

Arbejdsliv, maskulinitet og karrieredilemmaer

Kenneth Reinicke

For at forstå mænds udfordringer og faldgruber på arbejdsmarkedet i dag kræves et indblik i arbejdets historiske udvikling og specielt oprindelsen til den tætte forbindelse mellem mænd og lønarbejde. Arbejdslivs- og arbejdsmarkedsforskningen har dog ofte set bort fra kønsdimensionen, og den del af forskningen, som har problematiseret kønnet, har i stor udstrækning fokuseret på kvinders position på arbejdsmarkedet. Det er overraskende, når man tænker på, hvor stor en del af mænds liv, der netop er knyttet til deres handlinger på arbejdsmarkedet, og hvor stor en del af maskuliniteten, som er grundlagt gennem arbejdet. For at komme denne uoverensstemmelse til livs analyserer artiklen de substantielle bevægelser og forandringer, som har fundet sted med mænd og maskuliniteten på arbejdsmarkedet. Hovedargumentet i artiklen er, at mænd stadigvæk efterlever traditionelle mandlige dyder om forsørgelse, men at der er sket brud og åbninger, som afstedkommer, at mænd ikke udelukkende søger bekræftelse på deres identitet gennem præstationer på arbejdsmarkedet.

Artiklens analysefokus

Udgangspunktet for artiklen er, at der ikke eksisterer en uforanderlig, kønsbestemt forskel, som gør mænd til forsørgere og kernearbejdere på arbejdsmarkedet og kvinder til hovedansvarlige for hjemmets reproduktive opgaver. Problemstillingen fokuserer på de brud og kontinuiteter, der historisk set har fundet sted og stadigvæk finder sted i udviklingen af mænds vilkår på arbejdsmarkedet og i skabelsen af de dominerende maskulinitetsformer. Artiklens tese er, at selvom mænds liv i mange henseender er tæt forbundet med deres arbejde, og til trods for at mænd har været privilegerede på arbejdsmarkedet og har haft lettere ved at gøre karriere og opnå lederstillinger, har mænd også i mange henseender betalt en høj pris for maskuliniteten i form af manglende harmoni mellem arbejds- og familie-

liv, kortere levetid og et sårbart følelsesliv. Spørgsmålet er, om det er mænds stræben efter magt eller frygten for afmagten, som er den bærende drivkraft, når mænd forsøger at realisere sig selv på arbejdsmarkedet? I relation hertil undersøger artiklen, om forandringer i maskulinitetsformerne skyldes, at mænd pga. personlige udfordringer og ændringer i arbejdslivet er på vej ind i en periode, hvor de ikke behøver at være så tæt associeret med betalt arbejde? I denne forbindelse rejses samtidig spørgsmålet, om mænd reelt ønsker at ændre deres prioriteringer for at skabe bedre balance mellem familie og arbejdsliv, eller om lønarbejdet stadig er så stærk en kilde til maskulin identitet, at familieevenligheden må se sig overgået af mænds trang til selvrealisering og økonomisk gevinst på arbejdsmarkedet? Endelig undersøges det, om spørgsmålene

kan besvares med enkle 'enten eller svar', eller om udviklingen i mænds forhold til betalt arbejde er mere kompleks og præget af både forandring og kontinuitet?

Artiklen indskrænker sig således ikke til blot at redegøre for eksisterende kønsopdelinger, men har primært til formål at undersøge de faktorer, som ligger til grund for mænds holdninger til og handlinger på arbejdsmarkedet.

Mænd som akademiske og politiske kategorier

Efter at have præciseret artiklens problemstilling, men inden jeg påbegynder den teoretiske og substantielle analyse af forandringerne i mænds arbejdsliv, vil jeg indlede med en præsentation af de særegne betingelser, der eksisterer for overhovedet at gøre mænd til akademiske og politiske kategorier. Dette vil jeg gøre, fordi disse betingelser er vigtige at kende til, hvis man ønsker at arbejde med mænd som sociale objekter på et henholdsvis akademisk og politisk niveau.

Til trods for at det historisk set er mænd, der er blevet studeret i den akademiske verden, har mænd som sociale og eksplicite forskningsobjekter ofte været neutrale, usynlige og kønsløse.¹ Der er ingen steder i verden, hvor mænd som kønsobjekter 'bare sådan' falder ind som et naturligt indslag i samfundsdebatten. Den danske diskussion om mænd har i udbredt grad været ført i ikke-institutionelle og ikke-videnskabelige sammenhænge. Hvor man i f.eks. Norge og Sverige allerede i 1980'erne fik nedsat statslige mandsrolle- og fædreudvalg med deltagelse af betydningsfulde, mandlige politikere, som skulle analysere og belyse mandens samfundsmæssige position, så har der ikke i Danmark været tradition for den samme debat på højeste, politiske niveau om mænds liv.²

Det er derfor stadig svært at bryde 'the code of silence', når talen skal handle om mænd som køn. Mænd befinder sig ofte i et skisma om at være indirekte i fokus og ignoreret på samme tid. Men hvor dybt stikker den modstand, der eksisterer mod at problematisere det mandlige køn egentligt? Der er ingen tvivl om, at et hovedproblem for mandeforskningen er, at mandlige forskere har lukket øjnene for kønsforskningen. Forskning i køn ses traditionelt som noget, der handler om kvinder, og som bør bedrives af kvinder. Den engelske mandeforsker Jeff Hearn (2000) har beskæftiget sig med kønsforskningens status inden for den akademiske verden og har analyseret, hvorfor specielt mandlige forskere er tilbøjelige til at undvige kønsdimensionen.

"Det er fascinerende, hvor mange mandlige samfundsvidenskabelige forskere der til stadighed 'glemmer', at objektet for deres forskning – økonomi, staten, internationale forhold, national politik, kriminalitet, vold etc. er meget vanskeligere at forstå uden en generel analyse af kønsforholdene" (Hearn 2000, 9).

Der er grund til at tro, at en stærkere inddragelse af køns- og mandeforskningen i undervisningen på universiteterne kunne afstedkomme radikale omdefineringer af centrale samfundsmæssige begreber. Men det er svært at forestille (sig) den virkelighed, fordi store dele af den økonomiske, politologiske og til dels også sociologiske videnskab opererer med meget kønsneutrale begreber som marked, individ og aktør.

Der er ofte sammenhæng mellem, hvad der forskes i, og hvad der er legitime emner i samfundsdebatten. Det er, ligesom på det akademiske niveau, også svært at få diskussionen til at handle om mænd som en konfliktdimension på det politiske niveau. Eduards (2002) har peget på, at det

er problematisk at benævne mænd som en politisk kategori, og hun spørger på provokerende vis, om mænd overhovedet findes? Eduards hævder, at kernen i den mandlige norm er, at den ikke eksisterer i det politiske liv. Det politiske, institutionelle og bureaukratiske sprog opererer ofte ikke med mænd som en gruppe eller social kategori. Derfor sker der ofte en systematisk neutralisering og usynliggørelse af mænd som køn, når destruktive aspekter af mænds liv skal diskuteres. Dette gælder dog også i et vist omfang, når det handler om de positive og rettighedsorienterede dimensioner af mænds liv såsom mænds ret til barselsorlov. Overordnet set er betingelserne for mænds levevilkår dog kommet mere i søgelyset inden for de sidste 5-10 år, og fra politisk hold i Danmark er man blevet bedre til at kanalisere økonomiske midler over til de områder, som har specielt med mænds ligestillingsproblematikker at gøre. Det kommer bl.a. til udtryk ved etableringen af professionelle krisecentre til mænd, behandlingstilbud til voldsudøvende mænd og kampagner rettet mod mænds sundhed, ligesom mænds samværsrettigheder til deres børn er blevet styrket gennem forældreansvarsloven fra 2007.

Men hvorfor har det egentlig været så svært at sætte fokus på mænds kønnede erfaringer på arbejdsmarkedet, og hvorfor er mænd ofte uvillige til at reflektere over de måder, som deres tanker og handlinger skabes på? Skyldes det, at mænd udelukkende har interesse i at bevare status quo, fordi de tjener mere end kvinder, har lettere ved at avancere på arbejdsmarkedet og stadig udfører mindre ubetalt arbejde i hjemmet (Wahl m.fl. 2001)?

Der er mange faldgruber forbundet med at diskutere mænd som et socialt køn, idet mænd ofte finder det 'farligt' at tale for åbent og nuanceret om kønnet. En af grundene til, at vi ved så lidt om mænds tanker og deres personlige liv, men så meget om

deres handlinger skyldes, at de fleste mænd ikke har været opdraget til at skulle tale om deres køn, men derimod til at 'tage kønnet på sig' (Kimmel 1996). Spændingsfeltet mellem det *tabuiserede* og det *latterliggjorte* er nok den mest grundlæggende forhindring for, at en seriøs debat om mænd og køn kan etableres.

Nogle mænd kan eller vil ikke forstå problemer kønspolitisk. Mange mænd finder det ligeledes ikke naturligt at interessere sig for ligestilling, idet de forbinder ligestilling med magt, som mænd skal afgive til kvinder, og ikke som et frigørelsesprojekt, som mænd har noget at vinde på (Reinicke 2004). Men der er pragmatiske grunde til at involvere mænd i forandrings- og ligestillingsarbejdet på det overordnede samfundsmæssige niveau og på det konkrete niveau i organisationer og på virksomheder. Enhver reform kræver ressourcer, og det er ofte mænd, der sidder på de ressourcer, som kan forandre både mænds og kvinders konkrete arbejdsliv. Det er fra flere maskulinitetsforskere blevet påpeget (bl.a. Oftung 2000), at det ligeledes er vigtigt at forsøge at vende ligestillingsdebatten på hovedet og pege på den pris, som mænd og fædre kan komme til at betale for at videreføre en traditionel maskulinitet. Når mænd historisk set har prioriteret arbejdet højere end familielivet, er der en vigtig del af livet, som er forblevet usynligt for disse mænd, og man kan hævde, at mænd er blevet 'frastjålet' noget ved at prioritere det offentlige liv.

Teoretisk fokus på den hegemoniske maskulinitet

Artiklens køns- og maskulinitetsopfattelse er socialkonstruktivistisk og fokuserer på de forventninger, idealer og praksisser, der er forbundet med at være mand i et bestemt samfund eller en given kultur. Grunden til, at jeg anlægger et socialkonstruktivistisk

perspektiv er, at jeg ønsker at udfordre ideer om essentielle og naturgivne forestillinger om mænd og maskulinitet. Jeg er inspireret af mandeforskeren, Robert W. Connells, sociale teori om køn og i særdeleshed begrebet 'hegemonisk maskulinitet', som har været det mest citerede og diskuterende begreb inden for mandeforskningen, og som kan oversættes til den dominerende manderolle.³ Connells sociale teori om køn og forestillingen om en hegemonisk maskulinitet blev udviklet i midten af 1980'erne i opposition til kønsrollebegrebet, som ikke formåede at inkorporere spørgsmålet om patriarkalsk magt og social forandring, og som i for høj grad opererede med fastlåste køns kategorier. Hovedpointen i forestillingen om en dominerende manderolle er at pointere heterogeniteten og hierarkiet blandt mænd og fremhæve, at der eksisterer flere forskellige maskuliniteter samt, at der er nogle mænd, som både i praksis og i symbolsk forstand har mere magt end andre mænd. Den hegemoniske maskulinitet behøver ikke være den mest udbredte, men er den mest eftertragtede.

Det brugbare ved Connells sociale teori om køn er, at den formår at analysere kompleksiteten og styrken i den patriarkalske orden samtidig med, at den fokuserer på historiske og kontekstafhængige tilblivelsesprocesser og derigennem formår at indfange forandring og magt forbundet med køn. Dette sker bl.a. ved at betone samspillet mellem de dominerende maskuliniteter og de 'medvirkende maskuliniteter', som er den gruppe af mænd, som ikke umiddelbart lever op til kravene i den hegemoniske maskulinitet, men som alligevel passivt støtter op om idealerne og udvikler maskulinitetsformer, som ligger i forlængelse heraf. Det er centralt for forståelsen af Connells sociale teori om køn at pointere, at kønshierarkiet er baseret på hegemoni og ikke på tvang, idet hierarkiet opnås gennem økonomiske

ressourcer, institutionelle procedurer og kulturelle selvfølgeprocesser.

Konceptet om den hegemoniske maskulinitet har været brugt i forskellige empiriske studier vedrørende seksualitet, magtrelationer, vold etc. Mange maskulinitetsstudier har taget udgangspunkt i lokale etnografiske analyser af køns- og maskulinitetsforhold. Dette har været vigtigt for opbygningen af den empiriske viden om maskulinitet. Men Connell påpeger, at man ikke kun skal analysere hegemoniske maskuliniteter på lokalt plan. På grund af globaliseringen bør man udvide sit fokus, så man bliver i stand til at analysere forandringer i maskulinitetsprocesser på globalt plan og disses indvirkning på regionalt/lokalt plan. Connell (1998) ekspliciterede nødvendigheden af denne tilgang i artiklen "Masculinities and Globalisation", hvor han hævdede, at ingen lokal maskulinitet er i stand til at konkurrere med den *transnationale business maskulinitet*. I et forsøg på at reformulere sin teori om den hegemoniske maskulinitet konkretiserede Connell, at de dominerende idealer for maskuliniteter på globalt og regionalt plan ofte vil influere, men ikke nødvendigvis determinere, konstruktionen af kønsrelationer og hegemonisk maskulinitet på lokalt plan (Connell & Messerschmidt 2005, 849).

Connell peger på, at mænds generelle dominans over kvinder kommer til udtryk på specielt tre strukturelle områder, som er: magt, lønarbejde og parforholdet mellem kønnene (Connell 1995, 74). Der er tre beslægtede hovedområder, som korresponderer til disse strukturer, nemlig staten, arbejdsmarkedet og familien. I denne artikel analyserer jeg hovedsageligt køn og kønshierarkier i forhold til magt og lønarbejde. Jeg vil demonstrere, hvordan den hegemoniske maskulinitet ikke er en fastlåst karaktertype, som er klart afgrænset fra underordnede og marginaliserede maskulinitetsformer. De hegemoniske maskulinitets-

former møder ofte modstand, er hele tiden i bevægelse og forener praksisser fra underordnede maskuliniteter og kvinder for dermed at blive i stand til at skabe legitimitet og rekonstruere nye hegemoniske magtrelationer. Jeg vil dog afslutningsvis i artiklen også diskutere, om man nødvendigvis behøver at arbejde med mandlig dominans og patriarkatet som ufravigelige præmisser.

Det historiske link mellem mænd og arbejde

Efter at have fået præciseret mit teoretiske standpunkt vil jeg nu belyse nogle af de forventninger og idealer, som historisk set har haft betydning for måden, hvorpå mænd skaber deres arbejdsidentitet. Min historiske tilgang er ligeledes inspireret af Connell, som arbejder ud fra en præmis om, at de fleste kendte historiske samfund i en eller anden udstrækning har været patriarkalske, forstået på den måde, at hovedparten af den politiske, sociale, økonomiske og kulturelle magt enten formelt eller reelt har været tilskrevet mænd. Connell (1995) hævder, at udbredelsen af bestemte former for hegemonisk maskulinitet kan knyttes til den moderne vestlige kapitalismes opståen i Europa og Nordamerika. Mænds identifikation med betalt arbejde er resultatet af nogle lange historiske processer, om end der er uenighed om, hvor man skal begynde en analyse af kønsarbejdsdelingens oprindelse. Men det står klart, at mænd i århundreder er blevet socialiseret til at søge bekræftelse i erhvervsarbejdet og overlade store dele af husarbejdet til kvinderne (Pringle m.fl. 2006). Mænds status har gennem generationer været tæt forbundet med deres position på arbejdsmarkedet, og det har været en del af maskulinitetens inderste 'væsen' at tjene penge og klare sig godt på arbejdsmarkedet (Carrigan m.fl. 1985). Arbejdsmarkedet er blevet opfattet som det sted, hvor mænd

beviste deres maskulinitet og efterstræbte traditionelle, mandlige dyder som rationalitet, kamp, erobring og økonomisk belønning. En af de dominerende forestillinger om ægte maskulinitet er derfor billedet af den fuldtids- og konstant arbejdende mand, og størrelsen af lønchecken har ofte været associeret med seksualitet, virilitet, mandighed og styrke (Kimmel m.fl. 2005). Der er derfor ikke noget overraskende i, at det er mænd, som besidder de fleste lederstillinger.

Bernard (1981) beskriver, hvordan evnen til at være forsørger giver maskulin styrke, men også kan være årsagen til eksistentiel usikkerhed, hvis manden ikke er i stand til at forsørge familien, og han påpeger, hvordan det at være ikke kun forsørger – men en god forsørger, har stor betydning for den maskuline stolthed. Det at kunne forsørge gav manden ret til at organisere sit eget og andre familiemedlemmers liv omkring hans beskæftigelse og fredede ham fra at deltage i hjemlige gøremål. Townsend (2002) beskriver, hvordan arbejdet sammen med faderskabet, ægteskabet og privat ejendom er de fire vigtige elementer i *the package deal*, der konstituerer en mands vigtigste indsatsområder.

Men der er ikke enighed om, hvorvidt det er patriarkatet eller kapitalismen, der står bag udnyttelsen af kvinders strukturelle modsætning mellem moderskab og lønarbejde (Kold 1997). F.eks. hævder Hartman (1976), at der længe før udbredelsen af omfattende kapitalistiske relationer, var udviklet et patriarkalsk system, hvori mænd kontrollerede kvinder og børn, og at mændene deraf lærte den hierarkiske organisations kontrolteknikker. Der er også antropologer, som hævder, at mandlig dominans har eksisteret siden menneskesamfundenes skabelse (Ortner 1972). De fleste historiske analyser om kønsarbejdsdelingen er dog enige om at tillægge den industrielle revolution stor betydning, idet lønarbejdet her bliver

skilt fra husarbejdet. Dette blev en vidtgående forandring, for hvor arbejdsproduktet tidligere blev produceret og til dels konsumeret af familien, blev det gennem industrialiseringen henlagt til fabrikker og solgt på et marked.

Det produktive arbejdes adskillelse fra familien

Med den tidlige industrialisering og handelskapitalisme opstod i byerne ligeledes en ny familieform; den borgerlige kernefamilie adskilt fra slægten. Førhen havde slægten været dominerende for valg af ægtefælle og dagligdagens rutiner, og man havde tænkt mere standsmæssigt om køn. Manden og konen kom i centrum med kvinden som husmor og manden som forsørger med de udadrettede funktioner (Holter 2003). Det industrielle samfund profiterede på kvinders ubetalte arbejde i hjemmet, og set fra arbejdslivets synsvinkel var kernefamilien hensigtsmæssig for den kapitalistiske produktionsmåde, idet familien først og fremmest skulle levere arbejdskraft og være i stand til at reproducere den. Hvor den førindustrielle familie var en lille integreret produktionsenhed, hvor kvinder og mænd arbejdede sammen, så blev industrialiseringen præget af adskillelse af hjem og arbejde.

Der kom til at påhvile familiefaderen en økonomisk forpligtigelse med at skulle forsørge familien, og der skete en disciplinering til det autoritære og hierarkiske lønarbejderliv samtidig med, at mandigheden blev afsondret fra omsorgen i familien (Alvesson & Billing 1999). Spørgsmålet om, hvordan mænd får arbejde og familieliv til at hænge sammen, har ikke historisk set været et udbredt problem for mænd, idet mænd har været socialiseret til at overlade store dele af husarbejdet og børnepasning til kvinderne. Goodwin (1999) fremhæver ligefrem, at faderskabet historisk set ikke

har eksisteret i den private sfære, fordi faderskabets primære rolle har været at tilvejebringe økonomiske midler til familiens opretholdelse. De patriarkalske strukturer var stærke i det 19. og tidlige 20. århundrede, og satte nogle klare grænser for, hvad kvinder kunne foretage sig på arbejdsmarkedet. Manden repræsenterede magt, penge, arbejde og uddannelse, og der skete ofte en kulturel sammensmeltning af manden og den industrielle rationalitet.

Det var en tid præget af essentialistiske og komplementære kønsforståelser, hvor biologien blev anset som bestemmende for kønsarbejdsdelingen. Udearbejde var i modstrid med datidens kvindelighedsopfattelse, og modsættelsen af den kvindelige emancipation var stærk. De første faser af industrialiseringen var dog til dels præget af kvinde- og børnearbejde, og mange mænd anså industriarbejde som mindreværdigt. Det er først ved overgangen til storindustri, at mændenes rolle for alvor bliver styrket i produktionen (Holter 2003). Men overordnet set bidrog den samfundsmæssige adskillelse mellem det private og det offentlige samt adskillelsen mellem husarbejde og lønarbejde til at konstruere kønsarbejdsdelingen og til at fastholde kvinders afhængighed af mænd og udelukke dem fra det politiske liv (Rosenbeck 1987). Et illustrativt eksempel på forholdet mellem mænd, som ikke selv er frontløbere, men tilhører gruppen af (medvirkende) mænd, som drager fordel af den kulturelle hegemoniske kønsorden, er, hvordan mænd fra arbejderklassen, hovedsageligt i begyndelsen af det 20. århundrede, forsøgte at bringe sig i en situation, hvor de ligesom middelklassens mænd var i stand til at have fuldtids hjemmegående hustruer, selvom de havde svært ved at etablere det tilstrækkelige økonomiske grundlag (Connell 1995; Goodwin 1999).

På baggrund af dette korte historiske rids af den nuværende arbejdsdelings oprindel-

se står det klart, at der ikke findes en dyb, oprindelig og autentisk opdeling af mænds og kvinders arbejde. Det er ikke mænds og kvinders medfødte evner, som er årsag til kønnenes forskellige funktioner i den samfundsmæssige arbejdsdeling (Kold 1997). Kønsarbejdsdelingen er historisk konstrueret og foranderlig. Men der er ingen tvivl om, at den mandlige identitet historisk set er blevet dannet i den offentlige verden, og at mænds status i høj grad hører sammen med deres position på arbejdsmarkedet.

Mænd og magt

Det er vigtigt at få knyttet magtbegrebet til diskussionen om mænd for at forstå den måde, som mænd traditionelt set har underordnet kvinder på, og for at analysere de relationer, der udspringer sig mellem mænd.⁴ Som beskrevet tidligere, er den hegemoniske maskulinitet den form for maskulinitet, som sikrer opretholdelsen af nogle mænds dominans over kvinder og underordnede maskuliniteter på et givet historisk og kulturelt tidspunkt. Connells overordnede magtbegreb kommer klarest til udtryk i begrebet 'patriarkalsk dividende', som beskriver, hvordan mænd på det mere konkrete niveau er privilegerede på arbejdsmarkedet med hensyn til karriere- og lønudvikling.

"Men gain a dividend from patriarchy in terms of honour, prestige and the right to command. They also gain a material dividend....Men are vastly more likely to control a major block of capital as chief executive of a major corporation or as direct owner" (Connell 1995, 82).

Connell påpeger, at det hovedsageligt er mænd, der i den vestlige verden sidder på den institutionelle statsmagt, ligesom de oftest kontrollerer de militære midler (Connell 1995). Mænd i magtpositioner inden

for det offentlige forvaltningsapparat og i erhvervslivet har henholdsvis stor politisk og økonomisk kapital og er i høj grad med til at sætte dagsordenen for, hvad der er efterstræbelsesværdigt for andre mænd.⁵

For at forstå dominansen af mandlige lederstillinger og hvordan køn skabes og reproduceres i organisationer, pegede flere forskere allerede i 1970'erne på begrebet 'homosocialitet'. Begrebet relaterer sig til den måde, som mænd tiltrækkes af andre ligesindede mænd i organisationer og skaber sammenhold, alliancer og bekræftelsesritualer (Lipman-Blumen 1976). Bourdieu (1999) har ligeledes beskrevet, hvordan nogle arbejdspladser kan opfattes som et homosocialt maskulint rum, hvor maskuliniteten afprøves over for andre mænd, og han udleder heraf, at kampen om magten mere er karakteriseret af en kamp mellem mænd, som udelukker kvinder end en kamp, hvor mændene kæmper mod kvinderne. Pointen ved homosocialiteten er også, at nogle mænd bliver indlemmet og bekræftet af andre mænd, men at flertallet af mænd, ligesom flertallet af kvinder, ekskluderes og befinder sig i underordnede positioner og har grund til at føle sig relativt magtløse, til trods for at mænd mere end kvinder er socialiseret til at skulle kunne træde ind i en lederposition, hvis muligheden byder sig.

Selvom kvinder i mange henseender har været underordnet mænd, er det en væsentlig pointe, at magtfordelingen fremstår ujævn blandt mænd. Det er ikke enkelt at forstå køn og organisationer. Der eksisterer ikke et automatisk over/underordningsforhold med kvinder i taberrollen, og kvinder kan ikke gøres til bevidstløse ofre for strukturelle problemer og forhåndsgivne symbolske strukturer (Billing 2009). Kønsmagt er et komplekst og dynamisk fænomen. Det er i den forbindelse ligeledes vigtigt at holde sig for øje, at mange mænd har det godt

med en lønarbejderlivsform, og at det langt fra er alle mænd, der har en opadstigende karrierestrategi.

Men de værdier, som har været det normale for mænd, har udstukket og 'lagt' standarden for de gængse værdier på arbejdsmarkedet og i det politiske liv. Ledelse og lederskab er i høj grad præget af kulturelle forestillinger om maskulinitet. Flere mænd end kvinder betragter magt som noget attraktivt og nødvendigt. Kvinder derimod har et mere ambivalent forhold til magt (Wahl m.fl. 2001). Der kan kulturelt set også ligge en modsigelse i at være kvinde og leder, og kvinders ambitioner er i modsætning til mænds oftere fyldt med kompromisser. Kvinder er derfor mere tilbøjelige til at prioritere indholdet i arbejdet og forholdet til kollegaerne højere end lønnen, karrieremulighederne og ledelsesansvaret (Scheuer 1998).

Et konkret eksempel på, at den patriarkalske dividende favoriserer mænd, kan illustreres ved, at mænd i mange sammenhænge stadig tjener op til 20 % mere end kvinder. De maskuline dyder som konkurrence, aggression og udholdenhed er særdeles brugbare, når der skal forhandles løn. I forbindelse med den stigende individualisering af løndannelsen har Viemose (2000) påpeget, hvordan lønforhandling – som en blanding af samarbejde og konkurrence – tiltaler mænd mere end kvinder, og han fremhæver, at der både er forskel i den måde, som mænd og kvinder ser på forhandling, og måden, som de faktisk forhandler på. Ligeledes påpeger han, at mænd – i modsætning til kvinder – ser forhandling som en episode, medens kvinder ser forhandling som et kontinuerligt forløb. Gomard (2001) pointerer i samme stil, at mænd er bedre til at lægge den omkringliggende verden fra sig på arbejdsmarkedet og kun koncentrere sig om, hvad der foregår i den arbejdsmæssige situation, de befinder sig i.

Disse tendenser forstærkes af, at samspillet mellem køn og magt også foregår i privatsfæren. Kvinder og mænd har forskellige forudsætninger for at deltage i arbejdslivet bl.a. pga. kønsarbejdsdelingen i familien (Hansen m.fl. 2003). Med hensyn til mænd og husarbejde er der både tendenser at spore til tilnærmelse og specialisering. Mænds arbejdstid nærmer sig kvinders i hjemmet, men få mænd har hovedansvaret for huslige og familiære pligter. Færre mænd end kvinder laver husarbejde hver dag, og de bruger kortere tid på det end kvinder (mad, opvask, tøjvask og omsorg). Det er endvidere fremtrædende, at der er flere mænd der arbejder i tidsrummet mellem kl. 16-18 uanset børnenes alder. Dette tidsrum bruges ofte af familier til at hente børn, købe ind og forberede aftensmåltidet (Laursen & Sjørup 2003).

Maskulinitet, hegemoni og teknologi

Den teknologiske udvikling, arbejdsomlægninger og nye krav til uddannelse afstedkommer ofte brud på hierarkier og magtstrukturer og medfører forandringer i arbejdsidentiteten (Wahl m.fl. 2001). Hvis vi ser på udviklingen i anden del af det 20. århundrede, sker der netop markante forandringer med kønsstrukturerne i samfundet. Nogle af de største begivenheder og forandringer er kvindernes indtog på arbejdsmarkedet i 1960'erne. Historisk set påbegyndtes her et opgør med det, som Beck (1997) har kaldt kvinders 'feudale kønsskæbne', som udgjorde det ubetalte arbejde i hjemmet, og som blev i modstrid med moderne familie- og arbejdsliv. Men også ændringer i produktionen, teknologiske innovationer og specielt overflødiggørelsen af de stolte og traditionelle mandearbejdspladser, der bygger på mænds fysiske styrke, ændrede mænds levevilkår.

Selvom mænd på det overordnede niveau har været truet af den teknologiske udviklings erstatning af den maskuline arbejdskraft, har mænd i mange henseender også været i stand til at udnytte deres forrang og interesse for teknologi. Der har historisk set været udført flere studier om, hvordan den hegemoniske maskulinitet gebærdede sig i organisationsmæssige sammenhænge. Barrett (1996) analyserede gennem interviews med mandlige officerer institutionaliseringen af den hegemoniske maskulinitet i den amerikanske flåde. Resultaterne af studiet viste, at militæret var en særdeles kønnet institution, hvor strukturerne, ritualerne og praksisserne var bygget op omkring forestillinger om mental hårdhed, fysisk styrke, mod, rationalitet og fascination af våbenteknologi.

Et studie som også belyser styrken i de mandedominerende institutionelle arbejdsstrukturer er Cockburns (1983) analyse af, hvorledes mandlige trykkeriarbejdere i 1980'ernes England formåede at omstille sig til de nye teknologiske krav ved at marginalisere den kvindelige arbejdskraft på området gennem en form for monopolisering af de teknologiske jobspecifikationer. Det interessante ved Cockburns studier er, at hun formår at se de mandlige arbejdere som ikke kun individuelle arbejdere, men som mænd bærende på kollektive maskulinitetsstrategier.

I relation til disse kollektive maskulinitetsstrategier er det bemærkelsesværdigt at se, hvordan mænd i kvindedominerede fag, f.eks. mandlige sygeplejersker og pædagoger, ofte formår at maskulinisere de ellers kvindeknoterede erhverv ved at teknologisere deres jobfunktioner (Warming 2006). Det er endvidere bemærkelsesværdigt, at hvor kvinder beskriver, at de kan risikere at møde glasloftet, som refererer til, at kvinder ikke når samfundets topposter, kan mænd i kvindedominerede fag give udtryk for, at de

sættes på en slags rulletrappe, som fører dem op gennem det karrieremæssige hierarki.

Disse studier viser tydeligt, at den traditionelle maskuline arbejdskraft ikke kun skal associeres til mænds fysiske styrke. Kvinder og mænd påvirkes ofte forskelligt, når teknikken i produktionen forandres. Det er i større udstrækning mænd, som udvikler og kontrollerer teknik, og mænds arbejde bliver i modsætning til kvinders arbejde ofte mere kvalificeret af ny teknologi (Sundin 1993). Derfor bør traditionel maskulinitet tænkes bredere og mere komplekst. Heraf er det vigtigt at betone de hegemoniske maskuliniteters evne til at være handlende/kontrollerende og ikke mindst at demonstrere kapaciteten til at håndtere maskiner og teknologi.

Prisen for den hegemoniske maskulinitet

Selvom mænd således ofte formår at omstille sig til nye teknologiske og arbejdsmæssige udfordringer, kan det betvivles, om mænd altid har en interesse i at leve op til forskrifterne i den hegemoniske maskulinitet, eller om prisen for maskuliniteten ikke kan blive for høj til trods for, at den kulturelt set er hædret og æret. Trods det, at mænd i stor udstrækning er privilegerede på arbejdsmarkedet i form af hurtigere mulighed for forfremmelse og højere løn, risikerer mænd også at betale en høj pris for deres maskulinitet pga. manglende harmoni mellem arbejds- og familieliv, kortere levetid, ringere kontakt til følelseslivet osv. I den forbindelse kan man ligeledes stille spørgsmålet, om det er mænds stræben efter magt eller frygten for afmagten, som er den bærende drivkraft, når mænd forsøger at realisere sig selv på arbejdsmarkedet. Flere forskere peger på, at et karakteristika ved mænds socialiseringsprocesser er, at mænd må gøre eller risikere noget for at blive til

mænd (Carrigan m.fl. 1985). I følge Kimmel (1996) er mandighed ikke noget, man kan være sikker på. Det skal konstant bevises, og derfor er det ikke kun vigtigt at se på inklusion, men også på frygten for eksklusion, idet mænds frygt for andre mænds magt og kontrol ofte er vigtigere end ønsket om selv at dominere. Arbejdsmarkedet er et sted, som mænd forventes at betræde på en naturlig vis – et sted de skal kunne erobre og kolonisere. Mange mænd lider dog under en kronisk angst for ikke at slå til på arbejdsmarkedet. Dette skyldes bl.a., at mænd i stor udstrækning bedømmes som vindere eller tabere ud fra deres præstationer på arbejdsmarkedet (Reinicke 2004). Den amerikanske sociolog, Richard Sennett (1999), har beskrevet, hvordan det at forholde sig i ro i en risikobetonet kultur ofte bliver betegnet som et tegn på fiasko, og han fremhæver den vanskelige kombination for mænd ved at skulle være far, udøve fleksibilitet på arbejdsmarkedet og tilhøre et lokalsamfund.

Der har i lang tid været en sammenhæng mellem lang arbejdstid, spændende opgaver og karrieremuligheder. Det er besværligt at stille spørgsmålstejn til mænds arbejds- og overtidskultur. Dette hænger sammen med, at tankegangen i den økonomiske dynamik i høj grad er en konstituerende del af mandekulturen. De to norske forskere, Berit Brandth og Elin Kvande (2003), har fremhævet, at det specielt er det *grådige arbejdsliv*, som er den største hindring for, at mænd kan udfolde deres omsorgsressourcer og hellige sig familien. Mænd har deraf mange overvejelser omkring det at være væk fra deres arbejdet. F.eks. om det er muligt at sætte deres udvikling på stand by, og om de risikerer at miste deres plads i hierarkiet (Reinicke 2007).

Markedets logik præger således mænds basale forståelsesformer, og flere mænd end kvinder tror, at de er uundværlige på deres

arbejdsplads, og at de ikke kan leve uden deres kollegaers daglige anerkendelse. Mænd udvikler deraf oftere en kærlighed til arbejdet, og de risikerer at gå i *hønningfælden*, som er et begreb, der refererer til de forførelseriske dimensioner, der kan opstå, når man har succes på arbejdsmarkedet, og som kan gøre det svært at sætte grænser mellem familie og arbejdsliv (Brandth & Kvande 2003).

Hvorfor trives mænd bedre på arbejdsmarkedet?

På trods af, at mænd på det kulturelle niveau kan føle sig pressede over ikke at kunne leve op til forventningerne på arbejdsmarkedet, indikerer flere studier, at mænd trives bedre på arbejdsmarkedet end kvinder. Dette skyldes ofte, at mande- og kvindearbejdspladser tilbydes nærmest systematisk forskellige arbejds- og lønvilkår. Kvindedominerede arbejdspladser er præget af dårligere arbejdsforhold med hensyn til ufrivillig deltid, muligheder for at udvikle sig i arbejdet og mulighed for at bestemme, hvordan arbejdet skal udføres (Holter m.fl. 2007). Flere mænd end kvinder har mulighed for at indrette deres arbejde efter familien. Dette skyldes i høj grad det kønsopdelte arbejdsmarked og den kvindelige dominans i den offentlige sektor. Men det særegne er, at mænd bruger det fleksible arbejdsliv til at 'flekse opad' til fordel for karriere og udearbejde. Kvinder derimod 'flekser nedad' til fordel for familien, men med negative konsekvenser for karrieren.⁶

Selvom kvinder i dag er blevet fuldt integreret i arbejdslivet og deltager i samme udstrækning på arbejdsmarkedet som mænd, er der sket en form for videreførelse af dominans- og underordningsrelationer mellem kønnene, hvad angår løn, indflydelse og ledelse (Holt m.fl. 2006). Mænd og kvinder opfatter arbejdslivet og karrierevilkårene meget forskelligt, og mænd er ofte

mere veltilpassede i arbejdslivskulturen. Den forekommer mere uproblematisk og selvfølgelig (Højgaard 1991). Flere kvinder end mænd føler sig nemlig bevidst eller ubevidst *utilpassede* på deres arbejdsplads. Dette dækker bl.a. over en oplevelse af ikke at kunne være sig selv, ikke at kunne være kvinde på sin arbejdsplads, men derimod at skulle være kønsneutral (Højgaard 1995). Mænd er ofte bedre socialiserede til at indgå i de uformelle netværksorienterede spil, som har stor betydning for karrieren, men som kvinder ofte ikke har lyst til eller ikke føler, at de er inviterede til at deltage i. Mænd er ofte bedre til at finde sparringspartnere, som kan gøre dem sikrere i deres præstationer (Gomard 2001).

Hvis vi i forlængelse af kvinders større utilpassethed konkret ser på de helbreds-mæssige konsekvenser af arbejdslivet, kan det konstateres, at sygefravær hænger sammen med køn, alder, uddannelse, job, socialgruppe og arbejdssektor (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø 2007). Mænd har langt mindre risiko for langtids-sygefravær end kvinder. Risikoen for sygefravær er højest blandt daginstitutions- og dagplejepersonale, hvor der er udbredt kvindedominans. Det er karakteristisk, at kvinders risiko for at blive syge på arbejdspladsen øges, når de er udsat for lav ledelseskvalitet og rollekonflikter, hvorimod mænds risiko for sygdom stiger, når de er udsat for høje følelsesmæssige krav i arbejdet (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø 2007). En undersøgelse om HK'ernes psykiske arbejdsmiljø fra 2009 viste, at mænd oplevede lavere følelsesmæssige krav, højere indflydelse på jobbet, mindre udbrændthed, mindre stress og mindre søvnbesvær end kvinder (Deding m.fl. 2009). Et studie om køn i forskningsstillinger på Aalborg Universitet viste, at kvinder har sværere ved at gennemskue, hvad der lægges vægt på ved besættelse af stillinger,

og at det akademiske arbejdsmiljø mangel på ros og anerkendelse er hårdest for de kvindelige forskere (Borchorst m.fl. 2008).

Disse undersøgelser viser, hvordan den patriarkalske dividende, ud over at belønne mænd med højere løn og flere karrieremuligheder, ligeledes afstedkommer, at mænd til trods for, at de må leve med et kulturelt pres for ikke at præstere tilstrækkeligt på arbejdsmarkedet, ofte trives bedre på arbejdsmarkedet. Jeg vil nu i forlængelse heraf se på et andet spørgsmål, som omhandler de arbejdskulturelle, familiære og personlige sværdsdrag, der skal tages, hvis mænd vælger at tage et opgør med de mandlige normer på arbejdsmarkedet i form af en beslutning om at tage barselsorlov.

Ændrer mænds forhold sig til deres arbejde, når de bliver fædre?

Barselsorlov til mænd er et område, som berører nogle af de mest sejlivede kulturelle forestillinger, nemlig kvinden som omsorgsgiver og manden som forsørger. I den danske debat har det været svært at sætte fokus på mænds rettigheder, og der har været en stærk tendens til at fokusere på fleksibiliteten i barselslovgivningen og familiens såkaldte 'frie' valg. Erfaringerne fra de andre nordiske lande viser, at mænd tager den orlov, der er øremærket, men ikke den periode, der er til forhandling (Reinicke 2007).

Arbejdslivet er en vigtig arena for virkeliggørelse af ligestillingsintentioner. Men der er mange uheldige mønstre i arbejdslivet. På mange måder kan man sige, at der eksisterer en modsætning mellem arbejdslivets behov og familiernes behov (Holt 2000). Historisk set har faderskabet og den traditionelle maskulinitet haft svært ved at 'tale sammen'. Arbejdsgiverne har ikke behøvet at tage hensyn til, at mændene også var forældre (Holter 2003). De nye hegemoniske maskulinitetsidealer om det nærværen-

de og omsorgsfulde faderskab er ikke som identitetsprojekt slået igennem med samme styrke hos alle mænd (Olsen 2005). Men er der specielle forhold, der gør sig gældende, når mænd bliver fædre, og for eksempel skal beslutte, om de ønsker at holde barselsorlov? Der er ingen tvivl om, at mange mænd fokuserer på, at rammerne skal være i orden i form af en sund økonomi, hvis de skal tage forældreorlov. Dette aspekt af mandigheden må man ikke undervurdere, selvom mange mænd nu også fokuserer på at være nærværende og omsorgsfulde.

Der er derfor mange modsætningsfyldte forhold på spil i konstruktionen af faderskabet; nærvær og engagement over for de kulturelt overleverede mandlige dyder om ansvaret for familiens økonomi. Men når det er sagt, kan man ikke betvivle, at den kulturelle dagsorden for mænd og fædre har ændret sig markant. Mænd er, som mandeforskeren Øystein Gullvåg Holter (2003) har formuleret det, i større udstrækning begyndt at *være* en familie i stedet for at *have* en familie. Det store spørgsmål, man alligevel kan stille, er, hvad betyder egentligt mest – arbejdet eller børnene?

På den ene side kan forældreskabet betyde, at arbejdets betydning træder lidt i baggrunden, og faderskabet kan således beskytte imod usikkerhedsmomenter på arbejdsarenaen. På den anden side er der også en tendens at spore mellem arbejde, mandighed og faderskab forstået på den måde, at når arbejdet er sikret, så udvikles mandigheden og skaber de rette betingelser for etableringen af et sundt faderskab. Mange mænd giver udtryk for, at forældreskabet giver en indre ro, udvikler et rigere følelsesregister og giver en dyb tryghed, som i modsætning til arbejde og karriererelationer ikke bare lige kan tages fra dem. Hvis man ser på arbejdspladskulturen, har det stor betydning for mænds tilbøjelighed til at tage barselsorlov, om der på arbejdsplad-

sen er andre, både mænd og kvinder, der tager barselsorlov, samt hvordan de nærmeste ledere forholder sig til legitimiteten af mænd på orlov (Olsen 2005).

Den svenske forsker Lars Plantin (2001) berører i sin doktorafhandling, *Mäns Föräldraskap*, asymmetrien i det moderne faderskabs ideologi og praksis. De kulturelle forventninger ændrer sig ofte hurtigere end de konkrete handlinger. Mænd er ofte moderne i retorikken, men traditionelle i praktikken. På den anden side bliver det også fremhævet, at der er sket en større kvalitativ forandring i faderskabet, end man umiddelbart kan registrere, når man ser på den relativt lille del af forældreorloven, som mænd gør brug af. I den forbindelse er det vigtigt ikke at reducere de nærværende og engagerede fædre til dem, som gør mest brug af forældreorloven (Reinicke 2004).

Når faderskabet får nyt indhold, får maskuliniteten også nyt indhold. Det er vigtigt at slå fast. De nye måder, som maskulinitet og faderskab er forbundet på, handler mere om nærvær og engagement, hvorimod sammensætningen tidligere af maskulinitet og faderskab i langt højere grad har handlet om forsørgerevne, autoritet og disciplin (Madsen m.fl. 2002). Man kan således sige, at mænd, der tager barselsorlov, afstedkommer og er et illustrativt eksempel på, at de dominerende maskulinitetsformer ikke er klart afgrænsede fra underordnede maskuliniteter og traditionelle feminine handle-mønstre, idet børneomsorg, husarbejde og intime relationer nu er medkonstituerende for skabelsen og omdannelsen af den hegemoniske maskulinitet.

De nutidige ændringer og udfordringer

Den historiske udvikling har tydeligt vist, at der ikke er en uforanderlig kønsbestemt forskel, som gør mænd til forsørgere og kerne-

arbejdere på arbejdsmarkedet. Der er nemlig sket store økonomiske, sociale og kulturelle forandringer med det resultat, at mænd ikke længere kan bygge deres identitet op på at være eneforsørgere. Ligestillingsidealet er, at kvinder er selvforsørgende. Kvinders ændrede krav til deres mandlige partner, ændringer i produktionen, teknologiske innovationer og specielt overflødigførelsen af de stolte og traditionelle mandearbejdspladser har ændret mænds levevilkår. Maskulinitet bliver ikke længere automatisk forbundet med noget overlegent, i mange tilfælde snarere tværtimod. Her tænkes på mænds overrepræsentation af f.eks. kriminalitet og misbrug. Connell (2005) har selv peget på, at selvom mænd på mange måder er privilegerede på arbejdsmarkedet og i de institutionelle strukturer, er det vigtigt at pointere, at den hegemoniske maskulinitet ikke nødvendigvis afstedkommer et lykkeligt liv for mænd.

“Without treating privileged men as objects of pity, we should recognize that hegemonic masculinity does not necessarily translate into a satisfying experience of life” (Connell/Messerschmidt 2005, 852).

Kønnet er således på en og samme tid blevet en udfordring og et problem for mænd. Mange mænd føler, at de befinder sig i en situation, hvor de på den ene side forventes eller selv forventer at kunne efterleve traditionelle mandlige dyder om forsørgelse og på den anden side at være reflekterende og mere holistiske omkring deres maskulinitet. Den norske psykolog Per Are Løkke (2003) har i den forbindelse hævdet, at mænd bør skabe nye traditioner for reguleringen af forholdet mellem arbejde og familieliv. Men har mænd forudsætninger for at muliggøre en sådan ændring? Selvom mange mænd ønsker en bedre balance mellem familie og arbejdsliv, er det ikke ube-

sværligt at få mænd til at begynde at tænke og handle anderledes. Det er ikke nemt at opgive den traditionelle manderolle og indsætte nogle helt nye logikker for tanker og handlinger. Det er meget få mænd, som kæmper for at kunne få lov at være mænd på en anden måde end den alment accepterede (Kimmel m.fl. 2005).

Selvom flere mænd er begyndt at sætte familievenlighed over økonomi, er lønarbejdet stadig en stærk kilde til maskulin identitet. Når mænd skal beskrive, hvad der får dem til at føle sig som vellykkede mænd, er det at have ‘en god økonomi’ ofte højt prioriteret, og mænd bruger stadig mere tid end kvinder på deres arbejde og mindre tid end kvinder på familielivet (Pringle m.fl. 2006). Der er således både forandring og kontinuitet at spore mht. mænds forhold til betalt arbejde. Selvom der ikke er tale om statiske processer, har der historisk set været en stærk reproducerende kraft på spil angående den kønslige arbejdsdeling.

Der hersker stadigvæk stærke forestillinger om, at mænd enten er beskæftiget eller også søger de beskæftigelse. Kvinder har derimod kulturelt set flere acceptable roller, som de kan udføre i samfundet. De kan være på arbejdsmarkedet, men de kan også uden at få betvivlet deres kulturelle identitet være hjemmegående og mødre. Dette kommer også til udtryk ved, at næsten alle mænds arbejdstid forbliver uændret, når de bliver fædre, hvorimod kvinder arbejder mindre, selvom de fleste kvinder på et tidspunkt vender tilbage på fuld tid (Deding m.fl. 2006).

Men hvad trækker så i hvilke retninger, og hvor er vi på vej hen? De hegemoniske maskuliniteter udfordres konstant, og de store ændringer i arbejdslivet og familielivet har afstedkommet, at balance mellem familie og arbejdsliv er blevet et mere aktuelt og prioriteret emne hos mange mænd. Mænd har overtaget nogle af de dobbeltkrav om

tilstedeværelse, som kvinder har været præget af siden deres indtræden på arbejdsmarkedet; nemlig krav om forsørgelse og aktivitet på hjemmefronten. Selvom der i nogen henseender har udviklet sig en distance til den hårde arbejdsomme og karriereorienterede mand, er det sigende, at der stadigvæk ikke er skabt nogen ligeså klare nye mandeidentiteter. Men spørgsmålet, der alligevel rejser sig omkring nutidens dominerende maskulinitetsformer, er, om vi er på vej ind i en periode, hvor mænd ikke behøver være så tæt associeret med betalt arbejde?

Man mødes ofte stadigvæk med forskellige forventninger, alt efter hvilket køn man har. Studier har vist, at myter og traditioner om henholdsvis mænd og kvinders kvalifikationer bliver særdeles virksomme i vejledningssituationen af uddannelsessøgende unge. Drengene bliver tillagt særlige maskuline egenskaber, som passer til specielle maskulint dominerede jobtyper. Tilsvarende bliver pigerne ofte ledt hen imod de traditionelle kvindefag. Hermed indsnævres valgmulighederne, og der sker en cementering af kønsstereotyper og det kønsopdelte arbejdsmarked (Nielsen & Sørensen 2004). Det nutidige danske arbejdsmarked fremstår netop stærkt kønsopdelt. Selv om danske kvinders erhvervsdeltagelse er blandt de højeste i verden, arbejder mænd og kvinder ikke i de samme fag, brancher og sektorer. Den økonomiske krises ankomst fra 2008 har specielt resulteret i, at traditionelle mandefag oplever nedgang i beskæftigelsen, og for første gang i historien er der nu flere arbejdsløse mænd end kvinder. Et strukturelt problem relateret til det kønsopdelte arbejdsmarked er, at der er så få mænd, som søger arbejde i omsorgs- og sundhedssektoren til trods for, at det er muligt for dem at få et arbejde i disse sektorer. Men den lave status og det lave lønniveau afholder ofte mange mænd for at søge (Bloksgaard 2009).

Kan kvinder blive hegemoniske på arbejdsmarkedet?

Som kritik af Connells forestilling om den hegemoniske maskulinitet kan man sætte spørgsmålstegn ved mænds generelle overordning over kvinder og dermed ved udbredelsen af den hegemoniske maskulinitets universalitet. For er den hegemoniske maskulinitet ikke truet, og behøver man f.eks. sætte lighedstegn mellem hegemoni og maskulinitet? Kunne det ikke i fremtiden blive kvinder, som kommer til at skabe og besidde de dominerende hegemoniformer i samfundet? De nuværende kønsstrukturer i samfundet bevidner dog, at det stadigvæk er mænd, som har de fleste økonomiske midler, den største politiske magt og den mest udbredte kulturelle autoritet. I bogen *Kønsmagt under forandring* (Borchorst (red.) 2002), som diskuterer forskellige aspekter af kønsmagt f.eks. inden for erhvervslivet, den offentlige administration, politik og academia, bliver det fremhævet, at der både er kontinuitet og forandring at spore. Det er ubestrideligt, at det kun er få kvinder, som når magtens top. Mænd besidder stadigvæk 88 % af chefstillingerne i den offentlige sektor og 92 % af chefstillingerne i det private erhvervsliv, ligesom mænd bestrider hovedparten af bestyrelsesposterne i samfundet (DJØF 2008).

Men er kønskampen ikke ved at skifte fortegn på nogle områder, og er det ikke snarere mænds tilstand, som vi skal være mest bekymret for her i år 2010, fordi nogle mænds magt og privilegier modsvares af andre mænds afmagt? Den traditionelle arbejdsdeling er ikke altid til fordel for mænd, og mænd er blevet mere sårbare på arbejdsmarkedet, idet flertallet af personer som lever i længerevarende fattigdom, har ændret sig fra at være kvinder til nu at være mænd (Arbejderbevægelsens erhvervsråd 2009). Kønsforholdene på arbejdsmarkedet er blevet komplekse, og der har i de senere år væ-

ret megen fokus på unge – især drenge, som forlader skolesystemet uden formel kompetencegivende uddannelse. Det er en udbredt opfattelse både i det politiske system og blandt arbejdsmarkedets parter, at mangel på hhv. en ungdomsuddannelse eller en videregående uddannelse indebærer en stor risiko for, at den unge senere vil være at finde i den 'restgruppe', som er varigt afhængig af offentlig forsørgelse eller, som vil få et arbejdsliv afbrudt af mange arbejdsløshedsperioder (Reinicke & Sjørup 2009).

I en stor europæisk undersøgelse fra 2008 om mænds livsformer blev arbejdslivet af mange mænd beskrevet som værende både mere udfordrende, men samtidigt også mere stresset og konkurrencepræget (Discovery 2008). Mange mænd føler pga. de økonomiske forandringer, at det er svært at få og beholde et arbejde. Den teknologiske udvikling og globaliseringen skaber markante arbejdsmæssige forandringer, og jobs, som har eksisteret i årtier, forsvinder, og konstant videreuddannelse er påkrævet. Vi ser derfor en tendens til, at samfundet producerer nye marginaliseringsformer, hvilket bl.a. skyldes, at mange af de unge, specielt unge mænd, som førhen ville have bevæget sig ud på arbejdsmarkedet som ufaglærte og arbejdsdrenge, nu er i farezonen for at komme til at høre til restgruppen af unge, fordi antallet af ufaglærte jobs er stærkt faldende, og fordi disse unge ofte ikke har kompetencerne til at gennemføre en uddannelse. Denne udviklingstendens bevidner ikke, at de hegemoniske maskulinitetsformer generelt er truede; men nærmere at de underordnede maskuliniteter er blevet endnu mere svækkede og marginaliserede.

Skal vi fokusere på mænd eller maskuliniteter i fremtiden?

Begrebet 'hegemonisk maskulinitet', som jeg har arbejdet med i artiklen, har været

særdeles anvendeligt som teoretisk omdrejningspunkt for udviklingen af maskulinitetsforskningen i store dele af verdenen. Begrebet har specielt været brugbart til at fastslå eksistensen af forskellige maskulinitetstyper og dermed bidraget til en nuancering af de ofte fastlåste og populistiske kønsdiskussioner. Men begrebet er bredt og åbner op for mange fortolkningsmuligheder. Der har bl.a. været rejst kritik af den hegemoniske maskulinitet pga. tvangsrelationen mellem maskulinitet og magt og pga. uklarheden om, hvordan de ikke-hegemoniske mænd reelt profiterer på patriarkatstrukturene (Holter 2003). Ligeledes kan man med en vis berettigelse spørge om, hvad det er maskulinitet konkret består af, altså om det hovedsageligt er idealer eller praksisser, man skal fokusere på, og hvilke personer det er, der konkret repræsenterer de hegemoniske maskuliniteter. I den forbindelse har Hearn (2004) påpeget, at begrebet maskulinitet er for abstrakt, når man konkret ønsker at udfordre og konfrontere mænds magt. Han foreslår i stedet, at man indsætter begrebet 'hegemoniske mænd', fordi det mere konkret relaterer sig til mænds praksisser og argumenterer for, at det er vigtigt konstant at 'benævne mænd som mænd' og fokusere på den virkelighed, der styrer mænds valg- og fravalg.

I forlængelse af Jeff Hearn's kritik vil jeg afslutningsvis opsummere og videreudvikle nogle af de indledende overvejelser, som problematiserede, hvor svært det er at benævne mænd som en politisk kategori, og hvor problematisk det er at få samfundsdebatter om mænd til at lande på den politiske dagsorden. Det er i den henseende vigtigt at tage i betragtning, hvilke risici man er oppe imod, når man prøver at udforme politikker og kampagner, som relaterer sig specifikt til mænd, og når man i praksis prøver at ændre på mænds holdninger til og handlinger på arbejdsmarkedet. Traditi-

onelle former for hegemonisk maskulinitet står nemlig ofte direkte i opposition til ligestillingstanken.

Det er derfor vigtigt at finde en målrettet retorik, når emnet debatteres. En retorik som både fokuserer på udbredelsen af lige muligheder, men som også rummer plads til kønnenes forskellighed, og hvor de positive aspekter af den traditionelle manderolle også fremhæves. For at gøre mænd interesserede i forandringer er det vigtigt at kunne overbevise dem om, at der er mere at vinde

ved at gå ombord i de moderne maskulinitetsformer, og at prisen er for høj at betale ved den gamle maskuline orden. Overordnet set skal man være meget bevidst om, at man ikke motiverer mænd til at deltage i forandringsarbejde og ligestillingsdiskussioner, hvis man kun fortæller, hvor 'slem det står til'. Hvis man ønsker at vække interessen hos hegemoniske mænd, som ikke umiddelbart er interesseret i kønsdiskussioner, bør man fokusere mere på maskulinitets pris end på dens forfærdeligheder.

NOTER

- 1 I et overordnet historisk perspektiv kan det forstås ud fra, at kønsforskningen har forbindelse til ligestillingsdiskussionerne og dermed til kvindegrupperes kampe for social anerkendelse og indflydelse. Bl.a. fordi kvinder historisk set har haft ringere livsvilkår og færre demokratiske rettigheder end mænd.
- 2 Dette skyldes måske, at ligestillingspolitikken i Danmark ikke har den samme gennemslagskraft som i de øvrige nordiske lande.
- 3 Connell nævner selv, at der bare angående artikler, hvori begrebet 'hegemonisk maskulinitet' optræder i overskriften, er mere end 200 (Connell & Messerschmidt 2005).
- 4 Et ofte stillet spørgsmål er, i hvilken grad mænd selv har været med til at skabe forestillingen om mænd som kernearbejdere og kvinder som perifert tilknyttet arbejdsmarkedet. Walby (1986) har med udtrykket 'intersection between patriarchy and capitalism' påpeget, at mænd var meget aktive i at skabe separate sfærer for mænd bl.a. gennem deres organisering i fagforeninger, hvor de i lange perioder forsøgte at nægte kvinder adgang.
- 5 Men f.eks. også mandlige rock- og sportsstjerner bidrager til dannelsen af den hegemoniske maskulinitet.
- 6 Mænd og kvinder går ofte ind i uddannelses- og arbejdslivet med vægt på forskellige værdier, som søges realiseret. Flere kvinder end mænd giver udtryk for, at de ønsker et job, hvor de kan hjælpe andre mennesker eller et job, som kan kombineres med børn og familie. Ligesom flere mænd end kvinder giver udtryk for, at arbejdet har første prioritet i deres liv (Holter m.fl. 2007).

REFERENCER

- Alvesson, Mats & Yvonne Due Billing (1999): *Kön och organisation*, Lund, Studentlitteratur.
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2009): *Rapport om den nye mandlige underklasse*, København, AE.
- Barrett, Frank (1996): The Organizational Construction of Hegemonic Masculinity: The Case of the US Navy, i *Gender, Work and Organization*, 3, 3, 129-142.
- Beck, Ulrich (1997): *Risikosamfundet – på vej mod en ny modernitet*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Bernard, Jessie (1981): The Good-Provider Role – its rise and fall, i *Journal of the American*

- psychological Association, 36, 1, 1-12.
- Billing, Yvonne Due (2009): Anmeldelse af "Det ordner sig – teorier om organisation og køn", i *Kvinder, køn og forskning*, 1, 81-82.
- Bloksgaard, Lotte (2009): *Sosu-mænd og elektrikerkvinder – hvorfor ikke, en analyse af de to kønsdominerede fag*, Ålborg, FREIA.
- Borchorst, Anette (red.) (2002): *Kønsmagt under forandring*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Borchorst, Anette m.fl. (2008): *Ligestilling ad nye veje, køn i forskningsstillinger på Aalborg Universitet*, Aalborg, Aalborg Universitet.
- Bourdieu, Pierre (1999): *Den maskuline dominans*, København, Tiderne Skifter.
- Brandth, Berit & Kvande Elin (2003): *Fleksible fedre*, Oslo, Universitetsforlaget.
- Carrigan, Tim, Robert. W Connell & John Lee (1985): Toward a new Sociology of Masculinity, i *Theory and Society*, 14, 551-604.
- Cockburn, Cynthia (1983): *Brothers, Male Dominance and Technological Change*, London, Pluto Press.
- Connell, Robert. W (1995): *Masculinities*, Oxford, Polity Press.
- Connell, Robert.W (1998): Masculinities and Globalisation, i *Men and Masculinities*, 1, 3-23.
- Connell, Robert.W & James W. Messerschmidt (2005): Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept, i *Gender and Society*, 19, 829-859.
- Deding, Mette, Mette Lausten & Angelo Andersen (2006): *Børnefamiliernes balance mellem familie- og arbejdsliv*, København, SFI.
- Deding, Mette & Trine Filges (2009): *Danske lønmodtageres arbejdstid. En registeranalyse baseret på lønstatistikken*, København, SFI.
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2007): *Rapport om sygefravær*, København, NFA.
- Discovery Channel (2008): *Species – A user's guide to young men*, London, Discovery Channel.
- DJØF (2008): *Rapport om Køn og ledelse*, København, DJØF.
- Eduards, Maud (2002): *Förbjuden handling – om kvinnors organisering och feministisk teori*, Malmö, Liber.
- Emerek, Ruth & Helle Holt (2008): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*, København, SFI.
- Gomard, Kirsten. (red.) (2001): *Kønsblik på forskeruddannelser*, København, DPU.
- Goodwin, John (1999): *Men's work and male lives – men and work in Britain*, London, Ashgate.
- Hansen, Anette Eklund m.fl. (2003): Forord, *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 5, 4, 5-8.
- Hartman, Heidi (1976): Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex, i *Signs*, 1, 3, 137-169.
- Hearn, Jeff (2000): Forskning om mænd i fire dele af verden, i *NIKK magasin*, 1, 7-9.
- Hearn, Jeff (2004): From hegemonic masculinity to the hegemony of men, i *Feminist Theory*, 5, 49-72.
- Holt, Helle (2000): Konflikterne mellem arbejdsliv og familieliv – et problem for begge køn, i *Mænd på vej*, København, Ligestillingsrådet, 99-104.
- Holt, Helle m.fl. (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning*, København, SFI.
- Holter, Øystein (2003): *Kan menn?– Menn og ligestilling i arbeidslivet*, København, Nordisk Ministerråd.
- Holter, Øystein m.fl. (2007): *Ligestilling og livskvalitet*, Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.
- Højgård, Lis (1991): *Vil mænd lede?*, København, Ligestillingsrådet.
- Højgård, Lis (1995): Når vi praktiserer køn i organisationer, i *Køn og kultur i organisationer*, Odense, Odense Universitetsforlag, 93-112.
- Kimmel, Michael (1996): *Manhood in America*, New York, The Free Press.
- Kimmel, Michael, Jeff Hearn & Robert Connell (2005): *Handbook of studies on men and masculinities*, London, Sage.
- Kold, Vibeke (1997): *En køn historie om elektro-nikarbejde, Kønsarbejdsdeling og ligestilling på det ikke-faglærte industrielle arbejdsmarked 1945-1993*, Ph.D. afhandling, København, Selskabet til forskning i Arbejderbevægelsens Historie, Skriftserie nr. 40.
- Lausten, Mette & Karen Sjørup (2003): *Hvad kvinder og mænd bruger tiden til*, København, Socialforskningsinstituttet.

- Lipman-Blumen, Jean (1976): Toward a Homosexual Theory of Sex Roles: An Explanation of the Sex Segregation of Social Institutions, i *Signs*, 1, 3, 15-31.
- Løkke, Per Are (2003): *Fædrenes revolution – mænd og maskulinitet i en ny tid*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Madsen, Svend Aage, Dennis Lind & Hanne Munck (2002): *Fædres tilknytning til spædbørn*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Nielsen, Steen Baagø & Aase Rieck Sørensen (2004): *Unge valg af uddannelser og job – udfordringer og veje til det kønsopdelte arbejdsmarked*, Roskilde, CeLi, Roskilde Universitetscenter.
- Oftung, Knut (2000): Menn og likestilling, i *Mænd på vej*, København, Ligestillingsrådet, 55-62.
- Olsen, Bente Marianne (2005): *Mænd, orlov og arbejdspladskultur*, København, Socialforskningsinstituttet.
- Ortner, Sherry B. (1972): Is female to male as nature is to culture, i *Feminist studies*, 1, 2, 5-31.
- Plantin, Lars (2001): *Mäns Föräldraskap – om mäns upplevelser och erfarenheter av faderskapet*, Göteborg, Göteborgs Universitet.
- Pringle, Keith, Jeff Hearn & Harry Ferguson (2006): *Men and Masculinities in Europe*, London, Whiting & Birch.
- Reinicke, Kenneth (2004): *Mænd i lyst og nød*, København, Schønberg.
- Reinicke, Kenneth (2007): *Hva' med far – mænds forventninger og erfaringer med at blive far*, Roskilde, Roskilde Kommune.
- Reinicke, Kenneth & Sjørup, Karen (2009): *Drenge og unge mænd i den uddannelsesmæssige restgruppe – en analyse af til- og fravalgsstrategier på ungdomsuddannelserne*, København, LO.
- Rosenbeck, Bente (1987): *Kvindekøn. Den moderne kvindeligheds historie 1880-1980*. København, Gyldendal.
- Scheuer, Jann (1998): *Den umulige samtale – sprog, køn og magt i jobsamtaler*, København, Akademisk forlag.
- Sennett, Richard (1999): *Det fleksible menneske – eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning*, Højbjerg, Hovedland.
- Sundin, Elisabeth (1993): *Ny teknik i gamla strukturer: ny teknik, nya produkter och förändrade yrkes- och könsgränser: en fallstudie från lanmäteriets topografiske kartenhed*, Stockholm, Nerenius & Santérus Förlag.
- Townsend, Nicholas (2002): *Package Deal: Marriage, Work and Fatherhood in Men's Lives*, Philadelphia, Temple University Press.
- Viemose, Søren (2000): *Konstruktive lokale forhandlinger*, København, ENCORE.
- Wahl, Anna m.fl. (2001): *Det ordnar sig – Teorier om organisation och kön*, Lund, Studentlitteratur.
- Walby, Sylvia (1986): *Patriarchy at work: Patriarchal and Capitalist Relations in Employment*, Oxford, Polity Press.
- Warming, Kenn (2006): *Mænd i kvindedomineerede arbejdskulturer – et studie i kønsstereotyper, maskulinitetskonstruktioner og manderoller*, Roskilde, CeLi, Roskilde Universitetscenter.

Kenneth Reinicke, cand.scient.soc., ph.d., lektor ved Institut for Samfund og Globalisering, Roskilde Universitet
e-mail: kennethr@ruc.dk