

Den „typiske rengøringsassistent”

Model opstillet på grundlag af en undersøgelse blandt rengøringsassistenter ansat i et stort rengøringselskab i København

Af Gerda Helms H. A.*)

Med udgangspunkt i en undersøgelse foretaget i sommeren 1971 blandt rengøringsassistenterne i et stort rengøringselskab i København er søgt udledt en model af den »typiske rengøringsassistent«, hendes sociale baggrund, motiver for at søge arbejde og hendes opfattelse af selve arbejdet, ledelsesformen, arbejdets sociale status m.v.

Undersøgelsen, der blev foretaget ved interviews er case-agtig og havde som primært formål at belyse årsagerne til den betydelige afgang blandt selskabets personale. Resultatet af undersøgelsen opfyldte ikke ganske dette formål, og den vil derfor blive efterfulgt af en ny undersøgelse, foretaget blandt fratrådte assistenter.

Undersøgelsen var led i et forskningsprojekt under ISS Forskningsråd, nedsat af I.S.S. (International Sanitary System). Den blev ledet af et af rådets medlemmer, professor Erik Johnsen, Metodeforskningsgruppen ved Handelshøjskolen i København og gennemført af Gerda Helms, H.A.

Undersøgelsens baggrund var den gennem længere tid konstaterede betydelige rotation blandt rengøringselskabets assistenter (kvindeligt personale) og – i mindre omfang – blandt sanitorerne (mandligt personale). Når der i det følgende tales om assistenter, gælder dette både kvindeligt og mandligt personale, idet sanitorerne kun udgør en lille del af det samlede personale.

Formålet med undersøgelsen var at få bekræftet eller afkræftet visse antagelser om årsagen til den betydelige afgang for derved om muligt at finde midler til at reducere den.

*) Fhv. personalechef. Artiklen modtaget marts 1972.

1. Organisering af arbejdsledelsen

Rengøringsarbejdet udføres i overensstemmelse med den mellem selskabet og kunden oprettede kontrakt.

Arbejdssted. På større arbejdssteder ledes arbejdet af en *inspektørassistent* (oldfrue), der normalt ikke selv deltager i rengøringsarbejdet, medmindre der er akut mangel på arbejdskraft. Hun virker som afdelingsleder, fører tilsyn med arbejdets udførelse, kontrollerer personalets møde- og sluttid, giver nyansatte instruktion i arbejdets udførelse og fører lønningsregnskab for det under hendes område ansatte personale. Mangler der personale prøver hun at få arbejdet udført ved forøget indsats fra det øvrige personale – eventuelt på overtid – eller at skaffe nyt personale – et job, der principielt påhviler inspektørerne, men som i praksis ofte udføres af inspektørassistenten.

På mindre arbejdssteder ledes personalet af en *førstedame*, som selv deltager i arbejdet (en slags: »første blandt ligemænd«).

Inspektøren (kvinde eller mand) fører tilsyn med en række arbejdspladser, som alle besøges een gang om dagen (morgen, aften, nat). Inspektøren bistår ved ansættelse af inspektørassistenter og førstedamer og har som nævnt principielt ansvaret for ansættelsen af assistenter. Inspektøren sørger sammen med inspektørassistenter og førstedamer inden for sit område for, at bemanningen er tilstrækkelig på hvert arbejdssted.

På det tidspunkt, da undersøgelsen fandt sted, havde man på enkelte arbejdssteder eksperimenteret med *delvis selvstyrende grupper*, d.v.s. at man lod en arbejdsgruppe kontrollere sig selv uden inspektørassistent eller førstedame, kun med det sædvanlige tilsyn af inspektøren. Gruppen sørgede også under enkelte assistenters sygdom eller anden udeblivelse såvidt muligt for at få arbejdet udført som hidtil – om nødvendigt gennem overarbejde.

Arbejdstiden ligger på grund af arbejdets art fortrinsvis uden for den normale, enten tidligt om morgenen (f. eks. kl. 5–9) eller om aftenen eller natten (f. eks. kl. 22–02).

2. Antagelser bag undersøgelsen

Den almindelige opfattelse var, at rengøringsassistenterne tog ansættelse næsten udelukkende ud fra økonomiske *motiver*, hvilket man ønskede bekræftet eller afkræftet.

Ud fra den betragtning, at *rengøringsarbejde i sig selv* kan forekomme ret monotont og kedeligt, ønskede man oplyst, om dette var en væsentlig grund til hyppig afgang. Man tænkte sig dog muligheden af, at nye rengøringsmidler og specielt arbejdsbesparende »værktøj« hjalp til at

gøre arbejdet mere interessant. Den ekstraordinære *arbejdstid* kunne tænkes at forvolde sådanne forstyrrelser i familielivet, helbred, søvnrhythme etc., at man normalt ikke ville kunne fortsætte dette arbejde gennem længere tid.

Yderligere antog man, at rengøringsarbejdet i almindeligt omdømme havde en lav *social placering*, og at denne omstændighed kunne bewirke, at arbejdet blev betragtet som et »grænsejob«, som man kun tog, hvis man ikke havde andre muligheder, men som man igen ville forlade, når lejlighed bød sig for et, socialt betragtet, mere attraktivt arbejde.

Herudover ønskede man belyst, om *ledelsesformen*, *introduktionen* i arbejdet og den løbende *instruktion* følte tilfredsstillende, eller om der burde sættes ind på en ændring (for ledelsesformen: evt. selvstyrrende grupper), respektive forbedring af disse forhold.

Endelig var man interesseret i at vide, om assistenterne i almindelighed var tilfredse med deres lønforhold.

3. Undersøgelsens tilrettelæggelse

Undersøgelsen omfattede ialt 17 arbejdssteder af varierende størrelse inden for Københavnsområdet, kontorer, et laboratorium og en skole. Arbejdsstederne blev udvalgt af selskabets distriktschefer med hensyntagen til, at både meget store, middelstore og mindre (i relation til antal assistenter) arbejdssteder blev repræsenteret. Endvidere blev der lagt vægt på, at såvel steder med et godt som et mindre godt klima – større og mindre personalerotation – blev medtaget. De lokale arbejdsledere blev på forhånd gjort bekendt med undersøgelsens formål og form, og det samme gjaldt personalet på arbejdsstederne.

Undersøgelsen blev foretaget som interviews af de enkelte assistenter under fire øjne, og der blev lagt vægt på, at deltagelse var frivillig. Assistenterne gav derfor i forvejen meddelelse om, hvorvidt de ønskede at blive interviewet eller ej.

Ialt 85 assistenter blev interviewet (heraf 11 mænd). Interviewene blev foretaget i arbejdstiden og varede ca. 1/2 time pr. interview.

Som grundlag for samtalerne blev udarbejdet et *spørgeskema*. Skemaet blev ikke udfyldt af assistenterne selv, men blev brugt som vejledning og »huskeseddel« for interviewereren, der herved fik mulighed for hurtigt kort at nedfælde svarene. Spørgsmålene var opdelt i følgende grupper:

a. Personlig baggrund, herunder alder, anciennitet inden for selskabet, civilstand, ægtefællens beskæftigelse, egen uddannelse og tidligere arbejde. Spørgsmålene havde til formål at belyse assistenternes sociale baggrund.

- b. Motiv for at tage beskæftigelse som rengøringsassistent i selskabet (økonomisk og/eller socialt motiv).
- c. Arbejdet som sådant, synspunkter på arbejdets tilrettelæggelse, arbejdstid.
- d. Opfattelsen af ledelsesformen, herunder af den lokale leders »lederstil«.
- e. Løn, syn på skatten, medlemsskab af faglig organisation (Kvindeligt Arbejderforbund).
- f. Information, instruktion, velfærdsforanstaltninger, kendskab til selve rengøringselskabet.
- g. Arbejdskammerater.
- h. Jobbets status, belyst ved omgivelsernes – familiemedlemmers og bekendtes – syn på arbejdet som rengøringsassistent.

Endelig blev assistenterne spurgt, hvad de troede grunden var til den relativt store afgang, samt om de kunne foreslå midler til at imødegå denne.

I det store og hele var assistenterne villige til at svare på spørgsmålene, og hovedindtrykket var, at de svarede ud fra deres ærlige overbevisning.

Som nævnt var deltagelse i undersøgelsen baseret på frivillighed, og nogle assistenter – ofte kollektivt på et arbejdssted, men også enkeltvis på steder, hvor de andre sagde ja – havde nægtet at deltage. Grunden til denne vægring kendes ikke.

Det er derfor et spørgsmål, om undersøgelsen dækker et tilstrækkeligt repræsentativt udvalg.

På den ene side kunne man formode, at de, der var villige til at lade sig interviewe, var særlig positivt indstillet over for selskabet, deres arbejde, løn etc., på den anden side blev der her – under tilsikring af fuld anonymitet – givet de eventuelt utilfredse en mulighed for at fremkomme med beklagelser og ønsker om ændringer i de bestående forhold. Man kunne derfor tænke sig, at de utilfredse ville være mere tilbøjelige til at ytre sig end de, der ikke havde noget egentligt at beklage sig over. Spørgsmålet står åbent, og resultatet af undersøgelsen må derfor tages med et vist forbehold.

4. Resultater af undersøgelsen

Selvom materialet således ikke er helt så fyldigt, som man kunne ønske, tegner undersøgelsen dog et billede – en model – af den »typiske« rengøringsassistent, af hendes sociale baggrund (demografisk model),

hendes motiver for at søge arbejde som rengøringsassistent (motivational model), hendes syn på arbejdet, ledelsesform, løn, arbejdskamrater og sociale status (cognitiv model).

ad *demografisk model*: Rengøringsassistenten rekrutteres fra arbejderkredse. Hun kan vel selv have en uddannelse, der ville placere hende i klassen ukvalificeret kontorarbejde, ekspeditrice, sygehjælper, frisørinde, men hyppigst er hun uden uddannelse og har arbejdet som ufaglært fabriksarbejderske. Hun er gift med en arbejder – oftest ufaglært – chauffør, evt. lavere tjenestemand (postbud).

Hun har børn (antal fra 2–5), bor i lejlighed (fortrinsvis ældre billig), som ældre dog undtagelsesvis i eget hus. Familien har i visse tilfælde – navnlig hvis manden har brug for det i sit erhverv – egen vogn.

I de fleste tilfælde foretrækker hun at bo i nærheden af sin arbejdsplads, men der er dog også adskillige, som kommer langvejs fra – og da i reglen fordi der ikke omkring deres bopæl er beskæftigelsesmuligheder. Alderen varierer, men normalt vil hun være mellem 21 og 35 år, når hun påbegynder arbejdet – den periode, hvor børnene er små, og hvor familiens levelfod derfor betinger begge ægtefællers udearbejde.

Den mere modne kvinde, som har voksne børn og efter en årrække som hjemmegående husmor nu ønsker at komme lidt ud, er dog ikke sjælden.

ad *motivational model*: Motiverne til at tage arbejde deler sig typisk i to grupper: økonomiske og sociale.

For de fleste er de økonomiske motiver overvejende – i hvert fald ved arbejdets påbegyndelse. Hyppigt er der et behov for at supplere familiens indtægt i almindelighed, hvilket er naturligt, da ægtefællen normalt tilhører et lavtlønsområde.

Især for de lidt ældre kan dog også ønsket om at erhverve specielle langvarige forbrugsgoder som eget hus, sommerhus, vogn eller hårde hvidevarer være drivkraften. Endelig ønsker nogle at kunne få »deres egne penge«.

Ved siden af de økonomiske motiver spiller de sociale en ikke uvæsentlig rolle. Dette gælder såvel for de unge som for de ældre.

Den unge assistent med små børn kan ønske at frigøre sig for børnene nogle timer om dagen. Da hun oftest (som gift) vil være afskåret fra at få børnene på institution (vuggestue, børnehave), kan hun kun tage arbejde uden for hjemmet, når hendes mand kan passe børnene, og derfor virker rengøring på de specielle tider, som rengøringselskabet kan tilbyde, særlig attraktivt.

Den ældre assistent, som har voksne børn, føler et behov for at være ude blandt andre, men da hun er uden uddannelse, er hun henvist til ufaglært arbejde, som hun føler hun kan magte, og også for hende passer rengøringsarbejdet godt. Tilsyneladende affinder ægtefællerne

sig med deres koners arbejdstid – i visse tilfælde arbejder de på skiftehold og har selv en uregelmæssig arbejdstid. Om assistentens generelle helbredstilstand er det svært at udtale sig, men for mange af de yngre, som foruden hjem og små børn skal passe deres rengøringsarbejde på tidspunkter, der umuliggør normal søvnrytme, må arbejdspresset være stort, og det er formentlig kun de mere robuste, som kan klare det i længere tid.

ad *cognitiv model*: Den typiske rengøringsassistent kan lide sit arbejde – dels vel fordi hun føler, det er et arbejde hun kan magte, dels fordi hun ikke har så meget at sammenligne med. Har hun tidligere udført fabriksarbejde, vil hun (som det i flere tilfælde blev udtrykt) foretrække rengøring.

Har hun derimod tidligere haft arbejde på kontor, i forretning eller f. eks. som frisørinde, vil hun nok – men ikke i alle tilfælde – foretrække et sådant arbejde, men da det er uforeneligt med hendes arbejde som husmor, akkviescerer hun ved dog at have et arbejde, hun er fortrolig med.

Hun finder arbejdet relativt selvstændigt inden for de angivne rammer og føler sig fri til at tilrettelægge arbejdet på sin egen måde, hvilket spiller en stor rolle for hende.

Hun vil foretrække, at arbejdet bliver ledet af den overordnede (inspektørassistent, førstedame), fordi hun ikke har noget større ønske om at være med i det mere omfattende planlæggende arbejde og navnlig ikke i det kontrollerende arbejde, men hun ønsker ikke for megen kontrol med sit eget arbejde og specielt ikke med, hvordan det skal tilrettelægges inden for hendes specielle område.

Som leder foretrækker hun en person, der er myndig og venlig, som selv kender arbejdet til bunds og kan tage et nap med, når det kniber. Lederen skal kunne tale hendes eget sprog og være menneskelig varm og forstående – et menneske som hun kan komme til med sine personlige problemer.

Lederen må gerne udøve kritik, hvis det sker på en konstruktiv og venlig måde, og hun skal kunne give anerkendelse for vel udført arbejde. Selv i et rutinearbejde kan der være små ting at rose for, og det vil assistenten føle som noget positivt.

Lederen skal også være lydhør over for ideer og kritik fra assistentens side og kunne forklare, hvorfor en idé eller kritik tages til følge eller ikke bliver anvendt.

Når assistenten ikke kender til anden ledelsesform, er hun således ikke særlig interesseret i nogen form for selvstyrende gruppe. Hvor disse virker godt, skyldes det formentlig, at der hovedsagelig er tale om yngre, nogenlunde jævnaldrende assistenter, som har forstået tankegangen bagved.

Selvstyrende – eller delvis selvstyrende grupper – vil utvivlsomt kunne oprettes flere steder, under forudsætning af, at de forberedes omhyggeligt, og at der gøres et betydeligt arbejde for at indføre assistenterne i ideen og støtte dem navnlig i den første tid.

Det spiller sikkert en stor rolle for assistenten netop at have »sit eget område« – nogle kontorer eller andre lokaler, som hun selv passer, evt. sammen med en kollega. At have et område, hvor der skal ordnes gulve, støvsuges, tørres støv af etc. i det omfang, som *hun* skønner nødvendigt, giver den afveksling i arbejdet og den følelse af selvstændighed, som assistenten også ønsker.

Assistenten er, fremgik det af undersøgelsen, i det store og hele tilfreds med sin løn. Dette kan skyldes, *at* hendes ægtefælle ikke tjener så forfærdelig meget mere end hun i timen, *at* hun ved, hun ikke har store muligheder for at få højere løn andre steder, og *at* hun ikke i tidligere jobs har tjent mere. Hun føler det dog som en uretfærdighed, hvis hendes mandlige kolleger tjener mere end hun. Endvidere finder hun det naturligt, at der gives tillæg for meget tidlige og meget sene timer.

Hyppest vil assistenten ikke være særlig interesseret i tilknytning til en fagorganisation. Hun synes, at kontingentet er for stort i forhold til de ydelser, hun kan forvente, og hun har ingen kontakt med den faglige organisations repræsentanter.

Assistenten føler ikke noget særligt tilhørsforhold til det selskab, hun arbejder for. Det forekommer hende for fjernt, og hun har jo kun tilknytning til sine kolleger på sin egen arbejdsplads og til sin nærmeste overordnede. Hun ser lejlighedsvis andre overordnede (inspektøren), men kun meget sjældent kolleger fra andre arbejdspladser. Hun føler sig heller ikke særlig interesseret i den virksomhed, hvor hun har sit arbejdssted, vel sagtens fordi hun sjældent ser nogen af personalet der og ikke ved meget om, hvad man arbejder med. Måske kunne hun tænke sig at blive gjort bekendt med rengøringselskabets regnskaber under forudsætning af, at de blev fremstillet på en for hende let fattelig måde, men snarere ville hun kunne lide at få noget at vide om, hvor meget der tjenes på den kontrakt, der omfatter hendes eget arbejdssted. Assistenten har i almindelighed et godt forhold til sine kolleger – hvad enten de er yngre eller ældre. Hun ser ikke så meget til dem – bortset fra den daglige kaffepause, eller hvis hun deler område med en anden – men hun snakker med dem om sine personlige forhold på et almindeligt plan (næppe om egentlige familiære problemer, hvor hun snarere vil gå til inspektørassistenten). Hun plejer ikke megen omgang med dem i privatlivet, men kan eventuelt deltage i fælles udflugter.

Assistenten føler ikke, at hendes job rangerer socialt lavere end de andre stillinger der forekommer inden for hendes bekendtskabskreds.

Hendes familie finder det i almindelighed i sin orden, at hun arbejder som rengøringsassistent, og i ikke få tilfælde tager en datter samme arbejde. Det hænder dog også, at hun ønsker, at hendes børn skal have en bedre uddannelse end hun selv har fået. Hun har i almindelighed ingen ambitioner om selv at avancere – dels føler hun, det vil give for mange problemer (og hun har nok i sine egne), dels viger hun tilbage for det ansvar, der er forbundet med en overordnet stilling, og hun vil finde det svært at skulle udøve myndighed og kontrol over andre, specielt hvis det skulle dreje sig om det sted, hvor hun selv har arbejdet. Den omstændighed, at førstedamer, inspektørassistenter og inspektører i stort omfang rekrutteres fra assistenternes egne rækker, viser dog, at denne opfattelse ikke er generel.

Det fremgik endelig af undersøgelsen, at en bedre *introduktion* i arbejdet var i høj grad ønskelig. Det var evident, at de fleste assistenter havde følt sig temmelig ilde tilpas den første dag de mødte på arbejde. Såvel ansættelsessamtalen, hvor det skulle være muligt at bibringe assistenten en forestilling om, hvad arbejdet går ud på, hvad der forventes med hensyn til arbejdets kvalitet og hvilke rettigheder assistenten har, som modtagelsen på selve stedet syntes at være forsømte områder – vel sagtens på grund af det ofte meget store arbejdspress på inspektørassistenten.

Endvidere viste undersøgelsen betydningen af at *instruktionen* i arbejdsmetoder, brug af materialer og maskinel samt arbejdsstillinger bliver så fyldestgørende som muligt.

Indirekte fremgik det tillige, hvor megen vægt der lægges på *lederens person*. Som allerede sagt rekrutteres lederen oftest fra assistenternes rækker og skulle som følge deraf have god forståelse for selve arbejdet, men en videre træning i instruktion og moderne ledelsesprincipper, herunder forståelse af andre mennesker, deres behov og motiver kan næppe overvurderes.

5. Konklusioner

På grundlag af denne model og de oplysninger, der i øvrigt blev indhentet ved de foretagne interviews, kan man vel sige, at i hvert fald nogle af de hypoteser, der var opstillet før undersøgelsen, er blevet afkræftet.

Det gælder *arbejdstiden*, hvor undersøgelsen synes at vise, at den netop passer for den hjemmearbejdende husmor med børn. Det gælder *arbejdet som sådant*, hvor det synes at fremgå, at man i almindelighed kan lide at gøre rent, og at de specielle maskiner og materialer ikke interesserer så meget. På dette område gør husmoderens konservatisme sig tværtimod gældende.

Videre synes assistenternes relativt lave *sociale* status ikke at spille den rolle, man havde forventet, og endelig hersker der ikke noget udbredt ønske om *mere selvstændighed i planlægningen* af arbejdet eller om at blive fri for en egentlig af selskabet udpeget leder.

Man bør dog formentlig være varsom med at tro, at denne model vil kunne bevares uændret i fremtiden.

6. Tanker om fremtiden

Som allerede nævnt havde langt den største del af de interviewede assistenter en meget nødtørfvig skoleuddannelse og ingen eller kun meget kortvarig erhvervsuddannelse efter skoletiden, således at de var tilfredse med det trods alt ret ukvalificerede job – nemlig rengøring.

Med de ændringer, der finder sted netop i disse år omkring den obligatoriske skolegang, såvel hvad længde som indhold angår, samt med de uddannelsesstilbud, der tænkes givet til alle, må man formentlig se i øjnene, at de kommende årgange unge kvinder vil være mere kritiske i valg af erhverv – også når det drejer sig om et deltids-job, der hovedsagelig har til formål at supplere familiens indtægter.

Hertil kommer, at det må formodes, at den erhvervsuddannelse, der allerede nu er påbegyndt af de kvinder, som i nogen tid på grund af børnepasning har været ude af erhverv, vil fortsætte i stigende grad, således at valgmulighederne også for denne kategori bliver større.

Deltidsbeskæftigelse vil endvidere uden tvivl blive mere almindeligt inden for andre erhverv – tendensen kan allerede tydeligt spores – og herved vil der fremkomme en konkurrence til rengøringserhvervet.

Det vil dog være sjældent, at andre erhverv kan tilbyde de ekstraordinære arbejdstider, som nu synes at medvirke til at gøre beskæftigelsen som rengøringsassistent attraktiv, men med oprettelse af flere børneinstitutioner, som efter alt at dømme vil blive et voksende politisk krav, vil der blive skabt større muligheder for at også de potentielle rengøringsassistenter kan få deres børn anbragt om dagen, så at de selv kan tage arbejde inden for normal arbejdstid, hvilket de fleste formentlig alligevel vil foretrække.

Også med hensyn til arbejdets ledelsesform og interessen for det selskab, man arbejder i, kan der forventes ændringer.

Den demokratiseringsbølge, der går over samfundet, og som allerede nu sætter sine spor i folkeskolen og al anden undervisning samt i forholdene på arbejdspladserne, vil ikke kunne undlade at påvirke også de kvinder, som bliver fremtidens rengøringsassistenter. De vil fra skolen være blevet vant til at have medbestemmelsesret, de vil fra deres eget eller deres ægtefællers erfaring i erhvervslivet finde det naturligt

at blive hørt og at få informationer om virksomhedernes planer, regnskab etc., så de vil forvente, at noget lignende vil gælde, når de bliver ansat i et rengøringselskab.

Endelig vil de betragte det som en selvfølge, at de lønnes på lige fod med mandlige assistenter, at de får lige løn for lige arbejde, og at lønnen som rengøringsassistent kan konkurrere med, hvad der tilbydes for andre jobs, som de vil kunne bestride.

Rengøringselskaberne må nok se i øjnene, at de kvinder, som nu udgør selskabernes traditionelle arbejdskraft, vil blive færre, og at der fremtidig må udfoldes særlige anstrengelser for at gøre erhvervet som rengøringsassistent tiltrækkende.

Det er da muligt, at der til gengæld vil blive flere mænd, som vil være interesserede i sanitør-erhvervet – de erfaringer, man har gjort med mænd, er, såvidt vides, i det store og hele gode, men i øjeblikket betragtes rengøring formodentlig endnu ikke som et egentligt mandserhverv, snarere som en mellemstation mellem andre muligheder. Dette forhold kan måske ændre sig i takt med den pågående udvikling, hvor der ikke længere skelnes så skarpt mellem traditionelt mands- og kvindearbejde.

De oprindelige spørgsmål: Hvorfor så mange assistenter forlader deres arbejde i løbet af så relativt kort tid, og hvad der kan gøres for at ændre dette forhold er egentlig kun besvaret indirekte gennem denne undersøgelse. For at få nærmere klarhed over personalerotationens størrelse og årsager måtte man have et statistisk materiale til sin rådighed, der angav antal fratrædelser i forhold til antal ansatte inden for nærmere angivne tidsrum samt en redegørelse for årsagerne til fratrædelse.

Da det inden for denne undersøgelses rammer kun har været muligt at interviewe de assistenter, der *var* i arbejde, har en sådan redegørelse indtil nu ikke kunnet udarbejdes.

Det er imidlertid tanken at foretage en ny undersøgelse, men denne gang blandt assistenter, der netop er fratrådt, og forhåbentlig vil en sådan undersøgelse nærmere kunne klarlægge baggrunden for den betydelige afgang.