

Proffice ArbeidsMarkedsAnalyse

2600 bedriftsledere og arbeidstakere om:

Den digitale jobb-hverdagens utfordringer

- Føler vi jobber for mye.
- Svekket skille mellom jobb og privatliv.
- Økende konkurransepress.
- Utbrenthet.

Gift med jobben

I dag har 8 av 10 nordmenn en mobiltelefon som kan kobles til internett. Vi skal ikke mer enn et par år tilbake i tid før andelen var betydelig lavere. Å kunne sjekke mail på telefonen døgnet rundt, har åpnet for en større fleksibilitet for både arbeidsgiver og –taker. Sjefen kan sende mail til ansatte sent på kvelden, uten at hun trækker over i deres privatsfære. Det er tross alt opp til hver enkelt om de velger å svare før neste morgen. Ansatte på sin side kan forlate arbeidsplassen tidlig for å hente barn i barnehage eller på SFO, men unnskyldte seg med at "jeg er på mail om det skulle være noe". Det er fleksibelt og fint.

Men i det man hviker ut skillet mellom jobb- og privatliv, og ikke definerer når arbeidsdagen slutter og familielivet begynner, åpner man samtidig for nye utfordringer. I høstens PAMA-utgave ønsket vi å se nærmere på nettopp hvilke utfordringer den digitale jobbhverdagen byr på.

Vi kan konkludere med at norske ledere i dag ikke jobber noe særlig mer enn de gjorde for et par år siden. I PAMA 2009 kartla vi hvor mange timer i uken norske ledere jobbet, og tallet har endret seg lite. Samtidig tror vi mange føler at de jobber mer enn før, nettopp fordi de i større grad tar med seg jobben hjem, leser mail utenom arbeidstiden, og dermed bidrar til å viske ut skillet mellom jobb og fritid. Fleksibiliteten har med andre ord sin pris, og graver vi videre i norske lederes holdninger til jobb og arbeidsmengde, kan mye tyde på at prisen er høy.

Økt konkurransepress og utbrenthet er utbredt blant ledere på norske arbeidsplasser. Mange har vært utbrent, og dobbelt så mange mener at de er i faresonen. Totalt utgjør dette hele 2 av 3 ledere, og blant unge ledere er andelen enda større. Den som trodde at "flink-pike-syndromet" kun var forbehold pikene, må tro om igjen; også et flertall av mannlige ledere innrømmer at de er så pliktoppfyllende at jobben blir en belastning. Dette er tall som må tas på alvor.



Verdens Helseorganisasjon (WHO) har erklært stress som den største helsefaren i vårt århundre. Her i Norge ser vi at langvarige sykemeldinger stadig øker, og sykdommer som kan relateres til stress utgjør brorparten av disse. Så selv om vi har lett for å hylle den fleksibiliteten det gir alltid å være online, og selv om vi i samtlige bransjer må kunne regne med overtidarbeid i ny og ne, så er det kanskje på tide å tegne opp igjen skillet mellom jobb- og privatlivet?

Arbeidsgiver har et ansvar i å være tydelig på hva som kan forventes av overtidarbeid og tilgjengelighet utenom ordinær arbeidstid av sine ansatte, og respektere ansattes fritid. Men også ansatte har et ansvar i å tydeliggjøre hvor mye jobb de ønsker å ta med inn i sitt privatliv. Gjør de ikke det, kan en lett flørt fort bli et giftemål.

Dette er PAMA

- Står for *Proffice Arbeidsmarkedsanalyse*, og er en rapport som kommer ut to ganger i året.
- Omfattende, todelt spørreundersøkelse blant bedriftsledere og arbeidstakere om arbeidsrelaterte temaer.
- Se www.proffice.no for tidligere rapporter og temaer.

Om undersøkelsen

- Undersøkelsen er landsrepresentativ og utført av Respons Analyse AS, på oppdrag for Proffice, i oktober 2013. 1072 ledere og 1500 arbeidstakere uten lederstilling deltok.
- Hovedtemaet denne gangen er den digitale jobbhverdagens utfordringer.
- Vi ser på hvilken fleksibilitet det gir at vi alltid er online, på godt og vondt.
- Vi kartlegger hvor mye yrkesaktive i dag jobber, synet på egen arbeidsmengde og "jobb-privatliv-skillet".
- Vi undersøker hvilke forventninger ledere har til at ansatte er tilgjengelige "hvor som helst, når som helst", og hvordan dette samstemmer med de ansattes oppfatning.
- Vi kartlegger også konkurransepress, faren for utbrenthet og "flink-pike-syndromet" på norske arbeidsplasser.



Den digitale jobbhverdagen – fleksibilitet på godt og vondt

6 av 10 ledere i Norge synes skillet mellom jobb og fritid er blitt visket ut. Samtidig som den nye hverdagen der vi er online hele døgnet gir fleksibilitet, gjør den det også vanskeligere å koble helt ut ved arbeidsdagens slutt.

Dette kommer fram i den nyeste arbeidslivsundersøkelsen til Proffice, utført blant over 2500 yrkesaktive over hele landet, herunder både ledere og ansatte uten lederansvar.

– Proffice Arbeidsmarkedsanalyse, PAMA, utføres to ganger i året med ulike tema hver gang. Denne gangen ville vi rette søkelyset på hvordan det påvirker arbeidslivet at vi alltid er online, særlig med tanke på overtidssjopping og arbeidsmengde. Vår hypotese var at den nye digitale hverdagen gjør at jobb og fritid i mye større grad enn tidligere går inn i hverandre. Svarene vi har fått bekrefter langt på vei dette, sier direktør i Proffice Norge, Stein André Haugerud.

Undersøkelsen viser at 6 av 10 ledere opplever at skillet mellom jobb og fritid er blitt visket mer og mer ut som et resultat av at de er online hele tiden. I privat sektor svarer 62 prosent av lederne bekreftende på dette. I offentlig sektor er tallene noe lavere, men fortsatt opplever hele 48 prosent at skillet er mindre enn før. Forskjellene er dessuten ikke så store som man kanskje skulle tro mellom leder og ansatt – også blant ansatte uten lederansvar svarer hele 5 av 10 at jobben i stor grad følger dem inn i fritiden.

Jobbmail hele døgnet

Mens det for kun få år siden knapt var mulig å lese jobbmail utenfor arbeidsplassen, har smarttelefonens framvekst gjort at innboksen i dag er tilgjengelig hvor man enn befinner seg. Det er en mulighet mange benytter seg av.

På spørsmål om hvor ofte de leser jobbmail utenom arbeidstiden, svarer 6 av 10 ledere at dette skjer regelmessig. Her er det en viss forskjell på menn og kvinner – mens 63 prosent av mennene svarte bekreftende på spørsmålet, er tilsvarende andel for kvinnene på 55 prosent.

Noe overraskende er det kanskje at det er småbarnsforeldrene som bruker mest tid på jobbmailen på hjemmefronten. Mens 68 prosent av lederne med barn under sju år leser mail regelmessig, er det bare 56 prosent av dem uten hjemmeboende barn som sjekker innboksen like ofte.

– Dette kan ha sammenheng med at småbarnsforeldre må hente i barnehage og følge på fotballtrening, og derfor tilbringer færre timer på arbeidsplassen. Dette kompenseres med at de er mer tilgjengelige ellers i døgnet, og jobber mer fra hjemmebanen og sidelinjen, sier Haugerud.

Ansatte uten lederansvar lar i større grad jobben ligge etter arbeidsdagens slutt. Likevel leser 34 prosent av de spurte også i denne gruppen mail på fritiden.

Mail er tidstyv

På tross av at mail er blitt et daglig arbeidsverktøy som svært mange ikke kunne klart seg uten, opplever mange også at det er en tidstyv. Blant lederne mener nærmere 6 av 10 at mail påvirker effektiviteten deres på jobb, mens 7 av 10 innen IT, teknologi og telekom hevder det samme.

– For svært mange yrkesaktive er mail deres viktigste arbeidsverktøy. Ulempen er at det renner inn mail hele døgnet, og dersom man ikke har rutiner og disiplin som gjør at man løser og ferdigstiller en oppgave ad gangen, blir man fort en multitasker som skal sjonglere svært mye informasjon. Vi mennesker er kanskje ikke så gode på å multitask som vi tror, for hver gang vi hopper fra en oppgave til en annen bruker vi litt tid på å finne flyten igjen. At mail oppleves som en stor tidstyv er noe ledere bør ta på alvor, sier Stein André Haugerud.

Sjefen ønsker at du er på mail

Totalt forventer 3 av 10 ledere at de ansatte er tilgjengelige på telefon eller mail hvor som helst, når som helst. Her er det imidlertid store forskjeller. Mens bare 18 prosent av

lederne innen offentlig sektor stiller slike krav, er tilsvarende tall for privat sektor på mer enn det dobbelte, med 37 prosent.

Større tilgjengelighetskrav fra menn

Går vi nærmere inn i materialet, ser vi at det er noen bransjer som skiller seg ut. Mens hele 44 prosent av lederne innen IT, teknologi og telekom forventer at deres ansatte er beredt til enhver tid, er tilsvarende tall for helse, sosial og omsorgstjenester på 17 prosent. Hvor store forventninger man møter på jobb vil også variere ut fra om man har mannlig eller kvinnelig sjef. Mens 4 av 10 mannlige ledere mener at de ansatte bør være tilgjengelige til enhver tid, er det bare 2 av 10 kvinnelige ledere som stiller samme krav.

Det er imidlertid ikke helt samsvar mellom ledernes forventninger og det ansatte selv oppfatter. Mens kun 6 prosent av de ansatte oppgir at arbeidsgiver forventer at de er på mail døgnet rundt, er det som nevnt fem ganger så mange ledere som forventer det samme.

Hvilken forventning har din arbeidsgiver til hvorvidt du er "online" utenfor ordinær arbeidstid?

Svar fra ansatte uten lederstilling.

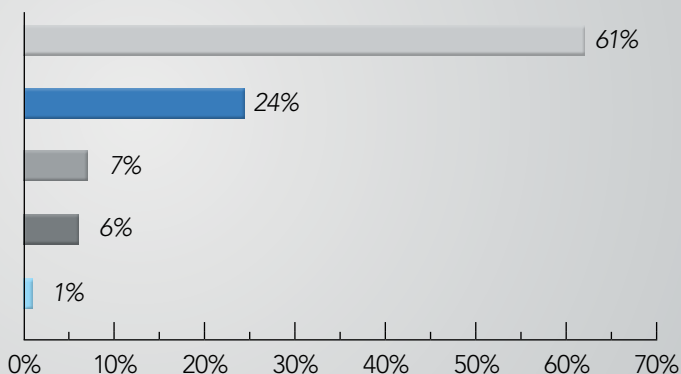
Arbeidsgiver forventer ikke at jeg er tilgjengelig på telefon/mail hvor som helst, når som helst

Arbeidsgiver ønsker at jeg er tilgjengelig på telefon/mail hvor som helst, når som helst, men forventer det ikke

Jeg er usikker på arbeidsgivers forventninger

Arbeidsgiver forventer at jeg er tilgjengelig på telefon/mail hvor som helst, når som helst

Jeg er usikker på arbeidsgivers forventninger, og det er stressende



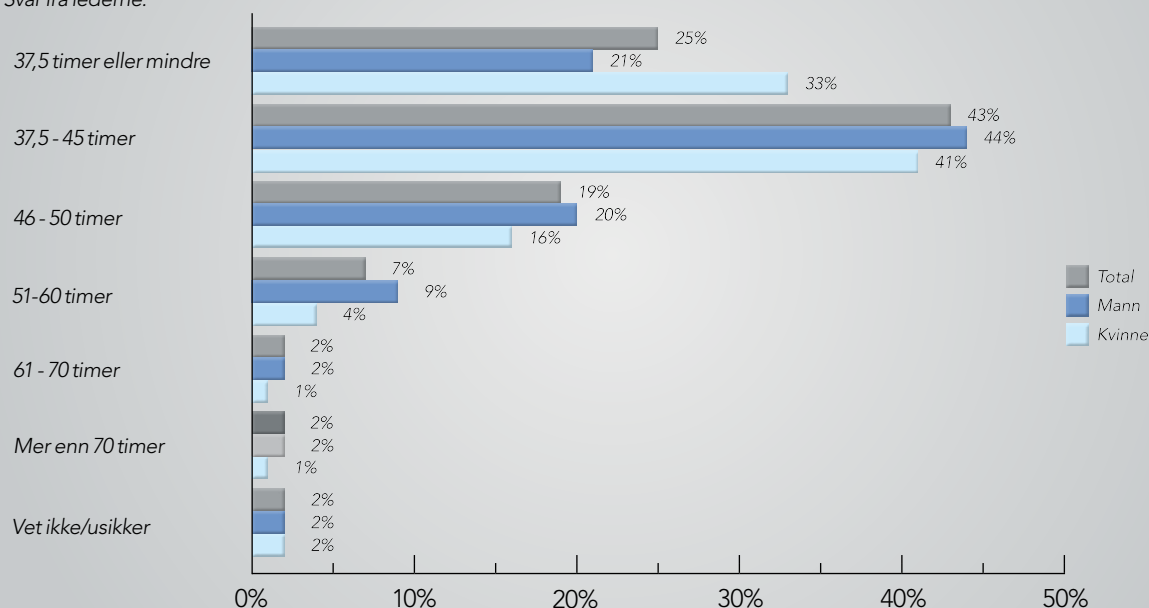
Jobber ikke mer enn før

På tross av at vi er blitt mer tilgjengelige på telefon og mail gjennom hele døgnet, jobber vi ikke nødvendigvis mer i antall timer enn vi gjorde før "alle" fikk smarttelefoner. Sammenlikner vi med svarene vi fikk på samme spørsmål i PAMA-rapporten i 2009, bruker vi ikke mye mer tid på jobb nå enn da.

Likevel er det noen ledere som har lange arbeidsuker. 4 av 10 jobber overtid minst en gang i uka, nærmere 2 av 10 oppgir at dette skjer daglig, og 1 av 10 ledere jobber jevnlig mer enn 50 timer i uka. Imidlertid er gruppen som jobber aller mest relativt liten; bare 2 prosent av de spurte oppgir at de jobber mer enn 70 timer i uka.

Hvor mange arbeidstimer jobber du i snitt hver uke?

Svar fra lederne.



Hvis vi sammenlikner tallene med tilsvarende for ansatte uten lederansvar, ser vi at disse gjennomgående har kortere arbeidsuker. Her oppgir 2 av 10 at de jobber overtid ukentlig. Det store flertallet, 34 prosent av de spurte, jobber overtid sjeldnere enn en gang i måneden, og 16 prosent jobber aldri utover normert arbeidstid.

Unge ledere jobber minst

Ansatte i privat sektor jobber, kanskje ikke overraskende, mer overtid enn de gjør i offentlig sektor – men forskjellene her er mindre enn man kanskje kunne tro. Undersøkelsen fra Proffice avslører imidlertid til dels store forskjeller i jobbhverdagen mellom de ulike aldersgruppene.

Blant unge ledere under 35 år er arbeidsuker på 37,5 timer eller mindre vanligst, mens normalen for de fleste ledere over denne alderen er på inntil 45 timer i uka. Det er også de under 35 år som jobber minst overtid, mens aldersgruppen 35-44 år jobber mest. Blant ansatte uten lederansvar, mener 1 av 3 av de spurte at de jobber for mye. Her er det bare mindre forskjeller hva angår kjønn og alder.

Et funn som er interessant å merke seg, er at de lederne som jobber minst, er de som i størst grad synes at de jobber for mye. Mens hele 54 prosent av dem under 35 opplever at jobben tar for mye av tiden deres, svarer 41 prosent av lederne over 54 år det samme. Tallene viser at jo eldre man er, dess mer er man innstilt på å jobbe lange dager – og vice versa.

– Med en sterk velferdsstat der alle våre basisbehov blir oppfylt, handler ikke jobben bare om å tjene til livets opphold. Selvrealisering er blitt et mål, forventningene er høye, og vi ser at den oppvoksende generasjonen i langt større grad også vektlegger å ha et aktivt liv utenom jobben, med tid til både venner, familie og fritidsaktiviteter, sier Stein André Haugerud.

Fleksibilitet på godt og vondt

Framveksten av den nye digitale jobbhverdagen har gjort at mange i praksis kan gjøre jobben sin fra hvor som helst. Hele 6 av 10 ledere og 4 av 10 ansatte uten lederansvar oppgir at de har fleksibel arbeidstid. Dette er en mulighet vi gjerne benytter oss av. 74 prosent av de mannlige lederne med barn i husstanden, og 59 prosent av de kvinnelige, sier at det hender de går tidlig fra jobb for så å fortsette arbeidet på kvelden etter at barna har lagt seg.

Undersøkelsen viser imidlertid at den nye fleksibiliteten også har sin pris. 1 av 2 ledere oppgir at de alltid tar med seg jobben hjem. Den store majoriteten, hele 6 av 10, begrunner dette med at de ikke har noe valg fordi jobben krever det. 26 prosent sier de får avspasere timer til gjengjeld og at dette motiverer, mens kun 11 prosent oppgir overtidsbetaling som motivasjon.

Jobb fremfor venner

Videre framkommer det i undersøkelsen at 4 av 10 ledere i privat sektor og 3 av 10 i det offentlige ofte prioriterer jobben framfor venner. Blant ansatte uten lederansvar er dette noe mindre utbredt, men fortsatt oppgir 23 prosent av de spurte at venner ofte må vike til fordel for jobben.

Dette er i følge undersøkelsen også en viktig motivator når vi tar opp jobben vår til vurdering. 1 av 3 ledere sier at de har vurdert en annen jobb eller stilling fordi de ønsker å jobbe mindre og få mer familie- og fritid. Noe overraskende er det kanskje at det er flere i offentlig enn i privat sektor som har vurdert dette.

3 av 4 ledere ønsker ansatte som jobber overtid

Om du er villig og har mulighet til å jobbe overtid eller ikke, kan avgjøre om du får jobben du søker på.

Dette fremkommer i høstens Proffice-undersøkelse. Her svarer totalt 72 prosent av lederne at det er viktig å ha ansatte som er villige til å jobbe overtid. Direktør i Proffice Norge, Stein André Haugerud, tror dette kan ha sammenheng med det økende konkurransepresset i arbeidslivet.

– Undersøkelsen viser at hele 47 prosent av lederne opplever et stadig større konkurransepress på arbeidsplassen. Dette vil naturligvis forplante seg til resten av arbeidsplassen – noe som gjenspeiler seg i undersøkelsen, der også 31 prosent av de ansatte uten lederansvar sier at de opplever dette presset, sier Haugerud.

Størst press i privat sektor

Proffice-undersøkelsen viser at forskjellene mellom offentlig og privat sektor er relativt store. Mens 37 prosent av lederne i offentlig sektor sier at arbeidshverdagen deres er blitt mer preget av krav til resultater, svarer hele 51 prosent i privat sektor det samme. Også blant ansatte uten lederansvar ser man at presset er størst i privat sektor, men forskjellene er mindre mellom det private og det offentlige her.

Pålagt overtid

På spørsmål om hvor ofte de jobber overtid, svarer 42 prosent av de ansatte uten lederansvar at det skjer ukentlig eller månedlig, og at det har sammenheng med at jobben krever det, og at de således ikke har noe valg. 46 prosent oppgir at hovedmotivasjonen deres for å jobbe utover normert arbeidstid er fordi de får avspasere på et senere tidspunkt.

Industri og produksjon på overtidstoppen

Går vi nærmere inn på resultatene fra Proffice-undersøkelsen, ser vi at enkelte bransjer utmerker seg på overtidstoppen. Innen industri og produksjon oppgir hele 90 prosent av lederne at de ønsker ansatte som kan legge inn ekstra timer når det er behov for dette, hvorav 30 prosent understreker at dette er svært viktig. Hakk i hæl følger bank, finans og forsikring, der 85 prosent av lederne stiller krav om overtidsovertidjobbing.

Om vi sammenlikner svarene lederne innen de ulike bransjene ga på spørsmål om økt konkurransepress, ser vi at de bransjene som opplever størst press også er de som stiller størst krav til overtidsovertidjobbing fra sine ansatte. I motsatt ende av skalaen finner vi helse, sosial og omsorgsyrkene, der bare 57 prosent av lederne mener at overtidsovertidskapasitet er en viktig egenskap hos de ansatte.



(Kilde: www.nito.no)

Overtid kan bli en belastning

Leder i fagforeningen Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon (NITO), Trond Markussen bekrefter at omfanget av overtidsovertidjobbing er stort, og at dette kan bli en belastning for den enkelte.

– NITO har medlemmer både i privat og offentlig sektor, og vi ser at ingeniørene gjennomgående jobber mye overtid. I privat sektor er mange ansatt i såkalte "særlige uavhengige stillinger", som er unntatt arbeidsmiljølovens overtidsovertidbestemmelser. Dette kan være både praktisk og positivt, og det er mange som ønsker denne typen hverdag. Men om overtidsovertidjobbingen går over til å bli regelen i stedet for unntaket, og arbeidsgiver forventer at man stiller opp, kan det bli nedbrytende og negativt.

Han ser ikke bort fra at arbeidssøkere som ikke har mulighet til å jobbe overtid diskvalifiserer seg selv fra enkelte stillinger, og at dette er grunnen til at mange tøyer strikken lengre enn de egentlig burde.

– Når folk er tilgjengelige for utstrakt overtidsovertidjobbing, kan arbeidsgiverne holde igjen ganske lenge før de fyller på med flere stillinger som egentlig burde vært opprettet. Vi reagerer også på at mange ansatte jobber ubetalt overtid. Det må være en selvfølge at man får betalt for overtidsovertidjobbing. Det bekymrer oss at mange unge blir ansatt i denne typen stillinger i sitt første møte med arbeidslivet. De er ikke alltid like godt rustet til å sette sine egne grenser, og da kan veien mot utbrenthet bli kort, sier Markussen.



2 av 3 norske ledere i fare for å bli utbrent

Mer enn 20 prosent av norske ledere har slitt med utbrenthet og over 40 prosent har vært i risikozonen. Verst er det blant de yngste, der over 70 prosent har vært utbrent eller står i fare for å bli det.

Høstens Proffice-undersøkelse har tatt for seg den nye digitale arbeidshverdagen og hvilken innvirkning det har å være tilgjengelig på mail eller mobil til enhver tid. Her kommer det fram at over 60 prosent av norske ledere enten har vært utbrent eller er i risikozonen for å bli det. Blant lederne under 35 år er tallene enda mer alarmende. Her svarer over 70 prosent bekreftende på samme spørsmål.

– Verdens Helseorganisasjon (WHO) har erklært stress som den største helsefaren i vårt århundre. Her i Norge ser vi at langvarige sykmeldinger stadig øker, og sykdommer som kan relateres til stress – herunder utbrenthet – utgjør rundt 80 prosent av langtidssykmeldingene. Når en så stor del av dem som fortsatt befinner seg tidlig i sin yrkeskarriere står i fare for å falle utenfor, gir det grunn til bekymring, sier direktør i Proffice Norge, Stein André Haugerud.

Ungest utsatt for utbrenthet

Funnene er helt i samsvar med tidligere forskning på temaet. I sin hovedoppgave om mannlige ledere og utbrenthet, registrerte forsker Gro Krefting at stadig yngre mennesker rammes. Hun konkluderte langt på vei med at de yngre arbeidstakerne er mer sårbare for å bli utbrent fordi de ennå ikke har den samme erfaringen og rutinen i jobben og dermed er mer utsatte for stress. I tillegg er det gjerne de som er mest engasjerte og ambisiøse og kan komme i skade for å strekke seg for langt fordi de ikke har lært å porsjonere ut kreftene.

– Når man har alt man trenger i jobben tilgjengelig hele døgnet så lenge man er online, er det lett å fortsette arbeidsdagen hjemme – og ikke nødvendigvis bare av nødvendighet i perioder med stort arbeidspress. Det viser seg at det er de som setter seg høye mål og har det mest gøy og er mest engasjerte, som jobber mest. Dette kan imidlertid bli en honningfelle. Det er en etablert sannhet at det er de som brenner for noe som også blir utbrent, sier Haugerud.

“Flink pike-syndrom” utbredt blant menn

Proffice-undersøkelsen bekrefter at mange ledere presser seg selv for hardt. 65 prosent sier de er så pliktoppfyllende at jobben er en belastning, og “Flink pike-syndromet” er langt fra forbeholdt “pikene”. Riktignok sier hele 68 prosent av de kvinnelige lederne at deres pliktfølelse går så langt at det blir til belastning for dem, men de mannlige lederne ligger ikke så langt unna på skalaen med sine 63 prosent. Også her ligger de største forskjellene mellom aldersgruppene: Ledere under 45 år merker belastningen i langt større grad enn deres eldre kolleger gjør.

Jobb foran familie og fritid

For mange går jobben på bekostning av familie og fritidsaktiviteter. Til sammen 38 prosent av lederne i Proffice-undersøkelsen svarer bekreftende på dette. Dykker vi dypere inn i funnene, ser vi at det er langt flere menn enn kvinner som opplever at familie og fritid må vike i en travel jobbhverdag. Mens 30 prosent av de kvinnelige lederne svarer at jobben trumfer over privatlivet, er andelen blant de mannlige lederne på hele 41 prosent.

– At det innimellom dukker opp jobb som fører til at private avtaler må avlyses må man kunne regne med. Det er når dette blir normalen og ikke unntaket at varsel-lampene bør blinke. Samtidig er det viktig å understreke at også ansatte har et ansvar i å si ifra, dersom de opplever at sjefen til stadighet ber om at jobben prioriteres utenfor ordinær arbeidstid. Dersom man alltid sier “ja” når sjefen spør, og gir inntrykk av at det er greit, samtidig som man blir mer og mer fortvilet, er det kanskje på tide å ta mer ansvar for et mer balansert jobb- og privatliv, sier Stein André Haugerud.

Redusert fedrekvote – et tilbakeslag for likestillingen

3 av 10 kvinnelige ledere mener den nye regjeringens vedtak om å redusere fedrekvoten fra 14 til 10 uker vil sette likestillingen flere steg tilbake.

Dette kommer fram i høstens Proffice-undersøkelse. Blant deres mannlige kolleger er det noe færre; her mener 2 av 10 at vedtaket vil ha negativ innvirkning på likestillingsarbeidet i Norge.

Videre tror 1 av 4 ledere at kuttene i fedrekvoten vil medføre at mange menn tar kortere permisjon enn de gjør i dag.

– At en del fedre kommer til å ta kortere permisjon, er jeg ikke i tvil om. Men samtidig må man stille seg spørsmålet om hva som er årsaken til at det skjer. Mest sannsynlig er det nettopp fordi det er den mest optimale løsningen for de familiene det gjelder. En reduksjon i kvoten gir i realiteten norske familier en større handlingsfrihet. Den friheten bør de forvalte som de selv ønsker, sier Stein André Haugerud, direktør i Proffice.

Jorunn Berland, leder for Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), er bekymret.

– Prinsippet bak ordningen var å gi fedrene en lovbasert forhandlingsstyrke overfor arbeidsgiver. I dette lå det at permisjonen skulle kunne deles mer likeverdig mellom mor og far. Jeg er skeptisk til kuttene som nå skjer. Vi er rett og slett ikke kommet langt nok ennå til at det ses på som naturlig å dele foreldrefraværet mer likt mellom mor og far.

Karrierehemmende for kvinner

YS-lederen tror kuttene i fedrekvoten kan gjøre det vanskeligere for menn å få aksept for å ta ut lengre farspermisjon enn de obligatoriske 10 ukene, noe som også kan gi negative konsekvenser for kvinner som ønsker å bygge en karriere.

– Jeg frykter at dette kanskje særlig i privat sektor kan øke hinderet for kvinners ønske om lederkarrierer, da de forsvinner ut av arbeidslivet i mye lengre perioder enn deres mannlige kolleger. En annen alvorlig følge av dette er at kvinnene også blir lønnsstapere. De hemmes i lønnsutviklingen når de får barn, og vi ser at mennene raser forbi dem i denne fasen, sier Berland.



(Kilde: Yrkesorganisasjonenes sentralforbund)

Flest vil bestemme selv

Det store flertallet i undersøkelsen, 5 av 10 blant de kvinnelige lederne og 6 av 10 blant de mannlige, mener likevel at det er viktigst at hver enkelt familie får bestemme mer selv over fordelingen av permisjonen. YS-lederen er enig i at dette skal være idealet, men hun tror endringene kommer for tidlig.

– Vi må se på arbeidslivet og familielivet under ett, for de er gjensidig avhengige av hverandre. Uten likestilling i familielivet får vi heller ikke likestilling i arbeidslivet.

Ordningen med fedrekvoter er en måte for samfunnet å legge milde retningslinjer for å oppnå likestilling mellom kjønnene. Etter hvert som det ble mer naturlig og akseptert i arbeidslivet at fedrene får en større del av foreldrepermisjonen, ville det kanskje være mulig å åpne for unntaksordninger med større valgfrihet, men de få årene ordningen har eksistert er ikke nok, sier YS-lederen.

Menn forventer mer av menn

Proffice sin undersøkelse viser at 1 av 5 mannlige ledere forventer at menn jobber mer enn kvinner, uavhengig av om de har små barn eller ikke. Blant de kvinnelige lederne er det betraktelig færre, til sammen 9 prosent, som sier det samme.

Proffice er et av Nordens største spesialiserte selskaper innen bemanning, med over 10 000 ansatte. Med engasjement og lydhørhet hjelper vi mennesker og bedrifter å finne løsninger for utvikling. Vi tilbyr tjenester innen Personaltutleie, Rekruttering & Omstilling. Vår kontinuerlige streben etter å forbedre og effektivisere virksomheten har gitt oss en unik posisjon i Norden.

Vi i Proffice er fullt klar over hvor mye en velfungerende arbeidssituasjon betyr for mennesker, arbeidsgivere og samfunnet som helhet. Proffice er spesialisert innen en rekke områder og er notert på Nasdaq OMX Nordic Exchange, Mid Cap.