

# Mandearbejde i kvindefag

## – genkendelig maskulin praksis og adfærd blandt mænd i omsorgsfag

*Kenn Warming*

Mandearbejde i kvindefag lyder umiddelbart selvmodsigende. Med afsæt i 45 interviews viser denne artikel, at mandlige pædagoger, SOSU'ere og sygeplejersker på én og samme tid er traditionsbrydere på grund af deres valg af karrierevej, samtidig med at de gennem deres praksisser og adfærd bekræfter etablerede forståelser af køn. Artiklen belyser, hvordan mænd inden for omsorgsområdet, der typisk betragtes som upassende for 'rigtige' mænd, assimileres og varetager mandeopgaver. Omsorgsarbejdet maskuliniseres gennem en betoning af bestemte arbejdsmæssige forhold samt anvendelse af særlig retorik. Konkret samles mænd inden for arbejdsfelter såsom maskinbetjening, administration/ledelse, fysisk udfoldelse, 'action' og uforudsigelighed. Mens flertallet af mændene ønsker at påtage sig disse opgaver – og dermed indtage en normativ passende position i et kvindedomineret fag – så mødes de også med forventninger om at påtage sig sådanne opgaver.

Fragtmand, landmand og politimand. Jor-demoder, smørrebrødsjomfru og sygeplejerske. Mandearbejde og kvindearbejde. Mange arbejdsområder bærer kønnede navne, hvilket har historiske og kulturelle rødder og bygger på dels en kraftig statistisk overrepræsentation af det ene køn, dels et udpræget 'kønsmærke', hvilket vil sige, at arbejdet er *"tæt forbundet med det ene eller det andet køn"* (Nielsen & Helms 2011, 11). Denne 'kønnethed' signalerer, at noget arbejde opfattes som passende for mænd og andet for kvinder. Etiketter som 'mandearbejde' og 'kvindearbejde' er med til at cementere den horisontale segregering, der karakteriserer det danske arbejdsmarked med alle de uhensigtsmæssigheder såsom flaskehalse, uligeløn og stereotypificeringer, der følger i kølvandet herpå (Larsen, Holt & Larsen 2016; Warming 2016).

Den dikotomiske opdeling i mande- og kvindearbejde er på den ene side med til at reducere den kompleksitet, unge står overfor, når de skal vælge i den eksisterende myriade af uddannelsesretninger, idet unge ofte ikke indtænker fag med 'forkert' køn som en mulighed. På den anden side indskrænkes de unges reelle valgmulighed apriorisk som følge heraf (Larsen, Holt & Larsen 2016).

Et andet aspekt af sondringen mellem kvinde- og mandearbejde skal ses i lyset af den stærke kobling, der findes mellem et moderne individs identitet og det arbejde, det udfører. Man kan sige, at ansatte ikke blot 'har' et arbejde; de 'er' i høj grad deres arbejde, hvilket forstærkes af de seneste årtiers stigende udviskning af skellet mellem arbejdsliv og privatliv. Arbejde er altså identitetsskabende. Sammenfaldet mellem

et individs selvidentitet og arbejdsidentitet er stærk, og uoverensstemmelser/modsætninger mellem disse er problematiske for såvel den studerende på uddannelsesinstitutionen som for den ansatte på arbejdsmarkedet. En indledningsreplik i sociale sammenkomster, hvor nye bekendtskaber etableres, indledes ofte med spørgsmålet; 'hvad laver du?', hvor der er en implicit reference til samtalepartnerens position på arbejdsmarkedet fremfor i familie- eller fritidslivet. Herved bliver netop den professionelle position – arbejdet – afgørende i forhold til kategorisering af det enkelte individ, herunder individets umiddelbare succes, værdi og den anerkendelse, det modtager (Henriksen 2016; Nielsen 2016).

Der er ifølge organisationsforsker Yvonne Due Billing en kulturel forventning om, at moderne individer *"opfører sig på måder, som er normativt passende for deres kønskategori"* (Billing 2005, 17), hvilket inkluderer de arbejdsopgaver, kvinder og mænd påtager sig. Hvis man kigger nærmere på, hvad det konkret er, som kendetegner henholdsvis kvinde- og mandeopgaver, så finder man et kvalificeret bud herpå i en rapport om det kønsopdelte arbejdsmarked fra Socialforskningsinstituttet (nu: VIVE – Viden om Velfærd):

*"Kvinder opfattes som samlende og sociale, mens mænd opfattes som personer, der er til mekanik og teknik. Kvinder opfattes som personer, der trives bedst med rutine- og driftsopgaver, mens mænd opfattes som værende glade for udviklingsopgaver. Kvinder antages at kunne lide arbejdsopgaver, der kræver nuseri og sans for detaljen, mens mænd i højere grad antages at være til store maskiner og fysiske bedrifter. (...) Det forventes, at kvinder primært ønsker et job med faste arbejdstider og forudsigelighed, således at manden kan have en karriere med alt, hvad det indebærer*

*af lange arbejdsdage og uforudsigelighed."* (Holt m.fl. 2006, 12-13, 189)

Anken ved generaliseringer som denne er, at de er entydige i deres fremstilling, men dette er også styrken, da de kan anvendes som et analytisk greb. Så selvom ovennævnte kan forekomme for generel, så er der tale om et billede, mange af os kan genkende fra vores egne liv, og som vi derfor nemt kan forholde os til.

Mens visse former for mandearbejde er knyttet til de praktiske opgaver, der løses, fx skal en automekaniker have mekanisk indsigt og teknisk snilde, så er andre mandejobs koblet til særlige – maskuline – adfærdstræk og handlemønstre, fx en politibetjents evne til at fremstå autoritativ og håndtere tilspidsede/farlige situationer.

I denne sammenhæng er det nyttigt at ty til sociologerne Candace West og Don Zimmerman (2009; 2002), der skriver om kønnede handlinger og adfærd, hvilket de betegner 'doing gender' – at 'gøre' eller 'performe' køn. Set i lyset af temanummerets fokus på mandearbejde er det interessant, at de udpeger arbejdsmarkedet som en arena, hvor denne performance i særlig grad udøves. De understreger endvidere, at *"doing gender is unavoidable"* (West & Zimmerman 2002, 21) og fastslår dermed, at alle handlinger og al adfærd (kan) tolkes ind i en kønsmæssig kontekst.

Hvis man kigger nærmere på, hvordan 'doing gender' kan tage sig ud i praksis, så finder man hos socialpsykologerne Margareth Wetherell og Nigel Edley bud herpå, når det drejer sig om at performe genkendelig maskulinitet. De skriver om 'heroisk' maskulinitet, der kommer til udtryk, når en mand agerer *"courageous, physically tough and yet able to keep his cool"* (Wetherell & Edley 1999, 350). Desuden anvendes beskrivelser som *"being in control, of 'dictating' the flow, and meeting the challenge in a potentially risky*

*situation*" (Wetherell & Edley 1999, 340) til at indkredse fænomenet. Endelig udpeges også kønnede egenskaber såsom "*strength, boldness, winning challenges, cool toughness*" (Wetherell & Edley 1999, 351) som karakteristiske for denne maskulinitetsform.

Tilsammen udgør SFIs sondring mellem mande- og kvindeopgaver, West & Zimmermans forståelse af køn som performance samt Wetherell og Edleys beskrivelse af konkret (heroisk) maskulin adfærd den linse, hvorigennem jeg kigger på artiklens empiriske materiale. Således er mit ærinde at afdække, hvordan mandlige pædagoger, SOSU'er og sygeplejersker inddrager disse forhold i deres arbejdslivsfortællinger og dermed udfordrer og redefinerer omsorgsarbejdet.

Inden vi bevæger os til de empiriske analyser af det tilvejebragte interviewmateriale, vil jeg gøre et kort ophold og præsentere fag, som har skiftet kønsmærke for herved at demonstrere, at et fags køn er en social konstruktion og dermed foranderligt. Dette er en grundlæggende antagelse, som udgør et overordnet omdrejningspunkt i denne artikel.

## Et fags kønnethed er socialt konstrueret

I dagligdagstale er der nogenlunde konsensus om, hvad der er passende arbejde for mænd og kvinder. Denne forståelse er forankret i kulturelle, sociale og historiske forhold, hvorved det kan udledes, at et fag *kan* være anderledes kønnet – eller slet ikke kønnet. Et arbejdsområde kan således være forbundet med det ene køn i én given kulturel kontekst og med det andet køn i en anden, ligesom et områdes kønsmærke kan forandres over tid.

## Historisk

Et eksempel på et fag, som har skiftet kønsmærke, findes hos historiker Ida Juul (2008), der beskriver, hvordan kontorarbejdet i Danmark fra starten til midten af det 20. århundrede udviklede sig til at være et kvindefag. Juul fortæller, at i takt med blandt andet indførslen af skrivemaskiner på kontorerne udviklede arbejdet sig til at blive mere ensformigt, og kravene til arbejderens kundskaber blev slækket. Tilsvarende blev lønnen reduceret, og advancementsmulighederne forringet. Således blev arbejdet på kontorerne for personer, der ikke havde store karriereambitioner og kunne affinde sig med rutinepræget arbejde samt relativt lav løn. Kontorarbejdet blev attraktivt og tilgængeligt for middelklassens kvinder, som ønskede beskæftigelse, indtil de blev gift, hvorefter de fungerede som forsørgede husmødre. Modsat fravalgte mændene i stigende grad kontorarbejdet. Sociolog Rosemary Pringle (1993) skildrer en parallel udvikling i jobbet som sekretær i Amerika, hvor kvinder ligeledes tiltrækkes af kontorarbejdet, men hun påpeger desuden, at den arbejdsdeling, der opstod på kontorerne, gjorde, at de udviklende opgaver blev varetaget af medarbejdere med nye titler – fx funktionær, administrator og manager – som ofte appellerede til mænd. I flere akademiske fag kan man også se denne udvikling, fx på jura-, medicin- og teologistudierne. Hvor disse fag tidligere var kraftigt domineret af mænd, så har kvinderne gjort deres indtog og er nu i flertal på universiteterne, så fagene er ved at blive ligestillede eller i visse tilfælde skifte køn (Rambøll Management 2004; Sjørup 2011)<sup>2</sup>.

## Kulturelt

Mens eksemplerne med kontorarbejdet og de akademiske fag afspejler en forandring, der er koblet til forskellige tidsmæssige, historiske perioder, så kan forskelle i graden

af et fags kønnethed også spores kulturelt. Sammenligner man eksempelvis andelen af mandlige sygeplejersker i Danmark (ca. 3 %) og i Italien (ca. 16 %), så er kvinderne kraftigt proportionsmæssigt overlegne i begge lande, men der er dog stadig forholdsmæssigt fem gange flere mandlige sygeplejerskestuderende i Italien end i Danmark (Sjørup 2005). Det er umiddelbart svært at komme med en entydig forklaring herpå, da komplekse kulturelle forhold og derved historiske udviklinger har betydninger herfor, men et bud lyder, at den tætte sammenhæng mellem læge- og sygeplejerskeuddannelsen i Italien er årsag til den relativt høje andel mænd (Sjørup 2010).

Således forefindes der både historiske og kulturelle eksempler, der vidner om, at et fags kønsmærke er en social konstruktion, som dermed potentielt er foranderlig – om end dette er en træg proces.

## Data og metode

Analyserne i denne artikel bygger på kvalitative interviews med 45 mænd, som er – eller har været – ansat i tre forskellige kvindedominerede fag. Mændenes uddannelsesmæssige baggrund er pædagog (14), SOSU (14) og sygeplejerske (17). Disse tre områder er udvalgt ud fra kriterier om, at arbejdet traditionelt associeres med kvinder, antalsmæssigt er domineret af kvinder samt indbefatter omsorgsarbejde udført i den offentlige sektor. Med andre ord er der tale om arbejdsområder, vi historisk og kulturelt forbinder med kvindearbejde. Kvindefag, hvor andelen af mænd blandt pædagoger er omkring én ud af ti, blandt SOSU'er er det én ud af 20 og blandt sygeplejersker er det én ud af 30, hvis vi anskuer det kvantitativt<sup>3</sup>.

Gennemsnitligt er mændenes alder 40 år, og de har været beskæftiget i deres fag i ni år. Der er dog stor variation, idet

de aldersmæssigt spænder fra 25 til 60 år, mens de har været ansat i mellem ét og 26 år. Næsten alle mænd var, før de blev ansat i omsorgssektoren, ansat i traditionelle mandefag. Uddannelsesmæssigt har sygeplejerskerne og pædagogerne gennemgået en gymnasieuddannelse efterfulgt af 3,5 år professionsuddannelse i sygepleje eller som pædagog. SOSU'erne er enten uddannet hjælpere, hvilket tager et år og syv måneder, eller assistenter, hvor varigheden er tre år og tre måneder. For alle tre grupper veksler uddannelserne mellem skole- og praktikperioder.

Trods forskelle på de tre fag – fx uddannelsesmæssigt og i forhold til de persongrupper, arbejdet typisk vedrører – er det ikke intentionen med denne artikel at sondre mellem og fremanalysere disse. Fokus er i højere grad ligheder og mønstre. Det skal dog påpeges, at muligheden for specialisering er en væsentlig vej til at kunne differentiere sig, herunder søge mod mandedomæner og varetage traditionelt mandearbejde. Eksempelvis varetager sygeplejersker, qua deres relativt længere uddannelse, typisk mere komplicerede og specialiserede opgaver end SOSU'er, hvilket blandt andet omfatter muligheden for at beskæftige sig med mekanik og teknik.

Mens den indledende kontakt til enkelte mænd blev etableret gennem forskellige kanaler, fx gennem Facebooksider, telefonopkald til større hospitaler og daginstitutioner, personlige kontakter samt lister over mandlige ansatte i hjemmeplejen i Storkøbenhavn, så blev disse mænd bedt om at videreformidle ønsket om at finde interviewpersoner til relevante mænd i deres respektive netværk, hvilket er en fremgangsmåde, der betegnes 'snebold'- eller 'netværks'-metoden (Halkier 2003).

Interviewene er gennemført over en årække, hvor data er akkumuleret. Dette er foregået dels i forbindelse med forskellige

undersøgelser, fx et projekt under EU's 5. handlingsprogram og min ph.d.-afhandling, dels i takt med at mine analyser har rejst nye spørgsmål, som fordrede gennemførelse af flere interviews. Denne artikel er således en genlæsning af interviews, gennemført i periode 2003 til 2011 med særligt fokus på mandearbejde.

I forhold til den anvendte analysemetode skal det nævnes, at interviewene har fulgt en semistruktureret guide, det vil sige en liste med temaer og åbne spørgsmål, som på forskellig vis og i forskellig rækkefølge blev retningsgivende for forløbene, og har en varighed på én til to timer. Alle interviews på nær to er gennemført i Storkøbenhavn. Første skridt af analyserne indebar kodning af det udskrevne interviewmateriale, hvor brudstykker i form af citater blev kategoriseret under dækkende temaer, der er udkrystalliseret af datamaterialet. Dernæst afsøgte primært mønstre, men også brud inden for hver faggruppe, og temaerne blev videreudviklet. Endelig blev metatemaer på tværs af de tre faggrupper genereret. Analyserne foregik gennem en vekselvirkning mellem et deskriptivt/illustrativt niveau og et analytisk/refleksivt niveau. I alle analyseniveauerne blev det tilstræbt at være så tro mod de sammenhænge, citatbrudstykkerne oprindeligt indgik i.

### **Fortid med mandearbejde**

Set i lyset af artiklens fokus – mandearbejde – er det interessant, at næsten alle interviewpersonerne har været ansat i traditionelle mandefag, før de påbegyndte deres uddannelse til pædagog, sygeplejerske og SOSU. De har været beskæftiget som fx elektronikarbejder, fabriksarbejder, håndværker, portør, slagter eller soldat. Mændenes tidligere ansættelsesforhold er relevante, fordi mændene, ved at fremhæve disse, signalerer, at de har evner til at varetage mandearbejde i et traditionelt mandefag,

hvilket er væsentligt for deres selvforståelse. Desuden betoner alle, at deres karriereskifte til omsorgsområdet er selvvalgt, hvilket er en vigtig pointe i deres arbejdslivsfortællinger og selvforståelser (Warming 2011). De erfaringer og kvalifikationer, mændene har oparbejdet ved tidligere ansættelser, tager de med sig ind i omsorgsfagene, hvor de anvender disse på forskellig vis, fx teknisk kunnen, menneskekendskab og håndtering af potentielt eskalerende situationer.

### **Analyse: Maskuliniserende praksisser og adfærd**

Om et arbejdsområde betragtes som kvindeligt eller mandligt hænger sammen med, hvorvidt – og i givet fald hvordan – området historisk og kulturelt associeres med det ene eller det andet (eller slet ingen) køn, og om der er en (kraftig) overrepræsentation af det ene køn på arbejdspladsen. Mens sidstnævnte relativt nemt kan bestemmes, da man blot kan optælle antallet af kvinder og mænd, så er det sværere at fastslå en entydig kvalitativ association mellem køn og arbejde, da denne er fokus- og kontekstafhængig:

*"Afhængigt af, hvilke sider ved jobbet der fremhæves, kan et arbejde konstrueres som maskulint eller feminint". (Billing 2005, 16)*

Analysen i denne artikel vil udfolde, hvordan mænd via italesættelser af forskellige praksisser og maskuline performances rekonstruerer den kønnethed, som associeres med omsorgsområdet og det arbejde, pædagoger, sygeplejersker og SOSU'er varetager.

### **Håndteringsstrategier: "Gas- og vandmesterprincippet"**

Flertallet af de interviewede mænd fortæller, at de møder fordomsfulde reaktioner

på deres kønsutraditionelle karrierevalg. De bliver kontinuerligt konfronteret med det traditionelle image af deres professioner, som konnoteres feminint og dermed forbindes med kvinder. Som følge heraf udtrykker mændene på forskellig vis et behov for at forklare – og derigennem forsvare og legitimere – deres karrierevalg (Warming 2011) ved at forhandle og maskulinisere de arbejdsopgaver, der forbindes med deres erhverv som helhed og deres specifikke positioner i særdeleshed.

I et forsøg på at forene arbejdsmæssige positioner (som forbindes med kvinder) og kønsmæssige positioner (som mænd) anvendes en række mere eller mindre taktiske og strategiske italesættelser. Et eksempel herpå er, at mænd anvender et bestemt begrebsapparat, som associeres med konventionelle mandearbejdsområder og maskulin performance, og derved flytter fokus fra fagenes kvindelige kønsmærker. Ved at trække på etablerede og velkendte forståelser af maskulinitet, redefinerer de deres arbejde fra at være kvindeligt til at være mandligt.

*"[Mænd] spørger altid, hvor det er, at jeg er henne, og så fortæller jeg, at jeg er her. Så kommer interessen, fordi så har vi mekanikken. Så har vi det, de kan forstå: Gas- og vandmesterprincippet. Der er en pumpe ligesom i fyret derhjemme. Det kan de forstå, så det kan vi godt snakke om. (...) Reelt set bliver jeg en mand, der arbejder med cirkulationspumper og får det til at fungere".*

Her er tale om en bevidst praktiseret strategi, hvor denne mand qua sin (for sit fag) umiddelbare utraditionelle beskrivelse af arbejdet på en intensiv afdeling, hvor patienter med akutte og livstruende sygdomme bliver behandlet, positionerer sig som kulturelt genkendelig (jævnfør Søndergaard 2000). Blandt andre mænd opfattes han som en mand, "der arbejder med cirkula-

*tionspumper",* hvorved hans tilstedeværelse inden for det kvindedominerede fag legitimeres, idet han tydeligvis udfører traditionelt mandearbejde, og dermed er en 'rigtig' samt kulturelt genkendelig mand.

Interviewene skildrer forskelligartede, gennemgribende forsøg på at flytte fokus fra fagenes feminine konnotationer til konkret (mande-)arbejde, der udføres. Som følge af denne sproglige betoning udfordrer mændene den etablerede forståelse og selvfølgelige viden om deres respektive fag som kvindeligt kønsmærket (Søndergaard 2000). Dette gøres på forskellig vis, fx i forhold til anvendelse af alternative/præciserende titler, kønsopdeling i form af erhvervsmæssige specialiseringer og kønnede domæner samt betoning af maskuline komponenter i deres arbejdsliv.

### **Titler: "Ord, der klinger bedre i forhold til en mand"**

Den amerikanske sociolog Christine Williams (1995) konkluderer i bogen *Still a Man's World – Men Who Do »Women's Work«*, at mænd, som er ansat i kvindefag, anvender alternative titler eller tilføjer præciserende begreber til deres professionstitler for herved i højere grad at afkønne faget – eller skabe maskuline konnotationer. Blandt særligt de pædagoger og sygeplejersker, jeg har interviewet, findes et væld af eksempler herpå. Hensigten italesættes af en mand, der præciserer pædagogtitlen:

*"Jeg holder fast i, at jeg er socialpædagog, (...) fordi det nok er et ord, der klinger bedre i forhold til en mand. Det skal jeg ikke lægge skjul på".*

Andre eksempler på præciseringer blandt pædagogerne lyder: "Jeg kalder mig selv *naturfagspædagog*" og "jeg er *idrætspædagog*". Titlerne er yderligere interessante, når de relateres til det forhold, at der er tale om en

generalistuddannelse, og at der ikke (længere) sondres mellem forskellige former for pædagoger (Danmarks Evalueringsinstitut 2003). En mand fastslår, at det hedder *"professionsbachelor i pædagogik"*, hvorved han associerer pædagoguddannelsen med universitetsverdenen, der er forbundet med mere prestige end de mellemlange videregående uddannelser (Overgaard 2012; Madsen 2006). Flere pædagoger nøjes ikke med at præcisere deres titler. De udelader betegnelsen 'pædagog' og anvender i stedet decideret alternative og funktions-specifikke titler såsom *"assistent"*, *"institutionsleder"* og *"souschef"*.

Mens pædagogtitlen ikke i sig selv er kvindelig, så forholder det sig anderledes med 'sygeplejerske', idet dette ord er femininum. En af pædagogerne italesætter en undren, som ofte kan genfindes i offentligheden:

*"For mig er det svært at kalde en mand for 'sygeplejerske'. Jeg vil gerne have, at der skal være en anden titel for mændene i det fag. (...) sygeplejerske for mig er et meget kvindelateret ord"*.

Flere sygeplejersker reflekterer over alternative formelle titler og visse bringer i den anledning 'sygeplejer' i spil som et muligt bud. Dette bliver dog affejet som et ikke-rationelt alternativ af andre mænd, da denne titel tidligere har været anvendt som *"fagligt rangerende lavere end en sygeplejerske"*, som en af mændene forklarer.

Selvom sygeplejersketitlen ikke umiddelbart generer størstedelen af mændene, når de forholder sig hertil, er det – ligesom blandt pædagogerne – udbredt at anvende funktionspræciserende samt alternative titler. Mens en mand siger: *"Min arbejdstitel – lige for tiden – det er projektsygeplejerske"*, så udtrykker en anden, at han er *"anæstesi-sygeplejerske"*, mens en tredje beskriver

sin titel som *"afdelingssygeplejerske med ledelsesmæssig funktion"*. Som eksempler på alternative betegnelser er *"faglig konsulent"*, *"vejleder"* og *"leder"*<sup>A</sup>.

Alternative titler og præciserende stillingsbetegnelser er med til at forandre og redefinere de kønnede associationer, der knyttes til de respektive erhverv, så arbejdet herved fremstår mindre kvindeligt.

Mens mændene gennem italesættelser af alternative titler og præciserende stillingsbetegnelser positionerer sig som *atypiske* omsorgsarbejdere, så anvender de også en anden strategi, der er koncentreret omkring eksplicit betoning af elementer i deres arbejdsliv, som associeres med traditionelle forståelse af mandearbejde. Med andre ord gør de deres køn kulturelt genkendelige, selvom de er beskæftiget i kvindedomineerede fag. De viser, at de er rigtige mænd, selvom *"caregiving is still often seen as an activity unfit for 'real men'"* (Holter 2003, 105).

### **Fokusering: "Alle de der typiske mandeting i mit fag"**

I interviewene er der en udpræget tendens til, at mændene fremhæver en række forskellige maskuliniserende komponenter af deres arbejdsliv, der ikke traditionelt associeres med de tre faggruppers image. Ved at trække på etablerede/hegemoniske forståelser af maskulinitet, positionerer de sig som dels kulturelt genkendelige mænd, dels 'unormale' og 'utraditionelle' pædagoger, sygeplejersker og SOSU'er<sup>5</sup>. Dette illustreres gennem følgende to citater: *"Jeg har valgt meget traditionelt, hvad mænd plejer at vælge inden for vores fag"*, og *"jeg har ikke et normalt sygeplejerskejob"*. Mens førstnævnte mand betoner, at han inden for sit fag har valgt traditionelt for sit køn, så understreger sygeplejersken, at hans arbejdsområde er 'ikke-normalt' for hans faggruppe. Han ønsker bevidst at blive *"viewed as exceptions to the general rule"* (Kanter 1977b, 979),

hvilket ifølge den amerikanske organisationsforsker Rosabeth Moss Kanter er en velkendt position, minoriteter kan indtage for at blive ekskluderet fra en gruppe (kvinder) og integreret i en anden (mænd). I sine analyser af kvinder og ledelse finder hun således, at kvinder ofte bestrider *"a usual female position rather than their unusual (for a woman) job"* (1977a, 231). Konsekvensen af mændenes retoriske betragtninger er, at deres arbejdsmæssige positioner fremstår som passende i forhold til deres køn.

### **Mandedomæner: "Her er det sjovt at være som mand"**

Der tegner sig et tydeligt billede i fortællingerne af, at mænd søger mod og specialiserer sig inden for specifikke områder, hvor muligheden for at påtage sig traditionelt mandearbejde er tilstede. I tråd med, at SFI præsenterer *"mekanik og teknik"* samt *"maskiner og fysiske bedrifter"* (jævnfør tidligere) som noget, mænd er 'til', så fortæller en af de interviewede mænd om forskellige specialer, der tiltrækker mandlige sygeplejersker:

*"De [mandlige sygeplejersker] er jo sådan teknikorienterede og IT-orienterede – meget instrumentel- og matematisk orienterede, og så er det typisk de retninger, de vælger. (...) Det er specielt, når der er nogle med computere, tekniske ting og noget med at løfte. (...) Intensivafdelinger, skadestue og hjerteafdelinger, der er mange mænd, og psykiatrisk afdeling, men ellers er det de der instrumentelle afdelinger, der tiltrækker mænd".*

Hvis man ser på, hvor de interviewede sygeplejersker er beskæftiget, så kan flere af disse genfindes i denne opremsning. Den øgede andel af mænd kan som nævnt forstås ud fra dels Williams' (1995) strategi om 'kønssegregation', hvor mænd i kvindefag vælger (tilskyndes) at specialisere/beskæf-

tige sig inden for områder, der konnoteres maskulint og involverer traditionel mandearbejde, dels Kanters (1977b) observation af, at minoriteter tilpasser sig eksisterende normer for, hvilke områder der er passende for deres 'tilhørskategori' (fx køn, race, etnicitet og alder).

Mens personlig interesse og talent har stor betydning for, hvilken specialisering mændene forfølger, er den typiske antagelse samtidig, at *"hvis der er mænd ansat, så kan det lynhurtigt give et fingerpeg om, at her er det sjovt at være som mand"*. For pædagogernes vedkommende tolkes det, at andre mænd er ansat, som et udtryk for, at ledelsen og de ansatte på arbejdspladsen formår at håndtere den potentielle risiko for mistænkeliggørelse (se også Warming 2011).

Inden for pædagogfaget forefindes områder, hvor mænd er overrepræsenteret (jævnfør tabel), og hvor positionen som mandlig pædagog er socialt legitim, og områder, hvor mænd er kønsminoriteter og deres tilstedeværelse vækker opsigt. En interviewperson fortæller, at den store spredning i andelen af mænd skyldes *"de aktiviteter, det er muligt at lave. (...) [I] vuggestueafdelingen snakker vi om konkret omsorg; pasning, pleje, umiddelbarhed og nærhed. (...) [I] klubber og fritidshjem snakker vi mere fysiske aktiviteter"*. I denne artikulation associeres mulige aktiviteter i vuggestuen med traditionelle kvindelige egenskaber (se Kold 1997 for uddybning heraf), hvilket forklarer det relative fravær af mænd i institutioner med børn i den aldersgruppe.

Med hensyn til mandlige pædagogers fordeling på institutionstyperne udtrykker en af mændene: *"Specialinstitutioner for socialt belastede børn og unge tiltrækker rigtig mange mænd"*, hvilket bekræftes af en anden mand, som pointerer, at *"der klart er mere status ved at sige, at man arbejder på et specialområde"*. Sidstnævnte er kongruent med Williams (1995), som konkluderer, at



### Andel mandlige BUPL-medlemmer på forskellige arbejdspladser

Klubber	47,6 %
Skole, SFO/fritidshjem	25,7 %
Kombinerede institutioner	19,5 %
Andet*	17,4 %
0-6 års området	6,8 %
I alt	15,6 %

\* Fx medlemmer, der arbejder med ældre, på byggelejepladser eller lignende og medlemmer uden oplysninger. Kilde: BUPL 2018.

mænd typisk søger områder med højere prestige (og løn). En udpeger konkrete områder, der appellerer til mænd:

*"Helt konkret så vil skovbørnehaver og idrætsbørnehaver godt kunne tiltrække mænd. Man kunne også lave en sløjdebørnehave. (...) Fodboldbørnehaver, hold da kæft det ville virke. (...) Fritidshjem, socialpædagog og SFO, det vil sige [institutioner med] børn i alderen seks og op efter".*

At institutionstypernes mandeappel differentieres iht., hvilke aktiviteter som er mulige, beror i væsentlig grad på børnegruppens alderssammensætning, hvilket derfor i udgangspunktet får central betydning for mændenes valg af arbejdsområde. Den typiske holdning blandt mændene synes at være: *"Kvinder er til de små børn, og mænd er til de store"*, hvilket stemmer godt overens med oversigten over fordelingen af BUPLs medlemmer (jævnfør tabel).

### "Man må finde sine forbundsfæller"

Selvom mændene søger mod arbejdsområder, som fordrer særlig viden eller adfærd, så ændrer dette ikke ved det forhold, at kvinder er i kraftigt overtal inden for omsorgsområdet. En måde hvorpå mændene håndterer det, at være på en arbejdsplads uden mange kønsfæller, er ved at søge an-

dre mænd, eftersom *"mænd har behov for at være sammen med mænd"*, som en mand slår fast, mens en anden fortæller, at *"når man er en minoritet, så er det klart, at man må finde sine forbundsfæller"*. Beretninger om, hvordan mænd søger hinanden, grupperer sig og udviser solidaritet over for deres kønsfæller kan genfindes i stort set alle interviewene. Allerede på uddannelsesinstitutionerne opstår disse sociale kønsgrupperinger, idet mændene ønsker samvær med ligestillede mandlige studerende:

*"Altså, vi dannede vores egen maskuline subkultur på skolen og mødtes om fredagen over en fyraftensbajer – og gik i byen sammen og festede sammen. Vi havde det der – ja, maskuline sammenhold."*

Denne mandesocialisering bliver ofte etableret som et frivilligt alternativ til kvindedominansen, men der synes i interviewene at være en ikke-artikuleret hensigt, hvor mændene aktivt forsøger at skabe en fælles, faglig maskulin identitet ud fra et meningsfællesskab og en samhørighedsfølelse. Samtidigt bekræfter mændene ved deres blotte tilstedeværelse og socialisering hinanden i, at det ikke er 'unormalt' at være mand i omsorgsfag.

### "Man har et vist forhold til teknik"

Næsten alle mændene italesætter en udpræget interesse for teknik og mekanik – og i særdeleshed for computer-/IT-udstyr. Udsigten til at kunne integrere en personlig interesse i deres arbejdsliv har for mange mænd haft stærk motiverende indvirkning på deres karrierevalg (Warming 2005). De svenske forskere Line Holth og Ulf Mellström identificerer i tråd hermed en *"strong relation between technology and masculinity"* (Holth & Mellström 2011, 326). Således taler en mand om, at hans *"drøm"* er blevet realiseret ved, at han har formået at gøre

computeren til sit primære pædagogiske arbejdsredskab:

*"[Jeg har fået etableret] et computerlokale, (...) og fra min tid på studiet har jeg altid tænkt over, hvorfor man i sin faglighed ikke kan finde ud af, hvordan computere kan bruges sammen med børn. Så det har været en drøm. (...) Vi har sat forskellige regler op med, hvordan man spiller computer, hvordan man gebærder sig, hvordan man snakker til hinanden, og hvordan man bruger Internettet".*

Selvom flertallet af pædagogerne påpeger, at computerfaciliteterne er etableret på deres initiativ, skal det understreges, at enkelte af dem er utilfredse med, at de forventes at varetage alle institutionens teknisk orienterede opgaver og dermed at besidde/oparbejde kompetencer inden for området (for uddybende se Warming 2012). Denne dobbelthed beskriver en mand, der dog ikke italesætter det som et problem, idet han – som de fleste andre interviewpersoner i undersøgelsen – tilskynder denne såkaldte 'glidende kønsarbejdsdeling' på arbejdspladsniveau, hvor kvinder og mænd med samme forudsætninger (systematisk) ender med at påtage sig forskellige opgaver (Larsen, Holt & Larsen 2016):

*"Der er en eller anden forventning om, at man som mand har forstand på computere. Jeg er medvirkende til det, fordi jeg også selv gør noget for at kunne løse de opgaver".*

Udsagnet afspejler det generelle forhold, at mændene assimileres og efterlever/reproducerer forventningerne om at være i besiddelse af særlige kønsspecifikke kvalifikationer, og dermed i stand til at varetage traditionelt mandearbejde. En mand siger, at han finder det 'naturligt', at mænd drages mod områder, hvor stor teknisk kompe-

tence er nødvendig, idet de har talent for sådanne arbejdsopgaver – i modsætning til deres kvindelige kollegaer:

*"(...) jeg var ret god til det der med maskiner, respiratorer, dråbetællere og alt sådan noget. (...) Det var ikke noget, jeg sådan behøvede at tænke så meget over, hvor måske mange af de piger [læs: kvindelige sygeplejersker], der var der, (...) skulle bruge meget tid på de maskiner. (...) Maskinen var et onde [for dem], og for mig der var den der bare. Altså ligesom at køre bil".*

Mens den holdning, at mænd "har forstand på computere", optræder hos mange mænd, anvendes der for sygeplejerskernes vedkommende en særlig – maskulin – retorik bestående af fagtermer til at understrege forholdet. Dette tydeliggøres af en detaljeret beskrivelse af arbejdsopgaver. Opgaver, der ikke umiddelbart skaber associationer om en arbejdsplads domineret af feminine/omsorgsbetonede værdier, men derimod nemt lader sig relatere til en traditionel forståelse af teknisk krævende mandearbejde:

*"Jeg er beskæftiget på det, der hedder Thorax-anæstesiologisk Intensiv Afdeling. (...) Det er her, vi laver bypassoperationer, hjerteklappoperationer. Vi transplanterer hjerter og lunger. Og vi har det, der hedder delopereret lederkæder, hvilket er et mekanisk hjerte, hvor vi bypasser en dårlig hjertefunktion med en mekanisk pumpe, der er batteridrevet. (...) Vi har respiratorer, skærme og overvågningsudstyr i alskens herligheder. (...) Det kræver også, at man har et vist forhold til teknik; at man ikke er bange eller teknikforskrækket. Vi har en del pumper, respiratorer, skærme, udstyr – vi har alting".*

I dette og i forrige fritstående citat er der tydelige referencer til den tidligere 'liste' af sygeplejerskespecialer, eftersom det poin-

teres, at arbejdet er instrumentelt og teknikorienteret. Citaternes maskuliniserende fokus og retorik indeholder derudover en implicit distancering til sygeplejerskens stereotype populærbillede.

Også blandt SOSU'erne findes forventninger om teknisk kunnen, hvilket kommer til udtryk ved, at når mænd i hjemmeplejen kommer hjem til særligt ældre kvinder, så blive de ofte bedt om at agere 'handyman' og hjælpe med at reparere eller 'fikse' mindre ting:

*"Det kan være en støvsuger, der er brudt næsten sammen. Det er måske bare posen, der skal skiftes, filteret skal renses lidt, eller der sidder noget i slangen. Det kan være en vandhane, der ikke har det så godt. Der er rigtigt mange muligheder der. En dør der binder, som bare lige skal have lidt olie, og så er den klar".*

Ved at referere til traditionelt mandearbejde i deres fortællinger minimeres konnotationerne til fagene som kvindelige/feminine, hvorved den sociale accept af mændenes tilstedeværelse øges, og kønsordenen opretholdes. Med andre ord kan en bevidst fokusering på og betoning af maskuline komponenter læses som en strategisk italesættelse, der legitimerer mænds tilstedeværelse i omsorgsfagene.

### **"Personaleadministration og udvikling"**

Visse mænd søger mod ledelsespositioner og beretter om arbejdsdage fyldt med opgaver af mere administrativ karakter, hvilket indbefatter, at de i et vis større omfang ikke længere udfører traditionelt omsorgsarbejde.

*"Det, jeg laver, er groft sagt halvt almindeligt pædagogarbejde og halvt på kontoret, hvor jeg – i samarbejde med souschefen – både*

*tager mig af det rent praktisk-administrative, og det strategiske med hvordan institutionen udvikler sig".*

Der er også enkelte eksempler på mænd, hvis karrierer har taget en drejning, så at konkret omsorgsarbejde slet ikke er del af deres opgaveportefølje.

*"[Min arbejdsdag] går med personaleadministration og udvikling. Det er samtidig en operationalisering af de strategier og visioner, som vi har for vores fag. Jeg prøver på at udøve dét, der hedder 'faglig ledelse'. Det gør jeg med støtte fra fag om ledelse. (...) Mange af begreberne, der i dag findes i sundhedsvæsenet, er taget fra managementverdenen. Derudover er vi blevet præget af sundhedsøkonomi og cost-benefit-analyser".*

Ved at betone administrative arbejdsopgaver og anvende en managementretorik, redefinerer mændene de arbejdsopgaver, der associeres med netop deres konkrete professionelle positioner, så disse er i overensstemmelse med den kulturelle antagelse om, hvilke arbejdsopgaver der normativt betragtes som passende for mænd. Der er i interviewene en tendens til, at mændene betragter det administrative område inden for deres fag som mandearbejde – opgaver de mange mænd tiltrækkes af, men også forventes at opsøge – hvorved arbejde fremstår som et udtryk for en maskuliniserende specialiseringsstrategi.

At mænd netop søger mod ledelse skal også ses i sammenhæng med det, som maskulinitetsforsker Connell (1995) betegner 'den patriarkalske dividende', hvor mænd qua deres køn opfattes som naturlige ledere, og Williams' 'glasrulletrappeeffekt' (1995), hvor mænd tilskyndes til at forfølge en vertikal karriere. Ved at blive leder og dermed indtage en position, der hierarkisk rangerer over menige medarbejdere (kvinderne),

følger desuden ofte højere løn og prestige, hvilket kan betragtes som målestok for mænds maskulinitet (Reinicke 2010; Warming 2011; 2017).

### **”Det er her, man skal bruge sin fysik”**

Mens mange mænd orienterer sig mod IT samt teknikbetonede og administrative arbejdsopgaver i deres arbejdslivsskildringer, så findes der blandt pædagogerne en udtalt orientering mod aktiviteter, der fordrer fysisk udfoldelse:

*”Jeg er meget til vilde og fysiske lege. Jeg kan godt lide at slå, jeg elsker sport og alle de der typiske mandeting i mit fag”.*

Denne mand er eksplicit i sin opfattelse af, at der inden for det kvindedominerede daginstitutionsområde er decideret mandearbejde, hvorved han signalerer, at der også er kvindearbejde. Altså en klar kønnet opdeling, hvor hans præference utvetydigt er førstnævnte.

Flere interviewpersoner fortæller, at mænd har en anderledes tilgang til børnene end deres kvindelige kollegaer, hvilket manifesteres i de grænser der sættes for børnenes fysiske udfoldelse og lege:

*”Der var nogle børn, der klatrede rundt i et træ for at hente noget ned, og hvor der er en kvindelig pædagog, som næsten får åndenød. Vi andre [læs: mænd] står og griner og tænker på, hvordan vedkommende flækker sammen, hvis han falder ned fra træet”.*

Denne mands oplevelse er, at mænd generelt udviser en adfærdsmæssig rummelighed, som er anderledes end den adfærd, der er at finde blandt kvinderne. Her kan drages tydelige paralleller til Wetherell og Edleys forståelse af maskulin adfærd.

Størstedelen af pædagogerne søger selv positionen som ansvarlig for sådanne ak-

tiviteter, hvorved sportsområdet bliver en form for ’mandedomæne’. Her spiller børnenes alder ind, idet børnene skal have kendskab til – eller være i stand til at lære – de forskellige sportstypers regelsæt samt følge disse, så konkurrencerne kan afvikles retfærdigt.

Det skal understreges, at der ikke (nødvendigvis) er tale om frivillige valg, når mændene beslutter sig for et påtage sig de traditionelle mandeopgaver, idet der også er en vis forventning fra kvinderne og ledelsen herom. De kulturelle forventninger om, at mandlige pædagoger er ansvarlige for fysiske lege og sportslig aktivering af (ofte særligt drenge-)børnene, uanfægtet om de har interesse deri eller ej, kan sidestilles med et fænomen, som Kanter betegner ’rollefastlåsning’, hvor en person forventes at *”fit preexisting generalizations about their category as a group”* (Kanter 1977a, 230).

Blandt SOSU’erne opleves også forventninger til, at de som mænd hjælper med opgaver, der fordrer fysisk styrke.

*”Der er det der, hvor man er kommet [hjem] til borgere, der er faldet, eller det er her, man skal bruge sin fysik, og det må man ikke [da man skal anvende elektriske løfteredskaber], men får man så alligevel en borger på benene igen, jamen så er man dagens helt nærmest, ikke?”.*

Mens det fremgår, at mandens gerning gør ham til en *”helt”*, så understreger udtalelsen *”det må man ikke”*, at han er villig til at bryde de formelle arbejdsmæssige retningslinjer – sætte sit eget ve og vel på spil – for at hjælpe den nødlidende borger. I citatet henvises til et billede, mange mennesker kan genkende: *”det tunge løft’ (...)* som mandestereotyp” (Kold 1997, 52), der ofte anvendes til at definere traditionelt mandearbejde.

I stort set alle interviews forefindes historier om, hvordan mænd i omsorgsfag

betragtes som autoriteter af såvel ledere og kollegaer som patienter, borgere og børn. Eksempelvis er det blandt sygeplejerskerne ligefrem almen praksis, at mænd griber ind over for alkoholikere, stofmisbrugere og andre udadreagerende patienter.

*"Vi er to mænd [på psykiatrisk afdeling], og så kommer vi altså til at stå forrest mellem patienten og resten [af personalet]. Forventningerne er der, men samtidig er de jo også indbygget i os. (...) Der er behov for de traditionelle mønstre. Så der er meget sådan arketypiske roller. Netop som mand, som beskytter, som den stærke."*

Flere mænd ser det som en 'naturlig' og indiskutabel adfærd at påtage sig denne rolle som "beskytter" af de kvindelige kollegaer, såfremt der opstår en fysisk konfrontation. Formelt set er der ingen regler om, at mænd skal træde til i sådanne situationer, men en mand forklarer, at "det ligger meget i kulturen, tror jeg, på sygehuset. (...) Det står ingen steder, men det forventes".

I mange interviews forefindes et udpræget sammenfald mellem kulturelle forventninger og mændenes egeninteresse, hvilket muliggør praksisser og sociale relationer, der hverken opfattes 'rollefastlåsende' eller negativt diskriminerende af mændene. De indfrie forventninger muliggør, at mænd kan bidrage med noget konkret og ønsket, såfremt de lever op til forventningerne. Således er mændene i omsorgsfagene på grund af deres køn, og ikke på trods af deres køn.

### **"Steder, hvor hverdagen er uforudsigelig"**

Flere af mændene fortæller, at de drages mod områder med stor grad af uforudsigelighed, omstillingsparathed og snarrådighed. Dette fremgår af følgende skildring

af, hvad der motiverede en af mændene til en karriere, hvor "action" og instrumentel omsorg/pleje synes at være vægtige incitamenter:

*"Det er en blanding af almindeligt skadestuearbejde med brækkede arme og ben, flænger, akut medicinsk modtagelse, brandsårmodtagelse og så modtagelsen af traumatiserede patienter. (...) Det går så stærkt, at det ikke hjælper, at man taler om 'nedgroede tånegle' med en patient, som er blevet stukket i maven og pissebløder. Der handler det om at få gjort noget, og det kræver kirurgi for at standse blødningen"<sup>6</sup>.*

Netop det, ikke at kunne forudse, hvad der vil ske i løbet af dagen, synes at appellere til mænd, hvilket konkret understreges af følgende tre udsagn: "Jeg tror, at mænd tiltrækkes af at kunne blive overrasket", "sådan nogle steder, hvor hverdagen er uforudsigelig, det er der, mænd er", og "jeg trives glimrende i kaos".

Eftersom rutinemæssige opgaver er en integreret del af omsorgsfagernes virke, og mændene ikke ønsker at udføre disse (i stort omfang), så overlades de ofte til kvinderne. Generelt kan man sige, at de stereotype forventninger til mændenes arbejdsopgaver og ansvarsområder, som er opridset tidligere, bliver modsvaret af tilsvarende 'rollefastlåsende' og restaurerende forventninger til kvindernes ageren, således at der fremkommer en opdeling mellem mandearbejdet og kvindearbejdet. Mere konkret så er der blandt visse mænd en forventning om, at "kvinderne skal gøre i 'rydde op'- og 'vaske op'-regi", mens andre er af den opfattelse, at "en mand gider ikke lave en perleplade eller at tegne med et barn, der ikke kan holde på en tusch", og at "der er lidt kvindedomæne over ... syværksted og tegne-halløj".

Ved ikke at udfordre konventionelle antagelser om den sociale kønsorden – at lade denne "hvile i sig selv", som en mand næv-

ner – bidrager mændene til en reproduktion af generaliserende og stereotype kønsopfattelser, hvilket videre danner grobund for kønsforankrede forventninger og dermed kønsarbejdsdeling. Konsekvensen heraf er ifølge Billing:

*”At forhåndsforståelser af hvordan kvinder og mænd »er« vil blive forstærket. (...) Forestillinger om kønnenes »egenskaber«, som ofte er statiske, bliver dermed selvopfyldende – mænd er på en bestemt måde og kvinder på en anden”. (Billing 2005, 15)*

Relateret til Kanter kan man sige, at internalisering af de kønnede forventninger medfører, at grænser for, hvad der accepteres som socialt legitimt, ikke bliver flyttet, ligesom de kvindelige ansatte bekræftes i, at deres antagelser om mænds ønske om og evne til at varetage traditionelt mandearbejde er korrekte. Eftersom forventningerne er rettet mod både mænd og kvinder, tyder noget på, at det ikke er mændenes position som kønsminoritet, der er udslagsgivende for rollefastlåsningen, men derimod et gensidigt ønske om, at begge køn agerer på måder, der betragtes som normativt passende for deres køn.

## **Konklusion: Undtagelsen, der bekræfter reglen**

Når vi kigger på det danske arbejdsmarked, så er det tydeligt, at noget arbejde tiltrækker mænd, mens andet arbejde tiltrækker kvinder. Derfor er det danske arbejdsmarked kønsopdelt. Vi ved, at arbejdet er væsentligt for moderne individers identitet, og at varetagelsen af mandearbejde dermed er nært tilknyttet mænds maskulinitet. Mandearbejde i kvindefag er derfor et interessant empirisk felt at kigge på, da det umiddelbart forekommer selvmodsigende, og man kan forvente, at sådanne traditionsbryden-

de karrierevalg afføder en udfordring med etablerede kønsforståelser. Således spørger sociolog Paul Sargent (2001), om mandlige småbørnslærere er *”real men or real teachers?”* i bogen af samme navn, hvorved han præsenterer de to positioner som gensidigt udelukkende, som enten/eller. Samme pointe fremføres af Williams, der påpeger, at mænd, som vælger en karriere i et kvindedomineret fag, *”is suspected of not being a ’real man’”* (Williams 1993, 3).

Denne artikel viser imidlertid, at danske mænd, som vælger professionelt at pleje patienter, yde omsorg for ældre og passe børn, ikke afgrænses til et enten/eller, men derimod formår at jonglere med begge bolde på én gang – at arbejde i et omsorgsfag og samtidig fremgå som genkendelige mænd – hvorved der i stedet er tale om et både/og.

Med afsæt i 45 arbejdslivsskildringer tegner denne artikel et tydeligt billede af, at mænd i omsorgssektoren søger arbejdsområder/-specialer og varetager opgaver, som er passende med de kulturelle forventninger, der er til dem qua deres køn. En proces, lektor Steen Baagøe Nielsen indkredser med betegnelsen *”centrifugering”* (Nielsen 2005). De opgaver, mændene varetager, er typisk rettet mod IT, teknik, fysisk udfoldelse og styrke, *”action”* samt administration og ledelse. Der er tale om arbejde, der ofte er forbundet med maskulin adfærd og en vis grad af prestige, ligesom mændene indtager særlige positioner, hvilket synes at legitimere – og endda tilskynde – deres tilstedeværelse på de kvindedominerede arbejdspladser. For yderligere at understrege dette bruger mændene ofte alternative eller præciserende titler, når de betegner deres arbejdspositioner. Mange mænd oplever, at de er i deres fag på grund af deres køn, da de har noget særligt at tilbyde, og ikke på trods af deres køn (se også Warming 2012).

Som følge af en glidende kønsarbejdsdeling, hvor mænd påtager sig andre opgaver

end deres kvindelige kollegaer, selvom de har samme uddannelsesmæssige forudsætninger, fremstår mændene langt mere traditionelle i deres adfærd og opgavevaretagelse, end deres karrierevej kunne indikere. De er undtagelsen, der bekræfter reglen.

Ved at fokusere på særlige sider af deres job præsenterer mændene en alternativ beskrivelse af, hvad det (for mænd) indbefatter at være beskæftiget i omsorgssektoren. En beskrivelse, som udfordrer den gængse forståelse af, hvilket arbejde der varetages

- 2 Det er interessant, at selvom fagene statistisk set skifter køn, så ændres fagenes kønsmærke ikke (i samme grad). Fx associeres læger stadig typisk med mænd, selvom størstedelen af de medicinstuderende er kvinder – og lægen i fremtiden dermed typisk vil være kvinde. Flere af de mandlige sygeplejersker, jeg har interviewet, har oplevet, at patienter fejlkategoriserer dem som læger, mens den kvinde, de går stuegang med – og som netop er uddannet læge – bliver betragtet og behandlet som sygeplejerske (Warming 2012).
- 3 At andelen af mandlige pædagoger ikke stemmer overens med tabellen 'Andel mandlige BUPL-medlemmer på forskellige arbejdspladser' (jævnfør senere) skyldes, at ikke alle landets pædagoger er organiseret i BUPL. Fx er nogle organiseret i FOA – Fag og Arbejde, Socialpædagogernes Landsforening og 'gule' fagforeninger, ligesom der er pædagoger, som ikke er medlem af en fagforening.
- 4 Ud fra interviewene kan det ikke udledes, hvorvidt kvindelige sygeplejersker også anvender præciserende stillingsbetegnelser, men det er en plausibel antagelse, idet betegnelsen 'sygeplejerske' dækker over en stor gruppe individer, hvorved der kan forekomme et ønske om intern differentiering. Flere af mændene fortæller, at præciseringen også lader sig relatere til status, eksempelvis: *"Det er prestigen, som har gjort, at jeg har truffet nogle karrierevalg. (...) Man kan ikke blive så meget mere [end anæstesisygeplejerske] inden for*

i omsorgsfag. Denne fokusering kan læses som en maskulinisering af arbejdet, der er appellerende for dem som mænd, og som gør, at mændene formår at være ansat i omsorgssektoren, samtidigt med at de varetager arbejde, der kan karakteriseres som mandearbejde. Mænd i omsorgsfag lykkes således i høj grad med at fremstå som genkendelige og dermed som rigtige mænd, der udfører mandearbejde i kvindefag.

## NOTER

- 1 For gennemgang af en lignende udvikling for frisørfaget henvises til Warming (2005).

*sygeplejen, med mindre du går ad ledervejen".*

- 5 Flere mænd fremhæver også aspekter i deres privatliv, der medvirker til at positionere dem som genkendelige: *"Det klæder mig nok, at jeg er begyndt at slå lidt på mit kolonihavehus. Det kan godt være, at der er nogen, som ser mig som lidt mere mand, efter at jeg er begyndt på det".* Her fremgår det, at denne mand kompenserer for sygeplejerfagernes manglende maskuline image ved at bedrive traditionelle maskuline aktiviteter, som han udfører i fritiden. Selvom disse forhold er interessante og relevante, vil jeg – eftersom artiklens fokus er arbejde – ikke gå nærmere ind i diskussionen om, hvorledes maskuliniserende faktorer i privatlivssfæren indvirker på interviewpersonernes opfattelse af dem selv – samt de sociale omgivelseres kategorisering af dem – som kulturelt genkendelige mænd.
- 6 Med i sine overvejelser havde denne mand også, at *"der er forskel på at sige, om man arbejder på et sengeafsnit eller på traumecenteret. Traumecenteret giver mere prestige".*

## REFERENCER

- Billing, Yvonne Due (2005): *Ledere under forandring?*, Danmark, Jurist – og Økonomforbundets Forlag.
- BUPL (2018): *BUPL's medlemmer fordelt på køn*

- og type arbejdsplads. Informationerne er oplyst af konsulent Janus Graves Rasmussen fra BUPL via e-mail 18. januar 2018. De vil være tilgængelige sommeren 2018 på: <https://bupl.dk/presse/statistik-boern-paedagoger/>.
- Connell, Robert (1995): *The Social Organization of Masculinity*, Cambridge, Polity Press.
- Danmarks Evalueringsinstitut 2003: *Pædagoguddannelsen*, København, Danmarks Evalueringsinstitut.
- Halkier, Bente (2003): *Fokusgrupper*, København, Samfundslitteratur.
- Henriksen, Lars (2016): Det mest intime spørgsmål, du kan få, handler om din løn, *Kristeligt Dagblad*, 7. marts 2016.
- Holt, Helle m.fl. (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked*, København, Socialforskningsinstituttet.
- Holth, Line & Ulf Mellström (2011): Revisiting Engineering, Masculinity and Technology Studies: Old Structures with New Openings, i *International Journal of Gender, Science and Technology*, 3, 2, 313-329.
- Holter, Øystein Gullvåg (2003): *Can men do it? Men and gender equality – the Nordic experience*. Denmark, Nordic Council of Ministers.
- Juul, Ida (2008): Kontorarbejdets udvikling fra mandefag til kvindefag, i *Cursiv*, 3, 77-100.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977a): *Men and Women of the Corporation*. New York, Basic-Books.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977b): Some effects of Proportions on Group Life: Skewed sex ratios and Responses to token women, i *American Journal of Sociology*, 82, 5, 965-990.
- Kold, Vibeke (1997): Det kønne arbejde – faktorer, processer og aktører på det kønsopdelte arbejdsmarked, i Ruth Emerek m.fl. (red.): *Brydninger. Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*, København, Arbejdsmarkedsstyrelsen, 42-59.
- Larsen, Mona, Helle Holt & Malene Rode Larsen (2016): Et kønsopdelt arbejdsmarked, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Madsen, Tanja (2006): Danskernes nye rangorden, i *Ugebrevet A4*, 36, 10-14.
- Nielsen, Anders Holm (2016): Derfor skal du fortælle kollegaerne, hvad du tjener, *DR Indland*. Tilgængelig på <https://www.dr.dk/nyheder/indland/derfor-skal-du-fortaelle-kollegaerne-hvad-du-tjener>. Besøgt 9. januar 2018.
- Nielsen, Steen Baagøe (2005): *Mænd og daginstitutionsarbejdets modernisering*, Roskilde, Roskilde Universitetscenter.
- Nielsen, Steen & Stine Helms (2011): Finanskrisens arbejdsløshed som udgangspunkt for rekruttering af mænd til kvindefag, i Steen Nielsen (red.): *Nordiske mænd til omsorgsarbejde!*, Roskilde, VELPRO – Center for Velfærd, Profession og Hverdagsliv, 18-75.
- Overgaard, Anna (2012): Sejere at være forsker end faglært, i *Ugebrevet A4*. Tilgængelig på [http://www.ugebreveta4.dk/2012/201203/Mandag/faglaert\\_arbejde\\_taber\\_prestige.aspx](http://www.ugebreveta4.dk/2012/201203/Mandag/faglaert_arbejde_taber_prestige.aspx). Besøgt 9. januar 2018.
- Pringle, Rosemary (1993): Male Secretaries, i Christine Williams (red.): *Doing »Women's Work«*. *Men in Nontraditional Occupations*, London, SAGE Publications, 128-151.
- Rambøll Management (2004): *Fremtidens arbejdsmarked – set fra et kønsperspektiv. Bilag til Fremtidens arbejdsmarked*, København, Rambøll Management.
- Reinicke, Kenneth (2010): Arbejdsliv, maskulinitet og karrieredilemmaer, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 12, 2, 36-53.
- Sargent, Paul (2001): *Real Men or Real Teachers?*, Tennessee, Men's Studies Press.
- Sjørup, Karen (2005): *European Men Working in Women's Professions*, Roskilde, Center for Ligestillingsforskning.
- Sjørup, Karen (2010): *Løn, kønsarbejdsdeling, forældreskab og ligestillingspolitik*, København, Lønkommissionen.
- Sjørup, Karen (2011): Køn som forskelsmarkør på arbejdsmarkedet, i Bent Greve (red.): *Grundbog i Socialvidenskab*, Frederiksberg, Nyt fra Samfundsvidenskabernes, 237-255.
- Søndergaard, Dorte Marie (2000): *Tegnet på kroppen. Køn: Koder og konstruktioner blandt unge voksne i akademien*, København, Museum Tusulanums Forlag.
- Warming, Kenn (2005): *Når mænd arbejder i kvindefag*, Roskilde, Center for Ligestillings-



- forskning.
- Warming, Kenn (2011): "Jeg vil lave noget, hvor jeg kan finde en livsglæde og føle, at jeg gør en forskel" – Mænds motivationer for at vælge omsorgsarbejde, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 13, 2, 42-58.
- Warming, Kenn (2012): For Better or For Worse. Experiences of Men in Caring Occupations, i Phillip Schnarrs & James Maurino, (red.): *Men, Masculinity and the Common Good in an Era of Economic Uncertainty*, Tennessee, Men's Studies Press, 48-69.
- Warming, Kenn (2016): Mænd i omsorgsfag. Karrieremotivationer og -orienteringer, i *Social Kritik*, 145, 4-16.
- Warming, Kenn (2017): *Hvad tjener du? Åbenhed om løn på arbejdspladsen*, København, Institut for Menneskerettigheder.
- West, Candace & Don Zimmerman (2002): Doing Gender, i Sarah Fenstermaker & Candace West (red.): *Doing Gender, Doing Difference*, New York, Routledge, 3-24.
- West, Candace & Don Zimmerman (2009): Accounting for Doing Gender, *Gender & Society*, 23, 1, 112-122.
- Wetherell, Margaret & Nigel Edley (1999): Negotiating Hegemonic Masculinity: Imaginary Positions and Psycho-Discursive Practices, i *Feminism & Psychology*, 8, 3, 335-356.
- Williams, Christine (1993): Introduction, i Christine Williams (red.), *Doing »Women's Work«*. *Men in Nontraditional Occupations*, London, SAGE Publications, 1-9.
- Williams, Christine (1995): *Still a Man's World – Men Who Do »Women's Work«*, California, University of California Press.
- Kenn Warming**, Sociolog og ph.d., Specialkonsulent, Ligebehandlingsafdelingen ved Institut for Menneskerettigheder.  
e-mail: kewa@humanrights.dk