

”Jeg bliver sådan helt nervøs, hvis det var en mand, der skulle lave det”

– naturliggørelse af kønsarbejdsdelingen i en bankafdeling

SidseL Lond Grosen, Helle Holt, Helge Hvid & Henrik Lund¹

Administrative job, der oprettes i dag, er ofte antalsmæssigt domineret af kvinder. Men hvordan og hvorfor bliver sådanne nye job til kvindejob? Artiklen diskuterer forskellige elementer i naturliggørelsen af det administrative bankarbejde som kvindearbejde. Først ved at se på de sidste 100 års udvikling i administrative arbejdsfunktioner; dernæst ved at gå i dybden med en analyse af etableringen af en ny type administrative job i finanssektoren, dokumentarbejdet. Forfatterne viser bl.a., hvordan både kvindelige og mandlige medarbejdere i deres forklaring på dokumentarbejdets kvindedominans trækker på historisk indlejrede kønsstereotyper. Som fx at kvinder primært er omsorgsydere, at kvinder er gode til at multitaske, og at kvinder kan lide rutinearbejde.

Siden 1920'erne har kvinder udgjort majoriteten i det administrative arbejde i Danmark så vel som i andre vestlige lande. I dag er omkring 70 % af de ansatte i administrativt arbejde kvinder (Holt m.fl. 2009). Kvindeandelen er historisk blevet begrundet med tre hovedforklaringer (Boyer 2004; Juul 2008):

- at kontorarbejde var respektabelt for middelklassens (fortrinsvis ugifte) kvinder,
- at de unge kvinder var billige i drift, da de færreste opnåede nogen særlig anciennitet, fordi mange holdt op med at arbejde, når de blev gift eller fik børn,
- at kvinderne blev set som mere velegnede end mænd til at udføre særligt den rutineprægede del af kontorarbejdet.

Også administrative jobs, der oprettes i dag, er ofte kraftigt kvindedominerede (Grosen 2009; Holt m.fl. 2009). Men hvordan kan det være, at denne kønsarbejdsdeling stadig i dag ofte fremstilles som noget nærmest naturgivent; hvordan foregår denne *naturliggørelse*? Med naturliggørelse af kønsarbejdsdelingen forstår vi den proces, der foregår historisk og samfundsmæssigt, samt på den enkelte arbejdsplads, og som har som konsekvens, at der sjældent sættes spørgsmålstejn ved kønsarbejdsdelingen, der tværtimod ofte fremstår som en naturlig konsekvens af køn per se.

Kønsopdelingen kan ikke længere forklares med forestillinger om særligt respektabelt arbejde eller, at kvinderne trækker sig fra arbejdsmarkedet, når de bliver gift. I ny-

oprettede jobs kan den heller ikke forklares med en lang tradition, der har knyttet arbejdet sammen med kvindekøn. Men man kan overveje, om typer af administrativt arbejde på en historisk baggrund konnoteres kvindeligt, selv om de enkelte jobs er nye.

Vi tager derfor afsæt i kønsopdelingen af det administrative arbejde i et historisk perspektiv. Herefter ser vi på udviklingen i det administrative arbejde i finanssektoren, for så at gå i dybden med et casestudie af et interessant eksempel på en nyoprettet jobtype, der antalmæssigt er ekstremt domineret af kvinder: 'dokumentarbejdet' i bankerne. Det er opstået som del af de seneste ti års opsplnitning af arbejdet mellem sagsbehandlingen af fx en lånesag og rådgivningen eller salget af et lån. Medarbejderne i dokumentafdelingen kommer først og fremmest fra tidligere ansættelser som privatkunderådgivere (Holt m.fl. 2009). Denne nyetablerede kønsarbejdsdeling kan således ikke forklares med valg af uddannelse, der er en almindelig forklaring på kønsarbejdsdeling (jf. Ibid; Beskæftigelsesministeriet 2002): Uddannelsesbaggrunden for dokumentmedarbejdere og rådgivere er jo typisk den samme.

Vi vil hér i stedet rette blikket mod, hvordan arbejdet knyttes sammen med køn i den måde, arbejde og køn sættes i tale i en sådan afdeling for sagsbehandling af privatkundesager: Hvad er det for forestillinger om køn, der italesættes, og hvordan knyttes de sammen med arbejdet på en måde, der gør den antalmæssige kvindedominans så naturlig, at der ikke er nogen i banken, der tilsyneladende undrer sig over den kraftige kønsopdeling i en sektor, hvor kvinder og mænd i udgangspunktet har samme uddannelse?

Artiklen gennemgår først to niveauer, hvorigennem vi vil se på naturliggørelsen af kønsarbejdsdelingen i det administrative arbejde. Det første niveau belyser den histo-

riske diskurs om det administrative arbejde i relation til køn og peger på den som af betydning for tilskrivning af køn til administrativt arbejde i dag. Det andet niveau belyser, hvordan en organisations kønnede procedurer og beslutningsstrukturer, som fx hvordan den ideelle medarbejder konstrueres, har betydning for samspejlet mellem køn og arbejde. Efter gennemgangen af de to niveauer vender vi blikket mod empirien. Niveau ét illustreres rent deskriptivt ved den historiske udvikling i det administrative arbejde og i særdeleshed i finanssektoren. Niveau to ser vi derimod igennem en analyse af interviews med kvinder ansat i en bankafdeling med kun kvinder. I artiklens sidste afsnit samler vi trådene og diskuterer, hvad vores analyse har bidraget med i forhold til at forklare naturliggørelsen af en kønsarbejdsdeling.

Naturliggørelse af kønsarbejdsdeling set gennem to niveauer

Ser vi på det teoretiske landskab i forbindelse med kønsarbejdsdeling har det længe været domineret af en afstandstagen fra naturliggørelse af, hvad køn er og, eksplisit eller som indirekte konsekvens heraf, en afstandstagen fra naturliggørelse af kønsarbejdsdeling. I stedet ligger vægten på organisationers rolle i skabelsen af det kønsopdelte arbejde (Acker 1990; 1998; 2006; Swanberg 2004), eksempelvis dét man kan kalde 'den glidende kønsarbejdsdeling' (Dahlerup (red.) 1989; Holt m.fl. 2006); på kulturelle konstruktioner af køn (Søndergaard 1996; Krøjer 2004; Ellehave 2005) og på den samfundsmæssige kønsarbejdsdeling (Emerek & Holt 2008), der udover forskellig fordeling af kvinder og mænd på sektorer også omfatter det ubetalte arbejde i hjemmet.

Uden at forsøge at favne hele dette felt vil vi pege på to analytiske niveauer, som vi

ser som centrale for at få et nuanceret billede af naturliggørelse af kønsarbejdsdeling: Dels et niveau, der kan analysere, hvordan konstruktioner med en bredere samfundsmæssig udbredelse spiller en rolle – en sådan samfundsmæssig konstruktion med stor betydning for kønsarbejdsdelingen er fx forestillingen om kvinden som familiens primære omsorgsgiver og manden som hovedforsørger (Holt 1994; Grosen & Knudsen 2003; Bloksgaard 2008; Deding & Laustsen 2008). Dels et niveau, der kan analysere, hvordan lokale konstruktioner af køn har betydning for konstruktionen af kønnede jobtyper og derved kønsarbejdsdeling.

Vi vil udfolde disse to niveauer som henholdsvis: 1) Den historiske diskurs om det administrative arbejde i relation til køn, og 2) organisationens kønnede procedurer og beslutningsprocesser (Acker 2006). Vores fokus er således ikke på, hvad køn *er*, men på, hvordan køn og arbejde skabes, og særligt på, hvordan de naturliggøres i relation til hinanden i forbindelse med kønsarbejdsdeling.

Det første niveau, den historiske diskurs om det administrative arbejde i relation til køn, ser vi som baggrund for organisationens – her Bankens – tilskrivning af køn til bestemte typer af arbejde. Det gør vi ud fra en grundlæggende forståelse af, at udsagn altid både er betinget af tidligere udsagn og betinger fremtidige udsagn. Denne forståelse af diskurs abonnerer på Foucaults forståelse af diskurs², som den fremstilles i *The Archaeology of Knowledge* (1986), hvor han bl.a. skriver:

“[A] statement always belongs to a series or a whole, always plays a role among other statements, deriving support from them and distinguishing itself from them: it always plays a part of a network of statements, in which it has a role, however minimal it may be, to play” (Foucault 1986, 99).

Vi fokuserer således på reproduktion og forskydning af mening over tid, nærmere bestemt på, hvordan administrativt rutinearbejde gennem snart 100 år er reproduceret som kvindearbejde ved den måde, det tilskrives mening. Ved tilskrivning af mening forstår vi den proces, hvor igennem fx køn gøres relevant for arbejdet ved at blive beskrevet som spørgsmål om egenskaber i forhold til arbejdets karakter, som spørgsmål om fordelingen af omsorgsforpligtelser eller lignende.

Det første niveau bidrager således med en forståelse af tilblivelsen af nogle af de diskursive konstruktioner, som er til rådighed, når der i Banken tilskrives køn til dokumentarbejdet. Det fortæller dog ikke meget om, hvordan konstruktionen af kønnede jobtyper foregår i Banken; hvilke af de historisk betingede diskursive konstruktioner, der reproduceres, og hvilke, der forskydes og forandres. Dette griber vi fat i på analysens andet niveau.

Det andet niveau er med inspiration fra Joan Acker (1990; 2006) fokuseret omkring organisationens kønnede procedurer og beslutningsprocesser. I forbindelse med vores analyse indbefatter det opsplitning af arbejdet i forskellige funktioner og særligt, hvordan den ideelle medarbejder konstrueres i relation til Bankens dokumentarbejde. Denne idé om konstruktionen af den ideelle medarbejder udspringer af Ackers analyse af, hvordan tilsyneladende kønsneutrale beskrivelser af jobs, deres kompleksitet, arbejdsforhold og den indsats og de evner, der kræves for at varetage dem, slet ikke er så kønsneutrale (Ibid. 1990). En pointe, der også er underbygget af nyere studier (se fx Rees & Garnsey 2003; Bloksgaard 2008). Selve forestillingen om, at man kan lave en abstrakt jobbeskrivelse løsrevet fra de, der skal varetage arbejdet, rummer derimod et ideal om arbejdstageren som én, der kun eksisterer i forhold til arbejdet. En sådan

forestilling er netop ikke kønsneutral, hvilket Lis Højgaard har formuleret således:

“Den arbejder, der kommer nærmest det ideal, er den mandlige arbejder, hvis liv er centreret omkring fuldtidsarbejde. Begrebet ‘job’ bliver således implicit et kønsbestemt begreb. Den kvindelige arbejder, som antages at have legitime forpligtelser ud over jobbet, passer ikke ind i den abstrakte jobkategori” (Højgaard 1993, 22).

Argumentet er således, at den abstrakte forestilling om den ideelle medarbejder betyder, at den ideelle medarbejder i kraft af en forventning om mindre omsorgsforpligtelser vil være en mand. Dette kan man dog stille spørgsmålstegn ved, alene i lyset af, at der eksisterer jobtyper, der er antalsmæssigt domineret af kvinder: Ofte knyttes der også forestillinger om sammenhænge mellem køn og evner til jobtyper, der er antalsmæssigt kvindedominerede. Derigennem kan den medarbejder, som ideelt set tænkes at udfylde jobbet, være en kvinde, trods eventuelt kønsneutrale formuleringer af kompetencekrav etc. Det vil blive illustreret i analysen. Her er det interessant, *hvordan* organisationens kønnede procedurer og beslutningsprocesser medvirker til at sammenknytte køn og funktion.

Konstruktionen af den ideelle medarbejder ser vi således som en kondensering af organisationens diskursive konstruktioner af en kønsliggjort jobtype. Dette vil vi forfølge i forbindelse med, hvordan mening skabes i den kønnede praksis i det daglige lønarbejde (jf. Martin 2003; Bloksgaard 2008). Her vil vi forfølge, hvordan den ideelle medarbejder konstrueres i vores case om dokumentarbejde i Banken, ikke mindst ved at se på argumenter om opsplitning af arbejdet i forskellige funktioner.

Opdelingen i de to niveauer prætenderer ikke at være udtømmende for de processer,

der medvirker til en naturliggørelse af kønsarbejdsdelingen. Ej heller, at niveauerne er skarpt adskilte, da de jo netop spiller ind på hinanden. De to niveauer bidrager dog til at tydeliggøre, at naturliggørelsen af kønsarbejdsdelingen er affødt af forskellige processer flere steder i og uden for organisationer.

Data og metode

Til belysning af niveau ét benytter vi os udelukkende af andres analyser af den historiske udvikling i det administrative arbejde og i finanssektoren. Afsnittene om det administrative arbejde og finanssektoren bliver således primært deskriptive, men medvirker til at forklare den kontekst, der har betydning for vores egentlige analyse fra en dokumentafdeling i en bank. Beskrivelsen af den historiske udvikling giver os nogle bud på de underliggende kønnede strukturer, der eksisterer – også i Banken.

Caseanalysen, som leverer data til niveau to af analysen, består af interviews med mænd og kvinder i en mellemstor bank i Danmark. Vi lavede individuelle semistrukturerede, kvalitative interview med to af dokumentafdelingens tre funktionschefer (én kvinde og én mand), tillidsrepræsentanten (en kvinde) og seks dokumentmedarbejdere med forskellig alder og erfaring (alle kvinder). Vi lavede også tilsvarende interview med seks sælgere/rådgivere i forskellige filialer (mænd), men disse interview indgår kun i artiklen som lejlighedsvis kontekstualisering af analysen af interviewene fra dokumentafdelingen og indgår ellers som del af det samlede forskningsprojekt om kontrol, køn og psykisk arbejdsmiljø i IT-baseret administrativt arbejde. Interviewene med kvinderne var koncentreret om deres forklaringer på, hvorfor det kun er kvinder, der er ansat i dokumentafdelingen. Forklaringer, som kan genfindes i begrundelserne for udviklingen i det administrative arbejde og de skiftende kønsdominanser (antalsmæssigt), men som

ikke nødvendigvis har meget at gøre med den samfundsmæssige kontekst anno 2008.

Disse to typer datakilder giver os tilsammen mulighed for at få en bedre forståelse af, hvorfor og hvordan kønsarbejdsdelingen i det administrative arbejde i dag stadig kan fremstilles som naturgiven.

Det administrative arbejdes køn – forandring og træghed

Udviklingen i det administrative arbejde gennem de sidste lidt over 100 år repræsenterer på én gang nogle store skift og en stor træghed i kønsarbejdsdelingen og i den måde, den tilskrives mening. Det er, som ovenfor beskrevet, fokus for at se på naturligførelsen af kønsarbejdsdelingen på dette første niveau af artiklen.

Vi definerer administrativt arbejde som: formidling af og kontrol med formaliserede transaktioner mellem individer, institutioner og/eller virksomheder. Produktet vil oftest være dokumenter. Transaktionerne reguleres i henhold til regler og traditioner og ikke i forhold til den administrative medarbejders egne synspunkter (Holt m.fl. 2009).

Indtil omkring år 1900 blev det administrative arbejde næsten udelukkende udført af mænd. På dette tidspunkt voksede det administrative arbejde meget i omfang og blev opdelt i særskilte arbejdsfunktioner for korrespondenter, bogholdere, arkivpersonale, sekretærer, telefonpassere osv. (Geertsen 1990). Samtidig blev arbejdet opdelt i faglærte og ufaglærte funktioner, som var klart forskellige og kunne siges at kræve forskellige egenskaber af de personer, der skulle varetage de to jobtyper (Gordon m.fl. 1982). De ufaglærte funktioner blev anset for passende for 'dannede unge piger' fra middelklassen (Geertsen 1990); en udvikling der også ses tilsvarende i andre vestlige lande (Boyer 2004). Blandt andet fordi kvinderne på dette tidspunkt udgjorde den ledi-

ge arbejdskraft. Det administrative arbejde havde dermed påbegyndt sit kønsskifte fra mandsdominans til kvindedominans.

Som en del af dette kønsskifte startede en naturligførelsesproces, hvor arbejdet blev knyttet sammen med kvindekøn. Kvinders andel af rutinepræget administrativt arbejde blev således fremstillet som noget naturligt:

"[...] kvinder er ypperlige kontormedarbejdere og finder særlig anvendelse som stenografer og maskinskrivere. De er ofte mindre egnede til at handle på eget initiativ, men de yder til gengæld et bedre og solidere mekanisk arbejde end mændene, deres orden og akkuratelse er pålidelig, og deres udholdenhed betydelig større, navnlig fordi de pga. deres natur trættes mindre af det regelbundne arbejde" (Inspektøren for Købmandsskolen i København 1916, her citeret fra Geertsen 1990, 118).

Som vi skal se senere, er det forbavsende, i hvor høj grad denne naturligførelse af kvinders administrative evner og præferencer er blevet opretholdt i de snart 100 år, der er gået, siden kvinderne i stort omfang gjorde deres indtog i det administrative arbejde.

En del af de unge kvinder, der blev ansat i administrativt arbejde, havde taget en præliminæreksamen eller realeksamen, men var endnu ikke trådt ind i ægteskabet. De havde ikke forsørgeransvar for andre, modsat hvad der var forventningen til mænds livsbane og ansvar, og kvinderne kunne derfor aflønnes på et ganske lavt niveau. Dette var med til at gøre dem til en attraktiv arbejdskraft. I de første årtier af det 20. århundrede blev der desuden etableret særlige handelsskoleforløb for kvinder, og udøverne af det mere rutineprægede administrative arbejde skiftede på få årtier køn. Allerede i 1921 udgjorde kvinderne således 56 % af de kontoransatte (Juul 2008).

Efterhånden blev kontorarbejde noget, kvinder kunne varetage igennem et helt

arbejdsliv. Dette skifte førte til, at man fra fagforeningernes side arbejdede for en ligestilling mellem mænd og kvinder på det administrative område: Man arbejdede bl.a. for lige adgang til lærepladser og ligeløn. Dette arbejde førte fx til, at det at skrive på maskine – et område, hvor kvinderne dominerede – i 1930'erne blev et faglært arbejde. Denne kamp for ligestilling rokkede dog ikke ved kønsarbejdsdelingen i det administrative arbejde: Kvinderne skrev på maskine, passede telefon, havde forkontorfunktioner, førte regnskab og passede journaler og arkiver, mens mændene var sagsbehandlere og ledere (Ibid.).

I det administrative arbejdes historiske udvikling er der i perioder opdelinger og opsplittings af funktioner, der tidligere hørte sammen, mens der i andre perioder sker det omvendte, nemlig integration af opgaver, der tidligere var adskilte. Da skrivemaskinen blev almindelig anvendt i 1920'erne, blev skrivearbejdet udskilt som en særlig funktion, adskilt fra sagsbehandlingen, med den ovenfor beskrevne kønsarbejdsdeling som ét resultat (Geertsen 1990; Boyer 2004; Juul 2008).

Introduktionen af tekstbehandling i det administrative arbejde betød mange steder i første omgang en opsplittning af arbejdet i forskellige funktioner; da EDB gjorde sit indtog på de administrative arbejdspladser, blev skrivefunktionen derimod integreret i sagsbehandlingen (Sjørup & Thomsen 1989). Dette gør sig stadig gældende mange steder: Medarbejdere, som ellers ikke har haft administration som deres område, oplever således, at de får flere og flere administrative opgaver. For så vidt som disse funktioner er kønsblandede, er varetagelsen af dele af det administrative arbejde også blevet det (FTF 2007; Bræmer 2008).

I det rutineprægede administrative arbejdes kønsskifte i begyndelsen af det forrige århundrede er der altså mange forhold i

spil, der til sammen er med til at konstituere det som et kvindefag i både antalsmæssig dominans og meningstilskrivning:

- mængden og organiseringen af det administrative arbejde
- den teknologiske udvikling
- organiseringen af reproduktionen af arbejdskraften gennem en bestemt organisering af ægteskabet
- forskellig adgang til uddannelse
- normer for passende adfærd for kønnene og
- forestillinger om, hvordan evner og køn er knyttet sammen.

Mange af disse forhold har ændret sig op til vores tid, men en del af den mening, der tilskrives i forbindelse med det administrative arbejde, er tilsyneladende stadig i spil (Juul 2008). Fortidens måde at sammenkoble køn og arbejde lader sig let aktivere igen, på trods af at arbejdet i mellemtiden har været integreret i mere kønsblandede jobs.

Fra klassisk bankforretning til moderne salg og

Udviklingen i finanssektoren

Ser vi nærmere på finanssektoren, kan den ovenfor beskrevne udvikling i det administrative arbejde genfindes her.

I finanssektoren bliver basale og rutineprægede funktioner op igennem 1970'erne og 1980'erne automatiseret ved hjælp af beregningssystemer, og kunderne begynder at opleve mulighederne i de nye kommunikationsteknologier med introduktionen af 'net-banking'. Internt i pengeinstitutionerne bliver de nye kommunikative muligheder i IT benyttet til at lave IT-understøttede arbejdsgange, hvor dokumenter håndteres og arkiveres elektronisk, og dokumentbehandling understøttes af arbejdsgange og

datakilder, der er fastlagt i IT-systemerne. Det har muliggjort voldsomme og meget grundlæggende omstillinger af arbejdet i sektoren (Holt m.fl. 2009; Hvid 2009).

Her vil vi fokusere på udviklingen af den del af arbejdet, der omhandler lånesagsbehandlingen. Det er det samlede arbejde, der udføres fra den første kontakt med kunden til den endelige afslutning af en lånesag. Lånesagsbehandlingen er en afgørende del af arbejdet i den finansielle sektor. Ca. halvdelen af personalet i pengeinstitutionerne er ansat direkte i lånesagsbehandlingen (Finansforbundet 2006; Hvid 2009).

I de senere år er der sket store ændringer i arbejdet knyttet til lånesagsbehandlingen. Der er sket en adskillelse mellem salg og kundekontakt på den ene side og papirarbejde (dokumentbehandling) på den anden side. En adskillelse mellem sælgere, der indgår aftaler med kunderne, og supportmedarbejdere, der udfører den dokumenthåndtering, der hører til en lånesag (Smistrup 2003). Samtidig er kønsarbejdsdelingen blevet skærpet. Ca. 60 % af de ansatte i bankerne er kvinder. Men blandt supportmedarbejderne er næsten 100 % kvinder. Sælgerjobbet bestrides både af kvinder og mænd, men med en lille overvægt af kvinder blandt de, der sælger til privatkunder, og en klar overvægt af mænd blandt de, der betjener erhvervskunder (Finansforbundet 2006). Kvinder er stærkt underrepræsenteret på lederniveau (Ellehave & Søndergaard 2006), hvilket bl.a. forklares med, at der ofte stilles krav om erfaring med erhvervskunder for at kunne bestride et lederjob (Finansforbundet 2006). De senere års ændringer i lånesagsbehandlingen bidrager således til at skærpe kønsopdelingen i sektoren.

Udviklingen i Banken

Den generelle udvikling i finanssektoren afspejles i den besøgte bank. Banken har været gennem en udvikling i synet på, hvad en

bankforretning er, og på hvordan arbejdsopgaverne bedst kan løses. Lidt firkantet sagt, er man gået fra rådgivning af kunden om, hvordan kunden får mest ud af sine penge, og til salg til kunden, hvor målet er, at banken skal have mest ud af kundens penge. Dette skift har haft betydning for arbejdsdelingen.

Førhen fulgte bankrådgiverne selv sagerne til dørs – de lavede hele sagsbehandlingen. IT og det ændrede fokus på kunden betød, at man delte arbejdsopgaverne op i salg og sagsbehandling – eller i rådgivere med kundekontakt og 'back-office' med sagsbehandling. Bankrådgiverne kunne koncentrere sig om at sælge til kunderne, mens andre tog sig af papirarbejdet, hvilket blev betragtet som mere effektivt. Til gengæld måtte man konstatere, at der for 'back-office' medarbejderne var en del spildtid, idet mængden af sager kan variere. Derfor regionaliserede man 'back-office' funktionerne, således at man samlede dokumentarbejdet regionalt. Allerede på dette tidspunkt blev rådgiverne og 'back-office' personalet adskilt, og som i resten af finanssektoren var der ikke kun tale om en adskillelse af jobtyper, men også en adskillelse af de to køn. Det er, med meget få undtagelser, udelukkende kvinder, der kommer i 'back-office' funktionerne. Både kvinder og mænd fik valget, men kun kvinder valgte 'back-office' funktionen. Der skete også et skift i benævnelsen, idet 'back-office' funktionen blev til dokumentafdelingen.

I 2000 og 2001 blev skridtet taget fuldt ud, og Banken flyttede stort set alt dokumentarbejdet til hovedsædet. På denne måde blev adskillelsen gjort total. Den centraliserede dokumentafdeling består så godt som udelukkende af kvinder med enkelte mandlige ledere.

Dokumentafdelingen

Dokumentafdelingen er den del af Banken, vi som kunder aldrig ser og aldrig er i kon-

takt med. I dokumentafdelingen produceres dokumenter elektronisk og på papir. Dokumenter, som er nødvendige for at effektuere de aftaler, som sælger/rådgiver og privatkunde har lavet: Pensionsaftaler, aftaler i forbindelse med køb og salg af bolig, kassekreditter etc. I Banken, såvel som i de fleste andre danske banker, er dette arbejde i dag centraliseret i nogle få dokumentafdelinger.

Dokumentafdelingen hér er den største af to dokumentafdelinger og placeret som del af Bankens hovedkontor.

Gennem glasdøren ser man ind i et åbent kontorlandskab med skrivebordsøer befolket af teams af kvinder og nogle ganske få mænd. Der arbejdes koncentreret foran to skærme på hvert bord. Der arbejdes med sager. En sag kan fx være en lille nem kassekredit, der oprettes på et kvarter, eller en stor kompliceret boligsag med mange del-elementer, som strækker sig over mange uger med løbende opfølgning og brevveksling med privatkunder, rådgiver/sælger, advokater, kreditvurdering, tjek i forhold til Bankens regler og procedurer i relation til gældende lov m.m.

Ud af afdelingens ca. 70 ansatte er seks mænd, hvoraf de tre er ledere, to vikarer og én er fastansat dokumentmedarbejder og afdelingens IT-superbruger. De fleste dokumentmedarbejdere er bankuddannede, nogle stykker kommer fra andre typer af pengeinstitutter og nogle få er kontoruddannede. Flere af de bankuddannede har tidligere arbejdet som rådgivere/sælgere.

Kønnet i dokumentafdelingens daglige praksis

Vi har i de foregående afsnit beskrevet ét niveau, der er med til at naturalisere køn i organisationer.

Det første niveau – den historiske diskurs om det administrative arbejde i relation til

køn – blev illustreret med udviklingen i det administrative arbejde, hvor blandt andet det reproduktive arbejde er blevet brugt til at forklare, hvorfor det administrative arbejde i nogle perioder af historien har været mandedomineret og i andre kvindedomineret. Vi har endvidere vist, hvordan udviklingen i finanssektoren har fortsat denne tradition for opsplitning af arbejdsopgaver i kvindejob og mandejob. Endelig har vi helt konkret beskrevet, hvordan denne opsplitning er sket i den besøgte bank, hvor en centralisering af dokumentarbejdet har skabt en næsten 100 % kvindedomineret afdeling.

Det andet niveau – organisationens køn-nede procedurer og beslutningsprocesser – vil blive analyseret i det følgende. Vi vil gennem interview i Banken vise, hvordan kvinder meningstilskriver kønsopdelingen. Analysen tager udgangspunkt i kvindernes udsagn om praksis og ikke i den faktiske praksis, hvilket kan ses som en svaghed ved analysen (Martin 2003). Dog viser analysen, at kvinderne i dokumentafdelingen har en fællesforståelse af, hvorfor der stort set kun er kvinder i dokumentafdelingen. Kvindernes udsagn trækker både på det foregående niveau og deres dagligt oplevede praksis.

Dokumentarbejde, kvindelige egenskaber og status

I interviewene fortælles der særligt om køn i relation til den daglige arbejdspraksis, når spørgsmålet om, hvorfor der næsten kun er kvinder ansat i dokumentafdelingen, kommer op. Det er vigtigt at pointere, at svarene på dette og lignende spørgsmål ikke kan læses som *forklaringer* af, hvorfor det forholder sig sådan. I stedet må det læses som konstruktioner, der giver mening til tingenes tilstand, men som derved også kan være med til at fastholde den eller potentielt set skabe forandring.

Lad os se på et eksempel:

Interviewer: *"Der ér ikke nogen mænd, der søger op i den afdeling [dokumentafdelingen]?"*

Line: *"Nej det tror jeg ikke"*

Interviewer: *"Hvordan kan det være?"*

Line: *"Jeg tror da, det er sådan noget med, at det ikke har nogen status at være der, og at vi er de dårligst lønnede, og... og det er ligesom... det er bare 'dem i dokumentafdelingen'. Det tror jeg da, det betyder meget. (...) Det tror jeg jo igen, det er sådan et eller andet med, hvordan mænd og kvinder de er, at jeg kan blive sådan helt nervøs, hvis det var en mand, der skulle lave det [dokumentarbejdet], hvis ikke det var en, man kendte godt, fordi man véd jo godt, at de ikke kan have mange bolde i luften på én gang og alt det her. Det tror jeg altså, det betyder meget, at man også kan tænke sig lidt om, 'hvad sker der ved, at du gøre det hér' og den tanke det har mænd ikke, de laver det og så..."*

Hér sker nogle ret pudsige ting i forhold til tilskrivningen af status i relationen mellem dokumentarbejde og køn. Først fremstilles dokumentafdelingen statusmæssigt lavt i forhold til arbejde andre steder i Banken. Dette kobles til køn ved at blive italesat som en forklaring på, at mænd øjensynligt ikke søger arbejde i dokumentafdelingen; ræsonnementet synes at være, at mænd ikke søger arbejde i en lavstatus afdeling, mens kvinder åbenbart gør.

Umiddelbart i forlængelse af dette vendes hierarkiet om i forhold til køn gennem kønsliggørelse af arbejdet som sådan: Det fremstilles som et spørgsmål om, *"hvordan mænd og kvinder er"*, og mænd er i denne optik ikke i stand til at lave dokumentarbejde, *"fordi man véd jo godt, at de ikke kan have mange bolde i luften på én gang"*, og fordi de ikke har overblik over konsekvensen af, hvad de gør. Nært kendskab til en mand kan dog muliggøre tillid til hans evner og ansvarlighed. Mænd tildeles således generelt

lav status og kvinder høj status i forhold til at lave dokumentarbejde. Koblingen mellem køn og status italesættes således modsatrettet i og uden for dokumentafdelingen; det fremstilles som, at der gælder forskellige regler for, hvad der har værdi. I forhold til begge regelsæt fremstår den eksisterende kønsfordeling dog som meningsfuld.

Lige som i citatet fra 1916 fra inspektøren for Købmandsskolen i København bliver køn i citatet med Line fra dokumentafdelingen i 2007 konstrueret som noget, der bærer egenskaber med sig. I citatet med Line kan disse egenskaber være mere eller mindre sammenfaldende med de egenskaber, der samtidigt fremstilles som uomgængelige for at udføre arbejdet i dokumentafdelingen. Kvinder og mænd konstrueres i dokumentafdelingen således som besiddende forskellige, nærmest komplementære, egenskaber i relation til deres kønstilhørsforhold: Mænd kan ikke multitasking og er derfor ikke i dokumentafdelingen (indforstået: kvinder kan – de er der jo), og mænd kan heller ikke gennemskue konsekvenserne af det, de laver (indforstået: kvinder kan – de er der jo). Der er dog en åbning i forhold til, at mænd kan bevise deres egnethed til dokumentarbejde, så konstruktionen åbner op for, at det er muligt for mænd at besidde de ønskede egenskaber.

At jobindholdet i dokumentarbejdet og de egenskaber, der fremstilles som kvindelige, er identiske, italesættes dog flere steder, og koblingen mellem arbejdets karakter og køn er helt eksplicit:

Interviewer: *"Betyder det noget, om man er en kvinde eller en mand i jobbet? Nu er der næsten kun kvinder hér – hvorfor er der det, tror du? ... Og de mænd, der er der, gør de det på en anden måde?"*

Anna: *"Så tror jeg, rødstrømpen kommer op i mig, selv om jeg plejer at sige, at jeg er både rød og blå. Jeg tror – i dét job vi sidder med*

herude – så er kvinder mere omhyggelige; og det kræver akkuratse det herude.”

At *“rødstrømpen kommer op”* i hende kan læses som et udtryk for et stærkt holdningspræget engagement, hvilket også kommer til udtryk i stemmeføringen. Kvinder sættes lig det at være *“mere omhyggelige”*, som fremstilles som dét, jobbet kræver. Samtidig markeres dette som forskelligt fra egenskaber, mænd besidder. Netop akkuratse, fokus på detaljer og evnen til at have mange bolde i luften bliver gentagne gange i interviewene fremhævet som vigtige aspekter ved dokumentarbejdet. Disse egenskaber, der samtidig knyttes til kvinder, fremstår derved som en fast bestanddel af den måde, arbejdet konstrueres på i dokumentafdelingen.

Der er således både ligheder med og forskelle fra konstruktionen i citatet fra 1916: Ligheden består i fokus på ‘akkuratse’, mens forskellen består i betoningen af overblik over helheden. Mens akkuratse i citatet fra 1916 først og fremmest kobles til en naturlig evne til at udholde ensformigt arbejde, kobles det i interviewene fra dokumentafdelingen ikke mindst til egentlig kompetence i form af overblik. I dokumentafdelingen skrives *kvinder* ikke blot ind i arbejdet som i 1916; *mænd* skrives i langt højere grad også ud.

Både forestillingen om kvinder som vilige til at udholde ensformigt arbejde og som kompetente er dog i spil i dag, som det her ses i tillidsrepræsentantens svar på et spørgsmål om, hvorvidt ledelsen tænker på, at det er en kvindedomineret arbejdsplads:

“[J]eg tror ikke, der er ret mange mænd, der gider at arbejde på den måde, vi gør (...). Men jeg tror, de [lederne] selvfølgelig har i tankerne, at det er kvinder, for som [konsulenten] sagde i et interview, jeg læste, det er jo et eller andet sted de der kvinder, der kan multitask; man har mange bolde i luften på

én gang, ikke. Og det er vi jo gode til oppe hos os, at have overblikket og prøve at få struktur på det” (Eva, tillidsrepræsentant, dokumentmedarbejder).

Lige som Line fremstiller Eva dokumentarbejdet som noget, mænd ikke ønsker at udføre. Herefter sætter hun lighedstegn mellem kvinder og det at kunne have mange bolde i luften på én gang, som igen identificeres med det arbejde, der udføres i afdelingen. Det fremstilles samtidig som ledelsens perspektiv. Kvinder tildeles igen høj status i forhold til arbejdet i dokumentafdelingen, og kvinder kommer til at fremstå som idealarbejdskraft qua deres køn, mens dokumentarbejdet tildeles lav status i forhold til andet arbejde. Eva giver dog andetsteds udtryk for, at man fra dokumentafdelingens side ønsker at bryde med den kraftige kønsarbejdsdeling og ansætte flere mænd, da hun siger at:

“Jeg tror ikke, der har været nogle mandlige ansøgere. Det tror jeg simpelthen ikke. For som jeg siger det, det er en kvalifikation alene at være mand oppe hos os. For det giver et eller andet sted en opblødning i miljøet, når det er en blandet forsamling” (Eva, tillidsrepræsentant, dokumentmedarbejder).

Derved italesætter hun igen køn som relevant i sig selv. Når det gælder mandekøn, er det dog ikke i forhold til udførelsen af arbejdet, men som stemningsskaber på arbejdspladsen, at kønnet fremstilles som relevant. Sammenholdes det med den sammenstilling af kvindekøn og kvalifikation til at udføre selve arbejdet, der fremstilles i de foregående citater, danner der sig et tydeligere og tydeligere billede af, at den måde, arbejde og køn italesættes i forhold til hinanden, er med til at reproducere såvel kønsarbejdsdelingen som sammenkoblingen mellem køn, arbejde og status i afdelingen.

Sammenstilles den kønnede praksis i dokumentafdelingen med den historiske produktion af mening, bliver det dog tydeligt, at sammenkoblingen af kvindekøn og dokumentarbejde ikke skyldes uomgængelige krav indbygget i arbejdet eller, at kvinder per definition er bedre til at honorere de krav, der stilles i dokumentarbejde i en bank. Sammenligner vi med andre jobs, er sammenknytningen mellem tilsvarende jobkrav og køn også ofte modsat (se også Martin 2003): At være i stand til at multitaske (hvilket jo i interviewene fremstilles som en primært kvindelig egenskab, der er nødvendig i dokumentarbejdet i Banken) er eksempelvis et krav i det mandsdominerede pilotfag, hvor det blot kaldes simultankapacitet.

Lav status og familie-fleksibilitet

Koblingen mellem status, forskellige positioner i Banken og køn er øjensynligt genstand for frustration hos dokumentmedarbejderne, der fortæller om dårligere løn såvel som lavere prioritet hos Bankens IT-afdeling. Line, der indtil for nylig var ansat i en anden bank, udfordrer naturligheden i koblingen mellem lav status og dokumentarbejde:

“Det er det dårligst lønnede job og så videre. (...) Den struktur har jeg heller ikke været vant til, at man kan sige, det her er et dårligt lønnet job, det var det ikke der, hvor jeg kom fra. Så på den måde så er det jo sådan noget: ‘Nå ja, men det er jo bare sådan en flok høns, der sidder dér’. Selvom man kan sige, at det er os, rådgiverne ringer til for at få at vide, hvordan det er verden, den hænger sammen, fordi de ved det ikke selv, vel” (Line, dokumentmedarbejder).

At dokumentarbejde er lavstatus eller i det mindste lavt lønnet, fremstilles som specielt for denne bank i forhold til hendes tidligere arbejdsplads, hvilket udfordrer det givne

i statusfordelingen³. Hun bibeholder dog koblingen mellem lav status og kvinder, og med beskrivelsen af sin oplevelse af synet på dokumentafdelingen som det feminint konnoterede *“en flok høns”* antyder hun, at den antalsmæssige kvindedominans kan ses som en del af årsagen til arbejdets lave status.

Et medlem af ledelsen italesætter omvendt den status – eller mangel på samme – der udefra set er knyttet til dokumentarbejdet, som en årsag til den antalsmæssige kvindedominans i afdelingen. Det ser vi her hos den ene funktionschef, Jan, der samtidig bringer en relation mellem arbejde og familie i spil. På dette tidspunkt i interviewet snakkes der om den historiske udvikling i Banken, hvor dokumentafdelingen først blev adskilt fra salget ude i filialerne og siden samlet i regionale centre og endelig samlet centralt.

Interviewer: *“Hvorfor er det kvinder, der går ud i dokumentafdelingen?”*

Jan: *“Hvis jeg skal komme med et bud på det (...) så tror jeg, det har noget at gøre med prestige og mangel på samme. (...) Der er ikke meget prestige i at være producent af dokumenter, det er der altså ikke. Og det er uanset, om vi kan li’ det eller ikke, men det er der bare ikke. Og derfor tror jeg, at dengang man skulle foretage et valg (...) der alle mænd, de bed sig fast i jobbet som rådgiver. Til trods for, at det måske ikke var det, de var bedst til, og grundlæggende heller ikke det, de helst ville (...) Der var så mange piger, der valgte at sige: ‘Det er jeg god til, og det har jeg det godt med. Det er så det, jeg vil, det er så det, jeg gør’. Der var så et andet element i det, som også er vigtigt, fordi det var jo sådan dengang, og sådan er det jo stadigvæk, at det oftest er kvinderne, der har problem med børn og afhentning og sådan noget. Og vi havde mulighed for, og har fortsat mulighed for, at være meget, meget fleksible med komme- og gå-tider. Medarbejderne i doku-*

mentafdelingen kan stort set selv bestemme, hvornår de vil komme, og hvornår de vil gå.“

Jan italesætter status af dokumentafdelingen relativt til salg på samme måde som de foregående; dokumentarbejdet har lav status, mens rådgivning/salg har høj status. Han fremstiller i lighed med Line og Eva dét at vælge jobbet på baggrund af status som en kønnet handling. Modsat de ovenstående citater italesættes jobbet indhold hér ikke som afhængigt af køn, men status fremstilles som af større betydning for mænd end hvilket arbejde, de er bedst til at udføre, og det medvirker således til at opretholde logikken i den antalsmæssige kvindedominans i dokumentafdelingen⁴.

I tillæg til dette fremstilles kvinder som dem der, relativt til mænd, oftest har *“problemer med børn”*. Kvinder italesættes således som primære omsorgspersoner for børn, hvilket sættes lig med et øget behov for fleksibilitet. Dette sættes igen lig med arbejdsforholdene i dokumentafdelingen, hvilket atter understøtter den antalsmæssige kvindedominans som meningsfuld – og som noget, der kun i ringe grad kan reguleres af bankens ledelse. Denne sammenknytning mellem arbejde, familie og køn genfindes dog også i interviewene med menige dokumentmedarbejdere:

“Til trods for den måde, som vores samfund er strikket sammen på – så er det jo for det meste kvinderne, der sørger for de her børn (...) Jeg kan møde fx kl. halv otte om morgenen, fordi så kan jeg gå lidt før og komme hjem til mine børn. Det kunne jeg ikke gøre ude i en filial; de åbner først kl. 10. Min mand, han er selvstændig, men han har førhen også været i et pengeinstitut. Så er det jo typisk, når du er ude i en filial, så møder du senere, og så går du også senere hjem, men det kan den anden altså ikke så også” (Agnete, dokumentmedarbejder).

Hos Agnete bliver kønnet relevant for arbejdet via en kønnet arbejdsdeling i familien. Denne arbejdsdeling naturliggøres og generaliseres i kraft af en henvisning til *“vores samfund”*, og at det *“for det meste”* er kvinderne, der sørger for børnene. I denne konstruktion bliver fleksible arbejdstider mere relevante for kvinder end for mænd, når hverdagens børneomsorg skal hænge sammen.

Hvor reel fleksibiliteten i dokumentafdelingen er, kan der bestemt sættes spørgsmålstegn ved. I interviewene fortælles der om lange perioder med massivt overarbejde og om uforudsete udsving i arbejdsmængden, der kan betyde uforudset overarbejde. At perioderne med meget overarbejde har ubehagelige konsekvenser for medarbejdernes mulighed for balance mellem arbejds- og familieliv fremstår som klart for både ledere og medarbejdere. Det udvides dog ikke til en generel overvejelse om, hvorvidt arbejdet nu nødvendigvis også er så familievenligt, når det fremstår som et generelt vilkår, at *“det forventes altså, at vi løser vores opgaver, også når der er meget travlt”* (Agnete, dokumentmedarbejder).

Konklusion

Det administrative arbejdes kønsskifte i begyndelsen af forrige århundrede illustrerer med al ønskelig tydelighed, at forandring i meningstilskrivninger mellem køn og arbejde kan ske – endog relativt hurtigt. Alligevel har vi siden da set en træghed i sammenknytningen mellem kvindekøn og meget administrativt arbejde, der ofte ligefrem kan få karakter af, at denne sammenknytning er noget nær naturgiven. Med dette afsæt rejste vi i begyndelsen af artiklen spørgsmålet om, hvordan det kan være, at kønsarbejdsdelingen i det administrative arbejde stadig i dag ofte fremstilles som noget nærmest naturgivent, endog i

en nyoprettet jobtype som i Bankens dokumentafdeling.

Det historiske perspektiv samt den organisatoriske udvikling i Banken stiller dog spørgsmålstejn ved, hvor afgørende det er, at jobtypen formelt set er ny. Den formelle adskillelse mellem rådgivning/salg og dokumentarbejde er i Banken sket inden for de seneste ti år og er som sådan relativt ny. Adskillelsen indskrives sig dog i den historisk betingede antalsmæssige kvindedominans og ikke mindst de ligeledes historisk betingede forestillinger om særligt kvindelige egenskaber. Derudover kommer den organisatoriske kontekst, hvor der også forud for oprettelsen af dokumentafdelingen har været supportfunktioner for rådgiverne/sælgerne, som har været antalsmæssigt kvindedomineret. Disse to forhold giver tilsammen et bud på, hvordan adskillelse af rådgivning/salg og dokumentarbejde kan være sket uden, at nogen tilsyneladende har undret sig over, hvordan det kunne være, at det stort set kun var kvinder, der gik over i den nyoprettede dokumentfunktion. En fordeling, der peger på, at organisationsforandringer ikke nødvendigvis bryder med eksisterende kønsstrukturer, men derimod kan forstærke dem, hvis der ikke arbejdes bevidst med kønsligestilling i processen. Nok kan køn som begreb være *"som et stykke vådt sæbe mellem fedtede fingre"* (Simonsen 1996), men som forestillet sammenhæng mellem billedet af en ideel medarbejder og en jobtype er køn klæbrigt som et gammelt bolsje.

Vi rejste også spørgsmålet om, hvad det er for forestillinger om køn, der italesættes, og hvordan de knyttes sammen med arbejdet på en måde, der gør den antalsmæssige kvindedominans så naturlig, at der tilsyneladende ikke er nogen i Banken, der undrer sig over den kraftige kønsopdeling i en sektor, hvor kvinder og mænd i udgangspunktet har samme uddannelse. Vi kan

konkludere, at der tydeligvis er et samspil mellem køn og arbejde i dokumentafdelingen. Dokumentarbejdet og kvinde-køn sammenvæves som status, familie-fleksibilitet og arbejdets karakter, der griber ind i hinanden, supplerer hinanden og vikarierer for hinanden, ikke mindst i forestillingen om en ideel medarbejder, hvorved koblingen til køn gøres svær at bryde.

Vi hævder således, at dét, der i dokumentafdelingen fremstilles som uomgængelige krav fra arbejdet, og dét, der ses som egenskaber ved kvinder, gensidigt producerer og reproducerer hinanden gennem konstruktionen af en ideel medarbejder. Den ideelle medarbejder er, i modsætning til Ackers tese (1990), ikke nødvendigvis en mand uden omsorgsforpligtelser, med sit liv centreret omkring fuldtidsarbejde. Det kan lige så vel være forestillingen om en kvinde, der på grund af omsorgsforpligtelser ønsker – og finder sig i – særlige arbejds-vilkår og jobindhold, og som evt. i tillæg tilskrives særlige egenskaber.

Det ændrer dog ikke ved, at en sådan forestilling om en ideel medarbejder af et bestemt køn medfører en stor træghed. En træghed både i forestillingerne om arbejdet og de krav, der kan stilles til medarbejderne, og i forestillingerne om, hvad køn er, og hvad køn betyder for såvel arbejdet som livets andre forhold.

Et perspektiv på træghed og forandring

Sammenstillingen af artiklens to analytiske niveauer, den historiske diskurs om det administrative arbejde i relation til køn, og organisationens kønnede procedurer og beslutningsprocesser, giver således nogle svar, men rejser også nogle problemstillinger, ikke mindst om forholdet mellem forskningens fokus i relation til forholdet mellem træghed og forandring.

Den mening, der er knyttet til det administrative arbejde i relation til køn, er, som analysen viser, både træg og foranderlig. Træg ikke mindst i kraft af konstruktionen af en forestilling om en ideel medarbejder med kvindeligt konnoterede egenskaber og omsorgsforpligtelser; en forestilling, der medvirker til at reproducere den antalsmæssige kvindedominans. Men også med elementer af forandring, bl.a. i forskydningen hen imod kompetenceorienterede, frem for mere passive, kvindelige egenskaber, om end disse stadig spiller en rolle. Det giver afsæt for faglig stolthed såvel som vrede over miskendelse af kompetencer. Samtidigheden af træghed og forandring giver potentielt nogle konflikter i tilrettelæggelsen og fremstillingen af forskningen: Kan vi på én gang fastholde fokus på mulighederne for forandring – og med dem på, at det biologiske køn ikke er dét, der definerer det sociale – og fokus på den træghed i de sociale processer, der viser, at forandring sjældent bare kommer ved at lade tiden gå?

Vores fokus på konstruktionen af den ideelle medarbejder trækker dog ikke bare kønstereotypiernes historiske træghed frem i vores materiale, men synliggør også en modstand mod dele af denne konstruktion og derigennem et forandringspotentiale. Interviewene fra dokumentafdelingen giver nemlig også et indtryk af, at i det mindste nogle af medarbejderne forholder sig til, at de og deres funktion konstrueres på en bestemt måde af deres omverden i Banken.

De giver udtryk for frustration eller vrede over, at deres kompetencer miskendes, og giver udtryk for, at køn spiller en rolle for omverdenens syn på deres arbejde. Denne forholden sig til konstruktionen af dem og deres funktion, og derved potentielt til vilkårligheden af disse konstruktioner, kunne danne afsæt for, at der stilles spørgsmålstegn ved deres gyldighed og derved skabes en kim til forandring. Det er dog stadig svært at forestille sig, at der vil blive pillet aktivt ved konstruktionen af dokumentarbejde som kvindearbejde uden en særdeles aktiv indsats.

Historien om naturliggørelsen af kønsarbejdsdelingen i forbindelse med dokumentarbejdet i Banken dominerer historien om træghed i de processer af meningstilskrivning, der sker i forbindelse med det rutineprægede administrative arbejde. Og det sker ikke mindst i konstruktionen af den ideelle medarbejder som en kvinde med særligt 'kvindelige' egenskaber og typisk med betydelige omsorgsforpligtelser. Men det bliver netop til en historie om træghed i *tilskrivningen* af mening, frem for om kvinders naturlige forudsætninger for at udføre denne type arbejde, *i kraft af* de forandringer, der er sket og stadig sker. Og trods fokus på den deprimerende træghed peger studiet også på muligheder for forandring. Forandringer, der potentielt kunne tage afsæt i aktørernes antydende erkendelse af, at sammenstillingen af køn og arbejde er en vilkårlig konstruktion og ikke en naturlov.

NOTER

1 Denne artikel udspringer af forskningsprojektet *Kontrolformer, køn og psykisk arbejdsmiljø i IT baseret administrativt arbejde*, der er støttet af Arbejdsmiljøforskningsfondet. Det rummer udover denne artikel bl.a. de to ph.d.-projekter *Technology at work: an analysis*

of contemporary control constellations and work organisation (Buser 2008) og *IT, arbejde og køn i anvendelse – samproduktion i det kvindedominerede administrative arbejde* (Grosen 2009), samt afrapporteringen af det samlede projekt i bogen *IT, køn og psykisk arbejdsmiljø i admi-*

- nistrativt arbejde (Holt m.fl. 2009).
- 2 Det ligger uden for denne artikels formål at gå i detaljer med en egentlig diskursanalyse eller begrebsrammen for en sådan. Vi henviser i stedet til Foucaults *The Archaeology of Knowledge* (1986) og diskussioner af begrebsapparatet i Andersen (1999) og Grosen (2009).
 - 3 Andre undersøgelser har dog vist, at centra-

liseringen af dokumenthåndteringen kan genfindes i langt de fleste banker (se fx Peter Hasle m.fl. 2008).

- 4 Både kvalitative og kvantitative studier underbygger disse usagn. Mænd har en større sandsynlighed for at ende i lederjob eller job med bedre udviklingsmuligheder, bedre løn og højere status end kvinder (se fx Holt m.fl. 2006).

REFERENCER

- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, i *Gender & Society*, 4, 2, 139-158.
- Acker, Joan (1998): The Future of 'Gender and Organizations': Connections and Boundaries, i *Gender, Work and Organization*, 5, 4, 195-206.
- Acker, Joan (2006): Inequality Regimes: gender, Class, and Race in Organizations, i *Gender & Society*, 20, 4, 441-464.
- Andersen, Niels Åkerstrøm (1999): *Diskursive analysestrategier. Foucault, Koselleck, Laclau, Luhmann*, København, Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Beskæftigelsesministeriet (2002): *Kønsarbejdsdeling og arbejdsmarkedet*, København, Beskæftigelsesministeriet.
- Bloksgaard, Lotte (2008): Kompetencekrav, Familiepolitikker og køn i moderne arbejdspladskontekster, i Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – Frie valg?*, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08, 24, 317-341.
- Bræmer, Michael (2008): De offentlige ansatte drukner i papir, i *Ugebrevet A4*, 200804, 17-20.
- Buser, Martine (2008): *Technology at work: an analysis of contemporary control constellations and work organisation*. Ph.d.-afhandling, Institut for Miljø, Samfund og Rumlig Forandring, Roskilde, Roskilde Universitetscenter.
- Boyer, Kate (2004): "Miss Remington" Goes to Work: Gender, Space and Technology at the Dawn of the Information Age, i *The Professional Geographer*, 56, 2, 201-212.
- Dahlerup, Drude (red.) (1989): *Køn Sorterer. Kønsopdeling på arbejdspladsen*, Det nordiske BRYT-projekt 7/1989, Nord 1989:001, København, Nordisk Ministerråd.
- Deding, Mette & Mette Laustsen (2008): Kønsarbejdsdeling i familien og på arbejdsmarkedet. En analyse blandt beskæftigede mødre og fædre, i Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – Frie valg?*, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08, 24, 293-315.
- Ellehave, Camilla Funch (2005): *Differences that matter*, PhD Series 5, 2005, København, Copenhagen Business School, POA.
- Ellehave, Camilla Funch & Dorte Marie Søndergaard (2006): *Køn i den Finansielle Sektor*, VIFA 2, delrapport, Institut for Pædagogisk Psykologi, Danmarks Pædagogiske Universitet.
- Emerek, Ruth & Holt, Helle (2008): Det kønsopdelte arbejdsmarked, i Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – Frie valg?*, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08, 24, 27-67.
- Finansforbundet (2006): *Særkørsel fra undersøgelsen "Smil, du er på"*, København, Finansforbundet.
- Foucault, Michel (1986): *The Archaeology of Knowledge*, London, Tavistock Publications.
- FTF (2007): *Dokumentation af opgaver i den offentlige sektor*, København, FTF.
- Geertsen, Kirsten (1990): *Dannet ung Pige søges. Kvinder på kontor 1900-1940*, København, Akademisk forlag.
- Gordon, David, Richard Edwards & Michael Reich (1982): *Segmented work, divided workers*, New York, Cambridge University Press.
- Grosen, Sidsel Lond (2009): *IT, arbejde og køn i*

- anvendelse – samproduktion i det kvindedominerede administrative arbejde, Ph.d.-afhandling, Institut for Miljø, Samfund og Rumlig Forandring, Roskilde, Roskilde Universitet.
- Grosen, Sidsel Lond & Karen Il-Wol Knudsen (2003): "Men det er da noget kvinder gør" – relationer mellem arbejdsliv, familieliv og køn, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 5, 4, 41-57.
- Hasle, Peter m.fl. (2008): *Virksomheders indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø*, København, Arbejdsmiljøforskningsfonden.
- Holt, Helle (1994): *Forældre på arbejdspladsen – en analyse af tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv i kvinde- og mandefag*, Licentiatserien 1994/3 (Ph.D. afhandling), København, Socialforskningsinstituttet, 94, 8.
- Holt, Helle, Lars Pico Geerdsen, Gunvor Christensen, Caroline Klitgaard & Marie Louise Lind. (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked – en kvantitativ og kvalitativ belysning*, København, Socialforskningsinstituttet 2006, 2.
- Holt, Helle, Helge Hvid, Sidsel Lond Grosen & Henrik Lambrecht Lund (2009): *IT, køn og psykisk arbejdsmiljø i administrativt arbejde*, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Hvid, Helge (2009): To be in control – vejen til godt psykisk arbejdsmiljø, læring og innovation, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 11, 1, 11-31.
- Højgaard, Lis (1993): De uadskillelige – om arbejde og familieliv, i Søren Carlsen & Jørgen Elm Larsen (red.): *Den svære balance*, København, Ligestillingsrådet, 15-29.
- Juul, Ida (2008): Kontorarbejdets udvikling fra mandefag til kvindefag, i *Cursiv*, 3, 77-100.
- Krøjer, Jo (2004): Krop og forandring: Kønnede landskaber i organisationer, i *Kvinder, køn og forskning*, 4, 14-25.
- Martin, Patricia Yancey (2003): "Said and Done" versus "saying and Doing" Gendering Practices, Practicing Gender at Work, i *Gender and Society*, 17, 3, 342-366.
- Rees, Bronwen & Elizabeth Garnsey (2003): Analysing Competence: Gender and Identity at Work, i *Gender, Work and Organization*, 10, 5, 551-578.
- Sjørup, Karen & Kirsten Thomsen (1989): Er maskinen kvindernes fjende i arbejdet?, i Vibeke Abel Vibeke & Louise Wolfson (red.): *Ka' kvinder arbejde?*, København, Ligestillingsrådet, 179-200.
- Simonsen, Dorte Gert (1996): Som et stykke vådt sæbe mellem fedtede fingre. Køn og poststrukturalistiske strategier, i *Kvinder, køn & forskning*, 2, 29-50.
- Smistrup, Morten (2003): *Bankmedarbejderen: splittet mellem Varnæs og Scrooge (og Merkur venter i kulissen): fag, faglighed og identitet blandt danske bankmedarbejdere*, Ph.d.-afhandling, Roskilde, Roskilde Universitetscenter (<http://hdl.handle.net/1800/572>).
- Swanberg, Jennifer J. (2004): Illuminating Gendered Organization Assumptions. An important step in creating a family-friendly organization: a case study, i *Community, Work and Family*, 1, 1, 3-28.
- Søndergaard, Dorte Marie (1996): *Tegnet på Kroppen. Køn: Koder og Konstruktioner blandt Unge Voksne i Akademia*, København, Museum Tusulanum.

Sidsel Lond Grosen, adjunkt, Roskilde Universitet
e-mail: sgrosen@ruc.dk

Helle Holt, seniorforsker, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd
e-mail: hh@sfi.dk

Helge Hvid, professor, Roskilde Universitet
e-mail: hh@ruc.dk

Henrik Lund, lektor, Roskilde Universitet
e-mail: llund@ruc.dk