

Hvordan det enkelte individ takler de nye udfordringer, ved man på den ene side noget om, i og med at øget mulighed for at styre egen hverdag kan betyde øget tilfredshed, men om der er forskel på hvordan kvinder og mænd forholder sig og hvordan forskellige arbejdsopgaver og betingelser har indflydelse, vides ikke.

Der er mange kvindeerhverv, hvor mulighederne for indflydelse på eget job stadig er begrænsede, trods krav om stor selvstændighed. Denne situation formodes at være negativ i forhold til medarbejdernes helbred.

Med denne antologi og status må der være velegnede input til aktiviteter også i Danmark, hvor de samme problemstillinger er på dagsordenen i forskellige sammenhænge. Og måske kan vi herfra supplere med forskning om arbejdslivet set fra mændenes side. Bogens bidragydere er alle kvinder, og fokus er i overvejende grad på kvindernes situation i arbejdslivet. Relevant ville det nok også være at udbrede forskningsfeltet til at omfatte det samfund, der omgiver det arbejdsliv, der analyseres.

Anmeldt af **Anne Hatting**, konsulent i organisationsudvikling og ekstern lektor i forvaltning, RUC.

e-mail: anne.hatting@postman.dk

Bodil Bjerring:

Køn, alder og virksomhedskultur. Et lærestykke fra Skagen.

Aalborg Universitet 2001. 115 s. ISBN: 87-988371-2-5

Charlotte Dalsgaard:

Køn er det, du gør det til. Om organisationsudvikling på en kvindearbejdsplads.

Aalborg Universitet 2001. 46 s. ISBN: 87-988371-1-7

Marianne Linnet:

Et udviklingsprojekt i en omsorgskultur

Aalborg Universitet 2001. 47 s. ISBN: 87-988371-0-9

De tre publikationer er rapporter fra delprojekter under projektet KARLA om »køn som en menneskelig ressource«, som et led i et 5-årigt

nationalt forskningsprogram om *menneskelige ressourcer i arbejdslivet*. Programperioden var 1996-2001. Formålet med programmet var at undersøge og analysere udviklingstendenser på arbejdsmarkedet med henblik på at styrke og udvikle de menneskelige ressourcer, så man kan forbedre arbejdsvilkårene og toptrimme arbejdsstyrken. Kun KARLA -projektet har kønnet i fokus.

Bodil Bjerring har fulgt udviklingen på et hotel over en 4-årig periode. Forskningsfokus er livssfærer (arbejdsplads og fritid/familieliv) og balancen mellem dem.

Charlotte Dalsgaard har fokus på organisationsudvikling og skriver om et udviklingsforsøg på en grafisk virksomhed, hvor hun som forandringsagent har haft mulighed for at reflektere over kønsdimensionen og skabe fortællinger om køn i organisationer.

Marianne Linnet har som aktionsforsker fulgt et udviklingsprojekt på en institution inden for det socialpsykiatriske område. Institutionen skulle som mange andre institutioner i samme amt gennem en forandringsproces, hvor hierarki og fagopdeling skulle afløses af teams. Et teambuildingforløb, fælles for alle involverede institutioner i amtet, var indledningen til nye samarbejdsformer.

De tre rapporter er led i den samlede afrapportering for projektet, som omfatter i alt ni delprojekter.

Bodil Bjerrings projekt sætter fokus på turisterhvervet og spørgsmålet, om der her er potentiale til at udvikle attraktive arbejdspladser til unge mennesker og til både mænd og kvinder. Rapporten bliver en casehistorie fra et lille homogent samfund. Der er gode illustrationer af livsforhold og kvindernes fordringer til et godt arbejdsliv, og et liv i det hele taget, d.v.s. der skal også være plads til familie- og fritidsaktiviteter.

Marianne Linnet afprøver metoden AI (appreciative inquiry) som udviklingsværktøj og supplement til amtets aktiviteter i forbindelse med teambuilding inden for rammerne af teorien om den lærende organisation. Omsorgsrationelitet og teknisk/økonomisk rationalitet

samt grænsen mellem individet som privat og professionel person står i centrum i denne case.

Charlotte Dalsgaard arbejder med udvikling ud fra et konstruktivistisk perspektiv, hvor det antages at mennesker konstruerer social virkelighed gennem fortællinger. Menneskets handlinger i nutiden er styret af forestillinger om fremtiden. Man kan således altid skabe nye fortællinger og dermed forandre holdninger og adfærd. Hvis man vil vide noget om kønsdimensionen på arbejdspladsen, kan man finde ud af, hvad i dette tilfælde kvinder bekræfter hinanden i på en kvindearbejdsplads. CD bruger som forandringsagent også appreciative inquiry/ værd-sættende samtale som metode til at få historierne fortalt.

For alle tre rapporter gælder det, at man som læser får en god metodebeskrivelse og en illustrativ case. Der er gode bud på, hvad et godt arbejdsliv er for kvinderne på de deltagende arbejdspladser, og analyserne af de respektive ændringsprojekter er spændende læsning. At kønsarbejdsdelingen kan afspejles i forandringsprocesser, får man en klar fornemmelse af, mens det nok er sværere at finde forklaringer på, hvordan og hvor meget selve kønnene spiller ind og hermed hvilke slutninger, der kan drages vedrørende køn som menneskelig ressource.

Anmeldt af **Anne Hatting**, konsulent i organisationsudvikling og ekstern lektor i forvaltning, RUC.

e-mail: anne.hatting@postman.dk

Ruth Nielsen:

European Labour Law

DJØF Publishing, 2000. 466 s. ISBN: 87-574-0327-9

Når man anvender Ruth Niensens bøger i det daglige arbejde, er det hver gang med interesse, man åbner en ny udgave af standardværkerne *Lærebog i arbejdsret* og *EU-arbejdsret*. De hyppige opdateringer og det veludviklede noteapparat gør bøgerne til nyttige og effektive arbejdsredskaber. Hertil kommer, at de nye udgaver som oftest afspejler en forskningsmæssig

udvikling, der indebærer løbende inddragelse af nyt stof og nye områder, der både har teoretisk og praktisk interesse. Fra de senere år kan bl.a. nævnes Ruth Niensens analyser af mere utraditionelle – men nok så relevante – områder som f.eks. kollektive overenskomster og konkurrenceret og arbejdsretlige aspekter af offentlige udbud. Derfor er det med stor spænding man åbner *European Labour Law*.

Bogens omslag, opbygning og disponering bærer præg af at være en oversættelse og videreudvikling af Ruth Niensens dansksprogede standardværk *EU-arbejdsret*, der senest udkom i tredjeudgaven i 1997. Som sin danske forløber er bogen overskueligt opbygget og forfattet i et lettilgængeligt og behageligt sprog, der fører læseren gennem stoffet. Som sine danske pendanter har bogen et udmærket noteapparat, der henviser til international retslitteratur og ikke mindst EF-domstolens praksis. Noteapparatets værdi svækkes dog ved en del trykfejl bl.a. i form af mangelfulde domshenvisninger.

Bogen må siges at være udpræget orienteret mod praktikere. De mere teoretisk interesserede læsere må derfor lede forgæves efter en mere markant deltagelse fra forfatterens side i de overordnede diskussioner om EU-arbejdsretten og dens samspil med de 15 landes nationale arbejdsret. Medlemsstaternes nationale arbejdsret er særdeles forskellig. I Danmark har det i en årrække været genstand for løbende diskussion og debat, hvorledes EU-arbejdsretten med en tiltagende lovgivningsmæssig regulering i form af EU-direktiver kan forenes med det danske arbejdsretlige system. I dansk arbejdsret har der traditionelt været en ringe grad af lovgivning og en stærk tradition for regulering ved kollektive overenskomster. Dette indebærer en lønmodtagerbeskyttelse, der som oftest er markant bedre for overenskomstdækkede end for ikke-overenskomstdækkede.

Ruth Nielsen inddeler retssystemerne i EU i et romersk-germansk system; et angelsaksisk system og et nordisk system. Inddelingen er formentlig uangribelig, men forekommer grov og unuanceret og kunne tåle en dyberegående analyse ud over 2¹/₂ side (s. 22-24). Det turde f.eks.