

Indledning

Skraldemænd, vagtmænd, brandmænd, Sdørmænd, politimænd... Visse jobs er – på trods af indsatser for det modsatte – præget af mænd og bestemte forestillinger om det mandlige. Det gælder udover ovennævnte også jobs som eksempelvis falckreddere, portører, slagteriarbejdere, værfts- og vejarbejdere, jord- og betonarbejdere, soldater osv. I dette nummer af *Tidsskrift for Arbejdsliv* undersøger vi det, man kunne kalde 'traditionelle mandejobs'. Dvs. jobs som uanset om de besættes af kvinder eller mænd trækker på historisk forankrede forståelser af, hvad der kan betegnes som henholdsvis 'mandligt' og 'kvindeligt', og som forbindes med kulturelle koder, som typisk associeres med maskulinitet. Disse mandearbejdspladser er ofte præget af hårdt fysisk arbejde og tit en speciel omgangsform og -tone. Mange af disse mandejobs og den arbejdskultur, de er forbundet med, er under afvikling eller forandring. Enten fordi industriarbejdspladser af dén slags outsources og placeres i lavtlønsområder, fordi kvinder i stigende grad finder beskæftigelse i disse traditionelle mandeerhverv - eller fordi de normer, omgangstoner og -former, som kendetegner disse arbejdspladser, passer dårligt med fremherskende normer og forestillinger om mangfoldighed og ligestilling.

I dette nummer sætter vi fokus på mandearbejde. Hvilke normer og praksisser kendetegner mandearbejde? Hvad er det truende og tiltrækkende ved disse arbejdsmiljøer? Er det tiltrækkende ved disse arbejdsmiljøer også det, der er problematisk fra et arbejdsmiljøsynspunkt? Hvordan har

forståelsen af, hvad mandearbejde er, forandret sig igennem tiden? Det er nogle af de spørgsmål, som artiklerne i dette nummer af *Tidsskrift for Arbejdsliv* tager op.

I Danmark og de nordiske lande har der i løbet af de seneste årtier været relativt stor opmærksomhed på ligestilling (Abrahamsen 2014). Ifølge det Europæiske Institut for Ligestilling (European Institute for Gender Equality) er Danmark næstefter Sverige det land, der er nået længst, når det gælder ligestilling mellem kvinder og mænd på områder som uddannelse, sundhed - og arbejde. Alligevel er der nogle arbejdsfelter, hvor kønnene er ulige repræsenteret. Der er således langt flest mænd i de jobs, som blev nævnt ovenfor. Omvendt er der kun cirka 13 % mænd i beskæftigelsesområder, som kunne kaldes for 'kvindearbejde', dvs. pædagogik og uddannelse, sundhedstjenester og socialt arbejde (EIGE 2018).

Feministiske organisationsforskere begyndte i 1970'erne at sætte fokus på arbejde som et kønnet fænomen. Denne forskning synliggjorde, hvordan arbejdspladser reproducerer traditionelle kønsrelationer og dermed fastlåser arbejdstagere i problematiske positioneringer. Rosabeth Moss-Kanter peger for eksempel i sit arbejde på, at et kønnet mindretal på en arbejdsplads tit bliver mødt med eksklusion samt at de påkalder sig kritisk synlighed (Kanter 1977). Joan Ackers arbejde har påvist, at organisationer gør brug af arbejdstagernes kønsidentitet i rekrutterings- og arbejdsorganisationsprocesser (Acker & Van Houten 1974). Dette fænomen lever fortsat i bedste velgående.

I 1980'erne udviklede denne interesse for arbejdspladsernes kønnede og kønnende dimensioner sig til også at inkludere et fokus på de seksuelle aspekter af arbejdspladser. Jeff Hearn og Wendy Parkins arbejdede påpegede, at arbejde er direkte relateret til menneskers seksuelle liv ved at regulere det intime gennem arbejdstider, arbejdsmiljøaspekter og ikke mindst gennem (ikke) eksisterende politikker mod sexchikane og kønsdiskriminering (Hearn & Parkin 1987).

En organisationsanalytisk interesse for mænd og mandligheder i relation til arbejde og arbejdsliv begyndte at udvikle sig cirka samtidigt. Denne forskning beskæftigede sig blandt andet med, hvordan særlige former for maskulinitet er knyttet til ulige magtforhold mellem mænd og kvinder og mænd imellem. Forskningen var med til at påpege, at hvis man gerne vil gøre op med kønsdiskriminerende forhold på arbejdspladser, så var det nødvendigt at forstå mandligheder i flertal fremfor at stigmatisere alle mænd og alle mandligheder som undertrykkende (Collinson & Hearn 1996). Samtidigt blev det dog også tydeligt, at mænd, i kraft af det mandliges hegemoniske status (Connell 1995), tit indtager dominerende roller i en organisation og dermed forhindrer kvinder (og andre mænd) i at gøre karriere på lige vilkår med dem selv.

Denne sensitivitet over for nuancerne i, hvordan organisatoriske strukturer, arbejdspraksisser og køn spiller sammen, har ikke altid været en selvfølge. Kønsteoretiske udforskninger af arbejdsliv og organisationer har udviklet sig fra at tænke køn først og fremmest som en undertrykkelsesrelation til at udforske køn som handlingsmønstre eller rammer med fokus på, hvordan køn gøres (doing gender) (West & Zimmerman 1987) og køns performative effekter (Butler 1990).

Dette temanummers artikler undersøger nuancer af en kønnet virkelighed på man-

dearbejdspladser. Selvom artiklerne ikke er skrevet ud fra et kønsteoretisk ståsted, så har de alligevel en del at sige om køn på danske arbejdspladser og særligt om de arbejdspladser, som de fleste ville opfatte som mandarbejdspladser. Her er tale om fysisk arbejde, om arbejde som er risikofyldt, relativt lavtlønnet og forbundet med sårbarhed eller 'prekariatet' (se *Tidsskrift for Arbejdsliv* temanumre 2017/1 og 2018/1). Der er endvidere tale om tungt industriarbejde, som ofte er truet af 'outsourcing', om arbejdet som dørmænd, som er farligt, lavtlønnet og med ringe jobsikkerhed, om arbejdet som ambulance-redder, som er fysisk og psykisk krævende, og sidst men ikke mindst om omsorgsarbejde i et område, som traditionelt er blevet forbundet med kvindelighed, og hvor mænd har været og er i mindretal. I og med at artiklerne omhandler forskellige empiriske felter, bidrager de til at problematisere en populær men ikke desto mindre unuanceret kobling mellem maskulinitet og magt.

Artiklerne fokuserer på mandarbejdet i krydsfeltet mellem køn og klasse - et socialt rum, i hvilket kvinder og mænd gør sig erfaringer med jobs, som ikke konventionelt forbindes med 'karriere' eller prestige. Det er typer af jobs og typer af kønnethed, som vidner om en social virkelighed, der ikke kan forstås ved kun at kigge på køn eller klasse, men som insisterer på (u)lighedens kompleksitet. I Morten Kyeds artikel om ambulancereddere, Thomas Søgaards artikel om dørmænd, Peter Frostholt og Thomas Krøyers artikel om håndværkere på DSB's centralværksted og Ken Warmings artikel om pædagoger, SOSU'er og sygeplejersker møder vi arbejdspladsernes kønnede praksisser og ser institutioner optræde som en slags leverandører af bestemte fortællinger om køn og således levere et 'repertoire af praksisser' (Martin 2003), som stadfæster, hvad det vil sige at opføre sig som og være en mand.

De arbejds erfaringer, som nummerets fire tema-artikler handler om, ligger langt fra middelklassens idealforestillinger om et arbejdsliv, baseret på ideer om selvrealisering, personlig udvikling og karriereprogression. Ikke desto mindre forstår de mandlige protagonister i de fleste tilfælde sig selv som 'mænd', der udfører vigtige funktioner, som kræver handlekraft og heltemod (ambulanceredder og dørmænd). De finder stolthed i deres arbejde, og denne stolthed er i alle tilfælde, selvom den ikke nødvendigvis eksplicit er forbundet med en selvforståelse som 'arbejder', forbundet med stærke idealer om solidaritet og sammenhold. Det synes således at være en vigtig pointe og rød tråd i artiklerne, at 'køn' fremstår som en måde at være sammen på. Det er ikke noget, der findes i den enkelte mand(ekrop) men snarere noget, der findes mændene imellem. Det mandlige i mandearbejdet er knyttet til bestemte samværsformer, båret af delte erfaringer af sammenhold og sårbarhed, forandring og udsathed snarere end rodfæstet i en ontologisk mandlighed.

Thomas Friis Søndergaard beskriver i artiklen "Maskulinitet og emotionelt kantarbejde: dørmænds regulering af vold i den danske nattelivsøkonomi" et arbejdsmiljø, i hvilken fysisk og psykisk styrke er forudsætning for at kunne blive ansat i et job, som er risikofyldt og lavtlønnet, men som giver dørmændene en tiltrækkende mulighed for at udforske egne grænser, og som også tilbyder symbolske afkast i form af respekt. Baseret på 13 måneders etnografisk feltarbejde i et dørmændsmiljø i Aarhus og på en række interviews med dørmænd viser Friis Søndergaard, hvordan det komplekse samspil mellem fysisk styrke, emotionskontrol og konsekvens tager sig ud i dørmændsmiljøet. Med inspiration fra Stephen Lyngs begreb 'kantarbejde' åbner Friis Søndergaard et mandearbejdsunivers, hvor

situationsfornemmelse og 'voldsparathed' bliver omdrejningspunkter for, hvordan dørmænd udforsker egne grænser og kontinuerligt (re)konstruerer et rum af meningsfuld kønnet virkelighed.

I artiklen "Man må kunne tage noget lort" analyserer Peter Hornbæk Frostholt og Thomas Rauff Krøyer, med udgangspunkt i et omfattende antropologisk feltarbejde på DSB's centralværksted, hvordan humor, jargon og øgenavne indgår som vigtige elementer i måden at praktisere mandefællesskaber, sammenhold og omsorg på. Artiklen konkluderer, at kulturen på værkstedet på mange måder trækker på en diskurs, som peger bagud til fortiden og tidligere generationer af værkstedsarbejdere. Værkstedet og den kultur, der praktiseres her, repræsenterer et lukket rum, dvs. en slags tidslomme, som står i modsætning til de samfundsmæssigt gældende kulturelle normer og værdier, som karakteriserer arbejdsmarkedet og privatsfæren i dag. Værkstedsarbejderne forholder sig reflektivt til denne modsætning og accepterer, at de, når de bevæger sig udenfor værkstedets lukkede rum, er tvunget til at tilpasse sig de samfundsmæssigt dominerende normer. I artiklen argumenteres der for, at de kulturelle koder og den til tider grovkornede humor, som praktiseres på værkstedet, fungerer såvel inkluderende som ekskluderende. Eksklusionsmekanismerne praktiseres ikke, som man måske kunne forvente, via tildelingen af øgenavne o. lign. men tværtimod ved, at de ekskluderede *ikke* tildeles et øgenavn. Som det også fremgår af artiklens titel, fordrer accept og inklusion i fællesskabet netop, "at man kan tage noget lort". Inklusionen og sammenholdet praktiseres desuden via de fælles måltider og kaffepauser, som samtidig fungerer som anledninger til at distancere sig fra, hvad der opfattes som en typisk feminin konnoteret madkultur via markeringen af, at det,

der serveres til de fælles måltider, er 'rigtig mandemad'.

Morten Kyed analyserer i sin artikel, hvordan ældre ambulancereddere ser på deres yngre kolleger. Han beskriver, hvordan uddannelsen af ambulancereddere har undergået kraftige ændringer i løbet af de senere år. Den 'gamle falck-mand' er en saga blot; han var generalisten, der som regel havde en militær eller håndværksfaglig baggrund, men som i princippet kunne rekrutteres fra gaden og efter få ugers sidemandsoplæring tog sig af enhver udrykning - om det var ambulance, brandbil eller autohjælp. Sådan er det ikke mere. Der er sket en specialisering, så 'ambulanceredderen' nu kun tager sig af ambulancekørsel. Det at køre ambulance kræver således i dag en 3-årig uddannelse og er en del af en karrierestruktur, hvor man kan efteruddanne sig til 'behandler' og 'paramediciner'. I dag foretrækkes aspiranter med studentereksamen fremfor folk med håndværkerbaggrund. Artiklen analyserer med udgangspunkt i Lave og Wengers begreb om praksisfællesskaber og Bourdieus teorier om habitus og felt, hvordan de ældre og erfarne ambulancereddere positionerer sig i forhold til deres yngre kolleger og aspiranter. Samtidig med at de ældre reddere på et plan anerkender de unges teoretisk funderede kompetencer, understreger de også områder, hvor de unge mangler praktisk kunnen og situationsforståelse. Det handler om egenskaber som at køre bil effektivt og ikke at være alt for fascineret af dramaet og 'de blå blink' - men at bevare ro og overblik og at kunne 'skynde sig langsomt'.

I den sidste tematiske artikel i nummeret vendes blikket fra mænd i 'mandefag' til mænd i fag, der er kvindeligt konnoteret. I artiklen "Mandearbejde i kvindefag - genkendelig maskulin praksis og adfærd blandt mænd i omsorgsfag" analyserer Kenn Warming, med udgangspunkt i 45 inter-

views med mandlige pædagoger, SOSU'er og sygeplejersker, hvordan mænd inden for omsorgsarbejdet forhandler og maskuliniserer deres arbejdsfunktioner. Artiklen viser, hvordan de mandlige omsorgsarbejdere, ved at trække på almindeligt accepterede forståelser af, hvad der kendetegner typiske maskuline jobfunktioner, søger at redefinere deres arbejde fra at være kvindeligt konnoteret til at blive mandligt konnoteret. De anvendte strategier består bl.a. i at gøre brug af alternative titler, som fx 'idrætspædagog' eller 'projektsygeplejerske', eller at påtage sig typisk mandligt konnoterede jobfunktioner samt specialisere sig indenfor særlige områder. Hermed får mændene positioneret sig som på den ene side kulturelt genkendelige mænd og på den anden side som utraditionelle pædagoger, sygeplejersker og SOSU-assisterenter. Artiklen viser også, hvordan mændene reagerer på deres minoritetsposition ved at søge sammen i kollegiale fællesskaber, hvor de kan udvikle og fastholde en faglig maskulin identitet og hermed bekræfte hinanden i, at det ikke er unormalt at være mand i et omsorgsfag. Artiklen påpeger, at det ikke udelukkende er på mændenes eget initiativ, at de kommer til at varetage jobfunktioner, som traditionelt er maskulint konnoterede. Det forventes også af dem. Det er således ikke alene mændenes position som kønsminoritet, der bidrager til at reproducere et traditionelt kønsrollemønster, men også et gensidigt ønske om at begge køn agerer på måder, der kan betragtes som normativt passende for deres køn.

Endelig bringer vi også en artikel uden for tema. I artiklen "Arbeidsmigration og den nordiske modellen - møte mellom ulike arbeidspraksiser" udforsker Johan Elvemo Ravn og Hege Eggen Børve, hvordan den norske model, som særlig er båret af bestemte traditioner for samarbejde mellem ledere og medarbejdere udfordres, når

antallet af midlertidige arbejdsmigranter udgør en betragteligt del af den samlede arbejdsstyrke i en virksomhed. I den undersøgte virksomhed udgjorde midlertidigt ansatte arbejdsmigranter fra østeuropæiske lande mere end 40% af medarbejderne i produktionen. Undersøgelsen finder, at især samarbejdstraditionen i virksomheden kommer under pres, dels på grund af de udenlandske medarbejders anderledes socialisering i systemer med større magtdistance og mindre tradition for uddelegering af ansvar og dels på grund af sproglige udfordringer. Ansættelsernes midlertidighed betyder derudover, at arbejdsmigranterne kun i meget begrænset omfang når at få kendskab til arbejdsformerne og rollerne i den norske arbejdsmarkedsmodel. Udfordringerne bevirker, at de traditionelle selvstyrende grupper nedlægges, og medarbejdere med norsk baggrund får mere ansvar for at styre produktionsprocesserne og instruere de indlejede migrant-medarbejdere. Konsekvensen er, at produktiviteten falder og styringsomkostningerne stiger. Forfatterne konkluderer, at de nordiske modeller udfordres af arbejdsmigration, men at der samtidig er en øget tendens til at fastansætte arbejdsmigranter - så der er håb om, at den norske model kan opretholdes og revitaliseres.

Ida Juul, Jakob Krause-Jensen & Sebastian Mohr

REFERENCER

- Abrahamsson, L. (2014): "Gender and the modern organization, ten years after", *Nordic journal of working life studies* 4, 4, 109.
- Acker, J. and Van Houten, D. R. (1974). "Differential recruitment and control: the sex structuring of organizations." *Administrative Science Quarterly* 19(2): 152-163.
- Butler, J. (1990): *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*, New York, Routledge.
- Collinson, D. L. and Hearn, J. (ed.) (1996). *Men as managers, managers as men. Critical perspectives on men, masculinities and management*. Sage: London.
- Connell, R. (1995). *Masculinities*. Polity Press: Cambridge.
- EIGE (2018): *Gender Equality Index 2017: Denmark*. European Institute for Gender Equality. <http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/work/DK> [13.04.2018]
- Hearn, J. and Parkin, W. (1987). 'Sex' at 'work'. *The power and paradox of organizational sexuality*. Wheatsheaf Books: Brighton.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York, Basic Books.
- Martin, P. Y. (2003): "'Said and done" versus "saying and doing" gendering practices, practicing gender at work", *Gender & society* 17, 3, 342-366.
- West, C. and Zimmerman, D. H. (1987). "Doing gender." *Gender & Society* 1(2): 125-151.

Rigtig god læselyst.