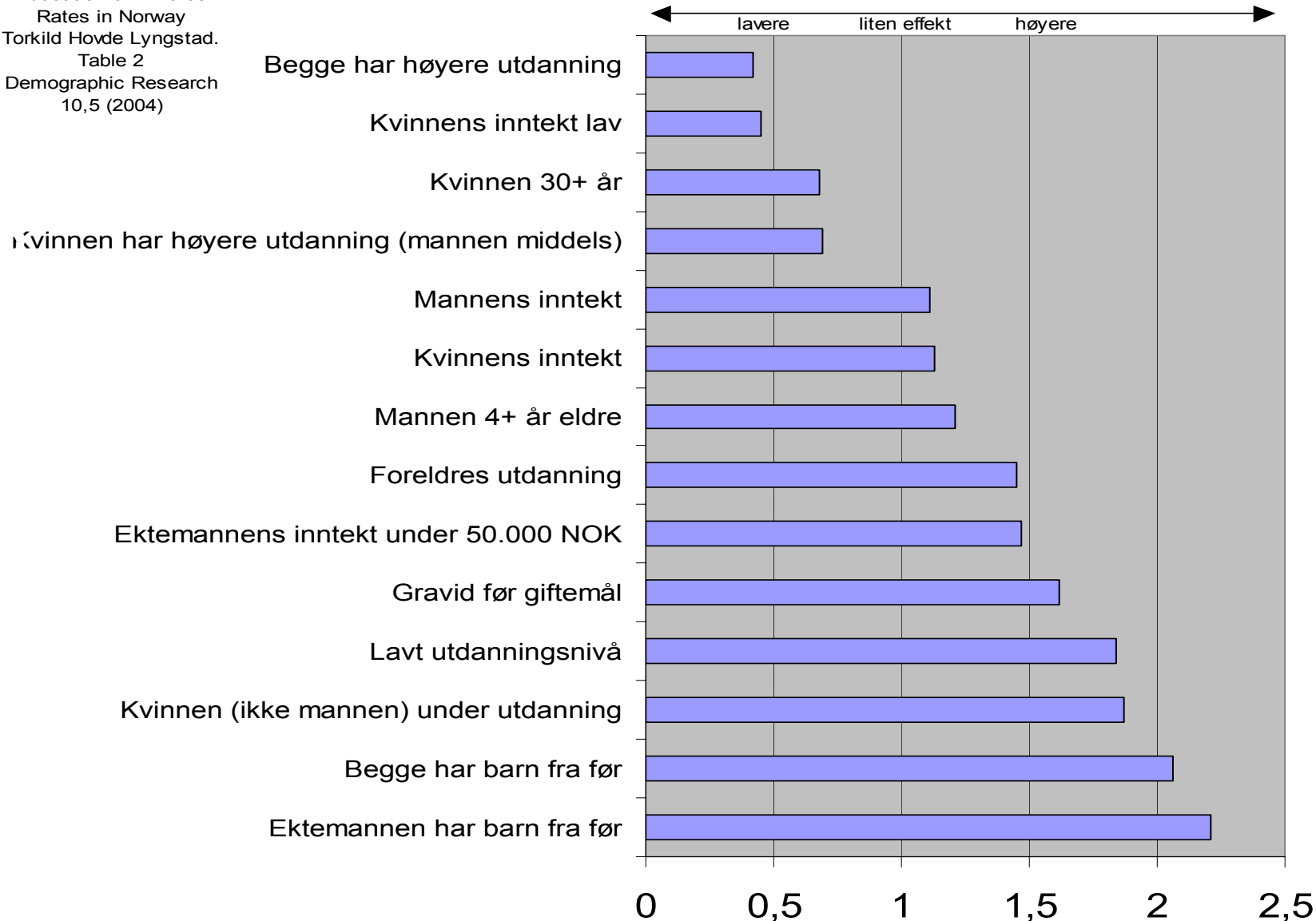
**Menns andel av husholdsarbeidet i Europa
ca 2000 (prosent)**



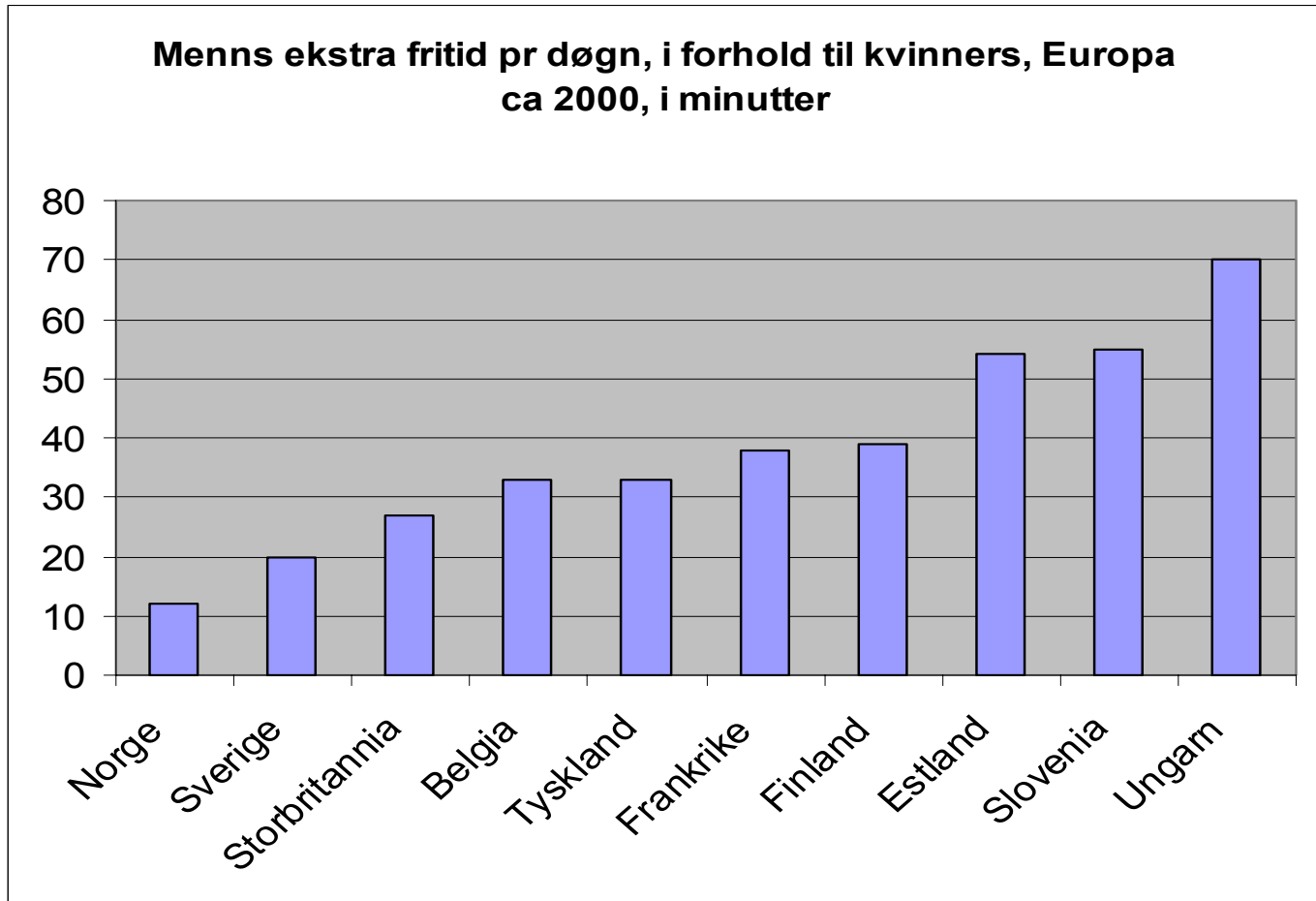
Kilde: Vaage, Odd Frank, SSB 3.3.05 – <http://www.ssb.no/ssp/utg/200501/01>

Basert på: The Impact of
Parents' and Spouses'
Education on Divorce
Rates in Norway
Torkild Hovde Lyngstad.
Table 2
Demographic Research
10,5 (2004)

Bidragsyttere til skilsmissemåte

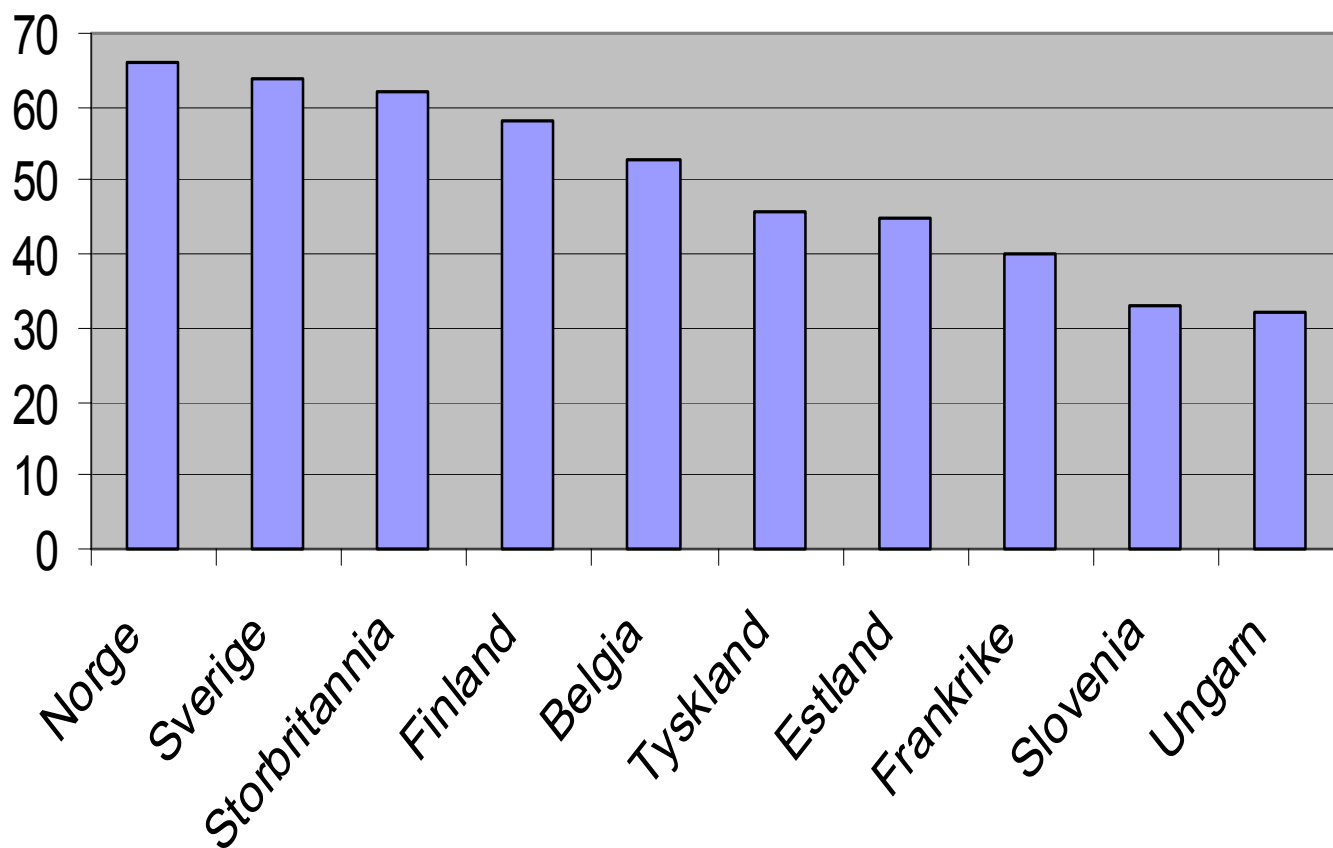


Kjønnsmakt og ”patriarkalsk dividende”



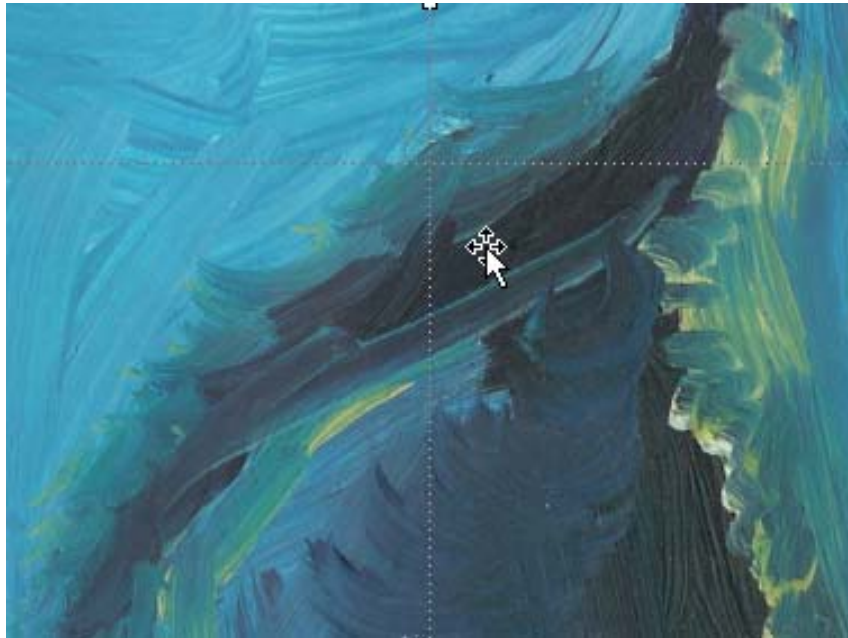
Patriarkalsk dividende (fordel): begrep lansert av R W Connell, Masculinities, 1995

Andel menn som deltar i matlaging. Europa ca 2000 (prosent)

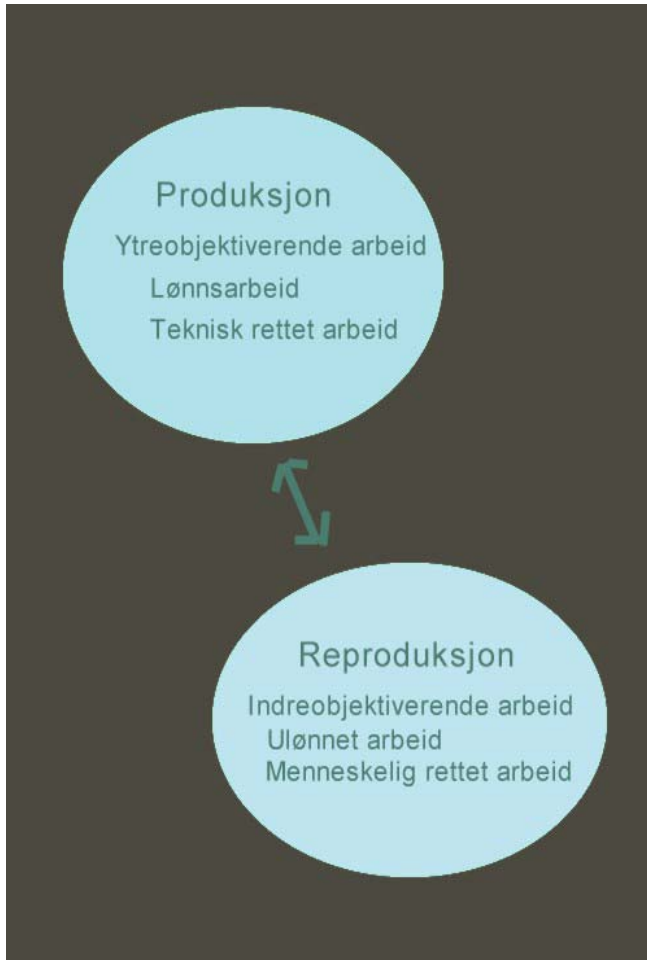


Kilde: Vaage, Odd Frank, SSB 3.3.05 - <http://www.ssb.no/ssp/utg/200501/01>

4 Menn i arbeidslivet



Relasjonell og organisatorisk maskulinitet



- Organisatorisk maskulinitet har basis i produksjonen (mønstre i lønnsarbeidet)
- Den relasjonelle maskuliniteten tar utgangspunkt i ny hjemmesituasjon og ny endringsretning

Relasjonell maskulinitet møter organisatorisk maskulinitet

- Unikt historisk tidsbilde i WCG
- Noen handler, mange observerer
- Degradering under stigende tvil
- Hovedregelen i Europas arbeidsliv er fortsatt:
”Tar du deltid, er du død, karrieremessig”
- Norden: *”Deltid går greit opp til et visst nivå i min organisasjon – men ikke lenger”*
(Norsk toppleder, VMSI)

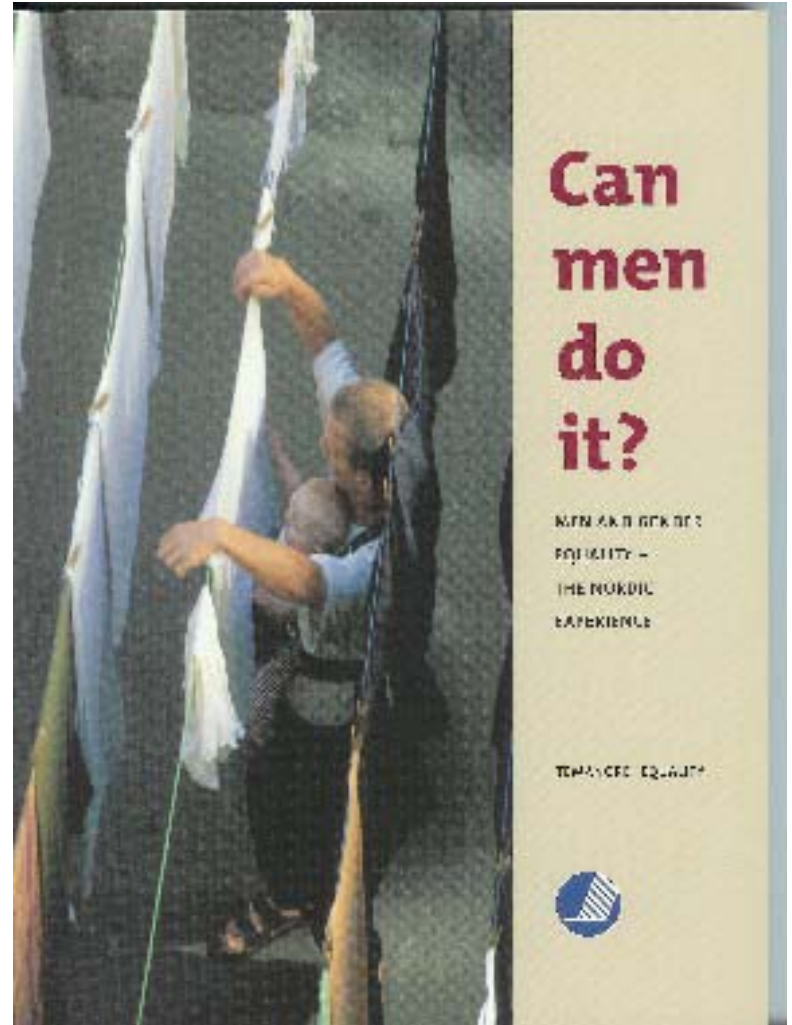
Relasjonsorienteringen og arbeidslivet

Hendelsesrekkefølge i intervjuer med menn



(c) Øystein Gullvåg Holter 2005
(Basert på *Work Changes Gender* og
Velferd, masulinitet og sosial innovasjon)

- **Overrissing:**
 - Devaluering av mannlig omsorg
 - Premiering av forsørgermønstre
- **Preferanseprinsipp:**
 - Maskuline løsninger er best og mest ”normale”



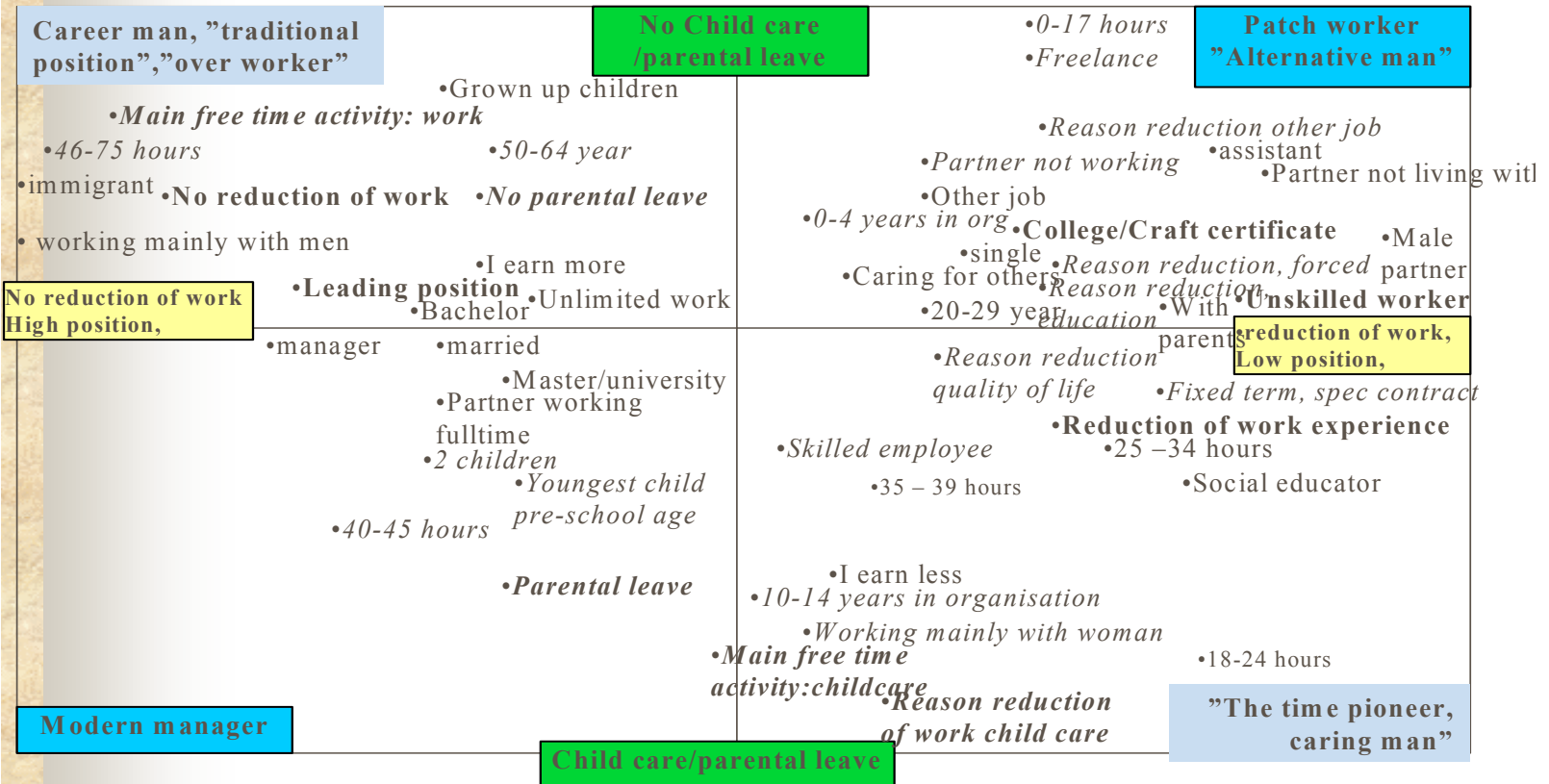
Overrissing og ambisjon

- "The 'sprinkle system' consists of **economic incentives that favour the provider or breadwinner role**, rather than the caring role. It keeps men out of care-related activities, professional caregiving work as well as caregiving in private life... The sprinkle system is not just an economic system favouring the breadwinner. It is also social, cultural and psychological.
- It is connected to **social sanctions against unmanliness**, to contempt for weakness and to a struggle for 'model power'.
- The two basic ideological messages of the system rest on the premise of the man as the hard outgoing instrumental type – the 'go on till you drop' syndrome.
- One message is that men are expendable. The other is that men do not care.
- When a gender ideal like the breadwinner is partially realised through such a sprinkle system, including economic rewards in working life, it becomes a **normative center**. It persists and has a larger impact than one would otherwise expect..."
- (Holter, Ø: *Can Men Do It?* 2003, p.25f.)

Et tverrsnitt av maskuliniteter og arbeidsformer

Kilde: Sigtona Halrynjo/Work Changes Gender, se Puchert, R m fl 2005: Work Changes Gender. Korrespondanseanalyse, N = 104 menn

Map 1: Masculinities & work/life reconciliations in Europe



Bedriftenes retorikk og realitet

- “Da datteren min ble født, samlet de inn til en gave til henne, men senere var det ingen som tok notis av mine vanskeligheter, som å jobbe hele dagen uten å sove om natten.” (Israel B 10) WCG
- Stor støtte til fedrekvote og annen positiv regulering av menns omsorg – også i land som Israel og Spania WCG
- Omsorgsyttende menn får problemer som individuelle aktører i arbeidslivet
 - Se videre: B. Brandt & E. Kvande: *Fleksible fedre*, 2004



VMSI (preliminær tolkning Øystein Gullvåg Holter mai 2005)

”Kvinnen styrer
hjemme” / ”Jeg gjør
som jeg selv vil”
(omsorg er ”selvstyrt”)

VMSI

Ulikheter i det nordiske utvalget (kan skyldes tilfeldigheter)

Annen forskning:

- Finske menn mer normstyrt enn svenske menn og finske kvinner: Kuosmanen, J: *Finnkampen*.2003

5 Relasjonelle maskuliniteter



Aktivt farsskap

- Da sønnen min sa han ønsket seg en annen pappa, skjønte jeg at jeg måtte legge om.
VMSI, overarbeidet toppleder i eksportbedrift, Norge
- Da jeg fikk barn ville jeg gjerne ha redusert arbeidstid og gikk til den som hadde med dette å gjøre [bedriftens kvinneombud] Men hun sa: *hva gjør du her* [som mann]?
WCG, nybakt far, Tyskland



Større åpenhet blant ledere

- Større åpenhet om press og familiekonflikt blant ledere **VMSI**
- ”Når mannsrollen nå omsider kommer på dagsorden, vil mange ting bli forandret (..)
- Vi menn har trodd at vi kan være litt av begge deler – både harde og myke. Men jeg tror ikke lenger noe på det.” Toppleder, Norge, **VMSI**

Hvis mine problemer var løst...

- ”Det var ikke *min* plan å bli sjef. Men min karrierestige var brattere enn min kones (..)
- ”Hvordan ville jeg merket det hvis mine problemer var løst? [pause] Jeg ville våknet om morgenen med en fornøyd kone ved siden av meg!”
- Toppleder, Norge, [VMSI](#)

24-timers-lederen finnes ikke

- En ”alltidsarbeidende” lederkultur bygger på en bestemt kjønnsarbeidsdeling
 - 3 av 4 mannlige ledere i amerikanskeide multinasjonale selskaper har en ektefelle/partner som ikke er i lønnsarbeid Kilde: Galinsky, Ellen et. al.: Leaders in a Global Economy - a study of executive women and men.
 - Mange ledere i Europa, særlig i Norden, har en ekefelle/partner som er i full jobb WCG/VMSI

6 Konklusjoner



Økt omsorg – gjennom arbeidslivet?

Menn og kvinner som omsorgsytere likestilles

- Markedets press henimot ”24-timers-medarbeideren” og oppmuntring av rene karrieretilpasninger dempes
- Premiering for å motvirke eksisterende diskriminering og segregering
 - Eksempler: likestillingsmerking, likestillingspris, benchmarking

’Arbeidslinje’ kan tilpasses likestilling

”Fedrespor” og omsorgsansvar

- ”Fedrespor” i arbeidslivet som oppfølging av fedres større engasjement i omsorg i privatlivet
 - Krever kulturskifte og organisasjonsendring
- Omsorgsfleksible jobber for begge kjønn
- Benchmarking av bedrifter
 - Inkludere brukere, ansatte, ledere, eiere
 - En ny europeisk modell for ledelse?

Fordeler for arbeidslivet

- Konkurransen om den beste arbeidskraften
- Rekrutterer på sosiale fordeler – også når lønnsnivået ikke er den beste
- Konkurrenter *uten* familievennlige ordninger får oftere problemer
- Større lojalitet og motivasjon hos medarbeiderne
- Kilder: [WCG](#), [VMSI](#), [representative arbeidsmiljøstudier bl.a. England, Norge](#)

Kriterier for benchmarking

- Bruker menn sin andel av sykefravær for barn?
- Reduserer småbarnsfedre sin arbeidstid i forhold til omsorgsansvar?
- Bli omsorgsansvar akseptert også blant lederne?
- Er medarbeidere med permisjon og reduksjon sikret mot uforholdsmessig karrieretap?
- Bli fravær erstattet (vikar, avløser eller lignende), eller gir det ekstra byrder for de gjenværende?
- Er bedriften aktiv på området, for eksempel ved å redusere uheldig overtidskultur?

Basert på WCG, VMSI. Øystein Gullvåg Holter mai 2005

Norden i teten?

- Hvordan redusere kjønnsmakt, diskriminering, vold?
- Bedre samsvar mellom privatliv og arbeidsliv
- Ikke nødvendigvis ny regulering, men iallfall omregulering
 - *”Likestilling for begge kjønn”*: skape bred handlingslinje på tvers av annen politisk uenighet
 - Motvirke *”likestillingens vikeplikt”*
 - Jfr Skeie og Teigen: *Menn imellom*, 2003
- Likestilling og felles omsorgsansvar som norm i regelverk og praksis i arbeidslivet

Muligheter framover

Lærende organisasjoner gjennom bedre fleksibilitet, velferdsordninger og familiebalanse

Verdiskaping gjennom sosial innovasjon og nivåheving

Velferdsøkning gjennom mer likestilte samliv og mer likedelt omsorg

Kjønnsinnovasjon som kilde til sosial innovasjon –
VMSI

Les mer...

