

Klaus Debel-Hansen

Forskernes arbejdsliv

Forskernes arbejdsliv

- en undersøgelse af psykosociale belastninger
blandt samfundsvidenskabelige forskere ved
Aalborg Universitet.

Ud fra en kritisk senmoderne arbejdsforståelse sættes fokus på nutidensarbejdsliv og balancen mellem dette og familielivet.

I analysen af forskernes arbejdsvilkår beskrives, hvordan forskerne i udpræget grad vægter det faglige arbejdsmiljø; - måske på bekostning af det sociale?

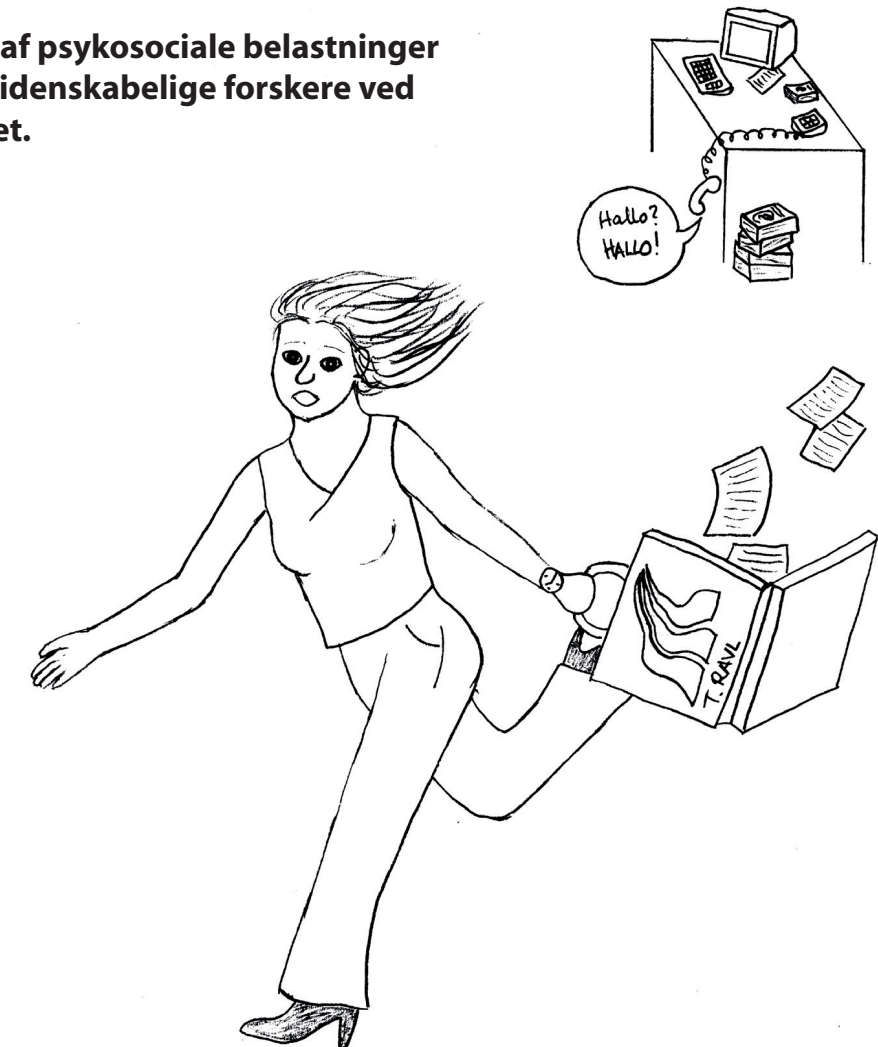
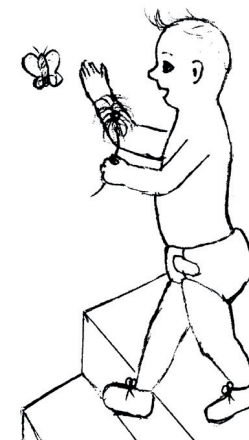
Det sociale arbejdsmiljø er specielt belastende for en gruppe af mandlige lektorer og kvindelige ph.d.'er, der føler sig meget ensomme og isolerede på deres arbejde og udsættes for mobning ved, at kolleger bevidst ikke hilser på dem.

De psykosociale belastninger bliver endvidere belyst ud fra Arbejds miljøinstitut -tets standardiserede arbejdsmiljø målingsmetode.

Resultaterne viser, at forskerne generelt er ret belastede og belastningerne er væsentlig større end for DJØF-medlemmerne generelt. Der er en lille tendens til, at mændene generelt har det bedre end kvinderne; og de ekstremt negative tilkendegivelser forekommer både hos ph.d.'erne og lektorerne.

Sammenhængen mellem familieliv og arbejdsliv overrasker, idet undersøgelsen viser, at kvinder med små børn oplever bedre balance mellem de to, end kvinder uden børn gør det. Balancen kompliceres dog af mange arbejdstimer, men det overskygger ikke vigtigheden af familieaspektet.

Klaus Debel-Hansen



Sociologi uddannelsen
Aalborg Universitet

Klaus Debel-Hansen

Forskernes arbejdsliv

**- en undersøgelse af psykosociale belastninger blandt
samfundsvidenskabelige forskere ved Aalborg Universitet.**

Sociologisk speciale,
Aalborg Universitet 2006

FORORD	3
1. INDLEDNING	4
1.1 PROBLEMSTILLING	6
1.1.1 Uddybning af problemstillingen	6
1.1.2 Begrebsafklaring	7
1.1.3 Projektets opbygning	8
2. ARBEJDETS UDVIKLING	10
2.1 SKIFTENDE FORSTÅELSER AF ARBEJDET	10
2.2 ARBEJDET I DET MODERNE SAMFUND	14
3. DEBATTEN OM ARBEJDETS BETYDNING I DET SENMODERNE SAMFUND	20
3.1 EN SENMODERNE ARBEJDSFORSTÅELSE	21
3.1.1 Arbejde – en arbejdsdefinition	22
3.2 ARBEJDET I SAMFUNDSMÆSSIGT PERSPEKTIV	24
3.2.1 Frisættelsen fra eller af arbejdet	24
3.2.2 Retten til arbejdet eller kampen om arbejdet?	25
3.2.3 Arbejdsetikken og arbejdsæstetikken	26
3.2.4 Det flydende arbejdsliv	27
3.2.5 Fleksibilitet og arbejdssetiksamfundet	28
3.2.6 Forholdene på det danske arbejdsmarked	32
3.3 ARBEJDETS BETYDNING FOR IDENTITETEN	32
3.3.1 Identitet og identitetsdannelse i det senmoderne samfund	33
3.3.2 Identiteten afhænger af anerkendelse	38
3.3.3 Arbejdets betydning for identiteten	39
4. SAMFUNDSDVIDENSKABELIGE FORSKERES ARBEJDSVILKÅR	43
4.1 SAMFUNDSTRUKTURELLE PÅVIRKNINGER	43
4.2 FORSKERNES ARBEJDSBETINGELSER	45
4.2.1 Regulerede arbejdstider	46
4.2.2 Forskellige ansættelsesvilkår	48
4.3 DEN UFORMELLE SIDE AF FORSKERNES ARBEJDE	49
4.3.1 Forskning i et kønsperspektiv	52
4.3.2 Balance mellem familie og arbejde	53
5. METODE	56
5.1 OPERATIONALISERING	56
5.2 DATA INDSAMLING	58
5.3 STATISTISK TILGANG	59
6. ANALYSE	60
6.1 POPULATIONEN OG FRAFALDSANALYSE	60

6.2 ANALYSE AF DET PSYKOSOCIALE ARBEJDSMILJØ OG STRESS.	64
6.2.1 Den kliniske arbejdsmiljømåling.....	65
6.3 ANALYSE AF ARBEJDSVILKÅRENE.....	68
6.3.1 Det indholdsmæssige plan.....	69
6.3.2 Det rammemæssige plan	73
6.3.3 Det sociale plan.....	78
6.3.4 Det ydre plan.....	82
6.3.5 Tilpasningen mellem arbejdsliv og familieliv.....	86
6.3.6 Danskernes værdier i arbejdet og forskernes.....	90
6.4 ARBEJDETS BETYDNING FOR INDIVIDET	91
6.4.1 Identifikation med arbejdet	91
6.4.2 Identitetsmæssige konsekvenser	94
7. KONKLUSION.....	97
8. SUMMARY	100
9. LITTERATURLISTE	102
10. BILAG	110

Forord

Dette speciale udspringer af min interesse for arbejdslivet i det senmoderne samfund, hvorpå jeg sætter et kritisk fokus, idet dette giver nogle interessante perspektiver på arbejdslivet og hvad der bør ændres. For at få indblik i arbejdslivet i Danmark hos en gruppe af 'senmoderne arbejdere' har jeg valgt at gennemføre en af arbejdslivsundersøgelse blandt medarbejdere, der er ansat i stillinger præget af senmoderne karakteristika såsom læring- og vidensarbejde, projekt- og netværksbaseret og fleksibilitet. Af denne grund rettede jeg i sommeren 2004 henvendelse til TDC, LEGO, TV2, DR, Dafolo, KMD og Rambøll. Disse henvendelser var vel at mærke rettet til virksomhedsledelsen, men intentionen var i høj grad at afdække medarbejdernes oplevelse af arbejdslivet. Derfor henvendte jeg mig også til medarbejderorganisationerne IDA, DJØF og Dansk Magisterforening. Blandt virksomhederne var det kun KMD og Rambøll, der var interesserede i et samarbejde. Jeg havde forventet større interesse fra f.eks. TDC og LEGO, som på daværende tidspunkt ifølge dagspressen stod over for nogle store personalemæssige udfordringer. Derimod var interessen og engagementet stor blandt medarbejderorganisationerne. Samlet set resulterede tilbagemeldingerne i en afdækning af forskellige samarbejdsmuligheder og problemfelter, hvoraf DJØF i mine øjne bød på de bedste muligheder og det mest interessante problemfelt. Derfor vil jeg gerne takke DJØF ved konsulent Jesper Holdflod Pallesen. Endvidere vil jeg gerne takke for positive tilbagemeldinger samt Relationwise A/S for levering af spørgeskemaværktøj. Min medstuderende Kasper Marseen Olesen er jeg tak skyldig for faglige diskussioner, der resulterede i, at kontakten til DJØF blev skabt, og 1. udkast til enkelte sider i de første kapitler kom på plads. Endelig vil jeg gerne takke min familie for udholdenhed og opmuntring, vejleder Herman Knudsen, og særligt takke respondenterne som tog sig tid til at svare fyldestgørende på spørgeskemaet og komme med interessante kommentarer, hvilket har givet mig et enestående indblik i deres arbejdsliv. Det foreliggende datamateriale er fortroligt af hensyn til respondenterne, som er lovet anonymitet. Datamaterialet i sit fulde omfang vil således kun være tilgængelig for censor, vejleder samt undertegnede.

Praktiske bemærkninger: "xx" indikerer, at der er tale om et citat fra en efterfølgende angivet kilde, 'xx' markerer, at det er en vigtig bemærkning, eller et indskudt citat i citatet fra den angivne kilde.

Punktum før og efter en kildehenvisning betyder, at kilden vedrører det forudgående afsnit, henholdsvis den forudgående sætning.

Aalborg den 17. februar 2006,

Klaus Debel-Hansen

1. Indledning

Problemstillingen for dette speciale er blevet til på baggrund af et samarbejde med DJØF¹, som i 2003 foretog en stressundersøgelse² blandt sine medlemmer. Denne undersøgelse påviste, at særligt de kvindelige medlemmer ansat inden for forskning og undervisning oplevede sig selv som markant mere stressede og belastede af stressen end både deres mandlige kolleger og i det hele taget i forhold til DJØF's øvrige medlemmer. Konklusionen var, at 53% af de kvindelige DJØF-forskere og undervisere oplevede sig selv som generet af arbejdsrelateret stress, hvor imod der iblandt deres mandlige kollegaer kun var tale om 21%. (DJØF 2004: 13) Men da forskerne udgør en forholdsvis lille delgruppe³ af den samlede population er det ikke muligt for DJØF på baggrund af undersøgelsen at nuancere og komme med mere tilbunds gående forklaringer på forskellene og omfanget af stress.

Med dette speciale vil jeg videreudvikle forklaringsmodellen i DJØF's undersøgelse både teoretisk og metodisk i bestræbelserne på at kompensere for ovennævnte mangler. DJØF tager udgangspunkt i arbejdsrelaterede faktorer, der kan have en negativ indvirkning på den enkeltes stressoplevelse. Dette relationelle fokus ønsker jeg at udbygge teoretisk i form af en kritisk arbejds sociologisk tilgang, der belyser og problematiserer forholdet mellem individet og arbejdet ind i en social og historisk samfundsmæssig kontekst.

Det betyder umiddelbart, at stress skal belyses i en meget bred sociologisk kontekst. Den gængse forståelse af stress som en individuel tilstand er karakteriseret ved en række emotionelle og fysiologiske træk. Dette finder jeg ikke fuldt ud dækkende til en sociologisk analyse, da de fysiologiske træk historisk set dækker en medicinsk forståelse af stress, som er kendetegnet ved en øget produktion af binyremarvhormonerne adrenalin og noradrenalin samt øget produktion af stresshormonet kortisol. De emotionelle træk karakteriseres derimod ved en oplevelse af bl.a. ulyst og anspændthed. (Netterstrøm 1997: 11-25; Nielsen 2003: 5) Det er disse selvoplevede emotionelle træk, som vil være fokus for dette sociologiske speciale. Men da dette afgrænsede fokus ikke i sig selv skaber et grundlag for en forståelse af kompleksiteten i arbejdslivet, ønsker jeg at arbejde ud fra begrebet psykosociale belastninger i arbejdslivet, som dækker flere af de elementer og

¹ Danmarks Jurist- og Økonomforbund - DJØF - er et forbund med over 45.000 medlemmer bestående af samfundsvidenskabelige og erhvervsøkonomiske studerende og kandidater. DJØF repræsenterer størstedelen af de samfundsvidenskabelige kandidater i Danmark, herunder også flertallet af de samfundsvidenskabelige forskere og undervisere, for nærmere herom se: www.djoef.dk

² DJØF undersøgelsen er baseret på besvarelser fra ca. 1200 medlemmer, hvilket i stikprøven giver en svarprocent på 60. Af disse 1200 medlemmer var 104 ansat indenfor forskning og undervisning.

³ I betragtning af det begrænsede antal forskere og undervisere i stikprøven, må der forventes en stor usikkerhed på de angivne stress mål, hvormed forskellene måske ikke er signifikante ved et 95% niveau. Det har desværre ikke været muligt at få adgang til hele datasættet, ej heller få opgivet f.eks. sikkerhedsintervaller.

utilsigtede arbejdslivsbelastninger, der påvirker det enkelte individs livskvalitet. Med de utilsigtede arbejdslivsbelastninger forstår jeg de negative forhold, individet udsættes for i arbejdslivet, og som i værste fald ved en længerevarende påvirkning kan resultere i en uintenderet og uønsket identitetsforandring for den enkelte, hvilket bl.a. kommer til udtryk i form af depressioner. Det vil således herefter være ud fra en almen bred forståelse af de psykosociale belastninger i arbejdslivet at følgende undersøgelse vil tage form.

Netop arbejdslivet og arbejdsmarkedet har igennem de senere år været præget af gennemgribende forandringer i form af afindustrialisering, organisationsmæssige ændringer osv. Flere sociologer har påpeget, at disse forandringer i høj grad har præget den enkelte medarbejder, ændret medarbejderens handlerum og forholdet til familien (jf. Gorz 1999; Hochschild 2003; Sennett 1999; Bauman 2002). Forandringerne på arbejdsmarkedet er fortrinsvis blevet fremstillet i positive termer og begrebsliggjort med nøgleord som fleksibilitet, frisættelse, projekt- og netværksorganisering, demokratisering, selvrealisering og læring. Der er således tale om en ny tid (en senmodernitet), hvor der bliver stillet nye højere krav og forventninger til både medarbejderen, arbejdet og arbejdsgiveren (Hviid Jacobsen og Tonboe 2004: 19).

Særligt sociologien har dog stillet spørgsmålstejn ved den positive fremstilling af arbejdslivet. Der har været tale om, at projektorienteringen og virtuelle arbejdspladser fremmer nedbrydelsen af den sociale ansvarlighed og det kollektive fællesskab. Endvidere har flere sociologer bl.a. fokuseret på de personligt nedbrydende og negative aspekter, såsom stress og sammensuriet af arbejdsliv og familieliv. (Bottrup 2001, Kolind 2000, Sennett 1999, Hochschild 2003 og Bauman 2002) Der er altså tale om en særdeles interessant samfundsudvikling med nye muligheder (herunder en frisættelse fra det traditionelle ensformige arbejde) og begrænsninger. Det synes uundgåeligt, at individet fortsat og måske netop i højere og højere grad kommer til at lide under en række arbejdsmæssige psykosociale belastninger, da kravene og forventningerne er stigende.

Netop gruppen af samfundsvidenskabelige forskere og undervisere er en meget interessant gruppe, der på mange måder er profileret som en væsentlig repræsentant for senmoderne arbejdere, idet jeg formoder, at deres arbejde er meget selvstændigt, fleksibelt, præget af læring og stor hengivenhed til arbejdet. Hvorvidt de dog ligefrem kan beskrives som idealtypen på den senmoderne medarbejder, som har oplevet store omvæltninger i arbejdslivet de sidste ca. 30 år, er et godt spørgsmål, idet forskerne arbejdede under disse betingelser længe før brugen af udtryk som 'senmoderne' og disse 'værdier' blev praktiseret på det øvrige arbejdsmarked. Et yderligere argument for at beskæftige mig med gruppen af samfundsvidenskabelige forskere og undervisere

findes i, at de netop som højtuddannede kan ses som en 'frontgruppe', der som en af de første mærker til de samfundsmæssige forandringer i arbejdslivet (Bach & Bason 2003: 1).

Til trods for specialets fokus på de negative konsekvenser af det senmoderne arbejdsliv er jeg dog bevidst om, at der også er positive sider af det senmoderne arbejdsliv. Hensigten med specialet er således at undersøge de problemstillinger, som de samfundsvidenskabelige forskere og undervisere oplever belastende i deres arbejdsliv. Specialet forklarer således ikke, hvorfor forskerne og underviserne trods alt stadig vælger at arbejde med det de gør, men et par bud herpå vil blive kommenteret undervejs, herunder muligheden for anerkendelse og stor indholdsmæssig tilfredsstillelse i arbejdet. Formålet med specialet er primært at finde frem til de centrale problemstillinger m.h.t. de psykosociale belastninger i forskernes arbejdsliv, for at de implicerede aktører efterfølgende kan arbejde videre med og i bedste fald afhjælpe disse.

1.1 Problemstilling

Problemstillingen for dette speciale samler således en praktisk tilgang som DJØF's med en teoretisk senmoderne tilgang, med fokus på identitet. Problemstillingen lyder således:

- På hvilken måde og i hvilket omfang er samfundsvidenskabelige forskere og undervisere ved Aalborg Universitet⁴ psykosocialt belastede af deres arbejdsliv og hvad er de identitetsmæssige konsekvenser heraf?

1.1.1 Uddybning af problemstillingen

Problemstillingens fokus på belastninger i samfundsvidenskabelige forskeres arbejdsliv er sammensat af tre forskellige led (måde, omfang og identitetsmæssige konsekvenser), som samlet set lægger op til en bred teoretisk, empirisk og analytisk tilgang til problemstillingen.

Den teoretiske del af specialet tager udgangspunkt i et arbejdslivsperspektiv og omhandler den arbejds-mæssige kontekst, hvori forskerne udfører lønnet erhvervsarbejde. I overensstemmelse med den øvrige danske arbejdslivsforskning (jf. Graversen 1999) belyses både hvordan forskerne oplever og erfarer deres arbejdsliv samt hvordan arbejdslivet og dets betingelser former forskernes selvforståelse, identitet, oplevelse af fællesskab og anerkendelse.

⁴ Undersøgelses gruppen af samfundsvidenskabelige forskere og undervisere afgrænses af ressourcehensyn til udelukkende at vedrøre ansatte ved AAU. Herefter betegnes gruppen af samfundsvidenskabelige forskere og undervisere, som samfundsvidenskabelige forskere. Denne gruppe indbefatter f.eks. undervisningsassistenter, ph.d.'er, adjunkter, lektorer og professorer, men ikke teknisk administrativt personale (TAP), studenterundervisere, medhjælpere mv. Til trods for denne afgrænsning til forskere ansat ved AAU er de teoretiske diskussioner og kapitlet om forskerverdenen af mere generel karakter.

Specialets empiri består af en survey, gennemført af undertegnede blandt de samfundsvidenskabelige forskere ved Aalborg Universitet. Herforuden vil jeg supplere empirien med tidligere undersøgelser såsom Bo Jacobsens undersøgelser af universitets forskere i Danmark, DJØFs stress undersøgelse og den danske værdiundersøgelse mv.

Analytisk vil jeg arbejde ud fra hvert af ovenstående tre led. I denne sammenhæng fordrer det første led en deskriptiv tilgang, hvor jeg ud fra empirien vil beskrive, måden hvorpå forskerne oplever deres arbejdsliv belastende.

Det andet led fordrer ligeledes en deskriptiv tilgang, hvormed jeg ønsker at undersøge og beskrive, hvem der oplever disse belastninger, udbredelsen heraf samt belyse de sammenhænge hvor belastningen finder sted. Udbredelsen af belastninger ønskes undersøgt både i forhold til hvor mange der føler sig belastede og i hvilket grad det generer. Udbredelsen, i forhold til hvem der oplever belastningerne, vil blive undersøgt gennem baggrundsvariabler som f.eks. køn, alder, profession samt ansættelses længde.

For det tredje har jeg fundet det relevant at undersøge konsekvenserne af disse belastninger med særligt fokus på de utilsigtede identitetsmæssige forandringer, da flere af de anvendte sociologiske teoretikere netop har påpeget denne sammenhæng. Eftersom de utilsigtede identitetsmæssige forandringer er en meget abstrakt størrelse sættes fokus på forskerens trivsel, anerkendelse, velbefindende, sociale relationer, familieliv mv.

1.1.2 Begrebsafklaring

De psykosociale belastninger i arbejdslivet forstår jeg som belastninger i meget bred forstand, dog med særlig fokus på en række standardiserede indeksmålingsmetoder. (AMI 2005; Nielsen 2003) Oplevelsen af disse psykosociale belastninger kan antage forskellig karakter og forårsage vidt forskellige konsekvenser. Karakteren kan spænde fra det kortvarige og kursoriske til det længerevarende konstituerende og essentielle. Hermed spænder konsekvensen fra reelt ingen til i værste fald en utilsigtet og uhensigtsmæssig transformation af identiteten. I beskrivelsen af de følgende faktorer samt ved operationalisering og i den følgende analyse i kapitel vil det fremgå, hvordan jeg både gradbøjer forståelsen af begrebet og konsekvenserne. Jeg finder desuden, at de psykosociale belastninger i arbejdslivet er afhængige af en lang række faktorer, hvoraf de væsentligste er arbejdets betydning for individet herunder arbejdsglæde, arbejdsvilkårene og familielivet samt tilpasningen herimellem. I forståelsen af disse belastninger indgår således elementer af en traditionel forståelse af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, men samspillet mellem arbejdslivet og det øvrige liv er også væsentligt for at kunne analysere arbejdsvilkårene. For arbejdslivet er der således tale om flere planer; bl.a. et indholdsmæssigt - kan forskerne stå inde for det, de arbejder med? Et rammemæssigt plan - hænger arbejdet og de forskellige opgaver

tidsmæssigt sammen? Og et socialt plan – bliver de sociale behov opfyldt? Samt et ydre plan – Opnår forskeren prestige og anerkendelse igennem sit arbejde?

Specialets senmoderne teoretiske perspektiv er et udtryk for min forståelse af, hvilke træk og tendenser der kendetegner det danske samfund i dag. Teoretikere, som inddrages løbende, skriver næsten alle ud fra enten et senmoderne eller postmoderne perspektiv. Sat på spidsen forstås senmoderniteten som en overgangsperiode mellem det moderne til det postmoderne samfund. Jeg vil med Giddens teori argumentere for, at de moderne sociale institutioner endnu ikke er blevet afløst af postmodernismens nye sociale orden, men blot radikaliseret, hvormed modernitetens kendetegn blot er blevet endnu mere vidtgående. Det erkendes således, at det moderne samfund har undergået væsentlige forandringer⁵, men stadig har bibeholdt bindingerne til modernitetens traditionelle institutioner. (Giddens 1994) Som følge af ovenstående betragtninger indtager Richard Sennetts (1999) teori om ”arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning” kun en perifer plads i specialet, da jeg finder at Sennetts meget pessimistiske fremtidssyn baseres på en udpræget modernitetstankegang. Denne tankegang kommer til udtryk i et strukturalistisk perspektiv, ud fra hvilket individet betragtes som handlingslammet og løbet over ende af den strukturelle udvikling. Modsat Sennett vil der i overensstemmelse med f.eks. Zygmunt Baumans senmoderne⁶ identitetsforståelse fremstå et perspektiv på individets nye muligheder, som han knytter sammen med et deterministisk syn og samfundsforståelse⁷. Endvidere er Baumans senmoderne betragtninger særdeles interessante, idet han beskriver, hvordan det i den senmoderne nutid ikke længere er arbejdet, som er den væsentligste integrationsmekanisme og kilde til identitetsskabelse. (Bauman 2002)

1.1.3 Projektets opbygning

Kapitel 2 redegør først for arbejdets historiske udvikling og forståelse, hvilket ender op med en teoretiseren over arbejdet og arbejdets betydning i det senmoderne samfund i kapitel 3. Dernæst beskrives de samfundsvidenskabelige forskeres arbejdsvilkår ud fra både et strukturelt og et uformelt perspektiv, hvor problemstillingen sættes i et kønsperspektiv og teorier om balancen mellem arbejdsliv og familieliv indgår også heri. I kapitel 5 gennemgås kort videnskabsteoretiske og metodiske overvejelser omkring opbygningen og gennemførelse af en survey-undersøgelse blandt

⁵ Senmodernitetens stigende dynamik resulterer i, at samfundet forandres med øget hastighed, intensitet og dybde, hvilket ifølge Giddens beror på tre hovedårsager: 1; adskillelse af tid og rum, 2; udlejring og 3; modernitetens refleksive karakter. (Giddens 1994: kap. 1)

⁶ Baumans forståelse af det nuværende samfund er som et forbrugssamfund i hvor forbrugsidentiteter skabes og bruges. I denne forbindelse gør han det klart, at han ikke finder det så afgørende om forbrugssamfundet betegnes som sen- eller post-moderne, idet disse begreber dækker over stort set det samme i den baumanske terminologi. (Bauman 2002: 41-43)

⁷ I Baumans kritisk-humanistiske-marxistiske tilgang er menneskeforståelsen, at disse ikke enten er undertrykte og determinerede eller frie og autonome, men begge dele på samme tid.

forskerne. Analysen (kap. 6) inddeles i fire hovedafsnit med først en beskrivelse af populationen og frafaldsanalyse, efterfulgt af henholdsvis det psykosociale arbejdsmiljø, arbejdsvilkårene og arbejdets betydning for identiteten. I specialets konklusion samles op på problemstillingen og de foregående temaer afrundes.

2. Arbejdets udvikling

Med dette kapitel ønsker jeg at redegøre for arbejdsbegrebet og dets betydning for individet såvel som samfundet. Ønsket med den følgende historiske beskrivelse af arbejdet er at vise en ikke entydig udvikling og sætte specialet i et bredere perspektiv samt præcisere arbejdsbegrebet inden for en klassisk sociologisk kontekst. I det efterfølgende kapitel debatteres arbejdsbegrebet i et senmoderne perspektiv, hvilket afsluttes med et fokus på arbejdets betydning for identiteten i senmoderniteten.

2.1 Skiftende forståelser af arbejdet

I århundreder har arbejdets karakter og betydning for såvel individet som samfundet været genstand for refleksion. Ifølge Jan C. Karlssons kan tekster omkring arbejdets betydning overordnet opdeles i to kategorier, der henholdsvis demonstrerer en positiv eller en negativ grundopfattelse af arbejdet (Karlsson 1986). Denne begrebsmæssige modstilling opbløder Ambjörnsson (1985) i sin metafor om arbejdets janusansigt⁸, som indfanger modstillingen i et og samme begreb, hvilket i højere grad er dækkende for specialets forståelse af arbejdet. Jeg opfatter på den ene side arbejdet som en værdifuld skabelsesproces, hvorigennem individet kan realisere og udfolde sig selv med tilfredsstillelse i arbejdet og forvalte sine evner. På den anden side kan arbejdet samtidig fremstå som en nødvendig, men menneskeligt utilfredsstillende, anstrengelse.

Umiddelbart kommer denne modstilling ikke så godt til udtryk i det danske sprog og i det hele taget inden for den germanske sprogstamme. Det danske begreb 'arbejde' kommer fra det tyske 'arbeit', som igen stammer fra det græske 'ponos' og refererer til (hårdt) arbejde, lidelse og trællevirksomhed. I det engelske sprog synes der derimod at være indbygget en større ambivalens i forståelsen af arbejdet, til trods for at begreberne 'work' og 'labour' ofte bruges som synonymmer. I deres oprindelige betydning er begrebet 'labour' beslægtet med det tyske 'arbeit' og henviser til det negative anstrengende fysiske arbejde som udføres med smerte. Derimod henviser 'work' til arbejde i dets positive betydning som en mentalt involverende 'skaben', 'virken' eller 'bestræbelse' (fra det latinske 'facere', henholdsvis græske 'ergazesthai' og 'ergon'). (Casey 1995: 26; Husen 1984: 133; Madsen 1992: 63; Ordbog 1992; Pearsall 1998)

⁸ Janus var en romersk gud. Han blev opfattet som 'dørvogter' – med ansigt både fremad og tilbage, hvormed han kunne se ind i fremtiden og tilbage i fortiden.

Set i en social og historisk kontekst kommer det tydeligt til udtryk, hvordan arbejdets betydning og karakter har ændret sig gennem tiden. Det tyder på, at det først var med antikkens filosoffer, at arbejdsbegrebet blev grundlagt i den europæiske kultur og idehistorie i form af 'ponos' (som beskrevet ovenfor) og 'poiesis', som betyder "formålsbestemt handlen og fremstillen" (Madsen 1992: 63). I antikkens Grækenland blev arbejdet primært anset som et nødvendigt onde, hvilket Allan Madsen nuancerer ved at påpege, at antikkens filosoffer svingede mellem en lovprisning og en foragt over for arbejdet (Mills 1968: 249; Madsen 1992: 63). Men når alt tages i betragtning synes der dog ikke at have været mange indikationer på, at arbejdet har været statusgivende, idet kvinderne og slaverne tog sig af arbejdet, så de græske mandlige borgere i højere grad kunne bruge tiden på mere ærefuld foretagsomhed såsom politik, kunst og krig. Det betød samtidig, at der ikke var behov for en arbejdsetik som moralsk motivationsfaktor til at udføre arbejdet – idet slaverne (incl. kvinderne) blot blev tvunget til det. (Madsen 1992: 63; Beder 2000: 11) Der var således ikke tale om 'åndeligt arbejde', da antikkens arbejdsforståelse var fysisk betonet, hvorfor arbejdet var en hindring for at tænke og handle frit. Forståelsen af arbejdet skal derfor ses i forhold til magtstrukturen, hvor overklassen skabte normerne og idealerne om en arbejdsfri tilværelse, hvilket var en af betingelserne for at være et fuldgældigt samfundsmedlem, alt imens underklassen ikke havde noget valg. (Beck 2002: 18, Graversen 1992: 18) Hvilket måske nok stadig præger forståelsen af arbejdet, ikke mindst, når forskellige arbejdsfunktioner rangdeles og mentale jobs som f.eks. forskernes ofte vurderes højere end de mere fysisk betonedede arbejdsfunktioner (Gorz 1980).

I middelalderens Europa skete der imidlertid et brud med oldtidens arbejdsforståelse, idet arbejdet ikke i samme omfang blev påtvunget den enkelte, men arbejdet oparbejdede en 'egen værdi', idet det tjente Gud og næsten. Bonden og håndværkerens arbejde blev selvstændiggjort i kontrast til antikkens slavearbejde. Opmærksomheden blev henledt på arbejdet som en materiel og selvstændig aktivitet, der vel at mærke hørte inden for et veldefineret relationsforhold til f.eks. mesteren og værkstedet. (Madsen 1992: 64) Arbejdet blev hovedsageligt udført for at opfylde de mest basale behov og etnologiske undersøgelser påviser samtidig, at arbejdsbyrden mest har koncentreret sig omkring f.eks. høstperioden og håndværksmæssige bestillingsopgaver. (Graversen 1992: 18ff)

Med reformationen og protestantismen aftegnes endnu en mærkbar ændring i opfattelsen af arbejdet. Den asketiske protestantisme understøttede en meget positiv grundforestilling omkring arbejdet. Max Weber var en af de tidligste sociologer til at sætte fokus på bindeledene mellem protestantismen, arbejdet og kapitalismen, samtidig med at han videreførte den klassiske sociologiske antagelse om, at mennesket og samfundet skabes gennem arbejdet. Kapitalismen var

præget af en rationel organisering af arbejdet, hvor kapitalbesidderen reelt frit kunne købe den arbejdskraft, som han ønskede og som arbejderen formelt set frit kunne sælge. Disse grupper indbyrdes relationer bestemtes af markedsbetingelser som alle havde at rette sig ind efter, da f.eks. fabrikanten ellers bliver elimineret og arbejderen arbejdsløs. (Weber 1995: x, 9-10, 30-31) Ifølge Weber (1995) var det særligt gældende for den protestantiske etik, at den sigtede på et arbejdsliv, hvor øjeblikkelige behov udsættes til ære for Gud. Den arbejdsetik, mente Weber, virkede genererende for den kapitalistiske ånd, hvor netop behovsudskydelsen stod centralt i forhold til bestræbelserne på at skabe profit og dermed akkumulere kapitalen. I længden havde kapitalismen dog ikke brug for, at arbejdet skete til ære for Gud, hvormed målestokken og arbejdets omdrejningspunkt i stigende grad blev kapitalvolumen og øvrige statussymboler knyttet til arbejdet. Weber beskriver hvordan det moderne samfund blev opbygget i den kristne askeses ånd, og i denne opbyggelsesproces gik de materielle goder hen og fik stigende betydning, og til sidst en så ufravigelig karakter overfor menneskene, at ånden måske undveg fra jernburet. Burets fremtidige beboelse kendes dog ikke, hvormed Weber således åbnede buret på klem for, at 'livsverdenen' kan banke 'systemet' på plads (Habermas 1996). (Weber 1995: 120-122) Det er interessant, at netop denne rationalistiske kapitalisme i dag har bredt sig til det meste af verden i form af globaliseringen som et andet globalt jernbur. Det var ganske kendetegnende for Weber, at han i kontrast til de fleste marxister ikke havde nogen rationalistisk foragt for religionen, da han så religionen som en institution, der udtrykte menneskets søgning efter mening. Altså en meningsopbyggende funktion, der både kunne legitimere materielle interesser og magtinteresser. (Weber 1994: XXIII) Da religion skaber fællesskaber som satte moralske og etiske principper for livsførelsen, skabte religionen en stabil fælles attitude, til gavn for arbejdsindsatsen og staten.

Hårdt fysisk arbejde blev således positivt ladet og "because a person's fate was predetermined, work was a way of demonstrating to others that s/he was one of the chosen" (Beder 2000: 34). Gennem arbejdet markeredes tilhørsforholdet til Gud og resultatet af det hårde arbejde blev derfor et tegn på Guds velsignelse af mennesket. Arbejdet blev således et fundament for menneskets karakter og mening i livet. Charles Wright Mills beskriver, hvordan

"Det var Guds vilje, at alle mennesker skulle arbejde, men det er ikke Guds vilje, at mennesket selv skal begære frugterne af eget arbejde – de må reinvesteres for at muliggøre og anspore endnu mere arbejde (...) utrætteligt arbejde, baseret på religiøs overbevisning, vil kunne sone synden og lede til det gode liv i fromhed." (Mills 1968: 250).

Arbejdet blev således tilført en moralsk og etisk dimension, hvormed ideen om, at arbejdet ikke blot var et middel til at skaffe til livets opretholdelse blev indført. Arbejdet har altså ikke blot til formål at skabe en øjeblikkelig nydelse, men tjente også til en 'fremtidssikring' ved reinvestering af

profitten, hvormed menneskets umiddelbare behov blev udsat eller begrænset. Arbejdet fik samtidig en betydning i sig selv ved at tjene som samlingspunkt for en moralsk opbyggende karriere og som et spejl på menneskets karakter. Igennem arbejdet kunne man opnå social anerkendelse og vise, hvem man var som person (Beder 2000: 9-10), hvilket på mange måder stadig er gældende jf. afsnit 3.3.2 om anerkendelse. Men det er vigtigt at se denne ændring i opfattelsen af arbejdet i relation til den økonomiske samfundsorden. Den spirende industrialisering krævede f.eks. en stigende udnyttelse af den ledige arbejdskraft. (Graversen 1992: 19)

Netop overgangen fra det traditionelle til det moderne samfund blev i følge Giddens (1996: 27ff) markeret ved en omfattende udlejring, hvor bl.a. arbejdet blev flyttet fra familiens rammer og ind på fabrikkerne, hvormed lønarbejdet opstod⁹. Denne overgang indebar blandt andet en væsentlig ændring i arbejdets betydning for arbejderne. Flere sociologer har i den forbindelse beskrevet sammenhængen mellem arbejdetikken¹⁰ og disciplinen¹¹, hvormed arbejdetikken blev udnyttet til at skabe et større engagement og interesse i at arbejde.

”Det religiøst motiverede menneske bærer rundt på en alt for tung byrde i kraft af den betydning han [Weber] har tillagt arbejdet. Disciplin er (...) en selvafstraffelse, og sådan virker den unægtelig også i denne fremstilling af arbejdsmoderen” (Sennett 1999: 117)

Til trods for at meget af arbejdet muligvis ikke var meningsfuldt i sig selv, bar det frugt af en ydre betydning knyttet til arbejdet. Arbejdet blev således et middel til at nå målet om større respekt i andres og ikke mindst Guds øjne. Bauman påpeger i denne forbindelse, at;

”Selv om manuelt arbejde af mange blev betragtet som en nødvendig, en byrdefuld tvang’ blev det også ’anset for at være en prisværdig aktivitet’ på grund af den ære og rigdom, det kunne tilføre nationen – og ikke mindst på grund af den højnelse af moralen, det kunne bibringe arbejderne selv.” (Bauman 2002: 31)

På den måde slørede arbejdetikken i en vis forstand forskellene i status knyttet til forskellige typer arbejde i kraft af, at den i princippet blot prissætter den veludførte pligt. Det særlige ved arbejdetikkens indbyggede pligtopfyldelse er ifølge Bauman, at den;

”...har sin egen indre, tidsbestemte logik, og dermed strukturerer den tiden, giver den en retning og giver begreber som ’gradvis akkumulation’ og ’udskudt behovsopfyldelse’ mening.” (Bauman 2002: 53)

⁹ Lønarbejdet opstod i 1700-tallets England og har i gennem flere århundreder været den dominerende arbejdsform i de vestlige samfund. (Roed-Thorsen 1982: 14-15)

¹⁰ ”Arbejdetikkens korstog var i enhver henseende en kamp om kontrol og underkastelse. Det var en magtkamp på enhver måde, en kamp for at tvinge den arbejdende befolkning til i arbejdets hellige navn at acceptere et liv, der hverken var særlig ædelt eller svarede til dens egen standard for moralsk anstændighed” (Bauman 2002: 19).

¹¹ ”Under dække af arbejdetikken dyrkede man disciplinens etik.” (Bauman 2002: 18)

Denne ændring fra en negativ til positiv værdiladning, mener Beck, markerer opkomsten af det moderne samfund, hvor arbejdet ikke længere ekskluderer individet fra samfundet, men tværtimod næsten udgør den eneste værdi- og integrationskerne (Beck 2002: 19).

Den protestantiske etik gjorde det således muligt for individet at tilkæmpe sig social status gennem arbejdet. Hvorved denne status, som egentligt var møntet på Gud, til sidst blev et mål i sig selv.

Kapitalismen kappede således båndene til religionen og frem for at tilfredsstille Gud blev omdrejningspunktet i stedet en kamp om social status og prestige¹² ved socialt at differentiere sig gennem tilegnelsen af forskellige kapitalformer (jf. kap. 4.3) og ikke mindst øge kapitalens volumen.

2.2 Arbejdet i det moderne samfund

Det kapitalistiske lønarbejde opstod i 1700-tallets England og har igennem århundreder været den dominerende arbejdsform i de vestlige moderne samfund. Industrialiseringen hævdede produktiviteten drastisk, bl.a. ved hjælp af en funktionsspecialisering. Dette havde den u hensigtsmæssige konsekvens for det enkelte individ, at dets behov og arbejdet blev mere og mere adskilt i form af en fremmedgørelse. Til stadighed var arbejdet 'Janus'-præget, idet arbejdet også var en frigørende handleform, hvormed individet trodser de instinktive aktiviteter. Potentielt set eksisterede det lystbetonede arbejde stadig i en række sammenhænge, men det generelle billede viste, at arbejdets betydning i første omgang blev flyttet fra arbejdet som sådan og til lønnen. (Roed-Thorsen 1982: 14-15, 20; Gorz 1994: 63)

I den første halvdel af det 20. århundrede blev arbejdstilgangen i høj grad præget af arbejdsorganisatoriske metoder såsom Scientific Management, der bl.a. kom til udtryk ved Frederick W. Taylor's (1856-1915) teori om menneskets forhold til arbejdet. Et grundlæggende træk i disse teorier var en mistro til arbejderne, centralisering, standardisering, rutinisering, funktionsopdeling og mere kontrol for at effektivisere arbejdskraften og dermed øge produktionen. (Bakka og Fivelsdal 2002: 23-30; Keldorff 1998: 163, 169; Roed-Thorsen 1982: 15) Funktionsopdelingen beskrev Taylor allerede i 1911 på følgende måde:

"Til det grove arbejde udvælges mænd, der er så dumme og flegmatiske, at de snarere ligner oxen i deres mentale 'make-up', end nogen anden type. Den mentalt kvikke og intelligente er netop af denne grund fuldstændig

¹² "Appeller om arbejdets forældende karakter gik i sig selv undervejs. Nu var det lønforskellene – ikke de ægte eller formodede dyder eller laster, der knyttede sig til henholdsvis et oprigtigt engagement i eller en lunken holdning til arbejdet – der blev målestokken for arbejdernes prestige og sociale rang." (Bauman 2002: 39)

uegnet til den kedsommelige monotoni i den slags arbejde”. (Keldorff 1998: 163)

Denne meget specifikke funktionsopdeling medførte en stigende følelse af fremmedgørelse og udnyttelse for arbejderne, hvilket ikke var motiverende for arbejdet, hvorved lønnen ikke ligefrem fremstod mindre centralt i rækken af arbejdsincitament. (Marx 1962: 15-18; Keldorff 1998: 163; Roed-Thorsen 1982: 15-16)

I tiden fra 2. verdenskrig og frem opstod en række arbejdspsykologiske skoler¹³, herunder bl.a. Human Relations og siden Human Ressources som fulgte op på nogle af problemerne ved Scientific Management. Problemerne ved disse tilgange var ligeledes mange, men de væsentligste var i den førstnævnte mangel på mening og socialitet i arbejdet og i sidstnævnte mangel på fleksibilitet, mobilitet i jobfunktionerne og muligheder for at stimulere den enkelte til et større engagement. Disse problemer blev i hovedtræk løst ved hjælp af selvstyrende grupper, øget ansvar og kompetencetildeling, jobberigelse og jobrotation. Motivationsfaktorerne bag disse 'løsninger' bestod primært i skabelsen af gruppepres gennem fællesskabsfølelse på arbejdspladsen og mere selvstændighed i form af øget ansvar og krav til den enkeltes evner og kompetencer, hvilket gav status til den enkelte medarbejder. (Keldorff 1998: 169)

Endvidere skete der i denne periode en mindre revolution på det danske arbejdsmarked, idet kvinderne kom ud på arbejdsmarkedet og uddannelsesniveaut steg ganske betragteligt for både mænd og kvinder (Bonke 1997: kap. 6). Denne udvikling med kvinder på arbejdsmarkedet, højnelse af uddannelsesniveaut, set i sammenhæng med problemerne i de indledningsvis nævnte arbejdspsykologiske skoler, anser jeg for at have haft en hel afgørende betydning for, at der i Danmark fra slutningen af 1980'erne og op gennem 1990'erne fremkom en arbejdsmiljøorienteret tilgang, som blev benævnt 'det udviklende arbejde'. Med den generelle arbejds- og samfundsudvikling påbegyndtes i disse årtier en ændring af arbejdets generelle fokus fra løn og levestandard til livsstil i form af værdier og livskvalitet (Rohlin 1998: 4, 56-57). Det udviklende arbejde (DUA) var i begyndelsen et samarbejdsprojekt mellem forskere og fagbevægelsen (LO), som prøvede at kombinere udviklingen af konkurrencedygtige virksomheder med en udvikling af et attraktivt og 'sundt' arbejde for medarbejderen. Indflydelse, demokratisering, humanisering, et godt arbejdsmiljø og -liv, uddannelsesinitiativ og ikke mindst virksomhedernes behov for fleksibilitet var hovedingredienserne i det udviklende arbejde, hvilket kan betegnes som en del af 'den skandinaviske model', hvor et konsensusføgende samarbejde præger forholdet mellem arbejdsmarkedsparterne. (Bottrup 2001: 19-20) Paradoksalt nok var det i selv samme periode, at

¹³ Fra denne periode kan der nævnes flere andre skoler f.eks. den sociotekniske skole fra 1950'erne, den skandinaviske samarbejdsmodel, som det udviklende arbejde har rødder i.

forskerne mistede en væsentlig del af deres medarbejderindflydelse og selvbestemmelse ved de danske universiteter jf. kapitel 3.

Internationalt var flere tilsvarende strømninger, ofte samlet under betegnelsen den lærende organisation. Organisationsteoretikeren Peter Senge (1999) stod for en sammenkædning af elementer som læring, teams, netværk osv. til én teori om den lærende organisation. Denne teori består grundlæggende af en vision om at erkende og udnytte læring som en fundamental og kontinuerlig bestanddel i alle organisationer. Visionen handler om at gøre organisationer forandrings-, dynamisk- og udviklingsorienterede, og derved frigøre og nyttiggøre den enkelte medarbejders viden og arbejdskapacitet på alle niveauer af organisationen. En af Senges fem discipliner omhandler netop det at skabe en fælles vision,¹⁴ ”som mange mennesker virkelig føler sig forpligtigede på, fordi den reflekterer deres egen personlige vision” (Senge 1999: 183). For at kunne mestre denne disciplin er det meget vigtigt at være bevidst om, at visioner ikke kommer oppefra i organisationen, idet ”Min vision er ikke vigtig for dig. Den eneste vision, der kan motivere dig, det er din egen” (Senge 1999: 187). Filosofien bag disse visioner tager udgangspunkt i, at mennesker kan lide at lære og udvikle sig samt ønsket om selvrealisering gennem arbejdet (Bottrup 2001: 99). I forhold til forskernes arbejdssituation er en kritik af filosofien måske lidt malplaceret, men dog værd at være opmærksom på. Interessant er det endvidere med hensyn til, om forskerne oplever en fælles vision i arbejdet, og om de oplever at ledernes opgave i højere grad er at motivere og inspirere end at kontrollere¹⁵ medarbejderne.

Forskning, læring og udvikling opfattes pr. definition som noget godt og nødvendigt for individet og samfundet. Men såfremt der ikke stilles spørgsmålstejn ved, hvad der læres og hvorfor det læres, kan der ligefrem tales om læring, som noget målrationelt alle stræber efter. Læring får dermed karakter af et nyt moderne jernbur i Webersk forstand, som man ikke kan undslippe fra. Forskning, læring og uddannelse er blevet en universalløsning på alle problemer, altså et indiskutabelt mål i sig selv. ”Uddannelse er svaret, men hvad er spørgsmålet?” (Bottrup 2001: 12-13, 128) Forskning og læring kan således på den ene side ses som en kilde til øget selvbestemmelse over eget liv, og på den anden side ses som et nyt rationaliseringsprincip. Det er ikke overraskende, at (sen-)moderne ledelsesmetoder primært har til hensigt at skabe bedre konkurrencedygtige, strategiske, udviklingskompetente og effektive organisationer, da disse er ledelseskoncepter. At dette kan kombineres med mere frihed for og udvikling af medarbejderne er en klar gevinst. Men det er utopisk at tro, at det først og fremmest er medarbejdernes behov, der er fokus på. Denne prioritering

¹⁴ De resterende discipliner er systemtænkning (at se i helheder), personel mastery (personlig udvikling, tilpasning og læring), mentale modeller (åbenhed og skelnen mellem ’sandheder’ og fordomme) og teamlæring (en kollektiv disciplin, hvor det kommer an på, ’hvordan man spiller sammen’). (Senge 1999)

¹⁵ Kontrollen forsvinder dog næppe, men overlades til individerne og arbejdskollektivet (Casey 1995 og Sennett 1999).

er absolut ikke overraskende i et kapitalistisk samfund, men derimod vigtig at være opmærksom på, når organisationsforandringer præsenteres, som garant for medarbejdernes ønsker og behov i arbejdet og for medarbejderindflydelse på udviklingstiltag. (Debel-Hansen 2002: kap. 3; Bottrup 2001: 24, 126) Der indgår således ikke en garanti for demokrati eller for at blive imødekommet, ej heller for forskerne. Og jeg vil lade det være et åbent spørgsmål om, hvorvidt dette ville være hensigtsmæssigt i forhold til den fremtidige udvikling. Ifølge Bottrup (2001: 127) viser arbejdslivsforskningen, at det ofte ender med medarbejderdeltagelse på et så fremskredent tidspunkt i processen, at de overordnede rammer og mål allerede er fastlagte. På denne baggrund findes det relevant at undersøge, hvorvidt forskerne har indflydelse på de overordnede arbejdsrammer som f.eks. fastlæggelsen af deadlines.

Men lige så lidt som komplekse samfundssystemer igen kan omdannes og få karakter af livsverden, lige så lidt kan det arbejde, der kræves af komplekse kapitalistiske systemer, fuldstændig omdannes til en overskuelig livsverdensaktivitet hvor forskerne selv styrer hele arbejdsprocessen. Denne ovenstående udvikling har præget den sociologiske diskussion af arbejdet siden 1970'erne og er det essentielle i den kulturelle, økonomiske og teknologiske transformationsproces af arbejdet. (Gorz 1994: 71-72)

I forbindelse med selvrealiseringen og konstruktionen af det unikke selvidentitetsprojekt igennem arbejdet er det vigtigt med et fælles ædelt mål, da medarbejderne ellers realiserer sig selv i andre sammenhænge og derved bliver mindre værdifulde medarbejdere (Debel-Hansen 2002: 21). Med denne form for selvrealisering lægger Senge op til en ny form for kontrol, nemlig den 'usynlige'¹⁶ selvkontrol af de fælles projekter. Eksempler på denne form for selvkontrol har Catherine Casey studeret og hun beskriver denne indre justits i teamet på følgende måde:

"A culture of discipline is established and the employees police themselves" (Casey 1995: 123)

Denne form for kontrol lyder ikke umiddelbart særlig attraktiv. Spørgsmålet er så blot: Får medarbejderne det bedre af dette, når de begynder at overvåge sig selv? At danskerne i væsentlig og stigende grad prioriterer mere ansvar (påvist i værdiundersøgelsen, Christensen 2002: 124), er ikke ensbetydende med, at de ønsker disse nye kontrolformer. Medarbejderne 'udnyttes' således til at overvåge sig selv og hinanden konstant, hvilket for forskernes vedkommende kommer til udtryk ved at de løbende vurderer og anerkender hinandens resultater, men hvordan oplever forskerne denne vurdering og anerkendelse?

Medarbejderdeltagelsen forventes at blive en naturlig følge af disse åbne samværsformer, og der er næppe tvivl om, at dette kan virke befordrende for samarbejdet i en organisation eller på et

¹⁶ I modsætning til Taylors synlige kontrol, hvor arbejdsledere overvågede arbejderne.

universitet. Der er dog det problem, at dels er deltagelsen ikke en rettighed og dels er der som regel grænser for, hvor langt denne uformelle indflydelse rækker. Dette indebærer en risiko for, at det overvejende bliver de 'stærke' velformulerede og udadvendte medarbejdere, der umiddelbart er i stand til at tackle kommunikationen med ledelsen vedrørende personlige udviklingsbehov og ønsker, mens de 'svagere' medarbejdere passer deres arbejde (som altid) og glemmes. (Bottrup 2001: 221-222) I sådanne tilfælde er det ganske forståeligt, at arbejdet bliver et 'nødvendigt onde' som lønarbejdet. I forlængelse af dette kan der ligeledes drages en parallel til, at det var de højtuddannede - herunder forskerne - med indflydelse på arbejdet, der var mest tilfredse og værdsatte ifølge den danske værdiundersøgelse. (Christensen 2002: 122)

Omkostningerne ved at arbejde i frie netværk kunne f.eks. være en øget arbejdstid, intensivering af arbejdet, øget stress og en generel forværring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø (Bottrup 2001: 124, 135-136). I forhold til det psykiske arbejdsmiljø vil jeg fremhæve Csonkas undersøgelse, der viste, at den psykiske belastning er højere ved fleksibelt arbejde, men til gengæld er det psykiske velbefindende væsentligt bedre (Csonka 1999: 10).

Forskning, udvikling og læring er umiddelbart ord med meget positive konnotationer i samfundsdebatten. Men med forskningsperspektivet for øje, har det måske en tendens til at blive mere instrumentel, hvor der tænkes på forskningens og universitetets behov frem for medarbejderens behov. Senge påpeger i sin teoretiske redegørelse, at alle mennesker grundlæggende er lystfyldte og læring er "vores natur (...) og vi elsker det" (Senge 1999: 14). Men er alle former for læring og udvikling entydigt godt? Hvad nu hvis nye arbejdsprojekter fører til en øget kontrol eller nye kontrolformer, hårdere arbejde og mere ansvar uden nogen form for kompensation? Og har forskerne i væsentlig omfang indflydelse på deres arbejdsopgaver, herunder administration, undervisnings- og forskningsemnerne?

En yderligere udfordring som kendetegner det fleksible arbejdsmarked er at konflikter på arbejdspladsen i stigende grad gøres til individets problem, da fagfællesskaberne og solidariteten i arbejdsfællesskaberne er blevet erstattet med en virksomhedssolidaritet, hvor 'alle spiller på samme hold' (Østergaard (2002: 144). Denne virksomhedssolidaritet kan i tilfælde af (interne) konflikter komme på en hård prøve og problemerne bliver således knyttet til den enkelte forsker.

I forskernes arbejde er det ikke kun kroppen, der er brug for i arbejdslivet, da arbejdet i stor udstrækning er blevet et instrument til personlig udvikling og anerkendelse. Der bliver i højere grad tale om, at både kroppen, hovedet og hjertet, altså selvet, bliver stillet til rådighed for arbejdsgiveren. Senge lægger i høj grad op til denne 'kolonisering af selvet', hvor individet skaber og placerer sin identitet i arbejdet. (Debel-Hansen 2002: 25-27, 37) Den tyske sociolog Jürgen

Habermas (f. 1929), beskriver netop denne kolonisering på et generelt samfundsteoretisk plan, som systemets kolonisering af livsverdenen. I forbindelse med denne kolonisering beskriver Habermas, hvordan livsverdenens rationalisering stiger og snarere antager karakter af at være et subsystem end en parallel til systemet, der samtidig stiger i kompleksiteten. Denne udvikling vækker stor bekymring hos Habermas, da den bl.a. kan medføre fravær af social solidaritet og personlige identitetskriser, ensomhed, stress mv. (Habermas 1996: 326-327; Andersen 1996: 361-362) Set i forhold til forskernes arbejde, kan dette komme til udtryk ved at systemet i form af arbejdet, koloniserer livsverdenen og dermed selvet. Umiddelbart kan dette lægge op til en række nye og ukendte disciplineringsformer af måske væsentlig mindre humanistisk karakter end den form, der prægede det tayloristisk organiserede arbejde. Svaret på hvordan forskernes arbejdsbetingelser påvirker arbejdsforholdene er således langt fra entydige, men under alle omstændigheder sker forbedringerne ikke af sig selv.

Er den samfundsmæssige satsning på forskning, læring og udvikling således blot en forholdsvis ny måde at udnytte medarbejdere på? En måde hvorpå medarbejderne tror på en selvrealisering igennem deres arbejde og fælles visioner, altså en form for 'folkets opium' i Marxistisk forstand. Satsningen på forskning og læring kommer således til at stå med flere ansigter, ligesom den romerske gud Janus:

”Et ansigt og perspektiv der peger i retning af bedre og mere demokratiske arbejds- og livsvilkår og et andet ansigt, hvor læring får karakter af 'social teknologi' (Foucault 1978), et beherskelsessystem der bærer elementet af tvang, nedslidning og måske sågar personlighedsnedbrydning med sig” (Bottrup 2001: 12-13).

Det er med baggrund i ovenstående interessant at se, hvordan det menneskelige arbejde vil udvikle sig i det senmoderne samfund. Hvilke muligheder ligger der i samarbejdsudviklingen, teknologien og de sociale forandringer, som disse ændringer vil medføre, for at skabe en (endnu) bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv? Spørgsmålet, om hvordan mennesker påvirkes af ovennævnte udvikling og sammenhæng i fremtiden, kan med stor relevans omskrives til et spørgsmål om frihed til at arbejde og forbruge eller frihed fra arbejdet, jf. Isaiah Berlins (1959) sondring mellem det positive frihedsbegreb med mange åbne muligheder og der negative frihedsbegreb som begrænser individets udfoldelse.

3. Debatten om arbejdets betydning i det senmoderne samfund

I det følgende kapitel vil jeg koncentrere mig om at beskrive, hvordan arbejdet og arbejdslivet i det senmoderne samfund fremstår. Kapitlet giver et teoretisk bud på arbejdet og arbejdslivets transformation samt form i dag med inspiration primært fra André Gorz, Zygmunt Bauman og Oskar Negt og suppleret af bl.a. Ulrich Beck sættes der tillige fokus på det nye arbejdslivs negative konsekvenser. Jævnfør problemstillingen er der desuden et særligt fokus på de identitetsmæssige konsekvenser og derfor inddrages Anthony Giddens, Erik Eriksson og Martin Baethge også i diskussionen. I kapitel 4 om forskernes arbejdsvilkår inddrages desuden Arlie Hochschild, som har et særlig blik for konflikten mellem familie og arbejdsliv. Til trods for de tidligere og indledningsvist nævnte meget positive klingende karakteristika af det senmoderne arbejdsliv, såsom fleksibilitet, projekt- og netværksorientering, selvrealisering, frisættelse, individualisering osv., så påpeger flere af disse teoretikere, at mennesket ofte ikke bliver friere gennem arbejdet, snarere tværtimod. Mennesket tvinges af sofistikerede mekanismer ind i nye former for udnyttelse og ”selvvalgt slaveri for ikke at miste det sociale fodfæste og havne i marginalisering” (Hviid Jacobsen og Tonboe 2004: 19).

Teoretikere som Gorz, Beck, Bauman og Sennett peger umiddelbart på, at individet får ”frihed til at arbejde” i deres hovedsagelige makro sociologiske tilgange i forståelsen af samfundsforandringerne og det nye arbejdsliv i senmoderniteten – i hvert fald for de velstillede, som har friheden til at arbejde og forbruge som deres privilegium, mens de mindre privilegerede uden arbejde er låst fast i friheden fra arbejdet og forbruget. Deres teorier kommer med eksempler på, hvordan udviklingen påvirker individet indenfor det private arbejdsmarked, hvormed deres teorier fremstår med en umiddelbar svaghed i forhold til problemstillingen, som afspejler en offentlig/statslig kontekst som universitetsforskernes. Men udviklingen, omstillingsprocesserne og uvisheden fra det private arbejdsmarked mener jeg netop også breder sig i den offentlige sektor. Et godt eksempel på disse omstillingsprocessers udbredelse til universitetsverdenen, er den nye universitetsreform, hvormed universiteterne i Danmark i højere grad skal ledes som en privat og uafhængig virksomhed med en effektiv bestyrelse. Undersøgelser har netop vist, at det private og det offentlige arbejdsmarked i høj grad ligner hinanden. (Santesson 1999: 20-21) Endvidere tager teoretikerne udgangspunkt i bl.a. en amerikansk, engelsk og tysk kontekst, hvorfor deres konklusioner ikke uden videre kan overføres til danske forhold. Den ændrer dog ikke ved deres relevans i forhold til den danske kontekst, hvor konkrete forhold og betegnelser naturligvis er forskellige i kraft af en velfærdsmodel og et arbejdsmarked, der i væsentlig højere grad er reguleret gennem overenskomster, lovgivning osv. Tendensen i udviklingen på arbejdsmarkedet er dog den samme internationalt, og som Hochschild

bemærker, frygter hun at påvirkningen fra USA til Danmark også i fremtiden ikke vil være helt uvæsentlig (Hochschild 2004: 109; Tonboe 2004: 45).

Endelig undres jeg over, at teoretikerne ikke umiddelbart skelner mellem, hvordan samfundsudviklingen og dermed forandringerne på arbejdsmarkedet påvirker henholdsvis mænd og kvinder. Kønsperspektivet vender jeg tilbage til i analyserne, da dette perspektiv i forhold til DJØF's konklusioner og Hochschilds analyser fremstår centralt, og blot fordi det ikke ved de andre teoretikere står centralt, betyder det ikke, at det ikke kan have en signifikant betydning i praksis.

Til trods for denne kritik finder jeg teoretikerne meget relevante, da de netop har beskæftiget sig med samfundets forandringer samt forandringernes indvirkning på de forskellige specifikke sfærer af samfundslivet, herunder særligt identiteten, arbejdslivet og udnyttelsen af tid.

Arbejdsbegrebets dobbelthed er som tidligere beskrevet langt fra noget nyt, men det er stadig interessant at betragte, hvordan arbejdet tidligere blev anset som samfundets egentlige værdi og udviklingsskabende element. Således blev retten til at eksistere sat lig med retten til at arbejde og eje (ejendomsretten). Menneskets eksistens blev dermed knyttet uadskilleligt sammen med arbejdet og ejendomsretten, hvori arbejdet som det eneste element udgjorde det værdiskabende. (Madsen 1992: 66-67; Petersen 2002: 5-6) Den klassiske sociologiske antagelse, at mennesket og samfundet skabes gennem arbejdet (jf. kap 2.1), er således værd at have i mente, når jeg i det følgende prøver at indfange arbejdets betydning i det senmoderne samfund.

3.1 En senmoderne arbejdsforståelse

I det følgende afsnit vil jeg præcisere og afgrænse arbejdsbegrebet i en sociologisk kontekst, med inspiration primært fra den marxistisk inspirerede samfundsforsker André Gorz. Han har igennem mange år bidraget til en spændende diskussion af arbejdsbegrebet og arbejdets betydning¹⁷.

Indledningsvis finder jeg det relevant at påpege, at begrebet arbejde har forskellig betydning afhængig af, om det ansues fra et mikro eller makro perspektiv. Makro perspektivet dækker over arbejdets betydning for samfundet med dets funktion i det økonomiske, kulturelle og sociale liv. I mikro perspektivet kommer derimod arbejdets subjektive, psykologiske og identitetskonstituerende betydning for individet til udtryk. (Nielsen 1994; Petersen 2002: 8; Graversen 1992: 24) Begge perspektiver vil blive belyst i de følgende afsnit og kapitler, dog jf. problemstillingen med et særligt

¹⁷ "Reclaiming work – Beyond the Wage-Based Society" er et af André Gorz' (1999) seneste og måske nok mest interessante bidrag til arbejds sociologien. I denne bog gør han op med flere af sine tidligere 'standpunkter' og ser nærmere på de nye muligheder, som byder sig efter det arbejdsbaserede samfund. Endvidere uddyber Gorz sin forståelse af arbejdsbegrebet i artiklen "Arbejdsbegrebet er ikke hvad det har været" (Gorz 1994). Endelig har jeg bl.a. også fundet inspiration i artiklen om "Naturvidenskabens klassekarakter og 'de videnskabelige arbejderes' klassetilhørsforhold" (Gorz 1980). I denne artikel beskrives ikke blot naturvidenskaben, men hele videnskabens og forskernes arbejdsdeling, samt klassetilhørsforhold i det kapitalistiske samfund med eksempler fra naturvidenskaben.

fokus først på identitetsdannelsesprocesserne samt de identitetsmæssige konsekvenser og dernæst konkret på forskernes arbejdsituation. Macroperspektiverne bliver således primært belyst på teoretisk vis og via inddragelse af andre kilder og ikke via den gennemførte survey.

Blandt kritiske samfundsforskere som Oskar Negt og André Gorz er det en udbredt antagelse, at tidligere tiders løn-arbejdsbegreb har mistet sin gyldighed og betydning i senmoderniteten. Arbejdsbegrebet mister sin betydning, idet individet i dag i stigende grad distancerer sig fra både udførelsen af arbejdet og resultatet, om end jeg antager, at selvforsørgelsen stadig har afgørende betydning. Negt forklarer distancering til arbejdet med, at ”den kritiske vurdering af, om det man laver nu også virkelig er menneskeværdigt eller ej, (...) er trængt ind i bevidstheden hos brede dele af befolkningen”. Hvortil Gorz tilføjer, at arbejdet ikke længere er et udtryk for individets ”egen genstandsmæssige virkeliggørelse” forstået som ’eget-arbejde’ i betydningen poiesis. ”Men det er netop denne arbejdsaktivitet, der ikke eller ikke helt er ens egen, der idag har status af ’arbejde’”. Arbejde er altså noget andet end eget-arbejde og selvvirksomhed. Derfor kan eget-arbejde og selvvirksomhed ”ikke længere betragtes som differentierede videreudviklinger af arbejdet”. (Gorz 1994: 71; Negt 1994: 52) Arbejdsbegrebet dækker således ikke længere over det normative meningsgivende orienteringspunkt, hvilket derimod eget-arbejde og selvvirksomhed gør. Arbejdet bør altså vurderes kritisk i forhold til, om det reelt tillader en selvvirkeliggørelse og selvrealisering af individets eget liv og omverdenen for dette liv, dvs. hele samfundet.

Nyere organisationsformer som bl.a. den lærende organisation (jf. kap. 2.1) er et udtryk for denne udvikling, hvor arbejdet, arbejdsbetingelserne, teknologien og målet med arbejdet i stigende grad humaniseres og bliver individuelt præget. Denne udvikling kan dog på ingen måde føre til en genskabelse af håndværket (egen aktivitet og selvvirksomhed), og dermed ej heller som Negt udtrykker, at det vil føre til ”menneskets udformning af sin egen genstandsverden”. (Jf. Negt i Gorz 1994: 66, 73) Det er disse forhold ved den materielle og kulturelle transformation af ’arbejdet’ som gør, at individets ’eget-arbejde’ og ’selvvirksomhed’ ikke reelt bør betragtes som arbejde (Gorz 1994: 73-74).

3.1.1 Arbejde – en arbejdsdefinition

For bedre at kunne forstå og arbejde med arbejdsbegrebet i dag har jeg fundet inspiration hos arbejdspsykologen Gert Graversen (1992), som har skabt en analytisk niveaudelt definition af de aktiviteter, der kan karakteriseres som arbejde. Det første grundlæggende niveau (1) afspejler en ”bevidst og villet fysisk og psykisk aktivitet”. Dette niveau udelukker således kun ubevidste og uvilkaarlige reaktioner og aktiviteter fra at være arbejde. De følgende tre niveauer indskrænker herefter denne definition og hinanden, hvormed niveau 2 defineres som en ”målrettet,

udbytteorienteret aktivitet”, som f.eks. at tage en uddannelse, hvormed aktiviteten har et regulært formål. Det tredje niveau (3) definerer og indskrænker arbejdet til at være en ”principiel økonomisk aktivitet”. Det fjerde og sidste niveau (4) definerer arbejdet som en ”faktisk økonomisk aktivitet”, som udfoldes som en bevidst fysisk og psykisk aktivitet, der har det økonomiske udbytte for øje. (Graversen 1992: 26-27)

Det fjerde niveau er umiddelbart i overensstemmelse med Gorz’s definition af ’arbejde’ i senmoderniteten. Senmodernitetens arbejdsbegreb betegnes herefter som betalingsarbejdet. Jeg vil således i lighed med Gorz afgrænse betalingsarbejde til at være aktiviteter, der kan betegnes og anerkendes som en væsentlig del af samfundets nødvendige og nyttige totalarbejde. Hvormed forskning fortsat betragtes som et arbejde. Herforuden finder jeg, at betalingsarbejdet tilskrives en særlig status som en social aktivitet, der kan handles med på samfundsbasis, og som har en væsentlig samfundsmæssig betydning i form af reproduktionen af samfundet og brugsværdi for andre, hvormed det udførte betalingsarbejde og dermed arbejderen kan nyde samfundsmæssig anerkendelse. Desuden må arbejdets egennytte ikke væsentlig overstige brugsværdien af arbejdet for andre. (Gorz 1999: 3; Gorz 1994: 63-64, 73-74)

Det senmoderne¹⁸ samfunds betalingsarbejdsbegreb sikrer endvidere, at mennesket kan overleve samtidig med, at det imødekommer individets emancipatoriske livsverdensorienterede krav om så vidt muligt at blive befriet fra (det reelt eksisterende) arbejde og opnå størst mulig selvbestemmelse i arbejdet.

”Man må tage udgangspunkt i det, som arbejdet er og betyder idag, og omforme og reducere det, samtidig med at man udbygger de samfundsmæssige og private frirum for selvvirksomhed, selvforsørgelse, selvmødeliggørelse.” (Gorz 1994: 79)

Arbejdsbegrebet for dette speciale er således det betalte arbejde i den forstand, at nok kan forskere have et ’kald’ til arbejdet, men løn og andre faktorer må formodes at have væsentlig betydning. Det er endvidere værd at bemærke, at særligt i forhold til forskerne (åndsarbejderne) er det måske stadig muligt, at arbejdsopgaverne og arbejdsprocesserne giver mulighed for selvvirksomhed (Gorz 1994: 68), hvormed frigørelsen måske ikke er så altafgørende. I forlængelse af dette ønsker jeg at undersøge forskernes forhold til deres arbejde, idet det forventes at forskernes motivation til arbejdet er flertydig med fokus på bl.a. både løn, anerkendelse og selvrealisering.

Arbejdets betydning rummer således selv den dag i dag genklang af de forskellige tidsepokers opfattelse af arbejdet. Arbejdets identitetsrelevans vendes der tilbage til, men først ønsker jeg at få klarlagt arbejdets samfundsmæssige betydning og funktion i det senmoderne samfund.

¹⁸ Gorz bruger dog betegnelsen post-industriel (Gorz 1994: 79)

3.2 Arbejdet i samfundsmæssigt perspektiv

I det følgende vil jeg diskutere nogle samfundsmæssige perspektiver af arbejdet med inspiration fra André Gorz' forfatterskab, hvilket ikke skal stå alene, men derimod diskuteres med inddragelse af Zygmunt Bauman¹⁹ og flere andre teoretikere.

3.2.1 Frisættelsen fra eller af arbejdet

Indenfor den kritiske marxistiske tradition kan en forståelse af arbejdets betydning i dag kort skitseres med divergensen mellem frisættelsen fra eller af og igennem arbejdet. Forvandlingen af alt arbejde til fri selvvirksomhed har lige siden Marx været målet, idet fremmedgørelsen i arbejdet, tingsliggørelsen, tvangen og specialiseringen nægtede det "egentlige arbejdes væsen". Dermed oplevede arbejderne sig fremmedgjort, hvilket nødvendiggør 'frigørelsen af arbejdet'. (Gorz 1994: 68) Gorz finder det væsentligt, at arbejdet og arbejdsprocesserne skal omformes for at give arbejderne mulighed for at udfolde deres sanselige, kropslige og åndelige evner i arbejdet. "En frigørelse i arbejdet" er dermed en forudsætning for "frigørelsen fra arbejdet", hvormed arbejdet kan reduceres til et minimum. (Gorz 1994: 69) Gorz argumenterer for at kun ved en fraskrivelse af forestillingen om at "arbejde er den afgørende socialiseringsfaktor" åbnes der en mulighed for at omforme arbejdslivet og arbejdet. "Udviklingen af evner, krav og ønsker finder ikke først, ikke alene og heller ikke engang først og fremmest sted i erhvervsarbejdet". Dette skyldes bl.a., at i modsætning til Marx' tid sker uddannelse, socialiseringen og identitetsdannelsen i betydelig grad før arbejdslivet. Desuden er der familie og fritidslivet ved siden af arbejdet, hvor der er mulighed for at transformere arbejdet til selvvirksomhed. (Gorz 1994: 70-71)

Gorz er ikke alene om at anskue arbejdet som et afgørende element i menneskets frigørelse. Oskar Negt går et skridt videre og vægter snarere arbejdet som det afgørende element. Negt prioriterer frigørelsen af og igennem arbejdet, idet arbejde er en fundamental identitetsskabende menneskelig udfoldelsesform. (Negt 1994: 46ff, 52ff; Nielsen 1994: 37-39) Michael Husen (1984: 153) hjælper via sin forskning til et afgørende kompromis mellem Gorz og Negt med formuleringen, at individets erhverv og uddannelse tilsammen er et udtryk for "næsten hele det voksne menneskes identitet". I forhold til det ovenstående er det dog værd at bemærke, at Negt og Gorz er enige om

¹⁹ Zygmunt Bauman (f. 1925) er professor i sociologi. Hans sociologiske karakteristika kan beskrives med betegnelsen humanistisk marxist, hvormed der menes en tænker, der arbejder med udgangspunkt i den nyere kritiske teori og samtidigt afvisende overfor den strukturalistiske tanke om systemets og økonomiens overordnede betydning for samfundsforholdene. Bauman er altså en person, som forstår at se mennesket bag marxismen og han lægger vægt på, at sociologien skal hjælpe til et bedre forhold for mennesker. "Enten vil sociologien forsøge at forstå den menneskelige tilværelse ved at give magt til de magtesløse, eller også må sociologien indrømme sin egen magtesløshed i forsøget på at forstå sin egen eksistensberettigelse". (Bauman citat i Hviid Jacobsen 2004b: 11-24, 106). I Baumans tidlige marxistiske fase beskæftigede han sig bl.a. med analyser af arbejderbevægelse, arbejde og klasser, hvilket han tog op igen i 1998 med bogen – "Arbejde, forbrugerisme og de nye fattige". Netop denne aktualitet og revidering af synet på det senmoderne arbejdsliv har gjort, at denne bog er valgt som den primære kilde i min beskæftigelse med hans tilgang til arbejde og arbejdsliv. Bogen bliver dog suppleret med flere andre udvalgte tekster af Bauman og fortolkninger.

”at ’arbejde’ i betydningen ’poiesis’ er et historisk-fundamentalt behov, forstået som behovet for at tilegne sig den genstandsmæssige (om)verden, at udforme den, og i denne udformning at kunne erkende og genkende sig selv som et autonomt subjekt”. (Gorz 1994: 66)

Men dette historiske arbejdsbegreb afspejler næppe senmodernitetens ’ustoflige’, immaterielle og specialiserede vidensarbejde og derfor bør arbejdsbegrebet omdefineres, som tidligere beskrevet.

3.2.2 Retten til arbejdet eller kampen om arbejdet?

Allerede tilbage i begyndelse af 1980’erne²⁰ beskrev Gorz, hvordan det i fremtiden syntes uundgåeligt, at flere og flere af arbejdssamfundets arbejdspladser ville blive udflyttet og nedlagt. Følgerne af denne udvikling ville, såfremt kapitalismens etik²¹ blev opretholdt, være en fortsat stigende arbejdsløshed med understøttelsesudgifter som eskalerede. Denne strategi ville resultere i en arbejdselite og en stor rest gruppe, som var tvunget i arbejdsløshed, midlertidigt eller underbetalt arbejde. (Gorz 1983) Bauman beskriver en tilsvarende situation i artiklerne ”Arbejdets storhed og fald” og i ”Arbejde, forbrugerisme og de nye fattige”, hvori det påvises, at arbejdet, som tidligere udgjorde kimen og var det vigtigste regulerende princip i forhold til menneskets identitetsskabelse og selvopretholdelse, nu bliver en stratificerende mangelvare mellem dem, der har et arbejde, og de arbejdsløse. I stedet for at arbejdet, som tidligere, samlede og forenede er det således blevet til at arbejdet polariserer og adskiller mennesker (og grupper i samfundet). Det er blevet ”en slags højstatus eller præstationsorienteret sportsgren, hvis krav de fleste jobsøgende ikke er i stand til at honorere”. (Bauman 2004: 61 / kap 2; Bauman 2002: 54-55, 61; Hviid Jacobsen og Tonboe 2004: 19) Denne stratificering og adskillelse kan direkte sammenlignes med Erving Goffman’s Stigma (1975), hvor der helt tilsvarende både var de fra flertallet afvigende (stigmatiserede) og de almindelige. Desuden forekom en helt tredje gruppe kaldet de potentielt stigmatiserede, en gruppe som i dette speciale svarer til de potentielt arbejdsløse altså dem primært med ’karaktermæssige fejl’ (Goffman 1975: 17), og af Bauman beskrevet som dem med det flydende og fragmenterede arbejdsliv på grund af korte og fleksible (usikre) ansættelsesforhold. Disse potentielt stigmatiserede svarer inden for forskerverdenen til løst ansatte som ekstern lektorer, ph.d.’er mv.

Arbejdets status har ifølge Bauman ændrer sig, det har mistet sin væsentlige identitetsopbyggende position (Bauman 2002: 54-55). Over arbejdet skal være en slags ’kald’, hvormed arbejdet skal være interessant og afvekslende samt konstant give grobund for nye oplevelser. Job der ikke kan leve op til ovenstående vil ingen renlivet forbruger påtage sig, medmindre der ikke var andre

²⁰ Flere af Gorz’ ideer om det nye samfund er endda helt tilbage fra 1960’erne (Gorz 1999: 78).

²¹ Det grundlæggende med betragtningen i den kapitalistiske etik er, at det lønnede arbejde er vejen til social rigdom, individuel anerkendelse og samfundsmæssig disciplin (Gorz 1983).

valgmuligheder. – Og så er illusionen om det frie valg og frie identitet sat over styr... (jf. 3.5.1) (Bauman 2002: 56-57) Et kald til arbejdet på det fleksible arbejdsmarked er således ikke ét livsprojekt eller én livsstrategi.

Ulrich Beck²² uddyber dette forhold ved at påpege som noget af det væsentligste, hvordan det kollektives kollaps har afgørende indflydelse på den enkeltes identitet og særligt i forhold til oplevelsen af arbejdet. Med den ironiske titel ”Fagre nye arbejdsverden” præsenterer Ulrich Beck sin forståelse af arbejdslivet set i forhold til ovennævnte samfundsudvikling. Han beskriver, hvordan det kendte regulerede arbejdsmarked forandres fra at være kendetegnet af fast arbejde til næsten alle til en ”brasilianisering” af arbejdsmarkedet præget af flygtighed, mangfoldighed, usikkerhed osv. En heraf følgende konsekvens er en stor usikkerhed på egen fremtid. Arbejdsmarkedet kendetegnes ved at flere og flere ”McJobber” som arbejdsnomader mellem små opgaver, kortvarige projekter uden håb om fastansættelse. Beck beskriver, hvordan det idag ikke blot er et spørgsmål om at få adgang til arbejdsmarkedet, men lige så vigtig er det at ”holde sig inden for det og vinde et mere eller mindre permanent fodfæste – ellers er man fortabt”. Fleksibilitet er også for Beck et nøglebegreb, men han er dog ikke så entydig kritisk hvad konsekvenserne vedrører. (Beck 2002; Hviid Jacobsen 2004a: 89-92)

Det er således klart, at ”Spørgsmålet om ’retten til arbejde’ stiller sig (...) på en fundamental ny måde” som Gorz (1983) skriver, og at det er på høje tid, at individerne tager modet til sig og er ”bold enough to choose Exodus”²³ fra det arbejdsbaserede samfund, idet arbejdssetiksamfundet ellers ”spectrally surviving the extinction” (Gorz 1999: 1, 58). Der er dog ikke tale om ’arbejdets endeligt’ i bred filosofisk og antropologisk forstand, men derimod at det er det sociologisk definerede²⁴ arbejde, som handles på arbejdsmarkedet, forsvinder. Tiden med det faste, specifikke og håndgribelige ’arbejde’, som individet kender det, eller måske snarere ’kendte det’, under den industrielle kapitalisme og beskrevet i de foregående afsnit, er ifølge Gorz forbi. (Gorz 1999: 2, 55; Gorz 1994: 64)

3.2.3 Arbejdsetikken og arbejdsæstetikken

Bauman beskriver overordnet set en udvikling fra det moderne industrisamfund til et senmoderne forbrugersamfund. Denne udvikling indbefatter et skift fra den traditionelle arbejdsetik til en forbrugsæstetik. Arbejdsetikken betød, at ”du skal blive ved med at arbejde, selv om du ikke kan se,

²² Ulrich Beck har igennem mange år beskæftiget sig med risikosamfundet, stigende globalisering, individualisering og refleksivitet. Han bruger ikke betegnelsen senmoderne men taler f.eks. om den ’ny’ eller ’refleksive modernitet’, hvilket dog dækker min forståelse af begrebet.

²³ Exodus er det bibelske udtryk for israelitternes flugt og udvandringen fra Egypten.

²⁴ De moderne og senmoderne arbejdsbegreber er således ikke antropologisk bestemte, som en væsensbestemmelse af mennesker, men sociologisk definerede (jf. kap 3.1; Gorz 1994: 64).

at du får noget ud af det, som du ikke har i forvejen ... Det er godt at arbejde – det er dårligt ikke at arbejde”. (Bauman 2002: 15, 41f) I forbrugersamfundet er arbejdsetikken ændret til en arbejdsæstetik, hvor fokus er på valgfrihed og at kunne forbruge og tilfredsstille egne behov her og nu. (Bauman 2002: 51-53) Integrationsmekanismen i det senmoderne samfund er således ikke længere arbejdet, men en forførende og privatiseret forbrugsfrihed. (Pedersen 1996: 446)

Forbrugersamfundets kendetegn er bl.a. frihed, forskellighed, fragmentering samt forførelse, hvilket efterfølges af en stigende fremmedgørelse. Modernitetens arbejdsdeling bliver afløst af en forbrugsdeling, hvor ikke alle 'får del i kagen'. Forbrugerismen medfører desuden fremmedgørelse, idet individet bliver fremmed over for sig selv og sine omgivelser, samt over for produkterne individet forbruger, og i sidste instans over for dets menneskelige natur. (Hviid Jacobsen 2004b: 227-228)

I skitseringen af forbrugersamfundet beskrives det, hvordan undertrykkelsesmetoderne ændres fra åbenlyse repressioner i moderniteten til en forførelse i senmoderniteten. Forførelsen, der kun gælder de velstillede, er umiddelbart mindre smertefuld, men absolut ikke mindre effektiv, hvorimod de dårligere stillede fortsat undertrykkes, idet de ikke har ressourcerne til at tage sig valgfriheden. (Bauman 1987) Det fremstår således at selv ikke et almindeligt fast arbejde kan i senmoderniteten garantere mennesker mod en manglende evne til at forbruge. Når så mennesket på denne baggrund mister sin orienteringssans i samfundet og kun har credo'er tilbage som fleksibilitet mv. så bliver mennesket endelig frigjort, men mister samtidig 'fodfæstet' og hele identiteten bliver en flydende størrelse.

3.2.4 Det flydende arbejdsliv

Tidligere var arbejdslivet ifølge Bauman præget af forudsigelighed, solidaritet, sikkerhed og livslange ansættelser. I analysen af den "Liquid modernity" beskrives der, hvordan disse er blevet erstattet med projektansættelser, mange jobskift, korte opsigelsesvarsler (og dermed usikkerhed) og en væsentlig større frihedsgrad for den enkelte. Konsekvensen af denne udvikling er en følelse hos den enkelte medarbejder af utilstrækkelighed. Det resulterer i forvirrede og usikre individer, der har mistet orienteringssansen, og som i en række tilfælde udvikler stress, depression eller andre psykiske lidelser. En yderligere konsekvens er en nedbrydelse af den kollektive fællesskabsfølelse på arbejdspladsen, for så vidt den nogen sinde har været blandt universitetslærerne og forskerne? (Bauman 2000; Hviid Jacobsen 2004a: 83-84)

I "Arbejde, forbrugerisme og de nye fattige" er Bauman endvidere inde på, hvordan der i senmoderniteten er tale om et klart opbrud med den forudsigelige karriereløbebane, som tidligere var gældende. Det planlagte smuldrer. Han beskriver, hvordan et "logisk sammenhængende og tæt struktureret karriereforløb (ikke længere er) en tilgængelig mulighed for flertallet " (Bauman 2002:

47). Nyopslåede stillinger er oftest tidsbegrænsede og præget af fleksibiliteten. På denne baggrund finder han, at det ikke er muligt at opbygge en reel livsvarig identitet²⁵ på grundlag af arbejdet, med undtagelse af nogle "få specialiserede og højt privilegerede professioner" (Bauman 2002: 47). Arbejdet som kald er blevet et privilegium for eliten. Kun personer tilhørende denne elitære gruppe samt 'arbejdsnarkomanerne' kan identificere sig med deres arbejde, da det fleksible arbejdsmarked hverken tillader eller muliggør en entusiasme eller et engagement ved det forhåndenværende arbejde. Hvorvidt gruppen af forskere identificerer sig med stort engagement og entusiasme i arbejdet, finder jeg således interessant at undersøge. Men hvad vil det da sige at kunne identificere sig med arbejdet? Identifikation med sit arbejde kendetegnes af en fælles social identitet på arbejdspladsen knyttet til faglige færdigheder samt et karrieremønster knyttet til ansættelsen. (Bauman 2002: 57-58)

3.2.5 Fleksibilitet og arbejdetsetiksamfundet

Ovenstående udvikling medfører, at individet i det arbejdetsetikbaserede samfund er bevidst om, at det nu er potentielt arbejdsløs, deltids- eller midlertidigt ansat. Resultatet heraf er, at alle arbejdsløse såvel som de potentielle arbejdsløse og usikre fleksible arbejdere er ligestillede. De er pressede til at kæmpe for hver sin del af det arbejde, som kapitalen endnu ikke har afskaffet. Kapitalen har således sejret "over a subjugated humanity of workers who can no longer be workers, but are denied a chance to be anything else". Denne umiddelbare individuelle bevidsthed er godt på vej til at blive en fælles bevidsthed om, at 'arbejdet' og 'arbejderen' ikke længere eksisterer som faste kategorier i samfundet. Alle arbejderne, herunder de faste kategorier af 'the blue-collar worker' (håndværkere), 'the white-collar worker' (kontorarbejdere) og 'the wage-earner' (lønmodtagere) i det hele taget, er blevet indbegrebet af den 'usikre fleksible arbejder', som praktiserer mange forskellige professioner og finder deraf ikke én²⁶ identitet i sit arbejde (Gorz 1999: 52-53). Fleksibiliteten afløser de varige forpligtigelser i ethvert engagement. Det bliver til, at denne flygtighed i alle engagementer tæller mere end engagementerne i sig selv. (Bauman 2002: 41-44, 48)

Frygten for overflødiggørelse hænger nært sammen med fleksibiliteten og den deraf følgende frygt for arbejdsløshed, men overflødighed er langt værre. Arbejdsløshed afspejler en umiddelbar midlertidig tilstand som følger de samfundsmæssige konjunkturer og med mulighed for at komme ud af. Hvorimod frygten for overflødighed er en mere permanent tilstand som går på, at der slet og ret ikke er brug ens faglige og personlige kvalifikationer. I forhold til de personlige kvalifikationer kan der f.eks. være tale om manglende omstillingsparathed eller fleksibel indstilling til arbejdet.

²⁵ Identitet er nemlig blevet en forbrugsvare, der udskiftes efter behov. Bauman udvikler ikke en sammenhængende identitetsteori, men viser en forståelse af begrebet i sammenhæng med individualiseringen og globaliseringen (Hviid Jacobsen 2004b: 234-239). Livsprojekt og identitet bygges op om forbrugsvalg (Bauman 2002: 9).

²⁶ Dvs. enten ingen arbejdsidentitet eller måske mange identiteter, som snarere er forbrugsidentiteter (jf. Bauman).

Fleksibilitet betyder kort og godt frihed for nogle og tvang for andre – økonomiske muligheder eller begrænsninger. Denne enorme frygt for overflødighed i den flydende modernitet medfører, at virksomhederne får mulighed for i stor stil at manipulere med arbejdskraften, ”der viser sig mere end villig til at strække sig langt for at undgå afskedigelse”. (Hviid Jacobsen 2004a: 86-88) Hvormed konsekvensen er, at de ansatte kun aflønnes for

”den reelle arbejdstid,... (og at arbejdet til gengæld lægger) beslag på alle deres evner, hele deres tilværelse og fulde personlighed. (...) Arbejde betyder en daglig testning i evne og iver, og sammensparede fortjenester garanterer ikke fremtidig stabilitet” (Bauman 2001: 128).

Tryghed og sikkerhed i ansættelsen skal medarbejderne således lede længe efter, hvilket formodentligt er gældende for de tidsbegrænsede ansatte ved universitet. Hvorvidt denne frygtkultur resulterer i et dårligt arbejdsmiljø præget af angst for forandringer og en usolidarisk indstilling, findes også interessant at undersøge nærmere.

Modernitetens varige forpligtelser og ønsker bliver afløst af et ’indtil videre’ i ethvert engagement, hvor vaner konstant bliver ændret og således aldrig får lov til at blive til jerntræmmer i buret. Vanerne er som den lette kappe der hvilede på den protestantiske helgens skuldre og som hvert øjeblik kunne kastes til side (jf. Weber). Denne flygtighed i alle engagementer, tæller mere end engagementet selv, hvilket i høj grad påvirker hele arbejdslivet (Bauman 2002: 41-44). Udviklingen resulterer i, at et varigt og logisk sammenhængende karriereforløb er ikke længere en mulighed for flertallet. ’Livstidsjob’ forsvinder og erstattes af midlertidige tidsbegrænsede deltidsansættelser, hvilke kombineres med andre former for beskæftigelse, hvorpå ”man kan ikke gøre sig nogle rimelige forhåbninger om at opbygge noget virkelig varigt på den slags flyvesand” (Bauman 2002: 47). Denne skæbnesvangre udvikling er dog ikke blevet oplevet som eksistentiel trussel, da optagetheden af identitet også har ændret sig. Uanset hvilken identitet man kunne ønske sig, er kravet dertil - ligesom til arbejdsmarkedet – fleksibilitet. Kravet til identitetstilpasningerne er konstante, og de fleste vil opleve livet sammensat af mange ufuldendte identiteter.

Det ’fleksible arbejdsmarked’ har en række ulemper, da det hverken muliggør eller tillader et engagement og begejstring ved nogen aktuel beskæftigelse, fordi det at blive knyttet til arbejdet og identificere sig med arbejdet eller de færdigheder, der anvendes, er ensbetydende med at blive ’skæbnens gidsel’. Det at blive skæbnens gidsel er hverken anbefalingsværdigt eller særlig sandsynligt set i lyset af de krav der stilles på det fleksible arbejdsmarked.

”For stort set alle andre end de få udvalgte indebærer det en risiko for at betragte sit arbejde som varigt på nutidens fleksible arbejdsmarked, og det er en sikker opskrift på en psykologisk og følelsesmæssig katastrofe. Under

disse omstændigheder lyder enhver opfordring til flid og begejstring hul og uoprigtig...”. (Bauman 2002: 58)

Et kald til arbejdet på det fleksible arbejdsmarked er således ikke ét livsprojekt eller én livsstrategi. Det bør dog nævnes, at netop mange af de unge højtuddannede ikke er så kritiske overfor det fleksible arbejdsmarked, idet de dermed ikke behøver at definere sig selv gennem deres arbejde og ansættelse. Dette giver dem mulighed for at udleve og realisere deres egne drømme, hvormed disse unge ændrer arbejdet til en ’umagen værd’-etik. (Gorz 1999: 61) Hvormed Gorz og Bauman måske alligevel ikke er så uenige endda.

Det videnskabelige arbejde har stort set gennemgået den samme udvikling som produktionsarbejdet, hvormed forskningen blev underlagt kapitalismens interesser, hvilket også fremgår af, at virksomhederne har fået større indflydelse på universiteterne og forskningen. (Gorz 1980: 17-20 og jf. kap. 4) Denne proletarisering af forskerne er et udtryk for en horisontal arbejdsdeling, der splitter ”de videnskabelige arbejdere og dermed sikrer deres stadige proletarisering”, såfremt videnskaberne underordner sig kapitalismen, hvilket i endnu højere grad gør sig gældende i forhold til den nye universitetslov i Danmark, jf. kap. 4. I det kapitalistiske arbejdssamfund kommer arbejdsdelingen desuden til udtryk som en vertikal arbejdsdeling, der skelner mellem håndens og åndens arbejde, hvilket umiddelbart giver de videnskabelige arbejdere (herunder forskerne) fortrinsret i forhold til arbejdet. (Gorz 1980: 2-3²⁷) – Og netop derfor behøver forskerne ikke i så høj grad at frygte fleksibiliteten. Udover andre privilegier har de fortrinsret til arbejdet og er i højere grad end andre sikret et spændende, sikkert og respekteret arbejde med god løn og status i samfundet. (Gorz 1980: 5-6, 14)

Det kan således umiddelbart være svært at se sammenhængen mellem de videnskabelige arbejdere (forskere) og proletarerne (arbejderne), hvilket også fremgår af, at den moderne videnskab oprindeligt var tiltænkt at tjene borgerskabets puritanske etik og ideologi, og dets interesse i at dominere og akkumulere. (Gorz 1980: 10) Men begge grupper er i samme båd – hvilket afgjort ikke gør det mindre relevant at undersøge, hvordan den usikre fleksibilitet, som næsten alle samfundsgrupper lider under, kan ’tæmmes’, så det bliver muligt frivilligt for alle at vælge sit arbejdsmonter og livsarbejdsmonter. Denne tæmning indebærer f.eks. en udvidet fleksibilitetsforståelse i forhold til at vælge usammenhæng i arbejdslivet uden at forvente usammenhæng i indkomsten²⁸. Såfremt dette nye arbejdsmonter bliver reguleret og værdisat af samfundet fremstår en kilde til ny kultur, frihed og social kapital. (Gorz 1999: 53)

²⁷ Forord til Gorz (1980) skrevet af RAMA’s redaktionen: Troels Lange, Adam Gottschau og Kim Olesen.

²⁸ I mange år afviste Gorz idéen om borgerløn til alle, som skulle gøre det muligt at leve livet uden arbejde. Arbejde anså han for en nødvendig aktivitet i det moderne samfund, som alle skulle deltage i for at opretholde velstanden og

De etablerede kapitalkræfter i samfundet modsætter sig dog den ovennævnte udvidede fleksibilitetsforståelse²⁹, da de forudsætter at både samfundet og individerne er afhængige af arbejdet ”– not the work you do, but the work you are made to do –”³⁰ (Gorz 1999: 53) Således bliver arbejdet forsøgt bevaret som det centrale omdrejningspunkt i enhvers liv og sind. Der er således tale om, at den tvingende nødvendighed for en tilstrækkelig regelmæssig indkomst og nødvendigheden af at arbejde, dvs. udrette noget væsentligt og dermed blive værdsat, bliver systematisk sammenkoblet af kapitalismen. Kapitalismen etablerer derigennem sin økonomiske kraft og sin ideologiske position i folks sind. (Gorz 1999: 72)

Det ideologiske budskab har ændret sig fra ”Never mind what work you do, so long as you get paid at the end of the week” til nu at være ”Never mind what you’re paid, so long as you have a job”. Der er dermed indirekte tale om, at individet skal være forberedt på at underlægge sig ydmygende lidelser for at være konkurrencedygtig, herunder gøre alt for at beholde arbejdet, da ”those who lose their jobs lose everything” (Gorz 1999: 56). Til trods for dette endnu ikke er den generelle følelse i samfundet, er det et spændende et budskab om den dominerende diskurs.

Desuden bruger det kapitalistiske samfund videnskaben til at opretholde arbejdsdelingen, hvilket afspejles i specialiseringen, sproget og definitionerne. Videnskaben er således med til at opretholde et samfund, som hindrer mennesket i at skabe livs- og arbejdsbetingelser og dele arbejdet i overensstemmelse med dets behov og ønsker. (Gorz 1980: 13) Kernen i problemet er således kapitalismens bestræbelse på at undgå en adskillelse mellem arbejdet og retten til at have rettigheder – altså et grundlæggende fuldt medlemskab af samfundet for alle (Gorz 1999: 53). Arbejdets plads i alles forestilling og selv-billede (identitet) er altså det centrale emne i den politiske kamp om magten.

Dette skulle medføre, at det lønnede arbejde blot bliver én aktivitet blandt mange og ”givetvis ikke den vigtigste”. Løsningen på denne udfordring er ifølge Gorz (1983), at arbejdet blot skal ses som en lille del af den enkeltes livsprojekt, hvori der skulle blive bedre plads til, at den enkelte borger i perioder kunne hellige sig sin familie, frivilligt arbejde, mv. Denne udvikling ville være til stor glæde for de fleste, idet flertallet af f.eks. danske lønarbejdere, når de bliver spurgt, foretrækker mere fritid frem for højere løn, jf. værdiundersøgelsen (Gundelach 2002).

samfundets normer. Arbejdet skulle ligelig fordeles – og deraf skulle alle tildeles fuld løn. Forklaring på at han nu går ind for en ubetingelsesløs borgerløn skyldes, at når vidensarbejde realiseres i videnssamfundet, bliver det uaktuelt at tale om, og bruge arbejdstid som målemetode til at måle arbejdsindsatsen, idet brugsværdien af den producerede viden ikke nødvendigvis hænger sammen med den reelle tid, der er brugt i arbejde. Til trods for at borgerlønnen ikke nødvendigvis stemmer overens med forståelsen ”quid pro quo” (noget for noget) principperne, så er han fortalende for en regulær høj borgerløn, da det giver en måde at bevare det frivillige arbejde og dermed den sociale kapital i samfundet (Gorz 1999: 84ff).

²⁹ Med bl.a. rettigheden til borgerløn.

³⁰ Ikke det arbejde vi (selv frivilligt) udfører, men det arbejde vi er skabt til at udføre.

3.2.6 Forholdene på det danske arbejdsmarked

Det danske arbejdsmarked lever dog ingenlunde op til det skrækscenarie, som er præsenteret i dette kapitel, hverken i praksis eller i holdning til arbejdet. Ifølge den danske værdiundersøgelse fra 1999 er der således hele 58% af danskerne, som mener, at det er dårligt, at der lægges mindre vægt på arbejdet, til trods for at hele 95% siger, at det er ønskværdigt, at der lægges mere vægt på familielivet (Tonboe 2004: 40). I forhold til denne udvikling findes det interessant at undersøge forskernes oplevelse af sammenhæng mellem arbejde, fritid og familie. I praksis forholder det sig om muligt endnu mindre entydigt, idet arbejdet på én gang både er vokset og skrumpet ind (Nielsen 1994: 12). Beskæftigelsesfrekvensen er samlet set den højeste nogensinde, idet kvindernes tiltagende deltagelse på arbejdsmarkedet ændrede sig fra en erhvervsfrekvens på under 50% frem til midten af 1960'erne og til ca. 68% i 2001. For mændene derimod skete der i selv samme periode et fald i erhvervsfrekvensen fra ca. 95% til 77%, idet kravene til uddannelse steg og efterlønsordninger blev indført. Den samlede beskæftigelsesandel har således været bemærkelsesværdig stabil, men dog med en lille stigning på godt 4% fra 1960 til 2001. (Smith 2003: 21, 40-41) Endvidere er individets arbejdstid også formelt set blevet reduceret, men i praksis er den reelle arbejdstid steget, så der nu formentligt lægges flere timer på det danske arbejdsmarked end nogen sinde før (Hviid Jacobsen og Tonboe 2004: 12). Gorz kan således også have ret i, at arbejdet betyder og fylder mindre for individet i dag, set i et livsforløbsperspektiv, så arbejdet ikke længere bør regnes for at være den afgørende socialiseringsfaktor (jf. afsnit 3.2.1). Livsforløbsperspektivet viser, at individet gennemsnitligt lever længere og uddanner sig i flere år end nogensinde før, men det arbejder ikke længere, snarere tværtimod. (Nielsen 1994: 13) Der er således ikke noget, som entydigt peger i retning af, at arbejdet har faldende identitetsrelevans. Men skabelsen af identitet henlægges også til andre sfærer, f.eks. forbruget. Bauman beskriver netop forestillingen om individets skabelse af identitet gennem forbrug (Bauman 2002).

3.3 Arbejdets betydning for identiteten

I det følgende ønsker jeg at præsentere og diskutere forholdet mellem identitet og arbejde. I denne forbindelse fokuseres på begrebet arbejdsidentitet, da specialets problemstilling netop lægger op til en analyse af de arbejdslivsmæssige belastninger. For at kunne forstå og analysere de psykosociale og identitetsmæssige belastninger i de samfundsvidenskabelige forskeres arbejdsliv er det følgende opdelt med først et afsnit om identitet og identitetsdannelse i det senmoderne samfund. Det efterfølgende afsnit beskriver anerkendelsens meget væsentlige betydning for skabelsen og opretholdelsen af en sund identitet, med fokus rettet mod det voksne individs/forskerens

anerkendelsesmuligheder i arbejdssfæren. Afslutningsvis belyses arbejdets betydning for anerkendelse og identiteten.

3.3.1 Identitet og identitetsdannelse i det senmoderne samfund

Historisk set er identitet et latinsk begreb, som henviser til individets bevidsthed om, hvem det er og hvor det hører til. (Husen 1984: 23) I forhold til at forstå og arbejde med identitet i det senmoderne samfund har jeg fundet det relevant at tage udgangspunkt i Bauman og Giddens' forståelse af identitet, idet disse teoretikere står meget centralt indenfor sociologien om det senmoderne menneske og samfund.

I "Modernitet og selvidentitet" beskriver Anthony Giddens (1996) selv et som et refleksivt projekt i det senmoderne samfund, hvormed refleksiviteten som netop kendetegner det senmoderne samfund, forcerer selvets kerne. Hermed bliver der tale om, at forståelsen af identitet ændres til selvidentitet, som løbende forandres - ud fra den præmis, at individet "altid ved, hvad det gør og hvorfor" (Bovbjerg 2001: 33). (Giddens 1996) Denne selvidentitet er således noget, der tilegnes og tilvælges og gives dermed ikke længere i kraft af traditionernes forskrifter, hvorved individet selv bliver ansvarlig for sit 'refleksive projekt'. Ifølge Giddens (1996: 94) er vi som individer således "ikke, hvad vi er, men hvad vi gør os selv til". Sammenfattende består 'selvets refleksive projekt' i at opretholde en sammenhængende, men dog til stadighed konstant reviderende biografisk fortælling. Hermed får begrebet livsstil, med til- og fravalg, en ganske særlig betydning i senmoderniteten (Giddens 1996) Flere kritikere hævder dog, at det er tvivlsomt om individet reelt har så stor handlekraft i det senmoderne samfund (Kaspersen 1996: 411).

Baumans identitetsforståelse bygger tilsvarende på livsstil og valg, om end forbruget vægtes og arbejdet nedprioriteres til trods for, at disse elementer er hinanden komplementære. Bauman mener i lighed med Negt (1994: 52), at i det senmoderne samfund smuldrer og omdannes identiteten som følge af den stigende kompleksitet og refleksivitet, hvormed de stabile identiteter, der var bundet til bestemte sociale kontekster som f.eks. arbejdet, er blevet undergravet.

Utopien om det gode liv er i Baumans henseende et liv i bevægelse, men grundene til menneskenes bevægelse er vidt forskellige. Han taler om vagabonder, der er i bevægelse af nød, mens turisterne er det af glæde. Det positive i denne samfundsudvikling er det mulighedsskabende, den sociale fremgang og succesen, men medaljens bagside bliver, at ingen længere tager ansvaret for de dårligt stillede. Bauman åbner også op for en positiv tilgang til senmodernitetens dystre samfundsdiagnose. Han fremhæver, at mennesker til trods for, at de tidligere har valgt "den forkerte afkørsel fra moderniteten og havnede det forkerte sted", så er der mulighed for, at mennesker kan vende tilbage eller finde frem til "det gode samfund". – Om end det gode samfund i sidste ende nok vil blive tvunget i knæ af individualiseringen. (Hviid Jacobsen 2004b: 223, 253, 285) Individualiseringens

og identitetsdyrkelsens primære bagside er således, at selvet får forrang frem for fællesskaber og at denne endeløse søgen efter identitet skaber flere skel end den samler og forener mennesker. (Hviid Jacobsen 2004b: 239)

Ifølge Baumans analyser lever individet en forbrugertilværelse, hvor den enkelte skaber sin egen identitet i lyset af forbrugersamfundets spejlbillede. I modsætning til modernitetens disciplinerede produktionssamfund er det senmoderne samfund styret af valgfrihed. (Hviid Jacobsen 2004: 167) Dette gør sig også gældende i forhold til individets identitetsdannelse, med forbrug samt til- og fravalg af identiteter. Denne valgfrihed giver mange muligheder, men dermed følger der også kvaler – for hvem ved om der er valgt rigtigt? Bauman skriver således, ”The experience of free will is by no means an enjoyable feeling” (Bauman 1976: 29). I senmoderniteten drejer frihed sig om at forbruge (bl.a. identiteter) og vælge til for de ressourcestærke og for de resterende bliver det en tvungen negativ frihed til at vælge fra jf. frihedsbegrebet i kapitel 2.2.

Bauman konstaterer, at vi nu befinder os i et forbrugssamfund³¹, hvor den enkeltes livsprojekt og identitet bygges op omkring forbrugsvalg. Overgangen fra producentsamfund til forbrugersamfund har medført vidtgående ændringer både på den måde mennesker bliver trænet til opfylde deres sociale identiteter. (Bauman 2002: 9, 41-43)

I førmoderniteten og moderniteten var individets identitet forudbestemt af en række faktorer, som individet ikke selv var herre over. Det drejede sig bl.a. om slægtskab, nationalitet, stand, køn og arbejde. I modsætning hertil står ideelt set senmodernitetens frie valg og forbrug af identiteter, men Bauman bemærker dog, at ”identitet og social stratifikation (stadig) hænger nøje sammen”. (Hviid Jacobsen 2004b: 235-236) ’Livstidsjob’ og identiteter forsvinder, og erstattes af en konstant midlertidighed. ”Muligheden for at opbygge en livsvarig identitet på grundlag af arbejde er en saga blot for det store flertal”. (Bauman 2002: 47) Denne skæbnesvangre udvikling er dog ikke blevet oplevet som eksistentiel trussel, da optagetheden af identiteter også har ændret sig. Uanset hvilken identitet man kunne ønske sig, er kravet dertil, ligesom til arbejdsmarkedet – fleksibilitet (jf. 3.2.5). Kravet til identitetsændringerne og tilpasningerne er konstante, og de fleste vil opleve livet sammensat af mange ufuldendte identiteter. I forbrugersamfundet bliver identiteter også en forbrugsvare der købes, konsumeres og forsvinder igen. Forbruget må dog ikke kvæle ønsket om nye og bedre identiteter eller blokere for evnen til absorbere dem. Valgfrihed og brugen af denne hænger tæt sammen med idealet om det gode liv, det er således ikke længere skabelsen af den økonomiske kapital, som indtager højeste prioritet (Bauman 2002: 48-52)

Baumans analyse af, hvordan arbejdet har mistet sin identitetsskabende funktion, kan umiddelbart sammenlignes med Sennetts (1999) tilsvarende analyse af, hvordan identiteten ’ætses’ bort, når det

³¹ Hvad enten det så betegnes som sen-, post- eller ny- moderne. (Bauman 2002: 42)

meningsfulde arbejde ikke længere er tilgængeligt. I forhold til Giddens identitetsforståelse, hvor autenticitet og konstant bearbejdning af identiteten stod central, afviger Bauman herfra med sit 'memento mori', hvilket vil sige, at identiteten kun er skabt med henblik på kortvarig eksistens, hvor man forbruger identiteterne i stedet for at være dem.

Denne brede og meget frie forståelse af forbrugs og selvidentitet, som både Bauman og Giddens agiterer for, skal dog ikke forstås således, "at alle kan vælge alt, at alle har frit spillerum til at realisere netop den identitet, de lyster", men snarere, at individet har erfaret, at alt kunne være anderledes og at der så kan vælges indenfor de givne rammer (Ulrich 2001: 479). Selvidentitet er et meget bredt begreb, der dækker over hele individets (refleksive) identitet og derfor finder jeg det teoretisk relevant set i forhold til problemstillingen at skelne mellem den personlige identitet og individets erhvervsidentitet. Arbejdsidentiteten vedrører primært individets faglige funktion og rolle (Volmerg 1994: 104).

I forhold til arbejdsidentiteten har Giddens en ganske væsentlig pointe i, at arbejdssfæren er domineret af økonomisk tvang, hvilket medfører, at medarbejderne ikke har den fulde kontrol over deres livsstilsorientering i denne sammenhæng. Arbejdet er så at sige en 'take it or leave it' situation, som både skaber og begrænser livsstilsmulighederne. (Giddens 1996: 101)

Giddens betoner i denne sammenhæng vigtigheden af, at individet kan identificere sig med sit arbejde, og dermed indgår arbejdet i individets selvidentitetsprojekt. Dette forhold til arbejdet er væsentligt at bemærke, set i lyset af de selvrealiseringsmuligheder, den enkelte tilbydes i sit arbejde. Arbejdet kan således sikre individets fremtidsperspektiv, livsprojektet, menigsheden, på længere sigt. Denne sikring kan dog være problematisk, idet den også kan virke indskrænkende for individets identitet.

Kernen i individets identitet findes ved svaret på "hvem er jeg?" (Bauman 2004a: 19, 68) Identitet besvarer således kort og godt, 'hvem man er' og netop individets frihed til selv at definere sin identitet som bl.a. Giddens og Bauman agiterer for, "bliver til en 'lidelse under ubestemtheden', hvis symptom er depressionen". (Honneth 2003: 12, 134) I forlængelse af dette er det værd at bemærke at spørgsmålet 'hvem er jeg' kun giver mening såfremt der er flere svarmuligheder, dvs. valg.

I det senmoderne globaliserede samfund er der måske et yderligere væsentligt perspektiv på identitetsdannelsen, som både Bauman og Giddens overser, i form af en global identitetsdannelsesproces, hvor det globale jeg både har en lokal identitet med rødder og en global identitet med vinger, som altid er foranderlig og på vej (Lassen og Jensen 2004: 248-249). Ud fra denne betragtning finder jeg det interessant også at undersøge forskernes tilknytning både til det lokale og det globale.

Ydermere finder jeg, at den manglende skelnen mellem jeget og selvet i Giddens og Baumanns identitetsforståelse er en afgørende fejltagelse. Socialpsykologen Jan Brødslev Olsen underbygger denne kritik meget klart i "Selvets verden":

"De tror, at vi udvikler os selv gennem en stadig refleksion over og valg af vores tilværelse. Det er selvfølgelig også muligt, men uden en forbindelse til selvet bliver det jeg'ets forhåbninger og stræben, der lægger kursen. En stræben, der ikke nødvendigvis har særlig megen forbindelse med vores natur. Identitetsudvikling bliver reduceret til en rolleudvikling." (Olsen 2000: 105)

Denne udvikling var psykoanalytikeren Erik Erikson (1902-1994) opmærksom på allerede i 1971, hvor han beskrev identiteten som noget så grundlæggende og betydningsfuldt, at der

"ikke blot (kan) være tale om omskiftelige 'roller', selvbevidste 'attituder' eller ambitiøse 'ydre positurer', omend disse forhold kan være dominerende aspekter i det, man i dag almindeligvis kalder 'søgning efter identitet'." (Erikson 1982: 21-22)

Identiteten er således mere betydningsfuld end blot en rolle og søgningen efter identitet er derfor mere end en søgning efter nye roller – selvom det ofte forveksles jf. Giddens og Bauman!³² For at undgå en 'rolle' undersøgelse og bevare fokuset på identiteten vil jeg i det følgende prøve at udfolde identitetsforståelsen med både selvet og jeget. I psykoanalytikeren Carl Gustav Jungs (1875-1961) identitetsanalyser viser han en interessant forståelse af identiteten³³ bestående af selvet og jeg'et. Selvet er individets inderste medførte kerne og sjæl. Selvet kan dog ikke realisere sine potentialer af sig selv, men udelukkende igennem det bevidste jeg, som bringer individets talenter frem. Jeg'et skaber tanker og forestillinger om sig selv ud fra f.eks. begær og kommer derved let til at modarbejde selvet. (Olsen 2000: 104-105)

Erikson³⁴ arbejdede videre ud fra Jungs perspektiv, men tilføjede et sjældent skarpt blik for samfundets rolle og selve dynamikken i menneskets identitetsdannelse. Identiteten har mange

³² Erikson lægger sålunde afstand til både socialpsykologien, idet individet er mere end sine sociale roller, og til den traditionelle psykoanalyse, hvor opfattelsen af omverdenen er for simplificeret og fjern. (Erikson 1982: 21-22; Olsen 2000: 86-87)

³³ Iflg. Jung både kan og bør det voksne menneske til stadighed udvikle sin identitet (personlighed), både af hensyn til sig selv, sit helbred og velbefindende, men også af hensyn til omgivelserne. Alternativ mister individet sin livslyst, kreativitet og lidenskab med risiko for, at det ubevidste tager styringen med desperate handlinger, som kan ødelægge den sociale situation. (Olsen 2000: 79-80, 103).

³⁴ Eriksons generelle udviklingsforståelse af identiteten er socialt og samfundsmæssigt betonet, modsat Jung's åndelige og Freuds seksuelle betoner (Olsen 2000: 95, 103).

dimensioner og er det, som giver personligheden sammenhæng. I det væsentlige værk "Identitet, ungdom og krise" beskriver Erikson identiteten på følgende måde:

"vi har at gøre med en proces, som er lokaliseret i individets inderste, men samtidig i centrum af dets gruppes kultur, en proces, som rent faktisk etablerer disse to identiteters identitet" (Erikson 1982: 20).

Identiteten er således aldrig noget etableret, idet der er tale om en proces, hvor identiteten forener det individuelle (individet og den personlige identitet) og det kollektive (omverdenen og gruppeidentiteten). Det er ofte en ubevidst proces, hvor identiteten opstår og udvikles som noget relativt i samspillet "mellem det psykologiske og det sociale (samfundsmæssige), det (biologisk) udviklingsmæssige og det historiske". (Erikson 1982: 21) En sund identitet afspejler en balance både i dette samspil og i individets forhold til fortiden og forhåbninger til fremtiden (Olsen 2000: 88, 138). Som følge af denne identitetsskabelsesproces er individet ikke ubetinget underkastet de samfundsgivne roller, idet identiteten skabes, udvikles og nedbrydes i både system- og livsverdenen jf. Habermas (1996). I kraft af denne konstante udvikling af identiteten kan arbejdslivet i væsentligt omfang eksploiteres til at være identitetsskabende, hvilket også korresponderer med Giddens forståelse (Debel-Hansen 2002: 50).

Giddens og Baumans identitetsforståelse kan med Sartres formulering beskrives med, at "Mennesket er ikke andet, end hvad det gør sig selv til" (Satre i Olsen 2000: 153), hvormed mennesket selv konstruerer sin identitet ud fra erkendelsen "Jeg er den, jeg mener, jeg er" (Olsen 2000: 199). Jeg vil dog argumentere for, at mennesket også er mere, end hvad det gør sig selv til, idet meningen med livet ikke kun kan konstrueres, men også skal afdækkes og udvikles, jævnfør Søren Kierkegaards berømte citat om, at "Livet maa forstaaes baglænds. Men ... det maa leves forlænds" (Kierkegaard 1997: bind 18, side 306). Teoretikere og iagttagere som Giddens, Bauman m.fl. hævder, at individet i det senmoderne samfund er kendetegnet ved en stor frihed til at vælge eller købe alternative livsmåder. Religionen, slægten, normerne, arbejdet osv. har mistet meget af deres legitimeringskraft som grundlag for livets beslutninger. Selvet er således på den ene side blevet et refleksivt projekt. På den anden side skal frisættelsen heller ikke overfortolkes, idet hovedparten af individets handlinger til stadighed sker ureflekteret i den forstand, at individets "viden og tanker får ofte ligesom ikke rigtig forbindelse med dybere lag i os". (Olsen 2000: 174-175) Trods refleksiviteten og dette opbrud i normer mv., så er der for de fleste voksne individer ikke rum for megen eksperimenteren, idet samfundets og arbejdets krav som følge af globaliseringen er mange, herunder kvalificering, specialisering og effektivitet. Endvidere er familiens samlede arbejdstid som tidligere beskrevet længere end nogen side før. Netop arbejdslivet tilbyder det, de fleste voksne søger i form af udfordringer og udvikling samt struktur og omsorg.

Som konsekvens af denne søgning indordner individet sig under arbejdslivets strukturer. (Hochschild 2003: 42ff)

3.3.2 Identiteten afhænger af anerkendelse

Individets identitet afhænger i høj grad af anerkendelse, da individet ikke kan udvikle en personlig identitet uden anerkendelse. Anerkendelse fra kolleger, familie osv. er afgørende for individets selvforståelse og besvarelse af ”hvem er jeg”, idet individet ikke bevidst kan komme ”overens med sit eget indre” uden anerkendelse. (Honneth 2003: 12)

Det er en udbredt antagelse indenfor videnskabssociologien, at formålet med videnskabelige aktiviteter bl.a. er opnåelse af anerkendelse. Anerkendelsen opnås f.eks. gennem offentliggørelse af artikler i anerkendte tidsskrifter, og derfor satser de fleste forskere på kortere og forholdsvis sikre forskningsprojekter, da det muliggør kort produktionstid, hurtig offentliggørelse og dermed mest mulig anerkendelse. (Perregaard 1984: 1) Forskernes muligheder for anerkendelse er umiddelbart mange, både fra kolleger, studerende og samfundet generelt – men oplever de det sådan? Professor Axel Honneth³⁵ (2003) beskriver i ”Behovet for anerkendelse”, hvordan kampen for anerkendelse har antropologisk og dermed universel karakter. Teorien om anerkendelse giver et systematisk normativt fundament i forhold til at se på samfundsudviklingen og ikke mindst i forhold til forholdene blandt universitetsforskerne. I forlængelse af og som en del af anerkendelsesteorien beskrives det også, hvordan selvrealiseringen er afhængig af anerkendelsen. En selvrealisering som er tæt sammenhængende med de følgende anerkendelsesbegreber og som er forudsætningen for ”realiseringen af et vellykket liv”. De følgende anerkendelsessfærer skal alle gennemleves, for at individet kan realisere sig selv, da forudsætningen herfor er en opnåelse af henholdsvis selvtillid, selvagtelse og selv værdsættelse. (Honneth 2003: 12-19)

Anerkendelsesbegrebet er tresidet og udleves i henholdsvis privatsfæren, den retslige sfære og den solidariske sfære. Dette anerkendelsesbegreb er udviklet med henvisning til den unge Hegel i dets skelnen mellem de tre former for social anerkendelse, som alle anses for at være kommunikative forudsætninger for en vellykket identitetsdannelse. (Honneth 2003: 14, 43)

Privatsfæren adskiller sig væsentligt fra de to andre sfærer, da den udgør forudsætningen for at kunne ”træde ind i et intersubjektivt forhold”. I privatsfæren sker anerkendelsen i form af venskab og kærlighed, som vi kender det mellem familie og venner. Det er i denne tætte relation, at den emotionelle anerkendelse sker og den fundamentale selvtillid skabes og vedligeholdes, hvilket gør,

³⁵ Honneth (f. 1949) er idag ledende indenfor for den såkaldte kritiske Frankfurterskole. Han er Habermas’ efterfølger på Johann Wolfgang Goethe Universitetet i Frankfurt. (Honneth 2003: 7)

at individet kan udtrykke sig og betragte sig som én, der kan tage del i nære fællesskaber og engagere sig i de samfundsmæssige forhold. (Honneth 2003: 15)

I den retslige sfære er det lovgivningen omkring individets universale rettigheder, som sikrer individet selvagtelse. Denne grundlæggende anerkendelse af individets rettigheder på lige fod med andre sikrer altså individets mulighed for at handle autonomt. (Honneth 2003: 16)

I den solidariske sfære, som i forhold til dette speciale er den mest interessante, finder anerkendelsen bl.a. sted igennem relationer på arbejdspladsen til arbejdsgruppen eller hele arbejdsfællesskabet. I disse relationer er det individets egen unikke deltagelse og positive engagement som anerkendes, og derved bliver individet anerkendt som et særegent individ. Individet bliver således anerkendt for sine specielle evner, særlige kvaliteter og bidrag til arbejdsfællesskabet. Denne sociale værdsættelse måles ”i vid udstrækning (...) efter, hvilket bidrag personen har ydet til samfundet i form af et formelt organiseret arbejde” (Honneth 2003: 43). Den solidariske sfære er dog væsentlig bredere end blot arbejdsrelationer, da det også er i denne sfære, at individet kan realisere sig selv i forhold til fællesskabet og samfundet som helhed. Anerkendelse i denne sfære giver individet en ’værdsættelse’ af sig selv som et medlem af et solidarisk fællesskab. (Honneth 2003: 16-17, 43)

Ved en manglende anerkendelse eller tilsvarende korresponderende krænkelser af individet i en eller flere af disse sfærer, risikerer individet at miste sit positive forhold til sig selv. Disse krænkelsesformer af individet kan gå fra noget så forholdsvis uskyldig som bevidst ikke at blive hilst på, til former for stigmata og krænkelser, som ingen grænser har. (Honneth 2003: 17-19) Krænkelserne udmøntet i f.eks. sladder og bagtalelse kan i visse tilfælde have en positiv funktion, idet der igennem disse udøves en uformel social kontrol (Perregaard 1984: 11).

I forhold til anerkendelsesteoriens anvendelse finder jeg det relevant at undersøge både den anerkendelse og mangel på samme samt de krænkelser, der finder sted blandt universitetsforskerne. Sociologisk set giver Honneth’s anerkendelsesteori en oplagt og interessant mulighed for at operationalisere begreberne empirisk, med analytiske kategorier for henholdsvis anerkendelse, mangel på samme og direkte krænkelser. Endvidere finder jeg det interessant, at det netop er det formelle bidrag til samfundet, der lægges vægt på i den sidst nævnte anerkendelseskategori, hvilket korresponderer med idéen om, at forskernes prestige ligger i kvaliteten og omfanget af udgivelser.

3.3.3 Arbejdets betydning for identiteten

Identitet er både et individuelt og et socialt anliggende. Den udvikles som beskrevet i kap 3.5.1 og 3.5.2 i samspil med andre, herunder familien, vennerne og arbejdskollegerne på baggrund af anerkendelsen. Mange af individets sociale relationer er knyttet til organiseringen af arbejdet og

arbejdsdelingen og dermed kan disse relationer i høj grad være identitetsbekræftende eller -nedbrydende. I dette afsnit er det primært den kollektive gruppeidentitet (jf. Erikson i afsnit 3.3.1), som vil være i fokus, da det primært er denne, som udvikles eller nedbrydes i arbejdet.

I forhold til netop arbejdsidentiteten har erhvervsarbejdet i det moderne industrisamfund spillet en meget central rolle for bl.a. individets socialisering³⁶ - og dermed individets identitet, idet "et menneskes identitet er dets selvopfattelse" (Husen 1984: 22). For det enkelte individ har arbejdet en socialiserende effekt, som kommer til udtryk gennem individets orientering mod fælles sociale normer og værdier. Traditionelt set, i det moderne samfund, var arbejdet og familien de afgørende institutioner for socialiseringen af individerne, hvor disse individer først og fremmest arbejdede for og sammen med andre. (Baethge 1994: 227) Arbejdet var et område, hvor individerne erfarede samfundets betydning i form af mening med og betydningen af fælles handlen og solidaritet. Sociologiprofessor Martin Baethge påpeger ud fra empiriske undersøgelser og i lighed med de øvrige tidligere nævnte arbejdsteorikere (Gorz (1999) og Bauman (2002)), at det traditionelle moderne arbejdssamfund er i krise – men når frem til helt andre begrundelser.

Individets forhold til arbejdet er nu ikke længere umiddelbart så entydigt og kan inddeles på flere dimensioner. Den ene dimension omhandler arbejdet som et biografisk livskoncept³⁷, hvor der er tale om, at individet er bevidst om sine langsigtede planer og perspektiver for sit liv, hvormed individet ofte prøver at skabe en overordnet sammenhæng. Indenfor de forskellige biografiske livskoncepter prioriteres arbejdet meget varierende, men overordnet set har Martin Baethges forskning vist, at næsten alle vægter arbejdet meget højt. Den indholdsmæssige tilfredsstillelse vægtes ligeledes ganske væsentligt i form af en søgen efter anerkendelse, selvbekræftelse og følelsen af social integration. (Baethge 1994: 231-235)

Endelig bemærker Baethge, at der er en væsentlig tilnærmelse mellem kønnene, de er ikke så forskellige. F.eks. søger både flertallet af (unge) mænd og kvinder en selvrealisering gennem indholdet af erhvervsarbejdet, om end familieperspektivet står stærkere for kvinderne, men ikke som et reelt alternativ. (Baethge 1994: 235) Dermed begynder kønsrolle-stereotyperne at opløses, hvormed begge køn kan agere friere og udvikle en ny holdning til arbejdet. Hermed brydes den traditionelle sammenhæng mellem køns- & familieidentitet, og erhvervsidentitet (Baethge 1994: 245) – hvilket nødvendigvis også indvirker på individets forhold til arbejdet generelt, og formodentlig også på forskernes situation.

Den anden dimension vedrører individets forventninger til det aktuelle arbejde og nuværende arbejdsplads, hvilket kan sammenfattes under nedenstående hovedgrupper:

³⁶ Arbejdet har desuden haft en hel afgørende betydning for det moderne samfunds grundlæggende organisering (Baethge 1994: 227), hvilket jeg dog ikke vil komme nærmere ind på her.

³⁷ De primære biografiske livskoncepter kan inddeles i følgende livskoncepter: 1; det arbejdsorienterede, 2; det arbejde og privatlivs balancerende, 3; det familieorienterede og 4; det fritidsorienterede livskoncept.

Den ene hovedgruppe er de menings- og subjekt-orienterede forventninger, hvilket indbefatter en række dimensioner, hvor selvbekræftelse, indholdsmæssige-, kommunikative- og sociale aspekter er de væsentligste. De indholdsmæssige og selvbekræftelses forventningsdimensioner er primært rettet som krav til det konkrete indhold af arbejdet i form af en vægtning af personlig udfoldelse, selvrealisering, et interessant og alsidigt arbejde og en afstandstagen fra indsnævrende ledelsesstrukturer, da det vil hæmme individet i processen med at få et personligt forhold til arbejdet. Indenfor de kommunikative og sociale aspekter påpeges det, at repræsentationen af kvinder er højere end andelen af mænd. Ved disse aspekter værdsættes en fortrolig og forpligtende social omgang med kolleger og en reduktion til fokus på arbejdsroller afvises. (Baethge 1994: 236-239, 241)

Den anden hovedgruppe indenfor denne dimension omhandler de materielt og reproduktionsorienterede forventninger, som kan anskues ud fra arbejdsbetingelser og materiel sikkerhed. Indenfor disse to dimensioner er lønarbejderbevidstheden altafgørende med fokus på indkomst, rutiner, arbejdstider, arbejdspladsens præstationskrav (som opfattes belastende – ikke udfordrende), ansættelsessikkerhed osv. som det væsentligste. (Baethge 1994: 239-241)

Ind imellem disse to hovedgrupper er der dog en yderligere gruppe, som i varierende grad kan indgå i hver af de to ovennævnte grupper. Denne gruppes fokus rettes mod arbejdets ydre omstændigheder, hvor statusopnåelse og karriere vægtes som det primære. Status i arbejdet og social prestige og anerkendelse i og udenfor arbejdspladsen anskues som tæt sammenkædede, hvormed arbejdskarrieren bliver et middel til et mål, der ligger på det samfundsmæssige plan - anerkendelse. (Baethge 1994: 239)

Igennem studiet og analysen af disse forventnings-dimensioner konkluderer Baethge, at "et engagement i arbejdet skabes ikke så meget af det materielle vederlag, men meget mere af muligheden for at udføre indholdsmæssigt tilfredsstillende og krævende gøremål" (Baethge 1994: 241). I forhold til denne konklusion finder jeg det meget relevant at undersøge de nævnte forhold blandt forskerne, da disses arbejde, som beskrevet i det følgende forskerkapitel (kap. 4) netop er krævende og indholdsmæssigt tilfredsstillende, men uden høje lønninger.

Desuden finder jeg det relevant at undersøge, om der ud fra Baethge's livskoncept og forventnings-dimensioner overhovedet tale om en ny arbejdsbevidsthed? – arbejdet har tydeligvis stadig enorm betydning for de fleste.

Stadig ud fra empiriske studier konkluderer Baethge afslutningsvis, at arbejdets socialiserings-potentiale, dvs. arbejdets kollektive identitets betydning, er aftagende. Dette kommer bl.a. til udtryk i forhold til dannelsen af den sociale og politiske identitet i form af en mere og mere udbredt afstandstagen til fagforeninger mv. Modsat har arbejdet dog fortsat en afgørende individuel identitetsrelevans i forhold til den personlige identitetsdannelse. (Baethge 1994: 245)

Jeg finder, at denne modsætningsfyldte tese ikke rigtigt er indfanget i værdiskift-debatten, hvor der primært opereres med en modstilling mellem arbejde og andre livsområder – men arbejdet forbliver ikke uforanderligt, hverken i sin subjektive betydning eller i sine objektive strukturer. Endvidere er denne modstilling mellem arbejdslivet og andre livsområder et udtryk for en accept af et splittet liv, hvilket bekræftes i Teknologirådets seneste rapport om ”Balancen mellem arbejdsliv og andet liv”, hvor det fremgår, at ”Missionen må være at skabe ét sammenhængende liv”. (Teknologirådet 2005: 58)

Udviklingen af arbejdets identitetsrelevans er således ikke entydig, det er sandsynligt, at arbejdet har tiltagende identitetsrelevans, såvel i kvantitativ som kvalitativ forstand såfremt der f.eks. måles på følgende parametre. Kvantitativt forstået således, at stadig flere af de unge kvinder retter deres livsorientering mod arbejdet eller en kombination af arbejde og familie. Kvalitativt ved at religion, familie, venner mv. for stadig flere får mindre entydig troværdighed end arbejde.

”Den relativt høje vægtning, som arbejdet opnår i livskoncepterne, skal ikke opfattes som udtryk for en traditionel arbejdsmoral eller som en ’tilbagevenden’ til de tidligere tiders værdier” (Baethge 1994: 235).

Den væsentligste forandring lader sig næppe klassificere inden for de to nævnte hovedkategorier, men kommer snarere til udtryk ved måden hvorpå individet forholder sig til arbejdet. Tidligere var individet tvungen til at arbejde for pengenes skyld og dermed forholde sig til arbejdet, hvorimod individet idag snarere arbejder for at udfolde sig og dermed primært relatere sig selv til arbejdet. (Baethge 1994: 245-246)

Endelig er det meget væsentligt at bemærke, at arbejdet som et essentielt pejlemærke for identitetskonstruktionen i stadig højere grad kun bliver en del af den personlige identitet og i stadig mindre grad formidler en social og politisk identitet. Denne konklusion er i direkte modstrid med bl.a. Beck og Bauman, der jo som bekendt antager, at den nuværende samfundsmæssiggørelses største problem er, som Beck formulerer det, at ”den personlige identitet begynder at løsgøre sig fra erhvervsrollen” (Beck i Baethge 1994: 247). Det fremstår således ikke klart, hvad der i dag er det identitetsskabende. Jeg mener i høj grad, at arbejdet stadig har en væsentlig betydning for identiteten, men vil samtidig ikke udelukke Baumans forbrugsperspektiv om livsstil. Dette kan skyldes, at muligheden for at forbruge er afhængig af arbejdsindkomsten.

Identitet og forholdet mellem arbejde og identitet er ingenlunde beskrevet udførligt og udtømmende i dette speciale. Ej heller er det mig muligt at drage en konklusion på, hvad det vigtigste er for at skabe og opretholde en hel identitet, men der er fremkommet nogle væsentlige indikatorer i det ovenstående, som jeg vil prøve at undersøge nærmere empirisk.

4. Samfundsvidenskabelige forskeres arbejdsvilkår

I dette afsnit ønsker jeg at beskrive de samfundsvidenskabelige forskeres arbejdsvilkår. Hensigten er at skildre forskningsverdenen og således belyse de væsentlige faktorer, der har indvirkning på den enkelte samfundsvidenskabelige forskers arbejde og karrieremuligheder. Da de samfundsvidenskabelige forskeres arbejdsvilkår på mange punkter kan ligestilles med øvrige universitetsforskere vil fremlæggelsen i første omgang være af generel karakter, hvorefter jeg primært vil fokusere på de samfundsvidenskabelige forskere. Intentionen med dette afsnit er at fremhæve de mest centrale problemstillinger i forskernes arbejdsliv.

Indledningsvis vil jeg anskueliggøre de ydre og til dels mere makrostrukturelle faktorer, der har indvirkning på det samfundsvidenskabelige felt. Fokus vil her primært rette sig mod de politiske beslutninger og deres udtryksmåde i f.eks. universitetslovene. Dernæst fokuserer jeg på de mere meso- og mikrostrukturelle faktorer med først de formelle arbejdsbetingelser og afslutningsvis de mere uformelle aspekter af de samfundsvidenskabelige forskeres arbejdskultur.

4.1 Samfundsstrukturelle påvirkninger

Universitetslovene fra 1993 og 2003 afspejler begge en tendens fra politisk side til at øge autonomien på de enkelte universiteter og på den anden side til en større kontrol med universitetsforskningens resultater, kvalitet og anvendelse. Essensen i universitetsloven fra 2003 er en reorganisering af ledelsesstrukturen, der dels indbefatter et tydeligere hierarkisk ledelsesansvar end tidligere, samtidig med at eksterne repræsentanter fra det øvrige arbejdsmarked indsættes i universitetsbestyrelserne. (Jacobsen 2001: 115; Nexø Jensen 1997: 11; Forskerforum nr. 165) Universiteterne møder dermed et stærkere krav end tidligere om større tilknytning til aftagerne af forskningsprodukter og kandidater fra regeringen. Dette politiske indgreb lægger op til en udfordring af forskerens autonomi ved, at forskningen fremover i højere grad skal vejes og vurderes på vilkår, der minder om det frie marked. Denne stigende tilknytning til 'markedet' afspejles ligeledes ved ændringerne i forskningsrådssystemet. (Søndergaard 2003: 62, Langberg & Lauridsen 2001: 34-35)

Forskningsrådene, der hører ind under ministerierne, er blandt de største eksterne bidragydere³⁸ og er derfor en af de væsentligste aktører, der kontrollerer og støtter bestemte forskningsområder og forskningsprojekter. (Grønborg 2001: 65-66) Men forskningsrådene er dog blevet væsentligt beskåret allerede under den forrige regering, hvor hensigten allerede den gang var, at

³⁸ En Gallup-undersøgelse fra 1999 viser desuden, at forskerne primært søger om eksterne midler hos Forskningsrådene (Forskerforum nr. 128: 17).

forskningsmidlerne også skal hentes andre steder, deriblandt hos private bidragsydere (Forskerforum nr. 128: 17). Samtidig bliver forskningens relevans for omverdenen og konkurrenceevne med fokus på økonomi og effektivitet mere centrale omdrejningspunkter for organiseringen af det enkelte universitet, hvorved forskerne har fået mindre magt og autonomi inden for universiteterne (Langberg & Lauridsen 2001: 34). Disse ændringer, antager jeg, har medført mindre handlefrihed og en stigende utryghed i forhold til ansættelsesforholdet, idet forskningsverdenen således i stigende grad afspejler det private arbejdsmarked.

Finansieringen af universitetsforskningen sker også gennem finanslovsbevillinger hvormed universiteterne skal finansiere basisudgifterne til først og fremmest undervisning og dernæst forskning. Denne bevilling udregnes efter et studierelateret taksametertilskud, som er afhængig af antallet af optagede studerende og dem, der gennemfører enten bachelor eller kandidateksamen (Jacobsen 2001: 121). Endvidere finder finansieringen sted via eksterne fondsmidler, hvormed f.eks. private virksomheder, offentlige bevillingsgivere og ikke mindst forskningsrådene kan støtte og gøre brug af forskningen³⁹. (Forskerforum nr. 159: 2).

Samlet set er alle disse bevillinger blevet beskåret i de senere år (Jacobsen 2001: 121). Det har i første omgang betydet en intensiveret konkurrence mellem forskerne på de enkelte universiteter om de tilbageværende fondsmidler. Og netop gennem ansøgningerne om eksterne bevillinger er det for de offentlige såvel som private bevillingsgivere muligt at vurdere og kontrollere forskningen, hvorfor det ikke længere kun er forskernes syn, der tages for pålydende. Særligt humaniora og samfundsvidenskaberne har følt sig truet i denne kamp om eksterne forskningsmidler, da argumentet har været, at forskningspolitikken først og fremmest tilgodeser naturvidenskaben, da den generelt skønnes at have bedre kontakter og et større interessesammenfald med erhvervslivet. (Forskerforum nr. 161: 3)

Denne udvikling ser jeg fortrinsvis som en indskrænkning i selvbestemmelse og medindflydelse, og dermed som en forringelse af deres arbejdsvilkår, hvilket er et udtryk for et traditionelt akademisk perspektiv. I det traditionelle akademiske perspektiv ses politik blot som et redskab til at skabe de bedste betingelser for forskningen. I et samfundsmæssigt perspektiv derimod opfattes universitetsforskningen som et redskab til politikken og dermed til berigelse af samfundet. Noget tyder på, at hvor der før herskede en laissez-faire doktrin, og dermed store frihedsgrader til

³⁹ Støtten kan f.eks. være til frikøb af undervisning og få mere forskning inden for et bestemt område, der har særlig interesse for den eksterne donor.

universitetsforskningen, er der ved at ske en forskydning i retning af større politisk styring af forskningen. (Andersen 2003: 18-19)⁴⁰

Jeg formoder, at denne politiske og finansieringsmæssige udvikling i høj grad påvirker forskernes arbejdsliv, da det kan skabe yderligere arbejdsmæssige belastninger i form af stress, flere deadlines, samt mindre tid til forskning generelt og forskning inden for emner, som forskeren finder interessant.

4.2 Forskernes arbejdsbetingelser

Det må antages, at de overordnede samfundsstrukturelle påvirkninger i en vis grad ændrer på forskerens arbejdsbetingelser og oplevelse af frihed i deres arbejde. Netop friheden i arbejdet har stor betydning for forskernes tilfredshed. (Jacobsen 2001: 93-98). Som nævnt i det ovenstående afsnit stilles der i stigende grad krav til, at den enkelte forsker skal gøre sin forskning mere synlig og samfundsrelevant (Grønborg 2001: 11-13). Dette udmøntes bl.a. i form af krav til antal publikationer og krav til undervisning (Jacobsen 2001: 126). Denne udvikling bør dog ikke udelukkende tolkes negativt, da den vidner om en øget samfundsmæssig interesse for forskningen, som stiller nye krav, men også giver nye muligheder for forskerne.

De nye krav og eksempelvis beskæring af basismidler ændrer ved stabiliteten og den langsigtede planlægning i arbejdet, da de eksterne midler i højere grad er sigtet på kortvarige og presserende behov (Grønborg 2001: 14-15). Konsekvensen heraf er, at forskeren skal være mere fleksibel og omstillingsparat, samtidig med at der indføres en større grad af usikkerhed vedrørende fremtiden⁴¹. Herforuden skabes usikkerhed i ansættelsesforholdene, da der i stedet for fastansættelse i højere grad satses på (midlertidig) kontraktansættelse, som netop kan indfri de specifikke kvalifikationer, der søges til forskningsprojektet (Forskerforum nr. 165: 15). Denne problematik er bl.a. central i Bauman og Sennetts (jf. kap. 3) analyser af det private arbejdsmarked, men noget tyder på, at den nu også er på vej ind i den offentlige universitetsverden. Der er således tale om en fleksibiliseringsmagt, hvor succes for den ansatte i højere grad bliver målt på evnen til at være fleksibel og indarbejde ny viden. Det handler således ikke nødvendigvis om at bygge videre på den eksisterende viden. Universitetet er dog en institution, hvor der i høj grad bygges på et veletableret fundament af viden og dermed rummer den en vis portion træghed. Men derfor kan det alligevel tænkes, at arbejdsopgaverne og arbejdsprocesserne inden for universitetet er under en så markant

⁴⁰ Et eksempel på denne udvikling er kravet om, at universiteter på samme måde som sektorforskningsinstitutter kan blive pålagt myndighedsopgaver (Forskerforum nr. 162: 8; Forskerforum nr. 165: 13).

⁴¹ Usikkerheden kan give sig til udtryk ved, at en ansøgning om eksterne bevillinger bliver afvist og at et planlagt forskningsprojekt må skrinlægges.

forandring på grund af de samfundsmæssige påvirkninger, at det med rette i en vis grad kan sammenlignes med fleksibiliseringen på det private arbejdsmarked.

I Forskerforum er denne udvikling bl.a. blevet tolket som et varsel om, at forskeren fremover i højere grad vil opfatte sit arbejde i et skær af lønarbejderbevidsthed – at blive betalt for at udføre et bestemt stykke arbejde, på en bestemt måde og inden for en bestemt tidsperiode (Forskerforum nr. 159: 1). Er dette tilfældet, er der tale om en fundamental ændring af forskerens arbejdsidentitet, hvor forskeren traditionelt har opfattet sig selv som meget autonom og hvor det har været lysten til arbejdet, der har tjent som den vigtigste drivkraft.

4.2.1 Regulerede arbejdstider

Officielt er forskernes arbejde reguleret ved en arbejdsuge på mindst 37 til 40 timer, men flere selvrapporteringsundersøgelser har vist, at forskerne i gennemsnit arbejder omkring 48 timer om ugen (Andersen 1998: 30; Jacobsen 2001: 64; Lauridsen 2002: 14). Traditionelt set har forskerne ikke haft en skarp opdeling mellem arbejde og fritid, da arbejdet er blevet opfattet som et kald eller en livsstil, hvor forskerne identificerer sig med arbejdet og derfor gerne arbejder mere end det de får betaling for (Jacobsen 2001: 63).

Det selvrapporterede antal arbejdstimer har nok en tendens til opdrift, da det er underlagt en individuel fortolkning at skelne mellem arbejds- og fritidsaktiviteter⁴². Udover denne sontring kan opdriften tjene en selvscenesættelse, hvor forskeren fremstår som en vigtig og slidsom person, der investerer en masse ressourcer i sit arbejde. Hochschild (2003) påviser, at netop antallet af arbejdstimer kan være et redskab til opnåelse af status og anerkendelse (jf. afsnit 4.3.2). Men ifølge Sine Sunesen, der er repræsentant for DJØF's overenskomstansatte, er akademisk arbejde også karakteriseret ved, at det

”... kræver tid, fagligheden skal være i orden, arbejdet kan være smadderspændende – og det betyder alt sammen, at man nok ikke kan slippe helt af med merarbejde i den akademiske sektor” (Forskerforum nr. 128: 14).

Akademisk arbejde og i særdeleshed forskning kan være vanskeligt at regulere kvantitativt i form af f.eks. et bestemt antal publikationer og en bestemt tidsperiode. I forskningsarbejdet fremstår det dog for mig som om, at det er de kvalitative kriterier, der vejer tungt i bedømmelsen af arbejdet. Derfor vil en deadline ikke nødvendigvis gøre arbejdsbyrden mindre, måske er den ligefrem med til at skabe en ekstra arbejdsbyrde i bestræbelserne på at blive færdige til tiden. Desuden markerer forskerne sig ved at arbejde mange timer ugentligt, hvilket tyder på, at de institutionelle rammer og

⁴² Er tidsskriftslæsning derhjemme f.eks. hjemmearbejde eller en fritidsaktivitet?

kulturen på universiteterne bærer en stor del af forklaringen på den høje arbejdstid blandt forskerne (Jacobsen 2001: 64-67). Det særegne ved forskningsarbejdet er ifølge sociolog Bo Jacobsen, at det rummer et stærkt personligt præg.

”Det er personligt både i den forstand, at personens evner, egenskaber og stil sætter sit afgørende præg på arbejdet, og i den forstand, at personen lever intenst med sit arbejde, svinger op og ned med det, og udvikler sig gennem det ved at blive klogere og mere indsigtsfuld inden for sit område.”

(Jacobsen 1990: 22)

En stor del af forskerens arbejde er desuden individuelt, hvorfor der ikke er de helt store aflastningsmuligheder såsom inddragelse af kolleger. Den enkelte forsker må således i høj grad selv mobilisere ressourcerne til at færdiggøre sine opgaver og overarbejde synes at være en af de ressourcer, der ofte tages i brug. Men faktum synes at være, at forskerne er glade for deres arbejde og det kommer bl.a. til udtryk ved, at forskerne i gennemsnit bruger yderligere 5,2 timer om ugen på aktiviteter, der ikke hører ind under deres ansættelseskontrakt såsom censorarbejde, ekstern undervisning, konsulentarbejde og redaktionsarbejde (Langberg & Lauridsen 2001: 39). Med denne karakteristik af forskningsarbejdet er det måske ikke et så interessant mål at vide, hvor meget forskerne arbejder, da arbejdet efter alt at dømme altid har udgjort en stor både identitetsmæssig og tidsmæssig del af deres liv. Derimod er det umiddelbart mere frugtbart at undersøge, hvordan forskerne oplever deres indflydelse på deres arbejdsopgaver og om der er ved at ske en ændring her.

Et væsentligt problem i forskernes oplevelse af deres arbejdsbetingelser synes i høj grad at centrere sig omkring en uoverensstemmelse mellem henholdsvis forsknings-, undervisnings- og administrationsforpligtelser. Ifølge forskerne fremstår forskningen som det centrale og mest betydningsfulde i deres job. Det fremgår bl.a. ved, at argumentet, ”forskning er interessant i sig selv”, er den ubetinget mest anvendte begrundelse for at have valgt forskningsarbejdet⁴³. Dette skal ses i sammenhæng med, at forskerne angiver publicering i specielt tidsskrifter men også bøger for at være markant mere statusgivende og grobund for anerkendelse end f.eks. undervisningsopgaver (Andersen 1998: 19, 27). Allerede i betegnelsen ’forsker’ ligger denne værdipræmis indbygget til trods for, at forskerne oftest også er ansat til både undervisning og administration. Konflikten mellem fordelingen af tiden til forskning, undervisning samt administration, og forskernes selvforståelse giver udtryk for, at undervisnings- og administrationsopgaver udgør en for stor og

⁴³ 87% af forskerne (fortrinsvis samfundsvidenskabelige) i en interviewundersøgelse har afkrydset ”forskning er interessant i sig selv”. Den tredje højeste score som 30% af forskerne i undersøgelsen har afkrydset opnås med svaret ”Andre interessante arbejdsopgaver ud over forskning”. Dette er den eneste af de mulige svarkategorier, der kan inkludere f.eks. undervisningsopgaver. Konklusionen må derfor være, at forskningsopgaver af forskeren absolut vægtes højest i jobbet. (Andersen 1998: 19)

måske ligefrem en stigende del af forskernes formaliserede arbejdsuge. Forklaringerne synes bl.a. at være, at der er kommet et større fokus på undervisningens kvalitet, selvfinansieringen via fondsansøgninger og mere internt bureaukrati. (Jacobsen 2001: 63; Forskerforum nr. 128: 13). Derudover har universiteterne ændret sig fra at være et sted for eliteuddannelse til at være et sted for masseuddannelse, hvilket bl.a. betyder en mere heterogen gruppe studerende og dermed nye krav til undervisningsformen. Alt dette, formoder jeg, medfører at forskerne således bliver nødt til at tage 'fritiden' i brug for at kunne få indfriet de forskningsmæssige ambitioner og forpligtelser.

4.2.2 Forskellige ansættelsesvilkår

Forskerne giver således udtryk for, at de arbejder meget og oplever manglende indflydelse på arbejdet. Disse forhold må formodes, jf. indledningen og DJØFs undersøgelse, at være afhængige af ansættelsesforhold, alder og køn. Universitetsforskerkarrieren indledes oftest som forskningsassistent eller med et treårigt ph.d.-stipendiat, hvilket tit efterfølges af en stadig tidsbegrænset ansættelse som adjunkt. Herefter kan der igen være tale om løsere ansættelsesformer, men samtidig er der muligheden for at blive ansat som lektor. Lektorer kan dernæst blive taget i betragtning til et professorat og dermed indtage karrierestigens øverste plads⁴⁴. (Henningsen 2003: 28) Ansættelsesvilkårene inden for disse stillinger er meget forskellige. Som ph.d. er ens funktion primært koncentreret omkring forskning, hvorimod adjunkten også i et stort omfang bedømmes på sin undervisningsindsats (Forskerforum nr. 128: 12). De administrative opgaver varetages primært af lektorer og professorer, men også i en vis grad af adjunkterne. Der er således mest tid til forskning nederst på karrierestigen og flere administrative og undervisningsmæssige forpligtelser i toppen. På trods af forskellene i arbejdsvilkår alt afhængig af positionen på karrierestigen er der meget, der tyder på, at forskerne er en meget homogen gruppe. Hanne Nexø Jensen påpeger f.eks. "... , at en universitetskarriere forudsætter forudgående ansættelse som ph.d.er på et universitet eller anden højere læreanstalt" (Nexø Jensen 2003: 112). Med andre ord er det i altovervejende grad forskere inden for universitetsverdenen, der rekrutteres til nye forskerjob.

Karrierestigen synes at være god til at forklare forskellige problematikker i forhold til forskernes arbejdsvilkår. Der stilles flere krav til forskerjobbet jo højere man er placeret på karrierestigen samtidig med, at ansættelsen er mere stabil. De unge nederst på karrierestigen er med andre ord stillingsmæssigt mere udsat men til gengæld stilles de ofte friere.

At det tager mindst seks år før forskeren kan få en fastansættelse skaber usikkerhed, hvilket primært opleves problematisk blandt kvinderne, da mændene i højere grad lægger vægt på den "tidsmæssige fleksibilitet". (Nexø Jensen 2003: 115) Der er desuden tale om en manglende kontinuitet i

⁴⁴ Der er dog også mulighed for ansættelse i administrative stillinger så som dekan eller rektor.

ansættelsesforløbet, fordi hver gang en ny stilling slås op sker det i fri konkurrence (Henningsen 2003: 28). Samtidig er det ingen hemmelighed, at der op gennem karrierestigen sker en form for strukturel fraselektion, hvilket f.eks. betyder, at ikke alle ph.d.er og adjunkter kan ansættes i henholdsvis en adjunkt- eller lektorstilling (Nexø Jensen 2003:106ff).

Konsekvensen af konkurrencen om stillingerne bliver, at nogle forskere må tage til takke med midlertidige ansættelser eller ligefrem søge stillinger uden for forskningsverdenen og satse på, at deres forskerkompetencer er efterspurgt der. I en undersøgelse, der omhandler ph.d.ers ansættelsesmuligheder var konklusionen, at "Det er en generel vurdering, at aftagere uden for uddannelsesstederne ikke automatisk foretrækker ph.d.er frem for kandidater med nogle års erhvervserfaring" (Forskerakademiet 1998: 19, 41, 120-121). Af en undersøgelse fra 1998 fremgår det dog, at kun hver ottende samfundsvidenskabelige ph.d.-uddannede i perioden 1987-1995 fik ansættelse i den private sektor. Generelt set vidner det om, at de samfundsvidenskabelige ph.d.-uddannede fortrinsvis er efterspurgt i den offentlige sektor og særligt ved universiteter og offentlige læreanstalter, der optager mere end to ud af tre færdiguddannede samfundsvidenskabelige ph.d.er (Forskerakademiet 1998: 56). Forskerkarrieren lægger således primært op til et arbejde inden for universiteterne, sektorforskningsinstitutterne osv.

Hvad angår usikkerheden i ansættelsen, er det vigtigt at påpege, at det primært omhandler de ikke fastansatte. Den mærkbare skillelinie forventes således at optræde mellem adjunkturet og lektoratet. Adjunkten er kun ansat for tre år (ad gangen) og skal her vise sit værd til en fastansættelse, mens lektoren er fastansat og mest på grund af sine ambitioner kan stræbe efter et professorat, hvormed lektoren er bedre stillet end adjunkten. Undtagelsen er dog, at selv på lektor- og professorniveau forekommer tidsbegrænsede ansættelser. Forskerkarrieren rummer således en række usikkerheder, primært for de unge ikke fastansatte. I en undersøgelse fra Århus Universitet fra 1998 var opfattelsen, at universitetet ikke formåede at tiltrække de mest kvalificerede forskerspirer, fordi de i stedet søgte ud på det private arbejdsmarked på grund af bedre lønninger og mere stabile ansættelsesvilkår. (Ståhle 1998: 65) Det har desuden vist sig, at de samfundsvidenskabelige ph.d.er har den næstlaveste gennemførelsesprocent på kun ca. 65% (Forskerakademiet 1998: 54). Dette høje frafald begrundes oftest med ensomhed i arbejdet, hvormed forklaringen skal findes inden for det enkelte fag og dermed inden for nogle mere kulturelle rammer. (Forskerakademiet 1999: 25)

4.3 Den uformelle side af forskernes arbejde

Uden en forståelse for de kulturelle rammer er det vanskeligt at forstå universiteternes inklusions- og eksklusionsprocesser, som styres af en række uformelle magtmekanismer og kapitalformer. Disse uformelle aspekter kan ligesom de formelle aspekter, der f.eks. fokuserer på de høje

arbejds-mæssige krav og kompetencer, enten støtte eller forværre den enkelte forskers karrieremulighed og velbefindende.

De uformelle aspekter har ofte en afgørende betydning i forhold til ansættelsesproceduren. Til trods for diverse eksterne indgreb såsom universitetslovene har det ifølge Søndergaard ikke ført til en radikal ændring af den måde bedømmelsesudvalg nedsættes og bedømmer ansøgeren på (Søndergaard 2003: 62). I et forsøg på at forstå universiteternes komplekse integrationsmekanismer, opererer Søndergaard med en konsensuel og en disensuel miljøtype. Der er tale om idealtypificerede miljøtyper⁴⁵, hvor et konsensuelt miljø karakteriserer de naturvidenskabelige fag, mens de samfundsvidenskabelige og de humanistiske fag er kendetegnet ved et disensuelt miljø.

Det konsensuelle miljø er i høj grad præget af enighed omkring en værdifri og dermed neutral og objektiv videnskabelig bedømmelse. Der således tale om, at miljøet afgrænses af et paradigme, der fast adskiller grænserne for de enkelte fag og samtidig begrunder fællesnævneren. I forhold til forskerrekruttering er der ofte tale om brede stillingsopslag og hvor der først og fremmest skeles til ansøgerens antal publikationer i internationale tidsskrifter og status i citationsindeks. (Søndergaard 2003: 65-66) I modsætning hertil rummer det disensuelle miljø en mere heterogen beslutningspraksis præget af en større mangfoldighed af fortolkninger og faginteresser. Miljøet inkluderer flere paradigmer, hvilket giver flere definitioner og praksisser, hvormed det disensuelle miljø kan typificeres i et kamppræget, et pragmatisk og et elitært miljø⁴⁶. Hver især forklarer miljøtyperne, hvordan der trods mangel på konsensus kan eksistere en form for sammenhold. I forhold til forskerrekrutteringen legitimeres bedømmelserne officielt set i lyset af en neutralitetsdiskurs og således vil ansøgeren officielt set blive bedømt på samme måde som inden for det konsensuelle miljø – dvs. med vægtlægning på videnskabelige præstationer. Men pointen er, at kravene til art og omfang af de videnskabelige præstationer vil blive tilpasset så fleksible bedømmelseskriterier, at de i videst muligt omfang kan medieres og bøjes for at kunne tilgodese og styrke de mere eller mindre divergerende hensyn og interesser, der afspejler det disensuelle miljø. (Søndergaard 2003: 73) Derfor er stillingsopslagene i disensuelle miljøer oftest mere snævre og

⁴⁵”Typologiseringer er på mange måder problematiske, fordi typerne aldrig lader sig endeligt adskille, ej heller fæstne som statiske praksisformer og funktionsmåder. De bevæger sig hele tiden i forhold til både en tids- og en kontekstdimension: Typerne kan variere og glide ind i hinanden både som en følge af ændringer i mere overordnede betingelser og i deltagergrupper over tid. Og de kan variere og antage blandingsformer som en følge af de aktuelle kontekster, de interagerer med og inden for. Ikke desto mindre har jeg fundet det frugtbart at udvikle nogle lidt overordnede orienteringsskitser ved hjælp af typologiseringen.” (Søndergaard 2003: 65)

⁴⁶Det kampprægede miljø er kendetegnet ved aggressive, konfliktsuelle eller ligefrem gensidigt ekskluderende former for interaktion. Derimod udmøntes det pragmatisk miljø i rum for forskellighed og at de forskellige deltagere tildeles ressourcer efter tur. Det elitære miljø rummer også forskelligheden, men fungerer inden for nogle mere hierarkiske rammer. (Søndergaard 2003: 66-67)

specificerede sammenlignet med forskerrekrutteringspraksisen i konsensuelle miljøer. Hvilket samtidig betyder, at politisering ifølge Søndergaard er en erkendt del af organisationens dagligliv for de implicerede disensuelle deltagere (Søndergaard 2003: 66). Ideen om en enhedsvidenskab med klare neutrale videnskabelige standarder er derfor en myte, der kan bruges som legitimeringsgrundlag både udadtil og indadtil i forhold til at besættelsen af forskningsstillinger. (Søndergaard 2003: 71)

Med reference til Bourdieus kapitalbegreber⁴⁷ er inklusionsmekanismerne på universiteterne derfor ikke kun fokuseret på mængden af videnskabelig kapital, der afspejles i den videnskabelige produktion. Særligt inden for det disensuelle miljø er en del af kampen centreret omkring den akademiske kapital, der bl.a. kan udtrykkes i form af medlemskab af råd, nævn, udvalg, komiteer og indflydelse på ledelsen. (Søndergaard 2003: 69) For at kunne blive ansat i en forskerstilling handler det ud over de faglige kvalifikationer om at være i overensstemmelse med delkulturens interesser. Søndergaard præciserer det ved at karakterisere universitetet⁴⁸ som en organisation, hvor adgangen til definitionsmagt, ressourcer og anseelse er betinget af den uformelle interaktion, den sociale forhandling og netværk. Men det er kun muligt at indgå i dette sociale spil ved, at miljøets deltagere accepterer og inkluderer én som relevant deltager. (Søndergaard 2003: 98) Der er dog tale om, at forskerkarrieren både for den potentielle forsker såvel som forskeren, der aspirerer til en stilling højere oppe i stillingshierarkiet, afhænger af en opbakning og støtte fra feltets centrale kræfter. Det skyldes, at forskerne i forskellig grad har indflydelse på beslutningsprocesserne såsom omkring forskerrekrutteringen alt afhængig af deres kapitaldispositioner. Forskerens succes og videre karriere afhænger bl.a. af, om vedkommende følger i sporet på en mere magtfuld forsker såsom en professor, der i kraft af sin position og definitionsmagt kan tjene som en vigtig støtte. En forsker skal ikke blot være fagligt kompetent og brænde for faget, men må også have nøglepersoner til at hjælpe sig på vej. (Søndergaard 2003). Dette kan samtidig illustrere, i hvilken udstrækning forskerne fungerer som hinandens dommere og konkurrenter (se bl.a. Bloch 2003: 156). Tankevækkende bliver det derfor, når bedømmelsesgrundlaget implicit kan dække over mere sofistikerede og skjulte interesser. Problemet er blot, at neutralitetsdiskursen kan virke som et skjold, der dækker over nogle komplekse og uformelle processer, der skaber deres egen kode for inklusion og eksklusion. Meget tyder desuden på, at der eksisterer en form for maskulin

⁴⁷ Kapitalbegrebet er betegnelsen for forskellige former for ressourcer, der kan anvendes i konkurrence med andre og som giver adgang til specifikke fordele, der knytter sig til feltet. Disse ressourcer er bl.a. uddannelse og dannelse (kulturel kapital), forbindelser og netværk (social kapital), anerkendelse (symbolsk kapital) samt penge og andre økonomiske ressourcer (økonomisk kapital). De forskellige former for kapitalers værdi afhænger af, sammensætningen af kapitalen og på hvilket felt de bringes i spil. (Bourdieu 1998: 161; Bourdieu og Wacquant 1996: 84-89)

⁴⁸ Her primært forstået som de disensuelle miljøer.

arbejdskultur og dominans⁴⁹, der vanskeliggør en blottæggelse af følelser og f.eks. en åben snak omkring arbejdsmæssige såvel som familiemæssige problemer på arbejdspladsen, og dermed ekskluderes kvinderne i nogen grad.

4.3.1 Forskning i et kønsperspektiv

I et historisk perspektiv har kvinderne kun været en del af de studerende og forskningspersonalet på universiteterne i relativ kort tid. Men ses der udelukkende på den kvindelige andel af kandidater er den vokset meget de seneste 30 år. På de samfundsvidenskabelige fag som f.eks. antropologi, sociologi og jura har kvinderne udgjort et flertal af kandidaterne i flere år. (Andersen 1998: 14) I kontrast til den voksende andel af kvindelige samfundsvidenskabelige kandidater, er der kun en beskedne stigning at spore blandt den kvindelige andel af samfundsvidenskabelige forskere. Flest kvinder er der blandt de ph.d.-studerende, hvor de udgør lidt over en tredjedel (Ståhle 1998: 58). Men den kvindelige andel falder jævnt op igennem karrierestigen og således besidder kvinderne kun 17 % af de ordinære samfundsvidenskabelige forskerstillinger – det vil sige professorater, lektorater og adjunkture (Ståhle 1998: 53). Der er derfor tale om en væsentlig underrepræsentation⁵⁰ af kvinder, der står i stor kontrast til den høje andel af kvinder blandt kandidaterne dvs. forskerrekrutteringsgrundlaget. Ved at tolke de mest toneangivende kritikere⁵¹, tegner kritikken et billede af en mandsdomineret kultur, der favoriserer mændene og diskriminerer kvinderne i bedømmelses- og ansættelsesprocesserne (Hasse 2002: 111-112; Ståhle 1998: 28). I forlængelse heraf konkluderes det på baggrund af en undersøgelse om arbejdsforholdene blandt kvindelige forskere på et fysikinstitut, at de kvindelige forskere kun kan opnå faglig anerkendelse ved at nedtone deres femininitet og på den måde optræde så maskulint som muligt. (Hasse 2002: 115) Kvindelige forskere arbejder således under særlig vanskelige forhold og det kan tænkes, at naturvidenskaberne i sammenligning med samfundsvidenskaberne har et mere udtalt maskulinitetskodeks, da samfundsvidenskaberne i højere grad har kønnet som genstandsfelt for deres videnskabelige analyse. (Hasse 2002: 118, 121-122) I hvilken grad de kvindelige forskere er underlagt en mandsdomineret arbejdskultur⁵² er derfor vanskeligt at illustrere, men i kraft af deres beskedne andel blandt forskere synes der at være belæg for, at køn har betydning for forskerkarrieren. Forskersamfundet er således nok væsentligt mere 'inhumant' end det ofte antages jf. kapitel 3.3.2 (Perregaard 1984: 21) En belysning af de mekanismer som fører til dette, finder jeg

⁴⁹ Den maskuline dominans er udtryk for at mænd ofte indirekte og ubevidst styrer kvinders væren og handlen (jf. Bourdieu 1998).

⁵⁰ Kvindeandelen er kun steget fra 14,6% i 1979 til 17,5% i 1996 blandt de fastansatte i forskerstillinger (Nexø Jensen 1997: 28).

⁵¹ Her kan bl.a. nævnes Anette Borchorst, Hanne Nexø Jensen og Dorte Marie Søndergaard.

⁵² Jf. Bourdieu (1998) "Den maskuline dominans"

væsentlig. En alternativ forklaring på kvindernes underrepræsentation indenfor forskningen, og som måske kendetegner arbejdsmarkedet generelt er som forfatter og feminist Lone Nørgard siger,

”hvis kvinder vil have børn, må de droppe karrieren. Det er en illusion at tro, at man kan få begge dele, hvis man ikke vil svigte sine børn”
(Vestergaard 2002: 103).

Familieperspektivet som denne problemstilling er udtryk for, er det centrale i det følgende afsnit.

4.3.2 Balance mellem familie og arbejde

At skabe en sund balance mellem familie- og arbejdsliv, antager jeg, de fleste forskerne ønsker – men hvad der skal til, for at det lykkes, er umiddelbart meget individuelt. Sociologiprofessor Arlie Russell Hochschild⁵³ (2003) illustrerer den sårbare balance mellem familie- og arbejdsliv i ”Tidsfælden – Når familien bliver arbejde og arbejdet bliver familie”. I dansk sammenhæng tager bl.a. politolog Anne-Dorthe Hestbæks (1995) undersøgelse af forældreskab i 1990’erne, i lighed med Hochschild, udgangspunkt i, at arbejde og forældreskab er gensidigt modstridende. Det beskrives ligefrem, hvordan ”ønskerne til forældreskab og arbejdsliv støder sammen”. Et yderligere og meget væsentligt lighedspunkt i konklusionerne er, at forældrene både i USA og Danmark er så stærkt bundet til deres arbejdsidentitet, at selv om forældreskabets behov for mere tid til børnene er mulige at indfri ved f.eks. at arbejde på deltid, så indfries dette ikke i praksis. Hestbæk konkluderer, at denne manglende nedtoning af arbejdet skyldes, at netop arbejdet ”opleves som en positiv selvvalgt forpligtigelse”. En lignende argumentationsrække genfindes også i Helle Holts ph.d.-afhandling om ”Forældre på arbejdspladsen”. (Hestbæk 1995: 15, 24, 205; Hochschild 2003; Vestergaard 2002; Holt 1994) Flere lighedstræk til Hochschild kunne nævnes, men ovenstående er blot for at illustrere, at Hochschild er særdeles relevant også i forhold til en dansk sammenhæng. I en nyere artikel inddrager Hochschild (2004: 109) ligefrem Danmark som et eksempel på et land, hvor ’tidsfælden’ ikke er ’klappet’ endnu, men den er godt på vej.

I Tidsfælden⁵⁴ dokumenteres en udvikling, hvor familien bliver reduceret til arbejde og arbejdet bliver stedet for de anerkendelses og følelsesmæssige relationer, som familien tidligere stod for. Hochschild bevisliggør en modsætning mellem den officielle og den uofficielle virksomhedskultur, hvor virksomheder officielt påskønner hensyntagen til familielivet, men i praksis (uofficielt) viser det sig helt umuligt. (Hochschild 2003) Grundlæggende er det dog også værd at bemærke at

⁵³ Hochschild (f.1940) ansat ved University of California, Berkley.

⁵⁴ ”Tidsfælden” er skrevet på baggrund af et længerevarende casestudie af, hvordan arbejdslivet står i forhold til de ansattes familieliv i en stor amerikansk virksomhed. Casestudiet er desuden perspektiveret gennem en større survey med respondenter fra 19 stater og med henvisning til andre landsdækkende amerikanske undersøgelser fra 1990’erne. (Hochschild 2003)

virksomheder, universiteter mv. ikke drives for at sikre medarbejderne et tilfredsstillende arbejds- og familieliv, men for at skabe henholdsvis profit eller andet afkast f.eks. i form af nyuddannede kandidater eller banebrydende forskning (jf. Hochschild 2003: 7).

Hun beskriver desuden, hvordan individets position i firmaet er afgørende for at kunne forbedre balancen mellem arbejdsliv og familieliv, hvor de nederst på karrierestigen ikke har mange muligheder (Hochschild 2003: 151). Blandt forskerne forventes det umiddelbart også at være sværest nederst på karrierestigen (ph.d. og adjunkt) at skabe en overensstemmelse mellem familieliv og arbejdsliv, samtidig med at det typisk også er dem, som har små børn. Således er Hochschild ansporet til at finde en forklaring på paradokserne; ”med længere arbejdsdage (...[hvordan kan]...) forældre så få job og familieliv til at balancere? (...) Var arbejdslivet ved at vinde over hjemmelivet?” og hvorfor arbejder i særlig grad forældre med mindre børn mere og mere, når familievenlige virksomhedspolitikker samtidig vinder større indpas? (Hochschild 2003: kap. 1)

Hochschild henter en stor del af forklaringen på disse paradokser i et kønsperspektiv, der kan ses på to måder. På den ene side er kvinderne kommet ud på arbejdspladsen og rollen som hjemmegående husmor med børneopdragelse er ikke længere statusgivende, idet ”den mandlige arbejdsverden virker mere værdifuld og ærefuld end den kvindelige verden bestående af hjem og børn” (Hochschild 2003: 169, 214). Med andre ord forsøger kvinderne at positionere sig på et arbejdsmarked, hvor manden har været dominerende jf. den maskuline dominans. Særligt i krævende stillinger, som f.eks. forskernes, må kvinderne således underlægge sig en mandsdomineret arbejdskultur og det betyder bl.a. at lægge mange arbejdstimer i jobbet på bekostning af familielivet. Arbejdspladserne er dog samtidig blevet mere ’feminiseret’ og ’familiær’ gennem en ledelsesstil, hvor der investeres i de ansatte og lægges vægt på tillid, team-building, anerkendelse, høflighed og dermed aspekter, der før har hørt familien til. Det kommer ligefrem til at fremstå som om, at anerkendelse nogle gange er væsentligt nemmere at opnå ved at være den altopofrende ansatte frem for den altopofrende forælder. Resultatet er bl.a. mere engagerede medarbejdere, der føler sig forpligtet til at investere mange af deres ressourcer, ja ligefrem ”følelsesmæssig troskab” i arbejdslivet – hvilket i sidste ende selvfølgelig tilgodeser organisationen. (Hochschild 2003: 150, 178)

Modsat feminiseringen af arbejdslivet taler Hochschild om, at hjemmet har gennemgået en maskulinisering. Hjemmet er nu blevet ”(...) organiseret som en effektiv ’arbejdsplads’, hvor personlige behov blev fordrevet, fortrængt eller udsat” og ”familietid har fået en ’industriel’ farvning” og et udtryk som ’kvalitetstid’ illustrerer, hvordan tiden i hjemmet planlægges på samme måde som på jobbet. (Hochschild 2003: 22, 50, 150) Endvidere konkluderer hun,

”at et stigende antal kvinder er forsigtige med at bruge tid hjemme. De føler sig splittede, skyldige og stressede over deres lange arbejdstider, men føler

sig ambivalente i forhold til at skære ned på arbejdstiden. Kvinder er bange for at miste deres positioner i arbejdslivet, og det, som er på spil, er stolthed, sikkerhed og en kraftig følelse af at blive værdsat". (Hochschild 2003: 213)

Oplevelsen af skyldfølelse overfor børnene er meget udbredt blandt både mænd og kvinder (Hochschild 2003: 20), men det resulterer altså ikke umiddelbart i flere på deltid i USA. Ovenstående skyldfølelse tolkes lidt bredere i speciallets sammenhæng, idet jeg forventer, at der kan være tale om en oplevelse af utilstrækkelighedsfølelse som skyldes et forventningspres med baggrund i konventioner om rollen som 'mor', 'far' eller 'ægtefælde'.

Forklaringen på at medarbejderne ikke kæmpede hårdere for at få bedre tid til familien er ikke entydig, men det er oplagt, at der sker "en kulturel ombytning af arbejdsplads og hjem", hvor arbejdet fungerer for mange "som et sikkerhedsnet for en ustabil familie". Endvidere har individet en generel lyst til at gøre det de værdsætter mest og det de bliver mest anerkendt og værdsat for. (Hochschild 2003: 173-175)

Tidsaspektet står meget centralt i Hochschilds analyser. Hun påviser, hvordan den lange arbejdstid bliver anvendt til at udtrykke engagement i arbejdet og at jo mere udefinerbart individets arbejde bliver (såsom forsknings- og projektarbejde) jo flere arbejdstimer kræves der af f.eks. forskeren for at vise sit værd! Ud fra denne tankegang bliver det interessant at undersøge hvorvidt forskeren hovedsagelig bliver "vurderet ud fra værdien af deres indsats, eller er det hovedsageligt mængden af tid, de er tilstede på arbejdspladsen?" (Hochschild 2003: 213-215) Det lader altså til, at der er flere måder til opnåelse af anerkendelse, og tiden spiller en central rolle. Investering af meget tid i arbejdet giver, jf. Bourdieu, symbolsk kapital i form af anerkendelse, adgang til mere viden og derved bedre muligheder for at realisere sig bedre i arbejdet, samt måske en økonomisk gevinst for medarbejderen (Vestergaard 2002: 117). Det kan måske umiddelbart være sværere at se, hvad ekstra tidsmæssige investeringer i familien giver.

I forhold til forskerne kan det endvidere f.eks. påstås, at succes i arbejdslivet vanskeliggøres, hvis der samtidig er mange familieforpligtelser. I så fald er der tale om et forhold, som i særlig grad favoriserer de ældre og mændene, mens særligt de yngre og i høj grad de yngre kvindelige forskere i høj grad udsættes for et krydspres mellem familie og arbejde.

Afslutningsvis finder jeg det værd at bemærke, hvordan Hochschild også har et perspektiv i retning af et samfundsalternativ, hvor arbejdet deles og individerne får bedre tid til hinanden, som i henholdsvis Baumanns "Utopi om det gode samfund" og Gorz' "Det multiaktive samfund". En bevægelse for mere tid til hinanden forekommer dog utopisk og "selv det enkle at forestille sig andre måder at leve på skaber en vis ængstelse og frygt". (Hochschild 2003: 222)

5. Metode

I det følgende kapitel gennemgås de centrale metodiske overvejelser, som ligger til grund for dette speciale. Metode er et oldgræsk begreb, hvormed der menes at forstå det, som skal erkendes (Kring 2005: 37). Som for enhver anden sociologisk undersøgelse er problemstillingen afgørende for valget af metode. I forhold til problemstillingen er der mange muligheder, såsom gennemførsel af et case-studie med f.eks. en kvalitativ interviewundersøgelse, en observationsanalyse eller udnytte registerdata til at undersøge mobiliteten osv. Valget stod dog tidligt i forløbet klart, idet den kvantitative surveymetode giver mulighed for at kontakte alle og skabe god repræsentativitet. Endvidere er det vigtigt, at forskerne kan have en tillid til at svare åbent og ærligt på personlige spørgsmål, og ikke efter specialets offentliggørelse risikerer at blive hængt ud som enkeltpersoner. Specialets problemstilling og analyse er blevet til i en iterativ proces, hvor problemfelt, antagelser og hypoteser har ændret og udviklet sig undervejs. Kausalitetsforståelsen er inspireret af Webers (1995) multikausalitetstilgang, hvormed en række faktorer ses som årsag til den belastede situation forskerne agerer i. Det udelukkes derfor ikke, at der kan være helt andre årsager til forskernes belastninger.

Udgangspunktet er således hermeneutisk, idet jeg forsøger at gøre brug af den hermeneutiske fortolkningsproces, hvorved de enkelte elementer af datamaterialet tolkes ud fra en overordnet betydning, som i udgangspunktet tillægges materialet. Denne gentagende proces kan resultere i, at den overordnede betydning ændres. (Kvale 1999) Som Limborg (2002) påpeger, er det yderst sjældent, at forskningen lever op til de hermeneutiske idealer, eftersom forskerens forståelse let bliver strukturerende for dataindsamlingen og dermed analysen. I den hermeneutiske fortolkningsproces er der desuden risiko for, at forskeren tilstræber at skabe sammenhænge og dermed overser modsigelser, som har betydning for resultaterne. Mit mål med specialet er at skabe en forståelse og erkendelse af problematikkerne i forskerverdenen og forhåbentlig indirekte bidrage til forbedringer. Forståelsen er endvidere tilstræbt bl.a. ved gentagen læsning af forskernes bemærkninger i surveyen og e-mails, men også gennem dialog med en række forskere ved Aalborg Universitet.

5.1 Operationalisering

I survey-undersøgelsen af de samfundsvidenskabelige forskeres psykosociale belastninger i deres arbejdsliv og de identitetsmæssige konsekvenser deraf, arbejder jeg ud fra et sammentænkende perspektiv med en række indikatorer. Operationaliseringen tager udgangspunkt i problemstillingen, den teoretiske tilgang samt andre undersøgelser af feltet og i særlig grad Arbejdsmiljøinstituttets

måde at undersøge det psykosociale arbejdsmiljø på. Spørgeskemaet vedrører således en række temaer, som var inddelt i følgende fire hovedgrupper:

- Betydningen af forskerens nuværende arbejde, dets omfang og karakter.
- Arbejdsmiljøet og arbejdskulturen ved universitetet.
- En kort forespørgsel til det psykiske arbejdsmiljø, jf. AMI's testmetoder.
- Afslutningsvist spørgsmål om forskeren og dennes familieliv.

For at undgå alt for mange gentagelser i undersøgelsen beskrives operationaliseringen oftest kort umiddelbart i forbindelse med analysen, hvor det enkelte spørgsmål indgår. Endvidere er der i spørgeskemaet (bilag 7) tilknyttet en række bemærkninger til de enkelte spørgsmål og spørgsmålsbatterier. Når der i de efterfølgende kapitler henvises til spørgsmålene, anvendes forkortelsen spm. med efterfølgende spørgsmåls nummer, hvilket også er variabel nummeret i datasættet og i analysebilagene.

Spørgeskemaet er blevet udformet i en proces, hvor hver enkel sætning og spørgsmål blev tillagt umådelig stor betydning. Formuleringer er blevet valg ud fra en række kriterier, herunder at spørgsmålene helst skulle være korte, entydige og vedkommende for forskerne. Endvidere er udformningen af formuleringer og antallet af svarkategorier bl.a. sket under hensyntagen til sammenlignelighed med tidligere undersøgelser. I processen har jeg desuden vægtet højt at give forskerne mulighed for at svare nuanceret og komme med bemærkninger. Modsat disse idealer, er det første spørgsmål mellemlangt formuleret, utopisk for de fleste og uden nuancerede svarmuligheder. Spørgsmålet lyder:

”Ville du fortsætte dit nuværende arbejde, hvis det ikke var økonomisk nødvendigt? [ja] [nej] [ved ikke]” (spm.1)

Det centrale i spørgsmålet bliver dog til fulde opfyldt, idet spørgsmålet er vedkommende og sætter tanker i gang omkring respondentens forhold til sit arbejde, og forhåbentlig vækker spørgsmålet respondentens interesse til at fortsætte sin besvarelse. Spørgsmålet fungerer endvidere som filter i forhold til de følgende, og spørgsmålet er blandt et fåtal, som respondenterne skal besvare for at fortsætte sin besvarelse. Dette er for at sikre, at jeg får indsamlet data på nogle af de mest relevante variabler. Tilsvarende overvejelser har lagt til grund for alle spørgsmålene i spørgeskemaet. Spørgeskemaet er desuden opbygget ud fra et ideal om en interessant dialog, hvor respondenterne ’fanges’ med det interessante i begyndelsen og først afslutningsvist konfronteres med ordinære spørgsmål om køn, alder og profession. Indbydende layout og en let tilgængelig opsætning af spørgeskemaet, hvor respondenterne løbende kan følge med i processen, er vægtet højt i lighed med

et forholdsvis begrænset antal sider, med flere spørgsmål placeret på hver side, da dette ellers giver unødigt megen ventetid ved pc'eren pga. side-opdateringerne.

Survey'en er lang, hvilket almindeligvis bør undgås (de Vaus 2002: 112), med mindre det er yderst relevant. Et ret begrænset frafald blandt forskerne som har set spørgeskemaet, tyder på en stor relevans, hvilket beskrives nærmere i frafaldsanalysen. Der er endvidere foretaget prøvetest af spørgeskemaet med tre lektorer (incl. vejleder) og en forskningsassistent ved AAU, og i tidligere udgaver er det forelagt til diskussion med Jesper Holdflod Pallesen fra DJØF og flere medstuderende.

5.2 Data indsamling

Data indsamlingen foregik ved hjælp af Relationwise A/S's internet-spørgeskemaværktøj, hvilket er oplagt i forhold til målgruppen, idet forskerne må formodes at være habile computer-, mail- og internetbrugere. Samtidig er denne metode billig, hurtig og uden indtastningsfejl for analytikeren, og den giver mulighed for en simpel personlig rykkerprocedure. Metoden har dog den væsentlige ulempe, at e-mails typisk ikke virker så forpligtende, hvilket let resulterer i en lavere svarprocent. Udsendelse via institutsekretærer ville være langt det simpleste med udsendelse af fælles adgangskode til surveyen, men er fravalgt, fordi denne udsendelsesmetode er mere usikker, og mangler mulighed for opfølgning til udvalgte grupper. Derfor oprettes i stedet en 'forskerdatabase' med registrering af navn, ansættelsesinstitut, stillingsbetegnelse, køn og email-adresse, orlov, mv. hvorfra introduktionsbreve, remindere og rykkere udsendes. Databasen er ved hjælp af Relationswise's internet-surveyprogram krypteret af hensyn til forskernes anonymitet, så end ikke undertegnede har mulighed for at kende de enkelte respondenter's identitet. Denne udførlige anonymitet er af etiske grunde bibeholdt i analysen og derfor fremlægges der ikke analyser omkring de enkelte institutter og separate grupper, hvor enkeltpersoner vil kunne genkendes. (de Vaus 2002: kap. 5) Via surveyprogrammet udsendes det første introduktionsbrev til respondenterne og efterfølgende registreres, hvem der svarer fuldkomment, delvist eller slet ikke, og ud fra denne registrering kan programmet sende rykkerskrivelser mv. efter behov. Introduktionsbrevet ses i bilag 1 og er udformet som en personlig e-mail med præsentation af undersøgelsen, anbefaling fra vejleder, beskrivelse af hvor lang tid respondenterne mindst må forvente at bruge og endelig henvisning til egen hjemmeside, hvor specialet offentliggøres. Reminder og rykkerskrivelserne samt deres effekt beskrives kort i frafaldsanalysen.

5.3 Statistisk tilgang

Til gennemførslen af analyserne er anvendt statistik programmet SPSS 12.0., med tilhørende dokumentation. Desuden er der i forbindelse med arbejdet med SPSS's syntax, opsætning af data, datarensning, analyse mv., hentet væsentlig inspiration og dokumentation fra Agresti (1997), de Vaus (2002), Kreiner (1999) samt Nielsen og Kreiner (2003).

I de statistiske analyser og tests er der hovedsageligt benyttet Chi²-, Gamma- og Pearsons korrelationstest. Ved de to sidstnævnte korrelationstests findes koefficienter på 0-0,1 tilfældige eller ubetydelige, de følgende intervaller op til 1,0, beskrives derimod som henholdsvis lav, moderat, betydningsfuld/væsentlig og stærk eller kraftig jf. de Vaus (2002: 259). Endvidere har jeg gentagne gange forsøgt at opbygge binære logistiske regressionsmodeller som pr. definition ikke kræver specifikke fordelingsmæssige forudsætninger. I denne modeltype kan de uafhængige variabler både være kontinuerte og kategoriske (Kreiner 1999: 412).

Idet nærværende undersøgelse er en 'saturation survey', som dækker hele populationen af samfundsvidenskabelige forskere ved AAU, er undersøgelsen ikke udsat for de almindelige samplingsproblemer (Sarantakos 1998: 139ff). Det væsentligste usikkerhedselement i undersøgelsen, såfremt operationaliseringen og spørgsmålsformuleringerne ellers både er pålidelige og gyldige, er frafaldet. Derfor har det følgende afsnit om populationen og frafald en meget signifikant betydning i forhold til, hvad der kan konkluderes ud fra den gennemførte survey. Endvidere er det væsentligt i alle analyserne at være opmærksom på antallet af respondenter, som har svaret på det givne spørgsmål. Såfremt frafaldet er påfaldende højt, bemærkes det i analysen.

I forhold til de statistiske analyser og tests, har det i praksis vist sig, at populationen, og dermed antallet af svar (n), er for lille i forhold til de mange differentierede svarmuligheder ved spørgsmålene. En løsning på dette problem er rekodninger indtil et mindre differentieret niveau med sammenlægning af svarkategorier. En anden løsning kommer til udtryk ved, at der ikke konsekvent arbejdes med f.eks. et 5% signifikans niveau som indikator på sammenhænge mellem variabler, men der ses også på andre faktorer som f.eks. procentmæssige sammenhænge mellem enkelte kategorier indenfor variablerne. Denne lidt atypiske tilgang vurderes ikke at være problematisk, idet hele populationen indgår i undersøgelsen og ikke som almindeligvis en stikprøve, hvor de statistiske tests signifikansmål er et udtryk for et sammenhængsmål i forhold til normalfordelingen. Usikkerhederne i denne undersøgelse vedrører således ikke stikprøveusikkerhed, men derimod kun frafald og modelusikkerhed i forhold til de sammenhænge som undersøges. Modelusikkerhederne er minimeret ved primært at undersøge sammenhænge ud fra teorier og tidligere påviste sammenhænge mv. Afslutningsvis vil jeg bemærke, at som et led i minimeringen af usikkerhederne, er der foretaget en datarensning med henblik på at undgå besvarelser, der er inkonsistente.

6. Analyse

Dette analysekapitel er opbygget med en indledende beskrivelse af populationen og frafaldsanalyse. Resultaterne af denne frafaldsanalyse har afgørende betydning for, hvad det indsamlede datasæt kan anvendes til. Efterfølgende analyseres de indsamlede data først med fokus på det psykiske arbejdsmiljø og stress, hvilket sammenlignes med resultaternes fra DJØF's stressundersøgelse. Dernæst analyseres forskernes arbejdsvilkår ud fra et indholdsmæssigt plan, et rammemæssigt plan, et socialt plan, et ydre plan, i forhold til sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv samt danskernes værdier. Der analyseres ud fra disse planer for at give en analytisk helhed. Kapitlet afsluttes med arbejdets betydning for individet, hvor to afsnit i særlig grad samler de enkelte analyser for at kunne dokumentere forskernes identifikation med arbejdet og de identitetsmæssige konsekvenser af de belastninger de udsættes for.

6.1 Populationen og frafaldsanalyse

Under det samfundsvidenskabelige fakultet ved Aalborg Universitet hører følgende fem institutter:

- Institut for Sociale Forhold og Organisation - Institut 1
- Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning - Institut 2
- Institut for Erhvervsstudier - Institut 3
- Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold - Institut 4
- Institut for Læring - Institut 22

De to sidst nævnte institutter er tværfakultære, hvorfor Institut 4 også hører under Det Humanistiske Fakultet og Institut 22 er fælles med både Det Teknisk Naturvidenskabelige Fakultet og Det Humanistiske Fakultet. (www.aau.dk)

Ifølge den seneste officielle opgørelse fra 2004 består det samfundsvidenskabelige område af 18 professorer, 90 lektorer, 23 adjunkter og 25 ansat som øvrig VIP-personale. Desuden er der 89 samfundsvidenskabelige ph.d.-stipendiater og -privatister mv. ved Aalborg Universitet. (FAKTA 2004) I alt 245 personer ifølge den seneste officielle opgørelse fra 2004. Ifølge institutternes egne hjemmesider pr. 25. oktober 2005 er forskerbestanden lidt anderledes sammensat inden for de samfundsvidenskabelige og samfundsvidenskabelig påvirkede tværfaglige institutter, hvilket fremgår af tabel 6.1.

		AAU Institut					Total
		Institut 1 *	Institut 2 **	Institut 3 ***	Institut 4 ****	Institut 22 *****	
Stillingsbetegnelse	Professor	3	4	8	6	3	24
	Lektor	24	18	24	19	5	90
	Adjunkt	7	8	7	7	1	30
	Ph.d.-stipendiat	9	4	12	18	17	60
	Kandidatstipendiat	1	1	0	0	0	2
	Forskningsassistent	3	5	2	0	2	12
	Amanuensis	0	1	0	1	3	5
	Undervisnings-assistent	1	0	0	1	0	2
	Ekstern lektor	1	0	0	3	0	4
	Andet	4	0	4	5	0	13
Total		53	41	57	60	31	242

Tabel 6.1. Samfundsvidenskabelige medarbejdere ved AAU, opdelt efter institut og stillingsbetegnelse pr. 25/10-05.

* Herudover var to lektorer på orlov og midlertidigt sløjft af mailsystemet, én lektor langtidssygemeldt, én lektor forfremmet til prorektor og én forskningsassistent ikke længere ansat.

** Herudover var én professor sygemeldt, én professor og to adjunkter havde orlov, én adjunkt og én ph.d.-stipendiat samt én forskningsassistent var sløjft af mail systemet.

*** Herudover var én ph.d.-stipendiat på orlov. Kategorien 'andet' afspejler bl.a. en manglende præcision af stillingsbetegnelse på hjemmesiden.

**** Herudover var én professor på orlov, én lektor og to ph.d.-stipendiatere på udenlandske studieophold samt én forskningslektor var sløjft af mail systemet. Kategorien 'andet' afspejler bl.a. en manglende præcision af stillingsbetegnelse på hjemmesiden.

***** Herforuden var tre eksterne lektorer, én forskningsassistent og tre ph.d.-stipendiatere sløjft af mail systemet, én undervisningsassistent nyansat og endelig var én adjunkt ikke længere ansat.

Forskerbestanden på 242 personer⁵⁵ blev i perioden fra den 26. til 28. oktober kontaktet pr. e-mail med opfordring til at svare på en web-survey vedrørende samfundsforskernes og undervisernes arbejdsliv. Web-surveyen med spørgsmål, opsætning og kommentarer ses i bilag 7, og de indledende introduktionskontaktbreve, reminder og rykkerbreve i bilag 1. Denne henvendelse førte til respons på web-survey'en fra 116 personer. Efter en uges tid udsendte jeg en 'reminder' med endnu et unikt link til web-surveyen, til dem som kun delvist eller slet ikke havde udfyldt spørgeskemaet. Reminderen var meget positivt udformet med uddrag af anerkendende og relevante kommentarer fra deres kolleger, som allerede havde svaret på survey'en. Dette resulterede i yderligere godt 40 svar. Endvidere var henvendelsen denne gang også på engelsk, med opfordring til at svare på den danske survey, eller at kontakte undertegnede for oversættelse til engelsk og besvarelse som et struktureret interview. Denne henvendelse gav respons fra enkelte udlændinge, hvoraf én valgte at svare via internettet og en anden kommenterede, at vedkommende ikke kunne afsætte tiden. Efter endnu en uges tid blev der den 10/11 udsendt en sidste regulær 'rykker'-

⁵⁵ Antallet som blev forsøgt kontakt med var 271, hvorefter det viste sig, at nogle var pensioneret eller havde på anden vis fratrådt deres stillinger, andre var på orlov, eller langtidssygemeldt osv. Og sidst men ikke mindst var der enkelte fra det teknisk administrative personale, som ikke stod registrerede som TAP'er på institutternes hjemmesider. Den reelle bruttopopulation for denne undersøgelse endte således på 242 respondenter.

skrivelse til alle dem, som slet ikke havde reageret på de to foregående henvendelser. Hele ovenstående proces resulterede i, at i alt 189 forskere fra de samfundsvidenskabelig prægede institutter (institut 1, 2, 3, 4 og 22) fulgte opfordringen til at klikke ind på survey hjemmesiden. I løbet af dataindsamlingsperioden var der yderligere tre personer, som udbad sig spørgeskemaet tilsendt i papirudgave, hvormed spørgeskemaet helt eller delvist blev set af i alt 192 respondenter. Heraf svarede 153 personer fyldestgørende, hvilket giver en overordnet svarprocent på 63,2%. Yderligere 20 personer (ca. 8%) svarede delvist på spørgeskemaet, men færdiggjorde det aldrig, så for den første variabel er svarprocenten oppe på 71%, men efter variabel 18 er den reelle svarprocent højest på 63,2%. Svarprocenten vil dog naturligvis være væsentlig lavere ved spørgsmål, som er filterafhængige, idet spørgsmålene i givet fald har været irrelevante for respondenterne. Omkring 8 % af det samlede antal respondenter kunne således måske være vundet ved et mindre og mere vedkommende spørgeskema, da disse tydeligvis havde interessen for emnet idet de klikkede ind på surveyen. Yderligere ét af spørgeskemaerne i papirudgave kom ikke retur, ligesom 18 respondenter, klikkede ind på spørgeskemaet, men svarede aldrig på nogle af spørgsmålene. Af disse i alt 19 personer var to fra institut 1, tre fra institut 2, seks fra henholdsvis institut 3 og 4 og to fra institut 22. Jeg havde frygtet, at frafaldet havde været væsentlig større fra institut 4 og 22, idet forskerne blev mødt med en introduktion til undersøgelsen omhandlende de samfundsvidenskabelige forskere og undervisere, mens disse to institutter er tværfaglige.

Jeg formoder, at en væsentlig del af frafaldet skyldes, at respondenterne fandt spørgeskemaet og enkelte spørgsmålsbatterier for omfattende. I de store spørgsmålsbatterier er der derfor en generelt lavere svarprocent i venstre kolonne. Spørgeskemaet blev præsenteret med bl.a. en udfyldningstid på ca. 20 minutter, hvilket enkelte respondenter svarede, at de under ingen omstændigheder kunne afsætte tiden til og flere kommenterede det med, at dette var et udtryk for netop et stort arbejdspress. Kun én respondent som besvarede delvist survey'en kommenterede længden negativt (Bem. mail). Andre kommenterede at undersøgelsen blot ville rippe op i noget de prøvede at lægge bag sig og derfor ikke ønskede at medvirke.(Bem. mail)

Af nedenstående tabel 6.2 fremgår svarfordelingen fordelt på stillingsbetegnelser og institutter. Svarprocenten er generelt rimelig høj for professorer, lektorer, adjunkter og ph.d.- & kandidatstipendiaterne. For professorerne finder jeg det værd at bemærke den relativt lave svarprocent ved institut 4, omend en svarprocent på 50 ikke gør det kritisk at fortsætte med yderligere analyser. I bilag 4 ses fordelingen af mandlige- og kvindelige professorer og det er slående, at der ingen kvindelige professorer er ansat ved institut 1, 2 og 3. Af etiske hensyn vil der ikke blive kommenteret på besvarelserne fra den kvindelige professor og ofte vil der blive set på professorgruppen som en samlet enhed. Ved svarfordelingen blandt både lektorerne og adjunkterne er svarprocenten opsigtsvækkende ved institut 22. Blandt lektorerne er det flot, at fem ud af fem

mulige har svaret, hvorimod de 100% ved adjunkten snarere er tilfældig. Elaboreringen med køn viser fortsat en fin svarfordeling for lektorerne gældende i alle institutterne (bilag 4). Det tilsvarende gør sig gældende for adjunkterne, dog med en lille undtagelse i forhold til kvinderne ved institut 4. Endvidere skal det bemærkes, at der ikke er mandlige adjunkter ansat ved institut 22. Der bør derfor ikke foretages konklusion i forhold til disse to grupper. For ph.d.- og kandidatstipendiaterne er svarprocenten fin for institut 2, 3 og 4, mens den relativt lave svarprocent ved institut 1 og 22 fordrer ekstra opmærksomhed i analysearbejdet. Ved nærmere undersøgelse af kønsfordelingen blandt ph.d.- og kandidatstipendiaterne (bilag 4) afsløres det, at gruppen af mænd ansat ved institut 22 har et særlig højt frafald med en svarprocent på kun 20%, hvorfor jeg finder det særdeles problematisk at foretage gyldige konklusioner i analysen for denne delgruppe. For de resterende kategorier viser der sig gode svarprocenter, mens det lidt problematiske men acceptable institut 1 viser en svarprocent på 50% for både mænd og kvinder. Fordelt på total kategorien til højre ses en overordnet fin svarprocent (over 62%) for de nævnte stillingsgrupper.

		AAU Institut					Total
		institut 1	institut 2	institut 3	institut 4	institut 22	
Stillingsbetegnelse	Professor	2	3	5	3	2	15
	- svarprocent	66,6 %	75 %	62,5 %	50 %	66,6 %	62,5 %
	Lektor	17	15	13	11	5	61
	- svarprocent	70,8 %	83,3 %	54,2 %	57,9 %	100 %	67,8 %
	Adjunkt	4	6	6	4	1	21
	- svarprocent	57,1 %	75 %	85,7 %	57,1 %	100 %	70 %
	*Ph.d- og kandidatstipendiat	5	4	8	14	8	39
	- svarprocent	50 %	80 %	66,6 %	77,8 %	47,1 %	62,9 %
	**Forskningsassistent	2	3	0	1	3	
	**Amanuensis	0	0	1	0	1	
	**Undervisningsass.	1	0	0	0	0	
	**Ekstern lektor	0	0	0	2	0	
	**Andet	2	0	1	0	0	
	*** Andre - i alt	5	3	2	3	4	17
	- svarprocent	55,5 %	50 %	33,3 %	30 %	80 %	47,2 %
Total****		33	31	34	35	20	153
- svarprocent****		62,5 %	75,6 %	59,6 %	58,3 %	64,5 %	63,2 %

Tabel 6.2 Svarfordeling og svarprocent, udregnet i forhold til tabel 6.1 og opdelt efter institut og stillingsbetegnelse.

* Kandidatstipendiaterne, hvoraf kun én svarede og vedkommende var fra institut 1, er her lagt sammen med ph.d.-stipendiaterne.

** Gruppen kun medtaget til orientering, i forhold til den sammenlagte gruppe markeret med ***.

*** Gruppen af undervisnings- og forskningsassistenter, amanuensis, eksterne lektorer og andet er lagt sammen til én gruppe, idet der som noterne til tabel 6.1 indikerer, har været visse usikkerheder forbundet med opgørelsen og det drejer sig om meget få respondenter.

**** For enkelte spørgsmål vil totalandelen og svarprocenten kunne fremgå en lidt højere i beskrivelsen af svarfordelinger og i analysen, idet syv respondenter fra henholdsvis institut 1 og 4, én respondent fra henholdsvis institut 2 og 3, samt fire respondenter fra institut 22 kun delvist besvarede spørgeskemaet. Alle udgik de mellem spørgsmål 2 og 19.

Resultaterne fra tabel 6.2 betyder umiddelbart, at de følgende analyser primært vil vedrøre gruppen af professorer, lektorer, adjunkter og ph.d.-stipendiaterne, idet de resterende er repræsenteret af meget få respondenter og med en utilfredsstillende svarprocent for både institut 3 og 4, hvormed tolkning af svarene fra gruppen "andre i alt" er forholdsvis problematisk. Tolkningen vanskeliggøres yderligere ved, at denne gruppe er en meget uhomogen gruppe, som er ansat til enten forskning, undervisning eller helt tredje opgaver. Af bilag 4 fremgår det endvidere, at der er en køns skævhed i datamaterialet under stillingsbetegnelsen 'andre', som resulterer i disse forbehold. Det er særligt i forhold til kvinderne ved institut 2, 3 og 4, samt mændene ansat ved institut 1 og 22, at svarprocenten i kategorien 'andre' er uacceptabelt lav. For både mændene og kvinderne er svarprocenten i disse kategorier varierende mellem 0 og 33,3%, hvorimod i de resterende kategorier er svarprocenten acceptabel. Dette medfører, at analyser i forhold til stillingsbetegnelsen 'andre' udgår.

Undersøges den relative kønsfordeling i undersøgelsen på institutplan, ses en væsentlig skævhed med hensyn til institut 22, hvor svarprocenten blandt kvinderne er hele 71,4%, hvorimod svarprocenten er 50% blandt mændene. Kvindernes overrepræsentation gør sig også gældende for institut 2 med en svarprocent på henholdsvis 87,5% mod 72,7%. Derimod er mændene klart overrepræsenteret ved institut 3 med en svarprocent på 61,9% mod kvindernes 53,3%. Ved henholdsvis institut 1 og 4 er den relative kønsfordeling i undersøgelsen stort set lige. (bilag 4)

I total kategorien nederst til højre i dette bilag ses derimod en samlet svarprocent blandt kvinderne på 63,1% og 63,3% blandt mændene. Disse tal indikerer relativt lige mange mænd og kvinder, der har deltaget i undersøgelsen, hvormed der overordnet set ikke ses nogen kønsskævheder i datamaterialet. På baggrund af dette finder jeg det ikke relevant at fortage en vægtning af datamaterialet.

6.2 Analyse af det psykosociale arbejdsmiljø og stress.

Forskernes fysiske og psykiske arbejdsmiljø er i undersøgelsen blevet undersøgt med spørgsmål om det fysiske og psykiske arbejdsmiljø (spm. 25.2., 25.3) samt ved spørgsmål om oplevelse af stress og dårlig samvittighed (spm. 20 og 24.4). Ydermere har forskerne besvaret en række standardiserede spørgsmål omkring deres oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø.

Overordnet betragtet er forskerne tilfredse med deres fysiske arbejdsmiljø (spm 25.3). Hele 77,7% svarer, at de er tilfredse (71,1%) eller meget tilfredse (6,6%) med det, mens gruppen af de utilfredse (17,8%) og meget utilfredse (3,9%) er betydelig mindre. Dette kan skyldes, at der i svarkategorien ikke er en neutral midterkategori, således at forskerne har været tvunget til at tage stilling mellem tilfreds og utilfreds. Interessant nok er svarfordelingerne omkring det psykiske arbejdsmiljø knap så positivt fordelt som det fysiske arbejdsmiljø. Ved besvarelse af tilfredsheden med det psykiske

arbejdsmiljø (spm 25.2) svarer hele 37,1%, at de er utilfredse eller meget utilfredse, hvormed gruppen af tilfredse personer er svundet ind til 61,6%. Endvidere fremgår det, at kvinderne har tendens til at være mere tilfredse med det psykiske arbejdsmiljø end mændene. En enkelt respondent beskriver det psykiske arbejdsmiljø således: ”Det psykiske arbejdsmiljø på instituttet er generelt OK, men præges i udpræget grad i negativ retning af enkelte meget usympatiske tilfælde, der ser en sejr i at nedgøre, ydmyge og decideret mobbe, hvem de så end lige falder over ...” (Bem. slut)

Tilsvarende er en klar overrepræsentation af netop kvinder, der i høj eller nogen grad føler sig stressede i hverdagen. Det fremgår således, at 81,3% af kvinderne og 69,7% af mændene har denne oplevelse i deres hverdag. Det er meget få respondenter (8,7%), der slet ikke føler sig stressede. Kvindelige ph.d.’er (66,7%) er i høj grad stresset og følger sig generet noget eller meget af dette. Tilsvarende situation gør sig i mindre omfang gældende blandt de mandlige professorer (50%) og lektorer (40%). Forskernes påvirkning af stress kommer også til udtryk igennem de mange e-mails og kommentarer jeg har modtaget, da flere tilkendegiver, at de p.t. er sygemeldt pga. stress eller har været det (Bem. mail; Bem. slut). Svaret på spørgsmålet om stress forventes at være afhængig af, hvornår på semesteret det stilles, da forskernes arbejdsopgaver typisk koncentrerer i bestemte perioder, hvilket bekræftes af en respondent (Bem. spm. 20 ; Bem. slut).

De kvindelige forskere oplever i væsentlig højere grad at have ’dårlig samvittighed’ (spm. 24.4) end mændene, særligt de kvindelige ph.d.’er (58,3%) og lektorerne (50%) føler dette. Den dårlige samvittighed er hos mændene mest udbredt blandt ph.d.’erne (38,5%). Med hensyn til hvad den dårlige samvittighed skyldes er det ikke muligt at give et entydigt svar, idet svarprocenten på spm. 24.4b kun er 28,1%. Men hvis der ses på de svar, der er givet, viser der sig en klar tendens til, at den dårlige samvittighed skyldes arbejdet eller spændingsfeltet mellem arbejde og familie, hvilket stemmer overens med flere af forskernes bemærkninger. Disse giver udtryk for, at arbejdet presser i en sådan grad, at der skabes dårlig samvittighed overfor familien. (Bem. spm. 24.4)

Det er således særligt kvinderne, der er belastede af det psykiske arbejdsmiljø, stressen og den dårlige samvittighed. Efter denne beskrivelse af hvordan forskerne selv giver udtryk for deres oplevelse af stress i hverdagen samt det psykiske og fysiske arbejdsmiljø, vil det følgende afsnit gøre rede for de standardiserede målingsmetoder fra AMI og resultaterne heraf.

6.2.1 Den kliniske arbejdsmiljømåling

For at kunne sammenligne med andre grupper på arbejdsmarkedet tages der i det følgende udgangspunkt i Arbejdsmiljøinstituttet’s (AMI) spørgsmålsbatteri omkring det psykosociale arbejdsmiljø. Her undersøges, ud fra en international klinisk standardiseret arbejdsmiljø-

målingsmetode, som indeholder følgende fem temaer: vitalitet (livskraft), mentalt helbred, somatiske/kropslige reaktioner, kognitive/tankemæssige stresssymptomer og adfærdsmæssige reaktioner. I det nedenstående beskrives kort forståelsen af disse temaer, operationaliseringen af hvert tema med fire - fem spørgsmål og med henvisning til det udsendte spørgeskema (bilag 7) samt resultaterne heraf. (Jf. AMI 2005, Netterstrøm 1997, IDA 2002 og DJØF 2004) En gennemgående fordel ved denne målingsmetode, hvor flere variable indekseres indenfor ét tema, er, at der opnås en højere pålidelighed, såfremt variablene ellers vedrører samme tema og korrelerer (stærkt) signifikant. Overordnet set omhandler spørgsmålene, hvorvidt forskerne har følt eller oplevet, én eller flere af de skitserede tilstande i løbet af de sidste fire uger.

Vitalitet handler om, hvorvidt forskeren oplever at være veloplagt (spm. 22.1), have megen energi (spm. 22.5) eller det modsatte med fokus på udmattelse og træthed (spm. 22.7, 22.9). De to førstnævnte spørgsmål er efterfølgende blevet rekodet så retningen af de fire variabler er den samme. Endvidere blev variablernes indbyrdes korrelation kontrolleret via korrelationstesten. Korrelationstesten viser, at variablene korrelerer moderat til kraftigt og er alle stærk signifikante. Derefter blev de indekseret til en skala fra et til fem, hvor fem er et udtryk for den højest mulige vitalitet. Forskernes gennemsnitlige vitalitet fremgår af er på 3,28. Dette er et udtryk for, at langt de fleste forskere somme tider oplever manglende vitalitet. Sammenholdt med resultaterne fra DJØF (2004: 14) er det interessant, at forskernes gennemsnitlige vitalitet er 0,42 lavere end DJØF gruppens generelle på 3,7. Hvorvidt denne forskel er markant, eller at det blot skyldes stikprøveusikkerhed og frafald i DJØF's undersøgelse er uvist, idet det bl.a. ikke har været muligt at få adgang til det samlede datasæt bag DJØF's undersøgelse. Af DJØFs egen afrapportering fremgår det dog, at ca. 1200 respondenter svarede på deres survey, hvilket giver en svarprocent i stikprøven på 60%, og at stikprøven er repræsentativ i forhold til medlemskarens sammensætning (DJØF 2004: 4). Såfremt dette er korrekt (og at frafaldet i denne forskerundersøgelse ikke er skævt), så er det muligt at udregne 95% sikkerhedsintervallerne via SPSS's syntax som ses i bilag 5 (jf. Nielsen og Kreiner 2003: 67). Resultatet af denne udregning følger her:

p	s	n	se	Low	High
,7400	3,7000	1200	,0633	3,5759	3,8241

Tabel 6.3 95% Konfidensintervaller for den gennemsnitlige vitalitet på 3,7 blandt DJØF-medlemmerne.

Forskernes gennemsnitlige vitalitet på 3,28 er således med over 95% sikkerhed lavere end DJØF medlemmernes gennemsnitlige vitalitet. Endvidere finder jeg det interessant, at forskerne i forhold til ovennævnte fire spørgsmål oftest angiver, at det skyldes spændingsfeltet mellem arbejde og familie (jf. angivelsen af 'mode' under statistics i Spss). Endvidere er det bemærkelsesværdigt, at

ved de to negativt formulerede spørgsmål om udslidt- og træthed (spm. 22.7 og 22.9) i over 40% af tilfældene også gives udtryk for, at problematikkerne skyldes arbejdet og cirka 8% svarer, at det skyldes familien.

Forskernes mentale helbred er et udtryk for, om ”man har det godt” og vedrører primært nervøsitet, tristhed og depression (spm. 22.2, 22.3 og 22.6). Inden for dette tema er der ligeledes et par positivt formulerede spørgsmål vedr. rolig- og afslappethed samt glæde og tilfredshed (spm. 22.4 og 22.8). Ved indekseringen af mentalt helbred på en skala fra ét til fem er de to sidst nævnte spørgsmål vendt om via en rekodning og korrelationen mellem spørgsmålene kontrolleret. Korrelationstesten viser, at variableerne korrelerer moderat til kraftigt og alle er stærk signifikante. Indeksresultatet viser et gennemsnit på 3,72, hvormed forskernes mentale helbred gennemsnitligt er lidt bedre end deres vitalitet, men endnu engang dårligere end DJØF’ernes generelle mentale helbred på 4,0 med over 95% sikkerhed (bilag 6).

Med hensyn til hvad ovennævnte problematikker skyldes, svarer forskerne i fire ud af de fem spørgsmål, at det oftest skyldes spændingsfeltet mellem familie og arbejde. Ved spørgsmålet om nervøsitet angiver 66 % dog, at det skyldes arbejdet og yderligere 28,2%, at det skyldes spændingsfeltet mellem arbejde og familie. Endvidere er det i forhold til Hochschild’s pointe om arbejdet, der bliver familie og omvendt slående, at hele 41% svarer at følelse af ro og afslappethed (spm. 22.4) skyldes familien og at kun godt 10% angiver arbejdet. Men helt tilbagevist er pointen på ingen måde, idet hele 48,6 % svarer, at det skyldes spændingsfeltet.

De somatiske reaktioner vedrører kroppens legemlige bivirkninger som følge af psykosociale belastninger, herunder stress. Spørgsmålene omhandler problemer med maven, brystmerter, svimmelhed og spændinger i kroppen (spm. 23.1 – 23.4). Ved korrelationstesten på disse variabler ses den mindst markante sammenhæng indenfor AMI’s fem dimensioner. Sammenhængen mellem de somatiske reaktioner er generel moderat men stadig klar signifikant på et 5% fejlniveau. Resultatet af indekseringen af disse variabler ses i bilag 13, som viser det højeste og bedste både gennemsnit og gennemsnitlige minimum svar indenfor de fem dimensioner. Gennemsnittet er på 4,1, hvormed forskerne generelt sjældent oplever disse reaktioner. Til trods for dette pæne resultat, er DJØF’ernes generelle indeksscore ved somatiske reaktioner på 4,5, med over 95% sikkerhed væsentlig bedre end forskernes (bilag 6).

Med de kognitive/tankemæssige stresssymptomer afdækkes reaktioner i form af manglende evne til at tænke, huske, koncentrere sig eller tage beslutninger (spm. 23.5-23.8). En væsentlig belastning på denne dimension må formodes at hæmme forskerne betragtelig i udførelsen af deres arbejde.

Korrelationstesten mellem disse variabler er generelt markant og stærk signifikant. Endvidere viser indekseringen, at de kognitive belastninger er gennemsnitligt udbredt blandt forskerne med en indeksscore på 3,74. Bemærkelsesværdigt er det derimod, at DJØF'ernes generelle kognitive indeksscore er på hele 4,4, hvormed de samfundsvidenskabelige forskerne ved AAU er meget under den gennemsnitlige indeksscore med over 95% sikkerhed. (jf. bilag 6).

Den sidste af de fem dimensioner om psykosocialt velbefindende omhandler de adfærdsmæssige konsekvenser med udslag i, at man opfører sig anderledes end normalt. Spørgsmålene vedrører om respondenterne har orket at beskæftige sig med andre, har haft tid til afslapning, været irriteret eller ligefrem initiativløs (spm. 24.1-24.3 og 24.5). Disse variable korrelerer signifikant, hvormed en indeksering virker velbegrunderet. Den gennemsnitlige indeksscore blandt forskerne er 3.83 og således nok engang væsentlig lavere og dermed dårligere end DJØF'ernes generelle indeksscore på 4,2 med over 95% sikkerhed (bilag 6).

I forhold til både de somatiske reaktioner, de kognitive symptomer og de adfærdsmæssige konsekvenser vil jeg bemærke, at problematikkerne oftest er begrundet med, at de skyldes arbejdet eller spændingsfeltet mellem arbejde og familie. Idet svarprocenterne på denne del af spm. 23 og 24 varierer mellem kun 12,8 og 25,2% og dermed næppe repræsentative, vil jeg ikke kommentere dem yderligere.

Idet de ovenstående fem dimensioner korrelerer stærkt, er det fundet velbegrunderet at lægge dem sammen til et indeks. I dette AMI-indeks, som bygger på 21 spørgsmål, er der fundet en lille tendens til, at mændene generelt har det bedre end kvinderne. Dette skyldes, at væsentlig flere mænd end kvinder har svaret meget positivt på spørgsmålene, om end de meget negative tilkendegivelser er jævnt fordelt på begge køn. Der er dog en særlig tendens til, at de ekstremt negative tilkendegivelser forekommer hos ph.d.'erne og lektorerne uanset køn.

6.3 Analyse af arbejdsvilkårene

Den følgende analyse af arbejdsvilkårene tager afsæt i en undersøgelse af, hvilke aspekter af arbejdet forskerne foretrækker. Disse aspekter analyseres ud fra fire forskellige planer, som tematiserer forskernes ønsker til arbejdet. Jeg er naturligvis bevidst om, at den enkelte respondent kan prioritere elementer fra flere planer og at disse temaer med tilhørende spørgsmål ikke nødvendigvis fyldestgørende opfylder alle respondentens ønsker. De følgende fire analyseafsnit omhandler således det indholdsmæssige plan, det rammemæssige plan, det sociale plan samt det ydre plan jf. kap. 1.1.2 og Bottrup (2001: 25). Analysen af arbejdsvilkårene vedrører desuden forholdet mellem arbejdslivet og familielivet, som undersøges i afsnit 6.3.5. I de følgende fem afsnit

undersøges endvidere, hvorvidt der er en overensstemmelse mellem respondenternes ønsker til arbejdslivet og om ønskerne reelt opfyldes. Såfremt der ikke er en rimelig sammenhæng herimellem, betragtes det som en belastning for respondenterne. Afslutningsvist drages der i afsnit 6.3.6 paralleller til værdiundersøgelsen (Gundelach 2002).

I de følgende analyser er elaborering oftest udført i forhold til køn, alder og stillingsbetegnelse. Disse beskrives kun nærmere, såfremt der er fundet interessante sammenhænge eller at det er særligt teorimæssigt begrundet.

6.3.1 Det indholdsmæssige plan

Det indholdsmæssige plan forstås på den måde, at forskerne spørger sig selv, om de kan stå inde for det, de arbejder med og om de værdsætter det arbejde de udfører. Hvilket svarer til Baethges menings- og subjekt-orienterede forventninger, dog med undladelse af de kommunikative og sociale aspekter, som findes separat under afsnit 6.3.3. Dette plan er således rettet mod de lystbetonede og indholdsmæssige aspekter i arbejdet med vægtning af et godt fagligt arbejdsmiljø, personlig udfoldelse, et interessant arbejde, et stærkt engagement og væsentlig indflydelse på arbejdet. Det lystbetonede berøres delvist også i bl.a. spørgsmål 1, som handler om, hvorvidt forskerne ville fortsætte deres nuværende arbejdes, såfremt det ikke var økonomisk nødvendigt, hvilket dog først analyseres i kap 6.4.1.

Lokalt ved instituttet mv. indgår forskerne i et godt fagligt arbejdsmiljø i udpræget grad (81%), men vurderer dog også det nationale faglige arbejdsmiljø som værende betydningsfuldt (59,6%). Den faglige tilknytning til universitetet, nordisk og internationalt er derimod begrænset. De fleste forskere (71,5%) finder det faglige lokale arbejdsmiljø godt, dog synes en mindre gruppe på 11,1%, at det er dårligt, hvoraf hovedparten af disse kun i mindre grad indgår heri. Det er specielt de kvindelige ph.d.'er (21,7%), der er utilfredse med det faglige arbejdsmiljø og i mindre grad de mandlige ph.d.'er (14,3%) og adjunkter (9,1%).

Personlig udfoldelse vedrører som beskrevet i teoriafsnittet, at arbejdet giver mulighed for, at individet kan realisere sig selv (spm. 4.4 og 10.10) og gøre en forskel i arbejdet igennem udfoldelse af faglige samt personlige evner i arbejdet (spm. 4.8 og 10.9). En forudsætning for at forskeren kan realisere sig selv i arbejdet er anerkendelse, hvilket behandles særskilt senere.

Med spørgsmål 4.4 undersøges vigtigheden af 'at gøre forskel', hvilket hele 86,3% af forskerne finder meget eller ret vigtigt. Iblandt disse vurderer hele 73,7%, at muligheden for at gøre en forskel

opfyldes i høj grad eller nogen grad i deres arbejde. Dette betyder, at langt de fleste forskere får opfyldt deres ønske om at kunne gøre en forskel via deres arbejde.

'Værdsættelsen af det arbejde forskerne udfører' (spm. 10.10) er ligeledes meget udbredt, idet imod halvdelen (46,8%) af forskerne i høj grad værdsætter det arbejde de udfører, og yderligere 46,1% værdsætter det i nogen grad. Da der ikke var nogen respondenter, der svarede 'slet ikke' og kun meget få, der svarede 'i mindre grad' forekommer spørgsmålet om, hvorvidt dette generer dem irrelevant. Jeg kan hermed udlede, at forskerne i væsentlig grad værdsætter det arbejde de udfører.

I spørgsmål 4.8 som vedrører 'muligheden for at udfolde sig' i arbejdet ses nok engang, at så godt som alle forskerne (95,6%) finder dette udsagn meget eller ret vigtigt. Iblandt disse finder hele 90,2%, at muligheden for at udfolde sig opfyldes i høj eller nogen grad, hvormed der er stor overensstemmelse mellem ønske og realitet.

Næsten halvdelen (48,7%) af forskerne oplever, at de i høj grad 'udvikler sig i deres arbejde' (spm. 10.9) og medregnes respondenterne, som svarede i nogen grad er resultatet hele 92,8%. Antallet af respondenter som i mindre grad eller slet ikke oplever, at de udvikler sig i deres arbejde og samtidig er meget, noget eller lidt generet heraf, er på 6,8%. Endvidere ses det, at kvinderne generelt har det bedre og er mere tilfredse end mændene. Det fremstår iøjnefaldende, at denne gruppe på 6,8% udelukkende består af mandlige lektorer og kvindelige ph.d.'er. Hele 18,4% af de mandlige lektorer oplever, at de i mindre grad eller slet ikke udvikler sig i arbejdet og 9,5% af de kvindelige ph.d.'er. Personlig udfoldelse fremstår således ganske centralt for forskerne og i væsentlig omfang opfyldes dette ønske.

I forhold til indflydelse på arbejdet undersøges det, om forskerne har handlefrihed og dermed et ansvarsfuldt arbejde i form af selvstændighed og udstrakte frihedsgrader (spm 4.13). Selvbestemmelsen over egne arbejdsopgaver kan f.eks. komme til udtryk ved, at forskerne ikke er alt for afhængige af kollegaer (spm. 10.1) og har indflydelse på overordnede rammer og mål, samt deadlines. Kan forskerne f.eks. ændre deadlines? (spm. 10.8)

'Et selvstændigt job med udstrakte frihedsgrader' (spm. 4.13) prioriteres meget højt blandt forskerne, idet hele 69,2% angiver, at det er meget vigtigt og medregnes kategorien ret vigtigt bliver udfaldet 98,7% af besvarelsene. Dette udsagn opfyldes dog slet ikke i det omfang som det vægtes, eftersom 'kun' ca. næsten halvdelen (47,1%) af forskerne mener, at deres arbejde i høj grad er præget af dette. Endvidere fremgår det, at hele 13,7% af forskerne mener, at deres arbejde slet ikke eller kun i mindre grad er præget af ovenstående frihedsgrader. De 13,7% er interessante, fordi her optræder en unødigt belastning, da der ikke er overensstemmelse mellem, hvad der er vigtigt for forskeren og forskerens oplevelse af arbejdet. Ved elaborering med køn viser det sig, at det primært

er blandt mændene, at ønsket om et selvstændigt job med udstrakte frihedsgrader ikke opfyldes. Frihedsgradernes dilemma beskrive sigende af en respondent på følgende måde:

”Noget af det sværeste i ansættelsen (...) er at man selv er ansvarlig for næsten alt hvad man gør. Det kombineres med en betydelig frihedsgrad i valget af arbejdsopgaver og måden de løses på. Resultatet er dels at du altid kan gøre tingene bedre og at du har et meget personligt resultatansvar. Det er både en udfordring men bestemt også en belastning.” (Bem. slut)

Langt størstedelen (75,8%) af forskerne er kun i nogen eller mindre grad ’afhængige af deres kollegers arbejdsindsats’ (spm. 10.1). Det er således kun mindre grupper som i høj grad eller slet ikke er afhængige af deres kolleger på henholdsvis 13,1% og 11,1%. Jeg finder disse to gruppers forhold problematiske, idet det er sundt at være lidt afhængige af kolleger, da det skaber samarbejde og social integration, mens for stor afhængighed kan begrænse forskerens frihed og slet ingen afhængighed kan tyde på begrænset samarbejde. Det viser sig, at blandt de 13,1% af forskerne, som i høj grad finder deres arbejdssituation afhængig af deres kollegers indsats, er 47,4% noget eller meget generet af denne situation. Modsat er kun 12,5% af de 11,1% forskere, der slet ikke er afhængige af kollegerne, generet noget eller meget af denne uafhængighed.

I forhold til deadlines mener hovedparten af forskerne (64%), at de i høj eller nogen grad har ’indflydelse på deres deadlines’ (spm. 10.8). Mens bemærkelsesværdigt mange (35,3%) finder, at de kun i mindre grad eller slet ikke har denne indflydelse, heraf mener 40,9%, at denne situation generer dem noget eller meget. Forskerne er ellers godt tilfredse med selv at have indflydelse på deres deadlines. Hvilket uddybes i det rammemæssige plan.

Indflydelse og selvbestemmelse har også sin pris, idet forskerne med stor selvbestemmelse vil kunne opleve at stort set intet er bestemt og givet på forhånd, hvilket kan give identitetsproblemer på linje med lønarbejdernes fremmedgørelse. Problemer i denne væsentlige selvbestemmelse er, at forskerne kan stå i situationer, hvor de skal træffe arbejdsmæssige valg, der ikke er mere værdifulde end andre og som for andre mennesker fremstår ligegyldige. (Husen 1984: 72, 79) Disse resultater indikerer, at der er en lille del af forskerne, som mangler selvbestemmelse i egne arbejdsopgaver og særligt mændene føler de mangler indflydelse på arbejdet.

Det interessante arbejde kommer til udtryk ved en faglig udfoldelse og udnyttelse af kvalifikationer og evner (spm. 4.12 og 25.4). Fokus er arbejdet i sig selv med interessante, afvekslende, spændende og udfordrende opgaver (spm. 4.11 og 8.1), således at forskernes måske mangler en klar skelnen mellem arbejde og fritid, hvilket påvises i familieafsnittet 6.3.5.

Det er yderst vigtigt for forskerne at have ’et arbejde der passer til deres evner’ (spm. 4.12), idet hele 93% mener, dette er meget eller ret vigtigt. For yderligere 7,2% er det straks mere problematisk, idet de i mindre grad eller slet ikke oplever, at deres arbejde passer til deres evner.

'Tilfredsheden med hvordan forskernes evner bruges' (spm. 25.4) er moderat, da næsten hver tredje forsker (29,7%) er utilfreds eller meget utilfreds med måden deres evner udnyttes på. Kvinderne er generelt lidt mere tilfredse end mændene og utilfredsheden er særlig markant ved de mandlige adjunkter og lektorer, men utilfredsheden trives også blandt de kvindelige ph.d.'er.

Ikke overraskende vægtes 'det interessante job' (spm. 4.11) meget højt (73% svarer meget vigtig og de resterende 27% mener ret vigtigt) og blot 4,3% mener, at det interessante arbejde kun opfyldes i mindre grad og ingen svarer slet ikke. Kvinderne er igen generelt lidt mere tilfredse end mændene, hvor lektorerne er de mest utilfredste.

Blandt de 152 forskere, som har overarbejde, er 52,6% helt enige eller enige i, at de bl.a. gør det, fordi arbejdet er sjovt og spændende. Særligt det faglige engagement og de spændende udfordringer bemærker en række forskere har stor betydning for dem (Bem. spm. 2). Iblandt de 121 respondenter, der har svaret, at de vil fortsætte deres nuværende arbejde, hvis det ikke var økonomisk nødvendigt, har 103 personer indikeret, at de faglige udfordringer har betydning. Ud af denne gruppe svarer således 77,7%, at de i høj grad 'vil fortsætte deres nuværende arbejde pga. de faglige udfordringer' (spm. 2.2). Ydermere ses der ikke nogen nævneværdige sammenhænge i forhold til køn og stilling. Modsat spørgsmål 2.2 svarede 18 personer, at de ikke vil fortsætte deres nuværende arbejde, hvis det ikke er økonomisk nødvendigt, idet de 'ønsker nye faglige udfordringer' (spm. 3.2). Her fremgår det klart, at det primært er mændene, som vil stoppe arbejdet pga. et ønske om nye faglige udfordringer.

Et interessant job fremstår utrolig vigtigt for forskerne og det efterfølges af et arbejde, der passer til deres evner, men hver tredje er ikke tilfreds med, hvordan disse evner forvaltes. Særligt mændene og de kvindelige ph.d.'er er utilfredse. Denne udbredte utilfredshed og frustration begrundes af flere forskere med ytringer om, at forskerne skal have mulighed for at fokusere på deres kernekompetencer og bør derfor fritages fra administrative og korrespondentlignende opgaver, som sekretærer mv. er uddannet til at varetage, for dermed bedre at bidrage til, at forskningen bliver i verdensklasse. (Bem. slut)

Et stærkt engagement forventes at være afhængigt af de ovenstående aspekter. For at vise et stærkt engagement hos respondenterne er det en forudsætning, at dette belyses udfra om overarbejdet udføres af lyst. Overarbejde (spm 6) undersøges således i forhold til følgende spørgsmål for at vise et stærkt engagement i arbejdet. Det kan konkluderes, at der blandt forskerne er et stærkt engagement forbundet med arbejdet. Det kommer bl.a. til udtryk ved, at når der ofte arbejdes over er følgende udsagn meget vigtige; at gøre en forskel (spm. 4.4), at have mulighed for at udfolde sig (spm. 4.8), at have et interessant job (spm. 4.11), at lave ordentlig kvalitet (spm. 8.4). Ovennævnte resultat tolkes således, at det er væsentligt for forskerne at kunne stå inde for det de arbejder med og indfri deres forskningsambitioner. Hvilket betyder, at det indholdsmæssige plan er væsentligt for

forskerne. Det lystbetonede i arbejdet (overarbejde pga. det er sjovt og spændende (spm. 8.1)) kunne dog være mere udpræget prioriteret. Det er åbenbart ikke så vigtigt for forskerne, men mere at det er ordentlig kvalitet, altså det faglige er meget vigtigt.

6.3.2 Det rammemæssige plan

Med det rammemæssige plan er der fokus på, hvorledes forskernes arbejde og de forskellige opgaver tidsmæssigt hænger sammen? Det svarer dermed til Baethges materielt og reproduktionsorienterede forventninger, som kan ses ud fra instrumentelle og bekvemmelighedsaspekter af arbejdet. Det rammemæssige plan omhandler således arbejdsbetingelserne i form af den materielle sikkerhed med fokus på arbejdstider, indkomst, ansættelsessikkerhed samt arbejdspladsens forhåbentlig ikke alt for høje præstationskrav.

Arbejdstidernes centrale placering i forhold til det rammemæssige plan skyldes en udpræget vægtning af bekvemme arbejdstider (spm. 4.7) og begrænset overarbejde (spm. 5 og 6). Bekvem arbejdstid er flertydig, idet spørgsmålet både dækker over arbejdstidens længde og frihed til selv at tilrettelægge arbejdstiderne. Essensen, i spørgsmålet om prioritering af bekvem arbejdstid og i hvilken grad det opfyldes, er således et udtryk for trivsel. En undersøgelse af forskernes arbejdstid finder jeg interessant, til trods for at arbejdet formodentligt altid tidsmæssig har fyldt meget i deres liv og er en del af deres livsstil. Forskernes arbejdsbetingelser synes præget af en uoverensstemmelse og tidskonflikt mellem forskning, administration og undervisning (spm. 9).

På baggrund af forskernes vægtning af 'bekvem arbejdstid' (spm. 4.7) kan jeg konkludere, at forskerne ikke er væsentlig belastede, idet langt hovedparten af dem, som prioriterer bekvem arbejdstid meget også oplever de får den opfyldt, mens de, som finder det ret vigtigt, oplever, at det kun i nogen grad opfyldes. Den bekvemme arbejdstid prioriteres meget af 36,5% af mændene, mens kun 21,8% af kvinderne har samme synspunkt. Hermed kan det konkluderes, at forskerne i al væsentlighed har frihed til selv at disponere deres arbejdstider og de trives med det.

Den 'gennemsnitlige arbejdstid' (spm. 5) blandt fuldtidsansatte forskere er på 47,5 timer om ugen og for deltidsansatte ligger den på 38 timer (såfremt det ellers kan kaldes deltid!). Disse tal er præget af stor usikkerhed, idet der søges et præcist kvantitativt gennemsnitligt skøn, hvilket bl.a. kompliceres af den enkelte forskers forståelse af begrebet arbejde og hvilke opgaver der er arbejdsrelevante, men udføres som fritidsinteresse. Med disse særlige forbehold for tidsmålets pålidelighed og gyldighed beskrives arbejdstiderne nærmere i det følgende og sammenlignes her med resultaterne fra Bo Jacobsens undersøgelse i 1990.

Antal arbejdstimer	Samf. AAU 2005	Samf. DK 1990
60 timer eller derover	11,5%	9%
50-59 timer	28,8%	33%
40-49 timer	50,4%	58%
Under 40 timer	9,4%	0%

Tabel 6.4 Arbejdsugens omfang for fuldtidsansatte. (Jacobsen 1990: 40, 127)

Af ovenstående tabel fremgår det, at en mindre gruppe af forskerne ved AAU umiddelbart forstår at holde fri, når deres formelle arbejdstid er afsluttet. Endvidere ses det, at forskerne stadig generelt arbejder meget over. Blandt de fuldtidsansatte arbejder mændene generelt væsentlig flere timer end kvinderne. Men hos begge køn ses en klar sammenhæng til at, efterhånden som forskerne arbejder sig op ad karrierestigen og bliver ældre, lægger de flere og flere timer i arbejdet. Blandt de deltidsansatte anfører 61,6%, at de arbejder 40 timer eller mere om ugen. En respondent bemærker således, ”det er desuden et stort problem i de tidsbegrænsede projektstillinger, at de er sammenstykket af mange småbidder, som gør det svært at nøjes med at arbejde 37 timer om ugen” (Bem. slut). ’Overarbejde sker oftest om aftenen’ (spm. 7.1) for både de fuldtidsansatte (57,4%) og deltidsansatte (58,3%). Flere respondenter bemærkede dog, at overarbejdet også finder sted tidligt om morgenen (Bem. spm.7). En ganske væsentlig del af forskerne inddrager også ofte ’weekenderne’ (spm. 7.2) til at arbejde, hvilket er mest udbredt blandt de fuldtidsansatte med 43,8%. Tilsvarende er det også de fuldtidsansatte, der oftest inddrager ’ferierne’ (spm. 7.3) til at arbejde i, hvilket jævnlige sker for over halvdelen af alle forskerne. Det er umiddelbart paradoksalt, at forskerne arbejder mange timer, ’ofte arbejder over’ (spm. 6) og samtidig finder, at de har en bekvem arbejdstid, hvilket måske netop skyldes forskernes frihed til selv at tilrettelægge deres arbejde.

Forskernes arbejdsområder kan overordnet inddeles i ledelse, forskning, undervisning og andet. Den skønsmæssige gennemsnitlige ’arbejdstidsfordeling’ (spm. 9b) på disse områder er:

- Ledelse og administrationstid 18%
- Forskningstid 39%
- Undervisning og formidlingstid 39%

Denne fordeling ændrer sig betydeligt i forhold til stillingsbetegnelserne. Dette ses tydeligst i forhold til ledelse og administrationstid, da respondenter nederst på karrierestigen bruger gennemsnitligt 10% herpå og denne procentsats tiltager løbende således, at respondenter øverst (professorer) bruger hele 29% af deres tid på dette. I udgangspunktet har respondenter nederst i stillingshierarkiet (ph.d.’er mv.) rigtig meget tid til rådighed til deres forskning (gennemsnitligt 57%), hvorefter forskningstiden næsten halveres og stabiliseres på omkring 32% for de øvrige

stillingskategorier. Undervisningstid har ph.d.'erne gennemsnitligt ca. 30% af. Dette ændrer sig væsentligt til hele 49% blandt adjunkterne og herefter falder procentsatsen til omkring 40%. I forhold til tidsfordelingsanalysen er det værd at bemærke, at analysen tager udgangspunkt i gennemsnitsmål med en stor spredning i svarene, endvidere er svarprocenten i tidsfordelingsspørgsmålet (spm. 9b) forholdsvis lav (43%). Ved yderligere elaborering med køn og stillingsbetegnelse viser det sig, at kvinderne har en tendens til at have en større andel forskningstid end mændene, specielt de kvindelige ph.d.'er. Til gengæld har de mandlige ph.d.'er en anelse mere undervisning. Ved øvrige elaboreringer med stilling og køn ses ingen væsentlige sammenhænge. I det følgende analyseres hvilke områder forskerne ønsker mere eller mindre af eller om de er tilfredse med den arbejdstidsfordeling de har. Overordnet set synes kvinderne mere tilfredse, idet de i højere grad finder tidsfordelingen mellem administration, forskning og undervisning tilpas. Generelt er der en tendens til, at forskerne ønsker mindre eller meget mindre ledelse og administrationstid, hvilket i særlig grad kommer til udslag blandt mændene pga. de mandlige professorer. Endvidere er der en lille tendens til, at de kvindelige ph.d.'er ønsker mere ledelse og administrationsarbejde, mens deres mandlige ph.d. kolleger snarere ønsker mindre, hvilket måske skyldes, at netop de kvindelige ph.d.'er har lidt mindre af dette. Hvad angår forskningstid, ønsker forskerne generelt mere eller meget mere, og kun enkelte ph.d.'er ønsker mindre forskning. Størstedelen af professorer (86,7%) ønsker mere eller meget mere forskningstid. Blandt lektorerne er tendensen knap så udbredt pga. de (tilfredse) kvindelige lektorer. Andelen af undervisningstid synes overordnet at være tilpas med en tendens til, at der ønskes lidt mindre, hvilket i udpræget grad kommer til udtryk blandt de mandlige lektorer. Mens en lille gruppe af de mandlige ph.d.'er ønsker mere undervisning end de kvindelige ph.d.'er.

Det fremstår således, at de der vægter en bekvem arbejdstid har det, undtagen blandt de deltidsansatte. Endvidere ses det, at jo højere respondenterne er i stillingshierarkiet og jo ældre de er, des flere arbejdstimer og des mere af den uønskede administration har de.

Et instrumentelt aspekt af arbejdet er lønnen. I det følgende undersøges forskernes prioritering af en god løn (spm 4.1) og en fast indkomst i form af ansættelsesform og stillingsbetegnelse (spm. 39 og 40).

'En god løn' (spm. 4.1) er ret vigtigt for ca. 65% af forskerne, hvilket opfyldes i mindre grad til i nogen grad for 84,2% af disse. Det er faktisk kun 5,8% af alle forskerne, som finder lønnen meget vigtig og ingen af disse mener det opfyldes i høj eller nogen grad. Mændene vægter den gode løn en anelse mere end kvinderne, men i forhold til hvorvidt det opfyldes, er der ikke nogen væsentlige forskelle. Ved elaborering med stillingsbetegnelse og ansættelsesform fremgår sammenhængen med karrierestigen. Der er således en større overensstemmelse mellem ønsker og hvorvidt de opfyldes

for de fastansatte fuldtids professorer og lektorer end for de resterende grupper, idet 29,4% af ph.d.'erne mener, at en god løn slet ikke opfyldes.

Ansættelsessikkerhed afspejles både igennem forskernes stillingsbetegnelse (spm. 40) og ansættelsesform (spm. 39) samt hvorvidt de frygter for firing eller for ikke at få ansættelsen forlænget (spm. 10.13). Det formodes, at de fastansatte oplever en større ansættelsessikkerhed end de tidsbegrænsede.

Blandt professorerne er ansættelsesusikkerhed et ukendt fænomen, hvorefter der spores en større og større 'frygt for firing eller ikke at få ansættelsen forlænget' (spm. 10.13) jo længere ned ad karrierestigen der undersøges. 10,9% af lektorerne er generet meget eller noget af frygten for firing, heraf er alle fastansatte. Dette ændrer sig betragtelig hos adjunkterne, hvor hele 38,9% er generet meget eller noget af frygten for firing og heraf er 85,7% tidsbegrænset ansat. Denne stigende frygt kommer også til udslag blandt ph.d.'erne, hvor næsten halvdelen (45,5%) er generet af frygten. En yngre kvinde beskriver situationen således, at den tidsbegrænsede ansættelse ofte fører til megen frustration pga. den relative usikre fremtid. "Det kan være anstrengende, og til tider temmelig stressende at skulle tage sig af det aktuelle arbejde, og samtidig konstant have fokus på, hvordan en fremtidig ansættelse kan opnås. Denne ustabile tilstand bidrager til en temporær følelse af ikke at høre til på arbejdspladsen". (Bem. slut)

Det sidste aspekt af det rammemæssige plan vedrører ønsket om begrænsede præstationskrav fra arbejdspladsen, herunder fokus på et minimalt arbejdspress (spm 4.3) og oplevelsen af rutiner i arbejdet. Arbejdspladsens præstationskrav kan komme til udtryk ved, at forskeren oplever at have mange deadlines (spm. 10.7) og ikke selv have indflydelse på disse (10.8) samt et stort pres til overarbejde fra ledelsen, kollegaer og studerende (spm. 8.5, 8.6 og 8.7). På denne baggrund undersøges det, om der er overensstemmelse mellem ønskerne og opfyldelsen heraf. Jeg finder det også interessant at undersøge forskernes indstilling til omlægning og forandringer på arbejdspladsen generelt (spm. 10.11) og indstilling til rutiner (spm. 10.4), samt hvorvidt arbejdsopgaverne er klart defineret og givet på forhånd (spm. 10.5 og 10.6).

Vægtlægningen af rutiner og ansættelsessikkerhed kan synes interessant, idet netop manglende rutiner og manglende ansættelsessikkerhed syntes at kendetegne det senmoderne arbejdsmarked som et permanent arbejdsvilkår.

Et minimalt arbejdspress betegnes som meget vigtigt for 15,2% af forskerne og godt halvdelen (57,2%) af denne gruppe mener, at ønsket slet ikke opfyldes. Specielt lektorerne og adjunkterne mener det er meget vigtigt 'ikke at have for meget arbejdspress' (spm. 4.3) og forholdsvis mange af

disse og i særlig grad mændene synes ikke det opfyldes. Også blandt de mandlige ph.d.'er er der en ganske væsentlig ubalance.

Der er overordnet set en tendens til jo færre deadlines desto mindre generer det forskerne. Endvidere er det interessant, at 22,4% af forskerne, som i høj grad oplever deres 'arbejde karakteriseret ved mange deadlines' (spm. 10.7), føler, at dette generer dem noget eller meget. Ses dette spørgsmål i sammenhæng med forskernes egen indflydelse viser der sig positive tegn i form af, at i de tilfælde hvor forskernes arbejde er karakteriseret ved mange deadlines har de i væsentlig grad indflydelse på disse. En mindre gruppe (3,3%) af forskerne oplever dog, at de slet ikke har indflydelse på deres deadlines på samme tid med, at arbejdet i høj grad er præget af disse, hvilket anses for yderst problematisk. Yderligere 13,2% af forskerne er udsat for en belastning, idet de i mindre grad har indflydelse på de mange deadlines som de oplever at have.

Overarbejdspress kan opleves fra kolleger, ledelse og studerende (spm. 8.5, 8.6 og 8.7). Det er de færreste forskere, der oplever presset til at arbejde over fra kollegerne (9,7% helt enig/enig) og det er i særlig grad mændene, der oplever dette pres. Pres til overarbejde fra ledelsen er en anelse mere udbredt (13,1%), men denne gang er det i højere grad kvinderne der oplever det. Men det er i særlig grad pga. de studerende, at der bliver arbejdet over. Hele 30,3% erklærer sig enig eller helt enig i dette og specielt de mandlige lektorer og adjunkter er overrepræsenteret. Ses grundene til overarbejde i bredere sammenhæng viser der sig flere andre årsager, da hele 93,7% gør det, fordi det er nødvendigt for at løse opgaver; 81% for at lave ordentlig kvalitet; 52,6% fordi arbejdet er sjovt og spændende; 35,3% af frygt for at komme fagligt bagud; 9,1% fordi det er mere interessant at være på arbejde end at være hjemme og 7,8% for hurtigere at avancere. Forskerne arbejder således mere end de skal pga. fagligheden. Primært for at løse opgaver og lave ordentlig kvalitet, men også i høj grad fordi det er sjovt og spændende. Endvidere skal frygten for at komme fagligt bagud og de studerendes forventninger ikke negligeres.

Forskernes indstilling til 'væsentlige forandringer på arbejdspladsen' (spm. 10.11) er for 12,8% vedkommende i høj/nogen grad præget af frygt for dette og det generer dem meget. Yderligere 18% oplever denne frygt, men er kun noget generet af det. Hovedparten af forskerne (91%) mener ikke deres 'arbejde er rutinepræget' (spm. 10.4), hvilket stort set ikke generer dem. Af de resterende 9% er rutinearbejde væsentlig udbredt og denne situation generer dem lidt til noget.

Det interessante ved undersøgelse af 'klare krav og forventninger til undervisningen' (spm. 10.5) kommer til udtryk ved, at henholdsvis 17,6% og 8,1% af forskerne oplever disse klare krav i høj grad, henholdsvis slet ikke. I begge tilfælde kan opleves kriser i arbejdet (fremmedgørelse mv.). I forhold til de 17,6% som svarede i høj grad er der bemærkelsesværdigt relativt flere kvinder, som oplever sig generet af disse klare krav og forventninger. I det hele taget er der en tendens til, at

kvinderne er mere generet, hvad enten de oplever kravene og forventningerne eller ej. Det er dog kun samlet set 5,9% og 14,7% som oplever sig henholdsvis meget eller noget generet af situationen. I forhold til 'klare krav og forventninger til forskningen' (spm. 10.6) er det interessant, at der overordnet set ikke er nogen væsentlige kønssammenhænge. Fordelingen mellem i høj grad, nogen grad og i mindre grad er ret ligeligt fordelt med 25 til 32,4% af forskerne i hver gruppe, og de fleste af disse (84,6%) er ikke generet af kravene. Derimod har de som slet ikke oplever klare krav og forventninger til deres forskning (11%) en kraftig tendens til at opleve det generende.

Det kan således konkluderes på baggrund af grundene til overarbejde og dokumentationen af at faglighed og kvalitet er fremtrædende, at det indholdsmæssige plan har stor betydning for forskerne. I det rammemæssige plan ses derimod, at en begrænset gruppe forskere ønsker minimalt arbejdspress og indflydelse på deadlines, hvilket ikke opfyldes. Særligt mændene føler sig presset til overarbejde af kolleger og studerende. Pres fra ledelsen og de studerende rammer kvinderne.

6.3.3 Det sociale plan

Det sociale plan vedrører forskerens kommunikative og sociale aspekter (jf. Baethge), hvor der værdsættes en god, fortrolig og forpligtende social omgang med kolleger samt følelse af social integration.

I det kommunikative aspekt lægges der vægt på formidling og undervisning (spm. 9.3). Af forskernes arbejdstid bruger de gennemsnitligt ca. 39% på undervisning og formidling. Halvdelen (52,2%) af dem giver udtryk for, at de synes de har tilpas med undervisningstid. En ganske betragtelig del (35,8%) ønsker mindre undervisningstid og de resterende 12% fordeler sig med 7,5% ønsker mere, 0,6% ønsker meget mere og 3,8% ønsker meget mindre. På grund af frafald ved spørgsmål 9.3b er svarprocenten lige under 50%. Overordnet set er der en kraftig tendens til, at de forskere der har meget lidt undervisning (op til 15%), synes det er tilpas eller ønsker mere. Mens en ganske væsentlig gruppe af de forskere, der underviser mere end 25% synes det er tilpas eller ønsker mindre. Udgør undervisningstiden over 45% stiger ønsket om mindre tid til undervisning markant. Tilfredshedsfordelingen er overordnet set ca. lige stor på køn. Ved undersøgelse af stillings og kønseffekter fremstår det klart, at særligt blandt de mandlige lektorer er der en større tendens til at ønske mindre undervisnings- og formidlingstid. Blandt disse mandlige lektorer ses denne effekt hos dem, som underviser gennemsnitligt eller mere. Den gruppe, der ønsker mere undervisningstid, er markant præget af mandlige ph.d.'er.

I forhold til den sociale omgang værdsættes fortrolige og forpligtende relationer til kollegaer og ledere (spm. 10.14), hvilket fremmer samarbejdet og skaber et godt arbejdsmiljø. Forståelsen af

arbejdsmiljøet undersøges desuden i at køns- og konkurrenceperspektiv (spm. 11 og 14). Endvidere lægges vægt på at have et arbejde, hvor vedkommende møder andre mennesker (spm. 4.10) og har behagelige mennesker at samarbejde med (spm. 4.2). Der bliver således lagt vægt på omgangsformen blandt kollegerne; der er fundet anledning til at se på, om der finder krænkelser sted (spm. 17). Forskerarbejdet er umiddelbart meget individuelt orienteret, hvormed forskerne lettere bliver isoleret, derfor undersøges, hvorvidt forskerne oplever ensomhed (spm. 22.10) og isolation på arbejdspladsen (spm. 22.11).

Iblandt forskerne er 21% meget generet af ikke at få den 'sparring og støtte fra deres ledere' (spm. 10.14) som de ønsker. Gruppen af forskere, som i mindre grad eller slet ikke oplever sparring og støtte fra deres ledere er på 63,2%. Hele 20,8% af alle kvinderne vurderer, at det er meget generende, at de slet ikke oplever sparring og støtte fra deres ledere, hvorimod den tilsvarende andel mænd kun udgør 11,5%. Af ovennævnte 20,8% fremstår det, at det særligt er kvindelige adjunkter og ph.d.'er, som oplever denne belastning. Som tidligere påvist er det også kvinderne, der oplever pres til at arbejde over fra ledelsen. Dette underbygger en overordnet tendens til, at kvinderne oplever den manglende støtte mere belastende end mændene.

Forskerne blev endvidere spurgt, om 'det er vanskeligere for kvinder at arbejde i det samfundsvidenskabelige universitetsmiljø' (spm. 11), hertil svarer hele 37,8% ja det er sværere for kvinder, mens 44,2% mener det er ens for begge køn og en meget begrænset andel (3,8%) synes, det er sværere for mænd. Interessant nok er det ikke kun blandt kvinderne (hvor 53,8% mener det er sværere at være kvinde), at det er en udbredt antagelse, at det er sværere for kvinder, idet godt hver fjerde mand er enig i denne betragtning. Iblandt kvinderne er der en klar tendens til, at jo ældre respondenter er, des mere enig er man i, at det er vanskeligere for kvinder at arbejde i det samfundsvidenskabelige universitetsmiljø. Dette skyldes måske, at disse kvinder i højere grad har oplevet den maskuline dominans fra begyndelsen og hen igennem deres karriere.

At være i 'konkurrence med andre forskere om forskning' (spm. 14.1) oplever forskerne i nogen grad og langt de fleste synes, at denne konkurrence er god eller mindre god, mens et fåtal finder den direkte dårlig. Den dårlige konkurrence udlægges af flere forskere, som et "fordækt og uigennemskueligt spil med begrænset fairness og etik" samt at konkurrencen sker mellem top kompetente medarbejdere, hvilket resulterer i, "at beslutningerne handler om smag, ikke om kvalitet (Bem. spm. 14). 9,4% af forskerne oplever således i høj grad at være i konkurrence og har en negativ oplevelse heraf. Mændene oplever i højere grad konkurrencen end kvinderne og det er specielt de mandlige lektorer, der i højgrad oplever konkurrencen og finder den dårlig. Ved kvinderne er det mest udbredt blandt lektorerne i høj grad at opleve konkurrence om forskning. 'Konkurrence med andre forskere om anerkendelse' (spm. 14.2) opleves ikke i lige så udpræget grad (21,1% i høj grad), som om forskning, men stadig finder 20% konkurrencen dårlig. Denne

situation er mest udbredt blandt de kvindelige ph.d.'er, dernæst for de mandlige adjunkter og lektorerne følger lige efter. Af de tre muligheder oplever forskerne mest at være i konkurrence om stillinger og hele 23,7% oplever konkurrencen i høj grad og dårlig. Endnu engang er konkurrencen mest udbredt blandt mændene. Adjunkterne og de mandlige lektorer er primært dem, som i høj grad er i konkurrence med andre forskere om stillinger og oplever den dårlig. Interessant nok oplever ph.d.'erne ikke stillingskonkurrencen så udpræget, hvilket formodes at have sin årsag i, at ph.d. uddannelsen både er første trin på karrierestigen og en forskeruddannelse med henblik på en karriere udenfor universitetsverdenen. En mandlig ph.d.'er beskriver dog arbejdsmiljøet blandt ph.d.'erne langt mere problematisk: "overproduktionen af disse (ph.d'er) giver anledning til et subtilt giftigt konkurrencemiljø..." (Bem slut).

Behovet for 'at møde mennesker' (spm. 4.10) opfyldes for langt hovedparten af forskerne, som prioriterer det. Dog blandt dem der prioriterer det at møde mennesker ret og meget vigtigt svarer 11,9%, at det kun opfyldes i mindre grad eller slet ikke. Overordnet set prioriterer kvinderne det højere end mændene.

'Behagelige mennesker at samarbejde med' (spm. 4.2) prioriteres generelt meget højt, idet hele 97,9% giver udtryk for, at det er ret eller meget vigtigt. Af disse svarer 12,2%, at dette opfyldes i mindre grad eller slet ikke. Mændene prioriterer det en anelse mindre end kvinderne, men de er enige om, hvor godt det opfyldes. Overordnet set mener de kvindelige lektorer, at det opfyldes i højere grad end deres mandlige ditto. Dette kommer også i mindre grad til udtryk ved adjunkterne, men hos ph.d.'erne forholder det sig stik modsat. En yngre kvindelig forsker beskriver samarbejdet og arbejdskulturen på følgende måde: "Jeg oplever, at læringskulturen på universitet i høj grad beror på individuelle præstationer. Luk døren og gør dig klog! Med baggrund i en uddannelse på AAU og læring via projektarbejde/samarbejde, har jeg altid oplevet dette som en kæmpe kontrast ift. hvordan arbejdskulturen blandt vip-personalet rent faktisk er. Samarbejde og bedre sociale relationer ville være en kærkommen ingrediens – og en forudsætning for at få øje på og få samlet op på mistrivslens bag de lukkede døre". (Bem. slut)

Helt op mod 33,8% af forskerne oplever med jævne mellemrum eller ofte at 'føle sig ensom' (spm. 22.10). Blandt disse angiver 66,7%, at det skyldes arbejdet. Der er ingen umiddelbare væsentlige kønseffekter, men ved elaborering med køn og stillingsbetegnelsen fremgår det tydeligt, at de mandlige lektorer og adjunkter oftere er ensomme end kvinderne. Blandt ph.d.'erne er det ikke så entydigt, idet en større andel af mændene altid føler sig ensom, mens den kvindelige andel med besvarelsenerne ofte eller somme tider er større end mændene. Yderligere fremgår det klart, at det er blandt ph.d.'erne og delvis lektorerne, at ensomhedsfølelsen er mest udbredt.

Ca. 30% af forskerne føler sig somme tider eller oftere 'isoleret' (spm. 22.11), af disse markerer 80,6%, at dette skyldes arbejdet. Ved elaborering med køn og stillingsbetegnelse viser det sig, at særligt de mandlige lektorer og de kvindelige ph.d.'er føler sig oftest isoleret.

Arbejdet kan også fremstå krænkende, som en nødvendig men menneskeligt utilfredstillende anstrengelse, der er alt andet end meningsfuldt. Manglende anerkendelse er lig med krænkelse – som kan vise sig ved f.eks. "bevidst ikke at blive hilst på" (spm. 17). Hele 40% af forskerne oplever bevidst ikke at blive hilst på, hvoraf 14,3% oplever det jævnligt eller ofte. Heriblandt er det oftest kvinderne, der oplever denne krænkelse og specielt de kvindelige ph.d.'er. Men krænkelsen blandt mændene mest er udbredt blandt de mandlige lektorer. Umiddelbart virker det desuden til, at der er en sammenhæng mellem det, at forskerne oplever bevidst ikke at blive hilst på og at de ikke ønsker at fortsætte deres nuværende arbejde, hvis det ikke var økonomisk nødvendigt.

Kvindelige ph.d.'er og adjunkter mangler sparring og støtte, og det er en udbredt antagelse, at det er sværere for kvinderne at gøre karriere. Derimod oplever mændene i højere grad konkurrence om forskning og stillinger ubehagelig. Konkurrence kan både have positive og negative udfald. Positive når den gør, at forskerne bliver dygtigere, negativt når den virker nedbrydende og opleves meget ubehagelig. Det sociale aspekt er meget vigtigt og prioriteres af kvinderne, og det er måske grunden til, at det er mændene, der føler sig mest ensomme. Men også de kvindelige ph.d.'er oplever ensomheden, isolationen og krænkelse.

Følelsen af social integration afhænger af individets sociale relationer, som er knyttet til organiseringen af arbejdet og arbejdsdelingen, hvor arbejdssituationer er afhængige af kollegers indsats, som tidligere behandlet i det indholdsmæssige plan spørgsmål 10.1. Endvidere vil jeg undersøge forskernes oplevelse af det kollegiale fællesskab (spm. 2.1, 16 og 26.2).

'Det sociale arbejdsmiljø' (spm. 16) er præget af en stærk tilknytning til det lokale indenfor eget institut, forskningscenter mv.. Dernæst følger det nationale og den generelle tilknytning til Aalborg Universitet. Endvidere oplever forskerne i mindre grad at indgå i et internationalt og nordisk socialt arbejdsmiljø. Hele 10,1% af forskerne oplever 'det lokale sociale arbejdsmiljø' dårligt, og størstedelen af disse føler de i mindre grad indgår heri. Herudover vurderer 18%, at det lokale sociale arbejdsmiljø er mindre godt. Der er en kraftig overordnet tendens til, at jo bedre respondenterne oplever det sociale arbejdsmiljø des mere deltager de i det. Kvinderne indgår i højere grad i det lokale sociale arbejdsmiljø og samtidig er det overraskende, at det også er kvinderne, som repræsenterer den største del af forskere, som vurderer det lokale sociale arbejdsmiljø dårligt. Særligt ph.d.'erne, kvindelige lektorer og mandlige adjunkter giver udtryk for denne belastning.

'Arbejdskollegers betydning' (spm. 26.2) vægtes generelt ret betydningsfuldt, hvilket fylder passende, men hele 26% vil gerne have, at det fylder mere. Specielt de kvindelige ph.d'ere (42,9%) vil gerne have mere med kollegerne at gøre, men det gør sig også gældende for lektorerne og mandlige ph.d'ere, dog i lidt mindre grad.

I forhold til om forskerne vil fortsætte deres nuværende arbejde, selvom det ikke var økonomisk nødvendigt, svarer de fleste, at de i nogen eller mindre grad (79,1%) vil fortsætte 'pga. et godt socialt fællesskab' (spm. 2.1). Kun 8,7% svarer, at det sociale fællesskab slet ikke har en betydning for fortsættelsen af arbejdet. Det sociale fællesskab betyder moderat mere for kvinderne (gamma 0,154) end for mændene. Af alle de respondenter, der 'vil stoppe deres arbejde bl.a. pga. et dårligt socialt fællesskab' (spm. 3.1) er 82,4% mænd. Jo højere man kommer op ad karrierestigen, i des højere grad ønskes at fortsætte arbejdet bl.a. pga. et godt socialt fællesskab. For særligt de mandlige adjunkter og ph.d'ere er det ikke pga. det sociale fællesskab, at de ønsker at fortsætte i deres arbejde. Kendetegnende ved de få besvarelser til spm. 3.1 om i høj grad eller nogen grad at ønske at stoppe på arbejdet pga. et dårligt socialt fællesskab, er, at de er mænd og alle stillingsbetegnelser er repræsenteret.

Det ses således endnu en gang, at kvinderne vægter det sociale og særligt de kvindelige ph.d'ere mangler det. Som en forsker påpeger, så kan man "godt have mindre grupper af kolleger, som trives godt i hinandens selskab fagligt og socialt samtidig med, at man synes, at der i lidt større sammenhænge eksisterer nogle meget uheldige kulturer og omgangsformer" (Bem. slut).

6.3.4 Det ydre plan

Det ydre plans fokus er rettet imod, hvorvidt forskerne kan avancere og opnå samfundsmæssig anerkendelse bl.a. i form af et samfundsnyttigt arbejde. Arbejdet og karrieren bliver således et middel til opnåelse af et velanset job med social prestige, status og anerkendelse.

Oplevelsen af at have et samfundsnyttigt arbejde (spm. 4.9) kan være væsentlig i forskernes selvforståelse og opnås bl.a. via et formelt bidrag til samfundet, hvilket korresponderer med idéen om, at forskernes prestige ligger i kvaliteten og omfanget af udgivelser samt en generel anerkendelse (spm. 19). Anerkendelse fra kolleger, studerende, familie og samfund er helt grundlæggende og giver en værdsættelse af sig selv (spm. 18). Arbejdet tjener som et spejl på menneskets karakter og igennem et veludført stykke arbejde, som giver indholdsmæssig tilfredsstillelse, kan der opnås anerkendelse (spm. 2.3). Anerkendelsesteorien giver således mulighed for, at operationalisere begreberne empirisk, med analytiske kategorier for henholdsvis anerkendelse, mangel på samme og direkte krænkelser, som belyst i det foregående afsnit.

For en ganske væsentlig del af forskerne (35%) er det meget vigtigt med 'et samfundsnyttigt job' (spm. 4.9) og gruppen udgør hele 80,6%, såfremt ret vigtigt kategorien medregnes. Indenfor disse to kategorier opfyldes ønsket om et samfundsnyttigt job for langt de fleste, idet 86,8% af den ovennævnte gruppe (på 80,6%) oplever, at det opfyldes i nogen grad eller i høj grad. Interessant nok vægtes et samfundsnyttigt job generelt højere af kvinderne og særligt af kvindelige lektorer og adjunkter.

Anerkendelse blev undersøgt ud fra faktorer såsom publicering, formidling, igangsætte og inspirere samt at være kendt og have forbindelser (spm. 19.1-19.9). Af 'statistics' fremgår det klart, at forskerne vurderer, at de primært får anerkendelse fra publicering i anerkendte tidsskrifter og delvist i bøger. Men det er også ret vigtigt at have forbindelser samt inspirere og igangsætte andre forskere. Endvidere tillægger kvinderne publicering i anerkendte tidsskrifter noget større betydning end mændene, men paradoksalt nok er der en del flere mænd, som prioriterer publiceringen meget. En kvindelig lektor kommenterer, at det giver "umiddelbart utrolig meget anerkendelse at skrive eller udtale sig til medierne, mens det på kort sigt ikke giver særlig meget anerkendelse at skrive i fagspecifikke tidsskrifter. Alle ved dog, at det sidste 'tæller' langt mere i akademia". (Bem. spm. 18) Det er ikke overraskende, at det er publicering i bøger og anerkendte tidsskrifter, som prioriteres højest blandt forskerne, men underligt nok viser det sig, at det at omsætte forskningsresultater i undervisning prioriteres næsten lige så højt som publiceringerne, til trods for at de mener, at de ikke opnår anerkendelse herigennem. Forklaringen på denne prioritering tolker jeg, at det er forskernes faglige stolthed, som kommer til udtryk i dette. Ydermere viser det sig, at det er de kvindelige lektorer og mandlige professorer, som prioriterer omsættelsen af forskningsresultater i undervisning højest. De viser således et engagement for de studerende og undervisningen og kan derigennem opnå anerkendelse fra de studerende, hvilket lige netop disse to grupper i særlig grad opnår.

'Anerkendelse opleves i høj grad fra' (spm. 18) familien af 51,3%, men den opleves også i væsentlig omfang fra venner (47,4% - i høj grad), studerende (39%), kolleger (32,2%), mens kun få (11,8%) i høj grad oplever anerkendelse fra samfundet generelt. Hvis man ser samlet på gruppen i høj grad og i nogen grad, svarer 50,3%, at de oplever anerkendelse fra samfundet generelt, hvorimod ca. 80% svarer, at de gør det fra de andre nævnte grupper. Alle fem anerkendelsesspørgsmål korrelerer signifikant og derfor finder jeg det velbegrundet at lægge dem sammen til et anerkendelsesindeks. Anerkendelsesindekset medregner kun respondenter, som har svaret udførligt på alle fem spørgsmål og accepterer ikke svaret ved ikke. Af anerkendelsesindekset fremgår det, at 15,9% af forskerne gennemsnitligt oplever i mindre grad eller slet ikke anerkendelse, dvs. anerkendelsesmæssig krænkelser. Der er ikke umiddelbart nogen kønssammenhænge, men ved nærmere elaborering viser det sig, at det særligt er ph.d.'erne som

oplever anerkendelse i mindre grad eller slet ikke. Denne tendens kommer også til udtryk blandt mandlige lektorer. Overordnet set er der en tendens til, at jo højere op ad karrierestigen des bedre score på anerkendelsesindekset jf. gamma-værdi på 0,346 for kvinder og 0,225 for mænd.

Værdsættelsen og anerkendelsen fra omverden (spm. 2.3) for det udførte arbejde har forskere efter min vurdering umiddelbart gode muligheder for at opnå, hvilket er opbyggende for identiteten. Individet opnår ikke identitet og selvrespekt alene, men i kraft af den sociale omverdens anerkendelse (jf. Honneth afsnittet og Husen 1984: 89). Deltagelsen i denne del af arbejdsprocessen, hvor arbejdet opleves værdsat og anerkendt, er afgørende for, om forskeren er fremmedgjort i forhold til sit arbejde (Husen 1984: 91). Vægtning af anerkendelsen i arbejdet ser ud til at være mest udbredt blandt de kvindelige ph.d.'er og mandlige lektorer samt adjunkter. Indenfor hver af disse grupper svarer mellem 25% og 33,3%, at de i høj grad vil fortsætte deres nuværende arbejde selv om de ikke er økonomisk afhængige 'pga. anerkendelsen' (spm. 2.3). Paradoksalt nok så opnår netop de kvindelige ph.d.'er en dårlig score på anerkendelsesindekset og særlig udbredt er denne tendens iblandt de kvindelige ph.d.'er, som angiver, at de vil fortsætte arbejdet pga. anerkendelsen i høj eller nogen grad.

Ved det ydre plan vægtes endvidere, at der er gode advancementsmuligheder, det bliver således prioriteret at komme op ad karrierestigen (spm. 4.5, 8.3, (30, 37) og 40) hurtigt for at opnå den stilling og indkomst, som kan sikre den sociale prestige.

Størstedelen af forskerne (76,9%) finder muligheden for advancement mindre vigtigt til ret vigtigt. En begrænset gruppe på godt 10% finder det meget vigtigt, iblandt disse synes 68,8%, at det i mindre grad eller slet ikke opfyldes, hvilket er problematisk. I det hele taget er det kun ca. en tredjedel af forskerne, som mener, at gode muligheder for advancement opfyldes med 27,5%, som svarer i nogen grad og 5,1% i høj grad. Forholdsmæssigt er der flere mænd end kvinder, der mener, at muligheden for advancement opfyldes i høj eller nogen grad. Men mændene har jo også umiddelbart flere advancementsmuligheder grundet den maskuline dominans.

Den forholdsmæssigt begrænsede tilslutning til det ydre plan blandt forskerne underbygges af spørgsmålet om 'overarbejdet sker for at avancere' (spm. 8.3), hertil erklærer kun 7,8% sig helt eller blot enig i dette.

Ved undersøgelse af sammenhængen mellem alder (spm. 30), køn (spm. 29) og antal ansættelser siden erhvervelse af kandidatgrad (spm. 37) findes en generel moderat sammenhæng mellem alder og antal ansættelser. Iblandt kvinderne er denne tendens en anelse kraftigere end mændenes jf. en gamma-værdi på 0,310 for kvinderne og 0,271 for mændene. Ved yderligere elaborering med stillingsbetegnelse (spm. 40) viser det sig interessant nok, at der er forholdsmæssigt flere kvinder nederst på karrierestigen (ph.d.'er), og aldersmæssigt er fordelingen jævnbyrdig. Kønsfordelingen

er mere ligelig blandt adjunkterne, men mændene er typisk yngre end kvinderne. Mændene bliver også tidligere lektorer end kvinderne, hvilket er en medvirkende årsag til at kønsfordelingen blandt lektorer er ca. dobbelt så mange mænd som kvinder. Professorgruppen udgøres i høj grad af midaldrende og ældre mænd. Der viser sig således en karrierestige, hvor mændene hurtigere stiger opad og er dominerende fra lektor niveau og opefter. Sammenholdt med undersøgelsen af antal ansættelser siden erhvervelse af kandidatgrad, hvor kvindernes havde flest, mener jeg, der er belæg for at skrive, at mændene i højere grad træder op ad karrierestigen, hvorimod kvinderne snarere går på tværs.

I forhold til den sociale prestige prioriterer mændene publiceringen højest og avancerer hurtigere end kvinderne. Avanceringen vægtes ikke umiddelbart så meget, og der spores en maskulin dominans.

Den enkeltes identitet og livsbiografi bygges op omkring at have et velanset arbejde (spm. 4.6) samt det forbrug (spm. 26.5) og den livsstil (spm. 2.4), som arbejdet giver mulighed for. Det er dog tvivlsomt, om forbruget og livsstilen har så stor en betydning for identiteten, idet disse snarere er væsentlige i forhold til individets rolleudvikling jf. Erikson. Livsbiografien omhandler det at skabe en overordnet sammenhæng med langsigtede planer og perspektiver for livet, hvilket iflg. Baethge sker igennem arbejdet, som vægtes meget højt (spm. 26.1 og 28.2).

'Et velanset job' (spm. 4.6) er for forskerne mindre til ret vigtigt og mændene vægter det højere end kvinderne. Kun 4,3% siger det er meget vigtigt. Et velanset job opfyldes i rimelig grad for dem som vægter det, dog er denne sammenhæng kraftigst hos mændene.

Forskerne vægter fritid med forbrug og ferier i udpræget grad (35,6% meget betydningsfuldt) og yderligere 47,7% vægter det ret betydningsfuldt, og der er ingen væsentlige kønsforskelle. Men kvinderne mener dog i højere grad end mændene, at fritid, forbrug og ferie fylder for lidt i deres liv (58,2% mod 52,1%).

Blandt de forskere, som ønsker at fortsætte deres arbejde selvom det ikke var økonomisk nødvendigt, vil langt de fleste fortsætte bl.a. fordi arbejdet er en væsentlig del af deres livsstil (i høj grad 40,5%, i nogen grad 39,7%). Særligt lektorerne angiver, at 'arbejdet er en væsentlig del af deres livsstil' (spm. 2.4), og størstedelen af disse er kvinder.

'Arbejdet vægtes meget højt' (spm. 26.1), idet 49,3% af forskerne betegner det som meget betydningsfuldt, og yderligere 45,3% mener det er ret betydningsfuldt. Ved sammenligning med familie (spm. 26.3), venner og bekendte (spm. 26.4), fritid og forbrug (spm. 26.5) samt arbejdskollegerne (spm. 26.2) fremstår det meget klart, at familien dog vægtes væsentligt højere end arbejdet. De følgende tre vægtes i nævnte rækkefølge; venner og bekendte, fritid og forbrug samt mindst vægtes arbejdskolleger. Til trods for at forskerne finder arbejdet særdeles betydningsfuldt

vurderer hele 61,7%, at det fylder for meget. Stort set alle de resterende vurderer, at arbejdet fylder passende (37,5%) i deres liv. Det er i højere grad kvinderne, som mener arbejdet fylder for meget generelt, og særligt de kvindelige lektorer og adjunkter. Den mandsdominerede professorgruppe bryder med den særlige kvindelige tendens, da 81,8% af professorerne mener arbejdet fylder for meget.

Ovennævnte tendens til at kvinderne generelt mener, at arbejdet fylder for meget underbygges af, at kvinderne i højere grad end mændene oplever, at 'arbejdet ofte kommer i først række selvom det betyder mindre fritid' (spm. 28.2). Denne problematik gør sig særligt gældende for de kvindelige ph.d.'er. Spørgsmål 26.1 belyser, hvor meget arbejdet vægtes i forskernes liv, mens spørgsmål 28.2 omhandler, hvorvidt arbejdet i væsentlig grad går ud over fritiden. Således kan en person godt synes, at arbejdet fylder for meget, men det er ikke ensbetydende med, at arbejdet kommer i første række.

Arbejdet har således stor betydning, da det er en del af forskernes livsstil og især mændene vægter velanseelsen. Særligt de kvindelige lektorer finder dog, at arbejdet fylder for meget.

6.3.5 Tilpasningen mellem arbejdsliv og familieliv

Tilpasningen mellem arbejde og familieliv handler om, hvorvidt arbejdslivet spiller den væsentligste rolle i ens liv, både indholdsmæssigt, socialt og i forhold til tidsforbruget, samt om der er en konflikt mellem ønskerne og virkeligheden. Tilpasningen mellem arbejde og familieliv er desuden kontekstafhængigt i bred samfundsmæssig forstand, da det afhænger af konkrete vurderinger i den aktuelle situation, som i det følgende vil blive analyseret ud fra familiens betydning, sammenhængen mellem arbejdsliv og privatliv, samt hensynet til og presset fra familien. Med hensyn til, hvem der oplever problemerne med tilpasningen mellem arbejdsliv og familieliv, findes det særligt relevant at arbejde med yderligere baggrundsvariabler som f.eks. om respondenterne lever i parforhold (spm. 32), har børn (spm. 31) samt partners uddannelse (spm. 33).

I teoriafsnittet beskrives Baethges biografiske livskoncepter, hvor familieperspektivet står stærkest blandt kvinderne, men ikke som noget reelt alternativ til erhvervsarbejdet. I det følgende undersøges familiens betydning for respondenterne med perspektiver til arbejdet.

Som påvist under det ydre plan er det ikke arbejdet men familien, som er noget af det mest betydningsfulde i forskernes liv, vurderer hele 87,9%. Vennerne er også vigtige men ej heller førsteprioriteten, 45,6% mener venner er meget betydningsfulde (spm. 26.4). Forskerne blev endvidere spurgt om, hvordan de synes 'familien fylder i deres liv' (spm. 26.3), hvortil 57,8% svarede passende og hele 38,3% syntes for lidt. Kun ca. 4% af henholdsvis mænd og kvinder mener familien fylder for meget. Næsten halvdelen af kvinderne synes, at familien fylder for lidt (47,3%),

mens kun 31,5% af mændene er enige i dette. Denne tendens ses tydeligst blandt de kvindelige lektorer. Jo ældre kvinderne bliver i des højere grad finder de, at familien fylder for lidt, med undtagelse af kvinderne under 30 år. De 56-60 årige kvinder synes således tydeligvis, at de har al for lidt tid med familien, hvilket ikke er overraskende set i forhold til, at disse kvinder også arbejder relativt flest timer. Bemærkelsesværdigt er det derimod, set i forhold til den teoretiske tilgang, at det i særlig grad er kvinderne uden hjemmeboende børn, som synes, at familien fylder for lidt, idet jeg havde forventet at særligt de med mindre børn ville have denne holdning. Forklaringen på dette kan måske være, at det er enlige kvinder, som ønsker sig familienærværet, eller at spørgsmålsformuleringen 'familien fylder' ikke er helt entydig. Ved nærmere undersøgelse viser det sig, at det ikke umiddelbart kun er de enlige kvinder uden hjemmeboende børn, som mener familien fylder for lidt, idet der i begge grupper, hvad enten de er i parforhold eller ej, er enighed om, at familien fylder for lidt. En anden forklaring kunne være, at de unge kvinder, der har små hjemmeboende børn (0-4 år), mener familien fylder for meget, idet børnene gør krav på kvindernes tid, mens de ønsker at komme op ad karrierestigen og dermed synes, at arbejdet gerne må fylde mere for at få de faglige udfordringer. De ældre kvinder er kommet op ad karrierestigen, dvs. de får den faglige tilfredsstillelse samt at arbejdet nu pga. af deres karriereniveau kræver megen tid og forpligtigelser. Desuden er eventuelle børn nok flyttet hjemmefra og tager dermed ikke kvindernes tid. Der er som følge deraf ikke længere den samme familiære forpligtelse, så de absolut skal hjem, og måske netop derfor bliver de lidt længere på arbejdet. Dette resulterer i, at der er sket en naturlig omrokering af, hvad der fylder i deres liv. Men de ældre kvinder savner måske børnefamiliens glæder og nærvær kombineret med, at arbejdet fylder meget mere end tidligere i deres liv, hvilket gør at de ønsker, at familien skal fylde mere. Hvilket stemmer overens med, at de unge kvinder mener arbejdet fylder passende, mens jo ældre kvinderne bliver, jo mere synes de arbejdet fylder for meget. Det ses således, at kvinderne i højeste grad vægter familien, men de vægter også arbejdet og dermed er det familieperspektiv, som Baethge taler om ej heller noget reelt alternativ for forskerne, netop fordi de arbejder så meget.

Balancen mellem arbejdsliv og familieliv belyses ud fra spørgsmål som direkte vedrører dette tema (spm. 28.1) og ses i sammenhæng med, hvilken påvirkning en eventuel partner har og partners uddannelse (spm. 33), samt fordelingen af det hjemlige husarbejde (spm. 34). Det kan f.eks. påstås, at succes i arbejdslivet vanskeliggøres, hvis der samtidig er mange familiære forpligtigelser. I så fald er der tale om en favorisering af ældre mænd, mens særligt de yngre kvinder udsættes for et krydspres mellem familie og arbejde. Som beskrevet i forskerkapitlet har forskerens position og køn en afgørende indflydelse på mulighederne for at kunne skabe sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv. Jf. Hochschilds pointe om, at arbejdet i vid udstrækning overtager de positive elementer

såsom selvrealisering, handlefrihed mv. fra familien. Ud fra denne betragtning belyses hvorvidt forskerne oplever, at det er mere interessant at være på arbejdet end at være hjemme (spm. 8.9)?

Iblandt forskerne er det kun 27,3%, der mener, at deres 'arbejdsliv og privatliv almindeligvis hænger godt sammen' (spm. 28.1) til trods for, at der eksisterer en "udstrakt mulighed for at balancere mellem arbejdsliv og familieliv i arbejdet, men det kræver en individuel indsats, hvilket bliver langt nemmere, hvis man har gode kolleger og forståelse hjemmefra" (Bem. slut). Den førnævnte problematik om, at familien fylder for lidt blandt de ældre kvinder, understøttes af dette spørgsmål, idet jo ældre kvinderne er, jo større er sandsynligheden for, at arbejdslivet og familielivet ikke hænger alt for godt sammen. Umiddelbart er der ej heller en væsentlig alderssammenhæng for mændene. Elaboreres der med stillingsbetegnelse fremgår det, at særligt de kvindelige lektorer, mandlige ph.d.'er og delvis professorerne oplever en usammenhæng. Det kan endvidere konkluderes, at kvinder med små børn bedre får arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen end kvinder uden børn uanset deres stillingsbetegnelse, hvilket er bemærkelsesværdigt i betragtning af flere respondenters kommentarer om, at "sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv (...) primært er et problem for en bestemt fase i livet som småbørnsforældre (Bem. slut). Mens der hos mændene er en tendens til, at primært de mandlige professorer med børn ikke får det til at hænge godt sammen. Det er igen interessant, at se kvinderne i forhold til 'parforholdssituationen' (spm. 32), 'børn' (spm. 31) og sammenhængen mellem arbejdsliv og privatliv, idet kvinder i parforhold og med børn får arbejdsliv og privatliv til at hænge bedre sammen end dem, der ikke har børn og dem, der ikke lever i parforhold med eller uden børn.

Kvinderne har en større tendens til at være enlige end mændene, og de kvinder der lever i parforhold har en væsentlig større tendens til, at 'partneren har en lang videregående uddannelse' (72%) (spm. 33) end mændene (55,8%). De respondenter, der bedst får arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen, er de mandlige forskere i parforhold, hvor partneren har en kortere uddannelse end dem selv. Dette gør sig også delvist gældende for de kvindelige forskere, hvor partneren har en kortere uddannelse end dem selv. For begge køn bliver det straks mere problematisk, når partneren har en lang videregående uddannelse. Særligt blandt kvinderne er der en moderat sammenhæng i denne problematik, da det tegner sig vanskeligt at få arbejdsliv og privatliv til at hænge godt sammen, specielt hvis de ikke har hjemmeboende børn.

I flertallet af forskerhjemmene fordeles 'det hjemlige husarbejde' (spm. 34) ligeligt, mener både 62,5% af de kvindelige forskere og 65% af mændene, men i de resterende hjem er det hovedsageligt kvinderne, der udfører dette arbejde, hvad enten de er forskere eller ej. I de tilfælde hvor den kvindelige forskers partner tager sig af det hjemlige husarbejde hænger arbejdsliv og privatliv godt sammen. Vurderingen er stik modsat såfremt den kvindelige forsker selv står for husarbejdet. Iblandt de mandlige forskere er der ikke samme entydige tendens, idet stort set ingen mænd

hovedsageligt står for det hjemlige husarbejde. Arbejdsliv og privatliv hænger dog bedst sammen i de tilfælde, hvor arbejdsopgaverne er ligeligt fordelt.

Når forskeren arbejder mere end denne formelt set skal skyldes det så, at 'det er mere interessant at være på arbejde end at være hjemme?' (spm. 8.9) Nej! Kun 9,1% af forskerne erklærer sig enig eller delvis enig i ovennævnte påstand, der er slet ingen, der har svaret helt enige. Og over 50% erklærede sig derimod helt uenige. Enigheden er mest udbredt blandt mændene, og særligt dem uden hjemmeboende børn. Men tendensen gør sig også gældende blandt kvinderne. Der er ikke noget, der umiddelbart peger på, at enigheden skulle være mere udbredt blandt singlerne, da der er få af dem i undersøgelsen. Dette modsiger umiddelbart Hochschilds påstand om, at arbejdet bliver tilvalgt frem for familien. Men konklusionen bør dog modereres betragteligt, idet forskernes i stort omfang tager arbejdet med hjem og således både vælger at være hjemme ved familien og arbejde på en gang.

Forskerens oplevelse af overensstemmelse mellem arbejdslivet og familielivet formodes i høj grad at være afhængig af opbakningen fra familien og således ikke opleve pres fra familien til at nedprioritere arbejdet for at få mere tid sammen med dem (spm. 35). I den teoretiske tilgang til balancen mellem arbejde og familie (afsnit 4.3.2) påpeges det endvidere, hvordan deltidsordninger og lignende i højere grad kunne udnyttes. Derfor undersøges det om forskerne overvejer en række jobændringer for bedre at tage hensyn til familien og opnå en bedre balance.

Der er kun 10,2% af forskerne, som ofte oplever 'pres fra partner/familie til at nedprioritere arbejdet for at være mere sammen med dem' (spm. 35), heraf er det primært mændene med hjemmeboende børn over fire år og partner med kort eller mellemlang uddannelse, som udsættes for dette pres. Iblandt de forskere som jævnligt oplever pres til at nedprioritere arbejdet uanset køn har næsten halvdelen ikke hjemmeboende børn. Interessant nok er det kvinderne, som oplever sig belastede (bl.a. af stress), men det er ikke dem, der oplever det direkte pres fra familien til at nedprioritere arbejdet. Måske fordi de har en partner, der forstår deres arbejdssituation eller bor alene.

For at tage bedre hensyn til familien blev forskerne spurgt om de overvejer at 'skifte til et andet job', 'gå ned i arbejdstid (deltid)', 'gå på efterløn' eller 'gå på pension' (spm. 27). Det fremgår af frekvenstabellerne, at det mest udbredte er at overveje at skifte job, idet hele 27,7% overvejer det ofte eller jævnligt. Mens kun 20,7% overvejer at gå på deltid. Overvejelser omkring efterløn og pension er slet ikke så udbredt, idet kun 7,6% overvejer efterløn og 9,1% pension. Det formodes, at denne overvejelse er aldersbetinget, hvilket bekræftes i og med fra 51årsalderen virker disse overvejelser udbredte. I forhold til at skifte job og gå på deltid er der ikke umiddelbart nogen særlige kønsmønstre. Det vil være interessant at se om børn har en indflydelse på overvejelserne. Der er en klar tendens til, at har respondenter små børn under fire år, er det udbredt at overveje

jobskifte for bedre at tage hensyn til familien. 37,5% af kvinderne med små børn overvejer det ofte/jævnligt, mens hele 47,8% af mændene med mindre børn har disse overvejelser. Modsat ønsket om at skifte job af hensyn til familien er overvejelserne om at gå ned i arbejdstid (deltid) af hensyn til familien ikke så entydigt. Iblandt kvinder med små børn virker det til at være en anelse mere udbredt, hvorimod blandt mændene er det snarere dem uden børn, som overvejer deltid.

Forskerne oplever ikke i udpræget grad et pres fra familien til at nedprioritere arbejdet. Til gengæld overvejer de med små børn at skifte til et andet arbejde, til trods for at børn har en positiv effekt for kvinderne. I dette afsnit opstår der en kontrast blandt mændene, da de mænd hvor partneren har en kort uddannelse på den ene side oplever en god sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv, og på samme tid oplever et stort pres fra netop familien til at nedprioritere arbejdet.

6.3.6 Danskernes værdier i arbejdet og forskernes

I det følgende afsnit drages perspektiver mellem danskernes arbejdsværdier og de samfundsvidenskabelige forskere ved Aalborg Universitet. Procentopgørelserne fra 1999 er lavet på baggrund af datasættet bag ”Danskernes værdier 1981-1999” (Gundelach 2002). Herfra afrapporteres procentfordelingerne for danskerne generelt og for delgruppen af kandidatuddannede for at kunne sammenligne med forskerdatasættet ud fra centrale variabler i de ovennævnte planer. Det direkte sammenligningsgrundlag er lidt problematisk, idet spørgsmålene ikke er stillet på præcis samme måde. Enkelte spørgsmåls formuleringer har afvejet og svarkategorierne i forskerdatasættet er væsentlig mere nuancerede.

Det rammemæssige plan	Danskere 1999 -nævnt som vigtig	Kandidater 1999 - nævnt som vigtig	Forskere 2005 - meget vigtigt
God løn	53,9%	67,4%	6,2%
Ikke for meget arbejdspress	13,9%	12,4%	14,2% ^m
Bekvem arbejdstid	32,1%	31,5%	29,8% ^m
Det indholdsmæssige plan			
Mulighed for at udfolde sig	49,7%	70,8%	65,2% [*]
Udrette noget / gøre en forskel	55,2%	65,2%	35,6% ^{*k}
Ansvarsfuldt / selvstændigt job	47,5%	58,4%	69,2% [*]
Interessant arbejde	65,0%	82,0%	73,0% [*]
Job som passer til evner	54,3%	57,3%	63,9% ^{*k}
Det sociale plan			
Møde mennesker	46,1%	41,6%	25,9% ^k
Behagelige mennesker	77,9%	78,4%	48,2% ^{*k}
Det ydre plan			
Et velanset job	10,9%	16,9%	4,3%
Samfundsnyttigt job	25,9%	38,2%	35,0% [*]
Avancementsmuligheder	17,2%	32,6%	10,6%

Tabel 6.5 Foretrukne aspekter ved arbejde i procent.

* ved sammenlægning af meget og ret vigtige over 80%.

M/K betyder, at der mindst er 10% relativ forskel på kønnene, hvoraf den angivne er dominerende.

Af ovenstående tabel fremgår det således, at de indholdsmæssige aspekter ikke står så centralt hos den almindelige dansker, som hos forskerne og kandidaterne i øvrigt. Særligt ved spørgsmålene om et ansvarsfuldt/selvstændigt job og et job som passer til den enkeltes evner ses en klar stigning fra den almindelige dansker, over kandidaterne og til forskerne, hvor forskerne således finder dette mest vigtigt. Spørgsmålsformuleringen om at udrette noget og gøre en forskel er måske medvirkende årsag til, at udfaldet bliver så forskelligt mellem grupperne, dette udlignes dog, hvis kategorien ret vigtigt medregnes hos forskerne.

De sociale relationer vægtes endvidere meget lavere blandt forskerne end for kandidaterne og danskerne generelt, hvilket også gør sig gældende ved det ydre plan, på nær ved spørgsmålet om et samfundsnyttigt job. Det samfundsnyttige arbejde vægtes blandt forskerne næsten lige så højt som akademikerne generelt og medregnes besvarelsen ret vigtig, ligger forskerne langt over de øvrige grupper.

Generelt er forskerne enige med de andre om, hvad der er vigtigt i det rammemæssige plan, men de falder dog helt udenfor, når der spørges ind til, hvor vigtigt en god løn er. Her fremstår det klart, at dette er mindre væsentligt for forskerne. Det rammemæssige plan vægtes højest af de mandlige forskere, mens kvinderne prioriterer de sociale aspekter.

6.4 Arbejdets betydning for individet

At have en stærk og harmonisk identitet kræver et godt psykosocialt velbefindende, hvor individet er i overensstemmelse med sig selv og sine omgivelser, både i forhold til fortiden og forhåbninger til fremtiden jf. Jung. De psykosociale belastninger i arbejdslivet er afhængig af mange faktorer, hvoraf nogle af de væsentligste er belyst i dette speciale i form af bl.a. arbejdets betydning for individet, de selvoplevede emotionelle træk, arbejdsvilkårene og familielivet samt tilpasningen herimellem. I de følgende afsnit trækkes i særlig grad perspektiver på langs igennem specialet først med fokus på identifikationen med arbejdet og dernæst i afsnittet om identitetsmæssige konsekvenser.

6.4.1 Identifikation med arbejdet

Forskernes identifikation med arbejdet afspejles i en række temaer, hvoraf flere af dem er behandlet i de ovenstående afsnit, hvorfra resultaterne sættes i nye perspektiver i dette afsnit. For yderligere uddybelse af disse temaer indgår der også nye analyser.

I plananalyserne er det dokumenteret, at forskerne drives af lysten igennem interessante og udfoldende opgaver, hvormed lønarbejderholdningen om at arbejde for pengenes skyld snarere er erstattet af en relatering til arbejdet i sig selv, hvor der arbejdes for at udfolde sig. Den

fundamentale ændring som forskerforum påpeger med en stigende lønarbejderbevidsthed er ikke mulig at afvise, men lønarbejderbevidstheden virker ikke specielt udbredt. Forskernes 'kald' til arbejdet eksisterer stadig, men andre faktorer såsom sociale relationer, anerkendelse, rammemæssige faktorer osv. har selvfølgelig også en væsentlig betydning for den enkelte. Umiddelbart optræder både lønarbejderholdningen og den lystbetonede arbejdsindstilling i en individuel vekselvirkning, hvor der skal være balance mellem individets kapacitet, betaling og arbejdets krav, alternativt opstår der unødigt stress og identitetsproblemer. Balancen er helt overordnet belyst i spørgsmål 25.5. om forskerens almindelige tilfredshed med arbejdet som helhed. Langt de fleste forskere er meget tilfredse eller blot tilfredse (85%), hvorimod gruppe af meget utilfredse kun udgør 4,8%. De særlig utilfredse er ph.d.'er, mandlige adjunkter og lektorer. Der er en klar betydningsfuld sammenhæng ved både mænd og kvinder (gamma på 0,485 og 0,424) til at tilfredsheden stiger op ad karrierestigen. Forskerne oplever, at deres kapacitet svarer til arbejdets krav, men evnerne udnyttes slet ikke optimalt, hvilket de oplever frustrerende, da det er meget vigtigt for dem. Desuden er lønnen en lille frustrationskilde og særligt ph.d.'erne oplever manglende overensstemmelse mellem betalingen og det udførte arbejde, mens de fast- og fuldtidsansatte oplever en større overensstemmelse. Til gengæld er det kun en lille del (8,7%) af forskerne og særligt mændene, som mener de har et alt for stort arbejdspress. Denne ubalance vil forventeligt medføre unødigt stress og identitetsproblemer. De væsentlige stressproblemerne er dokumenteret i afsnit 6.2, men identitetsproblemerne er straks sværere at dokumentere; men det forsøges i afsnit 6.4.2.

Ifølge Husen styrkes identiteten ved deltagelse i hele arbejdsprocesser med begrænset rutine, stress, manglende indflydelse mv.. Han mener, at forskningsarbejdet generelt er karakteriseret ved arbejdsprocesser med for lidt rutine i udførelsen og for meget planlægning og kreativitet. Disse forskere er som beskrevet i forskerafsnittet i en vis udstrækning overladte til sig selv uden klare og entydige krav, hvormed resultatet let kan blive "forvirrede og ineffektive" forskere "uden motivation og oplevelse af mening" (Husen 1984: 86, 165-166). Men plananalyserne modsiger klart, at forskerne er uden motivation, idet de fleste forskere ikke oplever en sådan determineret situation, som Husen beskriver. 11% af forskerne oplever dog manglende klare krav og forventninger til forskningen og en væsentlig del af dem finder denne situation generende. Yderligere 8,1% oplever slet ikke klare krav til undervisningen og endelige opleves de manglende rutiner ikke videre problematiske. I teoriafsnittet bliver der endvidere lagt op til at undersøge, hvorvidt arbejdsopgaverne og arbejdsprocesserne giver mulighed for selvvirksomhed, hvormed frigørelsen i og fra arbejdet ikke er så afgørende. Det selvstændige job med udstrakte frihedsgrader viser sig højt prioriteret blandt forskerne jf. det indholdsmæssige plan, men det opfyldes slet ikke i

samme omfang. Særligt problematisk er det for 13,7% af forskerne, hvor særligt mændene oplever en uoverensstemmelse mellem ønsker og opfyldelse. Arbejdsprocesserne er præget af mange deadlines, men de har i væsentlig grad indflydelse på disse. Men der er alligevel hele 35,3% som ikke deler dette synspunkt og de føler sig noget generet af det. Heldigvis er det kun en lille gruppe på 3,3% af forskernes, som er udsat for en væsentlig belastning ved slet ikke at have indflydelse på de mange deadlines de oplever at have. Ph.d.'erne oplever dog manglende deadlines, hvilket de finder negativt, da det kan være med til at styre arbejdsopgaverne og arbejdsprocesserne uden løbende deadlines (Bem. spm. 22.1). Forskerne har således megen handlefrihed i deres arbejde og har dermed ikke i stor udstrækning behov for frigørelsen.

Identifikationen med arbejdet kræver desuden, som tidligere beskrevet en rimelig overensstemmelse mellem den reelle arbejdsfordeling og den ønskede. I denne sammenhæng er det særligt professorerne og ph.d.'erne, der oplever en manglende overensstemmelse. Professorerne tilkendegiver entydigt, at de ønsker mindre administrationstid og mere forskningstid. Blandt ph.d.'erne fremstår ønskerne ikke helt så entydige, og overordnet set ønsker alle øvrige stillingskategorier mere forskning. Endvidere kan identifikationen ses på de mange arbejdstimer, som forskerne generelt og især de ældre mænd lægger i deres arbejde og den generelle høje prioritering af arbejdet. Det store engagement indenfor forskningen, de mange arbejdstimer med udbredt overarbejde hjemme medfører en manglende klar skelnen mellem arbejde og fritid. Dette indikerer en kraftig identifikation med arbejdet, og er således en væsentlig del af forskernes livsstil. Netop livsstilen kommer til udtryk ved spørgsmålet om, hvorfor forskerne ønsker at fortsætte deres arbejde selvom det ikke var økonomisk nødvendigt. En meget fundamental grund til fortsættelsen af arbejdet er de faglige udfordringer, hvilket hele 77,5% klart tilkendegiver (i høj grad), men også livsstilen er betydningsfuld. 69,9% ønsker at fortsætte deres arbejde selvom det ikke var økonomisk nødvendigt (spm. 1), og 12,7% ønsker at stoppe, hvis de fik valget. Særligt de mandlige lektorer og professorer vil ikke fortsætte og iblandt kvinderne er de få (7,7%), som ikke vil fortsætte alle under 40 år og 80% af disse har børn primært under fire år. I teoriafsnittet blev det beskrevet, hvordan det fleksible arbejdsmarked forhindrer identificeringen med arbejdet og et udpræget engagement. Disse fleksibilitetsproblemer er forståeligt nok mest udbredte nederst på karrierestigen i de tidsbegrænsede ansættelser, men jeg finder ikke et manglende engagement særligt kan spores blandt disse medarbejdere.

Arbejdet har således fortsat en afgørende individuel relevans i forhold til den personlige identitetsdannelse. Men hvorvidt arbejdet som et essentielt pejlemærke for identitetskonstruktionen i stadig højere grad kun bliver en del af den personlige identitet og i stadig mindre grad formidler en

social og politisk identitet er ikke mulig at belyse via denne undersøgelse. Denne konklusion er i direkte modstrid med bl.a. Beck og Bauman, der jo som bekendt antager, at den nuværende samfundsmæssiggørelses største problem er, som Beck formulere det, at "den personlige identitet begynder at løsgøre sig fra erhvervsrollen". Jeg finder dog, at forskerarbejdets identitetsmæssige betydning er knyttet til både arbejdets samfundsmæssige betydning og til rollen som forsker.

Med den ovenstående kraftige identifikation med arbejdet finder jeg det muligt at konkludere, at arbejdet i væsentlig grad indgår i forskernes selvidentitetsprojekt og meningsfuldhed i forskernes liv. Netop meningsfuldheden og selvidentitetsopbyggelsen er også afhængig af fremtidsudsigterne i arbejdet, hvor forskerne overvejende er tilfredse (spm. 25.1). 11,5% er dog meget utilfredse, og denne mistriksel er mest udbredt nederst i stillingshierarkiet blandt ph.d.'er og mandlige adjunkter, hvormed dette måske kan være et udtryk for at livsarbejdsidentiteterne ikke er så udbredt blandt yngre forskere. Fremtidsudsigterne er bl.a. også afhængige af advancementsmuligheder, anerkendelse, personlig udfoldelse og sociale relationer. I arbejdet med de enkelte planer viser det sig, at det specielt er øverst i stillingshierarkiet de nævnte punkter er opnået eller har mulighed for at styrkes/udbygges, mens der nederst har vist sig manglende anerkendelse og dårligere sociale relationer (særligt pga. konkurrencemiljøet og det kollegiale fællesskab).

6.4.2 Identitetsmæssige konsekvenser

I de identitetsmæssige konsekvenser er der fokus på de elementer i forskernes arbejde og omgivelser som i særlig grad kan virke identitetsnedbrydende for forskerne. Indledningsvis er der fokus på det sociale betydning, hvilket følges op af fremmedgørelse og fleksibilitet samt sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv.

Følelsen af social integration afhænger af individets sociale relationer, som er knyttet til organiseringen af arbejdet og arbejdsdelingen, hvor arbejdsituationer er afhængige af kollegers indsats. Arbejdsrelationerne må hverken være fremmedgørende eller usammenhængende, så disse relationer kan i høj grad være identitetsbekræftende eller -nedbrydende. Langt størstedelen af forskerne er delvist afhængige af deres kolleger, hvilket er positivt. Men en mindre gruppe (11,1%) er slet ikke afhængige, og det kan nedbryde den kollektive gruppeidentitet iblandt dem, hvilket forklarer hvorfor disse respondenter også primært er generet af denne uafhængighed. Oplevelsen af det sociale arbejdsmiljø lokalt er for 10,1% vedkommende dårlig og særligt ph.d.'erne, de kvindelige lektorer og mandlige adjunkter giver udtryk for en belastning på dette område. Dette bekræftes, idet ca. 12% af forskerne synes, at de slet ikke eller kun i mindre grad har behagelige mennesker at samarbejde med. Det fremgår endvidere af analysen i det sociale plan, at der hersker

en maskulin dominans, hvor mændene ubevidst styrer kvindernes væren og handlen samt diskriminerer kvinderne. Selv hver fjerde mand giver kvinderne ret i, at det er sværere for kvinderne at arbejde i det samfundsvidenskabelige universitetsmiljø. Kvinderne oplever også denne problematik i form af, at de i højere grad ikke får den sparring og støtte fra deres (mandlige) ledere, som de ønsker. Konkurrence på arbejdspladsen præger også det psykiske arbejdsmiljø. I dette tilfælde oplever 23,7% af forskerne i høj grad en dårlig konkurrence om stillinger, hvilket mest er udbredt blandt de mandlige adjunkter og lektorer. Det fremgår endvidere, at arbejdet er skyld i, at særligt iblandt de mandlige lektorer eksisterer følelsen af ensomhed, isolation og de oplever bevidst ikke at blive hilst på. Disse tre faktorer set i sammenhæng anser jeg for at være en meget stor krænkelse og det fremgår da også, at særligt disse mænd ikke ønsker at fortsætte deres nuværende arbejde, hvis det ikke var økonomisk nødvendigt. Men de mandlige lektorer er ikke de eneste, som oplever krænkelse, også de kvindelige ph.d.'er oplever isolationen og ikke at blive hilst på. En yngre kvindelig ph.d.'er skriver således, at hun kun: "har én god kollega at tale med" (Bem. spm. 23.2). Den anerkendelsesmæssige krænkelse er ph.d.'erne særligt udsat for samt de mandlige lektorer. Ifølge Honneth må disse situationer formodes at være direkte identitetsnedbrydende. Identiteten er således afhængig af anerkendelse og manglen på samme kan resultere i fremmedgørelse. En deltagelse i hele arbejdsprocessen, herunder den hvor arbejdet opleves værdsat og anerkendt, er afgørende for, at forskeren ikke føler sig fremmedgjort i forhold til sit arbejde. Arbejdsprocessen består bl.a. udvikling af problemstilling, indflydelse og handlefrihed til at udføre opgaverne, formidling, hvorved arbejdet kan medføre anerkendelse. Det har vist sig, at op imod halvdelen af forskerne oplever i større eller mindre grad 'tilskyndelser til valg af forskningsemne' (spm. 12). Ph.d.'erne oplever forståeligt nok stort set ikke disse tilskyndelser, da emnet er afgjort ved ansættelsen. 'Tilskyndelserne kommer hovedsageligt fra kolleger og forskningsfællesskaber' og delvist 'fra eksterne relationer som betaler for forskningen' (spm. 13). Den maskuline dominans viser sig måske igen ved, at særligt de kvindelige adjunkter i høj grad oplever tilskyndelserne (40%). Handlefriheden og indflydelsen er som tidligere beskrevet også problematisk for 13,7% af forskerne (primært mænd) men muligheden for formidling er til gengæld god. Formidlingen giver umiddelbart gode potentialer for anerkendelse både fra studerende og kolleger, selvom den kunne være mere udbredt. Men undervejs i arbejdsprocessen viser det sig, at forskerne (særligt de kvindelige lektorer, 33,3%) i høj grad 'forstyrres i deres arbejde' (spm. 10.3) og er meget generet af det. Dette skal ses i sammenhæng med, at ligeledes de kvindelige lektorer har langt de største 'problemer med at nå de planlagte opgaver' (spm. 10.2), hvor 42,1% i høj grad oplever det vanskeligt og finder det meget generende. Denne belastning er også forholdsmæssigt udbredt blandt de kvindelige ph.d.'er med 28,6%.

Spørgsmålet om fleksibilitetens stigende udbredelse er straks mere vanskelig at dokumentere, idet selv forskere, der har været ansat ved AAU siden 1970'erne, også har skiftet stilling, og en stigende udbredelse kan ikke undersøges blot ved en undersøgelse. Og der er flere respondenter som har flere jobs på en gang eller bemærker, at jeg burde have fokuseret mere på fleksibilitetens slagside. (Bem. slut og Bem. mail) Fleksibiliteten og de korte ansættelsesforhold medfører ifølge Bauman og Beck et mere flydende og fragmenteret arbejdsliv kendetegnet ved mange jobskift, kortvarige projekter, kun med ringe håb for fastansættelse. Sådan opleves det især nederst på karrierestigen og måske særligt for kvinderne, som i højere grad går på tværs af stigen. Inden for forskerverdenen kommer ansættelsessikkerheden til udtryk ved, at de fastansatte har mulighed for at skabe sig af en stabil identitet, hvorimod de tidsbegrænsede ansatte er identitetsmæssigt udfordrede. Det overrasker derfor ikke, da det for nyligt blev dokumenteret, at "kun hver tredje unge forsker, der er ansat på et universitet som adjunkt eller i en adjunktlignende stilling, klarer springet til et lektorat" (Center for Forskningsanalyse 2005, i Ammitzbøll 2005). Hvorvidt usikkerheden (tidsbegrænsning) i ansættelsen nederst på karrierestigen medfører en større frihed i arbejdet, som afspejler oplevelsen af selvstændighed i arbejdet, står umiddelbart i modsætning til prioriteringen af sikkerhedsfølelsen i arbejdet. Frygten for firing eller ikke at få ansættelsen forlænget er, som beskrevet i det rammemæssige plan, særligt udbredt blandt ph.d.'erne og de tidsbegrænsede ansatte adjunkter.

Forskerne er ofte så stærkt bundet af deres arbejdsidentitet, at det vanskeliggør en god sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv, hvorved der arbejdes mange timer og arbejdet ofte udføres i fritiden mv.. Først og fremmest de kvindelige lektorer og dernæst de mandlige ph.d.'er og delvis professorerne oplever udpræget uoverensstemmelsen mellem arbejdsliv og familieliv jf. familieafsnittet (6.3.5). De mange arbejdsopgaver og forpligtigelse overfor kolleger, studerende, familie mv. kan medføre "en permanent dårlig samvittighed (hvilket indebærer) en begrænset identitet" (Husen 1984: 47). Som beskrevet indledningsvist i kapitel 6.2 er netop den dårlige samvittighed er meget udbredt blandt de kvindelige ph.d.'er og lektorer, samt delvis blandt de mandlige ph.d.'er. Desuden er forskernes selvoplevelse af stress undersøgt, hvor det fremgik, at de kvindelige ph.d.'er i meget høj grad er stressede og føler sig generede af det, hvilket i lidt mindre omfang gør sig gældende for de mandlige professorer og lektorer. Endvidere er det dokumenteret i afsnit 6.2.1, at det psykosociale arbejdsmiljø er forholdsvis dårligt på de samfundsvidenskabelige institutter ved Aalborg Universitet og især kvinderne lider herunder.

7. Konklusion

Formålet med dette speciale er at undersøge de samfundsvidenskabelige forskeres psykosociale belastninger i deres arbejdsliv og konsekvenserne heraf. Dette er sket ud fra en kritisk senmoderne arbejdsforståelse sat i et samfundsmæssigt perspektiv, og med fokus på nutidens arbejdsliv og balancen mellem dette og familielivet. Ifølge dette teoretiske samfundsmæssige perspektiv mister arbejdet i senmoderniteten dets identitetsopbyggende position, hvilket dog ikke ses umiddelbart at være tilfældet for forskerne, idet de er stærkt knyttet til deres arbejde. Men det fremgår af analysen, at forskerne på nogle punkter er udsat for en væsentlig belastning.

I analysen af forskernes arbejdsvilkår beskrives, hvordan forskerne i udpræget grad vægter det faglige arbejdsmiljø. Men det er ikke alle der oplever det lokale faglige arbejdsmiljø som optimalt, især ikke de kvindelige ph.d.'er og andre nederst på karrierestigen. Paradoksalt nok er det særligt ph.d.'erne, som har mulighed for at engagere sig i den faglige debat, i og med at de af alle undersøgte stillingsgrupper har mest tid til forskning. Ønsket om personlig udfoldelse opfyldes i vid udstrækning for forskerne, og kvinderne er generelt mere tilfredse med deres personlige udvikling i arbejdet. En femtedel af de mandlige lektorer skiller sig dog markant ud, idet de giver udtryk for i mindre grad eller slet ikke at opleve denne personlige udvikling, hvilket betragtes som identitetsbelastende, idet en harmonisk og sammenhængende identitet er afhængig af, at mennesket til stadighed udvikler sig. Selvstændigheden i arbejdet og muligheden for at have indflydelse på de overordnede rammer, mål og deadlines står centralt i de senmoderne arbejdsteorier, som det også er tilfældet for forskerne. Men særligt blandt mændene oplever en mindre gruppe mangel på indflydelse og selvbestemmelse i egne arbejdsopgaver. Utilfredshed med udnyttelsen af forskernes kapacitet er i især udbredt nederst på karrierestigen og blandt mandlige lektorer, hvor mange gerne i højere grad vil have mulighed for at fokusere på deres kernekompetencer. I det hele taget er aspekterne i det indholdsmæssige plan kendetegnet ved et stærkt engagement og en høj faglighed, hvilket udgør den væsentligste drivkraft for forskerne.

Ovenstående engagement kommer til udtryk ved en prioritering af tidsmæssig fleksibilitet, hvor forskerne arbejder mange timer og oplever at lønnen ikke svarer til deres arbejdsindsats, men friheden til selv at disponere arbejdstiderne virker som en trivselsfaktor for forskerne. Det virker dog til, at særligt de deltidsansatte nederst på karrierestigen, som beskrevet i teoriafsnittet, kæmper for deres position. De har en ugentlig arbejdstid på gennemsnitlig 38 timer. Overordnet set er der dog en tendens til, at mændene arbejder mest og jo højere op ad karrierestigen forskerne kommer, desto flere timer lægges der i arbejdet. Tilfredsheden med arbejdsområdernes gennemsnitlige

tidsfordeling er mest udbredt blandt kvinderne, hvilket formodes at hænge sammen med deres større andel af forskningstid. En væsentlig frustrationskilde for forskerne udgøres af den manglende fokusering på kernekompetencerne, hvilket kunne afhjælpes i form af fritagelse fra administrative og korrespondentlignende opgaver. På det fleksible arbejdsmarked skabes ifølge Bauman en frygtkultur blandt de deltidsansatte og tidsbegrænsede ansatte nederst på karrierestigen, hvilket også påvises for ph.d.'erne og delvis adjunkterne. Denne frygtkultur medfører et dårligt arbejdsmiljø præget af angst for forandringer, negativ konkurrence og asocial indstilling.

De sociale aspekter er således præget af en negativ konkurrence. Over 20% oplever i høj grad konkurrence på arbejdet, som de finder dårlig. Denne negative konkurrence påvirker det sociale arbejdsmiljø, så over en fjerdedel finder arbejdsmiljøet mindre godt eller dårligt. Det sociale vægtes i særlig grad af kvinderne, men de synes på ingen måder, at det er bedre, end mændene gør det. Kvinderne synes også i særlig grad, det er vigtigt at have behagelige mennesker at samarbejde med og have et arbejde, hvor de kan møde mennesker. Den maskuline dominans præger både arbejdskulturen og det sociale arbejdsmiljø, hvilket underbygges af en udbredt forståelse af, at det er vanskeligere at gøre karriere for kvinder i det samfundsvidenskabelige universitetsmiljø, og af at mændene i højere grad kommer op af karrierestigen. Individualiseringen og identitetsdyrkelsen kommer til udtryk gennem forskernes livsstil og prioritering af egen personlig udvikling, hvorved selvet får forrang frem for fællesskabet. Arbejdsmiljøet er specielt belastende for en gruppe af mandlige lektorer, der føler sig meget ensomme og isolerede på deres arbejde og udsættes for mobning ved, at kolleger bevidst ikke hilser på dem. Men også de kvindelige ph.d.'er er udsat for sådanne krænkelser.

I lighed med de ovennævnte krænkelser oplever især ph.d.'erne og de mandlige lektorer manglende anerkendelse. Anerkendelse opnås generelt ved den enkeltes særlige evner og kvaliteter, samt ved vedkommendes bidrag til arbejdsfællesskabet og samfundet. Forskerne har i udpræget grad mulighed for at opnå anerkendelse igennem deres faglighed ved publiceringer, formidling osv. De mener dog ikke, at undervisning giver særlig megen anerkendelse, men ikke desto mindre prioriterer de kvindelige lektorer og mandlige professorer videreformidlingen af deres forskningsresultater og opnår derigennem væsentlig anerkendelse fra de studerende.

Sammenhængen mellem familieliv og arbejdsliv overrasker, idet undersøgelsen viser, at kvinder med små børn oplever bedre balance mellem de to, end kvinder uden børn gør det. Balancen kompliceres selvfølgelig af de mange arbejdstimer, men det overskygger ikke vigtigheden af familieaspektet, som kvinderne dog viser sig at vægte højere end mændene. Desuden er

motivationen for overarbejde kun i begrænset grad, at det er mere interessant at være på arbejde end at være hjemme. Kun 10% af forskerne oplever pres fra familien til at nedprioritere arbejdet. Til gengæld overvejer de med små børn at skifte job for at få mere tid sammen med familien, til trods for at børn tidligere har vist en positiv effekt for kvinderne. Deltid er ikke med i overvejelserne, da det som tidligere nævnt er et næsten ukendt fænomen i akademien.

De psykosociale belastninger bliver indledningsvis i analysen belyst ud fra AMI's standardiserede arbejdsmiljø målingsmetode. Resultaterne viste ikke overraskende, at forskerne generelt er ret belastede og belastningerne er væsentlig større end for DJØF-medlemmerne generelt. Der er en lille tendens til, at mændene generelt har det bedre end kvinderne; og de ekstremt negative tilkendegivelser forekommer både hos ph.d.'erne og lektorerne uanset køn.

En sund identitet kræver en balance i sammenspillet mellem de psykiske, sociale, udviklingsmæssige og historiske elementer i forskerens liv, både i forhold til dennes fortid og ønsker til fremtiden. Med baggrund i afsnit 6.4.2 om de identitetsmæssige konsekvenser mener jeg, at forskerne er en udsat gruppe, dog med det privilegium, at de virkelig brænder for det de arbejder med. Der bør blive arbejdet mere med det psykosociale arbejdsmiljø, fordelingen af arbejdsfunktioner og belastende faktorer generelt, herunder ikke mindst i forhold til ph.d.'erne. Konsekvenserne af de ovennævnte belastninger er svære at dokumentere, men formodentligt fører de til nedbrydelse af identitet, individet mister sit positive forhold til sig selv, ineffektivitet, manglende trivsel, dårlige samarbejdsrelationer og måske et unødigt højt sygefravær. Overordnet set har adjunkterne og professorerne ikke markeret sig så negativt i undersøgelsen. Den indholdsmæssige tilfredsstillelse vægtes højt blandt alle forskerne pga. søgen efter anerkendelse, selvbekræftelse og følelse af social integration. Det kan endvidere konkluderes, at det stærke engagement forskerne har til deres arbejde ikke skyldes materielle årsager, men meget mere den indholdsmæssige tilfredsstillelse ved arbejdet.

8. Summary

This extended essay deals, by a theoretical and empirical analysis, with the social and mental working environment of the social sciences teachers and scientists at Aalborg University. The theoretical perspectives take place in a critical late modern context, with a discussion of the meaning of the concept of work, and with starting point in the thoughts of among others Zygmunt Bauman and André Gorz. Under these late modern circumstances, it seems to be a rising problem to overcome the difficulty of work and stress, and to combine working life and family life. The formulation of the problem is, in what way and to which extent the scientists are strained in their working life, and what the consequences are for their identity. My purpose is to locate and focus on the generative mechanisms that cause these strains, and to try to understand the partial incoherence in work and life. Hopefully the results draw the attention of the social sciences teachers and scientists, and maybe this can contribute to the solving of some of the problems.

The empirical foundation is based on an internet survey conducted in the autumn of 2005 among the social scientists and teachers at Aalborg University. This survey relates to the results of a stress survey among the members of The Danish Association of Lawyers and Economists (DJØF) from 2003, and to the Danish value survey from 1999.

Among the investigated group of people it appears, that changing external conditions cause some of the strains, but also that the local social convention makes the working environment difficult to act in. In comparison with the DJØF stress survey, the scientists and teachers are much more strained by stress and shortage of vitality, mental health, somatic, cognitive and behaviour reactions than other DJØF members. Especially the Ph.D.'s, the associate professors and women in general are strained, measured on these factors. Furthermore, the women are strained by a masculine domination in general. According to the balance between working life and family life, the researchers believe, that the work and the many working hours complicate this relation, but the fact that they have to use much time working does not overshadow the family aspects for them. Yet the conclusion is more ambiguous, which can be seen from the fact, that all groups, but especially the male associate professors, feel loneliness and isolation. Also, over and over again, they experience conscious not to be greeted by colleagues in the corridors, which emphasizes the feeling of isolation and offence.

From the theoretical point of view, such strains, if they continue to influence the individuals, can undermine their health, with ineffective employees, absence of well-being and job satisfaction as consequences. In spite of this, the scientists continue their work, and most of them would like to carry on, even if they were economical independent, because of a strong identification with their work. This identification seems so common for several reasons, mainly because work for scientists

is combined with professional level, personal development and interesting tasks; and because their jobs are useful to the society.

9. Litteraturliste

Agresti, Alan og Finlay, Barbara (1997): *Statistical Methods for the Social Sciences*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Ambjörnsson, Ronny (1985): *Arbejdets Janusansigt*, i Den Jyske Historiker nr. 34. Århus

AMI (2005): *Spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø*. København: Arbejdsmiljøinstituttet.

Ammitzbøll, Lisbeth (2005): *Kun få vil forske*. København: Magisterbladet. Nr. 4. 2005.

Andersen, Heine (1996): *Jürgen Habermas*, i Andersen, Heine og Kaspersen, Lars Bo (red.): *Klassisk og moderne samfundsteori*. København: Hans Reitzels Forlag.

Andersen, Heine (1997): *Forskere i Danmark – videnskabssyn, vurderinger og aktiviteter. En videnskabssociologisk undersøgelse med særlig vægt på samfundsvidenskaber*. København: Institut for Ledelse, Politik og Filosofi.

Andersen, Heine (1998): *Køn og karriereforhold i dansk forskning – særligt i samfundsvidenskaberne. Resultater fra en interviewundersøgelse*. Sociologisk rapportserie nr. 10, 1998. København: Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

Andersen, Peter Brink (2003): *Forskningsledelse i en forskningspolitisk kontekst – udviklingskontrakter og ledelsesformer på danske universiteter*. Rapport nr. 10, 2003. Århus: Analyseinstitut for forskning.

Bach, Helle og Bason, Christian (2003): *Akademikernes psykiske arbejdsmiljø – et litteraturstudie*. Århus: PLS RAMBØLL Management.

Baethge, Martin (1994): *Arbejde og identitet hos unge*, i Nielsen, Birger Steen m.fl. (red.): *Arbejde og subjektivitet – En antologi om arbejde, køn og erfaring*. Roskilde: Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter.

Bakka, Jørgen Frode og Fivelsdal, Egil (red.) (2002): *Organisationsteoriens klassikere – Fra Taylor og Weber til Simon og Drucker*. København: Handelshøjskolens Forlag.

Bauman, Zygmunt (1976): *Towards a critical sociology. An essay on commonsense and emancipation*. London: Routledge.

Bauman, Zygmunt (1987): *Legislators and Interpreters: On Modernity, Post-Modernity and Intellectuals*. Cambridge: Polity Press.

Bauman, Zygmunt (2000): *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press.

Bauman, Zygmunt (2001): *Fællesskab. En søgen efter tryghed i en usikker verden*. København: Hans Reitzels Forlag.

Bauman, Zygmunt (2002): *Arbejde, forbrugerisme og de nye fattige*. København: Hans Reitzels Forlag.

- Bauman, Zygmunt (2004): *Arbejdets storhed og fald*, i Hviid Jacobsen, Michael og Tonboe, Jens (red.): *Arbejdssamfundet – den beslaglagte tid og den splittede identitet*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Bauman, Zygmunt (2004a): *Identity*. Cambridge: Polity Press.
- Beck, Ulrich (2002): *Fagre nye arbejdsverden*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Beder, Sharon (2000): *Selling the Work Ethic – From Puritan Pulpit to Corporate PR*. London: Zed Books Ltd.
- Bell, Daniel (1973): *The coming of post-industrial society. A Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books, Inc., Publishers.
- Berlin, Isaiah (1959): *Two concepts of liberty*. An Inaugural Lecture delivered before the University of Oxford on 31 October 1958. Oxford: Clarendon Press.
- Bloch, Charlotte (2003): *Følelsernes skjulte spil i Akademia*, i Dorte Marie Søndergaard og Højgaard, Lis: *Akademisk tilblivelse – Akademia og dens kønnede befolkning*. København: Akademisk Forlag.
- Borchorst, Anette (red.) (2002): *Kønsmagt under forandring*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Bonke, Jens (red.) (1997): *Levevilkår i Danmark. Statistisk oversigt 1997*. København: Danmarks Statistisk Socialforskningsinstitut.
- Bottrup, Pernille (2001): *Læringsrum i arbejdslivet – et kritisk blik på Den Lærende Organisation*. København: Forlaget Sociologi.
- Bourdieu, Pierre og Wacquant, Loïc J. D. (1996): *Refleksiv sociologi – mål og midler*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Bourdieu, Pierre (1998): *Den maskuline dominans*. Danmark: Tiderne Skifter.
- Bovbjerg, Kirsten Marie (2001): *Følsomhedens Etik. Tilpasning af personligheden I New Age og moderne management*. Højbjerg: Forlaget Hovedland.
- Casey, Catherine (1995): *Work, self and Society – After industrialism*, London: Routledge.
- Christensen, Allan (red.) (1998): *Den lærende organisations begreber og praksis*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag
- Christensen, Allan (red.) (2000): *Det lærende perspektiv*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag
- Christensen, Patrizia Venturelli (2002): *Arbejdsrelaterede værdier og holdninger*, i Gundelach, Peter (red.): *Danskernes værdier 1981-1999*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Csonka, Agi (1999): *Det fleksible arbejde*. København: Socialforskningsinstitutet 99:8.
- Dalsgaard, Lene m.fl. (1996): *Ledelse, indflydelse og samarbejde på Universitetet. Medarbejdernes opfattelser år 3 efter Universitetsloven*. Aalborg: Aalborg Universitet.

de Vaus, David (2002): *Surveys in social research*. London: Roudtledge.

Debel-Hansen, Klaus (2002): *Den lærende organisation i dialog*. Arbejdslivsspecialisering 8.semester. Aalborg: Sociologi, Aalborg Universitet.

DJØF (2003): *DJØF'ernes arbejdsliv – mellem fleksibilitet og stress*. Spørgeskema. De Europæiske Fællesskaber. København: DJØF august 2003.

DJØF (2004): *DJØFernes arbejdsliv i nye organisationsformer. Nye kilder til stress?* Afrapportering fra resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen i DJØFs "stress-projekt". De Europæiske Fællesskaber. København: DJØF marts 2004.

Dubin, Robert (ed.) (1976): *Handbook of work, Organization and Society*. Chicago: Rand McNally.

Erikson, Erik H. (1982): *Identitet, ungdom og kriser*. København: Hans Reitzels Forlag.

FAKTA (2004): *FAKTA om Aalborg Universitet 2004*. Aalborg: Aalborg Universitet. Findes på www.aau.dk

Forskerakademiet (1998): *Ph.d.-uddannede: Udbud og efterspørgsel 1998-2006*. Århus: Forskerakademiet

Forskerakademiet (1999): *Årsag til frafald blandt ph.d.-studerende*. Århus: Forskeruddannelseskontoret, Forskningsstyrelsen.

Forskerforum nr. 128, oktober 1999. København.

Forskerforum nr. 159, november 2002. København.

Forskerforum nr. 161, februar 2003. København.

Forskerforum nr. 162, marts 2003. København.

Forskerforum nr. 165, juni 2003. København.

Garsdal, Ole m.fl. (1996): *Psykisk arbejdsmiljø på Aalborg Universitet – en undersøgelse*. Aalborg: Aalborg Universitet.

Giddens, Anthony (1994): *Modernitetens konsekvenser*. København: Hans Reitzels Forlag.

Giddens, Anthony (1996): *Modernitet og selvidentitet. Selvet og samfundet under sen-moderniteten*. København: Hans Reitzels Forlag.

Goffman, Erving (1975): *Stigma: om afvigerens sociale identitet*. København: Gyldendal.

Gorz, André (1980): *Naturvidenskabens klassekarakter og "de videnskabelige arbejders" klassetilhørsforhold*. RAMA, nr. 2, november 1980. Tidsskrift til udvikling af en radikal kritik af matematikken og dens anvendelser. København: Matematikfonden.

Gorz, André (1981): *Farvel til proletariatet – hinsides socialismen*. Viborg: Specialtrykkeriet, Politisk revy.

Gorz, André (1983): *Hinsides arbejdssamfundet*. Essay i Information mandag den 5. december 1983.

Gorz, André (1994): *Arbejdsbegrebet er ikke hvad det har været*, i Nielsen, Birger Steen m.fl. (red.): *Arbejde og subjektivitet – En antologi om arbejde, køn og erfaring*. Roskilde: Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter.

Gorz, André (1999): *Reclaiming Work. Beyond the Wage-Based Society*. Cambridge: Polity Press.

Graversen, Gert (1992): *Arbejdets betydning, kvalitet og udformning*, København: Akademisk Forlag.

Graversen, Gert (1999): *Forskning i arbejdslivet: Tilbageblik og fremtidsvisioner*. Tidsskrift for Arbejdsliv, 1. årg., nr. 1, marts 1999. Odense: Odense Universitetsforlag.

Grønberg, Per (2001): *Forskning i et lille land*. København: Forskningsstyrelsen.

Gundelach, Peter (red.) (2002): *Danskernes værdier 1981-1999*. København: Hans Reitzels Forlag.

Habermas, Jürgen (1996): *Teorien om den kommunikative handling*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.

Hasse, Cathrine m.fl. (2002): *Køn og magt i academia*, i Borchorst, Anette (red.): *Kønsmagt under forandring*. København: Hans Reitzels Forlag.

Henningsen, Inge (2003): *Modselektion eller efterslæb*, i Søndergaard, Dorte Marie og Højgaard, Lis (red.): *Akademisk tilblivelse – Academia og dens kønnede befolkning*. København: Akademisk Forlag.

Hestbæk, Anne-Dorthe (1995): *Forældreskab I 90'erne*. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 95:5.

Hochschild, Arlie (1997): *The Time Bind. When work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan books.

Hochschild, Arlie (2003): *Tidsfælden. Når familien bliver arbejde og arbejdet bliver familie*. København: Munksgaard.

Hochschild, Arlie (2004): *Gennem sprækker i tidsfælden*. I Hviid Jacobsen, Michael og Jens Tonboe (red.): *Arbejdssamfundet – den beslaglagte tid og den splittede identitet*. København: Hans Reitzels Forlag.

Holt, Helle (1994): *Forældre på arbejdspladsen – en analyse af tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv i kvinde- og mandefag*. København: Social Forsknings Institut.

Honneth, Axel (2003): *Behovet for anerkendelse*. København: Hans Reitzels Forlag.

Husen, Michael (1984): *Arbejde og identitet*. Viborg: Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck A/S.

Hviid Jacobsen, Michael og Tonboe, Jens (red) (2004): *Arbejdssamfundet – den beslaglagte tid og den splittede identitet*. København: Hans Reitzels Forlag.

Hviid Jacobsen, Michael (2004a): *Fra moderne arbejdetik til senmoderne selvvalgt slaveri?* En kritisk analyse af arbejdets betydning hos Bauman, Beck og Sennett, i Hviid Jacobsen, Michael og Tonboe, Jens (red.): *Arbejdssamfundet – den beslaglagte tid og den splittede identitet*. København: Hans Reitzels Forlag.

Hviid Jacobsen, Michael (2004b) *Zygmunt Bauman - den postmoderne dialektik*. København: Hans Reitzels Forlag.

Hviid Jacobsen, Michael (2005): *Den mosaikagtige og moralske Bauman – mellem mikro og makro*. Dansk Sociologi, nr. 2, 16. årg., August 2005. København: Dansk Sociologiforening.

Ibsen, Flemming (1999): *Er det rationelt for virksomhederne at påtage sig et ansvar?* Tidsskrift for Arbejdsliv. 1. årg., nr. 2., juni 1999. Odense: Odense Universitetsforlag.

IDA (2001): *Stresskilder i ingeniørers arbejdsliv-familieliv. Spørgeskema til ingeniører*. Århus: PLS RAMBØLL Management. Ingeniørforeningen i Danmark. November 2001.

IDA (2002): *Ingeniører mellem arbejdsliv, familieliv og stress*. Århus: PLS RAMBØLL Management, Ingeniørforeningen i Danmark. April 2002.

Jacobsen, Bo (1990): *Universitetsforsker i Danmark. En undersøgelse af arbejdsvirksomhed, forskningsmiljø og forskningens øvrige situation på danske universiteter og læreanstalter*. København: Nyt fra samfundsvidenskaberne.

Jacobsen, Bo m.fl. (2001): *Danske forskningsmiljøer. En undersøgelse af universitetsforskningens aktuelle situation*. København: Hans Reitzels Forlag.

Karlsson, Jan Ch. (1986): *Begreppet arbete. Definitioner, ideologier och sociala former*. Lund: Studentlitteratur. Arkiv, avhandlingsserie.

Kaspersen, Lars Bo (1996): *Anthony Giddens*, i Andersen, Heine og Kaspersen, Lars Bo (red.): *Klassisk og moderne samfundsteori*. København: Hans Reitzels Forlag.

Keldorff, Søren (1998): *Voksen og følsom – sensibilitet som et "must" i videns-samfundet*. i Christensen, Allan (red.): *Den lærende organisations begreber og praksis*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag

Kierkegaard, Søren (1997): *Søren Kierkegaards Skrifter*. København: Søren Kierkegaard Forskningscentret.

Kolind, Lars (2000): *Vidensamfundet. Dagsorden for Danmark i det 21. århundrede*. København: Gyldendal.

Kreiner, Svend (1999): *Statistisk problemløsning. Præmisser, teknik og analyse*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Kring, Camilla (2005): *Arbejdsliv & familieliv – Get A Balance*. Lyngby: Danmarks Tekniske Universitet.

Kvale, Seinar (1999): *Interview. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzels Forlag.

Langberg, Kamma og Lauridsen, Per Stig (2001): *Universitetsforskernes arbejdsvilkår og holdninger til forskningens og forskeres vilkår – Hovedresultater*. Århus: Rapport fra Analyseinstitut for Forskning 2001/5.

Lassen, Claus og Jensen, Ole B. (2004): *Den globale bus. Om arbejdsrejsers betydning i hverdagslivet*, i Hviid Jacobsen, Michael og Tonboe, Jens (red.): *Arbejdssamfundet – den beslaglagte tid og den splittede identitet*. København: Hans Reitzels Forlag.

Lauridsen, Per Stig (2002): *Universitetsforskere om arbejdsvilkår, forskning og ledelse*. Århus: Rapport fra Analyseinstitut for Forskning 2002/6.

Limborg, Hans Jørgen (2002): *Den risikable fleksibilitet - på vej mod et "nyt" arbejdsmiljø. En analyse af sammenhænge mellem det fleksible arbejde og risici i arbejdet*. København: Frydenlund.

Madsen, Allan (1992): *Arbejdets betydning*. Dansk Sociologi nr. 4, 3. årgang – december 1992. København: Dansk Sociologforening.

Marx, Karl (1962): *Økonomi og filosofi*. København: Gyldendals Uglebøger.

Marx, Karl (1970): *Kapitalen 1,2. Produktionen af den absolutte merværdi*. København: Rhodos.

Mills, Charles Wright (1968): *De nye Middelklasser*. Gentofte: Fremads Fokusbøger.

Netterstrøm, Bo (1997): *Klar besked om stress*. Aschehoug Dansk Forlag A/S.

Nexø Jensen, Hanne (1997): *Det forskningspolitiske system - En kønsprofilerende beskrivelse af organisering, regler, økonomi og personale inden for forskning og uddannelse*, i Henningsen, Inge (red.): *Køn i den akademiske organisation*. Arbejdspapir nr. 1. København: Institut for Statskundskab, Københavns Universitet.

Nexø Jensen, Hanne (2003): *Danske ph.d.-studerendes karrierespor – vejen ad hvilken*, i Dorte Marie Søndergaard og Højgaard, Lis (2003): *Orientering eller desorientering i Akademia. Akademisk tilblivelse – Akademia og dens kønnede befolkning*. København: Akademisk Forlag.

Nielsen, Birger Steen m.fl. (red.) (1994): *Arbejde og subjektivitet – En antologi om arbejde, køn og erfaring*. Roskilde: Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter.

Nielsen, Pernille Bjørnholt (2003): *Stress i hverdagen – En sociologisk undersøgelse af årsagen til stress*. Aalborg: Speciale i sociologi, Aalborg Universitet.

Nielsen, Tine og Kreiner, Svend (2003): *SPSS Introduktion til databehandling og statistisk analyse*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Olsen, Jan Brøndslev (2000): *Selvets verden. Et livsforløbs perspektiv*. Århus: Systime.

Ordbog (1992): *Politikens Nudansk Ordbog, A-K og L-Å*. København: Politikens Forlag.

Pedersen, Poul Poder (1996): *En postmoderne nutid?* i Andersen, Heine og Kaspersen, Lars Bo (red.): *Klassisk og moderne samfundsteori*. København: Hans Reitzels Forlag.

- Perregaard, Henrik Preben (1984): *Er forskersamfundet human?* Memo 1984-3. Århus: Økonomisk Institut, Århus Universitet.
- Personalestyrelsen (2000): *Cirkulære om stillingsstruktur ved universiteter m.fl. under Forskningsministeriet*. København: Personalestyrelsen. Finansministeriet.
- Petersen, Ask Gielfeldt (2002): *Arbejdsliv i IT-branchen – entreprenante og ambivalente stammefællesskaber*. Specialeserien nr. 20. København: Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Roed-Thorsen, Hardy (1982): *Arbejde og Menneske. Arbejdsbegrebet, generelt og historisk*, i Blegvad, Britt-Mari m.fl. (red.): *Arbejdsliv – menneskeliv. Individet i organisationen*. København: Samfundslitteratur.
- Rohlin, Lennart m.fl. (1998): *Strategisk Ledarskap i Lärsamhället*. Lund: Studentlitteratur.
- Sanetesson, Tine (1999): *Den lille forskel. En debat om forskelle og ligheder i moden at lede på i den offentlige og private sektor*. DJØFbladet nr. 22, 5. november 1999. København: DJØF.
- Sarantakos, Sotirios (1998): *Social Research*. London: Macmillan Press LTD.
- Senge, Peter (1999): *Den femte disciplin. Den lærende organisations teori og praksis*. Århus: Forlaget Klim.
- Sennet, Richard (1999): *Det fleksible menneske eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning*. Højbjerg: Forlaget Hovedland.
- Smith, Nina m.fl. (2003): *Fra mangel på arbejde til mangel på arbejdskraft. Arbejdsliv i Danmark i det nye årtusind. Rockwool fondens forskningsenhed*. København: Spektrum.
- Ståhle, Bertel (2005): *En forskerstab i forandring. Forskerpersonale og forskerrekruttering på danske universiteter 2001-2003*. København: Uni-C.
- Ståhle, Bertel (1998): *Kvinder og mænd i dansk universitetsforskning i 1990'erne*. København: Undervisningsministeriet.
- Søndergaard, Dorte Marie og Højgaard, Lis (red.) (2003): *Akademisk tilblivelse – Akademia og dens kønnede befolkning*. København: Akademisk Forlag.
- Teknologirådet (2005): *Balancen mellem arbejdsliv og andet liv*. København: Teknologirådets rapporter, August 2005/11. www.tekno.dk
- Pearsall, Judy ed.(1998). *The new oxford dictionary of English*. Oxford: University Press.
- Tonboe, Jens (2004): *I dit ansigts sved... Danmark som arbejdssamfund*, i Hviid Jacobsen, Michael og Tonboe, Jens (red.): *Arbejdssamfundet – den beslaglagte tid og den splittede identitet*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Tølbøll, Merethe (2005): *Der er et andet liv end arbejdsliv*. Aalborg: Nordjyske Stiftstidende, den 16. december 2005, 1.sektion.

Ulrich, Jens (2001): *Anthony Giddens*, i Hviid Jacobsen, Michael m.fl. (red.): *Tradition og fornyelse – en problemorienteret teoriehistorie for sociologien*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.

Vestergaard, Gitte (2002): *Familievenlige arbejdsliv? – En antropologisk undersøgelse af identitetsdannelse blandt udearbejdende børneforældre*. København: Antropologisk kandidatspeciale, Københavns Universitet.

Volmerg, Birgit (1994): *Arbejdet som oplevet virkelighed*, i Nielsen, Birger Steen m.fl. (red.): *Arbejde og subjektivitet – En antologi om arbejde, køn og erfaring*. Roskilde: Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter.

Weber, Max (1994): *Makt og Byråkrati*. Oslo, Gyldendal.

Weber, Max (1995): *Den protestantiske etik og kapitalismens ånd*. København: Nansensgade Antikvariat.

Østergaard, Jeanette (2002): *Unge stiller større krav til deres fremtidige arbejde*, i Gundelach, Peter (red.): *Danskernes værdier 1981-1999*. København: Hans Reitzels Forlag.

10. Bilag

Bilag 1: Introduktionsbreve mv.

Introduktionsbrev til ansatte ved institut 1,2,3 og 22 udsendt den 26. og 27. oktober.

Tillægsbrev til ansatte ved institut 22, udsendt senere samme dag som introduktionsbrevet.

Introduktionsbrev sendt til institut 4 udsendt den 28/10-05

Reminder brev udsendt til alle forskerne som delvist eller slet ikke havde besvaret survey'en ved institut 1,2,3,4 og 22.

Rykkerskrivelse udsendt til dem som ikke havde besøgt survey-hjemmesiden og der af slet ikke havde svaret.

Bilag 2 – (Bem. mail)

Bilag 3 – (Bem. spm/slut)

Bilag 4 – Stilling og køn fordelt på institut

Bilag 5 – SPSS syntax for 95% sikkerhedsintervaller

Bilag 6 – 95% sikkerhedsintervallerne

Bilag 7 – Survey, med bemærkninger

Øvrige elaboreringer og krydstabeller udgår pga. omfang og mulighed for identificering af respondenter

Bilag 1: Introduktionsbrev

Introduktionsbrev til ansatte ved institut 1,2,3 og 22 udsendt den 26. og 27. oktober.

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: Klaus Debel-Hansen [mailto:klaus@debel-hansen.dk]

Til: Hans Hansen

Emne: Arbejdslivsundersøgelse

Kære Hans Hansen,

Jævnfør nedenstående anbefaling fra arbejdslivsforsker Herman Knudsen, vil jeg bede dig om at deltage i denne undersøgelse af samfundsvidenskabelige forskeres og underviseres arbejdsliv. Undersøgelsen er en del af undertegnede sociologiske speciale om arbejdslivet i det senmoderne samfund. Det er hensigten med undersøgelsen på videnskabeligt grundlag at klargøre arbejdsforholdene og særligt belastningerne i VIP-ansattes arbejdsliv. Herefter er det åbent for DJØF, fakultetsledelsen og andre interesserede at arbejde videre ud fra undersøgelsens konklusioner og dermed ændre rammerne for arbejdslivet, forhåbentlig til det bedre. I undersøgelsen er der fokus på betydningen af dit nuværende arbejde, dets omfang, arbejdskulturen, kønsproblematikker samt forholdet mellem arbejdsliv og familieliv.

Spørgeskemaet tager tyve minutter at udfylde, jeg håber meget, at du har tid og lyst til at svare ærligt og fyldestgørende, inden 3. november - følg linket her: <http://www.espub.net/survey.aspx?>

For mere information om specialet, specialets resultater og undertegnede, henviser jeg til www.debel-hansen.dk, hvor det offentliggøres i januar 2006.

På forhånd tak

De bedste hilsner

Klaus Debel-Hansen

Kære kollega

Jeg vil stærkt anbefale, at du udfylder det spørgeskema, som præsenteres ovenfor. Undersøgelsen vil give relevant og aktuel viden om arbejdsforholdene for VIP-ansatte ved Det Samfundsvidenskabelige Fakultet. Den vil kaste lys over, hvordan forskellige grupper af ansatte oplever, trives med eller belastes af deres arbejdsliv. Vi vil forsøge at få undersøgelsens resultater offentliggjort i Uglen.

Med venlig hilsen

Herman Knudsen

specialevejleder og arbejdslivsforsker

Tillægsbrev til ansatte ved institut 22, udsendt senere samme dag som introduktionsbrevet.

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: Klaus Debel-Hansen [mailto:klaus@debel-hansen.dk]

Sendt: 27. oktober 2005

Til: Hans Hansen

Emne: Præcisering af arbejdslivsundersøgelse

Kære Hans Hansen,

Jeg beklager meget de misforståelser, som mail'en tidligere d.d. har givet. Jeg vil gerne præcisere, at undersøgelsen vedrører alle VIP ansatte og ph.d. stipendiater ved institut 22.

Endvidere omfatter undersøgelsen institut 1,2,3,4.

Idet læringsinstituttet (i lighed med historie (institut 4)) er tværfaglig, og samfundsvidenskaben formentlig præger arbejdet og arbejdskulturen vil jeg bede dig om alligevel at udfylde survey'en - jeg håber meget på, at du også vil finde den relevant.

Link til undersøgelsen findes i den tidligere mail d.d.

De bedste hilsner

Klaus Debel-Hansen

Specialestuderende, sociologi, AAU

Introduktionsbrev sendt til institut 4 udsendt den 28/10-05

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: Klaus Debel-Hansen [mailto:klaus@debel-hansen.dk]

Sendt: 27. oktober 2005

Til: Hans Hansen

Emne: Re: Arbejdslivsundersøgelse

Kære Hans Hansen ,

Jævnfør nedenstående anbefaling fra arbejdslivsforsker Herman Knudsen, vil jeg bede dig om at deltage i denne undersøgelse af forskeres og underviseres arbejdsliv ved institut 1,2,3,4. og 22. Undersøgelsen er en del af undertegnede's sociologiske speciale om arbejdslivet i det senmoderne samfund. Det er hensigten med undersøgelsen på videnskabeligt grundlag at klargøre arbejdsforholdene og særligt belastningerne i VIP-ansattes arbejdsliv. Herefter er det åbent for DJØF, fakultetsledelsen og andre interesserede at arbejde videre ud fra undersøgelsens konklusioner og dermed ændre rammerne for arbejdslivet, forhåbentlig til det bedre. I undersøgelsen er der fokus på betydningen af dit nuværende arbejde, dets omfang, arbejdskulturen, kønsproblematikker samt forholdet mellem arbejdsliv og familieliv.

Spørgeskemaet tager tyve minutter at udfylde, jeg håber meget, at du har tid og lyst til at svare ærligt og fyldestgørende, inden 3. november - følg linket her:

<http://www.espub.net/survey.aspx?ID=mb4a56i2w408d6uks>

For mere information om specialet, specialets resultater og undertegnede, henviser jeg til www.debel-hansen.dk , hvor det offentliggøres i januar 2006.

På forhånd tak

De bedste hilsner

Klaus Debel-Hansen

Kære kollega

Jeg vil stærkt anbefale, at du udfylder det spørgeskema, som præsenteres ovenfor. Undersøgelsen vil give relevant og aktuel viden om arbejdsforholdene for VIP-ansatte ved Det Samfundsvidenskabelige Fakultet. Den vil kaste lys over, hvordan forskellige grupper af ansatte oplever, trives med eller belastes af deres arbejdsliv. Vi vil forsøge at få undersøgelsens resultater offentliggjort i Uglen.

Med venlig hilsen

Herman Knudsen

specialevejleder og arbejdslivsforsker

Reminder brev udsendt til alle forskerne som delvist eller slet ikke havde besvaret survey'en ved institut 1,2,3,4 og 22.

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: Klaus Debel-Hansen [mailto:klaus@debel-hansen.dk]

Sendt: 2. november 2005 22:04

Til: Hans Hansen

Emne: Arbejdslivsundersøgelse - reminder –

Kære Hans Hansen,

I henhold til min henvendelse fra sidste uge, vil jeg opfordre dig til at deltage i denne undersøgelse af forskeres og underviseres arbejdsliv ved institut 1,2,3,4 og 22. Undersøgelsen er en del af undertegnede sociologiske speciale og anbefales varmt af arbejdslivsforsker Herman Knudsen og flere andre af dine kolleger. Over 35 procent af dine kolleger har allerede svaret og flere med bemærkninger som:

"Puh - skemaet tydeliggør jo mange dilemmaer, jeg ellers går og putter af vejen! God arbejdslyst med specialet - jeg glæder mig til at læse om undersøgelsen."

"Balancen er svær og man skal konstant bearbejde sit forhold til arbejdslivet."

"... jeg er glad for, at jeg ikke skal fortsætte min karriere inden for universitetsmiljøet, som jeg oplever som totalt uprofessionelt ledet og uden evne til at skabe teamwork og synergieffekter. Held og lykke med specialet."

"... jeg har haft et godt arbejdsliv med gode relationer til mit "øvrige liv""

"Arbejdsforholdene ved Institut X er utroligt stressende, selvom medarbejderne er venlige som personer."

"Tak for din mail. Jeg vil gerne være med, da det er et spændende og vigtigt område. Jeg prøver at nå det."

"Godt initiativ"

Jeg håber du vil følge linket her og svare ærligt og fyldestgørende senest den 7. november det tager kun tyve minutter: <http://www.espub.net/survey.aspx?ID=qp49a8w0j401c9gdl>

Undersøgelsen skal på videnskabeligt grundlag klargøre arbejdsforholdene og særligt belastningerne i VIP-ansattes og ph.d stipendiaternes arbejdsliv. I undersøgelsen er der fokus på betydningen af dit nuværende arbejde, dets omfang, arbejdskulturen, kønsproblematikker samt forholdet mellem arbejdsliv og familieliv.

For mere information om specialet, specialets resultater og undertegnede, henviser jeg til www.debel-hansen.dk, hvor det offentliggøres i januar 2006.

På forhånd tak.

De bedste hilsner

Klaus Debel-Hansen

Specialestuderende, sociologi, AAU

===== In English =====

Dear Hans Hansen,

In January 2006 I'm going to finish my final degree in sociology (cand, scient. soc.). My final research project is this survey about working life in the late modern society, among Aalborg University's VIP employees, at institute 1,2,3,4 and 22. I'm sorry, but the survey is only in Danish. May be you understand it in Danish? Try the link above!

As an alternative I'll like to meet you, and make it as a kind of structural interview. It would be possible for me to make arrangements on Monday the 7th late afternoon or on Tuesday the 8th of November.

Hope to hear from you!
Klaus Debel-Hansen

Rykkerskrivelse udsendt til dem som ikke havde besøgt survey-hjemmesiden og der af slet ikke havde svaret.

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: Klaus Debel-Hansen [mailto:klaus@debel-hansen.dk]

Sendt: 10. november 2005 13:42

Til: Hans Hansen

Emne: Undskyld forstyrelsen!

Kære Hans Hansen,

Jeg ved godt, at der kan være nok at se til som forsker og underviser ved Aalborg Universitet. Derfor beder jeg undskyldende, om du ikke nok vil deltage i denne undersøgelse af forskeres og underviseres arbejdsliv ved institut 1,2,3,4 og 22. Cirka 60% af dine kolleger har allerede svaret, dog med en underrepræsentation af henholdsvis mænd generelt og ansatte ved institut 3 og 4.

Jeg håber du vil følge linket her, svare ærligt og fyldestgørende absolut senest den 15. november det tager kun tyve minutter: <http://www.espub.net/survey.aspx?ID=kl4a52i2g407cctvy>

Undersøgelsen er en del af undertegnede sociologiske speciale og anbefales varmt af arbejdslivsforsker Herman Knudsen og flere andre af dine kolleger.

Undersøgelsen skal på videnskabeligt grundlag klargøre arbejdsforholdene og særligt belastningerne i VIP-ansattes og ph.d studerendes arbejdsliv. I undersøgelsen er der fokus på betydningen af dit nuværende arbejde, dets omfang, arbejdskulturen, kønsproblematikker samt forholdet mellem arbejdsliv og familieliv.

For mere information om specialet, specialets resultater og undertegnede, henviser jeg til www.debel-hansen.dk, hvor det offentliggøres i januar 2006.

På forhånd tak.

De bedste hilsner
Klaus Debel-Hansen

PS.: Såfremt du har mail'et til mig tidligere, beklager jeg henvendelsen. Men idet at undersøgelsen er fuld anonym (også for mig!), kan jeg desværre ikke finde dig og slette dig fra databasen som er krypteret.

Bilag – (Bem. mail)

Udpluk af bemærkninger fra forskere pr. mail

-----Oprindelig meddelelse-----

Sendt: 26. oktober 2005 23:17

Til: Klaus Debel-Hansen

Emne:

Er pt. sygemeldt, så mailen bliver ikke læst!

-----Oprindelig meddelelse-----

Sendt: 27. oktober 2005 07:33

Til: Klaus Debel-Hansen

Emne: Re: Arbejdslivsundersøgelse

Kære Klaus,

Desværre har jeg ikke 20 minutter fri - er på vej fra XX til XX. Beklager. Tryk på - men det er vel selvvalgt så det kan man vel kunne tale med sin psykiater om?

mvh

-----Oprindelig meddelelse-----

Sendt: 27. oktober 2005 13:26

Til: Klaus Debel-Hansen

Emne: Re: Arbejdslivsundersøgelse

Kære Klaus

Jeg kan desværre ikke deltage, da jeg for tiden er til en længevarende sygehusbehandling.
hilsen

-----Oprindelig meddelelse-----

Sendt: 27. oktober 2005 15:40

Til: Klaus Debel-Hansen

Emne: Re: Arbejdslivsundersøgelse

Kære Klaus Debel-Hansen

Tak for din mail.

Jeg vil gerne være med, da det er et spændende og vigtigt område. Desværre er jeg meget optaget den næste uge. Sidder lige nu til konference resten af denne uge og starter næste uge med en todages konference også. Men jeg prøver at nå det.

Venlig hilsen

-----Oprindelig meddelelse-----

Sendt: 28. oktober 2005 11:31

Til: Klaus Debel-Hansen

Emne: Re: Arbejdslivsundersøgelse

Kære Klaus Debel-Hansen

Jeg deltager gerne i undersøgelsen, men det bliver efter 3. november. Jeg er halvt sygemeldt (af stress) og når det simpelthen ikke inden. Sig til, hvis du stadig er interesseret.

M.v.h.

-----Oprindelig meddelelse-----

Sendt: 2. november 2005 19:23

Til: Klaus Debel-Hansen

Emne: Re: Arbejdslivsundersøgelse

Kære Klaus,

Tak for din mail. Jeg beklager, at jeg ikke har mulighed for at svare i denne uge. Jeg kom hjem fra 14 dage i XX med en slem maveinfektion og i denne uge har jeg et seminar i København den 2-3 og undervisning hele dagen fredag og lørdag på XX. Det kan simpelthen ikke lade sig gøre med 20 minutter,

mvh

-----Oprindelig meddelelse-----

Sendt: 3. november 2005 07:55

Til: Klaus Debel-Hansen

Emne: Re: Arbejdslivsundersøgelse - reminder–

Jeg kan desværre ikke afse tid til at deltage i dette. Det kan du jo så se som en slags indirekte indikator på arbejdslivets tilstand.

Mvh

-----Oprindelig meddelelse-----

Sendt: 3. november 2005 10:33

Til: Klaus Debel-Hansen

Emne: Re: Arbejdslivsundersøgelse - reminder –

Hej Klaus,

Jeg gik egentlig i gang med dit skema for et stykke tid siden, men gik lidt i stå, fordi jeg ikke er sikker på, jeg egentlig passer ind i din undersøgelse.

Jeg er ansat som undervisningsassistent og til tider også som forskningsassistent, hvilket gør, at mange af dine spørgsmål er ret svære for ikke at sige umulige for mig at svare på uden samtidigt at kommentere mit svar. F.eks. ved jeg ikke hvor mange timer jeg har om ugen, men kom dog frem til et skøn som gælder dette semester men ikke de andre, hvor jeg har været her. Også i forhold til procentfordeling mellem forskning, administration osv. afhænger det helt af de timer jeg tildeles, hvilket varierer hele tiden, så deromkring gik jeg altså i stå. Ellers er jeg ikke i tvivl om, at du vil kunne få mange spændende resultater ud af din undersøgelse, så held og lykke med det.

-----Oprindelig meddelelse-----

Sendt: 3. november 2005 15:52

Til: Klaus Debel-Hansen

Emne: SV: Arbejdslivsundersøgelse - reminder -

Kære Klaus

jeg har desværre ikke tid til en så omfattende besvarelse. Var gået i gang, men stoppede da jeg blev klar over hvor tidskrævende det ville blive.

Beklager

mvh

-----Oprindelig meddelelse-----

Sendt: 3. november 2005 17:53

Til: Klaus Debel-Hansen

Emne: Re: Arbejdslivsundersøgelse - reminder –

Kære Klaus

Jeg har gennemlevet unikke og meget følsomme oplevelser, som jeg ønsker at lægge bag mig. Det at medvirke i din undersøgelse vil rippe op i gamle sår - og det vil jeg ikke medvirke til.

Du ønskes held og lykke med dit projekt.

Mvh

-----Oprindelig meddelelse-----

Sendt: 10. november 2005 15:00

Til: Klaus Debel-Hansen

Emne: Re: Undskyld forstyrrelsen!

Jo, selvfølgelig. Jeg er godt nok lige midt i den mest travle undervisningsperiode, men selvfølgelig finder jeg tid til det - senest i løbet af weekenden.

Bedste hilsner

-----Oprindelig meddelelse-----

Sendt: 10. november 2005 22:54

Til: 'Klaus Debel-Hansen '

Emne: SV: Undskyld forstyrrelsen!

Kære Klaus

Jeg har været inde på siden og det er svært for mig at svare på det. Jeg er ekstern lektor med et svingende timetal(pt ca 200 på årsbasis)og har ved siden af eget firma, så mange spørgsmål går på tværs af mine forskellige jobs. Jeg bor i XX og det der især kan være et problem for mig er lang transporttid og at mine problemer skal løses over nettet. Mine svar vil derfor ikke give et realistisk billede i undersøgelsen. Hvis der er mange som mig er det selvfølgelig en del af billedet, men flere kategorier passer ikke.

Håber det er OK.

Bilag – (Bem. spm/slut)

Udpluk af bemærkninger fra survey besvarelser

Bemærkninger til spørgsmål 2 fra;

- Jeg synes det er vigtigt og interessant at påvirke analyser og fortolkninger af samfundet gennem forskning og undervisning.
- På grund af friheden i valg af opgaver forskningsmæssigt og undervisningsmæssigt.
- Jeg tror det kan være relevant for samfundsudviklingen.
- Mit faglige engagement ligger indenfor et felt, der udbydes på Aalborg universitet er den primære grund til dette arbejde.
- Kan lide at skrive, undervise osv. Problemet er mest at begrænse arbejdsmængderne.
- Fordi jeg elsker at undervise og formidle.
- Jeg er på orlov fra stilling, hvor jeg får en højere løn, men jeg ville fortsætte arbejdet pga. det faglige indhold samt mulighed for jobskifte efter stipendieforløb.

Bemærkninger til spørgsmål 7 fra;

- Nat/morgen.
- Om morgen og natten.
- Tidligere om morgenen.
- Tidlig morgen.
- Meget tidligt om morgenen.

Bemærkninger til spørgsmål 8 fra;

- Undervisningsbyrden presser forskning så der ikke forskes så meget som der burde.

Bemærkninger til spørgsmål 14 fra;

- Det er et stort problem, at der er konkurrence mellem flere medarbejdere, som alle er top kompetente. Det gør, at beslutningerne handler om smag, ikke om kvalitet.
- Konkurrencen er et ret fordækt og uigennemskueligt spil med begrænset fairness og etik.

Bemærkninger til spørgsmål 18 fra;

- Vores professor udøver en meget negativ form for magt i det daglige og det har skabt dårlige samarbejdsrelationer og en dårlig social sammenhængskraft samt dårlig social kultur med mistro, gold konkurrence og negativ individualisering.

- F.eks. giver det umiddelbart utrolig meget anerkendelse at skrive eller utale sig til medierne, mens det på kort sigt ikke giver særlig meget anerkendelse at skrive i fagspecifikke tidsskrifter. Alle ved dog, at det sidste "tæller" langt mere i akademien.
- Svært at se, om det handler om anerkendelse som person eller som fagperson?

Bemærkninger til spørgsmål 20 fra;

- Det er nok mere en oplevelse af ikke at nå det man burde.
- Har været sygemeldt pga. stress. Tager nu forholdsregler.
- Svaret på spørgsmål om stress vil for mit vedkommende afhænge af, hvornår på semesteret det stilles.

Bemærkninger til spørgsmål 23.2 fra;

- Har én god kollega at tale med.

Bemærkninger til spørgsmål 24.4 fra;

- Overfor familie, men skyldes arbejde!
- Manglende overholdelse af deadlines.
- Føler mig altid bagud i mit arbejde.
- fordi jeg har et par stramme deadlines.
- For lidt tid til familie.

Bemærkninger til spørgsmål 27 fra;

- Deltid findes reelt ikke i akademien. Efterløn og pension er ikke relevant pga. alder.

(Bem. slut) Yderligere afsluttende bemærkninger;

- Jeg synes, at der mangler nogle spørgsmål om det at være projektansat (dvs. tidsbegrænset ansættelse), idet det er min erfaring (også på baggrund af snakke med kolleger), at der ofte er megen frustration forbundet med den relative usikre fremtid. Det kan være anstrengende, og til tider temmelig stressende at skulle tage sig af det aktuelle arbejde, og samtidig konstant have fokus på, hvordan en fremtidig ansættelse kan opnås. Denne ustabile (arbejds-mæssige) tilstand kan bidrage til en temporær følelse af ikke at høre til på arbejdspladsen, men behøver ikke at gøre det, særligt hvis man har gode kolleger.
- Husk på at de akademiske arbejdsmiljøer ofte er hierarkiske og elitære så man kan godt have mindre grupper af kollegaer, som trives godt i hinandens selskab fagligt og socialt samtidig med at

man synes at der i lidt større sammenhænge eksisterer nogle meget uheldige kulturer og omgangsformer. Nogle professorer har mere magt end de evner at håndtere på en konstruktiv, positiv måde. Vi savner vitalitet, driftighed og konstruktive initiativer fra den kant!

- Jeg oplever, at læringskulturen på universitetet i høj grad beror på individuelle præstationer. Luk døren og gør dig klog! Med baggrund i en uddannelse på AAU og læring via projektarbejde/samarbejde, har jeg altid oplevet dette som en kæmpe kontrast ift. hvordan arbejdskulturen blandt vip-personalet rent faktisk er. Samarbejde og bedre sociale relationer ville være en kærkommen ingrediens - og en forudsætning for at få øje på og få samlet op på mistrivslens bag de lukkede døre.

- Der er udstrakt mulighed for at balancere mellem arbejdsliv og familieliv i arbejdet, men det kræver en individuel indsats, hvilket bliver langt nemmere, hvis man har gode kolleger og forståelse hjemmefra. Ind imellem ville det også være dejligt, hvis samfundet i øvrigt (læs: politikere) erkendte, at der i høj grad faktisk eksisterer et højt personligt incitament til at forske, uddanne og formidle. Man kan nogle gange få det indtryk, at økonomiske (nødvendige) prioriteringer (som vi alle har ansvar for) bliver forskudt til den individuelle forsker. Man kan jo starte med at skelne mellem produktion og forudsætninger for produktion.

- Det psykiske arbejdsmiljø på instituttet er generelt OK, men præges i udpræget grad i negativ retning af enkelte meget usympatiske tilfælde, der ser en sejr i at nedgøre, ydmyge og decideret mobbe, hvem de så end lige falder over. Jeg er heldigvis ikke selv et af "ofrene", men det præger som sagt meget oplevelsen af det samlede psykiske arbejdsmiljø. Godt med denne slags undersøgelser - held og lykke!

- Noget af det sværeste i ansættelsen som universitetslærer er at man selv er ansvarlig for næsten alt hvad man gør. Det kombineres med en betydelig frihedsgrad i valget af arbejdsopgaver og måden de løses på. Resultatet er dels at du altid kan gøre tingene bedre og at du har et meget personligt resultatansvar. Det er både en udfordring men bestemt også en belastning.

- Der bør passes bedre på nøglemedarbejdere. Universitetet bør agere som en privat virksomhed i forhold til at sikre, at de bedste bliver, og det kan lade sig gøre, ved at fremskønne en forfremmelse og give mere i løn. Samtidig skal det sikres, at forskere og andre med forskningsrelateret arbejde skal fritages for alt det administrative bøvvl, som at kopiere, bestille billetter til rejser, hotel mv. Vi har sekretærer på arbejdspladsen, men de bibringer ikke til, at dem som er ansat til at forske også

rent faktisk forsker. Få de sekretærer i gang, så vi andre slipper for administrative opgaver og kan koncentrere os om vores primære opgave, nemlig at forske og formidle. Så synes jeg også, at universitetet burde ansætte korrespondenter i engelsk og tysk som sekretærer herude. Dette benytter det private erhvervsliv sig af, og det giver bedre muligheder for at få læst korrektur på bøger, artikler mv., samtidig med, at de kan oversætte, så publicering i internationale tidsskrifter fremhæves. Der er store ønsker om, at vi skal være blandt verdens bedste, men det kan ikke lade sig gøre på nuværende tidspunkt, fordi vi ikke kan frigive de nødvendige ressourcer hos den enkelte forsker, da administrative opgaver og undervisning kommer i vejen.

- Jeg oplever, at der er en hel del ændringer på vej, som vil betyde krydspres, fordi vi både skal forske, formidle og undervise mere og også bruge en del på at registrere det. En anden ting er, at der er udstrakte frihedsgrader og selvstændighed i jobbet, og det er positivt. Det er imidlertid svært at styre work flowet, og det giver stress og pres i nogle perioder.

- Spørgsmålet om manglende tryghed og ugenomsigtige rekrutteringsveje for ph.d. stipendiater, ja i det hele taget den ganske voldsomme overproduktion af disse, der giver anledning til et subtilt giftigt konkurrencemiljø er i sig selv en vigtig problemstilling.

- Jeg finder kombinationen familie med to små børn og sidste år af ph.d. stipendium vanskelig at få til at harmonere. Arbejdsbyrden kombineret med deadline og faglig præstationsangst er anledning til utrolig megen stres i min hverdag.

- Spørgsmål omkring stress var vanskelige at tage stilling til, da jeg har været sygemeldt i længere tid pga. stress. Det betyder, at jeg efter min tilbagekomst har været meget opmærksom på omlæggelse af min arbejdstid og min arbejdssituation i det hele taget. Mine svar er således ofte refleksioner over det, der tidligere gjorde mig syg, og ikke nær så meget min nuværende situation. Dog kan der have sneget sig miks-situationer ind i mine besvarelser. Det kan ikke udelukkes. Det kan i øvrigt godt forvirre mig, at jeg optræder i en undersøgelse af samfundsvidenskabelig arbejdsforhold, når jeg ret beset er ansat under HUM, ganske vist på I4. Men det problem må du jo nu bøvle med. God fornøjelse med arbejdet.

- Sammenhængen mellem arbejds- og familieliv er vel primært et problem for en bestemt fase i livet som småbørnsforældre.

- Stresssymptomerne ville have været langt værre, da jeg havde små børn. Det har stor betydning at arbejde og familie kan hænge sammen. Jeg oplever, der er for mange opgaver til at kunne fordybe mig tilstrækkeligt.
- Det er generelt et problem med for stort arbejdspress. Der er ingen kolleger, som kan varetage mine arbejdsopgaver, hvis jeg er sygemeldt, til møder eller andet - bunkerne af arbejdsopgaver vokser bare. Det er desuden et stort problem i de tidsbegrænsede projektstillinger, at de er sammenstykket af mange småbidder, som gør det svært at nøjes med at arbejde 37 timer om ugen.
- Min arbejdssituation er lidt speciel, da jeg fra jan. 2003 har delt mit arbejdsliv mellem gymnasielærerjob og ph.d. stipendium. Efter alvorlig hjertesygdom og 7 måneders sygefravær samt (forgæves) forsøg på at genoptage 2 halvtidsjobs er jeg fra august 2005 på halv pension og 2 gange kvarttidsjobs, og forsøger at passe på mig selv ved at tage det hele roligt. Jeg er i øvrigt ansat under humaniora - ikke samfundsvidenskab.
- Balancen er svær og man skal konstant bearbejde sit forhold til arbejdslivet.
- Vilkårligheden i topstyringen er uacceptabel. Manglen på velovervejet fairness er uacceptabel.
- Jeg elsker at forsker. Jeg skriver og publicerer og er jublende glad for det. Jeg vejleder og har det glimrende med dette. Jeg bruger alt, alt for meget tid på administration. Og jeg hader det. Det er en gru af spildtid. Da vi skulle angive den procent vi forsker i var jeg noget i tvivl. Min formelle arbejdstid indeholder meget administration. Men min fritid indeholder meget forskning. Forskning i procent kunne angives som eksempelvis 10% af min formelle arbejdstid. Eller som 40% eller noget i den retning, af min samlede arbejdstid.

Bilag 4

Køn * AAU Institut * stillingsbetegnelse Crosstabulation

Stillingsbetegnelse			AAU Institut					Total
			institut 1	institut 2	institut 3	institut 4	institut 22	
Professor	kvinde	Svarfordeling	*	*	*	*	*	1
		Forventet antal	0	0	0	1	1	2
		Svarprocent	-	-	-	100 %	0 %	50 %
	mand	Svarfordeling	2	3	5	2	2	14
		Forventet antal	3	4	8	5	2	22
		Svarprocent	66,7 %	75 %	62,5 %	40 %	100 %	63,6 %
Lektor	kvinde	Svarfordeling	7	3	1	6	3	20
		Forventet antal	11	3	2	9	3	28
		Svarprocent	63,6 %	100 %	50 %	66,7 %	100 %	71,4 %
	mand	Svarfordeling	10	12	12	5	2	41
		Forventet antal	13	15	22	10	2	62
		Svarprocent	76,9 %	80 %	54,5 %	50 %	100 %	66,1 %
Adjunkt	kvinde	Svarfordeling	3	2	2	2	1	10
		Forventet antal	5	2	2	5	1	15
		Svarprocent	60 %	100 %	100 %	40 %	100 %	66,7 %
	mand	Svarfordeling	1	4	4	2	0	11
		Forventet antal	2	6	5	2	0	15
		Svarprocent	50 %	66,7 %	80 %	100 %	-	73,3 %
Ph.d.-, og kandidat- stipendiat	kvinde	Svarfordeling	3	2	4	8	7	24
		Forventet antal	6	2	6	10	12	36
		Svarprocent	50 %	100 %	66,7 %	80 %	58,3 %	66,7 %
	mand	Svarfordeling	2	2	4	6	1	15
		Forventet antal	4	3	6	8	5	26
		Svarprocent	50 %	66,7 %	66,7 %	75 %	20 %	57,7 %
Andre	kvinde	Svarfordeling	4	0	1	1	4	10
		Forventet antal	6	1	5	6	4	22
		Svarprocent	66,7 %	0 %	20 %	16,7 %	100 %	45,5 %
	mand	Svarfordeling	1	3	1	2	0	7
		Forventet antal	3	5	1	4	1	14
		Svarprocent	33,3 %	60 %	100 %	50 %	0 %	50 %
Total	kvinde	Svarfordeling	17	7	8	18	15	65
		Forventet antal	28	8	15	31	21	103
		Svarprocent	60,7 %	87,5 %	53,3 %	58,1 %	71,4 %	63,1 %
	mand	Svarfordeling	16	24	26	17	5	88
		Forventet antal	25	33	42	29	10	139
		Svarprocent	64 %	72,7 %	61,9 %	58,6 %	50 %	63,3 %

Bilag 5

temporary.

n 1.

comment Beregning af 95% sikkerhedsintervaller for relative frekvenser på Djøfs stress mål på skala 1 til 5.

comment n = antal individer, s = gennemsnitling svar på stress skala 1 til 5.

compute s = 4.2 .

compute n = 1200 .

comment 's' ganges med 20 og divideres med 100 (hvilket er lig med at der ganges med 0,2) for at komme på skal 0 til 1.

compute p = s*20 .

if (p>1) p=p/100 .

compute se = (SQRT (p*(1-p) / n)) .

comment Low, High og se ganges med 5 for igen at komme på 1 til 5 skala.

compute Low = (P-1.96*se)*5 .

compute High = (P+1.96*se)*5 .

compute se = se*5 .

format p s se Low High (f8.4) n (f6.0).

LIST

VARIABLES= p s n se Low High / CASES= BY 1.

Bilag 6

95% sikkerhedsintervaller - vitalitet

p	s	n	se	Low	High
,7400	3,7000	1200	,0633	3,5759	3,8241
Number of cases read: 1			Number of cases listed: 1		

List - mentalt helbred

p	s	n	se	Low	High
,8000	4,0000	1200	,0577	3,8868	4,1132
Number of cases read: 1			Number of cases listed: 1		

List -somatiske reaktioner

p	s	n	se	Low	High
,9000	4,5000	1200	,0433	4,4151	4,5849
Number of cases read: 1			Number of cases listed: 1		

List - kognitive reaktioner

p	s	n	se	Low	High
,8800	4,4000	1200	,0469	4,3081	4,4919
Number of cases read: 1			Number of cases listed: 1		

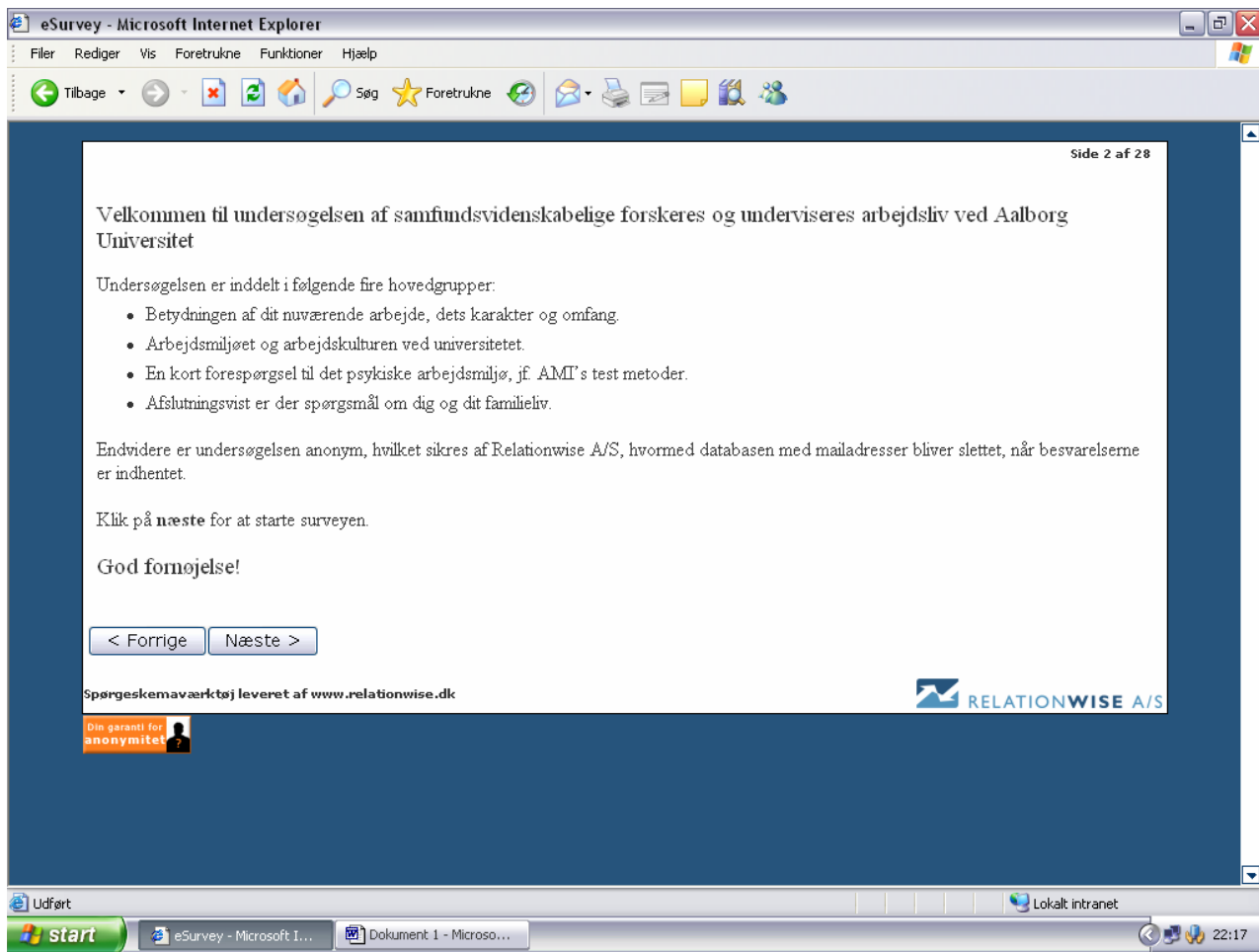
List – adfærdsmæssig konsekvenser

p	s	n	se	Low	High
,8400	4,2000	1200	,0529	4,0963	4,3037
Number of cases read: 1			Number of cases listed: 1		

Bilag 7

På de følgende sider er web-surveyen vist i sin fulde længde. Under hvert billede ses variabel og spørgsmåls nummer. Herforuden er der knyttet bemærkninger til de enkelte spørgsmål og beskrevet filterfunktioner m.v.. Opbygningsmæssigt har jeg forsøgt at placere det mest fængende og vedkommende i de første to temaafsnit, hvorefter den mere standardiserede arbejdsmiljøtest dominerer tema tre. Afslutningsvist er de mere typiske spørgsmål om stilling, køn, alder, mv. placeret, da disse almindeligvis ikke virker fængende, men nok skal blive besvaret når respondenteren nu har brugt tid på at besvare alt det andet. Flere af spørgsmålene er inspireret fra og eller ligefrem anvendt i AMI (2005), DJØF (2003/4), IDA (2001), Den danske værdiundersøgelse (Gundelach 2002), Universitetsforsker i Danmark (Jacobsen 1990) og Arlie Hochschilds (2003) "Tidsfælden" mv..

Introduktionsside til indtastning af adgangskode, hvilket sikrede ingen adgang for uvedkommende til web-surveyen. Denne side blev kun benyttet af undertegnede ved indtastning af spørgeskema udfyldt i papirudgave.



Introduktionsside til alle forskerne ved institut 1, 2, 3, 4 og 22 ved AAU. Alle loggede de ind via et unikt link, som de fik tilsendt i introduktionsbreve, reminder og rykkere pr. e-mail. Overskriften blev i enkelte tilfælde misforstået af forskere ved institut 4 og 22, idet de ikke mente, at de tilførte denne samfundsvidenskabelige gruppe. Igennem introduktionsbrevene forsøgte jeg at undgå denne misforståelse.

Tema 1: Spørgsmål om betydningen af dit nuværende arbejde, dets karakter og omfang.

Side 3 af 28

Følgende spørgsmål vedrører betydningen af dit nuværende arbejde, dets karakter og omfang.

Ville du fortsætte dit nuværende arbejde, hvis det ikke var økonomisk nødvendigt?

☐ Ja ☐ Nej ☐ Ved ikke

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

RELATIONWISE A/S

Din garanti for anonymitet?

Spørgsmål og variabel 1.

Spørgsmålet fungerede desuden som filter, ved svaret ja fortsatte respondenteren til spørgsmål 2 og dernæst 4. Ved svaret nej fortsatte respondenteren til spørgsmål 3 og dernæst 4. Ved kategorien ved ikke fortsatte respondenteren direkte til spørgsmål 4.

Spørgsmålet skulle besvares for at respondenteren kunne fortsætte.

eSurvey - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne

Side 4 af 28

Hvorfor vil du fortsætte dit nuværende arbejde, hvis det ikke var økonomisk nødvendigt?

	i høj grad	i nogen grad	i mindre grad	slet ikke	ved ikke	
Pga. et godt socialt fællesskab	☐	☐	☐	☐	☐	
Pga. de faglige udfordringer	☐	☐	☐	☐	☐	
Pga. anerkendelsen i arbejdet	☐	☐	☐	☐	☐	
Pga. at arbejdet er en væsentlig del af min livsstil	☐	☐	☐	☐	☐	
Andet	☐	☐	☐	☐	☐	

< Forrige Næste >

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

RELATIONWISE A/S

Din garanti for anonymitet

Udført Lokalt intranet

start eSurvey - Microsoft I... Dokument 1 - Microso...

22:18

Spørgsmål og variabel 2.1 til 2.5

eSurvey - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne

Side 5 af 28

Hvorfor vil du ikke fortsætte dit nuværende arbejde, hvis du var økonomisk uafhængig?

	i høj grad	i nogen grad	i mindre grad	slet ikke	ved ikke	
Pga. et dårligt socialt fællesskab	☐	☐	☐	☐	☐	
Pga. ønske om nye faglige udfordringer	☐	☐	☐	☐	☐	
Pga. et dårligt fagligt arbejdsmiljø	☐	☐	☐	☐	☐	
Pga. for store arbejdsbyrder	☐	☐	☐	☐	☐	
Pga. ønske om mere tid til familien	☐	☐	☐	☐	☐	
Andet	☐	☐	☐	☐	☐	

< Forrige Næste >

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

RELATIONWISE A/S

Om garanti for anonymitet

Udført Lokalt intranet

start eSurvey - Microsoft I... Dokument 1 - Microso...

22:20

Spørgsmål og variabel 3.1 til 3.6

Spørgsmål 3.5 vedr. ønske om mere tid til familien går delvis igen i spørgsmål og variabel 26.3, hvor spørgsmålet ikke ligger under et filter

eSurvey - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne

Side 6 af 28

Hvad er vigtigt for dig i forbindelse med dit arbejde og opfyldes det?

	meget vigtigt	ret vigtigt	mindre vigtigt	slet ikke vigtigt	ved ikke	opfyldes i høj grad	opfyldes i nogen grad	opfyldes i mindre grad	opfyldes slet ikke	ved ikke	
En god løn	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Behagelige mennesker at samarbejde med	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Ikke for meget arbejdspress	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
At gøre en forskel	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Gode muligheder for advancement	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Et velanset job	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Bekvem arbejdstid	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Mulighed for at udfolde sig	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Et samfundsnyttigt job	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Et job hvor du kan møde mennesker	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Et interessant job	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Et job, der passer til dine evner	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Et selvstændigt job med udstrakte frihedsgrader	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Andet	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

< Forrige Næste >

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

RELATIONWISE A/S

Din garanti for anonymitet

start eSurvey - Microsoft I... Dokument 1 - Microso...

22:23

Spørgsmål og variabel 4.1 til 4.14.

Svarkategorierne om vigtighed og opfyldelse benævnes med tilføjelsen 'a' henholdsvis 'b'. Kategori 'b' har generelt markant færre svar end 'a', hvilket kendetegner kategori 'b' fortsat gennem surveyen.

eSurvey - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne

Side 7 af 28

Hvor mange timer arbejder du gennemsnitligt om ugen (inklusive eksterne kurser, foredrag, konsulentvirksomhed, bijob som censor mv.)?

Ugentlige arbejdstimer:

Arbejder du mere end du formelt set skal?

☐ Ofte
☐ Jævnligt
☐ Sjældent
☐ Aldrig

< Forrige Næste >

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

RELATIONWISE A/S

Der gælder for anonymitet

start eSurvey - Microsoft I... Dokument 1 - Microso...

22:29

Spørgsmål og variabel 5 og 6

Begge spørgsmål skulle udfyldes for at fortsætte. Spørgsmål 6 fungerede desuden som filter, ved svaret 'aldrig' fortsatte respondenter direkte til spørgsmål 9. Skulle filteret have haft en virkning, burde det være tilsluttet både ved 'sjældent' og 'aldrig'.

Af spørgsmål 5 om ugentlige arbejdstimer ville gyldigheden af svarene som jeg anvender i analysen være højere, hvis det klarere havde fremgået, at der skulle anføres ét gennemsnitligt tal og ikke et interval. Intervalsvarene er efterfølgende blevet rekodet til gennemsnittet af svaret.

Arbejdstiden er desuden også et udtryk for arbejdsbelastningen – hvilket det nødvendigvis ikke er.

eSurvey - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne

Side 8 af 28

Når du arbejder mere end du formelt set skal, arbejder du da:

	ofte	jævnligt	sjældent	aldrig	
Om aftenen	☐	☐	☐	☐	
I weekender	☐	☐	☐	☐	
I dine ferier	☐	☐	☐	☐	
Andet	☐	☐	☐	☐	

Når du arbejder mere end du formelt set skal, hvad skyldes det?

	helt enig	enig	delvis enig	uenig	helt uenig	ved ikke	
Arbejdet er sjovt og spændende	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Det er nødvendigt for at løse opgaverne	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
For hurtigere at avancere	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
For at lave ordentlig kvalitet	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Pres fra mine kolleger	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Pres fra ledelsen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
De studerende forventer det	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Frygt for at komme fagligt bagud	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Det er mere interessant at være på arbejde end at være hjemme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Andet	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

< Forrige Næste >

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

RELATIONWISE A/S

Din garanti for anonymitet

start eSurvey - Microsoft I... Dokument 1 - Microso...

22:32

Spørgsmål og variabel 7.1 til 7.4 (øverst) og 8.1 til 8.10 (nederst).

Spørgsmål 8.1 er flertydigt idet der spørges om arbejdet er både sjovt og spændende.

eSurvey - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne

Side 9 af 28

Set hen over en længere periode, hvordan oplever du fordelingen af din arbejdstid og hvordan fordeler den sig cirka i procent?

	ønsker meget mere	ønsker mere	tilpas	ønsker mindre	ønsker meget mindre	Arbejdstidsfordeling i procent
Ledelse og administration	☐	☐	☐	☐	☐	
Forskning	☐	☐	☐	☐	☐	
Undervisning og anden formidling	☐	☐	☐	☐	☐	
Andet	☐	☐	☐	☐	☐	

< Forrige Næste >

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

RELATIONWISE A/S

Din garanti for anonymitet

start eSurvey - Microsoft I... Dokument 1 - Microso... 22:35

Spørgsmål og variabel 9.1 til 9.4.

Svarerne vedr. ønsker skulle udfyldes for at forsætte undersøgelsen. Arbejdstidsfordelingen i procent viste sig lidt problematisk, idet enkelte udfylder med mere en 100 % tilsammen, mens flere andre overser spørgsmålet eller vælger ikke at svare. Begrænset forvirring ved arbejdstidsfordelingen, om der mentes den formelle eller reelle arbejdstidsfordeling.

eSurvey - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne

Side 10 af 28

Angiv i hvilken grad følgende udsagn beskriver din generelle arbejdsituation. Endvidere bedes du markere, hvorvidt situationen generer dig.

	i høj grad	i nogen grad	i mindre grad	slet ikke	ved ikke	generer meget	generer noget	generer lidt	generer ikke	ved ikke
Min arbejdsituation er afhængig af kollegers indsats	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De fleste dage når jeg ikke at gennemføre de opgaver, jeg har planlagt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg afbrydes og forstyrres ofte i mit arbejde	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mit arbejde er rutine præget	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Der bliver stillet klare krav og forventninger til min undervisning	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Der bliver stillet klare krav og forventninger til min forskning	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mit arbejde er karakteriseret ved mange deadlines	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg har stor indflydelse på mine deadlines	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg oplever, at jeg udvikler mig i mit arbejde	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg værdsætter det arbejde jeg udfører	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg frygter generelt for væsentlige forandringer på arbejdspladsen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Det er vanskeligt at følge med den faglige udvikling indenfor mit arbejdsfelt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg frygter for fyring eller ikke at få ansættelsen forlænget	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg oplever god sparring og støtte fra mine ledere	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

< Forrige Næste >

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

RELATIONWISE A/S

Din garanti for anonymitet

start eSurvey - Microsoft I... Dokument 1 - Microso...

22:38

Spørgsmål og variabel 10.1 til 10.14

Flere af spørgsmålene er flertydige, idet der f.eks. spørges til klare krav og forventninger (10.5 og 10.6) eller som i 10.13 og 10.14. Formuleringen er bevidst valgt for bl.a. at kunne sammenligne direkte med andre undersøgelser og have færre spørgsmål end ellers. Flertydigheden vurderes til ikke at være problematisk, idet det vedrører det samme tema f.eks. afbrydes og forstyrres i arbejdet (10.3).

Sektion 'b' har endnu engang lavere svarprocent end sektion 'a'.

Spørgsmålsretningen varierer således at spørgsmål 10.1-10.4 og 10.11-10.13 er negativt ladet, hvorimod spørgsmål 10.5-10.10 og 10.14 er positivt ladet. Hvorvidt spørgsmål 10.7 er positivt vil formodentligt være meget individuelt.

I tilbageblik på spørgsmålskategorierne i sektion 'b' ville jeg overveje enten at opdele spørgsmålsbatteriet i to (en negativ- henholdsvis positivt ladet del) eller at bede respondenterne om at udfylde hvorvidt situationen generer, er ok eller behager.

Tema 2: Arbejdsmiljøet og arbejdskulturen.

eSurvey - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne

Side 11 af 28

Følgende spørgsmål omhandler arbejdsmiljøet og arbejdskulturen.

Tror du det er vanskeligere for kvinder at arbejde i det samfundsvidenskabelige universitetsmiljø?

☐ Ja, sværere for kvinder

☐ Nej, ens for begge køn

☐ Nej, sværere for mænd

☐ Ved ikke

Har du oplevet tilskyndelser til valg af forskningsemner?

☐ Ja

☐ Nej

☐ Ved ikke

< Forrige Næste >

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

RELATIONWISE A/S

Din garanti for anonymitet

start eSurvey - Microsoft I... Dokument 1 - Microso...

22:42

Spørgsmål og variabel 11 og 12.

Spørgsmål 12 skulle udfyldes og udgør et filter i forhold til spørgsmål 13. Såfremt der blev svaret nej eller ved ikke fortsatte respondenterne direkte til spørgsmål 14.

eSurvey - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne

Side 12 af 28

Hvor kommer tilskyndelserne til valg af forskningsemne fra og i hvilken grad?

	i høj grad	i nogen grad	i mindre grad	slet ikke	ved ikke	
Fra kolleger og forskningsfællesskaber	☐	☐	☐	☐	☐	
Fra ledelsen	☐	☐	☐	☐	☐	
Fra eksterne relationer, som også betaler for forskningen	☐	☐	☐	☐	☐	
Andet	☐	☐	☐	☐	☐	

< Forrige Næste >

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

RELATIONWISE A/S

Din garanti for anonymitet

start eSurvey - Microsoft I... Dokument 1 - Microso...

22:42

Spørgsmål og variabel 13.1-13.4.

eSurvey - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne

Side 13 af 28

Oplever du at være i konkurrence med andre forskere om forskning, anerkendelse, stillinger mv.?
Hvordan oplever du denne konkurrence?

	i høj grad	i nogen grad	i mindre grad	slet ikke	ved ikke	god	mindre god	dårlig	ved ikke	
Forskning	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Anerkendelse	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Stillinger	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Andet	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

< Forrige Næste >

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

RELATIONWISE A/S

Din garanti for anonymitet

start eSurvey - Microsoft I... Dokument 1 - Microso...

22:43

Spørgsmål og variabel 14.1-14.4.

eSurvey - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne

Side 14 af 28

I hvilken grad indgår du i et fagligt arbejdsmiljø og hvordan oplever du dette?

	i høj grad	i nogen grad	i mindre grad	slet ikke	ved ikke	godt	mindre godt	dårligt	ved ikke
Lokalt indenfor eget institut, center mv.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ved universitetet	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nationalt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nordisk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Internationalt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

I hvilken grad indgår du i et socialt arbejdsmiljø og hvordan oplever du dette?

	i høj grad	i nogen grad	i mindre grad	slet ikke	ved ikke	godt	mindre godt	dårligt	ved ikke
Lokalt indenfor eget institut, center mv.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ved universitetet	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nationalt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nordisk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Internationalt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

< Forrige Næste >

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

RELATIONWISE A/S

start eSurvey - Microsoft I... Dokument 1 - Microso...

22:45

Spørgsmål og variabel 15.1-15.5 og 16.1-16.5.

Spørgsmål 15 og 16 er måske blevet for omfattende og udspecificerende, set i forhold til problemstillingen.

eSurvey - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne

Side 15 af 28

Oplever du, at én eller flere kolleger bevidst undlader at hilse på dig?
(Vælg max. 2 svar)

☐ Ofte, flere
 ☐ Ofte, én
 ☐ Jævnligt, flere
 ☐ Jævnligt, én
 ☐ Sjældent, flere
 ☐ Sjældent, én
 ☐ Aldrig
 ☐ Ved ikke

I hvilken grad oplever du anerkendelse fra følgende?

	i høj grad	i nogen grad	i mindre grad	slet ikke	ved ikke	
Fra kollegaer	☐	☐	☐	☐	☐	
Fra studerende	☐	☐	☐	☐	☐	
Fra familie	☐	☐	☐	☐	☐	
Fra venner	☐	☐	☐	☐	☐	
Fra samfundet generelt	☐	☐	☐	☐	☐	
Andet	☐	☐	☐	☐	☐	

< Forrige Næste >

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

RELATIONWISE A/S

Din garanti for anonymitet

start eSurvey - Microsoft I... Dokument 1 - Microso...

22:45

Spørgsmål og variabel 17 og 18.1-18.6.

Begge spørgsmål skulle udfyldes for at fortsætte.

Vanskeligt at se om spørgsmålene vedrører anerkendelse som person eller som fagperson (Bem. spm. 18).

eSurvey - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne

Side 16 af 28

Hvor stor betydning for anerkendelse mener du følgende faktorer har inden for dit forskningsområde?
Hvorledes prioriterer du disse faktorer?

	meget betydnings - fuldt	ret betydnings - fuldt	mindre betydnings - fuldt	sløt ikke betydnings - fuldt	ved ikke	prioriteres meget	prioriteres nogen	prioriteres lidt	prioriteres ikke	ved ikke	
Publicering i anerkendte tidsskrifter	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Publicering i bøger	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
At omsætte forskningsresultater i undervisning	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
At formidle gennem medierne	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
At praktikere kan anvende forskningsresultater	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
At igangsætte og inspirere andre forskere	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
At være kendt udenfor forskningsverdenen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
At have forbindelser	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Andet	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

< Forrige Næste >

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

RELATIONWISE A/S

start eSurvey - Microsoft I... Web forsker spørges... 22:48

Spørgsmål og variabel 19.1-19.9.

Tema 3: Vedrørende arbejdsmiljøet jf. AMI's målingsmetoder.

eSurvey - Microsoft Internet Explorer

Side 17 af 28

De følgende seks spørgsmål er en videreudvikling af Arbejdsmiljøinstituttets undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø. Besvarelsenerne benyttes bl.a. til at sammenligne universitetsansatte med andre grupper på arbejdsmarkedet. Disse spørgsmål omhandler således stress, følelser og dit helbred generelt.

I hvilken grad føler du dig generelt stresset i hverdagen?
- Og hvordan påvirker det dig?
(Besvar kun med ét kryds)

	det generer mig meget	det generer mig	det er OK	det er jeg glad for	Ved ikke / andet:
Jeg er i høj grad stresset	☐	☐	☐	☐	
Jeg er i nogen grad stresset	☐	☐	☐	☐	
Jeg er i mindre grad stresset	☐	☐	☐	☐	
Jeg er ikke stresset	☐	☐	☐	☐	
Ved ikke	☐	☐	☐	☐	

Hvordan synes du generelt dit helbred er?

☐ Fremragende ☐ Vældigt godt ☐ Godt ☐ Mindre godt ☐ Dårligt ☐ Ved ikke

< Forrige Næste >

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

RELATIONWISE A/S

Spørgsmål og variabel 20 og 21.

Spørgsmål 20 forvirrede flere forskere, så de besvarede med mere end ét kryds. Hensigten med denne opsætning var ellers at respondenterne kunne svare på to spørgsmål med et kryds. Spørgsmål 21 virker umiddelbart entydigt, men opfattes spørgsmålet som vedrørende det fysiske eller psykiske helbred eller begge, er vanskeligt at afdække? Spørgsmålet blev valgt i denne form, som AMI har udviklet, så svarene kan bruges til sammenligning med andre resultater.

eSurvey - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne

Side 18 af 28

Har du indenfor de sidste fire uger følt dig...
- Og hvad skyldes det?

	altid	ofte	somme tider	sjældent	aldrig eller næsten aldrig	skyldes familie	skyldes arbejde	skyldes spændingsfelt mellem arbejde og familie	andet, skriv venligst hvad:
Følt dig veloplagt og fuld af liv?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Følt dig nervøs?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Følt dig så langt nede at intet kunne opmuntre dig?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Følt dig rolig og afslappet?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Følt dig fuld af energi?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Følt dig trist til mode?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Følt dig udslidt?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Følt dig glad og tilfreds?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Følt dig træt?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Følt dig ensom?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Følt dig isoleret?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

< Forrige Næste >

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

RELATIONWISE A/S

Din garanti for anonymitet

start eSurvey - Microsoft I... Web forsker spørges...

22:51

Spørgsmål og variabel 22.1-22.11.

Ordvalget spændingsfelt mellem arbejde og familie bemærkede flere var problematisk, da flere spørgsmål kunne besvares positivt og ordet spændingsfelt har negative konnotationer.

22.1, 22.4, 22.8 er flertydige, men for sammenligningens skyld blev formuleringen fastholdt.

22.9 fejlformuleret i IDA 2001, udgået af DJØF 2003, men er en del af AMI 2005.

eSurvey - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne

Side 19 af 28

Hvor ofte har du de seneste fire uger...
- Og ved svar "altid" eller "ofte", hvad skyldes det?

	altid	ofte	somme tider	sjældent	aldrig eller næsten aldrig	skyldes familie	skyldes arbejde	skyldes spændingsfelt mellem arbejde og familie	andet, skriv venligst hvad:
Haft ondt i maven eller problemer med maven?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Haft trykken for brystet eller brystmerter?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Været svimmel?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Haft spændinger i forskellige muskler?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Haft koncentrationsbesvær?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Haft svært ved at tage beslutninger?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Haft svært ved at huske?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Haft svært ved at tænke klart?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

< Forrige Næste >

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

RELATIONWISE A/S

Din garanti for
anonymitet

start eSurvey - Microsoft I... Web forsker spørges... 22:51

Spørgsmål og variabel 23.1-23.8.

eSurvey - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne

Side 20 af 28

Kan du nikke genkendende til følgende fra de sidste fire uger:
 - Og ved svar "passer præcis" eller "passer ganske godt", hvad skyldes det?

	passer præcis	passer ganske godt	passer nogen- lunde	passer lidt	passer ikke	skyldes familie	skyldes arbejde	skyldes spændingsfelt mellem arbejde og familie	Andet, skriv venligst hvad:
Jeg har ikke orket at beskæftige mig med andre?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Jeg har ikke haft tid til afslapning eller fornøjelser?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Jeg har været lettere irriteret?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Jeg har haft dårlig samvittighed?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Jeg har været initiativløs?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Jeg har haft svært ved at sove?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

< Forrige Næste >

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

Din garanti for
anonymitet

RELATIONWISE A/S

start eSurvey - Microsoft I... Web forsker spørges... 22:55

Spørgsmål og variabel 24.1-24.6.

Spændingsfelt mellem arbejde og familie kan forstås negativt, hvilket ikke var hensigten.

eSurvey - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne

Side 21 af 28

Angående dit job i almindelighed, Hvor tilfreds er du med:

	meget tilfreds	tilfreds	utilfreds	meget utilfreds	ved ikke
Dine fremtidsudsigter i arbejdet	☐	☐	☐	☐	☐
Det psykiske arbejdsmiljø	☐	☐	☐	☐	☐
Det fysiske arbejdsmiljø	☐	☐	☐	☐	☐
Måden dine evner bruges på	☐	☐	☐	☐	☐
Dit job som helhed	☐	☐	☐	☐	☐

< Forrige Næste >

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

RELATIONWISE A/S

Din garanti for anonymitet

start eSurvey - Microsoft I... Web forsker spørges... 22:56

Spørgsmål og variabel 25.1-25.5.

Forskerne er tvunget til at tage stilling, midterkategori er bevidst fravalgt.
Trivsel i arbejdet kunne også være undersøgt med spørgsmål om antal sygedage.

Tema 4: Familielivet.

eSurvey - Microsoft Internet Explorer

Side 22 af 28

De følgende spørgsmål vedrører primært dit familieliv.

Hvor betydningsfuldt er følgende områder i dit liv?
Endvidere bedes du angive, hvor meget disse områder reelt fylder i dit liv?

	meget betydningsfuldt	ret betydningsfuldt	mindre betydningsfuldt	slet ikke betydningsfuld	ved ikke	fylder for meget	fylder passende	fylder for lidt	ved ikke
Arbejde	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Arbejdskolleger	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Familie	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Venner og bekendte	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Fritid (inkl. forbrug, ferier mv.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

< Forrige Næste >

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

 RELATIONWISE A/S

Dim garanti for anonymitet

Udført

start eSurvey - Microsoft I... Web forsker spørges...

Lokalt intranet

22:58

Spørgsmål og variabel 26.1-26.5.

Spørgsmål 26.4 og 26.5 er flertydige, men jeg finder ikke ordvalgene problematiske, da de vedrører samme tema.

eSurvey - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne

Side 23 af 28

For at tage bedre hensyn til dit privatliv/familieliv, overvejer du da seriøst at:

	ofte	jævnligt	sjældent	aldrig	ved ikke	
Skifte til et andet job	☐	☐	☐	☐	☐	
Gå ned i arbejdstid (deltid)	☐	☐	☐	☐	☐	
Gå på efterløn	☐	☐	☐	☐	☐	
Gå på pension	☐	☐	☐	☐	☐	
Andet, skriv venligst hvad	☐	☐	☐	☐	☐	

Du bedes tage stilling til følgende spørgsmål:

	ja	delvist ja	delvist nej	nej	ved ikke
Får du almindeligvis dit arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen på en god måde?	☐	☐	☐	☐	☐
Kommer arbejdet ofte i første række selvom det betyder mindre fritid?	☐	☐	☐	☐	☐

< Forrige Næste >

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

Din garanti for anonymitet

RELATIONWISE A/S

Udført Lokalt intranet

start eSurvey - Microsoft I... Web forsker spørges... 22:58

Spørgsmål og variabel 27.1-27.5 og 28.1-28.2.

eSurvey - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne

Side 24 af 28

Dit køn:

☐ Kvinde ☐ Mand

Dit fødselsår:

Vælg her...

Har du hjemmeboende børn?

☐ Ja, herunder børn på 0 til 4 år ☐ Ja, men kun børn over 4 år ☐ Nej

Lever du i parforhold?

☐ Ja ☐ Nej

< Forrige Næste >

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

RELATIONWISE A/S

Udført Lokalt intranet 23:00

Spørgsmål og variabel 29, 30, 31 og 32.

Alle spørgsmålene skulle besvares for at fortsætte. I spørgsmål 32 indgik et filter således at respondenter i parforhold fortsatte til spørgsmål 33, hvorimod de resterende gik direkte til spørgsmål 36.

Spørgsmål 30 vedrørende fødselsår blev besvaret via en drop-down menu med besvarelse i femårs intervaller, f.eks. 1940-1944.

Spørgsmål 31 vedrørende hjemmeboende børn er differentieret i to grupper, idet alternativet var at respondenterne skulle angive både antal og alder for deres børn. Denne inddeling lever fuldt ud op til de analyser jeg vil foretage.

eSurvey - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne

Side 2

Anfør din partners uddannelsesniveau og skriv nuværende beskæftigelse i tekstboksen:
(Ved pensioneret, arbejdsløs o.l. skriv da venligst dette og tidligere beskæftigelse)

☐ Ingen uddannelse
 ☐ Kort uddannelse
 ☐ Mellem lang uddannelse
 ☐ Lang videregående udd.
 ☐ Andet

Hvordan praktiseres det hjemlige "hus"arbejde?
(Såfremt I betaler jer fra det, hvem er da primær ansvarlig for det resterende?)

☐ Betaler os fra det - Sæt 2 kryds
 ☐ Hovedsageligt min partner
 ☐ Det fordeles ligeligt
 ☐ Hovedsageligt mig
 ☐ Andet

Oplever du pres fra din partner/familie til at "nedprioritere" dit arbejde for at være mere sammen med dem

☐ Ofte
 ☐ Jævnligt
 ☐ Sjældent
 ☐ Aldrig
 ☐ Ved ikke / andet:

< Forrige Næste >

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

Din garanti for anonymitet

Udført Lokalt intranet

start eSurvey - Microsoft I... Web forsker spørges... 23:08

Spørgsmål og variabel 33, 34 og 35.

eSurvey - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne

Side 26 af 28

Årstal for erhvervelse af kandidatgrad:

Årstal:

Antal ansættelser siden erhvervelse af kandidatgrad:

Antal ansættelser:

Hvor længe har du været ansat på din nuværende arbejdsplads?

Antal år cirka - og måneder

Din ansættelsesform:

☐ Fastansat og fuldtid
 ☐ Fastansat og deltid
 ☐ Tidsbegrænset ansat og fuldtid
 ☐ Tidsbegrænset ansat og deltid
 ☐ Andet

< Forrige Næste >

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

RELATIONWISE A/S

Udført Lokalt intranet

start eSurvey - Microsoft I... Web forsker spørges... 23:09

Spørgsmål og variabel 36, 37, 38 og 39.

Spørgsmål 36 og 37 - skulle udfyldes for at fortsætte.

Spørgsmålene udtrykker også anciennitet, fleksibilitet og flygtighed.

Spørgsmål 39 er delvist overflødigt, da meget af det indirekte svares på i spørgsmål 40 – men stadig relevant for at få indtryk af de tidsbegrænsede ansatte og for at tjekke overensstemmelsen med variabel 40.

eSurvey - Microsoft Internet Explorer

Filer Rediger Vis Foretrukne Funktioner Hjælp

Tilbage Søg Foretrukne

Side 27 af 28

Angiv venligst din nuværende stillingsbetegnelse:

☐ Professor (incl. med særlige opgaver) ☐ Undervisningsassistent

☐ Lektor ☐ Ekstern lektor

☐ Adjunkt

☐ Ph.d.-stipendiat

☐ Kandidat eller forskningsstipendiat

☐ Forskningsassistent

☐ Amanuensis

☐ Andet, skriv hvad

< Forrige Næste >

Spørgeskemaværktøj leveret af www.relationwise.dk

RELATIONWISE A/S

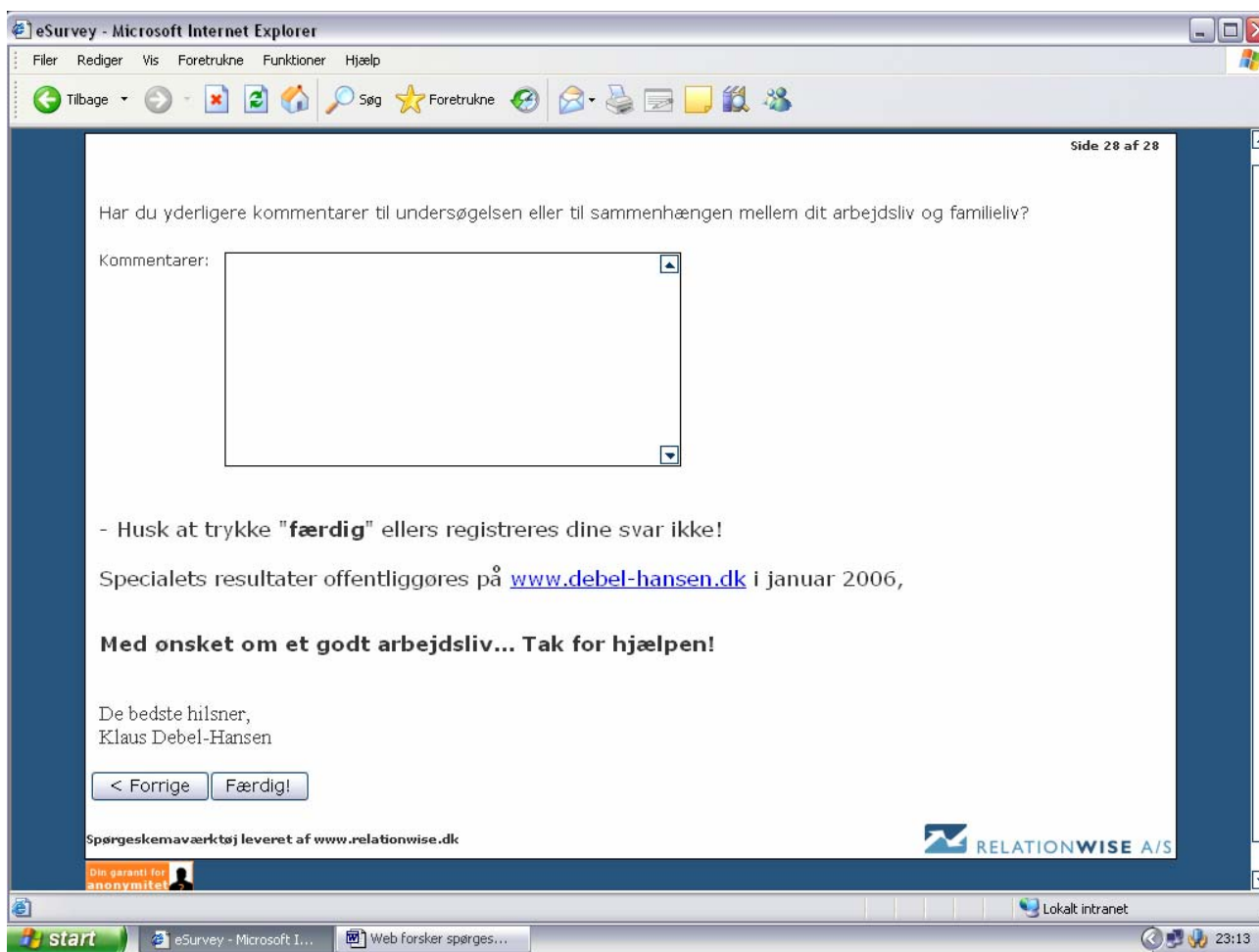
Din garanti for anonymitet

Udført Lokalt intranet

start eSurvey - Microsoft I... Web forsker spørges... 23:12

Spørgsmål og variabel 40.

Dette spørgsmål skulle udfyldes.



Yderligere bemærkninger til undersøgelsen var mulig at skrive her.