

Maskuliniteter, femininiteter og arbejde

– den horisontale kønsopdeling på det danske arbejdsmarked

Lotte Bloksgaard

De fleste arbejdsfunktioner, -opgaver og fag er kønsmærkede som enten 'maskuline' eller 'feminine'. Med udgangspunkt i to empiriske undersøgelser af kvinder i mandefag og mænd i kvindefag viser artiklen, hvorledes samfundsmæssige forestillinger om og koblinger mellem køn og arbejde har betydning for individuelle kvinders og mænds udformning af identitet og dermed influerer kvinders og mænds arbejdsorienteringer og arbejdsliv. Artiklen giver således en større forståelse af de kønsmærkningsprocesser, som medvirker til at skabe kønsopdelingen på det danske arbejdsmarked.

Det danske arbejdsmarked er stærkt kønsopdelt¹; det fremstår som ét af de mest kønssegregerede arbejdsmarkeder i EU (Emerek & Holt 2008, 28). Dette skyldes især den horisontale kønsopdeling, dvs. dét at kvinder og mænd er beskæftiget i forskellige sektorer og fag og med forskellige arbejdsopgaver. Men hvordan kan vi forklare, at denne kønsopdeling fortsat reproduceres? Hvorfor bliver mænd håndværkere og IT-eksperter, mens kvinder bliver sygeplejersker, sekretærer og pædagoger? Disse spørgsmål er hovedtemaet for denne artikel. Formålet med artiklen er at belyse, hvordan samfundsmæssige og kulturelle konstruktioner af og koblinger mellem køn og arbejdsopgaver/fag påvirker individuelle kvinders og mænds tanker og handlinger i arbejdslivet. Og dermed opnå en dybere forståelse af, hvordan kønsopdelingen

kontinuerligt skabes gennem kvinders og mænds udformning af kønnede identiteter i relation til arbejde.

I artiklens første afsnit redegøres der for en række tal og centrale begreber i forbindelse med det kønsopdelte danske arbejdsmarked, med særligt fokus på den horisontale kønsopdeling. Derefter følger et afsnit, som giver et teoretisk bud på, hvorledes den horisontale kønsopdeling kan forstås ud fra konstruktioner af og relationer mellem fag, køn og identitet. I den resterende del af artiklen illustreres og diskuteres – med udgangspunkt i to empiriske undersøgelser af kvinder i mandefag og mænd i kvindefag – hvorledes de samfundsmæssige forestillinger om køn og arbejde får betydning i forbindelse med kvinders og mænds identitetskonstruktioner i relation til arbejde og arbejdsliv i fire kønsmærkede fag.

Det kønsopdelte danske arbejdsmarked

Der er sket markante ændringer på arbejdsmarkedet de sidste 40-50 år – eksempelvis har der været en voldsom stigning i kvinders deltagelse og involvering på arbejdsmarkedet. Danske kvinders erhvervsdeltagelse er blandt de højeste i verden; kvinder udgør således i dag 47 % af alle beskæftigede i Danmark (Emerek & Holt 2008, 28). Selvom danske kvinder altså i dag er på arbejdsmarkedet i næsten lige så høj grad som mænd, arbejder de imidlertid på andre dele af arbejdsmarkedet, med andre opgaver og i andre arbejdsfunktioner. Det danske arbejdsmarked er således, i begyndelsen af det ny årtusind, fortsat stærkt kønsopdelt (Holt m.fl. 2006; Emerek & Holt 2008).

Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet har både et horisontalt og et vertikalt aspekt. *Den horisontale kønsopdeling* refererer til en systematisk fordeling af kvinder og mænd på forskellige erhvervssektorer, forskellige fag og forskellige arbejdsfunktioner, selv inden for samme arbejdsplads og fag (Dahlerup 1989, 14). Betegnelsen henviser således til det faktum, at arbejdsmarkedet i høj grad er opdelt i henholdsvis 'kvindejobs' og 'mandejobs' – at bestemte fag er særligt dominerede af og forbindes med det ene køn – fx brandmand, håndværker (mandefag) eller jordemor, sygeplejerske (kvindefag). Disse job kan kaldes for et-kønnede job (Dahlerup 1989). Det er karakteristisk, at der ofte vil være større status og prestige i dét, mænd beskæftiger sig med (Dahlerup 1989; Kold 1997), hvilket også afspejles i, at mandearbejdsområder/-fag ofte er bedre lønnet end kvindearbejdsområder/-fag (Warming 2007; Udsen 2008). Med *vertikal kønsarbejdsdeling* henvises til en kønsopdeling inden for arbejdsmarkedets og de enkelte arbejdspladsers hierarki (Dahlerup 1989, 14); dvs. det at kvinder typisk befinder sig lavere i hierarkiet mht. løn, avance-

mentsmuligheder, mobilitet og muligheder for at kvalificere sig på jobbet end mænd. Mange typer af kvindejobs har eksempelvis traditionelt været 'hjelpearbejde' til mænds jobs; sekretærer som hjælpere til cheferne, sygeplejersker som hjælpere til lægerne etc. Der er desuden ofte i den horisontale kønsarbejdsdeling indbygget en vertikal kønsarbejdsdeling. I mange tilfælde 'vipper' den horisontale kønsopdeling opad i mændenes ende, fordi mændene i højere grad end kvinderne befinder sig i brancher, fag og jobfunktioner, hvorfra der er mobilitet, avancementsmuligheder og muligheder for yderligere kvalificering. Selv med samme uddannelse og på samme arbejdsplads tildeles mænd altså typisk de mere prestigebetonede arbejdsopgaver. Der er tale om, hvad man kalder '*glidende kønsopdeling*' på arbejdspladsen (Dahlerup 1989; Holt m.fl. 2006).

Selvom de nyeste analyser af kønsopdelingen udvikling på det danske arbejdsmarked viser, at denne på flere måder er under forandring, så er det overordnede billede dog stadig en stærk kønsopdeling. Dette skyldes især den horisontale kønsopdeling. Mens der har været bevægelse i den vertikale kønsopdeling på det danske arbejdsmarked – kvinder bliver i dag i højere grad ledere – har den horisontale kønsopdeling været stort set uændret de sidste ti år (Holt m.fl. 2006; Emerek & Holt 2008). Kvinder er overrepræsenteret inden for regioner og kommuner, mens mænd er overrepræsenteret inden for staten og den private sektor – 80 % af alle mænd er ansat i den private sektor, mens 40 % af alle kvinder er ansat i den regionale/kommunale sektor. Kvinder er primært ansat i fag, der er kendetegnet ved kontorarbejde og omsorg, mens mænd er beskæftiget inden for håndværksfagene (Holt et al. 2006, 11). Til at betegne graden af kønsopdeling i et fag kan man bruge betegnelserne 'stærkt kønsdominerede

fag' (hvor et køn udgør 80 % eller mere af arbejdskraften), 'kønsdominerede fag' (20-39 % udgøres af det ene køn) og 'kønsblandede fag' (40-60 % udgøres af det ene køn)² (Emerek & Holt 2008). Emerek og Holt viser, at andelen af både kvinder og mænd, der er beskæftiget i kønsblandede fag, er ca. 5 % større i 2007 end i 1997. Hovedtendensen er dog fortsat klar: Kun en fjerdedel af mændene og knap en tredjedel af kvinderne i den danske arbejdsstyrke arbejdede i 2007 i kønsblandede fag (Emerek & Holt 2008, 40). Man kan altså i høj grad fortsat tale om, at der findes 'arbejde for mænd' og 'arbejde for kvinder' på det danske arbejdsmarked.

Konstruktioner af fag, køn og identitet

Arbejdsmarkedets kønsopdeling har lange historiske rødder men er langt fra kun et udtryk for et historisk efterslæb; kønssegregering er også en aktivt skabende proces i dag. Bl.a. kan den forstås som noget, der skabes som et led i individuelle kvindes og mænds udformning af identitet i relation til arbejde. Inden for kønsforskningen har det socialkonstruktivistiske perspektiv over en årrække vundet indpas. I takt hermed har man bevæget sig bort fra at se køn som noget essentialistisk, dvs. som noget man 'er'. I stedet forstås køn som noget, der kontinuerligt 'gøres' eller forhandles i relationer mellem mennesker (West & Zimmerman 1987; Kvande 1995; Christensen 2001). Ud fra en sådan forståelse bliver køn noget flertydigt og foranderligt; kvinder og mænd kan udvikle én kønsidentitet af flere mulige – man taler således om flere maskuliniteter og femininiteter (jf. fx Connell 1995; Christensen & Larsen 2003). Samtidig med at man ifølge et sådant perspektiv kan være kvinde eller mand på forskellige måder, er det centralt, at kvinder og mænd i høj grad udformer deres maskuline eller feminine

identitet ud fra kulturelle forestillinger og idealer om køn – dvs. de *forestillinger*, der til enhver tid eksisterer om, hvad 'mandlighed' og 'kvindelighed' "er". Eksempelvis anses mænd typisk for at være rationelle, handlekraftige og fysisk stærke, mens kvinder anses for at være emotionelle, omsorgsfulde og fysisk svage³. De billeder, der konstrueres af henholdsvis kvinder og mænd, er dikotome, dvs. hinanden gensidigt udelukkende. Desuden vurderes de maskuline egenskaber ofte højere end de feminine (Hirdman 1990; Connell 1995; Kvande 1995)⁴. I forlængelse af disse kulturelle forestillinger om køn er der meget bestemte rammer for, hvordan man som kvinde eller mand kan handle⁵, hvis man samtidig skal blive opfattet som meningsfuld i det pågældende samfund. Bestemte former for adfærd ses nemlig som 'passende' eller 'upassende' afhængig af, om man er kvinde eller mand (West & Zimmerman 1987).

På arbejdsmarkedet knyttes forestillingerne om kvinders og mænds egenskaber sammen med bestemte arbejdsopgaver og fag. De fleste arbejdsopgaver og fag er således *kønsmærkede* som enten 'feminine' eller 'maskuline' og ses i forlængelse heraf som specielt velegnede for enten mænd eller kvinder. Eksempler på fag med en stærk maskulin kønsmærkning er brandmand og politibetjent, mens sekretærer, pædagoger og sygeplejersker som regel forbindes med forskellige former for femininitet. Kønsmærkningen er ikke givet på forhånd; den er en social konstruktion – næsten hvilket som helst job kan fremhæves som enten maskulint eller feminint ved at fremhæve visse dimensioner og ved etikettering af dette på en bestemt måde (Alvesson & Billing 1999, 103). At kønsopdelingen er en social konstruktion ses bl.a. ved, at den forandrer sig over tid eller er forskellig i forskellige samfund og kulturer – et eksempel er elfaget, som i Danmark er et stærkt køns-

domineret maskulint fag, mens det i Rumænien er et kønsblandet fag (Bloksgaard 2009c). Men når vi på arbejdsmarkedet møder mænd som tømrere, betjente og direktører og kvinder som SOSU-medarbejdere, pædagoger og sekretærer, genskabes og forstærkes forestillingen om, at de to køn har forskellige egenskaber og kompetencer. Og i forlængelse heraf etableres normer om, hvad der er passende arbejde for henholdsvis kvinder og mænd.

Køns(u)traditionelle valg af fag

Konstruktionen af jobs, fag og arbejdsopgaver i maskulinitets- og femininitetstermer er af afgørende betydning for, hvordan mænd og kvinder placeres på arbejdsmarkedet og i organisationer. Køn er noget, vi som individer tænker og gør, bl.a. i arbejdslivets organisationer, hvor symboler og forestillinger i vid udstrækning vil informere kvinder og mænd om, hvordan de skal leve deres (arbejds-)liv (Acker 1991; Gherardi 1995; Kvande 1995). Mænd og kvinder identificerer sig med, orienterer sig mod og finder det naturligt at handle ud fra de kulturelle forestillinger om maskulinitet, femininitet og arbejde – eller bryder i det mindste som oftest ikke direkte med disse. Når vi vælger uddannelse og arbejde, vælger vi således i vid udstrækning ud fra, hvad der er meningsfyldt i forhold til ens selvbillede og kønsidentitet. Kønsarbejdsdelinger er med til at styrke den enkeltes kønsidentitet, idet de bekræfter vores forestillinger om, hvad en 'rigtig mand' og en 'rigtig kvinde' er. Og fordi kønsarbejdsdelingen er medvirkende til at definere dette, kan både mænd og kvinder have ønsker om at fastholde en opdeling af kønnene på arbejdsmarkedet.

Mennesker, der bryder med de etablerede forestillinger om, hvad der er passende og ikke-passende arbejdsopgaver for kvinder og mænd, kan derfor være en udfordring både for deres eget og det andet køn. Sådan-

ne 'kønsmønsterbrydere' mødes for det første ofte med skepsis fra omgivelserne. For det andet vil der hos den enkelte kvinde og mand, som følger veje, der fortsat ses som atypiske for hans/hendes køn – herske en usikkerhed i forhold til, om de er tilstrækkelig maskuline eller feminine. Fx gælder det for mænd om at vise tegn på maskulinitet og undgå at beskæftige sig for meget med det, der opfattes som feminint arbejde – at differentiere sig fra kvinder er således centralt i forbindelse med udformningen af maskulinitet (Williams 1991; Alvesson & Billing 1999).

Kvinder i mandefag og mænd i kvindefag

De følgende afsnit bygger på to empiriske undersøgelser. En komparativ undersøgelse blandt mandlige sygeplejersker og kvindelige politibetjente (Bloksgaard & Faber 2004⁶) og en undersøgelse af mænd i SOSU-faget og kvinder i elfaget (Bloksgaard 2009b; 2009c).

Mænd udgør ca. 3,5 % af det samlede antal sygeplejersker⁷ og knap 5 % af SOSU-medarbejderne⁸ i Danmark. Kvinder udgør ca. 12 % af den samlede danske politistyrke⁹ og under 1 % af de organiserede i Dansk Elforbund¹⁰. Sygeplejen, SOSU-faget, politiet og elfaget er altså alle eksempler på stærkt kønsdominerede fag. Ud over at være stærkt kønsdominerede fag er disse desuden alle dét, man kan kalde 'særligt kønsmærkede fag': Billedet af den traditionelle sygeplejerske eller SOSU-medarbejder er synonymt med kvindelighed: omsorg, pleje og moderlighed. Ligesom billederne af 'politibetjenten' og 'elektrikeren' er synonyme med mandlighed: henholdsvis autoritet, magt og fysisk styrke og håndværk, fysisk styrke og teknik. Fagene kan derfor anses som særligt velegnede i forbindelse med at undersøge de mekanismer, der opretholder

de kønnede strukturer på det kønsopdelte danske arbejdsmarked¹¹.

Undersøgelsen *Køn på arbejde. En kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes arbejdsliv* (Bloksgaard & Faber 2004) bygger på interviews med en række mandlige sygeplejersker og kvindelige betjente. Undersøgelsen *SOSU-mænd og elektrikerkvinder – hvorfor ikke?* bygger på interviews med kommende, nuværende og tidligere mandlige SOSU'ere og kvindelige elektrikere. Og på interviews med en række potentielle mandlige SOSU'ere og potentielle kvindelige elektrikere¹² – disse er inddraget for at få belyst barrierer og motivationsfaktorer for at søge ind i fagene hos 'det utraditionelle' køn. Det er beretningerne fra disse kvinder og mænd, som analyserne i de følgende afsnit vil bygge på.

'Det andet køns fag'?

De to undersøgelser viser, at alle fire fag er kønsmærkede; dvs. konstrueres og opfattes som enten maskuline eller feminine. Dette kan sandsynligvis afholde 'det utraditionelle køn' fra at orientere sig mod og vælge fagene. At den stærke kønsmærkning kan være en væsentlig forklaring på den kvindelige kønsdominans i SOSU-faget, viser især interviewene med de potentielle SOSU-mænd. Disse er rekrutteret i forbindelse med et informationsmøde for kurset *Rigtige mænd søges til arbejde der giver mening* for ledige¹³ – kurset er en afprøvning af tre arbejdsområder: hjemmeplejen, pædagogfaget og portørfaget. Jeg spørger bl.a. mændene om, hvilket af de tre fag de er interesseret i – Erik svarer:

Erik: "Jamen mest portør. Eller måske også pædagogfaget."

Int.: "Men du ser dig bedst i portørfaget eller de pædagogiske fag, ikke plejefaget?"

Erik: "Det kan jo godt være, når man kommer inden for det; jeg vil da ikke udelukke

det altså. Nu er det jo ikke lige de fag, jeg har hældt mest til eller kender mest til..."

Int.: "Hvordan kan det være, at du tror at det er dét, der vil tiltale dig mindst?"

Erik: "Jamen det ved jeg ikke, jeg kan godt lide at komme ud og tale med mennesker jo, jeg har da også nogle ældre mennesker i omgangskredsen, og hvor jeg bor ik? Men som sagt, jeg ved det sgu' ikke [griner] Skal man være helt ærlig, så er de andre fag jo nok mere mandefag måske...?"

Int.: "Hvad er det, der ikke tiltaler dig ved hjemmeplejen?"

Erik: "Jamen, der er sådan set ikke rigtig noget, der taler imod hjemmeplejen, synes jeg. Men man har jo nok ikke lige spekuleret i at gå den vej vel, det må jeg da indrømme, at det har jeg da ikke tidligere [griner]" (Erik, potentiel SOSU) (Bloksgaard 2009c).

Denne og lignende udtalelser viser, at mange af de ledige mænd, som overvejer omsorgskurset, stiler mod portøruddannelsen eller pædagogfaget, mens de giver udtryk for, at hjemmeplejen ikke appellerer til dem i samme grad. Dette på trods af, at mange af mændene er motiverede for at arbejde med mennesker, og de har svært ved at pege på konkrete ting ved hjemmeplejen, som ikke tiltaler dem. Materialet peger på, at mændenes fravalg af hjemmeplejen sker automatisk; deres opfattelse af, at dét at arbejde her 'ikke er dét, man gør som mand' bevirker, at de end ikke overvejer at søge ind i faget.

Flere af mændene beskæftiget i SOSU-faget og sygeplejen fortæller, at fagenes indhold – eller det, omgivelserne tror, er indholdet – opfattes som kvindearbejde. Dette hænger sammen med den samfundsmæssige forestilling om, at kvinder og mænd er født med forskellige biologiske dispositioner, og at eksempelvis kvinder er født med en særlig evne til at yde omsorg. I forlængelse heraf skabes en opfattelse af, at omsorg og personlig pleje ikke er arbejde

for en mand. Leif, tidligere SOSU, fortæller eksempelvis:

“Det er grænseoverskridende for mange mænd, dét man skal arbejde med: en ældre person, som man fx skal vaske forneden. Der findes masser af mænd i Falck, og de oplever jo også ting, som andre ikke kan klare, men det er blod og sådan. Jeg tror, det ligger meget i vores opvækst, at kvinder passer både piger og drenge. Det kan man mene om, hvad man vil, men det er mere naturligt, at en kvinde vasker kvinder og mænd, end at en mand vasker kvinder og mænd” (Leif, tidl. SOSU) (Bloksgaard 2009c).

Mens arbejdsopgaverne hos Falck, der bl.a. indebærer kontakt med blod, godt kan udføres af en mand, så forbindes pleje og omsorg altså med kvinder. Mænd, der (overvejer at) beskæftige(r) sig med disse arbejdsopgaver, kan derfor møde skepsis. Keld, SOSU, fortæller om omgivelsernes reaktion:

“Den skal lige sluges. ‘Kan mænd det??’ De bliver lidt overraskede. Og lidt blufærdige også, fordi de ved, at man er tæt på borgeren. Det er jo ikke et mandefag. Det er et blødt fag... Der var mange, der var overraskede af familie og venner, da jeg valgte det. De mener stadig, at det er et kvindefag og er overraskede over, at man som mand kan være så tæt på andre mennesker. Mine forældre har stadig svært ved at forstå det. De siger ‘Har du så damer i bad?!’” (Keld, SOSU) (Bloksgaard 2009c).

Sådanne reaktioner fra omgivelserne er medvirkende til yderligere at kønsmærke SOSU-faget og sygeplejen som feminine og kan afholde mænd fra at søge beskæftigelse i disse fag.

De to undersøgelser viser, at elfaget og politiet omvendt konstrueres som maskulint kønsmærkede fag. Flere af de potentielle

elektrikerkvinder fortæller, at de – i forbindelse med at de har overvejet at tage uddannelsen som elektriker – har oplevet, at omgivelserne stiller spørgsmålstejn ved, om det er et fag for en kvinde. Julie forklarer:

“Man regner med, at det er et drengefag. Det er kun mænd, der søger ind. Man bliver stemplet sådan rimeligt hurtigt. ‘Det kan du ikke finde ud af!’ Der er mange, der reagerer sådan på det: ‘Vil I være elektriker? Det kan I da ikke finde ud af. Det skal man da være mand for at kunne klare!’” (Julie, potentiel elektriker) (Bloksgaard 2009c).

Julies fortælling viser en klar opfattelse af, at elfaget er et mandefag; at arbejdsindholdet kræver ‘mandlige’ egenskaber. Bl.a. har elfaget et image som et fysisk hårdt fag, hvorfor det ‘naturligt’ knyttes sammen med maskulinitet. Kristine siger:

“Jeg tror stadig, at der er mange, der har den der med, at du skal du være stor og stærk for at være håndværker. Det er kun rigtige mænd, der kan finde ud af det” (Kristine, potentiel elektriker) (Bloksgaard 2009c).

Også det håndværksmæssige, at man arbejder med hænderne, og dét at man bliver beskidt opleves som i modstrid med det feminine – Julie siger:

“Jeg tror også, at mange tænker sådan, fordi de synes, at vi er nogle meget ‘fine’ piger. Det er der også mange af vores venner, der har sagt: ‘Er I ikke lidt for fine til det? Så knækker de nok en negl!’” (Julie, potentiel elektriker) (Bloksgaard 2009c).

De to unge kvinder har begge lange kunstige negle, make up, smykker og langt hår, og en sådan åbenlys femininitet er tilsyneladende ikke forenelig med imaget af fagligheden i håndværksfag, hvor man kan

blive beskidt og "knække en negl" (jf. også senere).

Interviewene med de kvindelige betjente viser tydeligt, at også politiet er et maskulint kønsmærket fag. Politifaget forbindes med egenskaber som fysisk styrke og autoritet. Omgivelserne har derfor svært ved at forlige sig med billedet af en kvinde i rollen som politibetjent. Mia fortæller, at hun blandt omgivelserne møder en forventning om, at hun – siden hun er betjent – må være en "særlig" kvinde; en undtagelse fra kvindekønnet generelt:

"Nogle gange forventer omgivelserne på det nærmeste, at jeg må være karateekspert, siden jeg kan være kvinde og politibetjent." (Mia, betjent) (Bloksgaard & Faber 2004).

Ifølge Mia er det altså svært for folk at forstå, at hun kan være en ganske almindelig kvinde og samtidig være politibetjent – og hvis en kvinde er så god, at hun kan påtage sig politimandsrollen, må hun være en slags 'superkvinde' og ikke en kvinde, som kvinder er flest!

Også det som kvinde at skulle fremstå som en autoritetsperson oplever flere af de kvindelige betjente kan være svært. Flere giver udtryk for, at nogle borgere stiller spørgsmålstegn ved kvindernes kompetencer:

"Hvis der kommer en kvindelig patruljebil risikerer der at blive mere ballade, fordi nogle borgere ligesom liiiiige skal prøve os af, fordi vi er kvinder. Så man skal lige op og markere sig en ekstra gang for at få respekt" (Birgitte, betjent) (Bloksgaard & Faber 2004).

Andre af de kvindelige betjente giver udtryk for, at (stereotyperne om) deres køn omvendt kan være en fordel, idet det kan lægge en dæmper på voldsomme situationer, bl.a. fordi (nogle) mænd afholder sig fra at slå på en kvinde. For de kvindelige

elektrikere er det ikke en del af kerneopgaven at skulle fremstå med autoritet. Et par af de kvindelige elektrikere fortæller imidlertid, at de oplever, at lærlinge eller kollegaer har svært ved at tage imod instrukser fra en kvinde:

"Det var sådan, at jeg skulle styre en del af sjakkene, og der skulle de liiiiige køpere, at det var mig, der skulle sætte dem i gang (...) sådan noget med, at 'en pige skal ikke komme og vide mere end mig'. Det er der nogle mænd, der slet ikke kan håndtere" (Linea, 29 år, tidl. elektriker) (Bloksgaard 2009c).

Der er altså tilsyneladende nogle helt bestemte problematikker på spil omkring køn, magt og autoritet.

Mias citat ovenfor aktualiserer et vigtigt resultat i begge undersøgelser: at der er markant forskel på, hvordan omgivelserne – når de er kommet sig over den første overraskelse – ser på kvinder og mænd, der påtager sig 'det andet køns' arbejde. Kvinderne i elfaget og politiet fortæller, at de i vid udstrækning møder beundring og anerkendelse over, at de kan 'klare et mandejob' – eksempelvis fortæller Ditte, som er politibetjent, at hun "kun har fået positiv respons. De fleste synes at det er lidt sejt" (Ditte, betjent) (Bloksgaard & Faber 2004).

De mandlige sygeplejersker og SOSU'ere møder mere markant negative reaktioner over deres utraditionelle erhvervsvalg. Vilhelm, sygeplejerske, forklarer eksempelvis:

"Mine kammerater havde utrolig meget sjov med, at jeg skulle tørre røv og sådan noget. De havde en eller anden form for negativ holdning: 'Dét kan du da ikke stå og lave, du kan da ikke lave sådan noget!'. Det har der været utrolig meget af: 'En mand kan da ikke være sygeplejerske!'" (Vilhelm, sygeplejerske) (Bloksgaard & Faber 2004).

En arbejdsopgave som eksempelvis vaskning af patienter forekommer mange – især andre mænd – helt utænkeligt som værende en arbejdsopgave for en mand; det synes ganske enkelt at være et grundlæggende forståelsesproblem for mange, at mænd (frivilligt!) vil påtage sig kvindelige arbejdsopgaver. Især er de kvindedominerede omsorgsfag generelt lavstatusjob, men mens der er en accept af, at kvinder varetager sådanne jobs – de udfylder dog en traditionel kvindelig position – så er der en større undren over, at mænd vælger at gå ind i sådanne fag, idet de derved bryder med det traditionelle billede af maskulinitet.

Forskellen i holdningen til kvinder og mænd, som påtager sig 'det andet køns arbejde', viser, at kvinder ikke i samme grad som mænd ses ned på, når de påtager sig det andet køns arbejde – 'mandearbejde' vurderes tendentielt højere end 'kvindearbejde' (Kold 1997).

Kønnede egenskaber og arbejdsdelinger

De interviewede kønsmæssige minoriteter i de fire fag har alle taget samme uddannelse og har samme kvalifikationer som majoriteten inden for de respektive fag. Alligevel ses en tendens til, at kvinder og mænd i de et-kønnede fag er beskæftiget i forskellige arbejdsområder (formel kønsarbejdsdeling) eller i det daglige arbejde tillægges og/eller påtager sig forskellige egenskaber og arbejdsopgaver ud fra forestillinger om køn (uformel kønsarbejdsdeling).

Det er karakteristisk, at mænd i kvindefag typisk orienterer sig mod og er beskæftiget i specielle domæner eller specialer (Williams 1991; 1995; Nielsen 2003; Simpson 2004; Warming 2005; Sjørup 2006). Denne tendens ses også hos de mandlige sygeplejersker og SOSU'ere i de to undersøgelser – disse er i vid udstrækning beskæftiget i eller søger mod områder som skadestuen

eller psykiatrien, som traditionelt har været områder, mænd har været beskæftiget i¹⁴. Mændenes søgning til specielle områder skyldes, dels at disse er mere maskulint kønsmærkede, dels at der i disse er flere mænd beskæftiget – begge dele er vigtige faktorer i forbindelse med mænds opretholdelse af maskulin identitet (uddybes nedenfor). Som beskrevet ovenfor møder mænd i kvindefag ofte skepsis og nedvurderes, fordi de bryder med det traditionelle billede af maskulinitet – hvad der er 'passende' arbejde for en mand. At mænd søger mod specielle 'mandepositioner' kan således forstås som et led i at legitimere, at man som mand vælger beskæftigelse i et kvindefag (Williams 1991; 1995; se også Bloksgaard & Faber 2004; Warming 2005).

Ud fra de kvindelige betjentes og elektrikers fortællinger er det ikke på samme måde tydeligt, at der sker en formel kønsopdeling i politiet og elfaget, dvs. at kvinderne søger mod og arbejder i særlige arbejdsdomæner eller -specialer. En mulig forklaring på at der her (eventuelt) ikke sker samme formelle arbejdsdeling, kunne måske være, at nogle kvinder i mandefag, pga. den skepsis de møder, bl.a. fra kollegaer, insisterer på ikke at ville lave 'særligt kvindearbejde' i fagene (Bloksgaard & Faber 2004; Bloksgaard 2009c).

Ser vi nærmere på den mere uformelle kønsarbejdsdeling i det daglige arbejde i fagene, peger de to undersøgelser på, at der særligt inden for sygeplejen og politiet finder en sådan sted. Størstedelen af de mandlige sygeplejersker fortæller eksempelvis, at de oplever, at der i arbejdet er en række arbejdsopgaver, som bliver betragtet som særligt 'mandlige', og at de derfor bliver tilkaldt, når der er særlige opgaver, der 'kræver en mand', eksempelvis tunge løft, reparation af teknisk udstyr, håndtering af voldelige/genstridige patienter mv. Nicolai, sygeplejerske, fortæller:

“Hvis nu der er noget, som skal ordnes: ‘Kan du ikke lige klare det Nicolai?’ Maskinerne er jeg ikke super verdensmester til; når vi får nye maskiner, er jeg faktisk sen til at lære dem. Jeg interesserer mig mere for mennesket og ikke så meget for mekanikken. Men hvis der er en maskine nede hos os, der går ned, så råber de altid: ‘Nicolai kan du ikke lige komme og se, hvad der er galt her?’ Og det er altså ikke altid, at Nicolai han ved det!” (Nicolai, sygeplejerske) (Bloksgaard & Faber 2004).

Nicolais fortælling viser, at den sociale konstruktion, som ‘naturligt’ kobler alle mænd med det, der anses for at være ‘maskuline’ egenskaber, er problematisk, og at dét, vi forstår som femininitet, også kan ‘gøres’ af mænd (jf. også Nordberg 2004 for en diskussion af ‘mandlig femininitet’ og ‘kvindelig maskulinitet’). Det fremgår af interviewmaterialet, at også respekt og autoritet er egenskaber, som knyttes sammen med det mandlige køn. Igen er det Nicolai, der fortæller om, hvordan han oplever, at konstruktionen af disse egenskaber som maskuline får konsekvenser for arbejdsdelingen i sygeplejen:

“Mange tror, at når nu man er en mand, så er man nok leder på afdelingen. Hvis jeg så skynder mig at sige, at dét er Karen min afdelingssygeplejerske, eller Bodil min sous-chef, så siger de pænt goddag til dem, og så snakker de videre og kigger på mig igen. Og pigerne – ens kollegaer – gør lidt det samme. Det gør lægerne også. Jeg føler det mange gange ubehageligt. Lige så sent som i dag, da vores overlæge gik stuegang kommer han og siger: ‘Hva’ Nicolai, hvordan er det nu med det her?’ Så siger jeg: ‘Det er du nødt til at spørge afdelingssygeplejersken om, for jeg aner ingenting om det!’” (Nicolai, sygeplejerske) (Bloksgaard & Faber 2004).

Som citatet illustrerer, opleves det ikke nødvendigvis som fordelagtigt af mænd i kvindefag at blive tillagt en særlig autoritet. Situationer som ovenstående kan skabe ambivalens for den mandlige sygeplejerske, idet han dermed konfronteres med, at han ikke lever op til de forventninger, der knyttes til det mandlige køn. Samtidig kan de eksisterende kønsmekanismer få en negativ betydning i de daglige samarbejdsrelationer, eksempelvis til kvindelige overordnede.

Også nogle af de kvindelige betjente oplever, at der i fordelingen af arbejdsopgaver kan blive skelet til køn – herunder at kvinderne ofte overlades de mere socialt prægede opgaver, som inkluderer kvinder og børn. Nogle af kvinderne fortæller desuden, at de har oplevet *“vaghavende, som synes, at de skal passe på os, så hvis det er sådan nogle voldsomme opgaver, så vil de ikke sende os ud”* (Kirsten, betjent) (Bloksgaard & Faber 2004). Kvinderne vil dog altid være i tvivl om, om denne form for hensyntagen tildeles pga. respekt for disses femininitet (femininitet forbindes som tidligere beskrevet med manglende fysisk styrke), eller fordi manden er i tvivl om, hvorvidt kvinden er kompetent til opgaven (Bloksgaard & Faber 2004).

I SOSU-faget (særligt hjemmeplejen) og elfaget arbejder man ofte alene, fx hjemme hos borgeren/kunden. Denne arbejdsorganisering medfører, at alle ansatte helst skal kunne udføre alle arbejdsopgaver og modvirker sandsynligvis kønsarbejdsdeling i det daglige i fagene. Nogle af arbejdslivsfortællingerne viser dog alligevel eksempler på, at kvinder og mænd tillægges forskellige egenskaber og arbejdsopgaver.

Kvindelige elektrikere konstrueres som mere omhyggelige, opryddelige og finger-nemme end mandlige – og nogle tildeles/påtager sig i forlængelse heraf flere ‘pusse-nusseopgaver’. De mandlige SOSU’ere oplever at blive tilskrevet egenskaber som

teknisk snilde og håndværksmæssige kompetencer – og tildeles/påtager sig en række håndværksprægede opgaver, mens deres kvindelige kollegaer kommer til at udføre de opgaver, som er det traditionelle hus(moder)arbejde, eksempelvis rengøring (Bloksgaard 2009c; jf. også Krøjer 2003). Ibrahim, SOSU, fortæller:

“Jeg kan godt lide at støvsuge, men jeg hader at tørre af, og så er der nogen af kollegaerne, der kan lide det og tager sig af det. Så kan jeg lige lave de ting, som de ikke kan, f.eks. et rullegardin der sidder fast, eller en kørestol der mangler en skrue, eller en... Nogen gange laver jeg også lidt for vores pedel. Jeg reparerede lige et toilet, der ikke kunne skylle, så der er lidt handyman i mig. Det er ikke, fordi det bliver udnyttet, det er mere: ‘kan du ikke lige kigge på det her?’” (Ibrahim, SOSU) (Bloksgaard 2009c).

Som citatet viser, er arbejdsdelingen *“ikke noget der bliver udnyttet”*, men noget der sker ‘naturligt’ – på baggrund af forventninger om forskellige egenskaber og kompetencer som noget medfødt hos de to køn. Gherardi kalder dette – at både kvinder og mænd i arbejdslivet mere eller mindre bevidst påtager sig arbejdsopgaver, som man forbinder med deres køn og dermed ‘indtager deres plads’ – for ‘reparationsarbejde’, som udføres med henblik på at normalisere kønsforholdet (Gherardi 1995).

Dette afsnit viser, at selv når kvinder og mænd er uddannet ens og ansat til at varetage de samme arbejdsopgaver, sker der ofte i det daglige arbejde på arbejdspladserne en kønsarbejdsdeling baseret på forestillinger om passende adfærd for de to køn. Som beskrevet bevirker en sådan *glidende kønsarbejdsdeling* i fag ofte, at mænd ender i positioner med bedre løn og udviklingsmuligheder end kvinderne i faget (Williams 1991; 1995; Holt m.fl. 2006).

Ambivalenser, identitetsarbejde og kønsstrategier

Som beskrevet ovenfor vil mennesker, der søger beskæftigelse i fag, som er domineret af det andet køn og kønsmærket som ‘det andet køns fag’, ofte af omgivelserne møde overraskelse og skepsis. Mange er, jf. tidligere, især uforstående over for, at mænd frivilligt vil påtage sig kvindelige arbejdsopgaver. Dette afføder idéen om, at mænd, der på trods af kvinde-/plejefagenes lave status alligevel vælger et så *“feminint”* job, nødvendigvis må være meget feminine mænd – heraf en udbredt fordom om, at mandlige sygeplejersker og SOSU’ere er homoseksuelle. Michael, som er potentiel SOSU og tidligere har afbrudt sygeplejerskeuddannelsen, fortæller:

“Jeg kan huske de første kommentarer, dengang jeg begyndte at arbejde: ‘hvad fanden? Er du gået hen og blevet bøsse?’ Man fik sådan nogle kommentarer. Om at det ikke er så maskulint” (Michael, potentiel SOSU) (Bloksgaard 2009c).

Tobias siger tilsvarende om dét at være mand og beskæftiget i SOSU-faget:

“Altså, det har altid heddet, at det var et kvindefag, og hvis en mand kom ind, så er han enten homoseksuel eller mærkelig. Den har jeg hørt rundt omkring. Fra kammerater og sådan... Men de synes, at det er fedt, at jeg tør gøre det” (Tobias, under uddannelse til SOSU) (Bloksgaard 2009c).

Tobias fremstår i interviewet som kønspolitisk bevidst; han giver udtryk for et ønske om at ændre på kønsopdelingen på det danske arbejdsmarked:

“Det ville passe mig fint at være med til at bryde myten om, at det er et kvindefag. Mænd kan klare det lige så godt som kvin-

der" (Tobias, under uddannelse til SOSU) (Bloksgaard 2009c).

Det passer tilsyneladende Tobias fint at være mønsterbryder og at gå imod det traditionelle billede af maskulinitet og arbejde. Samtidig peger hans første udtalelse på, at en sådan opfattelse/et sådant kønspolitisk perspektiv ikke er udbredt i det danske samfund, og at der (derfor) skal mod til, når man som mand går imod det herskende maskulinitetsbillede. Det er da også de færreste af de mandlige SOSU'ere og sygeplejersker, der reagerer som Tobias. Mændene giver generelt udtryk for at være bange for, at de i kraft af deres utraditionelle valg af beskæftigelse vil fremstå som og af deres omgivelser blive dømt som umandlige:

"Jeg tænkte meget over dét der med at være feminin. For det er jeg jo slet ikke. Jeg tænkte på, hvordan mine omgivelser ville betragte mig – ville de betragte mig som sådan en femme fyr? Dét var jeg meget bekymret for" (Nicolai, sygeplejerske) (Bloksgaard & Faber 2004).

Fordommen om homoseksualitet hos mænd i kvindefag forårsager generelt stor ambivalens og identitetsarbejde, jf. nedenfor, hos de interviewede mænd. Samtidig viser interviewene dog, at også mændene selv er medvirkende til at reproducere denne stereotyp. Kristian, sygeplejerske, forklarer, at han har sagt ja til at blive interviewet

"...for at vise, at mandlige sygeplejersker også er helt almindelige mænd med almindelige, sunde, mandlige interesser. Jeg følte velsagtens, at jeg hellere måtte stille op for en anden type mandlig sygeplejerske (...) Jeg er nok lidt mere sprællemænd, end sådan nogle normalt er. Jeg er ikke sådan en fimsset homoseksuel!" (Kristian, sygeplejerske) (Bloksgaard & Faber 2004).

Denne udtalelse viser, at vi alle er under indflydelse – og medproducenter – af de samfundsmæssige konstruktioner af køn og arbejde.

Fordi mændene i vid udstrækning oplever, at omgivelserne stiller spørgsmålstejn ved deres maskulinitet, søger de i deres arbejdsliv aktivt at signalere, at de er 'rigtige' mænd – man kan sågar tale om, at de udviser en form for hyper-maskulinitet (Bloksgaard & Faber 2004). Dette sker ved, at mændene søger mod maskuline domæner og specialer i fagene, ligesom de betoner maskuline aspekter i arbejdet og evt. tager afstand fra kerneopgaverne. Desuden søger mændene tendentielt væk fra samvær med kvinderne i fagene – i stedet søger de sammen med andre mænd i fagene, med hvem de kan dyrke 'mandefællesskaber'. De beskrevne strategier er alle nogle, som mændene iværksætter for at opretholde en positiv maskulinitet over for andre og samtidigt et maskulint selvbillede på trods af, at de arbejder i et kvindefag (Bloksgaard & Faber 2004; Bloksgaard 2009c; jf. også Williams 1995; Nielsen 2003; Warming 2005; Sjørup 2006).

De to undersøgelser peger på, at stereotypen om homoseksualitet ikke i så udbredt grad findes omkring kvinder i mandefag – kun enkelte af kvinderne fortæller, at de i deres arbejdsliv har mødt denne fordom. Dog viser interviewene med de kvindelige betjente og elektrikere, at også kvinder i mandefag løbende udfører et omfattende identitetsarbejde i 'det andet køns fag'. Kvinder i mandefag oplever ofte, at de testes og skal bevise deres værd, før de accepteres på lige fod med mændene i faget. En velkendt 'overlevelses'-strategi blandt kvinder i mandefag er således at nedtone kønsforskellene og søge at blive 'one of the boys' for at falde ind eller leve op til den mandlige norm, både fagligt og socialt, i fagene (Bloksgaard & Faber 2004; Bloksgaard 2009c; jf. også Kanter 1977; Martin 1980;

Finstad 2005). Også i deres fremtoning/udseende søger nogle af især de kvindelige betjente at nedtone deres femininitet. Eksempelvis har Mona langt hår, men hun fortæller, at hun altid sætter det op på arbejdet – både fordi det i mange af de situationer, hun som betjent er ude i, er upraktisk, men også fordi hun ikke synes, at løsthængende hår passer med rollen som politibetjent:

“Jeg kunne aldrig finde på at have løsthængende hår på arbejde. Det passer simpelthen ikke med uniformen, synes jeg. Jeg ved ikke, om det er fordi, det ser sjusket ud, men det sender et eller andet signal. Jeg går med løsthængende hår i min fritid, så det er noget, jeg gør bevidst, for at se ordentlig ud. Jeg synes, at det ser forkeret ud at stå der i uniform og skulle udstråle autoritet og så have sådan et langt hår med hårlak i. Her på sekretariatet kunne jeg jo egentlig godt have det hængende, men det sidder bare så indgroet i mig...” (Mona, betjent) (Bloksgaard & Faber 2004).

Flere af de kvindelige betjente har altså en oplevelse af, at symbolerne på kvindelighed – langt hår eller nederdel – er upassende i situationer, hvor de skal fremstå med autoritet. De har svært ved at definere, præcis hvad denne følelse er begrundet i, men har som følge heraf en oplevelse af, at de på arbejde som udgangspunkt må ‘skjule’ deres kvindelighed, dvs. fremstå som kønsneutrale. Kvinderne oplever altså, at åbenlys kvindelighed i politiet tendentielt forbindes med ikke-faglighed, og at de derfor næstmest bliver accepteret som fagligt jævnbrydige, hvis de tilstræber at ligne mændene. Kvindernes nedtoning af femininitet kan desuden ses som et behov for at nedtone deres seksuelle tiltrækningskraft i mandedominerede fag, idet flere af både de kvindelige betjente og elektrikere oplever, at deres seksualitet kan skabe problemer for dem

i deres arbejdsliv (Bloksgaard & Faber 2004; Bloksgaard 2009c).

Fælles for kvinderne i de to fag er, at de oplever, at hverdagen blandt mange mænd og deres forsøg på at blive ‘én af gutterne’ får indflydelse på dem, også udenfor arbejdspladsen – den maskulinisering, som præger deres arbejdsliv, forandrer dem således også som personer. Linea, tidligere elektriker, fortæller:

“Man lægger sig et frygteligt sprog til. Håndværkersprog. Men du tænker ikke så meget over det. Lige pludselig skal du til at anstrenge dig for at tænke over det udenfor, for at snakke pænt som en pige skal snakke” (Linea, tidligere elektriker) (Bloksgaard 2009c).

Flere af de kvindelige betjente og elektrikere fortæller som Linea, at de selv er opmærksomme på, at de overtager mændenes jargon, og at de anstrenger sig for at bevare et pænt sprog og dermed leve op til forventningerne om, hvordan *“en pige skal snakke”*. Uniformeringen i både politiet og elfaget bidrager også til den maskulinisering, som kvinderne oplever sker – eksempelvis siger Berit, som er betjent:

“Denne her uniform, dén er jo ikke specielt kvindelig. Jeg gik altid med nederdel, da jeg arbejdede som betjent i lufthavnen. Og det var rart, syntes jeg, så følte du dig ikke så maskulin” (Berit, betjent) (Bloksgaard 2009c).

Kvindernes beretninger viser dog samtidig, at de generelt skal passe på med i arbejdslivet at blive *for* maskuline, idet de oplever, at det tilsyneladende ikke accepteres, hvis man som kvinde opfører sig for meget som en mand. Linda, betjent, fortæller:

“Jeg tror, at man som kvinde får mere respekt, hvis man er sig selv. Jeg er ikke en

af gutterne, selvom jeg langt hen ad vejen kan det samme som gutterne! Jeg kan godt se, at nogle gange, hvis jeg fyrer et eller andet groft af, så er mine mandlige kollegaer ved at gå bagover, fordi de synes jeg er for grov i munden – så bliver de altså en smule forargede” (Linda, betjent) (Bloksgaard & Faber 2004).

Denne og øvrige af kvindernes beretninger peger på, at kvinder i mandefag, såfremt de bliver for meget ‘one of the boys’, overskridet en usynlig grænse mellem de to køn; en grænse der definerer, hvad der er tilladeligt for henholdsvis kvinder og mænd. Kvinder og mænd, som ikke lever op til forestillingerne om ‘passende kønsadfærd’, mødes som beskrevet i vid udstrækning med skepsis.

Interviewene viser, at mange af kvinderne også selv oplever ambivalens over den maskulinisering, de oplever i arbejdslivet – flere betoner, at det er vigtigt for dem fortsat at fremstå feminint:

“Man ligner en mand til hverdag. Man føler sig ikke så pæn, når man går sådan af sted om morgnen. Jeg vil heller ikke shoppe i det tøj, så tager jeg hjem og skifter. Jeg går ikke rundt i mit arbejdstøj. Jeg synes tit, at de andre piger i elektrikerfaget ser mere mandlige ud, og klæder sig som mænd, men jeg synes, det er vigtigt at ligne en pige. Det er vigtigt for mig at vise, at jeg stadig er en pige (...) Nogen synes ikke rigtig, at man er pige-pige. Nogen er sådan lidt ‘om man er rigtig pige?’ Men det er jeg!” (Sofie, elektrikerlærling) (Bloksgaard 2009c).

Fortællingerne fra de kvindelige betjente og elektrikere viser, at mange af kvinderne føler en vis rådvildhed i forhold til deres kønsidentitet som beskæftigede i mandefag. Kvindernes identitetsarbejde adskiller sig dog på flere måder fra det identitetsarbejde, mændene i sygeplejen og SOSU-faget

udfører. Mens mændene aktivt søger at signalere maskulinitet, idet de føler denne truet, oplever kvinderne, at de i deres arbejdsliv må balancere mellem maskulinitet og femininitet. Grundet deres valg af erhverv kan de siges at stå over for et interaktionelt dilemma – de er både politibetjente/elektrikere (og forventes som følge deraf at optræde maskulint) og kvinder (og forventes som følge heraf at opføre sig feminint). Man kan således tale om, at de kvindelige betjente og elektrikere til stadighed, såvel i arbejdslivet som i privatlivet, må forhandle såvel deres kønsidentitet som deres fagidentitet. For kvinderne i politiet og elfaget er kønsstrategien derfor at balancere mellem femininitet og maskulinitet (Bloksgaard & Faber 2004; jf. også Martin 1980; Finstad 2005).

Afrunding

Artiklen viser, at inddragelse af et perspektiv på, hvordan kvinder og mænd udformer deres kønsidentitet i relation til arbejde, giver en uddybende forståelse for, hvordan kønsmærkningsprocesserne foregår og medvirker til at genskabe kønsopdelingen på det danske arbejdsmarked. Artiklen dokumenterer, at kønsmærkningen af arbejdsopgaver og fag – dvs. konstruktionen af disse som henholdsvis ‘maskuline’ og ‘feminine’ – er en væsentlig forklaring på, at det danske arbejdsmarked fortsat og i så høj grad er opdelt i ‘mandearbejde’ og ‘kvindearbejde’. At kønsmærkningen af et fag har stor betydning for, hvem der orienterer sig og søger beskæftigelse heri, bekræftes også af Liversage (2009), som konkluderer, at en af de væsentligste forklaringer på, at malerfaget over en årrække er skiftet fra stærkt mandsdomineret til et (næsten) kønsblandet fag, er, at fagets image i kraft af dets kreative element har en feminin toning. Kvinders og mænds identitetskonstruktioner i relation til forestillinger om passende

arbejdsopgaver for henholdsvis kvinder og mænd er således af stor betydning, når vi skal forstå, hvad der medvirker til at kønsopdelingen genskabes. Konstruktionen af job, fag og arbejde i maskulinitets- og femininitetstermer må ses som en væsentlig årsag til, at der i så ringe grad sker bevægelse i arbejdsmarkedets kønsstrukturer. Kønsmærkningen er årsag til, at mange kvinder og mænd ikke søger beskæftigelse i det, de opfatter som 'det andet køns fag' – bl.a. fordi de slet ikke overvejer det som en mulighed. Samtidig er fagenes kønnede images årsag til ambivalens og usikkerhed i forhold til egen kønsidentitet hos dem, der er beskæftiget utraditionelt for deres køn.

Kønsopdelingen på det danske arbejdsmarked er uheldig af flere årsager: Først og fremmest bidrager kønsopdelingen på arbejdsmarkedet til at cementere de kønsstereotype forestillinger om kvindelige og mandlige egenskaber og kompetencer (Bloksgaard & Faber 2004; Holt et al. 2006). Disse forestillinger kan, som artiklen har dokumenteret, udgøre begrænsninger for individuelle kvinder og mænd i deres orientering mod og valg af job. Stereotyperne definerer nemlig en kassetænkning eller en social kategorisering, som er et kendetegn ved den vestlige kultur, og alle mænd og kvinder forventes at passe ind i kasserne. De, som bryder med forestillingerne om 'passende' arbejde for kvinder og mænd,

mødes med skepsis og modstand og kan desuden som beskrevet opleve ambivalens og usikkerhed i forhold til egen identitet og selvbillede. Også set i et samfundsperspektiv er den fortsatte kønsopdeling uheldig. Ét problem er eksempelvis, at kønsopdelingen er den væsentligste årsag til uligelønnen mellem kvinder og mænd i Danmark (Deding & Larsen 2008; Udsen 2008). Et andet er, at kønsopdelingen er medvirkende til at skabe flaskehalse på arbejdsmarkedet. I begyndelsen af 2010 står vi eksempelvis i en situation med økonomisk krise og stigende arbejdsløshed, hvor især en række traditionelle mandefag oplever nedgang i beskæftigelsen (Beskæftigelsesministeriet 2009; Danmarks Statistik 2009). Samtidig har sygehuse og plejehjem svært ved at rekruttere medarbejdere. Denne situationen rummer imidlertid også potentielt mulighed for forandring; tidligere erfaringer viser, at netop konjunkturudsving og nedgang i mandefag kan medvirke til at få flere mænd kanaliseret over i kvindefag og dermed skabe bevægelse i arbejdsmarkedets kønnede strukturer (se bl.a. Nordjyske 2008). I forlængelse heraf er det netop nu i særlig høj grad vigtigt at iværksætte og støtte tiltag¹⁵, der går imod og søger at bryde med de etablerede forestillinger om maskuliniteter, femininiteter og arbejde – og dermed forsøge at udvide handlerummet for kvinder og mænd på arbejdsmarkedet.

NOTER

- 1 I artiklen vil ordene kønsopdeling, kønsarbejdsdeling og kønssegregering blive anvendt til at betegne det samme fænomen: at kvinder og mænd arbejder i hver deres arbejdsfunktioner og i hver deres sektorer, fag og arbejdspladser.
- 2 Også betegnelserne/opdelingerne 'helt segregerede fag' (90-100 % af samme køn), 'mode-

rat segregerede fag' (60-89 % af samme køn) og 'integrerede fag' (40-59 % af samme køn) bliver anvendt (Dahlerup 1989; Kold 1997).

- 3 Forskning viser, at forestillingerne om de to køns egenskaber er meget konsistente. Selvom der er sket bevægelse i den vertikale kønsarbejdsdeling, og flere kvinder i dag er ledere, viser forskning om kvinder og ledelse eksem-

- pelvis, at der – på trods af stor lighed i kvinders og mænds måder at lede på – fortsat eksisterer en udbredt *forestilling* om kvindelige ledere som eksempelvis 'bløde' og 'empatiske' og mandlige ledere som eksempelvis 'handlekraftige' og 'rationelle' (jf. fx Billing 2005)
- 4 Kønsteori beskæftiger sig ofte med, at kønsopdelinger har både en både horisontal og vertikal dimension – eksempelvis taler Hirdman i sin teori om genussystemet om hhv. 'adskillelse' og 'hierarki' (Hirdman 1988; 1990). Kvinders sociale underordning i de vestlige samfund er således et centralt aspekt i forbindelsen med skabelsen af kønsopdelinger.
 - 5 En velkendt diskussion inden for socialkonstruktivismen er forholdet mellem aktør og struktur. Jeg indtager en såkaldt 'midtpunktsposition', dvs. at jeg bl.a. er af den opfattelse, at strukturbestemthed kan variere, bl.a. efter konteksten, ligesom individets handlefrihed kan variere, bl.a. efter individuelle betingelser (for en uddybning af denne position se Bloksgaard 2009a). Denne artikel vil dog fortrinsvis illustrere strukturernes styrke og træghed, eftersom artiklens ærinde er at komme nærmere en forståelse af reproduktionen af det kønsopdelte danske arbejdsmarked.
 - 6 Tak til Stine Thidemann Faber for tilladelse til at trække på vores fælles forskning i denne artikel.
 - 7 Kilde: Dansk Sygeplejeråd 2010, tal fra 2007.
 - 8 4,8 % af SOSU-hjælperne og 4,9 % af SOSU-assistenterne. Tallene er beregnet på baggrund af statistik i FLD (Det Fælleskommunale Løndatakontor) fra december 2008 fra kommuner og regioner.
 - 9 Kilde: Dansk Politi 2010, tal fra 2009. I 2003, da interviewene med de kvindelige betjente blev gennemført, var kvindeandelen i Dansk Politi 8 %.
 - 10 Kilde: Dansk Elforbund 2009, tal fra 2008.
 - 11 Fordi fagene alle er stærkt kønsdominerede og særligt kønsmærkede, kan de siges at udgøre særligt interessante og betydningsfulde empiriske felter i forbindelse med at belyse betydningen af køn i arbejdslivet. Dette forstået således, at mønstre og tendenser, som karakteriserer arbejdsmarkedet i sin helhed, her kan fremtræde mere gennemskuelige og mærkbare end i kønskomplekse og -kulturelt mangefacetterede organisationer. Ud fra en formodning om, at de mandlige sygeplejersker og SOSU'ere, de kvindelige betjente og elektrikere i deres arbejdsliv i særlig høj grad må blive konfronteret med betydningen af køn, kan de ses som ideelle informanter om de generelle dynamikker og processer, som skaber og genskaber køn på arbejdsmarkedet (jf. også Bloksgaard & Faber 2004, 12).
 - 12 Der er i undersøgelsen desuden gennemført en række ekspertinterviews med erhvervsskole-, brancheorganisations- og fagforeningsrepræsentanter (jf. Bloksgaard 2009c).
 - 13 På SOSU-Nord-skolen. Dette kursus er gennemført flere gange i løbet af sommeren og efteråret 2009.
 - 14 Arbejdsopgaverne i psykiatrien er i langt mindre grad end på de somatiske afdelinger plejeopgaver, og fysisk styrke kan være en fordel i omgangen med patienterne. Den tidligere uddannelse til plejer, som gav adgang til psykiatrien, var i langt højere grad end sygeplejerske en maskulint mærket uddannelse/jobfunktion (Oplysninger fra interview med afdelingssygeplejerske på en retspsykiatrisk afdeling, Bloksgaard & Faber 2004).
 - 15 For anbefalinger til relevante indsatser i forbindelse med at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked, herunder tiltrække og fastholde mænd i SOSU-faget og kvinder i elfaget, se Bloksgaard (2009c).

REFERENCER

Acker, Joan (1991): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, i Judith Lorber & Susan Farrell (red.): *The*

Social Construction of Gender, London, SAGE Publications.

Alvesson, Mats & Yvonne Due Billing (1999):

- Kön och organisation*, Lund, Studentlitteratur.
- Beskæftigelsesministeriet (2009): *Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet*, København, Beskæftigelsesministeriet.
- Billing, Yvonne Due (2005): *Ledere under forandring? – om kvinder og identitet i cheffjobs*, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Bloksgaard, Lotte (2009a): *Arbejdsliv, forældreskab og køn – forhandlinger af løn og barsel i tre moderne virksomheder*. Ph.d.-afhandling, Institut for Historie, Internationale Studier og samfundsforhold, Aalborg Universitet.
- Bloksgaard, Lotte (2009b): Mænd i SOSU-faget og kvinder i elfaget, i *LO-dokumentation*, 2009, 4, 58-94.
- Bloksgaard, Lotte (2009c): *SOSU-mænd og elektrikerkvinder – hvorfor ikke? En analyse af to kønsdominerede fag*. Forskningsrapport. Aalborg, Specialfunktionen for Ligestilling.
- Bloksgaard, Lotte & Stine Brock Faber (2004): *Køn på arbejde. En kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes arbejdsliv*, Aalborg, Aalborg Universitetsforlag.
- Christensen, Ann-Dorte (2001): *Kønssociologi: Fra kønsroller til kønskonstruktioner*, i Michael Hviid Jacobsen m.fl. (red.): *Tradition og fornyelse – en problemorienteret teorihistorie for sociologien*, Aalborg, Aalborg Universitetsforlag.
- Christensen, Ann-Dorte & Jørgen Elm Larsen (2003): *Mænds ligestilling – om behovet for en differentieret ligestillingsforståelse*, i Anette Borchorst & Drude Dahlerup (red.): *Ligestillingspolitik som diskurs og praksis*, Frederiksberg, Samfundslitteratur.
- Connell, Robert W. (1995): *Masculinities*, Cambridge, Polity Press.
- Dahlerup, Drude (1989): *Kan arbejdsmarkedets kønsopdeling brydes?*, i Drude Dahlerup (red.): *Køn sorterer. Kønsopdeling på arbejdspladsen*, København, Nordisk Ministerråd.
- Danmarks Statistik (2009): *Kvinder bliver ansat og mænd fyret*, *Netmagasinet Bag Tallene*, 02.04.2009.
- Deding, Mette & Mona Larsen (2008): *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006*, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Emerek, Ruth & Helle Holt (2008): *Det kønsopdelte danske arbejdsmarked*, i Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*, København, Det nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Finstad, Liv (2005): *En av gutta? Om kjønn i Politiet*, i Marit Egge & John Strybe (red.): *Politiretten gjennom 100 år*, Oslo, PHS Forskning.
- Gherardi, Silvia (1995): *Køn – noget vi tænker, noget vi gør i vores daglige liv i organisationer*, i Elisabeth Flensted-Jensen m.fl. (red.): *Køn og kultur i organisationer*, Odense, Odense Universitetsforlag.
- Hirdman, Yvonne (1988): *Gennussystemet – refleksioner kring kvinnors sociala underordning*, i *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, 3, 49-63.
- Hirdman, Yvonne (1990): *Gennussystemet, i Demokrati och Makt i Sverige. Maktudredningens huvudrapport*, Stockholm, SOU, 44, 73-116.
- Holt, Helle m.fl. (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked*. København, Socialforskningsinstituttet.
- Kanter, Rosabeth Moss [1977a] (1993): *Men and Women of the Corporation*. New York, BasicBooks.
- 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.
- Krøjer, Jo (2003): *Når farmand kommer hjem – om kønsarbejdsdeling på de socialpædagogiske institutioner*, i Katrin Hjort & Steen Baagøe Nielsen (red.) (2003): *Mænd og omsorg*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Kvande, Elin (1995): *Forståelser av kjønn og organisasjon*, i *Sosiologisk Tidsskrift*, 4, 285-300.
- Liversage, Anika (2009): *Kvinder i malerfaget*, *LO-dokumentation*, 2009, 4, 16-57.
- Martin, Susan Erlich (1980): *Breaking and Entering. Policewomen on Patrol*, Berkeley, University of California Press.
- Nielsen, Steen Baagøe (2003): *Vi trænger til nye kræfter, sagde lederen, og ansatte en mand –*

- om barrierer for mænds omsorg i daginstitutioner, i Katrin Hjort & Steen Baagøe Nielsen (red.) (2003): *Mænd og omsorg*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Nordberg, Marie (2004): "Kvinnlig maskulinitet" och "manlig femininitet". En möjlighet att överskrida könsdikotomin?, i *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 1, 2, 47-64.
- Nordjyske (2008): *Rift om nye SOSU-assistentter*. 08.02.2008.
- Simpson, Ruth (2004): Masculinity at work: the experiences of men in female dominated occupations, i *Work, employment and society*, 2, 18, 349-368.
- Sjørup, Karen (2006): *Mænd i kvindefag – en europæisk undersøgelse i redefinering af mænds kønsroller, kønsstereotyper og kønsmærker*, Roskilde, Center for Ligestillingsforskning, Roskilde Universitetscenter.
- Udsen, Sanne (2008): Køn og løn – og det kønsopdelte arbejdsmarked, i Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*, København, SFI.
- Warming, Ken (2005): *Når mænd arbejder i kvindefag – en sociologisk interviewundersøgelse med fokus på redefinering af arbejdsfunktioner samt maskuliniseringsstrategier inden for fire kønsmærkede professioner i Danmark*, Roskilde, CELI – Center for Ligestillingsforskning, Roskilde Universitetscenter.
- Warming, Kenn (2007): *Køn, løn og anerkendelse. En undersøgelse af uligelønnen mellem traditionelle kvinde- og mandefag eksemplificeret ved konkrete sammenligninger af faggrupper med samme længde uddannelse*, København, FOA.
- West, Candace & Don H. Zimmerman (1987): Doing Gender, i *Gender & Society*, 1, 2, 125-151.
- Williams, Christine L. (1991): *Gender differences at work. Women and men in non-traditional occupations*, London, University of California Press.
- Williams, Christine L. (1995): *Still a man's world – men who do women's work*, London, University of California Press.

Lotte Bloksgaard, sociolog, ph.d., adjunkt ved FREIA – Center for Kønsforskning ved Aalborg Universitet, Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold (IHIS)
e-mail: lblo@ihis.aau.dk