
Mænd og barsel

Hvordan spiller maskulinitet og risikoen for stigmatisering ind i beslutningen om mænds fravalg af barsel?

Mai Louise Kühle Nielsen

Kandidatafhandling, Cand.SOC.HRM

Jannick Friis Christensen

15. September 2017

Antal anslag: 103.259



Abstract

This Thesis is created based on an order from the two unions 3F and Dansk metal. The two unions desire to promote gender equality on the work marked implying that more men should take advantage of the rights to parental leave.

When Denmark is compared to the rest of the countries in the north it becomes evident that the men in Denmark are the worst at taking advantage of their rights to a parental leave. Based on social constructivism, this thesis aims to account for the men's rights in relation to parental leaves and of how these rights have been divided between men and women.

This thesis takes an empirical approach to the subject. The empirical data consists of an elite interview with Anne-Lise Nyegaard who is a consultant on gender equality, and a focus group interview with a smith company. This data will be analyzed to find out which factors have an impact on the distribution of the parental leave.

Further more, the empirical data will be analyzed based on theory about the *psychological contract* and the analysis will therefore treat how the men's paternity leave can be incorporated within this. The analysis is in addition influenced by the theory of Raewyn Connell about masculinity and Erving Goffman's theory about stigmatization. These theorists are used to treat the underlying reasons for the men's unexploited parental rights.

At last this thesis discusses the pros and cons of the parental leave resulting in a suggested solution for 3F and Dansk Metal's communication about parental leave directed towards their members. Additionally, the thesis will provide a suggested solution to how men's parental leave can be a part of the normative work culture. Lastly it will be discussed if a pre-decided parental leave is needed.

Anerkendelser

Jeg vil gerne rette en stor tak til smedefirmaet som tog sig tid til at blive interviewet til denne afhandling. Dernæst også en stor tak til Anne-Lise Nyegaard fra Dansk Metal, som ligeledes stillede op til interview.

En stor tak skal også gives til min vejleder Jannick Friis Christensen, som har givet mig inspiration og vejledning gennem denne proces.

God læselyst,

Mai

Indholdsfortegnelse

1.1.1	Problemfelt	7
1.1.2	Præsentation af 3F og Dansk Metal	10
1.1.3	3F	10
1.1.4	Dansk Metal	11
	Litteratur review	12
1.1.5	Barsel	12
1.1.6	Social Identity Theory og ligestilling	14
1.1.7	Afgrænsning	18
1.1.8	Problemformulering	18
1.1.9	Problemstillinger	18
2	Metode	20
2.1.1	Videnskabsteori – Socialkonstruktivismen	20
2.1.2	Den kvalitative tilgang	22
2.1.3	Semistrukturerede interview:	22
2.1.4	Eliteinterview:	22
2.1.5	Fokusgruppeinterview:	23
2.1.6	Optagelse og transskription:	24
2.1.7	Etiske spørgsmål ved interview:	24
2.1.8	Sekundære data	25
3	Teori	28
3.1.1	Den psykologiske kontrakt	28
3.1.1.1	Empowerment	29
3.1.1.2	Fleksibilitet	29
3.1.2	The Social Organization of Masculinities – Raewyn Connell	31
3.1.3	Goffmans Stigma teori	35
	Ambivalens - gruppetilhørighed og jeg-identitet:	38
4	Redegørende afsnit	42

4.1.1	Barselsrettighederne	42
4.1.2	Statistikker over barsel	43
5	Analyse og diskussion	46
5.1.1	Stigmatisering og maskulinitet	48
5.1.2	Diskussion	54
6	Konklusion	58
6.1.1	Konklusion	58
	Litteraturliste	60

Kapitel 1

Indledning/problemfelt

Litteratur review

Afgrænsning

Problemformulering

Underspørgsmål

1.1.1 Problemfelt

Stadigt flere fædre benytter retten til forældreorlov, men det er fortsat mødrene, der i gennemsnit benytter størstedelen af forældreorloven. Samtidig benytter nogle fædre slet ikke retten til forældreorlov, selvom de opfylder kravene for modtagelse af barselsdagpenge¹

Der er gennem en længere periode været en politisk diskussion, om hvorvidt noget af barslen skulle øremærkes til mænd. Denne diskussion møder både positive og negative røster og mens, at flere og flere mænd benytter sig af deres ret til barsel, halter nogle brancher bagefter. Det er blandt andet håndværksfagene, som primært er besat af mænd. Den tidligere S-ledet regering opgav i 2016 at indføre tre måneders øremærket barsel for mænd, selv om det var en del af deres regeringsgrundlag fra 2011.²

I dag har fædre to ugers øremærket fædreorlov. Knap halvdelen - 45 pct. af de dagpengeberettigede - holdt alene de to uger og ingen yderligere orlov i forbindelse med fødslen, viser de nye tal. Andelen har været konstant siden 2009.³

Vi i Danmark har de dårligst vilkår for mænds barsel i Norden, netop fordi den ikke er øremærket. I Sverige er 60 dages barsel øremærket fædrene, og i Norge har de ret til 12 ugers barsel. I Norge benytter ca. 26 pct. af de nybagte fædre sig af de 12 ugers barsel, og kurven er stigende.⁴ Disse tal fra vores naboland viser, at det gør en forskel at afsætte mere barsel til fædrene.

Jeg har illustreret, hvor meget barsel mændene tager fra henholdsvis Danmark, Norge, Sverige og Island. Island er inddraget lidt som et glanseksempel efter de i 2001 indførte en fordeling af 9 måneders barsel ved 3 måneders barsel til mor og 3 måneders øremærket barsel til far, samt 3 måneder til deling. I 2016 er den islandske barsel øget til i alt 12 måneder pr. barn. dvs. 5

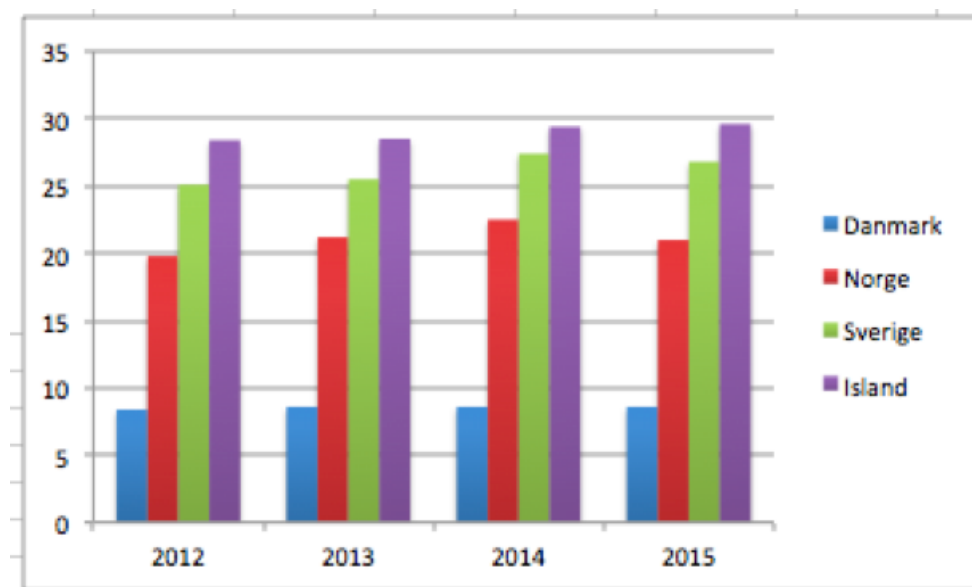
¹ <http://www.dr.dk/nyheder/politik/nye-tal-faedre-holder-ikke-mere-barsel>

² http://www.stm.dk/publikationer/Et_Danmark_der_staar_sammen_11/Regeringsgrundlag_okt_2011.pdf

³ <http://www.dr.dk/nyheder/politik/nye-tal-faedre-holder-ikke-mere-barsel>

⁴ <https://www.nav.no/355770/menn-med-foreldrepenger-i-løpet-av-1.halvår-2013-fordelt-på-dager.fylke.antall>

måneder til hver og 2 måneder til deling. Hvis den ene forældre ikke vælger at bruge barslen, bortfalder den.



Kilde: <http://norden.statbank.dk/soci04>

Ud fra denne kurve kan det tydeligt ses, at danske mænd afholder den mindste andel af barslen i forhold til vores nabolande, og at der umiddelbart ikke er nogen tendens til, at danske mænd tager mere barsel. Herved kan det ses, at det faktisk gør en forskel at øremærke barsel til mænd.

Mænd i brancherne inden for 3F og Dansk Metal udnytter ikke de rettigheder de har, for at afholde barsel, og det vil 3F og Dansk Metal gerne have undersøgt, hvorfor de ikke gør, og hvad der eventuelt kan få dem til at gøre det. Den bagvedliggende grund til dette, er at de ønsker at skabe et mere harmonisk arbejdsliv med familien og i det store perspektiv nedbringe skilsmisseraten i Danmark, da mine samarbejdspartnere og jeg selv har en idé om, at hvis fædrene får en stærkere relation til deres børn mens de er små, og oplever, hvad det egentlig vil sige at være på barsel, vil de få en større forståelse for, hvor meget arbejde, der ligger i det huslige arbejde, samt hvor meget det kræver at passe et barn.

I Sverige er reglerne for barsel, barns sygedage og retten til nedsat arbejdstid langt bedre end i Danmark. Nedenfor er illustreret forskellene:

Der er forskel

Reglerne for barsel, barns sygedage og deltid er mere fordelagtige for ansatte på det svenske arbejdsmarked



BARSEL

52 uger

18 øremærket til mor
2 øremærket til far

69 uger

9 øremærket til mor
9 øremærket til far

BARN'S SYGEDAGE

Privat ansat:

Afhænger af overenskomst, typisk ret til

1-2 sygedage per sygeperiode

Offentlig ansat:

Ret til 2 sygedage per sygeperiode

Derudover ret til

2 årlige omsorgsdage

til barnet fylder 7 år

Ret til

60 årlige omsorgsdage

til barnet fylder 12 år

RET TIL DELTID

Mulighed for at **anmode** skriftligt om
at gå på deltid,
dog ikke krav på at få ønsket opfyldt

Ret til at arbejde indtil
75 % af normal arbejdstid
til barnet fylder 8 år

Research: Gitte Rønberg

Kilder: SFI, rapport om øremærket barsel, NAV, Forsäkringskassan,
International Network om Leave Policies & Research og Borger.dk

Grafik: Jens Herskind

Kilde: <https://www.nav.no/336417/flere-tar-ut-hele-fedrekvoten>

Spørgsmålet er, om det inden for denne sektor overhovedet er muligt at påvirke i en sådan grad, at det vil gøre en forskel på, om mænd udnytter den ret de har til barsel, eller om der skal en lovændring til for, at mænd holder en længere barsel end de 14 dage, der er nu.

Emnet er vigtigt at belyse, fordi der er meget snak om ligestilling af kønnene, specielt kvinderne og derfor er det vigtigt også at belyse, hvor mændene ikke er ligestillet med kvinderne. Her tænkes både, at kvinder kan blive ligestillet i forhold til deres tilknytning til arbejdspladsen og mulighed for pensionsopsparing, og mændene i forhold til tilknytning med barnet. Der kan

opnå en kæmpe samfundsøkonomisk gevinst, hvis skilsmisseraterne faldt.⁵ Herved påstår jeg at, hvis de pligter, der er forbundet med at få børn bliver ligeligt fordelt på både mor og far, vil der opstå en større forståelse og ligestilling i familien, og derfor vil skilsmisseraten falde. Det offentlige ville blandt andet kunne se besparelser på fripladser i institutionerne og andre udgifter til enlige forsørgere.

Dette samarbejde med 3F og Dansk Metal har til formål at undersøge og belyse, hvilke faktorer, der spiller ind når mænd i denne branche ikke tilvælger barsel.

Dermed vil jeg gerne belyse gennem denne afhandling, hvilke rettigheder mænd har i forhold til barsel, samt hvilke forhold, der spiller ind når mænd skal vælge om de vil have barsel. Ydermere vil jeg analysere, hvilken form for stigmatisering, der er i forhold til mænd, som ønsker at afholde barsel, og hvorledes det påvirker deres maskulinitets følelse. Dernæst hvilken arbejdspladskultur, der typisk spiller ind når valget skal tages, og om det i sidste ende skal ende med en øremærkning af barsel til mænd, så de afholder den.

1.1.2 Præsentation af 3F og Dansk Metal

1.1.3 3F

3F er Danmarks største fagforbund, med en historie tilbage til 1897 med stiftelsen af SID, som organiserede ufaglærte mænd, og i 1901, hvor KAD dannes, som organiserede ufaglærte kvinder. Efter mange år med samarbejde og udfordringer med faldende medlemstal fusionerer de 1. Januar 2005 og den kønsopdelte organisationskultur var slut, hermed er mænd og kvinder organiseret under samme fagforbund. I 2006 sluttede Restaurationsbranchens Forbund, RBF og i 2011 kom TIB, Træ-Industri-Byg til. 3F har i dag 290.000 medlemmer, hvoraf fordelingen lyder på 214.200 mænd og 75.800 kvinder.⁶

3F varetager medlemmernes interesser ved at aktivt deltage i samfundsdebatten. Det er derfor vigtigt at udbrede kendskabet til den danske model. 3F har fokus på demokrati, solidaritet og

⁵ Udtalelse fra interview med Anne-Lise Nyegaard, Dansk Metal 00.19

⁶ <https://www.3f.dk>

tryghed på arbejdspladsen. Ydermere arbejder 3F blandt andet for at udvikle og forme et socialt og demokratisk velfærdssamfund ved, at alle har et forsørgelsesgrundlag og løfte 3Fs medlemmers sundhed op til landsgennemsnittet, samt at ligestilling er noget, som arbejdes offensivt med.⁷

1.1.4 Dansk Metal

Dansk Metal er et fagforbund med ca. 108.000 medlemmer, som har til formål at forbedre løn- og arbejdsvilkår for medlemmerne. Dansk Metal arbejder for ligestilling på alle områder og arbejder ydermere med en forbedring af de faglige uddannelser og efteruddannelser. Dernæst arbejder forbundet på at fremme faglige og politiske rettigheder samt social og økonomisk lighed.⁸ Da empirien består af et interview med en smedevirksomhed, har jeg valgt fokusere mere på Dansk Metal frem for 3F, da smedene hører under fagforbundet Dansk Metal.

⁷ <https://www.3f.dk>

⁸ <https://www.danskmatal.dk>

Litteratur review

I udarbejdelsen af denne opgave har jeg søgt en del litteratur om forskellige emner, der kan relatere sig til opgavens besvarelse. Min søgning har taget udgangspunkt i databasen Emerald Insight med emnet; Paternity leave. Dette gav 862 resultater, dernæst søgte jeg i databasen Business Source Complete med søgeordene; Paternity leave, og reducerede min søgning til kun at medtage akademiske artikler. Dette gav i alt 300 hits. Jeg gennemgik søgeresultatet ved at se på keywords såsom Masculinities og gender, hvor jeg læste abstracts, for derved at snævre mig ind på relevante artikler. Gennem min læsning fandt jeg, at der ofte blev henvist til SIT – derfor har jeg læst mig ind på Social Identity Theory.

Ydermere er jeg blevet inspireret til at læse tekster gennem samtaler med min omgangskreds og vejleder.

Jeg har valgt at dele reviewet op i følgende dele: 1. Barsel og 2. SIT og Ligestilling

1.1.5 Barsel

Emily Sanchez-Salcedo beskriver, hvordan filippinske fædre ofte trækker sig fra rollen som omsorgsgiver for børnene, da det ligger så dybt i kulturen og i de gængse normer, at det er kvinden, der er omsorgsgiveren i forhold til barnet og manden, som er forsørgeren. Dette forhindrer de filippinske kvinder i at få en tilstrækkelig tilknytning til arbejdsmarkedet, da de er tvunget til først at være mor, dernæst arbejdende (Sanchez-Salcedo, 2013). Artiklen fokuserer på kvindernes rolle på arbejdsmarkedet og de muligheder kvinder har for forfremmelse og videreuddannelse. Kvinderne bliver betragtet som ustabile på arbejdsmarkedet i børnenes opvækst, fordi de forventes at bruge meget tid i forbindelse med børnene, for hvis de ikke bruger den tid, vil de blive betragtet som dårlige mødre. Derfor vil arbejdsgiverne ikke investere penge i kvinders videreuddannelse. Denne stigmatisering af filippinske kvinder overgår også mændene, da de modsat vil blive betragtet feminine mænd, der ikke er i stand til at brødføde deres familie, hvis de ønsker at tage del i omsorgen af barnet (Sanchez-Salcedo, 2013). Artiklen refererer meget til Linda Haas' Equal Parenthood og plædere for, at den filippinske regering burde se på de tiltag, som er taget i Sverige i forhold til at inkludere begge forældre i omsorgen af barnet. Artiklen er

skrevet med det formål at øge ligestillingen i Filippinen, og at man burde starte med at se på fordelingen af barselen. Denne artikel er relevant, fordi den tydeliggør de problemstillinger, som også er lidt tabulagt at tale om i Danmark i forhold til barsel. Nemlig at mænd stadig betragter det som kvindens job at varetage familien. Vi i Danmark har en større ligestilling i forhold til løn end i Filippinen, dog halter kvindernes arbejdstilknytning og løn stadig efter mændenes, og derfor er det vigtigt, at det sættes på en spids, at det er en gevinst for hele familien, hvis både mor og far tager del i at varetage familien ligeligt.

Linda Haas' Equal Parenthood and Social Policy, beskriver Sveriges barselsprogram, og hvilke fordele andre samfund kan drage af dette. Linda Haas plæderer, at det er en problemstilling, at både mænd og kvinder bliver stigmatiseret i de 'gamle' kønsroller, hvor det er manden, som tjener pengene og kvinden, der tager sig af familien (Haas, L. 1992). Haas rejser ydermere spørgsmålet om, hvorfor det er, at kvinderne har monopol på barslen skyldes, at de er så glade for at holde barsel. Haas fandt at a) der var flere kvinder med ikke stereotype kønsroller, som gerne ville afholde barsel, b) mødre var ikke entusiastiske i forhold til at deres mænd tog barslen, og c) tiden brugt på amning var associeret med en mere positiv og problemfri barsel for kvinder (Haas, L. 1992). En anden konklusion Haas kom frem til var, at hvis man øger den økonomiske gevinst for kvinder, det vil sige en løn, der er sammenlignelig med mænds, vil barslen ikke være lige så attraktiv for kvinderne. Ifølge Haas:

"Perhaps the best way to ensure that women do not find parental leave exceedingly attractive is to encourage their permanent attachment to the labor force and provide the opportunities for meaningful employment" (Haas, 1992:150f).

Haas' konklusion på at få en mere ligestillet barsel er, at det skal være mindre attraktivt for kvinder at holde barsel, både ved at øge deres tilknytning til arbejdsmarkedet, og at det økonomisk set er lige meget for familien om det er kvinden eller manden, der holder barsel.

De to forskningsartikler har hver deres syn på, hvordan tilgangen til barsel skal ændres. Sanchez tager udgangspunkt i en land, hvor synet på kvinder er meget patriarkalsk og det ER kvindens job at varetage familien, og der derfor skal ske en forandring i mændenes bevidsthed om barsel og de

hjemlige pligter. Derimod er det i Haas' tekst om Sverige, kvindernes tilgang til barsel, som skal ændres, ved at gøre det mindre attraktivt for kvinder at holde en lang barsel, så de derved gør plads til, at manden kan tage mere barsel.

1.1.6 Social Identity Theory og ligestilling

Social identitet er vigtig når man vil undersøge, hvordan den gruppebaserede dynamik har indflydelse på, hvordan individets adfærd kommer til udtryk i forhold til deres identifikation med forskellige sociale grupper. I dette perspektiv vil man få forståelsen af, hvordan forskellige grupper opfører sig, og hvordan individets niveau af tilknytning og identifikation med gruppen har indflydelse på den individuelle adfærd. Individer antages at opføre sig forskelligt afhængigt af gruppens struktur, grundet internalisering af gruppens normer og adfærd. Opfattelsen af at tilhøre en gruppe skaber følelsen af 'os' versus 'dem'.

SIT er et social psykologisk perspektiv, der analyserer, hvordan ansatte i en organisation opfatter dem selv og derved, hvordan de opfører sig i organisationen. Der er flere kategorier, hvorved individer definerer sig selv og andre. Ifølge SIT kan et individ høre til flere kategorier ad gangen.

Kategorier opstår af to grunde (Ashforth & Mael, 1989).

1. Kategorisering er en metode hvorved individet kan definere andre individer og tillægge dem bestemte karaktertræk fra en bestemt kategori.
2. Et individs definition af ham selv i hans relation til andre.

Konceptet med individets 'selv' består både af en personlig identitet og en social identitet. Personlig identitet hjælper individet til at besvare spørgsmålet "hvem er jeg?", mens social identitet giver individet en følelse af, at det er en del af en enhed eller har sammenhørighed med andre individer. Man skal dog huske, at de forskellige identifikationer er relationelle og kategorierne giver kun mening, hvis den sammenlignes med en anden kategori.

Ifølge Ashforth & Mael (1989), stammer konceptet social identitet fra gruppeidentifikation som har fire principper: 1. Når man skal identificere sig selv med en gruppe, vedrører det kun de følelser af at tilhøre en gruppe, mere end en bestemt opførsel i gruppen. 2. Individet vil gerne

involvere sig i en sådan grad, at når gruppen oplever succes eller modstand, så vil individet tage det personligt. 3. Der er en forskel mellem identifikation og internalisering, hvor der menes, at ved internalisering vil individet overtage gruppens værdier i en sådan grad, at det bliver til individets egne værdier. Modsat vil individet ved identifikation godt kunne være uenig i nogle af gruppens værdier. 4. Identifikationen med en gruppe eller en person er sammenlignelig, specielt når individet vil definere sig selv i relation til andre, lige meget om det er til en person eller en gruppe.

Et individ kan identificere sig med en gruppe, selv uden forudgående tilstedeværelse af interaktioner med gruppen, men identifikationen opstår fordi individerne opfatter dem selv som en del af den respektive gruppe. Der er på grund af en 'psykologisk gruppe', som er defineret ved at *"a collection of people who share the same social identification or define themselves in terms of the same social category membership"* (Asforth & Mael 1989:24). Dette indebærer, at der sker favorisering af en gruppe over andre grupper. Denne favorisering af gruppen leder til en villighed til at samarbejde og en samhørighed med gruppen, selvom man diskriminere andre grupper.

En vigtig pointe fra SIT er i følge Asforth & Mael (1989), at individer kan opleve en identifikation med en gruppe, selv om gruppemedlemmerne ikke nødvendigvis deler nogen ligheder eller samhørighed indenfor gruppen. Når en ny person bliver ansat i organisationen, vil personen naturligt være usikker på hans nye rolle, og organisationen kan prøve at socialisere ham og påvirke ham i den ønskede retning. Når individer bliver socialiseret ind i en gruppe, er det også mere sandsynligt, at de vil internalisere med organisationens værdier.

Som tidligere nævnt, kan individet identificere sig med flere grupper, hvilket nogen gange indebærer, at individet bliver påvirket i forskellige retninger i de forskellige gruppers værdier og overbevisninger. Det kan dog skabe konflikter, hvis de forskellige tilhørsgruppers værdier ikke er forenelige.

Ifølge Hogg & Terry er social identitet afledt af den sociale kategorisering i organisationer, og prototypebaserede depersonalisering, som er en kærlighed til det enkelte selv, som stammer fra internaliseringen af gruppeadfærden og normerne. Social kategorisering er en naturlig måde,

hvorpå individer identificerer sig med hinanden baseret på demografiske forhold. Fx køn, alder og etnisk baggrund. Social identitet er antaget at have en bestemt prototypebaseret depersonaliserende effekt på individets selv. I den forståelse, at individer ikke længere opfattes som unikke individer, men som prototypebaserede individer forårsaget af social kategorisering. Denne inklusion af social kategorisering og prototypebaserede kategorisering kombineret med SIT er bestemt ved: "*an extended social identity theory*" (Hogg & Terry, 2000:122).

Depersonaliseringen refererer til forandringen i det individuelle selv på grund af den prototypebaserede opfattelse af gruppens medlemmer i kontekst med social identitet, hvor gruppemedlemmerne udvikler ens tankegang og bliver prototyper.

Herved er det muligt at opfordre grupper til at redefinere deres identitet og derved udvikle nye arbejdsgange (Hogg & Terry, 2000).

Disse to tilgange til SIT er medtaget fordi de hver især giver et indblik i, hvordan individer identificere sig med forskellige grupper, og hvordan de kan påvirke hinanden i gruppen til at ligne hinanden i værdier og holdninger. Det er relevant i forhold til, hvordan mænd i håndværksbranchen identificerer sig med hinanden, og hvordan de danner deres normer i forhold til, hvor lang barsel, der er accepteret i gruppen. Derfor har jeg valgt at benytte mig af Erving Goffmans stigmatiserings teori, som netop beskriver disse forhold og normer, og hvordan disse påvirker individerne i arbejdskulturen.

Role Congruity Theory

For at få et perspektiv på, hvordan ligestillingen både i forhold til mænd og kvinder, har jeg valgt, at artiklen *Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders*, fordi den kommer med nogle betragtninger i forhold til, hvordan man har fordomme imod kvinder, og dermed også mænd. Artiklen kommer ind på "*the Glass Ceiling*", som er en barriere af fordomme og diskrimination, der ekskluderer kvinder fra højere ledelsesstillinger (Eagly & Karau, 2002). Selvom vi i dag har noget nær ligestilling på mange punkter, er der stadig nogle punkter, hvor det ene køn halter efter det andet. Artiklen foreslår, at den ringe repræsentation af kvinder i højere lederstillinger, blandt andet er et udtryk for kvindernes forpligtigelser i hjemmet. Næst har

kvinder en tendens til ikke at vise de krævede egenskaber, hvorved man har succes med i høje ledelsesstillinger. Fordomme opstår når personers opfattelse af de karakteristika medlemmer af sociale grupper har, ikke stemmer overens med de sociale roller som gruppemedlemmerne søger at opnå. En potentiel fordom kan opstå når man har et stereotypet billede på, hvilke egenskaber man skal indeholde for at opnå succes i en given stilling. Artiklen tager ydermere udgangspunkt i, at man stadig har de gængse kønsroller, hvor manden har den højere status som *"breadwinner"* og kvinden i den lavere status, som værner om hjemmet.

I forhold til lederrollen beskrives succesfulde kvinder i lederstillinger, som værende imod deres rolle som kvinde, idet de går imod de stereotype forestillinger vi har om, hvilke kvaliteter og egenskaber kvinder skal besidde. Derfor vil succesfulde kvindelige ledere ikke nødvendigvis blive evalueret lige så godt som deres mandlige ligestillede, da mennesker har en tendens til ikke at vurdere objektivt, hvis de føler, at deres forestilling om kønsrollerne er blevet overtrådt. Derved er det ifølge denne artikel svært for kvinder at opnå succes i deres evalueringer, hvis de opfører sig som det forventes af en leder, nemlig som havende mandlige egenskaber, vil de blive opfattet som værende forrædere overfor deres køn og ikke opfylde de forestillinger vi har om de kvindelige egenskaber, og hvis de ikke opfører sig som ledere, men i stedet som den kønsrolle de har som kvinder, vil de opfattes som forrædere overfor deres stilling som leder.

Denne artikel foreslår en mulighed for forandring ved, at der sker en ændring i vores syn på kønsrollerne, hvilket stammer meget fra vores familiemønstre og kønsroller i familien. Grundet dette har jeg valgt at benytte mig af Raywyn Connells teori om maskulinitet, da denne beskriver, hvorledes historien påvirker vores forestillinger af kønsroller, og hvordan dette påvirker beslutningen om barsel.

Gennem en stor mængde læsning af både akademiske og meningsdannende artikler, peger det meget på, at der skal ske en kobling mellem den måde vi, som de to forskellige køn definerer og stigmatiserer vores eget og det modsatte køn på. Nærmere bestemt i forhold til den mængde af barsel man vælger at afholde i forhold til den rolle (identitet) man har på sin arbejdsplads og i hjemmet.

1.1.7 Afgrænsning

I denne afhandling afgrænser jeg mig fra at gå i dybden med kvindernes rolle i forhold til barsel, og deres tilknytning til arbejdsmarkedet og dermed ligestillingsteorier, da det er mandens rolle i sig selv, der er interessant for denne opgave, og ikke hvordan manden interagerer med kvinder på arbejdspladsen. Jeg afgrænser mig ydermere fra at se på "*white collar jobs*" mænd, da jeg i denne afhandling fokuserer på mænd inden for brancherne, der hører under 3F og Dansk Metal. Jeg afgrænser mig desuden fra at lave en analyse på, hvor meget tidsforbrug, der bliver brugt på de hjemlige/huslige pligter, da jeg vælger at fokusere på mænds motiver i et til- eller fravalg af barsel, og hvordan manden bliver påvirket af de normer og værdier, som er på de mandsdominerede arbejdspladser.

1.1.8 Problemformulering

Hvordan spiller maskulinitet og risikoen for stigmatisering ind i beslutningen om mænds fravalg af barsel?

1.1.9 Problemstillinger

- Hvilke rettigheder har mænd i forbindelse med afholdelse og deling af barsel?
- Hvorfor er det vigtigt at mænd benytter sig af deres barselsrettigheder, og kan det forankres i den psykologiske kontrakt, at barsel er en uskreven del af ansættelseskontrakten?
- Hvilke faktorer spiller ind når barslen skal fordeles mellem mor og far, og hvilken rolle spiller maskulinitet og stigmatisering i mænds beslutning om barsel?
- Hvad skal der til for at ændre mænds holdninger til barsel, og er der et behov for mere barsel til mænd?

Kapitel 2 Metode

Socialkonstruktivisme

Den kvalitative tilgang

Interview

Sekundære data

2 Metode

I dette afsnit vil jeg forklare, hvilken forskningsmetode jeg har brugt og mine tanker i forhold til en effektiv metodologi til at besvare de forskningsmæssige spørgsmål. Jeg vil forklare, hvilke overvejelser jeg har haft i løbet af processen ved at indsamle den empiriske data. Ydermere vil jeg argumentere for mit valg af videnskabsteori og den kvalitative tilgang med henblik på min indsamlede empiri.

2.1.1 Videnskabsteori – Socialkonstruktivismen

Videnskabsteori er måden, hvorpå jeg som forsker vælger at anskue virkeligheden, og hvordan der skal forskes i denne (Juul & Pedersen, 2012:13).

For at anvende en videnskabsteori, er det vigtigt først at definere dens ontologi og dens epistemologi. Ontologi beskrives som de rammer, der eksisterer i det samfund vi lever i. Hvilke regler og normer eksisterer i det givne samfund vi undersøger? Samt hvilke antagelser forskeren har om virkeligheden; *“[...] og dens beskaffenhed, om det værende, om tingenes væsen”* (Juul & Pedersen, 2012:14). Epistemologien er, hvorledes forskeren går til problematikken på. Det er antagelserne om, hvad viden er, og hvordan der således opnås viden, og hvilke fremgangsmåder, der bruges til at opnå denne viden (Juul & Pedersen, 2012:14).

Denne videnskabsteori har den opfattelse, at mennesker selv er med til at konstruere en virkelighed, som er denne teoris ontologi (Pedersen, 2012:190). Der findes ikke én virkelighed, men derimod en virkelighedsopfattelse, som bliver skabt gennem menneskelig interaktion eller gennem mødet med institutionaliseret diskurser og normer (Pedersen, 2012:188). Dette hænger sammen socialkonstruktivismens epistemologi, ved at der ikke kan opnås en objektiv viden gennem forskning (Pedersen, 2012:190). Gennem valget af denne videnskabsteori, afskriver jeg som forsker, muligheden for at opnå sand erkendelse, da der ikke eksisterer én sandhed, men flere, som bliver skabt gennem interaktion mellem mennesker (Juul & Pedersen, 2012:13).

“Socialkonstruktivismens tilgang til videnskab er tilsvarende, at sandheden ikke ’opdages’ gennem forskning, men at den konstrueres, eller skabes” (Pedersen, 2012:188). Hermed er min rolle som forsker at konstruere en sandhed, ud fra det perspektiv, som forskningen drager. Forskningen er

perspektivistisk, da mine tanker om barselsvilkårene for mænd og den sociale og arbejdsmæssige uretfærdighed, der har ført til denne afhandling. Det er især interessen for at skabe en politisk bevidsthed omhandlende barselsvilkårene, og hvordan det hænger sammen med et Human Ressource perspektiv, der er interessant. Yderligere hvordan de sociale fænomener skabes og;

"[...] hvilke magtforhold der har haft betydning for fastholdelse af bestemte 'sandheder', og hvorledes de er blevet institutionaliseret i samfundet og er blevet en del af kulturen og politikken. Nogle af disse konstruerede sandheder deles af de fleste i samfundet og bliver på den måde en herskende diskurs, dvs. En opfattelse, der deles af mange, og som der kan tages udgangspunkt i uden særlige argumenter" (Pedersen, 2012:189).

Dette er interessant, grundet hvordan barslen anskues. En opfattelse som stadig eksisterer i Danmark, hvor kvinder tager størstedelen af barslen (Danmarks Statistik). I og med at det rent fysiologisk kun er muligt at det er kvinder, der føder børn, har man typisk kun øje på, at det er kvinder, som bliver mødre og ikke at mænd også bliver fædre. Derfor er der også et lighedstegn mellem kvinder og barsel. Barselsrettighederne ligger også op til, at det er moderen, der tager størstedelen, og derfor er strukturen vi har nu, med til at fastholde fordelingen. Indenfor 3F og Dansk Metals brancher får de fleste mænd børn med kvinder som tjener mindre end dem, og derved er der også en økonomisk struktur som er en stor spiller i fordelingen af barsel, i og med at forskellen mellem lønnen og barselsdagpenge er mindre for mødrenes vedkommende er det måske også derfor at det er mere naturligt, at kvinderne tager den længste del af barslen. Gennem interviews med mænd fra en smedevirksomhed, ønskes der et billede af deres virkelighedsopfattelse af barselsorlov, samt den konstruerede virkelighed, der skabes gennem fokusgruppeinterview, hvor informanterne interagerer med hinanden. Gennem fokusgruppeinterviewet kan der opnås et indblik i, hvad informanterne tænker om barsel, og om der er nogle underliggende faktorer, der er skyld i, at mænd inden for 3F og Dansk Metal holder barsel på et minimum.

2.1.2 Den kvalitative tilgang

Denne afhandlings genstandsfelt forsøger både at beskrive og forklare, hvad der kan ligge til grund for, at mænd inden for 3F og Dansk Metal ikke benytter sig af deres rettigheder til barsel. Derfor er dette et deskriptivt studie, hvor der er indsamlet eget empiri gennem et eliteinterview og et fokusgruppeinterview. Disse interview er et bevidst valg, da der bruges den kvalitative metodik (Jensen & Kvist, 2016:46f). Ydermere skyldes det, at denne afhandling er et casestudie, hvor der tilstræbes mest mulig information om genstandsfeltet, derfor er informanterne nøje udvalgt for at analysere problematikken. Der tilstræbes et overblik over mænds rettigheder til barsel samt statistik, der kan vise, hvordan barslen bliver delt mellem mænd og kvinder. Dermed vil denne afhandling også bestå af kvantitative metoder i form af sekundær empiri af statistik fra Danmarks Statistik.

Det er mændenes forståelse og tanker omkring barsel, der er interessant. Er der nogle bagvedliggende grunde til, at mænd inden for disse områder ikke benytter sig af sine barsel rettigheder? Gennem fokusgruppeinterviewet bliver der åbnet op omkring, hvilke problematikker, der gør, at mænd fravælger barsel, og om hvilke holdninger de selv har til deres rettigheder og barsel generelt.

2.1.3 Semistrukturerede interview:

Under udarbejdelsen af både eliteinterviewet og fokusgruppeinterviewet, faldt valget på det semistrukturerede interview. Grunden til dette er, at det semistrukturerede interview både har nogle fastlagte spørgsmål, således at interviewet bliver på sporet, men at der også er mulighed for at stille opfølgende spørgsmål, til informanternes svar. Det kan være med til at give interviewet mere dybde og flere nuancer. Ved eksempelvis, så har vores informant fra eliteinterviewet et større vidensgrundlag, end interviewereren.

2.1.4 Eliteinterview:

For at et eliteinterview kan blive benyttet senere i processen, så er det vigtigt, at interviewereren har sat sig godt ind i genstandsfeltet, grundet informantens store videns grundlag. Disse informanter besidder oftest magtfulde stillinger, inden for det område, der undersøges. For at få

den bedste mulige information, kan det dermed være nyttigt at afholde et eliteinterview, da informanten besidder information, der ellers ikke var mulig at opnå gennem søgning (Kvale & Brinkmann, 2009:167).

Til eliteinterviewet har jeg benyttet mig af ligestillingskonsulenten, Anne-Lise Nyegaard, fra Dansk Metal. Selvom det er Anne-Lise selv, der har bestilt denne opgave, da hun ønsker der kommer et større vidensgrundlag på området, findes hun relevant. Det skyldes, at hun i dette interview benyttes som en ekspert inden for sit område, da hun er med til at give informationer, jeg efterspurgte. Anne-Lise har i mange år været ansat i Dansk Metal og arbejdet med ligestilling. Anne-Lise er desuden en del af FIU-ligestilling som er Fagbevægelsens Interne Uddannelser - Dette er et partnerskab mellem 3F, Serviceforbundet og Dansk Metal. Her underviser Anne-Lise på Stressvejlederuddannelsen, i Sundhed på arbejdspladsen og Familiepolitik. Jeg valgte netop hende, da Anna-Lise tidligere har stået for undersøgelser omhandlende mænds brug af barselsrettigheder.

2.1.5 Fokusgruppeinterview:

Et fokusgruppeinterview består oftest af et antal mellem seks og ti informanter. Til mit fokusgruppeinterview er der fem informanter, det er der af den simple årsag, at der kun er fire ansatte og en mester i virksomheden. Selvom der er valgt en semistruktureret interviewform, består et fokusgruppeinterview oftest af en løs interviewstil. Det handler om at få så mange perspektiver og holdninger frem fra informanter om genstandsfeltet. Min rolle som interviewer og gruppemoderator er at præsentere genstandsfeltet, som så informanterne skal diskutere. Derfor er min rolle som interviewer vigtig, da jeg skal gøre fokusgruppeinterviewet til en behagelig oplevelse for alle, og skabe en stemning, hvor alle er trygge ved at dele deres holdninger og meninger (Kvale & Brinkmann, 2009:170). Fordelen ved at vælge et fokusgruppeinterview er, at de er gode til at producere data om sociale gruppers fortolkninger, interaktioner og normer. Ydermere er det den sociale interaktion som er kilden til data. Typisk vil deltagerne sammenligne deres forståelser og i gruppeprocessen producere viden om kompleksiteterne i sociale praksisser og betydningsdannelser.

Dernæst har en fokusgruppe en evne til at producere koncentreret viden om et specifikt emne på en ofte tilgængelig måde, i modsætning til feltarbejde og deltagende observation. Disse ville ikke være relevante for min undersøgelse da jeg ikke undersøger et emne relateret direkte til deres arbejde (Halkier 2010).

Til fokusgruppeinterviewet har jeg brugt min egen kontakt til en tidligere elev, Frederik Jensen. Frederik Jensen arbejder i et mindre smedefirma, der er bosat på Amager, hvor de er fire ansatte og en mester. De ansatte ønskede at være anonyme, derfor nævnes de ved pseudonymer. 'Mester' på 46 år, har tre piger på 10, 15 og 17 år, og han holdte meget få fridage ved alle fødsler, hvor konen er den primære omsorgsperson. 'Bent' på 51 har en datter på 25 år og en søn på 28 år. Han holdte de 14 dages fædreorlov ved begge. Bents kone er også den primære omsorgsgiver. 'Dan' på 42 år har en datter på 9 år. Han holdte de to ugers fædreorlov, og afspadserede løbende nogle dage. Konen er primær omsorgsgiver, da hun, selvom hun har en højere indtægt, er ansat i det offentlige, som har gode barselsvilkår. "Anders" på 27 år, har en datter på 8 måneder. Han holdte de to ugers fædreorlov og overvejer at holde noget forældreorlov på et tidspunkt når barnet er ældre. Kæresten er primær omsorgsgiver, da hun er studerende. Kæresten er i dette tilfælde Bents datter. Slutteligt har Frederik på 24 år ingen børn og planlægger ikke at få nogen.

2.1.6 Optagelse og transskription:

Både eliteinterviewet og fokusgruppeinterviewet er blevet optaget på min telefon. Transskriberingen er foretaget i det hørte sprog med både grin og pause.

2.1.7 Etiske spørgsmål ved interview:

Ved at benytte sig af interviews som empiri, er det vigtigt at snakke med sine informanter i forhold til etiske spørgsmål. Ønsker informanterne at være anonyme eller ønskes der et referat af interviewet for, at informanterne derefter kan godkende det (Kvale & Brinkmann, 2009:80). Anne-Lise Nyegaard ønskede ingen af delene, så det ovennævnte var ikke nødvendigt, for hende. Dog ønskede informanterne fra fokusgruppeinterviewet at være anonyme, dog med undtagelse af min tidligere elev, Frederik Jensen, således at læserne af denne afhandling ikke kan forbinde de specifikke informanter til interviewet, hvis noget ændrer sig i deres livssituation, og i deres holdninger til barsel. Grundet dette valgte jeg at kalde informanterne Mester, Anders, Bent og

Dan. Jeg er bevidst om, at der kan være bias ved at have en personlig relation til en af de interviewede, dog mener jeg, at i og med min relation til ham har været af professionel karakter er den relativ lille. Jeg er af den opfattelse, at Frederik har banet vejen for mit interview sådan, at gruppen af mænd var mere afslappet i forhold til at der kom en fremmed og afholdte et interview. På den måde var jeg afmystificeret og der var en positiv stemning omkring situationen.

Jeg er bevidst om at validiteten ikke er så stærk i forhold til at jeg kun har et enkelt fokusgruppeinterview, men det har for mig ikke været muligt at finde flere virksomheder som ville deltage.

Jeg forsøgte at indsamle yderligere primær data ved at lave en online spørgeskemaundersøgelse, for netop at forsøge at opveje min ene fokusgruppe. Denne lykkedes ikke for mig, da jeg må erkende, at mit netværk ikke er bredt nok til at få en besvarelsesstørrelse, der ville kunne bruges som valid data i denne opgave. Ydermere var ca. halvdelen af de svar jeg fik, ikke fra mænd, som min undersøgelse handlede om. Derfor har jeg valgt ikke at medtage mine sparsomme og ikke brugbare resultater i denne opgave.

2.1.8 Sekundære data

Til besvarelsen af eller understøttelse af specialet er der også brugt sekundære data i form af forskningslitteratur, som ligger til grund for udarbejdelsen af det teoretiske afsnit.

Forskningslitteratur er udgivelser, hvor forskningsresultater formidles. Denne adskiller sig fra almindelig litteratur da diverse krav skal opfyldes inden for videnskabelighed. Indenfor denne kategori er der anvendt monografier og forskningsartikler. Monografier er faglitterære værker om et bestemt emne, skrevet af en eller flere forfattere. Disse hviler ofte på mange års forskning og giver derfor læseren en dybdegående indføring i emnet. Forskningsartikler kan findes i videnskabelige tidsskrifter. Disse kan være betydningsfulde bidrag til det akademiske arbejde. Disse artikler formidler typisk også viden indenfor et snævert område. Kvalitetssikringen af disse er høj, da kvalitetssikringen af videnskabelige artikler bedømmes af uafhængige fagfolk, også

kaldet peer review. Her vurderes resultater og fremgangsmåden hvorpå resultaterne er opnået (Andersen et al., 2016:60f).

Yderligere er jeg som forsker opmærksom på, hvilke teoretiske kilder, der benyttes. Bogen Stigma af Erving Goffman, er hans eget materiale, men det er en oversat version, af Brian Gooseman. Gennem en oversættelse kan noget af betydningen gå tabt, det er dermed en kritik ved ikke at benytte sig af teorien på det originale sprog.

Kapitel 3

Teori

Den psykologiske kontrakt

Connells Maskulinitet

Goffmans Stigma

3 Teori

I dette afsnit vil jeg beskrive de teorier jeg finder relevante for at belyse mine undersøgelsesspørgsmål. Først benytter jeg mig af teorien, den psykologiske kontrakt. Det gør jeg ved at anskue, hvordan barslen bliver fordelt mellem mand og kvinde, og hvorledes det påvirker arbejdspladserne. Ydermere benyttes denne teori til at se, hvordan Dansk Metal forsøger at fremme mænds brug af barsel, og hvilke overenskomster, der er gældende for de adspurgte smede. Endvidere har jeg valgt at bruge teorien, da vi ofte går ind i en arbejdskontrakt med en del uskrevne regler samtidig med den formelle skrevne ansættelseskontrakt.

Jeg har valgt at benytte mig af Connells *Theoryzing Gender og Masculities* for at belyse mænds identitet som mand generelt, på arbejdspladsen og i familien. Disse er valgt fordi jeg har en tese der siger, at mænd og kvinder har nogle bestemte identiteter og kønsroller både i familien og på arbejdspladsen. Dernæst benytter jeg mig af Goffmans stigmatteori, der har sine rødder i Social Identity Theory, da jeg gerne vil se om der er en risiko for, at mænd indenfor håndværksbranchen bliver stigmatiseret, hvis de ønsker barsel.

3.1.1 Den psykologiske kontrakt

På grund af udviklingen i senere års arbejdsmarked, er der kommet et større fokus på de menneskelige ressourcer. Derfor er mange medarbejdere blevet mere og mere bevidste om den værdi de har for virksomheden. Det betyder derfor også, at de har langt højere forventninger til, hvilke arbejdsopgaver de får, og om de finder dem interessante. Dernæst vil de gerne have en større frihed under ansvar og udviklingsmuligheder.

Derfor er ansættelsesforholdet blevet til et fælles afhængighedsforhold (Larsen,2006:23) det vil sige, at gennem de seneste 20 år har den psykologiske kontrakt ændret sig sammen med udviklingen på det danske arbejdsmarked (Pjetursson, 2009:17). Ifølge Henrik Holt Larsen er udviklingen forløbet:

"[...] den psykologiske kontrakt var meget mere simpel: Medarbejderne skulle blot komme til tiden, gå til tiden og ikke stikke hovedet for langt frem i det mellemliggende tidsrum. Nu derimod er der en meget mere kompliceret psykologisk kontrakt, der foruden jobindhold og karrieremuligheder også rummer kompetenceudvikling, forventninger om interessant arbejde, information, et spændende arbejde osv." (Larsen, 2006:81).

I og med at der stilles højere krav fra medarbejdernes side om udvikling, udfordring og inddragelse i beslutningsprocessen, kræver arbejdspladsen dermed mere engagement, helhedsforståelse og især fleksibilitet (Larsen, 2006: 81). Fordi at den psykologiske kontrakt ofte er implicit og derfor usagt eller uskrevet, ligger udfordringen i, at begge parter er indforstået med, hvilket den indeholder, og at den overholdes af begge parter.

3.1.1.1 Empowerment

Sarkar nævner Empowerment som en ledelsesfilosofi, som har til formål, at medarbejderne inddrages i arbejde og beslutningsprocesserne (Sarkar, 2009:49). Derfor er det ikke meningen, at medarbejderne skal træffe alle beslutninger, men de skal selv vurdere om de er i stand til at træffe beslutningen, eller om denne beslutning skal tages af en, for dem, lederende medarbejder (Sarkar, 2009:49). Derved får medarbejderen indflydelse på arbejdet og de beslutninger, der tages i forbindelse herved. Derfor bliver de ikke tvunget til at træffe beslutninger de ikke føler sig i stand til. Empowerment handler primært om, at der er klare retningslinjer for hvilke mål der skal nås, og ikke regler eller procedurer for arbejdets udførelse, og at medarbejderens kompetencer bliver udnyttet og udviklet.

3.1.1.2 Fleksibilitet

Som nævnt tidligere forventer arbejdsgiverne større fleksibilitet. På det moderne arbejdsmarked kan man opdele fleksibilitet i fem former (Larsen, 2006:191). Disse fem former kan bruges som værktøj til at skabe loyale og motiverede ansatte. De fem former beskrives nedenunder:

- Funktionel fleksibilitet

Hvis den ansattes ressourcer og kompetencer udnyttes tværfagligt af organisationen, kan der opnås funktionel fleksibilitet. Det betyder at de ansatte er i stand til at varetage kollegaernes arbejdsopgaver, hvis det bliver nødvendigt (Larsen, 2006:191).

- Tidsmæssig fleksibilitet

Tidsmæssig fleksibilitet kan enten gavne arbejdsgiveren eller den ansatte (Navrbjerg, 1999:50). For arbejdsgiveren kan det være gennem ansættelsesformer, såsom en kombination af deltids- og fuldtidsansatte, projektansættelser eller tidsbegrænsede ansættelser, hvilket er til arbejdsgiverens fordel. For den ansatte kan det være flekstid, som giver den ansatte en frihed til at arbejde indenfor et givent tidsrum, som det passer den ansatte.

- Geografisk fleksibilitet

Geografisk fleksibilitet, her kan der gives en frihed til den ansatte, sådan at han selv kan vælge hvorfra arbejdet udføres, eksempelvis en hjemmearbejdsplads.

- Numerisk fleksibilitet

Numerisk fleksibilitet kommer som regel kun arbejdsgiveren til gode, ved at han kan tilpasse arbejdstyrken efter behov.

- Finansiell fleksibilitet

Finansiell fleksibilitet kommer begge parter til gode ved at der kan forhandles individuelle aflønningsformer, herunder kommer andre former som firmabil, computer og andre personalegoder. Dette fastsættes ud fra kriterier for succes og jobdesign.

Kritik til den psykologiske kontrakt

Der er mange meninger omkring den psykologiske kontrakt, om hvorvidt den egentlig handler om forventninger eller opfattelser. Det er vigtigt når man anvender den psykologiske kontrakt, at man har defineret hvilken måde man anskuer den på. Jeg har i dette speciale valgt at tillægge mig retningen, forventninger.

3.1.2 The Social Organization of Masculinities – Raewyn Connell

Den australske sociolog Raewyn Connell er en transseksuel kvinde. Hendes forskning inden for maskulinitet, har gjort hende til en af grundlæggerne bag denne. Det var især hendes bog, *Masculinities* (1995, 2005), der har bidraget til forskningen, der også heri er den mest kendte inde for feltet.⁹

Dette afsnit vil redegøre for Connells teori om maskulinitet, for at se på hvilke faktorer, der kan spille ind i en mandsdominerede arbejdsplads.

Strukturen af køn i social praksis:

Køn er noget, der er socialt konstrueret. Det er den reproduktive arena, såsom samleje, fødsel og herefter pleje af spædbarnet. Her anskues kønnet som noget biologisk betinget, men ud fra et historisk aspekt. Kønnet er en social praksis, som forekommer gennem kroppen, og hvad den kan. Dette sker gennem sociale relationer. De relationer, der sker mellem kønnene, er struktureret af relationer mellem både individer og grupper gennem den reproduktive arena. Hvis vi yderligere går i dybden med kønnet, kommer vi gennem historien frem til maskulinitet og femininitet, og hvordan de spiller sammen (Connell, 2016:138). Der er forskellige logikker, der bestemmer, hvordan eksempelvis maskulinitet anskues. Det skabes af en konfiguration af de sociale relationer, som det maskuline opstår gennem, men det bliver også påvirket og udviklet af tiden. For at forstå kønnets struktur, skal der skelnes mellem tre modeller af relationerne – magt, produktion og cathexis (emotionel tilknytning) (Connell, 2016:138). Dog er det kun de to ud af de tre, som dette teoriafsnit vil fokusere på. Det er modellerne magt og produktion, der vil være til stede. Det skyldes denne opgaves genstandsfelt, hvor der vil være fokus på det maskuline i forhold til arbejdsfordelingen under barsel og ikke den seksuelle tiltrækning og tilknytning, der er mellem mand og kvinde.

⁹ http://www.raewynconnell.net/p/about-raewyn_20.html

I magtrelationerne mellem kønnene i det moderne Europa, er der en grundlæggende antagelse om, at mænd er dominerende, hvor kvinderne dermed er undertrykte.

Produktion relationen kommer til kende gennem en selektion af arbejdsdeling i eksempelvis i hustanden, hvor mand og kvinde fordeler arbejdsopgaverne mellem hinanden, og hvordan det påvirker kønnenes relationer. Her bliver den ulige lønfordeling mellem mand og kvinde ofte diskuteret.

"A capitalist economy working through a gender division of labour is, necessarily, a gendered accumulation process. So it is not a statistical accident, but a part of the social construction of masculinity, that men and not women control the major corporations and the great private fortunes" (Connell, 2016:138).

Dermed er den ulige lønfordeling mellem mænd og kvinder en socialt konstrueret relation, der skyldes arbejdsfordeling af kønnene på arbejdspladserne. Selvom det lyder usandsynligt, så forbindes rigdom stærkt til den reproduktive arena, som sker gennem kønnets sociale relationer (Connell, 2016:138f).

For helt rigtig at få en forståelse af, hvad køn er, bliver man nødt til gå videre ned i kønnet. For at forstå race, klasse og ulighed, bliver man hele tiden nødt til at gå tilbage til kønnet; *"Gender relations are a major component of social structure as a whole, and gender politics are among the main determinants of our collective fate"* (Connell, 2016:139).

Relationer blandt maskulinitet – hegemoni, undertrykkelse, meddelagtighed og marginalisering.

Ved den større erkendelse af sammenhængen mellem køn, klasse og race er det blevet kendt at genkende flere forskellige maskuliniteter. Et eksempel på dette kan være arbejdsklassen versus middelklassen. Dog skal en forsker være opmærksom på dette simplifikation af området således, at der eksisterer en arbejdsklasse maskulinitet. Men hvis der tages højde for dette, og der dermed er fokus på relationerne, som eksisterer inden for hvert enkel maskulinitet. For der eksisterer mange former for maskulinitet. Eksempelvis en maskulinitet for sorte og hvide mennesker, men

der eksisterer også maskuliniteter inden for disse, såsom heteroseksuelle og homoseksuelle sorte mænd, som hver har et billede og forståelse af deres egen maskulinitet. Så selvom to mænd tilhører den samme race, kan der være andre bevæggrunde for deres maskulinitet. Denne uddybelse af maskuliniteten er nødvendig for at holde analysen dynamisk, og dermed ikke bruge en stereotypificering af forskellige befolkningsgrupper (Connell, 2016:139). Dog eksisterer der en hegemonisk maskulinitet inden for forskellige samfundsgrupper. Der er dermed en dominerende maskulinitet;

"'Hegemonic masculinity' is not a fixed character type, always and everywhere the same. It is, rather, the masculinity that occupies the hegemonic position in a given pattern of gender relations, a position always contestable" (Connell, 2016:139).

Det hegemoniske koncept udledes af Antonio Gramsci og hans analyse af klasse relationer. Det refererer til kulturelle dynamikker, hvor grupper i det sociale liv, påtager sig en dominerende position.

"Hegemonic masculinity can be defined as the configuration of gender practice which embodies the currently accepted answer to the problem of the legitimacy of patriarchy which guarantees (or is taken to guarantee) the dominant position of men and the subordination of women" (Connell, 2016:139).

Dog skabes den hegemoniske maskulinitet oftest kun, hvis det er en sammenhæng mellem institutionel magt og den kulturelle ide, der ikke er individ, men gruppebaseret (Connell, 2016:139). Den skal dermed også skabes ved at blive accepteret som en strategi, og som det dominerende og fremherskende. Der kan hermed ske en ændring af den dominerende praksis, hvis samfundet og dets orden ændrer sig. Det kan eksempelvis ske gennem en konflikt mellem noget nyt og gammelt, som skaber en ny hegemonisk praksis. Det kan være den gamle holdning til barsel mod den nye, hvor det bliver accepteret, at mænd tager mere barsel (Connell, 2016:140).

Hegemoni relaterer også til, at der i samfundet eksisterer en dominerende kultur. Inden for grupperinger af mænd, hvor der er et forhold mellem dominerende og undertrykkende individer. I Europa komme dette bedst til kende ved at se på forholdet mellem de dominerende heteroseksuelle og de undertrykte homoseksuelle mænd. Der sker en stigmatisering af homoseksuelle mænd, men det er mere end som så. Det er kulturelle faktorer, som spiller ind. For hvordan bliver homoseksuelle skildret i eksempelvis det kulturelle samfund? På hvilke områder sker stigmatiseringen? Der er flere bevæggrunde for dette, såsom kulturel udelukkelse og 'hate crimes', der er decideret rettet mod homoseksuelle (Connell, 2016:140).

Homoseksualitet bliver også skildret og stigmatiseret til at være noget, som er feminint. Selvom homoseksuelle mænd nok er den gruppe af mænd, der er mest iøjnefaldende, kan der stadig også ske en undertrykkelse af heteroseksuelle mænd, hvor de bliver associeret med at være feminine, med udtryk som disse: "[...] wimp [...] sissy [...] candy ass, ladyfinger [...] mother's boy [...]" (Connell, 2016:140). Det er med til at denne gruppe af mænd mister deres legitimitet, og dermed undertrykke dem.

Det er ikke alle mænd, som lever op til de normative standarder for, hvad en rigtig mand er, som den hegemoniske tankegang om maskulinitet påpeger, nemlig den dominerende tankegang. For ifølge Connell er det en mindre gruppe af mænd, der rent faktisk praktiserer den hegemoniske maskulinitet;

"Yet the majority of men gain from its hegemony, since they benefit from the patriarchal dividend, the advantage men in general gain from the overall subordination of women" (Connell, 2016:140).

Mange mænd har en vis kontakt til det hegemoniske, men er ikke legemliggjort inden for den hegemoniske maskulinitet. Selvom mænd får et udbytte af patriarkalske rolle, er der andre aspekter, som spiller ind. Faderskab, ægteskab og det det samfundsmæssige liv spiller også en rolle for, hvordan mænd ser sig selv og deres maskulinitet (Connell, 2016:140). De mænd der kan respektere deres koner og deltage i de huslige pligter, på samme fod som deres ægtefæller, selvom de er den primære forsøger for familien, og stadig anse feminisme som et rødstrømpe fænomen (Connell, 2016:141). Derfor bliver dette kaldt for en meddelagtighed således, at de

mænd, der ikke er den legemliggjorte maskulinitet, kan være meddelagtig i at fastholde, hvilke forhold der gælder, når en maskulinitet skal defineres.

De tre førnævnte, nemlig hegemoni, undertrykkelse og meddelagtighed, er alle relateret til den interne kønsorden. Sammenkædningen mellem andre faktorer såsom race, klasse og kønnene, er det med til at skabe flere relationer mellem det maskuline. Marginalisering kan altid kædes sammen med bemyndigelsen, som den dominerende gruppe har gennem den hegemoniske maskulinitet. Denne marginalisering kan også anskues til bemyndigelsen mellem de undertrykte maskuliniteter;

"These two types of relationship-hegemony, domination/subordination and complicity on the one hand, marginalization/authorization on the other – provide a framework in which we can analyze specific masculinities" (Connell, 2016:141).

Kritik af Connell

Et kritik ved at benytte sig af Connells teori er, at hun benytter sig meget af eksempler USA. Det er værd at have med i sine overvejelser, da Danmark adskiller sig fra USA på mange punkter. Både i forhold til, hvordan de to lande anskuer køn, løn og barselsmuligheder. Det skyldes den måde, hvorpå vores samfund er skruet sammen, som ikke er sammenlignelige med amerikanske forhold, da den måde maskulinitet bliver anset i Amerika, ikke er ensbetydende med, at det er den samme måde maskulinitet gør sig gældende hos mænd i Danmark. Dog er hendes teori stadig gyldig at have med, da hun beskriver, hvordan visse forhold går ind og påvirker mænds selvforståelse, hvis ikke de tilhører det hegemoniske.

3.1.3 Goffmans Stigma teori

Ifølge Goffman bliver mennesker delt op i kategorier i alle samfund. Menneskene bliver også inddelt efter, hvilke egenskaber, der opfattes som naturlige og almindelige for kategoriernes medlemmer. Inddelingen af mennesker sker på baggrund af det sociale miljø (Goffman, 1975:13f).

Gennem de sociale spilleregler, der eksisterer i samfundet, er det muligt at afkode andre mennesker på baggrund af personernes tilstedeværelser. Selvom mødet med en fremmed, kan gøre det svært at identificere personens egenskaber, kan der på baggrund af den fremmedes udseende tages en holdning til, hvilken kategori, personen tilhører. Dermed kan der forudsiges, hvilke egenskaber personen besidder, også kaldet for den 'sociale identitet' (Goffman, 1975:14). Det er den identitet, som beskriver de personlige egenskaber. Disse førstehåndsindtryk bliver til normative forventninger, der også kan beskrives som 'retfærdige krav'. Kravene der bliver stillet kan beskrives som en tilsyneladende social identitet (Goffman, 1975:14). Disse krav bliver stillet uden vi egentlig selv er klar over det, før vi selv tænker over, om disse krav overhovedet bliver opfyldt. Først når dette er sket, har vi en mulighed for at erkende at vores forhåndsforestillinger, for eksempelvis den fremmede, om hvem han eller hun burde være.

"De krav, vi stiller, burde derfor snarere betegnes som krav om en faktisk bekræftelse af vore forventninger, og de karakteregenskaber, vi tillægger den enkelte, burde snarere betragtes som en bedømmelse, der forventes at blive bekræftet ved senere iagttagelse" (Goffman, 1975:14).

I mødet med den fremmede, kan det vise sig, at personen har en egenskab, som adskiller ham fra andre, han deler kategori med. Det kunne være en egenskab, der ikke er ønskelig indenfor denne kategori. Dermed reduceres han til et menneske, der adskiller sig fra det almindelige, og bliver dermed stemplet til et nedvurderet menneske. Gennem denne stempling sker der et stigma, især hvis personen bliver miskrediteret. Oftest bliver det kaldt en brist, en svaghed eller et handicap (Goffman, 1975:15). Det er med til at skabe en; *"[...] særlig uoverensstemmelse mellem den tilsyneladende og den faktiske sociale identitet"* (Goffman, 1975:15). Der eksisterer også andre uoverensstemmelse mellem den tilsyneladende og den faktiske identitet. Det kan være alle de uoverensstemmelser der adskiller sig fra det stereotype, og som giver os lyst til at omklassificere til en anden social forventningskategori. Disse uoverensstemmelser behøver ikke kun at være uønskede. De kan også få en til at rykke personen til en anden forventningskategori grundet et positivt perspektiv;

"[...] det skal understreges, at det, der virkelig er brug for, er ikke så meget et sprog, der lægger vægt på egenskaber, som et sprog, der fremhæver relationer. En egenskab, der stempler (stigmatiserer) den ene type bærer, kan hos en anden tjene som en bekræftelse på dennes normalitet, og er derfor i sig selv hverken positiv eller negativ værdi" (Goffman, 1975:15).

I virkeligheden sker stigma i relationen mellem en klassificering inden for det stereotype og en egenskab. Inden for denne teori kan et individ befinde sig under betegnelsen den miskrediterede eller den potentielt miskrediterede (Goffman, 1975:16). Det skyldes om det stigmatiserede individ er klar over, at andre kender til det særprægede egenskab, der adskiller individet eller ej, eller tager individet det for givet, at andre har kendskab til egenskaben? Hvis dette er tilfældet, så er individet den miskrediterede. Det kan også tænkes, at individet tror at egenskaben er skjult, og at andre dermed ikke er klar over egenskaben, er individet den potentielt miskrediterede.

Der er ifølge Goffman tre former for stigma, og de lyder således: kropslige vederstyggeligheder, de karaktermæssige fejl og sidst de tribale stigmata. Den sidstnævnte er den slægtsbetingede stigma, såsom race, religion og nation. Den førstnævnte beskriver de fysiske misdannelser, der kan være. Denne stigma vil ikke blive brugt til at analysere problematikken i denne afhandling. Det skyldes, at jeg ikke fokuserer på udseendet, såsom et eventuelt handicap, eller et simpelt grimt udseende, som udslagsgivende i forhold til stigma, og hvilke egenskaber og stigma de kan fremkomme.

De karaktermæssige fejl kan beskrives som et stigma; *"[...] som giver sig til kende som viljesvagthed, dominerende eller unaturlige lidenskaber"* (Goffman, 1975:17). Mennesker stigmatiserer på de karaktermæssige fejl gennem det pågældende individs fortid. Det være problematikker som en tidligere sindslidelse, misbrug og arbejdsløshed mm. I denne afhandling vil jeg benytte mig af denne forestilling af stigma, da der er en risiko for, at mænd, som ønsker at tage barsel, adskiller sig fra sine arbejdskolleger, og det sociale miljø, som kan være de retningslinjer, der befinder sig på arbejdspladsen. Dermed anvender jeg teorien på en anden måde, ved ikke at se på individernes fortid, men mere, hvordan de interagerer med hinanden under fokusgruppeinterviewet, og hvordan de sociale miljø udspiller sig under interviewet. Det

tribale stigmata vil også blive anvendt, men på baggrund af køn. Hvor adskiller kønnene sig, og hvilke forestillinger har informanterne, om barselsvilkår.

Det der kendetegner alle tre stigmaer er, at individet besidder en egenskab, der får andre til at tage afstand til individet. Det skyldes at stigmaet, som individet bærer rundt på, adskiller sig fra de forventninger, andre har til individet. Dette gør, at individet er uønsket. Hvis et stigma adskiller sig på et positivt perspektiv, kan disse individer beskrives som værende normale (Goffman, 1975:17). Hvis en arbejdsplads har positive tanker om mænds rettigheder til barsel, vil disse mænd, der ønsker barsel, være inden under dens forventningskategori, og dermed kunne betegnes som normale. Men hvis det ikke er kutyme, at mænd holder barsel, kan det have en effekt på, hvordan disse mænd bliver stigmatiseret af sine arbejdskolleger og arbejdspladsens sociale miljø.

Betegnelsen stigma vil kun blive brugt i denne afhandling, hvis det er en uønsket egenskab, ved eksempelvis, at man som mand ønsker barsel inden for en mandsdomineret verden, hvor der kan være risiko for, at mænd, der ønsker at tage barsel adskiller sig fra det sociale miljø, der er på arbejdspladsen, og dermed adskiller sig fra forventningskategorien.

Ambivalens - gruppetilhørighed og jeg-identitet:

For at forstå, hvordan begrebet stigma kan påvirke et menneske, er det vigtigt at beskrive Goffmans begreber - 'social-' og 'personlig identitet'. Først skal disse begreber, ses som værende menneskers definitioner, forbindelser og forståelse af det individ, der er i fokus. Men for at forstå dette bedre, sætter Goffman sine to begreber - social- og personlig identitet op imod Erik Eriksons begreb 'jeg-identitet', også kaldet 'oplevet identitet' (Goffman, 1975:136). 'Jeg-identitets' begrebet defineres som det refleksive og subjektivistiske; "[...] *den subjektive fornemmelse af sin egen situation og sin egen kontinuitet og karakter, som et mennesker bibringes som af sine forskellige sociale erfaringer*" (Goffman, 1975:136). Her er individet mere frit til selv at vælge udformningen af identiteten. Det hænger sammen med de forståelser andre kan have gennem den sociale- og personlige identitet;

“Begrebet social identitet gjorde det muligt for os at behandle selve stigmatiseringen; begrebet personlig identitet gjorde det muligt for at behandle informationskontrollens rolle i forbindelse med den stigmatiseredes forhold til omverden. Begrebet jeg-identitet gør det nu muligt for os at undersøge, hvilke følelser det enkelte individ kan nære med hensyn til sit stigma og sit forhold til omverdenen, og giver os anledning til at være særlig opmærksomme på de råd, han får i denne forbindelse.” (Goffman, 1975:136f).

Når et individ bliver stigmatiseret, kan det føle sig ambivalens i den forstand, med sin tilknytning til andre individer og sig selv, som befinder sig inden for det samme stigma. Det stigmatiserede individ inddeler andre individer med det samme stigma i kategorier, i forhold til hvor tydelig deres stigma er, i forhold til individets eget stigma. Hvis de andre individer har et mere tydeligt stigma end individet selv, så kan individet få den samme tendens til at stigmatiserer sine artsfæller som andre, og dermed være med til at miskreditere dem. Grunden til at individet selv stigmatiserer andre, der befinder sig inden for det samme stigma. Grunden til dette kan være, at individet søger at blive en del af det ‘normale’. Individets skiftende identitet over for sine artfæller, kan vise om individet tilslutter sig eller tager afstand til disse (Goffman, 1975:136f).

Det stigmatiserede individ tilhører en gruppe, hvor andre individer med det samme stigma er. Denne beskrives som individets ‘virkelige gruppe’. Andre grupper, som individet tilhører er ikke under denne kategori (Goffman, 1976:143f). Den virkelige gruppe, som individet tilhører, befinder der sig andre individer, som lider samme afsavn. I forhold til denne afhandling, er afsavnet de barselsrettigheder, som mange mænd ikke benytter sig af (Afsnit over barsels statistikker - Se afsnit 3.1.4), som det ‘sociale miljø’ ikke billiger. Yderligere tjener den virkelige gruppe til at miskreditere individet (Goffman, 1975:144). Heri kan individet godt have problemer med sin identitet. Det skyldes individets holdning til sin virkelige gruppe. Individet er autentisk og loyal, hvis individet holder sig til sin gruppe, men er derimod tåbelig og fej, hvis individet vender sin gruppe ryggen;

“Dette er en klar illustration af et grundlæggende sociologisk tema: de egenskaber, den natur, som et individ tildeler sig selv, og som han tildeles af os andre, udspringer af beskaffenheden af hans gruppetilhørighed” (Goffman, 1975:144).

Heri ligger der en analyse af informanterne, i forhold til, hvilken identitet, de frembringer ved fokusgruppeinterviewet.

Kritik til Goffman

En kritik ved at benytte sig af Goffmans stigmatteori i denne afhandling, er at denne teori ikke decideret beskriver, hvordan almindelige mænd bliver stigmatiseret i hverdagen, grundet deres ønske om at bruge sine barselsrettigheder. Dog er teorien om de miskrediterede og de potentielle miskrediterede interessant at undersøge, i forhold til genstandsfeltet. Endvidere i overensstemmelse med et individs følelse som ambivalens over for sin virkelige gruppe. For eksisterer der stigma inden for individernes egne forventningskategorier?

Yderligere kan der kritiseres, at de tre former for stigma, godt kan være vanskelig at tilpasse denne afhandling, hvor stigmaet – de kropslige vederstyggeligheder ikke vil blive anvendt. Dog menes det, at denne teori kan give mulighed for at opnå en højere forståelse for, hvad mænd, der ønsker mere barsel går igennem, hvis arbejdspladsen – det sociale miljø – ikke billiger individets ønske. Det sker gennem stigmaerne; de karaktermæssige fejl og den slægtsbetingede.

Et andet punkt, der også er værd at tage med i overvejelserne som kritik er, hvilket litteratur, der bruges fra Goffman. I dette tilfælde er litteraturen fra Goffman selv, men det er en oversat version. Der kan gennem en oversættelse være uoverensstemmelser mellem det originale litteratur fra forfatteren selv, og det oversatte.

Kapitel 4

Redegørende afsnit

4 Redegørende afsnit

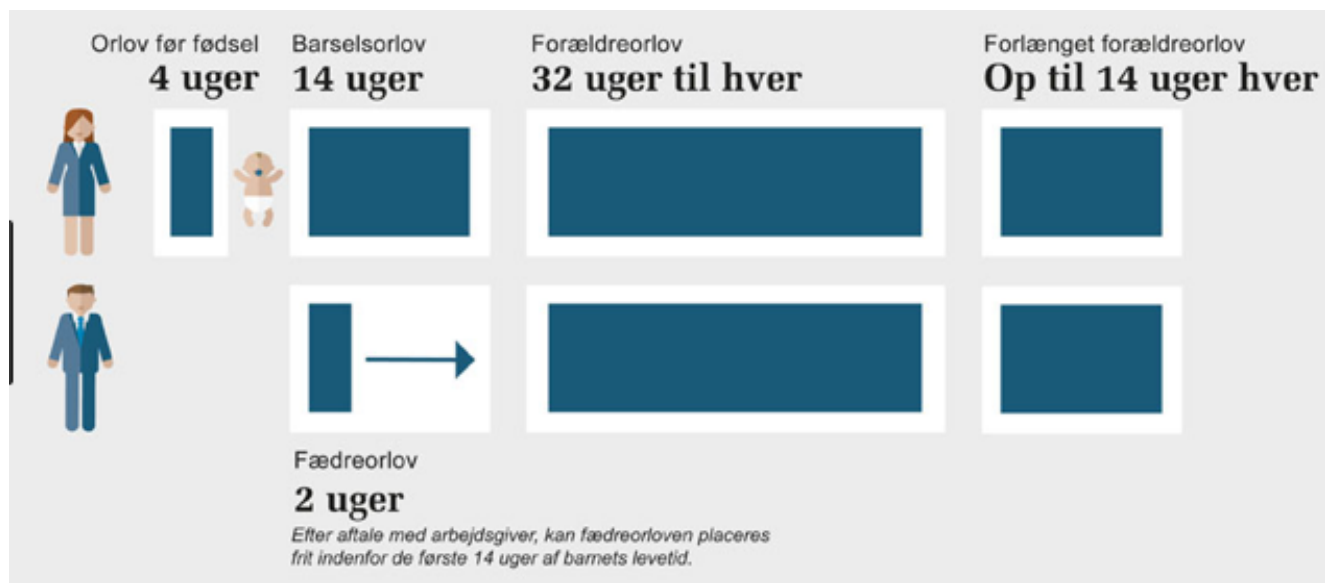
4.1.1 Barselsrettighederne

For at besvare spørgsmålet om, hvilke rettigheder mænd har i forbindelse med afholdelse og deling af barsel kommer herunder en simpel udgave af barsels rettighederne for både moderen og faderen.

Ifølge lovgivningen har forældre tilsammen ret til 52 ugers barselsorlov med dagpenge.

- Det er kun den vordende mor der har ret til orlov før fødslen. Hun kan gå på graviditetsorlov fire uger før forventet fødsel med ret til dagpenge.
- Efter fødslen har den nybagte mor ret til 14 ugers barselsorlov med dagpenge efter det faktiske fødselstidspunkt. De første to uger har hun pligt til at holde orlov, hvis ikke de resterende 12 uger afholdes i forlængelse af de første 2 uger, bortfalder retten til afholdelse af de 12 uger.
- Efter de første 14 uger har de to forældre ret til i alt 32 ugers forældreorlov med dagpenge. De 32 uger kan fordeles efter ønske. Den nybagte forælder kan vælge at holde en eller flere af de 32 uger i løbet af de første 14 uger efter fødslen.
- Faderen har ret til to ugers barsel umiddelbart efter barnets fødsel, denne kaldes fædreorlov.¹⁰

¹⁰ <http://www.dst.dk/da/statistik/nyt/NytHtml?cid=19185>



Kilde: https://www.djoef.dk/r-aa-dgivning/ans-ae-ttelsesvilk-aa-r/boernogbarsel/~/_media/98b64d0d7e824068964f5b7729e04ffb.ashx

4.1.2 Statistikker over barsel

Følgende tal er hentet fra Danmarks Statistik.¹¹

De seneste opgørelser er lavet ved fødsler sket i 2014, her fortæller tallene, at lidt mere end hver tredje dagpengeberettigede far holdt en del af de 32 ugers barselsorlov, som kan deles mellem mor og far. Der har været en svag stigning i andelen af fædre, der holder barselsorlov fra 35 pct. i 2009 til 37 pct. i 2013. Af de fædre der var dagpengeberettigede var der 18 pct., der ikke holdt nogen form for orlov, eller hvor deres arbejdsgiver har søgt om kompensation hos kommunen for en eventuel løn udbetalt til medarbejderen. Denne andel er faldet fra 20 pct. i 2009. Andelen der holdte de 2 ugers fædreorlov har været uændret siden 2009 på 45 pct. Disse mænd har ikke holdt anden orlov i forbindelse med fødsel. Det skal nævnes at fædreorlov holdes indenfor de første 14 uger fra fødsel, og afholdes samtidig med moderen.

Kvinder som blev mødre i 2013, der var berettiget til orlov med dagpenge var andelen, som afholdte barsel på 99,4 pct. De afholdte både den øremærkede fødselsorlov og en del af den delte

¹¹ <http://www.dst.dk/da/statistik/nyt/NytHtml?cid=19185>

barsel. Denne andel har ligget stabilt siden 2009 og stort set siden det var muligt at foretage beregningerne.

Der kun sket små ændringer i perioden 2007 til 2013 i de antal dage, hvor mor og far er på barsel. I de parforhold hvor begge tog orlov, holdt mødrene i 2013, 292 dages barsel, og fædrene 36-37 dage, hvilket har været uændret de sidste fem år.

FØDSELS- OG BARSELSORLOV FORDELT MELLEM MOR OG FAR. KUN TILFÆLDE, HVOR BEGGE HAR HOLDT ORLOV

Fødselsår	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Antal forældrepar	35 080	36 503	35 626	35 928	32 857	32 147	30 810
Gnsntl. antal orlovsdage i alt	329	330	332	332	331	329	328
Gnsntl. antal orlovsdage holdt af mor	297	296	296	295	294	293	292
Gnsntl. antal orlovsdage holdt af far	32	35	36	37	37	36	36
Gnsntl. antal orlovsdage, begge samtidig	20	21	21	21	21	21	21
Gnsntl. antal dage barnet har med forældrene	309	309	311	311	310	309	307

Kilde: <http://www.dst.dk/da/statistik/nyt/NytHtml?cid=19185>

Kapitel 5

Analyse og diskussion

5 Analyse og diskussion

I denne analyse, vil der blive svaret på; *Hvorfor er det vigtigt at mænd benytter sig af deres barselsrettigheder, og kan det forankres i den psykologiske kontrakt, at barsel er en uskreven del af ansættelseskontrakten?*

Analysen vil tage udgangspunkt i interviewet med Anne-Lise Nyegaard. Gennem hendes position som ligestillingskonsulent i Dansk Metal, kan hun give et indblik i, hvilke fordele, der er ved, at mænd benytter sig af sit ret til tre måneders barsel, og hvordan det kan være med til at påvirke deres koners tilknytning til arbejdsmarkedet.

Anne-Lise peger på tre fordele ved, at mænd afholder tre måneders barsel. Den første fordel som nævnes er til fædrenes egen vinding, da de tre måneders barsel ville skabe en større tilknytning mellem far og barn, og dermed vil faren blive en større del af sit barns liv. Ligeledes fortæller Anne-Lise mig også, at mere barsel til mændene i barnets første leve år, er med til at nedbringe skilsmissesraten; *"Og det er jo ikke kun fordi, at de så har passet børnene der men det bliver sådan mere naturligt at man tager andel i sit barns liv fremadrettet også, så det har rigtig stor effekt for den enkelte far."* (Bilag 1, 00.19). Den tredje fordel er, at det vil påvirke ligestillingen på arbejdsmarkedet og gøre det mere attraktivt for virksomheder at ansætte kvinder, hvor Anne-Lise udtaler; *"Så på den måde er det rigtig vigtigt at det bliver et fælles projekt og et fælles ansvar, ellers vil kvinderne altid stå i en ulige stilling på arbejdsmarkedet."* (Bilag 1, 02.21). Dermed vil de tre måneders barsel til mænd påvirke kvinders karriemuligheder til det positive;

"Det gør det også for karriere muligheder og sådan noget. Der ved man også at hvis kvinderne er lang tid væk så betyder det også noget for den måde som man tænker, fx, når nu du er færdig med din uddannelse, så er du i 30'erne og så tænker din arbejdsgiver: åhh ha, og det gør de ved kvinderne, ik os, hvorimod man kan sige at det er jo et fælles ansvar og lige vigtigt for samfundet at både mor og far er med til at sikre at vi får nogle små nye borgere" (Bilag 1, 01.48).

Med disse citat prøver Anne-Lise at forklare, hvilke fordele det vil have for både kvinder og mænd på arbejdsmarkedet. Her vil det skabe mere lige vilkår mellem mænd og kvinder, da barslen kan være med til at hæmme kvinders position på arbejdsmarkedet, hvis ikke der sker ændringer i fordelingen af barslen. I 2013 var det kun 37 pct. af de dagpengeberettigede mænd, der tog beslutningen om at afholde barsel.

Ligestillingskonsulenten Anne-Lise forklarer også de initiativer de har gjort, for at fremme overenskomstforholdene. De har gjort det muligt for virksomhederne at ansætte vikarer grundet en barselsfond, så virksomhederne får dækket det økonomiske aspekt. Det skal dog siges, at det ikke er alle virksomheder, som er klar over dette initiativ;

"[...] og så er der sådan set også en del virksomheder der ikke er klar over at de faktisk er dækket ind økonomisk. Så det skal man måske også lige gøre mere ud af at de får søgt de her penge og lave lidt oplysning i forhold til det" (Bilag 1, 03.31).

Det var eksempelvis også tilfældet under smedeinterviewet, hvor de ansatte troede, at det ville gå ud over virksomhedens arbejdskapacitet og Mesters økonomi (Bilag 2, 00.22, 2.19). Ud fra dette, kan det ses, at Dansk Metal ikke har været gode nok til at sprede budskabet, om de muligheder, der er for de forskellige arbejdspladser, når det kommer til afholdelse af barsel. De burde derfor overveje, hvad der kan gøres af initiativer, for at gøre en større indsats for at oplyse virksomheder, som den interviewede smedevirksomhed, for at fremme mere end de 14 dages afholdelse af barsel. Især når Dansk Metal slår ned på, at hvis et ligestillet samfund skal kunne nås, skal der ske nogle ændringer;

"Men hvis vi skal have et ligestillet samfund, hvor mænd og kvinder på arbejdsmarkedet har lige stor værdi, så bliver vi simpelthen nød til at sige at så SKAL vi også fordele de her ting i det privates sfære i forhold til at det både er mænd og kvinder der tager sig både af barns sygedage og barsel osv." (Bilag 1, 04.59).

Det kan eksempelvis være et initiativ, der skal forekomme gennem den psykologiske kontrakt, som skabes af et afhængighedsforhold mellem arbejdsgiver og ansat, hvor de ansatte er blevet

mere bevidste om deres værdi og det de bringer til virksomheden. Det er med til at skabe større krav til de enkelte virksomheder, som skal opfyldes, såsom et krav om at blive inddraget i beslutningsprocesserne. Hvor virksomheden, arbejdsgiver vil have noget til gengæld, nemlig fleksibilitet, engagement og en vis helhedsforståelse. Det er her den psykologiske kontrakt kommer i spil, da denne er en kontrakt mellem arbejdsgiver og arbejdstager, hvor det handler om, at kontrakten bliver overholdt fra begge sider. Tre ud af de fem former for fleksibilitet kan være interessant at se på, når mænd skal tage en beslutning om afholdelse af barsel. Den funktionelle fleksibilitet, hvor de andre smede i virksomheden er i stand til at overtage den nybagte fars arbejdsopgaver, når han holder barsel. Det leder videre til den næste fleksibilitet – den numeriske. Den kommer i spil, når arbejdsstyrken skal tilpasses efter behov, som ved eksempelvis afholdelse af barsel. Dette var en overvejelse, som de ansatte havde i den interviewede smedevirksomhed. De ansatte ville ikke afholde barsel, da det ville påvirke arbejdsbyrden for de andre medarbejdere; *"Altså vi er fem. Vi er fem med mester, såå mester er primært på kontoret og så er der en væk. Det er 25 % kapacitet der er væk bare øhh fordi der er kommet en ny til ik."* (Bilag 2, 00.22). Her beskrives den nyfødte som den nye der er kommet til. Men denne smedevirksomhed, kendte ikke til de overenskomstforhold, som ville sikre, at virksomheden ville være i stand til at ansætte en vikar, mens en af de ansatte er på barsel. Det leder videre til den finansielle fleksibilitet, hvor der er muligheder for individuel aflønning. Igen kendte smedevirksomheden ikke til deres muligheder for økonomisk hjælp gennem barselsfonden. De ansatte havde alle den forestilling at afholdelse af barsel ville være på Mesters regning, men gennem Dansk Metals overenskomst, ville dette ikke være nødvendigt.

5.1.1 Stigmatisering og maskulinitet

I dette afsnit af analysen, vil der bliver svaret på problemstillingen; *Hvilke faktorer spiller ind når barslen skal fordeles mellem mor og far, og hvilken rolle spiller maskulinitet og stigmatisering i mænds beslutning om barsel?*

For at besvare dette, vil der gøres brug af Connells teori om maskulinitet og Goffmans stigmatteori. De vil blive brugt i forlængelse af hinanden, da jeg mener at disse i sammenspil vil frembringe en dybde til analysen, end hvis de blev brugt adskilt. Det skyldes, at kendskabet til

begge teorier giver plads til en analyse, hvorpå begge kan bruges til at komplementerer hinanden, og dermed opnå en bredere analyse. Der vil blive analyseret på baggrund af den primære empiri, nemlig fokusgruppeinterviewet.

Den største faktor for de adspurgte informanter, når barslen skal fordeles mellem dem og deres ægtefæller, er det økonomiske aspekt. For Bent (51 år), der har en datter på 25 og en søn på 23, og for Dan (42 år), som har en datter på 9, var økonomien tungen på vægtskålen, da barslen skulle fordeles. Hos Dan var der ikke råd til, at han skulle gå ned i løn, mens han havde barsel, og derfor valgte han kun at tage imod de 14 dage i starten af barslen, sammen med sin kone. Anders (27 år), der har en datter på 8 måneder og Bent, tog også kun imod tilbuddet om de 14 dages barsel, men det var igen på grund af det økonomiske aspekt, da begge deres kærester/koner var under uddannelse. Dette gjorde beslutningen om fordeling af barsel nem, da de mener, at andet ikke ville have givet mening. En af informanterne beskriver, at økonomien er den største faktor, men at der også er et andet aspekt, der spiller ind, nemlig; *"[...] og så også konen, det er jo dem der er lavet til at tage sig af børnene"* (Bilag 2, 18.04).

Her ses en anden faktor, som også spiller meget ind hos smedene. Det er deres holdning til familierollerne, hvor det især er det biologiske aspekt, der er bestemmende for, hvem der skal tage størstedelen af barslen. Disse holdninger kommer til udtryk i disse citater fra informanterne selv; *"[...] Kvinder og småbørn hører jo ligesom sammen ik [...]"* (Bilag 2, 7.50). *"De skal jo ammes, det er jo kun moren"* (Bilag 2, 8.22).

Bent udtaler også således; *"Siden stenalderen er det jo konen der har været hjemme med ungerne ik, og manden har været ude og jage, det har jo alle dage været sådan"* (Bilag 2, 18.30).

Men hvorfor har de den opfattelse af kønnenes roller? Der kan være mange aspekter, der har ledt til disse holdninger hos de ansatte. Det kan være deres forældres familiemønstre, som de har fået ind med modermælken. Det kan også skyldes det historiske aspekt, hvor Bent inddrager historikken bag stenalderen, hvor kønsrollerne var således. Under interviewet bruger mændene sig meget af det biologiske aspekt, for at retfærdiggøre deres afholdelse af barsel på, men de benytter sig også af tidligere samfundsmønstre. I denne arbejdskultur ser de forholdet mellem

mand og kvinde, som noget historisk betinget "[...] *det har jo alle dage været sådan*" (Bilag 2, 18.30). De mener, at det altid har været sådan, at det er kvindernes arbejde at tage sig af børnene mens de er små. De mener også, at det først ville være aktuelt at tage mere barsel, når børnene er blevet større, da de mener, at der er et større tilknytningsforhold mellem mor og barn, så længe barnet får mælk. Dan udtaler sig således; "*Man er jo bare ikke så tæt knyttet til barnet som moren er jo, hun har jo gået rundt og båret på det i ... Der går jo et år eller to før man ligesom får den der samme følelse, synes jeg*" (Bilag 2, 8.23).

Disse citater leder videre til det næste stadie i denne analyse, hvor Connells teori om maskulinitet er interessant. Ud fra fokusgruppeinterviewet kan det analyseres, at der er en hegemonisk maskulinitet, der er dominerende i denne sammenhæng. Det vil sige den måde arbejdskulturen er formet på, hvor tanken om det biologiske aspekt er gennemsyret i denne. Kønnen er ifølge Connell socialt skabt. Dermed er arbejdspladsen med til at skabe og påvirke relationerne, der forekommer heri. Der er visse magtrelationer, som spiller en rolle i skabelsen af relationerne mellem medarbejderne. Det kunne eksempelvis være den arbejdskultur som mesteren ligger for dagen. Heri ligger der også en antagelse om, at mænd er dominerende, hvor kvinder er de undertrykte. Der er visse roller, hvorpå kønnene bliver tildelt, og i dette tilfælde, i denne smedevirksomhed, er det normalt anset, at det er mændenes kærester eller koner, der holder størstedelen af barslen. Dette er en del af produktion relationen, da der sker en selektion af arbejdsdelingen i hustranden. Disse er med til at påvirke kønnenes relationer. En af informanterne, Dan, fortalte, at det udelukkende var et økonomisk spørgsmål, der spillede ind i rollefordelingen af barslen. Her blev han mødt med kommentaren, fra Bent; "*Nåh, du ku godt gi bryst?*" (Bilag 2, 4.48), hvor der herefter grines blandt alle. Der gøres hermed grin med Dan, fordi han afværger fra det hegemoniske, den dominerende strategi, der er inden for kulturen på arbejdspladsen, ved ikke at tage det biologiske aspekt med ved, at det er moren, der kan amme. Grunden til at holdningen kan anses for værende dominerende, skyldes at denne holdning er den accepterede holdning til barsel, der er gruppebaseret i denne smedevirksomhed.

Der eksisterer flere former for maskulinitet, og hvordan de interagerer med hinanden. Inden for en social relationen, kan der være mellem to mænd en hierarkisk forskel, ved at den ene er den

dominerende, hvor den anden er den undertrykkende part. Det kan ske ved, at en mand afviger fra det hegemoniske og ikke deler den fremherskende holdning om barsel. Så hvis en mand i denne virksomhed ønsker mere barsel end de 14 dage, så vil han afvige fra normen, og være i risiko for at blive nedgjort for ikke at tilhøre den hegemoniske maskulinitet og dermed blive stigmatiseret. Ifølge Goffman er der nogle krav og forventninger til individer, som eksempelvis også kan eksistere på en arbejdsplads. En mand kan tilhøre en kategori gennem hans arbejde, men hvis han adskiller sig fra det almindelige i denne sociale relationen, der forefinder sig på arbejdspladsen, kan han risikere at blive stemplet som mindre værd, end de andre. Derfor kan en afvigende holdning til barsel blive problematisk, da dette kan resultere i, at han begynder at føle sig mindre værd, end sine kollegaer. Ved at blive stemplet som mindre værd og miskrediteret som mand, forefindes der et stigma. Det kan blive antaget som en svaghed at ønske mere barsel som mand, da dette beskrives som en kvindes job, da middagsbordet er større hos moren (Bilag 2, 19.00). Her kan det forekomme, at de andre smede stigmatiserer, dem der ikke tilhører den samme kategori, hvor der er en hegemonisk holdning til barsel, og at de dermed er mindre maskuline end de 'rigtige' mænd, der deler holdningen, at barslen og barnets pasning er en kvindes job. De mænd der ønsker at tilbringe mere af deres tid sammen med deres børn gennem barsel, kan blive anset for mere feminine end de andre, og ifølge Goffman have karaktermæssige fejl. De kan dermed være dårligere stillet i den hierarkiske rang end de mænd, som deler den hegemoniske holdning og de accepterede retningslinjer, der eksisterer på arbejdspladsen. Selvom økonomien anses for den største faktor for at fravælge mere barsel end de 14 dage, så udtaler Bent sig også; *"Ja, og så også konen det er jo dem der er lavet til at tage sig af børnene"* (Bilag 2, 18.04). Dette leder op til Goffmans tribale stigmat og til Connells begreb maskulinitet, da kønnet ifølge informanterne er bestemmende for, hvilke roller mand og kvinde har, når de har børn, og der sættes stereotype roller op; *"Siden stenalderen er det jo konen der har været hjemme med ungerne ik, og manden har været ude og jage, det har jo alle dage været sådan"* (Bilag 2, 18.30). I dette fokusgruppeinterview er den normative holdning, at det er kvinderne, der burde tage størstedelen af barslen, da de rent biologisk er lavet til at gå hjemme med børnene, og det dermed kun er nødvendigt for mændene at gøre brug af de 14 dages barsel.

Under interviewet kommer jeg med tesen om, at mere barsel til mænd ville være med til at sænke skilsmisseraten, og at det skyldes, at mændene får et større indblik i de huslige pligter, som de ellers ikke har. Dette bliver mødt med et sarkastisk grin fra alle smedene, hvor der hertil svares, at ingen af informanterne er skilt. Dan udtaler også; *"Jeg tror ikke at det ændre noget som helst, det må jeg sgu ærligt erkende, fordi man bliver jo småskør af at gå hjemme sammen med konen i det hele taget."* (Bilag 2, 9.43), hvor der herefter grines højlydt. Endvidere svarer Mester; *"Jeg tror, jeg tror ikke det ville hjælpe noget faktisk. Det er jo ikke.. Det er jo ikke lige de der tre måneder der skulle vælte noget hvis der var noget."* (Bilag 2, 9.58), hvor de andre nikker og erklærer sig enige, og Bent udtaler; *"Hvis Mester har samme mening"* (Bilag 2, 10.20), hvor der igen grines. Yderligere sammenligner Dan de tre måneders ekstra barsel med; *"Det er jo næsten lige som at være arbejdsløs, hvis man skal gå hjemme så længe, man kommer jo til at kede sig"* (Bilag 2, 10.41). Dette giver et indblik i, hvordan de anskuer de huslige pligter, og dermed at de skubber det til siden, ved at trække på skuldrene, som om det ikke er noget specielt, og at tesen i hvert fald ikke passer på dem og deres roller i familien. Anders kommentere endvidere, at de 14 dage efter barnets fødsel var mere end rigeligt til at få det hele på plads, så det bare kunne køre derudaf. Der er en enighed i, at tre måneders barsel vil være i overkanten og unødvendig for dem at benytte sig af. Her kommer deres hegemoniske tankesæt igen frem, hvor det er kvindens arbejde at ordne de huslige pligter og tage sig af barnet samtidig. I forhold til dette, kunne det havde været interessant at interviewe deres kærester og koner, for at se, hvordan de anskuer deres mænds og deres egen rollefordeling.

Under interviewet var der også en underliggende følelse mellem Bent, svigerfar og Anders, svigersøn. Flere steder under interviewet udtaler Anders sig først på spørgsmålene efter, at hans svigerfar har givet sin mening til kende. Ude fra som interviewer, virkede det som om, at Anders gerne vil støtte op omkring sin svigerfars holdninger. Dog står jeg som interviewer alligevel tilbage med en følelse af, at Anders rent faktisk ønsker mere barsel på et senere tidspunkt. Ud fra Goffmans teori om stigma, kan det ske, at Anders er bange for at være den potentielle miskrediterede. Indtil videre tilhører han stadig den normative accepterede kategori, ved kun at have afholdt 14 dages barsel. Der er en risiko for, at Anders rent faktisk ønskede mere barsel, men grundet hans ambivalens i forhold til sin egen maskulinitet, og den dominerende kultur,

valgte han ikke at gøre brug af sine barselsrettigheder. Dermed er han med til at inddele andre mænd, sine artfæller, det samme stigma som ham selv, nemlig mænd, der ønsker mere barsel, i kategorier, som resulterer i at miskrediterer dem, der befinder sig i hans 'virkelige gruppe'. Det kommer dog an på, om hans eget stigma er tydeligt. I dette tilfælde virker det som om, at Anders har valgt at skjule sine egentlige ønsker om mere barsel, for at passe ind i det normative – den hegemoniske kultur.

Hvis Anders virkelig ønskede mere barsel, og havde stået inde for dette, havde han ifølge Goffman været loyal og autentisk over for sin virkelige gruppe, men hvis det ikke er tilfældet, og han derimod har vendt sin virkelige gruppe ryggen, så er han med til at miskrediterer sine artsfæller, og det vil beskrives som hans karaktermæssige fejl. Dette resultere i, at Goffman ville beskrive ham som tåbelig og fej. Valget bag hans intentioner skyldes hans følelse af gruppetilhørighed i virksomheden. Men så længe der ikke er nogle af de ansatte, som går imod de hegemoniske, kan det tænkes, at der er langt mellem ændringerne i arbejdskulturen, for hvorfor skulle kulturen ændre sig, hvis de ansatte viser tilfredshed med deres vilkår? Hvis der er nogle af de ansatte, som ønsker mere barsel, stadig har den holdning, at størstedelen af arbejdet, der omhandler barnet, er kvindens arbejde, er disse mænd med til at være meddelagtige til at fastholde den kultur, som eksisterer på arbejdspladsen, og hvordan en 'rigtig' mand bliver anset i denne.

Noget der også er interessant er, at selvom det er Bent, der har nogle tydelige holdninger til, hvad der henholdsvis er mandens og kvindens rolle under barslen, så afviger han fra de andres holdninger således, at han påpeger, at en barsel ikke er en ferie. Det kommer frem ved at Frederik ikke ville kunne gå på barsel i tre måneder uden at kede sig.

Her udtaler Bent så; *"Det er ikke at ha ferie at gå hjemme med ungen"* (Bilag 2, 2.35). Herefter skynder Frederik at svare; *"Nej-nej, men øhh på samme måde har jeg brug for at ligesom komme af med energien ellers er jeg for inaktiv ik, så så bliver jeg vandvittig"* (Bilag 2, 2.38). Det virker som om, at de yngre medarbejdere lytter til de ældre og mere erfarne kollegaer, og dermed indordner sig deres holdninger og deres hegemoniske arbejdskultur. Her ville Connell se de yngre medarbejder som den undertrykkende maskulinitet på arbejdspladsen, hvor de ældre og mere

erfarne medarbejdere, er den dominerende maskulinitet. Endvidere nævner Anne-Lise Nygaard, at for at der skal ske ændringer i, hvordan mænd holder barsel på mandsdominerende arbejdspladser, er der behov for rollemodeller, som går imod det hegemoniske og gennem dette er med til at skabe en ny kultur, hvor det er accepteret, at mænd holder barsel (Bilag1, 07.42).

5.1.2 Diskussion

Hvad skal der til for at ændre mænds holdninger til barsel, og er der et behov for mere barsel til mænd? For hvilke fordele og ulemper er der ved mænds barselsrettigheder, og hvordan de benytter sig af dem?

Ud fra de to foregående analyser er det interessant at spørge, om hvilke fordele og ulemper, der er ved mænds barselsrettigheder, og hvorledes de bliver anvendt. For er der overhovedet et behov for at give mænd længere barsel, hvis mændene ikke selv har det som et ønske?

I dette afsnit, vil jeg på baggrund af mine analytiske evner, diskutere ud fra de to analysers resultater og gennem dem komme frem til løsningsforslag for, hvordan mænds tankegang om barsel kan ændres, og hvordan Dansk Metal kan forbedre deres kommunikation til deres medlemmer.

Ud fra den første analyse kan det ses, at Dansk Metal ønsker at fremme mænds barselsrettigheder. Ligestillingskonsulenten Anne-Lise Nygaard mener således, at der skal drastiske midler til, før der kommer til at ske en ændring. Det kunne omfatte, at der blev øremærket tre måneders barsel til mænd. Men er det løsningen, hvis de individuelle familier føler, at dette går ud over deres privatsfære og er med til at fratage familiernes deres eget valg. Selvom Dansk Metal mener, at dette vil fremme ligestillingen for mænd, så vil dette især være et positivt skridt for kvinderne, da det vil sikre deres position på arbejdsmarkedet. Hvis det blev en realitet med tre måneders øremærket barsel, ville disse måneder blive taget fra moderens barsel. Som Anne-Lise selv var inde på, så er det ikke alle kvinder, der ønsker at miste tre måneder, fra deres tid på barsel. Det er også interessant at se på, hvor familien ville stå, hvis både mor og far er enige om, at faren kun skal tage den allerede afsatte 14 dages barsel, og moren tager resten.

Ud fra interviewet med smedevirksomheden var der en konsensus om, at det var kvindens job, grundet det biologiske aspekt at tage størstedelen af barslen. Det er jo hende der kan amme barnet, og smedene mente også, at barnet har en større tilknytning til moderen i de første par år. Men Anne-Lise slår ned på, at det ikke er særlig mange mænd, der ved hvad de går glip af. Mange af de mænd, som har taget tre måneders barsel, hun har talt med, vidste ikke, at det ville være en gave at gå hjemme med barnet. Det har skabt en større tilknytning mellem far og barn, og givet faren et indblik i de huslige pligter, hvorved de får en forståelse for, hvor meget tid det ulønnede arbejde i familien egentlig tager, og derfor også tager en større andel i det hjemlige arbejde. Disse er alle faktorer, som Anne-Lise og Dansk Metal mener vil være med til at nedsætte skilsmisseraten. Dog mente smedene ikke, at det ville have den store forskel, da jeg som interviewer fortalte dem dette. De grinte og sagde, at ingen af dem var skilt. De mente ikke, at den ekstra barsel ville gøre en forskel for dem. Så hvis mændene ikke ønsker mere end 14 dages barsel, er det så ikke op til dem selv? Så hvorfor ønsker Dansk Metal at ændre disse faktorer? De har et ønske om at fremme kvinders position på arbejdsmarkedet, og give mænd et tilbud om at komme tættere på deres barn. Dansk Metal burde også overveje, hvordan de kan gøre barsel mere attraktivt på en mandsdomineret arbejdsplads. Ud fra analysen, hvor Goffman og Connell bruges, står det klart, at mændenes tankegang om barsel skal ændres. Denne tankegang, hvor det er kvinden, der er sat på denne jord til at gå hjemme med deres børn, skal ændres. Det skal ikke være et tabu for mænd at ønske mere barsel i frygt for at mindske deres maskulinitetsfølelse og være i risiko for at blive stigmatiseret af sine arbejdskollegaer. Arbejdskulturen skal dermed ændres, hvor den hegemoniske tankegang skal være således, at de mænd, som ønsker tre måneders barsel, ikke skal være bange for at blive ekskluderet fra det sociale liv på arbejdspladsen. For truslen om at blive anset som mindre værd af sine arbejdskollegaer og sin arbejdsgiver kan være med til, at der ikke vil forekomme nogen former for ændringer i kulturen. Så derfor kan det diskuteres, om hvorvidt 3 måneders barsel burde blive øremærket til mænd, således at det bliver inkorporeret i arbejdskulturen.

Det kunne eksempelvis ske ved, at barsel bliver en del af den psykologiske kontrakt, som skabes mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Dermed vil det ikke længere blive anset som en tabu, og truslen for stigmatisering vil forsvinde, hvor der heri ville blive et skift i, hvordan vi anskuer og

definerer maskulinitet. Dog er smedene ikke glade for ideen om øremærkning af barsel. De vil selv have ret til at bestemme, om hvorvidt de skal gå hjemme med barnet eller ej. De anser det heller ikke for værende et problem, at kvinderne går hjemme på barsel. Det er heller ikke sikkert, at øremærkning vil få risikoen for stigmatisering til at forsvinde. I smedevirksomheden har de fleste ansatte ikke behov for mere barsel, grundet deres alder. Dermed vil det formentligt kun ramme de unge ansatte. Derfor kan der være en risiko for, at virksomheder hellere vil ansatte mænd, som er lidt op i alderen, hvor barsel ikke er aktuelt længere. Hvor står de unge mænd så, når de skal ansættes i en smedevirksomhed?

Alle smedene var enige om, at den største faktor for, hvorfor de kun valgte at tage 14 dages barsel, skyldes det økonomiske aspekt. De kendte ikke til deres rettigheder, som var dem sikret gennem Dansk Metals overenskomst. Er dette ikke et problem, at Dansk Metals egne medlemmer ikke er klar over deres egne rettigheder til barsel? Smeden, Anders, sagde selv, at det eneste, som gjorde udslaget for fordelingen af barslen mellem ham og barnets mor var det økonomiske aspekt. Hvis han havde kendt til sine barselsrettigheder, kan det være, at han havde taget de tre måneders barsel. Deraf kan det diskuteres, om hvorvidt Dansk Metals kommunikation til sine medlemmer er god nok. Dansk Metal ønsker at fremme ligestillingen på arbejdsmarkedet samt gøre det mere attraktivt for deres mandlige medlemmer at benytte sig af deres barselsrettigheder. Men selv Anne-Lise erkender, at mange af Dansk Metals medlemmer ikke har kendskab til deres rettigheder. Det er et problem, som skal løses hos Dansk Metal, for hvordan skal der forekomme ændringer, hvis ikke de mandlige medlemmer kan tage en beslutning på baggrund af deres reelle rettigheder. Dermed skal Dansk Metal blive bedre til at kommunikere deres budskab om et ønske, om mere barsel til mænd, samt oplyse deres medlemmer om deres egentlige barselsrettigheder, og dermed gøre det mere attraktivt for mænd at tage imod tre måneders barsel.

Kapitel 6

Konklusion

6 Konklusion

6.1.1 Konklusion

Gennem analysen, kan jeg konkludere, at øremærkning af mænds barsel vil påvirke arbejdsmarkedet og ligestillingen mellem kønnene, da det vil være med til at gøre kvinder mere attraktive for arbejdsmarkedet, men det vil også være med til at styrke tilknytningen mellem far og barn. Dette er drømmescenariet for Dansk Metal, da de ønsker en mere ligestillet barsel. Selvom fagforbundet ønsker dette, har de ikke været gode nok til at fortælle de virksomheder, der tilhører denne. De adspurgte informanter fra smedevirksomheden kendte ikke til deres rettigheder i forhold til deres overenskomst. Dette var med til at påvirke informanternes beslutning om fordelingen af barsel. Det skyldes, at selvom Dansk Metal har en barselsfond, til at hjælpe mændene, der ønsker barsel, så var smedene ikke klar over dette. Dermed tog de beslutningen om fordelingen af barsel på et mangelfyldt grundlag. Dermed skal de blive bedre til at formidle deres overenskomst til deres medlemmer. Det kunne ske ved, at barsel til mænd blev inkorporeret i den psykologiske kontrakt.

Gennem Connells maskulinitet og Goffmans stigma teori kunne jeg analysere mig frem til de faktorer, der kan være med til at spille en rolle i fordelingen af barsel. Der var en hegemonisk kultur, hvor det var mændenes koner og kærester, som tog størstedelen af barslen. I denne sammenhæng blev kvinder set, som den primære omsorgsgiver, grundet det biologiske ved, at det er kvindernes job at stå for amning og pasning af børnene, for sådan har det jo alle dage været. Dermed har historien bag familiemønstre været med til at påvirke mændenes holdning til barsel. Den største faktor for smedenes beslutning om afholdelse af barsel, skyldes et økonomisk aspekt, hvor de tjente mere, end deres kærester/koner. Arbejdskulturen påvirker ligeledes, hvordan smedene interagerer med hinanden, og hvilke holdninger, der er hegemonisk forankret i denne. Således at de dominerende smede påvirker den overordnede tilgang til barsel, da der er en hierarkisk styret kultur. Gennem Goffmans stigmatteori kan der heri være en risiko for, at hvis en mand ønsker barsel i en sådan virksomhed kan dette opfattes som en svaghed. Dermed er han den potentielle miskrediterede og dermed i risiko for at blive stigmatiseret som mindre værd end

de andre ansatte. For at dette tankesæt skal ændres, skal der ske drastiske ændringer i den måde, hvorpå barsel anskues på i en mandsdominerende arbejdsplads. De adspurgte mænd mente ikke, at det ville være nødvendigt at øremærke tre måneders barsel til mænd, og de ville føle, at det var at gå over stregen, ved at dette ville gå ind og determinerer over deres privatsfære.

Ud fra diskussionen kan det konkluderes, at den hegemoniske tankegang er dybt forankret i arbejdskulturen i den adspurgte smedevirksomhed. Derfor skal der nogle initiativer, der bryder med dette tankesæt, således at der kan ske ændringer i, hvorledes mænds barsel bliver en del af arbejdskulturen og den psykologiske kontrakt. For hvis det blev kutyme, at mænd holder tre måneders barsel, vil dette blive en del af den hegemoniske arbejdskultur og frygten for stigmatisering ville forsvinde, da dette ville blive normen. Dette ville også være med til at ændre, hvordan mænds maskulinitet ville blive anskuet. Dette vil medføre et skift i, hvordan vi ser kønnene og dermed påvirke de forskellige arbejdskulturer.

Litteraturliste

Bøger og artikler:

- Andersen, Mikkel Hvidtfeldt, Jørgensen, Lars & Davidsen, Søren (2016): "Litteratur-og informationssøgning i samfundsvidenskaberne" i Kristensen, Catharina Juul & Hussain, M. Azhar, *Metoder i samfundsvidenskaberne*. Samfundslitteratur 1. Udgave
- Ashforth, Blake E.; Mael, Fred(1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*. Jan1989, Vol. 14 Issue 1, s. 20-39.
- Connell, Raywyn (2016): "The social organization of masculinity" i Pascoe, C. J. og Bridges, Tristan (2016): Exploring masculinities – Identity, inequality, continuity, and change. Kapitel 2 – Multiplying Masculinities – An introduction. Oxford University Press.
- Eagly, Alice H.; Karau, Steven J.: (2002): Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review* 2002. Vol. 109, No. 3, s. 573-598
- Goffman, Erving (1975): Stigma – om afvigerens sociale identitet. Oversat fra engelsk af Brian Gooseman efter "Stigma. Notes on the management of spoiled identity" Af Erving Goffman. Gyldendals Samfundsbibliotek.
- Haas, Linda (1992): Equal Parenthood and Social Policy: A Study of Parental Leave in Sweden. Albany, State University of New York Press
- Halkier, Bente (2010): Fokusgrupper i Brinkmann, svend og Tanggaard, Lene (2010): Kvalitative Metoder - En grundbog, Hans Ritzels Forlag, 5. oplag.
- Hein, Helle Hedegaard (2009): Motivation – Motivationsteori og praktisk anvendelse. Hans Ritzels Forlag. Kap. 6

- Hogg, Michael A.; Terry, Deborah J. (2000) Social Identity and Self-Categorization processes in Organizational context. *Academy of Management Review*. Jan 2000, Vol. 25 Issue 1, s. 121-140.
- Jensen, Mads Dagnis & Kvist, Jon (2016): "Hvordan laver man en stærk analysestrategi?", i Kristensen, Catharina Juul & Hussain, M. Azhar, *Metoder i samfundsvidenskaberne*. Samfundslitteratur 1. Udgave
- Juul, S og Pedersen, K. B. (2012): *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori – En indføring*. Hans Reitzels Forlag
- Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2009): *Introduktion til et håndværk*. Hans Reitzels Forlag 2. Udgave
- Larsen, Henrik Holt (2010): *Human Ressource Management: License to Work – Arbejdslivets tryllestøv eller håndjern?* Forlaget Valmuen.
- Navrbjerg, Steen E. (1999): *Nye arbejdsorganiseringer, fleksibilitet og decentralisering: Et sociologisk casestudie af fem industrivirksomheders organisering og samarbejdsforhold*. Jurist- og Økonomiforbundets Forlag
- Pedersen, Kirsten Bransholm (2012): "Socialkonstruktivisme", i Juul, Søren & Pedersen, Kirsten Bransholm, *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori – En indføring*. Hans Reitzels Forlag 1. Udgave
- Pjetursson, Leif (2011): *Når ledelse er kommunikation – en medreflekterende bog om lederens kommunikative kompetencer*. Forlaget LR Business.
- Sanchez-Salcedo, Emily V. (2013): On Paternity Leaves and Parental Leaves – The dilemma over "Daddy Days". *DLSU Business & Economics Review* 23.1 (2013) pp. 84-92.

Hjemmesider:

<http://www.dr.dk/nyheder/politik/nye-tal-faedre-holder-ikke-mere-barsel>

http://www.stm.dk/publikationer/Et_Danmark_der_staar_sammen_11/Regeringsgrundlag_okt_2011.pdf

<http://www.dr.dk/nyheder/politik/nye-tal-faedre-holder-ikke-mere-barsel>

<https://www.nav.no/355770/menn-med-foreldrepenger-i-løpet-av-1.halvår-2013-fordelt-på-dager.fylke.antall>

<http://norden.statbank.dk/soci04>

<https://www.nav.no/336417/flere-tar-ut-hele-fedrekvoten>

<https://www.3f.dk>

<https://www.danskmetal.dk>

http://www.raewynconnell.net/p/about-raewyn_20.html

<https://www.djoef.dk/r-aa-dgivning/ans-ae-ttelsesvilk-aa-r/boernogbarsel/~media/98b64d0d7e824068964f5b7729e04ffb.ashx>

<http://www.dst.dk/da/statistik/nyt/NytHtml?cid=19185>

<http://www.dst.dk/da/statistik/nyt/NytHtml?cid=19185>