

Kønnet i arbejdslivet

– et subjektivt eller diskursivt produkt?

Artiklen søger ud fra en diskursanalyse svar på, hvorfor kvindelige socialpædagoger ikke bliver ledere med samme hyppighed som mænd. Som en væsentlig forklaring fremhæves, at den herskende diskurs om socialpædagogisk faglighed udgrænser det traditionelt kvindelige arbejde og er præget af en mandlig definitionsmagt.

Indledning

Hvorfor bliver kvindelige socialpædagoger ikke ledere i så høj grad som mænd? Og det på et område, der i den grad regnes for et kvindeligt domæne? Det var hovedtemaet for en undersøgelse jeg gennemførte for Socialpædagogernes Landsforbund i 1998, hvis resultater præsenteres og diskuteres i denne artikel. I undersøgelsen bruges en diskursanalytisk tilgang til at belyse, hvordan arbejdets betydning – det gode socialpædagogiske arbejde og den gode socialpædagog – konstrueres subjektivt. Fokus er på den uformelle kønsarbejdsdeling og de subjektive muligheder og begrænsninger der er knyttet hertil. I artiklen viser jeg hvordan en analyse af, hvilke diskurser der er med til at strukturere subjekternes positioner og handlemuligheder, kan give nye forklaringer på det berømte glasloft.

Det kønsopdelte arbejdsmarked

Forskningen i arbejdsliv/arbejdsmarked med

et kønsperspektiv har naturligt nok ofte fokuseret på problemerne ved arbejdsmarkedets horisontale og vertikale kønsopdeling (Banke & Ipsen 1985, Alvesson & Billing 1989, Ipsen 1991, Holt 1988, Holt 1994, Kold 1993, Kold 1995, Udsen 1992). Den hidtidige forskning peger blandt andet på de sammenhænge, der er mellem kønsarbejdsdeling og ulige løn mellem mænd og kvinder. 'Mandefagsstrategien' var i 1980'erne et forsøg på at overkomme de barrierer for ligestilling på arbejdsmarkedet, som skyldes den horisontale kønsarbejdsdeling – det vil sige det fænomen, at de fleste fag er enten mande- eller kvinde-dominerede. 'Mandefagsstrategien' fik dog ikke de ønskede effekter i forhold til at rette op på »unge kvinders alt for snævre erhvervsvalg« (Ligestillingsrådet 1983, her fra Emerek & Ipsen 1997), ligesom det går noget trægt med at udjævne de vertikale skævheder – det vil sige at få flere kvinder højere op i virksomhedernes interne hierarkier (Højgård 1990, 1991). Udfordringen for forskningen i køn og arbejdsliv sættes

på spidsen af fire arbejdsmarkedsforskere, der konstaterer, at til trods for den formelle ligestilling mænd og kvinder har opnået på det danske arbejdsmarked, er der stadig et stort behov for forandringer af, hvordan folk tænker og handler køn. Men hvordan? (Emerek et al. 1997). Spørgsmålet er også aktuelt i forhold til den uformelle kønsarbejdsdeling på den enkelte arbejdsplads. Den er – som vi skal se i det følgende – i høj grad præget af de ansattes subjektive opfattelser af sig selv i arbejdet.

Det er her mit studie blandt socialpædagoger tager fat. For at forstå, hvordan folk tænker og handler i forhold til den vertikale kønsarbejdsdeling blandt mandlige og kvindelige socialpædagoger, undersøgte jeg i en række interview med mandlige og kvindelige socialpædagoger, hvordan de opfatter sig selv som kønnede væsener i netop dette fag. Hvilken betydning tilskriver de kvindelige og mandlige socialpædagoger deres køn i de arbejdslivserfaringer, de fortæller om? Ud fra Wikanders efterhånden klassiske studie af, hvordan jobfunktioner skifter køn og status (Wikander 1988), var et andet udgangspunkt for mit studie at se på, hvordan den vertikale arbejdsdeling hænger sammen med den horisontale. Begge dele (de to typer kønsarbejdsdeling) kan ses som en måde at 'gøre sit køn' på. Her tilbyder en diskursanalyse et blik på de forklaringer, kvinder og mænd giver på deres egen placering i henholdsvis den horisontale og vertikale kønsarbejdsdeling. Ved at studere kvinder og mænds subjektive begrundelser for at ville/ikke ville lede/gøre rent på institutionen, kan man undersøge, hvordan disse forklaringer sammen danner en eller flere ordnede betydningssammenhænge – eller diskurser. Eller sagt med andre ord: en diskursanalyse kan fortælle noget om, hvilke forståelser af at være mand eller kvinde og arbejde som so-

cialpædagog, der bliver styrende for, om man vælger at blive leder, at lave udviklingsprojekter eller at yde omsorg.

Perspektiver på det subjektive

Spørgsmålet er så, i hvor høj grad man opfatter subjekterne i arbejdslivet som nogen, der rent faktisk vælger selv, om de nu vil være ledere eller noget andet. I de forskellige socialkonstruktionistiske tilgange, som diskursanalyser kan være funderet i, er der ikke enighed om, hvor frit subjektet er stillet, eller hvor meget konstruktionen af diskursen i det sociale rum er styrende. Jeg skal ikke gå nærmere ind i de forskellige positioner her¹ men i stedet slå fast, at kønsforskningen, både herhjemme og i udlandet, er et af de områder, hvor socialkonstruktionistiske tilgange har fået stærkt fodfæste, og det har efter min opfattelse medført en teoretisk revitalisering (Stormhøj 1998, Søndergaard 1996). Indtil videre har socialkonstruktionismen ikke haft så stor indflydelse på arbejdslivsforskningen herhjemme, men Sjørup har dog taget fat på at anvende diskursanalytiske tilgange i studier af hospitalsarbejdspladser (Sjørup 1995).

Socialkonstruktionistiske teoridannelser hævder, blandt andet inspireret af Michel Foucault, at sproget har en stærk, skabende kraft i det sociale rum. Det udgangspunkt får betydning for, hvorledes man kan forstå det subjektive og subjektive bestræbelser på at tilkæmpe sig autonomi i arbejdslivet. I denne artikel skal jeg forsøge at vise, at optagetheden af det diskursive og dertil knyttede forandringspotentialer ikke skyldes en antagelse om, at vi som subjekter 'bare' kan sige noget andet, hvis vi vil, og så ser verden anderledes ud. Tværtimod vil jeg pege på, at det italesatte må ses som en socialt konstrueret opfattelse af os selv og omverden, som indebærer en stor grad af træghed.

I et socialkonstruktionistisk perspektiv vil man mene, at når vi taler om vores omverden, konstruerer eller producerer vi bestemte opfattelser og forklaringer af, hvorfor vi er som vi er og gør som vi gør. Dermed konstruerer vi betingelser for magtudøvelse i det sociale rum. På den måde tillægger socialkonstruktionismen subjekterne – dem, der taler – en stor grad af autonomi; subjekterne konstruerer sig selv, blandt andet som kønnede væsner, når de taler (sammen). Heri bliver det tydeligt, at socialkonstruktionistiske kønsforskere (f.eks. Butler 1993, Søndergård 1996, Stormhøj 1998) overvejende er funderet i den sene del af Foucaults forfatterskab (Foucault 1978), idet han i sin tidlige periode var med til at formulere den filosofiske strukturalisme. Denne hævder, at det subjektive, subjektets erfaring eller oplevelse er styret af strukturer udenfor det subjektive niveau (Foucault 1972), hvilket er mere eller mindre i modsætning til ideen om subjekternes egen konstruktion af kønnethed. Den tilgang til diskursanalyse, jeg præsenterer, er en slags mellemting, i det jeg ikke er afklaret i spørgsmålet om, hvilken grad af autonomi det enkelte subjekt har i forhold til den sociale konstruktion af mening og sandhed.

Diskursanalyse som kritisk forskning?

I spørgsmålet om subjektets betydning er Foucault altså ikke entydig. Men kan man fastholde et magtkritisk perspektiv, hvis man ikke har begreb skabt om de subjekter, som på forskellig vis indgår i arbejdslivets magtrelationer? Og hvis man ikke afklarer, i hvilken grad subjekterne aktivt (om)skaber deres deltagelse i de sociale relationer i arbejdet, hvordan kan en diskursanalyse så overhovedet siges at forholde sig kritisk til

magtforhold – for eksempel i arbejdslivet?

De spørgsmål hænger sammen med spørgsmålet om, hvad der afgør, hvilke diskurser der er eller bliver de herskende i en given magtrelation. Hvilket samtidigt rejser spørgsmålet om en diskursanalyses rækkevidde og dermed i sidste instans, hvad man forklarer noget om i diskursanalysen. Hvis det er andre, underliggende magtstrukturer (det kunne f.eks. være det patriarkalske samfund), der betinger, hvilke diskurser, der fremstår som herskende, så fortæller en diskursanalyse altså i sidste ende noget om, hvordan givne, objektive magtstrukturer gør bestemte diskurser hegemoniske, og dermed mulige at udøve magt igennem. En sådan analyse vil være meget lig en ideologikritik, og jeg er da også flere gange blevet mødt med det argument, at en diskursanalyse er det samme som en ideologikritisk (tekst-) analyse. Efter teksten »Nietzsche – genealogien, historien« (Foucault 1983) er det imidlertid vanskeligt at tage Foucault til indtægt for en sådan opfattelse. Han forklarer her, hvordan hans metodologi i udgangspunktet ikke hævder at kunne sige noget om tings endegyldige beskaffenhed eller betingethed (Foucault 1983, 87):

»...bagved tingene er der (...) ikke deres essentielle og udatede hemmelighed, men den hemmelighed, at de er uden essens, eller at deres essens blev konstrueret (...)«.

Hvis der således ikke er tale om, at diskursers hegemoni er betinget af på forhånd givne magtforhold, kunne man indvende, at et socialkonstruktionistisk perspektiv udelukkende frembringer analyser, der beskæftiger sig med relativt overfladiske fænomener – hvordan vi taler om os selv og omverden – mens den egentlige årsag til for ek-

sempel uligheder mellem mænd og kvinder forbliver uforklaret. Jeg mener imidlertid ikke, at sproget kan opfattes som et overfladefænomen. En diskursanalyses rækkevidde er at kunne fortælle, gennem hvilke konstruktioner af fælles sandhed bestemte handlinger bliver mere meningsfulde end andre. Eller sagt anderledes: en diskursanalyse kan fortælle, hvilke opfattelser af os selv og vores omverden, der anerkender bestemte ytringer og handlinger som socialt mulige eller legitime. Heri ligger også – for mig at se – en diskursanalyses emancipatoriske potentiale. En diskursanalyse kan ved at pege på, hvordan ‘sandheder’ ser ud i en given social sammenhæng² sætte disse sandheder til diskussion, det vil sige til fornyet og fornyende italesættelse. Her i ligger det magtkritiske perspektiv og muligheden for social forandring.

Diskursanalyse – hvordan?

I en diskursanalyse som den jeg laver, går man meget direkte til værks. Analysen tager så at sige folks (in casu interviewpersonernes) udsagn for pålydende og undersøger, hvilken mening de interviewede selv tillægger f.eks. hverdagslivsfænomener. Man interesserer sig i første omgang ikke for, hvorfor folk siger som de gør, men udelukkende for, hvordan betydningstilskrivningen ser ud og tillægger bestemte opfattelser magt og (hegemonisk) status i forhold til andre udsagn; som når jeg i interviewene med socialpædagogerne undersøger, hvordan de taler om det socialpædagogiske arbejde. Jeg interesserer mig for, i hvilke betydningssammenhænge forskellige jobfunktioner italesættes frem for at se på, hvorfor den ene eller anden interviewperson mon siger det på netop denne måde. Forklaringen på, hvordan betydningstilskrivningen ser ud – altså hvordan

begreber og erfaringer er konstrueret i interviewene af interviewpersonerne – skal ikke søges i det subjektive. Forklaringen skal derimod søges i det diskursive rum, hvor mening og betydning konstrueres i sociale relationer. Når diskursanalysen har vist, hvilke diskurser, der trækkes på i de fremkomne udsagn, det vil her sige, hvordan interviewpersonerne har fundet det meningsfuldt at svare og forklare om deres arbejdsliv og køn, kan analysen gå videre og se på, hvordan disse diskurser indbyrdes er ordnet. På den måde indeholder en diskursanalyse et kritisk perspektiv: det magtkritiske blik på, hvordan det kan lade sig gøre i en given social kontekst at udøve magt. Gennem hvilke diskurser kan man påberåbe sig definitionsmagten – muligheden for at udøve magt? Og hvem er det, der på den måde får mulighed for at udøve herredømmet? En sådan analytisk tilgang implicerer, at herredømme ikke studeres som noget, der er funderet i måden, subjekter er konstitueret på på forhånd, inden de indgår i en italesættelse. Man kan i det hele taget ikke tale om de implicerede i en diskursanalyse som ‘de udforskede’, idet det netop ikke er de enkelte subjekter, der er fokus for analysen, men derimod de sprog- og magtrelationer, som etableres imellem dem i det diskursive rum.

Subjekters positionering

Da en diskurs består af en mængde mulige erklæringer, der er indbyrdes ordnet i og af diskursen, indtager man som subjekt en bestemt position i diskursen ved en bestemt talehandling (erklæring). Det er sådan, man kan tale om subjekters diskursive positionering. I min analyse ser jeg både på, hvordan begreber som faglighed, kvindelighed og mandlighed er konstrueret og på, hvordan de interviewede socialpædagoger

forholder sig individuelt forskelligt i den sociale kontekst, som udgøres af interviewet. Her benytter jeg mig af begrebet positionering, som det kan ses hos Søndergaard (Søndergaard 1996). Søndergaard anvender forståelsen af subjekters positionering i en undersøgelse af køn i den akademiske verden. I sin diskussion af, hvordan positionering fungerer, refererer Søndergaard til Davies og Harré (1990), der har udviklet positioneringsbegrebet som et alternativ til rollebegrebet. Intentionen med positioneringsbegrebet er blandt andet at skabe et analytisk redskab, der kan gribe de dynamikker, som er på færde mellem individ og samfund i sociale processer (Søndergaard 1996). Davies og Harré er radikale i forhold til spørgsmålet om subjektivitet, idet de taler om, at vi i kraft af forskellige måder at indgå i italesættelser på kan få adgang til flere selver (Davies & Harré 1990). De medgiver dog, at personer i vores samfund opfatter sig selv og deres subjektivitet som kontinuert over tid og altså relativt stabil. Også i Søndergaards analyse er det tydeligt, at hun opfatter positioneringen som noget, der for den enkelte aktør til en vis grad bestemmes af subjektive præferencer, og at det subjektive ikke er en entydig størrelse. Hun siger, at selvom identitet/subjektivitet er indlejret i os, er den også konstrueret socialt som en historisk og kulturelt betinget størrelse. Det indebærer, at positionering ikke blot er et udtryk for subjektive (frie) valg af, hvordan man ønsker at konstruere sig selv, men også af, hvilke positioneringsmuligheder man får tilbudt (Søndergaard 1996, 38). Davies og Harré mener, at positionering slet ikke altid er intenderet, men også foregår uden subjektets egen aktive medvirken, i gensidige positioneringsprocesser mellem subjekter, der skaber meningsfuldhed i samtaleens sociale rum.

Det er netop, hvad jeg fandt i min analyse. Jeg mener, at man i en vis forstand kan opfatte subjektivitet som summen af de positioner, subjektet indtager i diskurser. Det kan måske bedst illustreres med et eksempel:

I mit interviewmateriale blev der igen og igen refereret til den socialpædagogiske faglighed. Der var udbredt enighed om, hvad der betegner denne faglighed. Det er imidlertid forskelligt, hvilke positioner de interviewede indtager i faglighedsdiskursen – man kan endda hævde, at det er forskelligt, hvilke positioner de overhovedet har mulighed for at indtage. Selv om mænd og kvinder er enige om, hvad god faglighed er, er der stor forskel på, hvilken position de indtager i diskursen, når de erklærer sig om faglighed. Det er oplagt, at når en kvinde omtaler det traditionelle kvindearbejde som noget, der er/bør udgrænses fra fagligheden, så placerer hun samtidigt sig selv i en underordnet diskursiv position. En mand, der kommer med en erklæring, der rent sprogligt er den samme, placerer sig imidlertid dermed i en overordnet diskursiv position – en position, som samtidigt giver adgang til definitionsmagten. Både manden og kvinden er en del af den magtrelation, som adgangen til definitionsmagten afgøres i, men de er ikke fritstillet i selve indgåelsen i den.

Det vil sige, at diskursen om, hvad kvinder og kvindelighed er, giver kvinder anderledes muligheder end mænd for diskursiv positionering. Man kan sige, at der er diskursive positioner, der er mere eller mindre umulige at indtage for kvinder – og andre, der er umulige for mænd, men der er stadig et åbent rum af 'planer' inden for diskursen, hvor det ikke på forhånd er defineret, hvilken nøjagtig position subjektet skal indtage.

Diskurser om køn og faglighed blandt socialpædagoger

Det egentlige sigte med interviewundersøgelsen blandt socialpædagogerne var at opnå indsigt i, hvad der afholder så mange flere kvinder end mænd fra at søge lederstillinger indenfor det socialpædagogiske område³. Imidlertid fokuserer analysen også på den uformelle kønsarbejdsdeling og de betydninger og forklaringer, der er knyttet hertil i socialpædagogernes oplevelser af arbejdslivet. På den måde kan det vise sig, hvordan den horisontale og den vertikale kønsarbejdsdeling er knyttet sammen af og i socialpædagogernes konstruktion af køn og arbejdsliv.

At opleve faglig udvikling

En af de grundfigurer, der åbner for forståelsen af, hvordan socialpædagogers arbejde og køn hænger sammen, er det, jeg har kaldt 'den socialpædagogiske faglighed'. Hvis vi begynder med at se på, hvilken betydning der tillægges fagligheden i de kvindelige socialpædagogers fortællinger, ses det for det første, at fagligheden konstrueres således, at specielt pædagogisk udvikling opfattes som attraktionen ved arbejdet. Faglighed opfattes som noget, der har med udvikling at gøre. En erfaren kvindelig assistent fortæller, hvordan hun blev opmærksom på udviklingselementet i arbejdet på en døgninstitution for fysisk og psykisk handicappede voksne:

»Jeg havde mødt udviklingshæmmede før (...) det var ikke noget, jeg virkelig fik lyst til at arbejde med (...) [En socialpædagog jeg kendte] havde skiftet arbejdsplads, og fortalte mig om, hvad de var i gang med at lave; der var kommet mere pædagogik i arbejdet (...) og det lød

spændende, fordi der var noget udvikling i, man var med til at udvikle de beboere. Altså lidt ad gangen.«

Det er kendetegnende, at arbejdet med en bestemt brugergruppe først bliver attraktivt for denne kvinde, da det får et konkret, pædagogisk udviklende indhold. En anden kvindelig assistent fortæller om sammenhængen mellem faglighed og arbejdsglæde fra en tidligere arbejdsplads:

»Jeg synes det var træls at være der (...) det var umuligt at få en faglig diskussion. Det handlede om småting, gardinernes farve, og om hvorvidt beboerne måtte proppe deres mad i munden med fingrene, eller om de måtte få to portioner mad – men ikke med udgangspunkt i noget som helst pædagogisk. Det havde jeg svært ved at forholde mig til. Det var rigtig træls (...) Det var også typisk, synes jeg, at der var ikke nogen, der havde nogen som helst form for arbejdsglæde dér.«

Det fremgår her, at hvis ikke arbejdsopgaverne har en faglig, pædagogisk begrundelse, mister de deres attraktion og bliver i stedet en kilde til utilfredshed. Det er ikke kun i arbejdet som assistent, at den socialpædagogiske faglighed jævnføres med udvikling. En yngre, kvindelig leder fortæller, at hendes trivsel i og tiltrækning til lederjobbet er betinget af, at udvikling er en del af arbejdet:

»Det giver mig energi på jobbet, når jeg kan se, at der er nogle [socialpædagoger] der kan lide de tanker, jeg tænker, og gerne vil arbejde med dem (...) og vi kan få den ping pong i form af en dialog, der giver noget udvikling.«

Det understreges igen og igen i interviewene, at den faglige udvikling er snævert forbundet med et hensyn til og en styrkelse af de ansatte på et individuelt plan. Det stemmer godt overens med den måde, den faglige udvikling bliver beskrevet på ovenfor som en nødvendighed for, at man personligt føler en tilfredsstillelse i arbejdet. Det, vi hører, er kvinders italesættelse af en diskurs om den socialpædagogiske faglighed. Det fremgår, at fagligheden forstås og italesættes som noget, der er betinget af udviklelementet i det socialpædagogiske arbejde. Indtil videre har vi ikke hørt noget, der afspejler, i hvilken magtrelation den socialpædagogiske faglighed konstitueres i og af. Men lad os se på nogle fortællinger, hvor mænd og kvinder har forskellige positioner.

Arbejdsdeling

For kvinderne har det at opfatte sig som fagligt og pædagogisk gyldige personer i arbejdet endnu en dimension. Kønsarbejdsdelingen på de socialpædagogiske arbejdspladser blev diskuteret i interviewene. I fortællingerne herfra er det gennemgående, at det er kvinderne, der kommer til at udføre de arbejdsopgaver, som er det traditionelle hus(moder)arbejde; rengøring, opvask, madlavning:

»... der skal jo gøres meget rent, og vores beboere kan ikke, selvom vi gjorde et forsøg. Så det var altid os (kvinder), der gjorde de der dødssyge ting, og det sloges vi meget om.(...) Det sloges vi meget om, men mændene gør det så ikke, vel. Og så til sidst så gør vi det jo alligevel.«

Dette citat rummer tydeligt den oplevelse, at kvinder og mænd på institutionerne er fælles om at opfatte det traditionelle kvin-

dearbejde som meget lidt attraktivt. Hvad de tilsyneladende ikke er fælles om er svaret for, at det alligevel bliver gjort.

En anden kvindelig assistent fortæller, hvordan hun som eneste kvindelige assistent på institutionen hele tiden risikerer at ende som hele institutionens rengøringskone:

»Det er også meget typisk, at rengøringen ikke har den store interesse – det har det i øvrigt heller ikke hos mig, men jeg synes, at der skal være rimeligt rent. Det kan være svært at få til at fungere, rengøringen, synes jeg«

jk: »Hvad er det svære?«

»Det svære er at få alle til at yde deres bidrag til den standard vi nu kan blive enige om (...) det lidt mere kedelige rutinearbejde bliver der skøjtet lidt let hen over«

jk: »Af mændene eller af jer alle sammen?«

»Ja, af mændene, men i sidste ende også af os alle sammen, for jeg har det sådan, at jeg vil ikke gøre det alt sammen alene.(...) Det er ikke min arbejdsopgave her i huset at være den, der står med en karklud i hånden hele tiden.«

Her får vi en fortælling om, at det traditionelle kvindearbejde klæber så meget til den kvindelige pædagog, at hun ikke kan få de mandlige kolleger til at bidrage (nok) til den grad af renhed, som de i fællesskab har fundet frem til. Det fremgår også her, at kvinden ikke synes, at det traditionelle kvindearbejde er interessant, tværtimod omtaler hun det som »det kedelige rutinearbejde«. En kvindelig leder af en middelstor institution fortæller, at det traditionelle kvindearbejde ikke er det væsentlige i det socialpædagogiske arbejde, og har fundet en løsning:

»De der ting med tøj og madlavning og indkøb, det er bare noget der skal overstås. Det skal bare være i orden. Det skal overstås, fordi det er nogle basale ting, der skal være i orden, for at det sjove kan få sin plads«.

jk: »Hvad er det sjove?«

»Det sjove, det er for mig der, hvor man er med til at udvikle, og der hvor man får et samarbejde til at køre. (...) Jeg har aldrig været stolt, når jeg gik hjem fra arbejde og havde skrællet 5 kilo kartofler den dag, det er ikke de resultater jeg har fokuseret på (...) Meget bevidst laver vi ikke selv vores mad her i huset. Vi køber den udefra, og det er fordi jeg ved, hvor nemt det er at komme til at stå bag gryderne.«

Den radikale løsning på at have ansvaret for det traditionelle kvindearbejde er for denne kvindelige leder at fjerne madlavningen og dertil hørende indkøb helt fra institutionen.

Det huslige arbejde bliver altså af kvinderne beskrevet som dødssygt, kedeligt, noget der skal overstås og en kilde til evindelige kampe om, hvem der skal gøre det. Det vi altså hører her, er kvinders italesættelse af en vigtig, kønsspecifik arbejdserfaring. Samtidigt hører vi en diskurs om noget af det kvindelige, nemlig det traditionelle kvindearbejde. Det der sker i mødet mellem de to diskurser er, at kvinderne taler ind i et diskursivt rum, hvor noget af det, der er snævert forbundet med kvindelighed defineres som uønsket og negativt. Samtidigt opfatter de kvindelige pædagoger sig i en position i arbejdet, som gør det muligt for dem at frasige sig det uønskede kvindearbejde. Her begynder der at vise sig bestemte herredømmeformer i det socialpædagogiske arbejde. Det traditionelle kvindearbejde opfattes som en hindring for at lave det pædagogiske arbejde. Det traditionelle

kvindearbejde italesættes som det pædagogiske arbejdes modsætning:

»...det er meget sjældent at jeg laver mad, fordi hvis jeg er på arbejde med nogle medhjælpere, så laver de som regel maden, og det synes jeg også er det rigtige, med mindre jeg vil lave maden. Så kan jeg lave noget pædagogisk i stedet.«

Mænds legitime fravalg

På de fleste socialpædagogiske institutioner er det traditionelle kvindearbejde dog stadig en del af det daglige arbejde, ligesom kampen om, hvem der skal udføre det, tilsyneladende er tilbagevendende ude på institutionerne, sådan som det fortælles i undersøgelsens interview. I interviewene er det gennemgående, at både kvinder og mænd selv fortæller, at mænd indimellem fravælger arbejdsopgaver, der er traditionelt kvindearbejde. For mændenes vedkommende opfatter de tilsyneladende dette fravalg som legitimt, ifølge denne mandlige leder:

»En mand, der blev ansat hos os kunne ikke lave mad og bad om at være fri for det. Det fik han efter overvejelse lov til at lade være med.«

Det eksempel er særligt interessant i forhold til et lignende fra en yngre kvindelig assistent, der vel at mærke er på en helt anden institution:

»Ja, hos os er det som om man automatisk siger, at mændene, de kan ikke lave mad – jeg er heller ikke særlig god til at lave mad, men da jeg blev ansat sagde jeg da, at jeg kunne lave kødsovs til spaghetti«.

Mænd kan her fravælge en del af det traditionelle kvindearbejde, mens den kvindelige socialpædagog ikke har erfaret det som en mulighed i forhold til sig selv. En yngre mandlig socialpædagog fortæller, hvordan mænds fravalg af det traditionelle kvindearbejde smitter af på hele handicap-området (hvor denne type arbejde er særligt fremherskende), når de studerende vælger praktikplads:

»På min uddannelse skulle vi selv forhandle om fordelingen af praktikpladser, og fyrene holdt mest på, at de IKKE VILLE have de praktikpladser med udviklingshæmmede. Og så slap de. Pigerne sagde: »Okay, det kan jeg godt gøre.««

Igen bekræftes legitimiteten ved mændenes fravalg af, at kvinder påtager sig de opgaver, mændene ikke ønsker, selvom kvinderne som udgangspunkt heller ikke ønsker dem. De mandlige socialpædagoger italesætter i højere grad deres arbejde som en kontekst, hvor de har et valg. De kan fravælge det uønskede i arbejdet. I relationen til kollegerne har mænd og kvinder åbent forskellige muligheder for, hvilke positioner de kan indtage. Det lyder, som om mænd lettere indtager en overordnet position i den magtrelation, hvor det afgøres (forhandles), hvem der skal udføre det uønskede kvindearbejde.

Der er nu italesat tre typer af oplevelser med et særligt, kønsspecifikt betydningsindhold: At det fagligt udviklende arbejdsindhold er det attraktive og det, der giver arbejdsglæde. At det traditionelle kvindearbejde klæber til de kvindelige pædagoger på institutionerne, som finder dette arbejde uattraktivt, men alligevel udviser et ansvar for, at det bliver gjort. Og endelig at det er legitimt for mandlige pædagoger at fravælge traditionelle kvindearbejdsopgaver.

Sammenholder man disse tre diskursive formationer, fremtræder en interessant, kønsspecifik orden i den måde, socialpædagogernes arbejdsliv fremtræder på.

Det huslige arbejde opfattes som en direkte hindring for, at de kvindelige assistenter kan føle faglig stolthed og glæde i arbejdet. I kraft af kvindernes opfattelse af, at ansvaret for det huslige arbejde er bundet til deres køn, bliver en væsentlig oplevelse i kvinders arbejdsliv som socialpædagoger, at det at være kvinde er en hindring for at opnå arbejdsglæde ved at medvirke til faglig udvikling (i samme grad som mænd). Det er interessant, at det også er kvinderne, der italesætter deres eget køn i en position, hvor de ikke har de samme valgmuligheder som mænd for at opleve faglig tilfredshed i arbejdet. Omvendt er det for nogle kvinder en mulighed helt at bortdefinere (dele af) kvindearbejdet fra det socialpædagogiske arbejde. Det kan forstås som en del af en diskurs om det kvindelige, som vi vender tilbage til senere.

Relationer mellem kvinder

Der fortælles i interviewene meget om, hvad faglighed ikke er, eller om hvad der er undergravende for det faglige niveau i arbejdet. Her er det bemærkelsesværdigt, at det (i lighed med kvindearbejdet) helt overvejende er kvinder og kvindelighed, der forbindes med noget, der er skadeligt for det fagligheden. Hvis vi først ser på de sammenhænge, hvor det er kvinder som gruppe, der knyttes til manglende faglighed eller formåen, er det ofte relationerne mellem kvinder, der udgør problemet. En mandlig assistent udtrykker det således:

»Det med at kvinderne har et fagligt fællesskab overrasker mig, for jeg synes at kvinder har en utrolig evne til at sam-

menblande det private og det faglige. Al den tid man bruger på praktiske ting bunder i en sammenblanding med det private. Så bliver det svært at hæve diskussionen til det faglige. Mænd sætter sig ikke og snakker om, hvordan det går derhjemme i familien.»

Dette eksempel peger på, at det for mange mænd umiddelbart virker meningsløst at italesætte kvindefællesskaber som fagligt funderede. Det er imidlertid ikke kun mændene i interviewene, der er skeptiske overfor kvinders indbyrdes relationers indvirkning på fagligheden. Mange af de kvindelige interviewdeltagere fortæller, hvordan det er hensynet til faglighed og professionalismisme, der er på spil, når relationer mellem kvindelige kolleger fylder for meget. I et gruppeinterview gav det anledning til følgende ordveksling mellem kvindelige assistenter om kvinders kollegiale relationer:

»Man kan godt blive veninder med en kollega, men det skal ikke blive for meget, ikke for følelsesladet.«

»—først hvis man skifter arbejdsplads, så kan man pludselig blive meget mere nære.«

»—det er ubehageligt, hvis det faglige og det personlige bliver blandet sammen, sådan at hvis jeg er dårlig til at strukturere, så bliver det til, at jeg er dum.«

I et andet interview uddyber en kvindelig assistent dette med en fortælling fra en arbejdsplads, hvor der udelukkende var kvindelige assistenter ansat:

»Jeg har oplevet meget, at et sted, hvor det meget gik på det personfikserede, der blev også det rent faglige drejet over til, at 'hun er doven' eller 'hun er dum'. 'Hun går også i noget grimt tøj', blev det

også til, selvom det handlede om, hvad det rent faktisk var, hun gjorde forkert på arbejdet (...) Jeg synes det var træls at være der, (blandt andet fordi, jk) der var så meget personfnidder, at det var umuligt at få en faglig diskussion.«

Kvinderne ser altså selv en fare ved fællesskabet med andre kvinder på arbejdspladsen, idet det kan udvikle sig til nogle relationer, der inden for faglighedsdiskursen kun kan italesættes som direkte undergravende for det faglige niveau i arbejdet. Det er kendetegnende, at de kvinder, der fortæller om sådanne venskaber med andre kvindelige kollegaer, netop påpeger, at de har sørget for at holde venskab adskilt fra det professionelle samarbejde. Der er åbenbart ikke mulighed for at italesætte kvindefællesskaber som noget fagligt befordrende, hvorfor relationerne mellem kvinder af kvinderne selv bliver erfaret som noget uønsket og negativt i arbejdskonteksten. Det er så meget desto mere interessant i lyset af følgende fortælling om et venskab mellem en mandlig og en kvindelig kollega:

»Vi har arbejdet sammen lige fra før jeg begyndte at læse, vi var på weekendhold sammen, vi arbejdede utrolig godt sammen, det kørte virkelig, og der har vi haft et venskab. (...) Da han blev ansat herude, da var det fordi jeg sagde til ham, at han skulle prøve at søge det job(...) Så der har jeg et venskab på arbejdet.(...) Den eneste mand jeg har arbejdet sammen med, er ham, og der var stor forskel på at arbejde sammen med ham og så alle andre. Det var det med at turde noget i jobbet, prøve noget nyt, tænke en ny tanke... »

Her ses kollegarelationen ikke som en trussel for det faglige indhold i arbejdet, selv-

om den kollegiale relation får karakter af et venskab. Tværtimod ses venskabet som en udmærket basis for et fagligt samarbejde. Opfattelsen af, at personlige relationer kan være undergravende for det faglige niveau i arbejdet, er øjensynligt kun knyttet til relationer mellem kvinder, men deles af både mandlige og kvindelige socialpædagoger. Det vil sige, at kvinder i forbindelse med deres indbyrdes (arbejds-) relationer er i et diskursivt rum, hvor de umiddelbart kun kan indtage underordnede positioner.

Vi skal senere se på, hvilke diskurser der kan forklare den forskellige betydning, der tillægges de indbyrdes relationer mellem henholdsvis kvinder og mænd i forhold til fagligheden. Det interessante i forbindelse med undersøgelsens overordnede spørgsmål er, at kvindelige socialpædagoger er alene om den oplevelse, at deres relationer til kolleger generelt ses som potentielt ødelæggende for det faglige niveau på stedet. Det, at kvinder i lighed med mænd bidrager til italesættelsen af faglighedsdiskursen som truet af kvinders relationer, må antages at udgøre endnu en hindring for, at den enkelte kvinde kan se sig selv som 'et godt lederemne'.

Det særligt kvindelige

Umiddelbart skulle man tro, at det, der forstås som 'det kvindelige', betragtes som en god forudsætning for at udføre et arbejde som det socialpædagogiske, der må siges at være et traditionelt kvindefag. Så enkelt er det imidlertid ikke, fremgår det af interviewene. Interviewene rummer talrige fortællinger, der har det til fælles, at de særligt kvindelige egenskaber tillægges en dobbelthet, hvor 'bagsiden' af kvindeligheden bliver en modsætning til fagligheden. En af disse kvindelige egenskaber er moderlighed. En erfaren, kvindelig leder fortæller:

»Når man arbejder i kvindemiljøer, er det vigtigt at have nogle ældre kvinder ansat også.(...) Jeg er optaget af mødre (...) og af de kvaliteter der ligger i at blive gammel og lære os andre noget, roen, og jo ældre man bliver, jo mere finder man ud af, at man kommer til at ligne sin egen mor. Og hvis man ellers har været glad for sin egen mor og synes at hun har været et flot menneske, så har man et mere afklaret forhold til det at skulle arbejde sammen med kvinder.(...) I det miljø her, hvor vi arbejder med meget belastede familier, kan det blive en hindring for samarbejdet, hvis man ikke har et afklaret forhold til sin egen kvindelighed. Hvis man møder kvinder, der er så elendige og har det så elendigt, kan man på den ene side komme til at give dem så meget omsorg, at man krænker deres personlige integritet.(...) Men man kan også komme til at lægge afstand til dem og synes, at man skal redde deres børn fra de her forfærdelige kvinder.«

Fælles for fortællingerne om kvindeligheden og dens negative bagside er, at det – som i det ovenstående – er den manglende refleksion, der kan forårsage, at moderlighed eller andre former for kvindelighed breder sig og bliver 'for meget'. En yngre, kvindelig leder forklarer, hvordan det kan ske helt umærkeligt:

»Det er fordi vi godt ved, hvordan en god mor hun gør, og en god mor og en god kontaktpædagog er hos de fleste ubevidst meget lig hinanden. Altså hvis de tænker over det, så tror jeg ikke, at de tænker det sådan, men når man falder tilbage på et eller andet rutinepræget, så tror jeg, det er det, der sker.«

Det den kvindelige leder her eksemplificer-

rer er, at det nemt kan ske, at pædagogen går for vidt i sin moderlige omsorg for børnene på institutionen og udfylder funktioner, som det set fra et pædagogisk synspunkt ville være bedst, at forældrene selv varetog. Det er hendes erfaring, at det mest sker for kvindelige socialpædagoger. Det tegner billedet af en arbejdslivserfaring blandt kvinder. Det, der forstås som særligt kvindeligt, her moderlighed, må i kraft af den herskende diskurs om faglighed forstås som noget, det er nødvendigt at bearbejde og moderere, hvis det ikke skal virke nedbrydende for et pædagogisk forsvarligt arbejde. Det bliver for eksempel udtrykt således:

»Det er meget vigtigt i et miljø som det her hele tiden at arbejde med sin egen kvindelighed, sin egen måde at møde andre kvinder på og sin egen måde at påvirke et institutionsmiljø på som kvinde.«

Man kan også udtrykke det således, at kvinderne skal sørge for at udgrænse en bestemt, kvindelig del af sig selv, når de bruger sig selv som arbejdsredskab. Lykkes det ikke for dem, bliver de mindre gyldige i det pædagogiske arbejde. De udsagn og fortællinger om kvindelighed og kvinders bidrag til fagligheden, som er fremherskende i interviewene, kan samlet have overskriften: diskursen om den farlige kvindelighed. Den definerer kvinder på en måde, der til dels afgrænser dem fra at indtage overordnede, diskursive positioner, når faglighedsdiskursen er italesat.

Det særligt mandlige

I den sammenhæng er det påfaldende, at de fortællinger, som handler om mandlige pædagoger, der udlever det, der forstås som

det særligt mandlige under udøvelsen af socialpædagogisk arbejde, fortæller hvordan mandlige socialpædagoger opfatter det som en umulighed at udgrænse dele af sig selv, når de bruger sig selv som arbejdsredskab:

»Jeg har været ene mand i en vuggestue, og det var enormt besværligt. Jeg følte, at jeg hele tiden skulle holde på mig selv, og jeg brændte inde med min energi. Jeg er enig i, at vi mandlige socialpædagoger også har brug for den omsorg, der er i det, men jeg tror alligevel, at vi søger det mandlige fællesskab også, så vi kan møde større forståelse for, at det er nogle andre værdier, vi har.«

Herefter diskuterer gruppen her, hvori det særligt mandlige består, og det fremføres af både mænd og kvinder, at det kan være svært for mandlige pædagoger at få plads til at gøre det, de har behov for i arbejdet. Herefter bliver det konkluderet, at:

»Det handler om at finde ud af at ændre rammerne, så vi kan bruge det mændene kan og vil; deres krudt, og at de ikke vil sidde og snakke – det har børnene også brug for.«

Fortællingerne rummer ingen ønsker om at dele mænds egenskaber op i tilladte og udgrænsede dele. Før hørte vi, hvorledes mandligheden fik tillagt betydning som noget, der ikke kunne forhandles, når det uønskede arbejde skal fordeles. Samlet kan interviewenes udsagn om mænds bidrag til fagligheden benævnes som: diskursen om den udelelige mandlighed. Der er altså forskel på, hvad der opfattes som en adækvat håndtering af det, der opfattes som kvinders henholdsvis mænds kønsspecifikke egenskaber, i den udstrækning de ikke passer ind i den pædagogiske ramme. Er det kvin-

der, så bliver løsningen, at det utilpassede udgrænses. Er det mænd, bliver den foreslåede løsning en tilpasning af rammerne.

Seksualiserede relationer

Disse grundlæggende og gennemtrængende forskellige opfattelser af, hvilket betydningsindhold der er knyttet til henholdsvis kvinder/kvindeligt og mænd/mandligt, illustreres særligt godt i det sidste eksempel jeg her vil fremdrage fra analysen af interviewene med socialpædagoger. Det handler om de fortællinger, hvor sex og seksualitet er italesat som en del af arbejdslivet. Det første eksempel er en mandlig leder, der fortæller:

»På min nuværende institution startede jeg med, at den forhenværende leder havde haft et længerevarende forhold til en af de ansatte, hvilket gav store problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Det gik jeg ind i at løse og arbejdede 16 timer i døgnet, for jeg synes det var spændende. Senere blev jeg skilt. Jeg fik så et forhold til en af de ansatte. Vi holdt det hemmeligt i 3-4 måneder, men fortalte det så til den øvrige medarbejdergruppe og sagde samtidig, at den kvindelige pædagog, som jeg havde et forhold til, ville rejse fra arbejdspladsen. Vi fik en god og sober snak om, hvordan vi skulle håndtere det, og hun har været på institutionen indtil nu, men er ved at søge væk.«

Fortælleren opfatter det til dels som problematisk at have seksuelle relationer til en (underordnet) kollega. Det betyder imidlertid ikke, at han afstår fra det, og de mandlige ledere i gruppeinterviewet betegnede det efterfølgende som umuligt at undgå i praksis. Konsekvensen af det problematiske ved forholdet bliver i denne fortælling, at den

kvindelige del af forholdet må forlade arbejdspladsen. Er det et udtryk for, at det er vanskeligere at håndtere eller acceptere kvindens seksualitet end mandens? Det kunne fortællinger fra de kvindelige ledere tyde på. Her er det gennemgående, at kvinderne fortæller om deres bestræbelse på at undgå at opbygge en social intimitet i forhold til kolleger, for at det ikke skal føre til en seksualisering af relationerne:

jk: »Gør du noget aktivt for at undgå, at der er nogen, der bliver forelskede i dig?«

»Ja, det kan man godt sige, for noget af det, der kunne føre til, at man blev lun på hinanden, det var hvis man fik sådan en hyggeklub og et meget fortroligt forhold, det er tit det, der er starten på sådan noget (...), og det skal jeg ikke have med medarbejderne.«

Det er for de kvindelige ledere utænkeligt at indgå i en seksuel relation til en kollega, hvilket udtrykkes således:

»Som leder ville jeg synes, at jeg handlede uansvarligt, hvis det var det jeg brugte min energi på, det er faktisk noget af det eneste, man ikke må. Altså man må ikke tage af kassen, man må ikke gå i kassen og man må ikke slå på kassen, og sådan er det.«

Denne kvindelige leder opfatter seksualiseringen af forholdet til underordnede kolleger som ligeså utænkeligt og forbudt som decideret strafbare handlinger er. De kvindelige ledere i interviewene er fælles (uden at kende til hinanden) om at have en bevidst julefrokost-strategi, hvor de kun deltager i festens første del, selve måltidet, som de opfatter som en pligt. Derefter går de hjem for ikke at risikere, at festen for dem uarter

sig til noget, hvor de belaster sig selv eller andre ved at komme 'for tæt på'.

Socialpædagogisk arbejde under mandligt herredømme?

Samlet tegner fortællingerne om kvinder og mænds forskellige måde at opfatte og håndtere seksualiseringen af kollegiale relationer på et billede, hvor mænd – især mandlige ledere – anser det for legitimt at tale om at udleve også sin seksualitet i forbindelse med arbejdet, mens det for de kvindelige ledere er fuldkommen utænkeligt. Den forskel giver god mening, hvis den forstås som en del af de øvrige fortællinger om mandlighed og kvindelighed. Kvinderne ser det som deres opgave at kontrollere og bearbejde den måde, de forholder sig til kolleger på, således at det seksuelle udgrænses, mens mændene opfatter seksualiseringen som en uadskillelig del af relationerne til nogle af kollegerne.

Eksemplet her viser sammen med de øvrige, at konstruktionen af, hvordan kvinder/kvindelig over for mænd/mandligt, sammen med konstruktionen af, hvad der gælder som god socialpædagogisk faglighed, skaber en arbejdslivskontekst, hvor kvinder og mænd har meget forskellige vilkår. Faglighedsdiskursen er mandligt defineret i den forstand, at den dels forstår kvinders (men ikke mænds) relationer som undergravende for det faglige niveau, og dels udgrænser dele af de traditionelt kvindelige (men ikke mandlige) arbejdsfunktioner og egenskaber fra det, der defineres som fagligt gyldigt arbejde.

Det indebærer, at kvindelige socialpædagogers positioneringsmuligheder i det diskursive rum er underlagt en mandlig definitionsmagt, som på én gang udgrænser det traditionelt kvindelige arbejde fra den herskende diskurs om socialpædagogisk fag-

lighed og indsætter kvinderne i en position, hvor de ikke kan fravælge det fagligt diskvalificerende arbejde. Kvinderne bidrager selv til etableringen af de magtrelationer, som muliggør deres underordnede placering i diskursen. Det skal ses i sammenhæng med den herskende diskurs om kvindelighed. Diskursen om det kvindelige definerer selve det kvindelige som undergravende for faglighed og professionalismisme. Samtidigt indtager mænd en position i det diskursive rum, som gør det muligt for dem til stadighed at fastholde deres gyldighed som mænd i kraft af en legitim ret til at fravælge den del af det socialpædagogiske arbejde, der er defineret som fagligt diskvalificerende. Den mandlige definitionsmagt i faglighedsdiskursen er så meget desto mere bemærkelsesværdig al den stund, at der med det socialpædagogiske arbejde er tale om et arbejdsområde, der både med hensyn til indhold og arbejdsstyrkens kønssammensætning helt oplagt hører under betegnelsen 'kvindearbejde'.

Hvis man godtager det standpunkt, at den samlede mængde af de diskursive positioner, som et individ indtager i magtrelationerne, kan fungere som en måde at arbejde med kønnets subjektive betydning på, så bliver subjektivitet direkte forbundet med position(ering) og dermed med den diskurs, som positioneringen finder sted i. I det socialpædagogiske felt ser det ud til, at denne kobling kan forklare, hvorfor kvinder ikke bliver ledere i lige så stort omfang som mænd. Socialpædagogernes konstruktion af, hvad der er særligt kvindeligt, får kvinderne til i højere grad at påtage sig jobfunktioner, som ikke giver adgang til at definere sig som en, der bidrager til det gode, faglige niveau i arbejdet.

Til en afslutning vil jeg understrege, at det meget let kan få konsekvenser, der har en helt håndfast, materiel betydning. Det er

nemlig nærliggende, at tildelingen af de personlige løntillæg, som i stigende grad udgør lønnen for en socialpædagog, vil ske ud fra en vurdering af, hvem der udfører det mest betydningsfulde arbejde. I den sammenhæng er det afgørende, hvordan den gode faglighed er defineret. Set i det lys kan en undersøgelse med en socialkonstruktivistisk ramme rumme et konkret, kritisk potentiale, idet den kan formulere præcist, hvad det er for forståelser, der skal til diskussion, hvis de herskende magtrelationer i arbejdslivet skal udfordres frem for at blive reproduceret ned i lønningsposen.

Noter

1. Se eventuelt Jørgensen og Phillips 1999, der også understreger, at socialkonstruktionisme ikke er én samlet teori, men en fællesbetegnelse for ret forskellige retninger.
2. Diskussionen af socialkonstruktionismens forhold til begrebet sandhed er omfattende, ligesom Foucaults forståelse af sandhed og dets tilknytning til magt og diskurs er for kompliceret til en udredning her. Jeg har diskuteret det nærmere i Krøjer 1999. Jørgensen og Phillips behandler også diskussionen under kontingensbegrebet i socialkonstruktionismen (Jørgensen og Phillips 1999).
3. Jeg interviewede 10 kvinder og seks mænd, heraf både ledere og almindelige socialpædagoger. Jeg foretog både enkeltinterview og nogle i gruppe.

Litteratur

Alvesson M. og Billing Y.D. (1989): *Køn, ledelse, organisation : et studium af tre forskellige organisationer*, København, Jurist- og Økonomforbundet.

Banke P. & Ipsen S. (1985): *Kvinder i ikke-faglært mandearbejde*, Tåstrup, Teknologisk Institut.

Butler J. (1993): *Bodies that Matter – on the Discursive Limits of »Sex«*, London, Routledge.

Davies B. & Harré R. (1990): Positioning: the Discursive Production of Selves, i *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 20/1.

Emerek R. m.fl. (1997): *Brydninger – perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*, København, Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Foucault M. (1983): Nietzsche – genealogien, historien, i Olesen (red.): *Epistemologi*, København, Rhodos.

Foucault M. (1978): *Viljen til viden, seksualitetens historie* vol.1, København, Det lille Forlag.

Foucault M. (1972): *The Archaeology of Knowledge*, London, Routledge.

Holt H. (1988): *Kvindefag, mandefag 2. del: Arbejdsløshed, beskæftigelse og karriere*, København, Socialforskningsinstituttet.

Holt H. (1994): *Forældre på arbejdspladsen – en analyse af tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv i kvinde- og mandefag*, København, Socialforskningsinstituttet.

Højgård L. (1990): *Vil kvinder lede?* København, Ligestillingsrådet.

Højgård L. (1991): *Vil mænd lede?* København, Ligestillingsrådet.

Ipsen S. (1991): Sammenfatning af tre empiriske undersøgelser og deres relationer til teorier om kønsopdelingen på arbejdsmarkedet, upubl. manus i Ph.D. afhandling.

Jørgensen M. & Phillips L. (1999): *Diskursanalyse som teori og metode*, Frederiksberg, Samfundslitteratur, Roskilde Universitetsforlag.

Kold V. (1993): 'Kvindelighed', 'mandlighed' og kønsarbejdsdeling, i *Årbog for Arbejderbevægelsens Historie*, nr.23, København, Selskabet til Forskning i Arbejderbevægelsens Historie.

Kold V. (1995): *En køn historie om elektronikarbejde. Kønsarbejdsdeling og ligestilling på det ikke faglærte arbejdsmarked 1945-1993. Belyst ved en analyse af elektronikvirksomheden Radiometer*, Ph.D. afhandling, Københavns Universitet. Center for kvinde- og

- kønsforskning, Center for Arbejderkulturstudier.
- Krøjer J. (1999): *Kønnets diskurs*, specialrapport, RUC, Teksamforlaget.
- Sjørup K. (1995): Rationalitet og kønsarbejdsdeling i opbrud med den medicinske praksis som eksempel i E. Flensted-Jensen (red.): *Køn og kultur i organisationer*, Odense, Odense universitetsforlag.
- Stormhøj C. (1998): *Kønnet vi tænker, kønnet vi gør*, Ph.d.afhandling, nr.7, København, Sociologisk Institut.
- Søndergaard D.M. (1996): *Tegnet på kroppen*, København, Museum Tusculanum.
- Udsen S. (1992): *Skønheden og udyret: Kønsarbejdsdelingens økonomiske kompleksitet*, Ph.D. serie 5, 92, København, Samfundslitteratur.
- Wikander U. (1988): *Kvinnor och mäns arbeten: Gustavsberg 1880-1980*, Stockholm, Arkiv Förlag.

Jo Krøjer er cand.techn.soc., Ph.D. stipendiat ved Institut for Uddannelsesforskning, Roskilde Universitetscenter.

Email: jokr@ruc.dk