

“Jeg vil lave noget, hvor jeg kan finde en livsglæde og føle, at jeg gør en forskel”

– mænds motivationer for at vælge omsorgsarbejde

Kenn Warming

Temaet for denne artikel er mænds bevæggrunde for at søge beskæftigelse i kvindedomineerede omsorgsfag. Med afsæt i empiriske interviewdata illustrerer og dokumenterer artiklen, at et bevidst fravalg af traditionelle mandearbejdspladser samtidig med et ønske om at gøre en forskel og være i stand til at balancere familie- og arbejdsliv motiverer mænd til at vælge kønsutraditionelle karriereveje. Dette valg er dog ikke omkostningsfrit, idet mændenes kønsidentitet bringes i spil, og de afkræves forklaringer, som legitimerer denne atypiske adfærd, såfremt de vil undgå at ‘tabe’ maskulinitet og stadig opfattes som ‘rigtige’ mænd.

Mænd arbejder for at tjene penge. Kvinden tager vare på husholdningen inklusive pleje og pasning af ældre, syge og børn. Kønnene kompletterer hinanden. Således er maskulinitet koblet op på evnen til at forsørge, mens omsorgsudøvelse associeres med femininitet. Sådan lyder den norske mandeforsker Øystein Holters historisk forankrede skildring af arbejdsdelingen i kernefamilien, som han anvender som forklaring på nutidens horisontalt segregerede arbejdsmarked, hvor kvinder arbejder i den reproduktive sfære med mennesker og omsorg, mens mænds arbejdsliv er centreret omkring produktion og arbejde med maskiner og teknologi. Selvom moderne husholdninger fordrer to indkomster, og manden dermed ikke i praktisk forstand kan kategoriseres som forsørgeren, så er der en tendens til, at billedet af den mandlige forsørger har stor overlevelseskraft (Holter

2003). Således påpeger den australske maskulinitetsforsker R. W. Connell (1995), at forsørgerrollen er del af maskulinitetens inderste væsen, mens den engelske mandeforsker David Morgan (1992) med afsæt i en række sociologiske undersøgelser konkluderer, at koblingen mellem forsørgerrollen og maskulinitet er grundlæggende i en sådan grad, at længerevarende ledighed udfordrer mandens opfattelse af sig selv som mand.

For både mænd og kvinder gælder det, at de ‘ofrer’ noget af sig selv (fx tid, fysisk indsats og omsorg), når de påtager sig lønarbejde, mod til gengæld at blive honoreret med modydelser i form af penge, personalegoder, status, udfordringer m.m. (Thuesen 2010). En række teorier (Kristensen 2010; Skelton 2003) sondrer i denne sammenhæng mellem ydre (*extrinsic*) motivation og indre (*intrinsic*) motivation, hvor ‘ydre’ referer til forhold såsom indkomst, magt og

prestige, mens 'indre' er udtryk for en række forhold, der betragtes som meningsfulde og personligt tilfredsstillende. Sammen-tænker man disse to motivationskategorier med ovenstående forståelse af relationen mellem køn og arbejde, så kan forsørgerrol-len, som associeres med mænd og maskuli-nitet, hypotetisk kobles med ydre motiva-tion (indkomst), mens omsorgsarbejde, der ofte beskrives som meningsfyldt (jf. sene-re), og indre motivation hænger sammen. I overensstemmelse hermed viser talrige undersøgelser (fx Lønkommissionen 2010; Deding & Larsen 2008; Warming 2007), at mænd er overrepræsenterede inden for de højere lønnede, tekniske områder, mens kvinder er beskæftiget i den lavere lønnede omsorgssektor.

Det er væsentligt at understrege, at mænd ikke kun motiveres af ydre faktorer – og kvinder af indre – og dermed at ovenstå-ende er udtryk for generelle betragtninger, som dog synes at have en vis historisk og kulturel rodfastethed i vores fælles forståel-se af køn, kønssegregation og kønsidentitet.

I denne artikel vil indre og ydre moti-vationsfaktorer blive anvendt som adskilte teoretiske kategorier/distinktioner, men i praksis kan man dog forestille sig en større kompleksitet eller decideret sammenfald; eksempelvis at manden, som vælger karrier-vej ud fra forventet livsindkomst – en fak-tor, der kategoriseres som ydre motivation – reelt træffer dette valg, fordi han finder det meningsfyldt at være i stand til at sikre sin familie forskellige muligheder og materielle goder. Eller fordi han finder det tilfredsstil-lende at personificere en traditionel masku-linitet og dermed fremstå som en 'rigtig' mand. Ligeledes kan man forestille sig en mand, der professionelt beskæftiger sig med mennesker, og derfor umiddelbart motive-res af mening og arbejdsindhold. I realite-ten kan han dog være ledighedsramt og der-med ude af stand til at bidrage til familiens

økonomi, hvorfor ethvert job – dets køn un-derordnet – har interesse. Disse eksempler illustrerer, at sondringen mellem indre og ydre faktorer er sværere at foretage end tid-ligere fremstillet. Et andet punkt, som skal påpeges, er, at artiklen omhandler lønarbej-de (i modsætning til fx frivilligt velgøren-hedsarbejde), hvorfor den grundlæggende motivation apriorisk er at tjene penge. Som artiklens analyseafsnit dokumenterer, så er dette dog ikke ensbetydende med, at mænd ikke også motiveres af indre faktorer.

Artiklens afsæt

Omdrejningspunktet for denne artikel er det umiddelbare paradoksale forhold, at (et fåtal af) mænd vælger en relativt lavtlønnet professionel tilværelse centreret om menne-sker og omsorg frem for et relativt højt-lønnet virke centreret omkring maskiner og teknologi. M.a.o. er begrundelsen for disse mænds karrierevalg tilsyneladende indre faktorer frem for ydre, hvilket står i mod-sætning til den beskrevne, traditionelle re-lation mellem mænd og arbejdsmotivation.

Med afsæt i empiriske interviewdata be-svarer artiklen følgende spørgsmål: Hvorfor vælger nogle mænd et fag, hvor de udfør-er arbejde, der traditionelt forbindes med kvinder, og hvor de ikke tjener særligt me-get? Mens dette er artiklens omdrejnings-punkt, vil den også tilvejebringe viden om, hvordan mænds interesser for omsorgsar-bejdet vækkes, samt hvilke overvejelser, mænd gør sig i forbindelse med kønsutraditionelle karrierevalg.

Eftersom langt størstedelen af danske undersøgelser af mænd i omsorgsfag om-handler ét kvindedomineret fag (fx Bloks-gaard 2009, Nielsen 2008, Bloksgaard & Fa-ber 2004, Schrøder 2003, Martensen 2000, Weber 1997), så vil jeg med denne artikel fokusere på fællestræk ved de erfaringer og refleksioner, mænd i tre forskellige omsorgs-

fag har gjort sig, dvs. hensigten er at identificere og fremanalysere tendenser på tværs af fag, således at kardinalpunktet for artiklens analyseafsniit er ligheder og ikke forskelle.

Hvad fortæller eksisterende forskning os?

Rettes blikket mod eksisterende undersøgelser af mænd i kvindefag, så viser disse, at mænds indtræden primært motiveres af indre faktorer, men også at ydre faktorer spiller en (om end mindre) rolle.¹ Den gennemgående tendens er, at mænds motivationer kan opdeles i forhold vedrørende arbejdsindhold og arbejdsvilkår.

I relation til arbejdsindhold fremhæver mænd ofte, at årsagen til, at de søger kvindefag, er, at de ønsker at beskæftige sig med mennesker (Bloksgaard 2009) og varetage opgaver, de betragter som meningsfulde (Sørensen 2004), hvorved der kan drages tydelige paralleller til indre motivation.

Desuden fremhæves muligheden for på længere sigt at gøre karriere og specialisere sig i forskellige henseender (Simpson 2005; Williams 1995), så eksempelvis fritidsinteresser og arbejdsopgaver kan forenes/integreres (Warming 2005). Mens ambitionen om at blive leder kan kobles til ydre motivation, så kan ønsket om specialistfunktionen være udtryk for et ønske om højere løn og mere prestige (ydre), men også personlig udvikling (indre).

Andre faktorer lader sig relatere til arbejdsvilkår, hvor mænd i særdeleshed fremhæver muligheden for at balancere fritids- og arbejdsliv som attråværdigt (Bloksgaard & Faber 2004). En række mænd vægter udsigten til fast beskæftigelse med lille risiko for afskedigelse (Wohlgemuth 2010; Lupton 2006; Hjermov & Hansen 2000), mens andre er beskæftiget i kvindefag, fordi de ikke kan finde ansættelse andetsteds (Weber 1997; Williams & Villemez 1993).

Som påpeget tidligere kan et sådant ønske om beskæftigelse være udtryk for såvel ydre som indre motivation, dog vil associationen umiddelbart være til førstnævnte.

Mens ovenstående giver en række vel-dokumenterede bud på forskellige forhold, mænd finder attraktive ved kvindefagene, så vil jeg nedenfor gengive og fremanalysere eksempler på, hvorledes disse konkret opleves og kommer til udtryk i mænds arbejdsliv. Derudover er intentionen at afsøge en forståelse for, hvorfor netop disse forhold fremhæves som særligt betydningsfulde.

Køn er da noget, man gør

Inden vi bevæger os videre, er det nødvendigt med et kort ophold, hvor jeg præsenterer artiklens forståelse af køn. Som påpeget så udfordres mænd på deres køn, når de bevæger sig ind i kvindefag. Således er differentiering mellem – og adskillelse af – mænd og kvinder grundlæggende for en forståelse af køn og kønslegitim adfærd, idet maskulinitet og femininitet konstrueres som dikotomier (Holter 2003), mens arbejdsmarkedet bliver en væsentlig arena, hvor denne forskel praktiseres og udkæmpes. Såfremt man som mand eller kvinde ønsker at fremstå som et *“kompetent samfundsindivid”* (West & Zimmerman 2002, 5), fordrer det, at man handler i overensstemmelse med dominerende kulturelle forventninger om kønnenes adskillelse, idet manglende evne eller vilje til at udvise *“passende kønsadfærd”* medfører, at individet *“stilles til regnskab”* (West & Zimmerman 2002, 22) og skal forklare dets handlinger. Hvis disse forklaringer ikke accepteres, er der risiko for, at individet ekskluderes fra dets sociale kønskategori og betragtes som ‘forkerte’. Der er m.a.o. tale om en række *“sociale kontrolmekanismer”* (Williams & Villemez 1993, 66), som fungerer på både det bevidste og det ubevidste plan.

Den samfundskulturelle oplevelse af et individs sociale køn (*gender*) er altså nært koblet til dets handlinger. Socialt køn er dermed en konstruktion – noget man ‘gør’ – hvilket indbefatter, at et individ er mere eller mindre (‘rigtig’ eller ‘forkert’, jf. senere) mand/kvinde afhængig af dets adfærd og konteksten, denne indgår i. Holter (2003) beskriver således socialt køn som en proces, der er til forhandling, og som manifesteres som maskulinitet hhv. femininitet. Man kan dog ikke afskrive betydningen af individets biologiske køn (*sex*), idet en mand altid vil blive betraget som en mand (eftersom den alternative kategori i denne dikotomi er kvinde), og hans handlinger dermed vurderes i lyset af, at han netop er en mand.

Der forefindes et væld af mere eller mindre præcise definitioner af maskulinitet – og således et flertal af sameksisterende maskuliniteter (Wetherell & Edley 1999; Connell 1995) – som det vil være for omfattende at diskutere her, men kendetegnende for disse er en række hegemoniske fællestræk, der udtrykkes som værdier, erfaringer og meninger, der kulturelt tolkes som maskuline, og dermed betragtes som mere “*naturlige*” for mænd end kvinder (og vice versa for femininitet) i givne sammenhænge (Alvesson & Billing 1997, 83).

Konsekvensen af at gå imod strømmen og vælge en kønsutraditionel karrierevej, som tilfældet er med mænd i omsorgssektoren, er, at den sociale kønsorden destabiliseres og i et forsøg på at genoprette denne, udfordres mændene på deres maskulinitet. Netop derfor bruger et stort antal mænd i denne undersøgelse lang tid (i visse tilfælde op til flere år) på at vurdere fordele og ulemper ved en eventuel indtræden i omsorgssektoren, før de sætter handling bag ord. I denne proces afvejes betydningen af dels almene, kønnede forventninger kontra egne præferencer, dels økonomisk afkast (ydre motivationsfaktorer) kontra personlig

vinding (indre motivationsfaktorer).² Mændene er m.a.o. fanget i et krydsfelt mellem på den ene side at handle normativt og kulturelt forventeligt og på den anden side at forfølge egne interesser og talenter. Desuden bruger de mange ressourcer på at udtænke og formulere argumenter, som skal skabe forståelse for samt legitimere beslutningen over for såvel dem selv som omverdenen, der stiller sig undrende over for deres kønsutraditionelle karrierevalg.

Anvendt metode

Artiklens empiriske analyser bygger på kvalitative interview med 35 mænd, der er ansat i kvindedominerede omsorgsfag som sygeplejersker, social- og sundhedsarbejdere og pædagoger.³ Begrundelsen, for at netop interviewmetoden er valgt, er, at denne er særligt anvendelig i undersøgelser, hvor formålet er at tilvejebringe en dybdegående, nuanceret viden om – og herigennem opnå en grundlæggende forståelse for – individers subjektive oplevelser (Kvale & Brinkmann 2009). Eftersom formålet med denne undersøgelse er at få indsigt i mandlige omsorgsudøveres livsverdener og meningskonstruktioner, herunder deres motivation for at vælge arbejde, der traditionelt forbindes med kvinder, er netop dialog med afsæt i åbne spørgsmål (struktureret i form af en interviewguide) ideel, fordi det giver mulighed for at forfølge nye indsigter.

Tabel 1. *Andele mænd i tre omsorgsfag*

Sygeplejerske	3 %
Social- og sundhedsarbejder	5 %
Pædagog	14 %

Egne beregninger (Lønkommissionen 2010, 104)

Kontakten til de 14 sygeplejersker og 11 pædagoger blev etableret via en såkaldt sneboldmetode (mund til mund-metode), mens kontakten til de 10 social- og sund-

hedsarbejdere, som er ansat i samme hjemmepleje, gik via ledelsen. M.a.o. henvendte sygeplejerskerne og pædagogerne sig selv efter at have fået kendskab til forskningsprojektet, mens social- og sundhedsarbejdernes gruppeleder bad dem deltage. At flertallet af mændene fra sidstnævnte faggruppe var mindre snaksaglige og reflekterende end mændene fra de to andre grupper kan tænkes at hænge sammen hermed.

Datamaterialet, som samlet udgør 45 timers lydoptagelse eller 400.000 ord i udskrevet form, er analyseret i tre faser: 1) Hvert interview er blevet kodet og dernæst opdelt i temaer, som efterfølgende har dannet grundlag for et bredt spektrum af kategorier, som efterfølgende er blevet kondenseret. 2) På baggrund af de enkelte interview er der inden for hver faggruppe konstrueret en række overordnede kategorier, som citaterne er inddelt efter. For at samme mening/pointe ikke fremgår flere gange, er antallet af citater blevet kraftigt reduceret. Således er de tilbageværende citater eksemplariske. 3) Tendenser på tværs af faggrupper er identificeret, og en yderligere reduktion i antallet af citaterne er foregået. Igennem hele processen er kategorier dannet dels på induktiv vis med afsæt i de interviewede mænds egne ord og formuleringer, dels på deduktiv vis, hvor min forhåndsviden inkl. eksisterende teorier, som jeg har kendskab til, har været retningsgivende. Analytiske overvejelser og teoretiske forbindelser er løbende blevet tilføjet. Ambitionen er at udpege – og præsentere – citater, som illustrerer analytiske pointer, hvorfor det deskriptive element er fremtrædende i artiklens analyseafsnit.

Motivationer for valg af omsorgsarbejde

I det følgende analyseafsnit er fokus arbejdsindhold og -vilkår, som de interview-

ede mænd beskriver som særligt attraktive, men samtidig søges en forståelse for, hvorfor netop disse fremhæves. Derudover ser jeg på, hvad der foranlediger mænd til at tænke i kønsutraditionelle karrierebaner, og endelig giver jeg en række eksempler på sociale og kulturelle omstændigheder, som potentielt hæmmer mænds lyst til at vælge omsorgsarbejde som levevej. Belysningen vil være forankret i empiri i form af citater, mens begrebsparret indre og ydre motivation vil være et gennemgående element, som jeg løbende vil inddrage og perspektivere til.

Det meningsfulde arbejde

En stor del af de mænd, som indgår i denne undersøgelse, har tidligere været beskæftiget i traditionelle mandefag som fx elektronikarbejdere, fabriksarbejdere og håndværkere.⁴ Dette er ikke særegent for mænd i kvindefag, men nærmere reglen end undtagelsen (Simpson 2009; Williams 1995). Disse mænd er motiveret for en karriere i omsorgssektoren som følge af et bevidst fravalg af typisk mandearbejde. Således fortæller en social- og sundhedshjælper, som tidligere har været beskæftiget som sælger i en længere årrække:

“... altså, da jeg var i radioforretningen meget af tiden, der var der nogle gange, hvor jeg kiggede på klokken op ad dagen – det gør jeg aldrig mere. Så dagen går bare hurtigt her”.

Der er ligeledes eksempler på, at mænd skildrer deres tidligere ansættelser som *“monotone”, “kedelige”* og *“stridsomme”*, hvorved de giver udtryk for, at deres søgen efter en mere indholdsrig beskæftigelse har ført dem til omsorgssektoren. Det er karakteristisk, at det fravalgte arbejdsliv i mandefagene på næsten karikeret vis var koncentreret om typiske mandeopgaver, dvs. teknisk orienteret, fysisk anstrengende, uforudsigeligt

og fordrede lange arbejdsdage (Holt m.fl. 2006; Kold 1997). Tendensen er med andre ord, at mænd, som er ansat i omsorgsfag, bevidst fravælger arbejdsliv, der er centreret omkring et eller flere af disse forhold. Men hvad motiverer så mænd til netop at vælge omsorgsarbejdet som levevej?

Et fællestræk hos mændene er, at de taler om altruisme i forskellige afskygninger, når de begrundes deres kønsutraditionelle karrierevalg. Omdrejningspunktet for deres nuværende arbejdsliv – og dermed en af de grundlæggende motivationer for at blive professionel omsorgsgiver – er muligheden for at hjælpe andre mennesker. Således træffes karrierevalget på baggrund af arbejdsindhold, og indre faktorer er styrende for motivationen.

“... det er en ret fed fornemmelse at kunne hjælpe andre med nogle basale behov, som de ikke selv kan klare, fx at komme op og gå eller udskillelse af affaldsstoffer eller hjælp med at spise ... klare sig gennem dagen. Det er en ret stor tilfredsstillelse at kunne hjælpe andre mennesker, som har behov for det. At man er værdifuld for dem – ikke sagt, at det er mig, der skal have en glorie – og at man gør en indsats i sin hverdag, som betyder lidt mere, end hvis du arbejder i ... et stort edb-firma, hvor du nærmere er et nummer for chefen end en ansat. Det, at gøre en forskel for andre mennesker, og kunne se det med det samme. Du får en meget hurtig reaktion på, hvordan du behandler dem”.

Noget, som en stor del af mændene værdsætter, er den umiddelbare respons, de får ved at arbejde med mennesker. Det er blandt andet disse daglige tilbagemeldinger, som motiverer dem til at fortsætte i faget. Mændene er bevidste om, at de arbejder med gamle, syge eller børn, som ofte befinder sig i situationer, hvor de er hjælpeløse uden assistance. M.a.o. oplever mændene,

at de gør en forskel, hvorved de bekræftes i, at deres arbejde er nødvendigt, og at de udfylder en væsentlig position, hvilket synes at legitimere deres tilstedeværelse som mænd i et kvindefag.

Dette illustreres eksempelvis i følgende citat, hvor en klubpædagog qua sin indsats formår at påvirke en ung piges tilværelse i positiv retning.

“... første gang, da det gik op for mig, at jeg gjorde en forskel, var da en pige, som var ude i nogle problemer, kom til mig, og vi snakkede sammen ... Jeg kan huske, at jeg brugte utrolig meget tid på at tale med hende og bygge hendes selvtillid og hendes selvværd op, og så gik hun fra at være en af dem, som krøb langs væggene i institutionen, til at være en af dem, som alle drengene bare havde lyst til at være sammen med ... Derefter følte jeg, at nu var det lige meget, hvad der skete i resten af mit liv, fordi jeg havde gjort en forskel for én person ... men jeg fik også smag for at hjælpe andre”.

Som forklaring på, hvorfor de bliver karriereskifttere, fremhæver mændene ønsket om at hjælpe andre mennesker og gøre en forskel, hvilket er interessant, idet deres arbejdsmotivation begrundes i indre faktorer, som traditionelt set identificeres hos kvinder, frem for ydre faktorer, der traditionelt fremføres som begrundelse for mænds valg. Hermed fremgår det, at mænd i omsorgssektoren motiveres af arbejdsindhold og mening – og ikke lønmæssige forhold.

Ekskurs: At bevise sig som en 'rigtig' mand

Når mænd bevæger sig ind på kvindernes territorium og varetager omsorgsopgaver, der – foruden professionel uddannelse – fordrer personlige egenskaber såsom empati, engagement, emotioner og uselviskhed, som traditionelt associeres med femininitet

(Faber 2008; Nielsen 2008), så er der en potentiel og reel risiko for, at de ekskluderes fra kategorien 'rigtige mænd' (Williams 1993; Holter 2003). Dette er mændene bevidste om, og som taktisk manøvrering og modtræk hertil inddrager de deres tidligere mandearbejde. Dels som forklarende katalysator for den mobilitet, der fører dem til omsorgssektoren. Dels som bevis på, at de kan begå sig inden for et traditionelt mandefag, herunder varetage typiske mandeopgaver. Herved kobler de sig til kategorien 'en rigtig mand', som de dermed svært kan ekskluderes fra. Det er således magtpåliggende for et flertal af mændene i denne undersøgelse at påpege, at karriereskiftet er deres egen beslutning, hvorved de kommer til at fremstå som individer, der tør følge egne interesser og præferencer – hvad enten disse er udtryk for passende kønsadfærd eller ej – frem for at handle i overensstemmelse med sociale og kulturelle forventninger (jf. senere). Et karaktertræk, der beskrives som grundlæggende for *"rebelsk maskulinitet"* (Wetherell & Edley 1999, 350-351).

Familievenlige arbejdspladser

Mens utilfredshed med arbejdsopgaver i de traditionelle mandefag er udslagsgivende for en del mænds beslutning om at skifte til omsorgssektoren, så spiller arbejdsvilkårene – samt arbejdspladskulturen og det sociale miljø – ligeledes en afgørende rolle. Flere af de interviewede mænd påpeger en konflikt, som ofte italesættes af kvinder, men sjældent fremføres af mænd; de oplever, at rammevilkårene i mandefagene ikke muliggør en tilstrækkelig og tilfredsstillende fleksibilitet i forhold til deres familieliv. Således fortæller en social- og sundhedsassistent, at en væsentlig årsag til, at han skiftede fra tømrerfaget til hjemmeplejen, var en oplevelse af, at *"arbejdstidene på byggepladserne passede ad Pommern til"*. For mange af de interviewede mænd er lange og uforudsigelige

lige arbejdsdage, som kan kendetegne traditionelle mandefag (jf. tidligere), svært forenelige med rollen som småbørnsforælder, hvor børnepasning, husarbejde og arbejde skal gå op i en højere enhed (Padavic & Reskin 2002). En af pædagogerne reflekterer over familie/arbejdslivs-problematikken i forhold til sin tidligere ansættelse som produktionschef i reklamebranchen: *"Jeg kunne mærke, at det gik ud over mit familieliv og mit forhold til mine børn, fordi jeg var aldrig hjemme, når der skete et eller andet"*. I overensstemmelse hermed beretter flere mænd om dårlig trivsel i tidligere kønstraditionelle beskæftigelsesforhold, som var foranlediget af, at de ikke kunne få tidskabalen til at gå op. At dette fænomen er generelt, fremgår af Personalestyrelsen (2006), der i en større motivationsundersøgelse pointerer, at halvdelen af de statsansatte mener, at der er en nær sammenhæng mellem på den ene side medarbejderens trivsel og på den anden side arbejdspladsens evne og villighed til at imødekomme de ansattes behov i forbindelse med fx familieetablering, ligesom andre undersøgelser (Udsen 2002) fremhæver nødvendigheden af at prioritere familievenlig fleksibilitet på arbejdspladsen.

Mens mænd stræber efter magt (Kimmel 1994) og historisk set prioriterer arbejde over familielivet, så synes store dele af mændene i denne undersøgelse at være eksponent for en relativ ny tendens (Reinicke 2010; 2002), hvor manden i højere grad orienterer sig imod familien end arbejdet (Olsen 2000). De ser børnene og familien som et fælles projekt, de aktivt er involveret i (Holter 2003), hvorfor et af de krav, de har til en fremtidig arbejdsplads, netop er, at den er fleksibel og rummelig.

"Du kan meget bedre jonglere med din fritid i omsorgssektoren, altså hvis man beder om en fridag, så gør ledelsen alt for, at man kan få den fridag, og sådan var det jo ikke i

håndværkerfaget. Altså der var det bare 'sur røv', så er den historie ikke længere ... Og så også arbejdstiderne for den sags skyld, ikke? Jeg møder jo kl. 7.45 og har fri kl. 14.45".

Eftersom omsorgssektoren er kvindedomineret, og det er veldokumenteret (Padavic & Reskin 2002; West & Zimmerman 2002), at flertallet af familier indretter sig således, at kvinden er hovedansvarlig for familien og hjemmet, så er arbejdskulturen gearret til at imødekomme medarbejderfravær som følge af barselsorlov og børns sygdom, ligesom muligheden for at arbejde på nedsat tid og bytte vagter er gunstig. Dette vel at mærke med social accept fra kollegaer og ledelse. Denne sociale og kulturelle forståelse for mændenes prioritering af familien kommer også til udtryk ved, at en markant andel af dem har været på fædreorlov i længere perioder. Dette stemmer overens med socialforsker Bente Marianne Olsens (2000) afhandling om fædres brug af orlov, hvor hun påpeger, at mænd i omsorgsfag i højere grad tager barsel end mænd fra andre fag.

Et arbejdsvilkår, der almindeligvis fremhæves som forklaring på mænds relative fravær inden for omsorgssektoren, er, at der forefindes mange deltidsstillinger – og eftersom færre arbejdstimer indbefatter lavere indtægt, bliver forsørgerrollen sværere at udfylde, og mandens maskulinitet bliver potentielt svækket (jf. mere herom senere). De interviewede mænds holdninger hertil er dog ikke lige så entydige, som tidligere undersøgelser (Bloksgaard 2009) viser, idet nogle mener, at *"alle de her deltidsstillinger holder mændene væk"*, mens andre netop ser muligheden for at arbejde på nedsat tid som attråværdigt.

"Samtidig med at jeg blev færdiguddannet, fødte min kone vores første barn, dvs. jeg prioriterede på den måde, at jeg kunne vælge en stilling på deltid ... I mange år har jeg ar-

bejdet på deltid, dvs. da vi havde børn, som var små."

Holdningsforskellene synes at hænge sammen med den enkelte mands livssituation, således at det primært er fædre med småbørn og børn i førskolealderen, der ser deltid som et gode.

Gode jobmuligheder

For et par af de interviewede mænd er vejen til omsorgssektoren hverken resultat af et fravalg af typisk mandearbejde eller et ønske om at kunne balancere familie- og arbejdsliv. Karriereskiftet er derimod ufrivilligt, idet mændene af forskellige, ikke-ønskelige årsager befinder sig i situationer, hvor de er tvunget til at søge ny beskæftigelse.

"Jeg er uddannet typograf i tidernes morgen ... Men da jeg rundede det skarpe hjørne på de 50 år, så var det ligesom, at der var nogle unge, der godt ville ind og have mit job. Så vi var en fire-fem stykker på min arbejdsplads, der blev fyret ... Derfor valgte jeg at skifte til omsorgsområdet ud fra devisen om, at hvor mange andre muligheder var der i vores alder, hvis man ser koldt og kynisk på det."

Hensigten med jobbet i omsorgssektoren er tydeligvis hverken at handle altruistisk eller at gøre karriere, men derimod at have et job. Dette understreges af, at denne forhenværende typograf påpeger, at såfremt han ikke var blevet opsagt, *"så havde jeg fortsat mit job, indtil jeg var gået på efterløn"*. Jobbet i hjemmeplejen med de kvindelige kollegaer er altså hans eneste mulighed for fast beskæftigelse, hvilket er altafgørende for hans tilstedeværelse.

Således identificerer et fåtal af de interviewede mænd sig ikke med positionen som professionel omsorgsgiver, men derimod med det at have et job. For dem er meningen med – og dermed den primære, ud-

slagsgivende faktor for – deres beskæftigelse at være garanteret en lønindkomst. Deres motivation for beskæftigelse i omsorgssektoren er altså begrundet i ydre faktorer. Dog betoner de også betydningen af at have noget at stå op til om morgenen, som giver dem indhold i hverdagen. Således opfattes det som mere maskulint at bestride et kvindejob end at være arbejdsløs. M.a.o. er arbejde det primære forankringspunkt for disse mænds maskulinitet, mens arbejdets beskaffenhed – og kulturelle køn – er af sekundær betydning.

Sociale relationer

Et ganske andet forhold, som mændene finder attraktivt ved omsorgsfagene, møder de allerede under uddannelserne, hvor erfaringen er, at man *“kan vælte sig i kvinder, hvis det er det, man har lyst til”*. Relationen til kvinderne skildres som overordentligt positiv og har en grundlæggende betydning for mændenes trivsel i deres senere arbejdsliv. Således giver de adskillige eksempler på, at de allerede i forbindelse med deres første praktikperioder bliver *“modtaget rigtigt, rigtigt godt”*, og *“har det ligesom blommen i et æg”*. Denne oplevelse vedrører såvel de kollegiale relationer, hvor kvinderne bevidst forsøger at inddrage mændene i samtalerne fx ved at bede om deres holdning til det debatterede emne, som relationerne til ledelsen, hvor mændenes generelle fornemmelse er, at de betragtes som ligestillede og har *“det nemmere”* og *“slipper lettere”* end deres kvindelige kollegaer. Mens mændene kun har perifert kendskab til det sociale arbejdsmiljø, da de beslutter sig for en karriere inden for omsorgssektoren, så har dette stor betydning for fastholdelse af dem. Flere lignende undersøgelser viser, at mænd tager deres kønsmæssige privilegier med ind i omsorgsfagene (Simpson 2009; Williams 1992), hvilket er en oplevelse, som deles af de mænd, jeg har interviewet.

Erfaringer og indsigt som drivkraft for karrierevalg

Mens ovennævnte giver en række bud på, hvorfor mænd fravælger typisk mandearbejde til fordel for omsorgsarbejde, så står vi stadig uden viden om endelige forståelse for, hvad der får mænd til at tænke ultraditionelt og dermed udvise interesse for omsorgsfagene. I følgende afsnit vil jeg se nærmere på dette forhold.

Mens flertallet af mændene i udgangspunktet er eksponenter for en stereotyp opfattelse af omsorgssektoren som typisk kvindearbejde, og omsorgsmænd som ‘forkerte’ mænd, så ændres deres holdning i takt med, at de får større kendskab til arbejdsområdet og de konkrete -opgaver. Det kan være gennem sporadiske og temporære ansættelser såsom medhjælperstillinger, vikariater, studiejobs og fritidsarbejde. Når mændene på forskellig vis tilegner sig denne indsigt, så er det efterfølgende væsentligt for dem, at deres sociale omgivelser får et tilsvarende kendskab til arbejdets indhold, og dermed en forståelse for deres valg. Herved undgår mændene at blive stillet til regnskab og skulle forklare sig for disse indviede personer. Denne tidligere fordomsfulde indstilling genfindes hos en pædagog, som reflekterende erkender følgende:

“Hvis der var nogen, der havde spurgt mig, om jeg skulle være pædagog, så havde jeg skreget af grin. Det var først, da jeg selv prøvede kræfter med børneuniverset, at jeg fandt ud af, at der rent faktisk var mening med galskaben”.

Det praktiske møde med omsorgsverdenen synes at mane fordomme til jorden, hvilket kan udlægges som udtryk for, at den gængse opfattelse af omsorgsarbejdet er utidssvarende. Mændenes erfaringer er, at fordommene ikke passer til realiteterne, og de påpeger, at der eksisterer et misforhold mellem

omsorgsarbejdets image som kvindeligt og feminint og den virkelighed, de møder i deres dagligdag. Udfordringerne med at rekruttere mænd bliver ved med at eksistere, *“hvis ikke faget formår at tegne et billede af et indhold, som kalder på nogle af de ting, som mænd kan finde interessante”*, som en sygeplejerske påpeger. Denne pointe kan genfindes i en tidligere undersøgelse (Hansen 1999) af relationen mellem køn og fag, som slår fast, at det er nødvendigt med bedre information og vejledning, hvis man ønsker at tiltrække medarbejdere af det underrepræsenterede køn.⁵ Anden forskning (Lehn-Christiansen 2008; Lehn 2003) viser, at vejlederne dels er *“kønsblinde”* og dermed ikke præsenterer kønsutraditionelle karrieremuligheder for drenge, dels latterliggør og dirigerer de drenge, som selv udviser interesse for en karriere i fx et omsorgsfag bort herfra. Således efterlades drengene med en opfattelse af, *“at det ikke er legitimt for drenge at beskæftige sig med kvindefag, fordi det kommer i konflikt med forestillingerne om, hvad det vil sige at være dreng/mand”* (Lehn 2003, 41). Men hvis ikke erhvervsvejledningen motiverer drenge til en omsorgskarriere, hvem eller hvad gør så?

Fra opvækst til interesse

Enkelte mænd giver udtryk for at være drevet af en indre motivation, idet omsorgsarbejdet ligger naturligt for dem, og at de har opfattet sig selv som omsorgspersoner siden barnsben.

“Jeg er jo vokset op med en far, der var syg, ... så der hjalp jeg jo til meget i hjemmet på den måde, ikke? ... Med hygiejne og sådan noget ... Så jeg vil nærmest sige det sådan; jeg har det ‘under huden’ ... For mig faldt det bare naturligt. Simpelthen”.

Visse af de interviewede mænd har tidligere følt det nødvendigt eller er blevet pålagt at

indtage rollen som omsorgsgiver for fx forældre, der havde behov for pleje, eller mindre søskende, som skulle passes, hvorved de stifter bekendtskab med *“glæden”* ved at arbejde med og hjælpe andre mennesker. Denne rolle er med til at udvikle dem som personer, hvorved den bliver en del af deres selvforståelse (selvidentitet) og måden, hvorpå andre ser dem (sociale identitet) (Jenkins 1996). Formuleringerne *“jeg har det ‘under huden’”* og *“for mig faldt det bare naturligt”* i ovenstående citat er interessante, eftersom de viser, at visse mænd qua deres socialisering ekskluderer køn som social barriere og i stedet sætter personlig erfaring samt praksisforankret kendskab i centrum. M.a.o. er disse mænd ikke underlagt den samfundskulturelle diskursive betragtning af omsorgsarbejdet som en kønnet praksis.

Tilskyndelse fra familie og venner

Med hensyn til betydningen af familiære relationer så er det bemærkelsesværdigt, at en relativt stor andel af mændene i denne undersøgelse er gift eller samlevende med kvinder, som arbejder inden for samme eller beslægtede fag. Flere fortæller om hustruer eller kærester, der på opfordring eller eget initiativ deler en dybdegående, kvalificeret indsigt i arbejdets art og karakter med dem, så de herigennem opnår en andenhåndserfaring, der overbeviser dem om, at et karriereskifte til omsorgssektoren vil være det rigtige for dem. Desuden refererer de til venner og bekendte, der agerer som rollemodeller og ambassadører for fagene og dermed fungerer som katalysatorer for karriereskiftet. Skiftet til omsorgssektoren synes endvidere mindre miskrediterende i forhold til at fremstå som en ‘rigtig’ mand, såfremt en person (kvinde såvel som mand) i familien eller omgangskredsen allerede har banet vejen. At konkret kendskab til fagene er væsentligt, såfremt man ønsker at tiltrække mænd, konstaterer en af mæn-

dene eksplicit: *“Du får jo ikke en mand til at arbejde inden for omsorgsområdet, medmindre han har en social indsigt”.*

Barrierer i forbindelse med kønsutraditionelle karrierevalg

Mens de interviewede mænd tiltrækkes af omsorgssektoren pga. muligheden for at gøre en forskel, varetage meningsfulde opgaver, kunne balancere familie- og arbejdsliv samt have en høj grad af jobsikkerhed, så er de samtidigt bekymrede over, om de kan trives i sektoren eller ej. Deres overvejelser kan relateres til arbejdsopgaver, som vedrører intimpleje samt risikoen for at blive betragtet som ‘forkerte’ mænd, herunder at have atypiske seksuelle præferencer. De relativt lave lønninger indgår også som del af overvejelserne.

Intimpleje

Den intime pleje, som fordrer, at man bevæger sig ind i en fremmed persons intimsfære, fylder meget i mændenes for-forståelser af omsorgsarbejdets indhold (jf. også Bloksgaard 2010), hvilket hænger sammen med, at omdrejningspunktet er gamle mennesker, (små) børn og syge patienter, som ofte ikke er selvhjulpne. Mens de interviewede mænd netop fremhæver arbejdsindholdet som en væsentlig begrundelse for, at de søgte beskæftigelse i omsorgssektoren, så vidner dette om et mere nuanceret billede, idet arbejdsopgaver relateret til intimpleje skildres dels som årsag til, at de genovervejede deres karrierevalg, dels som udgangspunkt for de undrende sociale reaktioner, de møder.

En mand fortæller, at udmeldingen, om at han ville læse til sygeplejerske, forårsagede, at fodboldkammeraterne prompte reagerede ved give udtryk for, at *“det var noget mærkelig noget, at jeg lige pludselig skulle, som de siger, ‘gå og tørre røv’ på andre mennesker, og kommentaren, om jeg var bøsse, kom da selvfølgelig også”.*

Der er en klar tendens til, at mændene helst vil være foruden og føler ubehag ved disse opgaver, men efterhånden som de lærer at håndtere de forskellige, potentielt penible situationer og erfarer, at intimpleje blot er en mindre (om end væsentlig del) af arbejdsopgaverne, forsvinder denne aversion. Et eksempel på en ofte anvendt håndteringsstrategi er, at *“så må man jo stikke dem lidt humor med, at jeg har set masser af bare kvindenumser”.* Humoren kan bruges som instrument til at distancere sig fra og objektivere situationer (Twigg 2000), som i særlig grad virker udfordrende på mænds maskulinitet, således at de *“bevarer masken”* (Gherardi 1995, 28) samtidig med, at de udøver plejen. Derudover anvendes humor som middel til at forhandle, afprøve og evt. rykke grænserne for, hvad der betragtes som passende kønsadfærd for dem som mænd (i den givne sammenhæng). Måden, hvorpå mændene i denne undersøgelse håndterer disse situationer, viser, at de har en *“veludviklet situationsfornemmelse”* (Kanter 1977, 219), hvilket er væsentligt for kønsminoriteter, der ønsker at begå sig i et utraditionelt arbejdsfelt.

Tvivi om seksuelle præferencer

De sociale omgivelser har som nævnt svært ved at begribe, hvorfor en mand vælger en professionel kontekst, hvor intimpleje – herunder bleskift, vask og sengebådning – er en del af dagligdagen. Alle de mandlige sygeplejersker (samt enkelte social- og sundhedsarbejdere) beretter om, at netop denne fysiske kontakt medfører, at der sættes spørgsmålstejn ved deres seksuelle orienteringer (jf. foregående afsnit), mens de mandlige pædagoger oplever en konstant fornemmelse af at blive betragtet som potentielle børnekrænker.⁶ Ifølge Connell (1987) så er netop mænds seksualitet udslagsgivende for, hvor de placeres i et magthierarki bestående af forskellige former for

maskuliniteter, altså om de er mere (heteroseksuelle, dominerende) eller mindre (homoseksuelle, underordnede) maskuline. Den amerikanske mandeforsker Michael Kimmel (1994) fremhæver ligeledes homofobi, dvs. frygten for at blive opfattet som "bøsse" og dermed ikke en 'rigtig' mand, som et centralt og definerende udtryk for "mandighed". Således kan den tvivl, som flertallet af mænd i omsorgsbranchen møder i relation til deres seksuelle orientering, sidestilles med en potentiel degradering af deres maskulinitet.

Fordommen om homoseksualitet synes at påvirke yngre mænd (primært sygeplejersker, jf. ovenfor) mere end ældre, hvilket kan hænge sammen med, at sidstnævnte hviler mere i deres maskulinitet, ligesom flertallet af disse har etableret sig med familie og børn, mens flere yngre mænd i denne undersøgelse er single.⁷ Mændene anvender familien taktisk i samtalemomenter, idet de ved at fremhæve denne forsøger at imødekomme tvivl om deres seksuelle orienteringer.

Det skal påpeges, at mens fordomme om homoseksualitet, som primært italesættes af sygeplejerskerne, destabiliserer den hegemoniske opfattelse af maskulinitet (Connell 1995), så taler pædagogerne om (frygten for) at blive mistænkt for at have pædofile tilbøjeligheder, hvilket har andre og langt mere vidtgående konsekvenser for mændene end 'blot' at blive udfordret på deres kønsidentitet. Der er således talrige eksempler på, hvordan denne "dæmonisering" (Schrøder 2003, 61) af mænd får pædagogerne til at mistrives, idet de "tænker over det stort set hver dag", ligesom flere af dem ændrer deres professionelle adfærd for at minimere risikoen for beskyldninger om kønskrænkende adfærd.

Utilfredsstillende lønforhold

En strukturel barriere, mændene fremhæver som væsentlig, er omsorgssektorens re-

lativt lave lønniveau, hvorved arbejdsvilkår og ydre faktorer beskrives som decideret hæmmende for mænds tilstedeværelse. Flere mænd påpeger, at det som sådan ikke er lønnen i sig selv, der er det største problem, idet "jo mere du tjener, jo mere bruger du", men derimod at der er disharmoni mellem arbejdets indhold og aflønningernes niveau, altså en følelse af at blive uretfærdigt behandlet (Thuesen 2010).

Lønniveauet fremhæves desuden som udtryk for en manglende anerkendelse af omsorgsfagenes professionalitet. Omsorgssektorens lønniveau er også et vilkår, der giver anledning til undren fra de sociale omgivelser; "de kan selvfølgelig ikke altid forstå, at jeg tager sådan et arbejde til den løn", som en social- og sundhedshjælper eksemplarisk udtrykker sig med reference til sin familie, hvilket afføder et øjeblikkeligt behov hos mændene for at forklare og forsvare deres karrierevalg.

At mænd vælger omsorgsområdet som levevej er interessant set i lyset af, at mænd ofte bruger lønsedlen – og dermed evnen til at forsørge familien – som målestok for deres maskulinitet (Reinicke 2010), ligesom citatet tyder på, at omgivelserne gør ligeså. En kongruent forklaring finder vi hos Connell (1995, 74), der udpeger mænds "symboliske dominans" over kvinder – fx forstået som højere løn – som udtryk for maskulinitet.

Hos en anden social- og sundhedshjælper finder vi en holdning, som i forskellige udformninger går igen i stort set samtlige interview; "det er jo absolut ikke det lønmæssige, der giver en inspiration til at vælge det fag, det er jo den der medmenneskelighed", hvilket eksplicit understreger det forhold, at mænd inden for omsorgsfagene motiveres af indre frem for ydre faktorer. Denne holdning er dog forventelig, idet majoriteten af mænd i denne undersøgelse positivt har tilvalgt en karriere i omsorgsbranchen (på godt og ondt). Omvendt er det på baggrund af

empirien ikke muligt at afvise, at den lave andel af mænd inden for omsorgssektoren som helhed er udtryk for et fravalg, der er begrundet i de relativt dårlige lønforhold. Dette argument findes i en rapport fra Europa-Kommissionen (Bettio & Verashchagina 2009), som konkluderer, at mænd kan ansøres til at vælge kvindedominerende fag, ved at man hæver lønniveauet.

Kvindeligt kønsmærke

En sidste, kulturel barriere, som er gennemgående i mændenes beretninger, er relateret til omsorgsarbejdets kønnethed som kvindelig: *“Jeg tænkte klart, at det var et kvindejob, og at mænd i den branche måtte være ‘forkerte’ mænd ... Jeg har nok også selv haft den fordom”*. Eftersom mænd traditionelt set identificerer sig med deres arbejde (Reinicke 2010), så synes den kulturelle opfattelse og *“kønsmærkning”* (Nielsen & Sørensen 2004, 6) af omsorgssektoren som *kvindefag* at blive en selvopfyldende profeti, idet mænd allerede i udgangspunktet fravælger området som følge heraf. Såvel eksisterende undersøgelser (Williams 1995; Pringle 1993) som mænd i denne undersøgelse plæderer for, at nye, kønsneutrale arbejdstitler/stillingsbetegnelser samt ditto beskrivelser af fagene kan mindske kønnetheden og dermed bewirke, at mænd i højere grad kan se sig selv som udøvere af faget.

Afrunding og opfordring

Med afsæt i 35 virkelighedsnære fortællinger fra mandlige sygeplejersker, social- og sundhedsarbejdere og pædagoger viser denne artikel, at mænd, som finder beskæftigelse inden for omsorgssektoren, ofte har været ansat i traditionelle mandefag, og at karriereskiftet er initieret af et bevidst fravalg af disse. Gennem personlige og familiære relationer – eller som følge af mere eller mindre tilfældige omstændigheder – bliver

de opmærksomme på omsorgsfagenes beskaffenhed og forskellige muligheder.

Mænd tiltrækkes primært af arbejdsindhold og dermed faktorer, der kan kobles til indre motivation, idet de fremhæver mulighederne for at arbejde med mennesker og gøre en forskel som væsentlige, og følgelig præsenterer omsorgsarbejdet som kimen til et interessant og meningsfyldt arbejdsliv. Desuden beskrives arbejdsvilkår i form af familievenlige arbejdskulturer (på såvel et strukturelt som socialt niveau) og gode jobmuligheder som substantielle – i visse tilfælde udslagsgivende – i forhold til mænds valg, hvorved det fremgår, at ydre faktorer også har betydning.

Man kan dog ikke konkludere, at omsorgssektorens arbejdsindhold og -vilkår ensidigt betragtes som fremmede for mænds tilstedeværelse, idet opgaver relateret til intimpleje ofte udgør en markant barriere, som får mænd til at genoverveje deres valg, ligesom de relativt dårlige lønforhold udfordrer mændenes maskulinitet fra et forsørgerperspektiv samt betragtes som udtryk for en manglende anerkendelse af deres indsats og professionalitet. Således møder mænd, som overvejer at indtræde i omsorgssektoren, en række barrierer af social, kulturel og strukturel karakter, som foruden intimpleje og lønforhold kan relateres til tvivl om seksuelle orienteringer/præferencer og fagenes kønsmærke – og en deraf følgende udfordring af kønsidentiteten.

Det kan forekomme besynderligt, at mænd vælger omsorgssektoren som arbejdsplads, når de beskriver lønforholdene som dårlige. En plausibel forklaring kan være, at der eksisterer en indbyrdes sammenhæng mellem indre og ydre motivation, således at jo stærkere den indre motivation er, desto svagere kan den ydre være (jf. Kristensen 2010), dvs. jo mere meningsfyldt og personligt tilfredsstillende et arbejde betragtes som, desto lavere indkomst accepteres.

Undersøgelsen viser, at mænd, der vælger omsorgsområdet som levevej, ofte bliver stillet til regnskab herfor og afkræves forklaring på denne upassende adfærd, idet deres karrierevalg udfordrer de træge og svært foranderlige forestillinger om, hvordan mænd hhv. kvinder 'er' (Billing 2005), ligesom traditionelle opfattelser af kønslegitim placering på arbejdsmarkedet ikke respekteres.

Den gennemgående tendens blandt de interviewede mænd er, at de i høj grad trives som professionelle omsorgsgivere, hvilket kan udlægges som tegn på, at de betragter omsorgsfagenes arbejdsindhold og -vilkår som mere betydningsfulde end kønsmærker, lønforhold og risikoen for at blive udfordret på deres maskulinitet. Samtidig vidner dette også om, at mændene kan manøvrere inden for kvindedominerede fag og stadig opretholde en kønsidentitet, der accepteres af omgivelserne i en grad, som de personligt trives med.

At mænd positivt tilvælger karrierevej ud fra muligheden for at balancere deres familie- og arbejdsliv – og dermed prioriterer arbejdstid over løn – kan udlægges som udtryk for, at traditionel maskulinitet er i opbrud (jf. Reinicke 2010). Samtidig vidner forholdet om sameksistensen af flere maskuliniteter, herunder at en mand kan 'gøre' maskulinitet på flere forskellige måder.

Ifølge mændene fra de tre faggrupper, som indgår i denne undersøgelse, er der ingen tvivl om, at såfremt omsorgsfagene ønsker succes med rekruttering af mandlig arbejdskraft, så er det nødvendigt at gribe fat om problemets rod og udvikle (rekonstruere) dets image fx ved at fremføre forhold, som identificeres i denne artikel. Evt. akkompagneret af et generelt lønløft til sektoren. Det er endvidere væsentligt, at mænd har mulighed for at tilegne sig informationer om og indsigt i omsorgsarbejdets indhold og vilkår på formel vis (fx gennem erhvervsvejledning) og ikke kun qua tilfæl-

dige hændelser og sporadiske samtaler med familiemedlemmer og venner.

At det er nødvendigt med rekruttering af mænd til omsorgssektoren fremgår bl.a. af befolkningsfremskrivninger (Kudahl 2009), som slår fast, at andelen af ældre borgere vil stige markant de kommende årtier, samtidig med at en stor del af de nuværende omsorgsarbejdere går på pension, hvorfor arbejdskraftmanglen vil blive massiv. Sammentænkes dette forhold med opgørelser (Bjørnsted & Pedersen 2010; Thystrup 2009), som viser, at mænd i højere grad end kvinder er ledighedsramte pga. finanskrisen, så opstår muligheden for at løse to udfordringer i én øvelse; at dæmme op for flaskehalsproblemer på arbejdsmarkedet samt at hjælpe afskedigede mænd tilbage i beskæftigelse. Endelig peger flere undersøgelser (Nielsen & Helms 2011; Holter 2003) på, at mænd i omsorgsfag bidrager med en særlig form for "*maskulin omsorg*", ligesom en øget kønsblanding på arbejdspladsen forbedrer det kollegiale arbejdsmiljø (Warming 2005; Bloksgaard & Faber 2004; Hjeremov & Hansen 2000).

Mens den hurtige, umiddelbare løsning – under forudsætning af politisk opbakning – vil være at forhøje omsorgsarbejdernes honorering, og således med stor sandsynlighed øge rekrutteringen af mandlige omsorgsudøvere, så kan man diskutere, om højere løn som enkeltstående tiltag kan fastholde mænd, som hverken har interesse i at passe, pleje eller give omsorg, eller om omsorgsarbejdets krav om personligt engagement og indlevelse er for stort hertil. Personligt er jeg af den opfattelse, at udfordringerne med mænds manglende tilstedeværelse i omsorgssektoren kræver målrettet indsats på alle niveauer – inkl. udligning af lønforskelle mellem traditionelt mandearbejde og kvindearbejde – hvis vi på den lange bane vil rekruttere og fastholde dem i omsorgssektoren.

Eftersom artiklens omdrejningspunkt er mandlige omsorgsarbejders oplevelser og erfaringer, så finder jeg det passende at give sidste ord til en af pædagogerne, som med følgende udtalelse indfanger artiklens over-

ordnede budskab: *“Jeg har jo hele tiden sagt, at jeg ikke ville ... lade lønnen styre mit valg af job. Jeg vil lave noget, hvor jeg kan finde en livsglæde og føle, at jeg gør en forskel”.*

NOTER

- 1 Andre undersøgelser (Simpson 2005, Williams 1995) viser, at mænd også motiveres af gunstige muligheder for at blive ledere inden for omsorgssektoren. Dette forhold kan også identificeres blandt de mandlige omsorgsgivere, der indgår i denne undersøgelse.
- 2 Denne dybdegående refleksion over relationen mellem køn og arbejde samt de sociale konsekvenser af et kønsutraditionelt karrierevalg kan primært identificeres hos sygeplejersker og pædagoger, mens social- og sundhedsarbejdernes erhvervsvalg i højere grad beror på praktiske forhold såsom uddannelsens varighed, mulighed for fast beskæftigelse og sikkerhed i ansættelse.
- 3 Jeg er bevidst om, at disse tre faggrupper ikke er homogene i forhold til fx faglighed, metode samt arbejdstid, og at denne fokus på fællestræk derfor sker på bekostning af fagspecifikke forhold. Jeg mener dog, at mit valg retfærdiggøres ved, at de mere generelle tendenser og forhold, som afsøges i denne artikel, vil stå stærkere, når genstandsfeltet belyses fra flere forskellige perspektiver i form af *“multiple cases”* (Vaus 2001, 221).
- 4 Mændene i denne undersøgelse er 25 til 60 år (40 år i gennemsnit), mens deres professionelle erfaring inden for omsorgsområdet spænder fra 6 mdr. til 26 år (10 år i gennemsnit). Mændene var altså i gennemsnit 30 år,
- da de blev beskæftiget i omsorgssektoren, hvilket understreger, at de tidsmæssigt har haft mulighed for at få erfaring inden for andre arbejdsområder – og for størstedelen af mændene har disse været traditionelt mandearbejde. Mens sygeplejerskerne og pædagogerne stort set er identiske i relation til såvel alder som anciennitet, så er social- og sundhedsarbejderne ældre (46 år i gennemsnit) og har mindre erfaring (7 år i gennemsnit).
- 5 I overensstemmelse hermed viser beskæftigelsesforsker Anika Liversage (2009), at en ændring af malerfagets image som typisk mandearbejde har bidraget til en markant tilgang af kvinder.
- 6 Tre af pædagogerne havde desuden mødt fordommen om homoseksualitet. To af disse var selverklærede bøsser og dermed åbne omkring deres seksualitet, mens den tredje af sine kvindelige kollegaer – som jeg havde talt med i anden sammenhæng – blev beskrevet som *“skabsbøsse”*. Blandt sygeplejerskerne talte to mænd åbent om deres homoseksualitet.
- 7 At de ældre mænd i mindre grad lader sig påvirke af kommentarer, som udfordrer deres kønsidentitet, kan også hænge sammen med, at de før deres indtræden i omsorgssektoren har bestridt et traditionelt mandearbejde (jf. tidligere) og dermed bevist sig som ‘rigtige’ mænd.

REFERENCER

Alvesson, Mats & Yvonne Due Billing (1997): *Understanding Gender and Organizations*, London, SAGE Publications.

Bettio, Francesca & Alina Verashchagina (2009): *Gender segregation in the labour market*, Luxembourg, Publications Office of the

- European Union.
- Billing, Yvonne D. (2005): *Ledere under forandring?*, Danmark, Jurist – og Økonomforbundets Forlag.
- Bjørnsted, Erik & Frederik I. Pedersen (2010): *Danske mænd hårdt ramt af nedturen på arbejdsmarkedet*, København, Arbejdsmarkedsbevægelsens Erhvervsråd.
- Bloksgaard, Lotte & Stine B. Faber (2004): *Køn på arbejde*, Aalborg, Aalborg Universitetsforlag.
- Bloksgaard, Lotte (2009): Mænd i SOSU-faget og kvinder i elfaget, i *LO-Dokumentation. De kønsopdelte uddannelsesvalg*, København, LO – Landsorganisationen i Danmark, 58-94.
- Bloksgaard, Lotte (2010): Maskuliniteter, femininiteter og arbejde, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 12, 2, 19-35.
- Connell, R. W. (1987): *Gender & Power*, Cambridge, Polity.
- Connell, R. W. (1995): *The Social Organization of Masculinity*, Cambridge, Polity Press.
- Deding, Mette & Mona Larsen (2008): *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006*, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Faber, Stine (2008): "Man skal altså kunne tåle at høre noget i sådan en mandeverden", i Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg?*, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 241-262.
- 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, 11-38.
- Hansen, Lene (1999): *Køn på tværs af fag*, København, Center for Alternativ Samfundsanalyse.
- Hjermov, Birgit & Trine Land Hansen (2000): *Integration af mænd og andre minoriteter på social- og sundhedsområdet*, Århus, Teknologisk Institut.
- Holt, Helle m.fl. (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked*, København, Socialforskningsinstituttet.
- Holter, Øystein G. (2003): *Can men do it?*, København, Nordisk Ministerråd.
- Jenkins, Richard (1996): *Social Identity*, London, Routledge
- Kanter, Rosabeth M. (1977): *Men and Women of the Corporation*, New York, BasicBooks.
- Kimmel, Michael S. (1994): Masculinity as Homophobia, i Harry Brod & Michael Kaufman (red.): *Theorizing Masculinities*, USA, SAGE Publications, 119-141.
- Kold, Vibeke (1997): Det kønne arbejde – faktorer, processer og aktører på det kønsopdelte arbejdsmarked, i Ruth Emerek m.fl. (red.): *Brydninger. Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*, København, Arbejdsmarkedsstyrelsen, 42-59.
- Kristensen, Nicolai (2010): *Løn, arbejdstimer og personalegoder*, København, AKF.
- Kudahl, Søren (2009): Mangel på kommunale hænder truer velfærden, i *Momentum*, 1, 5, 1-4.
- Kvale, Steinar & Svend Brinkmann (2009): *Interview*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Lehn, Sine (2003): *Kønsblind vejledning?*, Roskilde, Center for Ligestillingsforskning.
- Lehn-Christiansen, Sine (2008): Køn og vejledning i uddannelsessystemet, i Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg?*, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 95-112.
- Liversage, Anika (2009): Kvinder i malerfaget, i *LO-Dokumentation. De kønsopdelte uddannelsesvalg*, København, LO – Landsorganisationen i Danmark, 16-57.
- Lønkommissionen (2010): *Løn, køn, uddannelse og fleksibilitet. Bind I*, Albertslund, Rosenhahl – Schultz Grafisk.
- Lupton, Ben (2006): Explaining Men's Entry into Female-Concentrated Occupations, i *Gender, Work and Organization*, 13, 2, 103-128.
- Martensen, Steen H. (2000): *En kvindelig verden. En kvalitativ undersøgelse af fem mandlige sygeplejerskers erfaringer som mænd i sygeplejefaget*, Århus, Danmarks Sygeplejehøjskole.
- Morgan, David (1992): *Discovering Men*, London, Routledge.
- Nielsen, Steen B. & Aase R. Sørensen (2004): *Unge valg af uddannelse og job*, Roskilde, Center for Ligestillingsforskning.
- Nielsen, Steen B. (2008): Mænd i kvindefag, i Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg?*, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 263-292.

- Nielsen, Steen. B & Stine Helms (2011): Finanskrisisens arbejdsløshed som udgangspunkt for rekruttering af mænd til kvindedefag, i Steen B. Nielsen (red.): *Nordiske mænd til omsorgsarbejde!*, Roskilde, VELPRO – Center for Velfærd, Profession og Hverdagsliv, 18-75.
- Olsen, Bente M. (2000): *Nye fædre på orlov*, København, Københavns Universitet.
- Padavic, Irene & Barbara Reskin (2002): *Women and Men at Work*, London, Pine Forge Press.
- Personalestyrelsen (2006): *Motivationsundersøgelsen 2006 – vejen til en attraktiv arbejdsplads*, København, Personalestyrelsen.
- Pringle, Rosemary (1993): Male Secretaries, i Christine L. Williams (red.): *Doing »Women's Work«*. *Men in Nontraditional Occupations*, London, SAGE Publications, 128-151.
- Reinicke, Kenneth (2002): *Den hele mand – mandrollen i forandring*, København, Schønberg.
- Reinicke, Kenneth (2010): Arbejdsliv, maskulinitet og karrieredilemmaer, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 12, 2, 36-53.
- Schrøder, Monica (2003): Det kræver sin mand at have et tøjjob – om beskrivelsen af mandlige pædagoger i Børn & Unge, i Katrin Hjort & Steen B. Nielsen (red.): *Mænd og omsorg*, København, Hans Reitzels Forlag, 48-71.
- Simpson, Ruth (2005): Men in Non-Traditional Occupations: Career Entry, Career Orientation and Experience of Role Strain, i *Gender, Work and Organisation*, 12, 4, 363-380.
- Simpson, Ruth (2009): *Men in Caring Occupations*, London, Palgrave Macmillan.
- Skelton, Christine (2003): Male Primary Teachers and Perceptions of Masculinity, i *Educational Review*, 55, 2, 195-209.
- Sørensen, Aase R. (2004): Det kønsutraditionelle valg, i Steen B. Nielsen & Aase R. Sørensen (red.): *Unge valg af uddannelse og job*, Roskilde, Center for Ligestillingsforskning, 35-44.
- Thuesen, Frederik (2010): *Ledelse og motivation i den offentlige sektor*, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Thystrup, Anders (2009): *Kvinder bliver ansat og mænd fyret*, København, Danmarks Statistik.
- Twigg, Julia (2000): *Bathing – the Body and Community Care*, London, Routledge.
- Udsen, Sanne (2002): *Kønsarbejdsdeling og arbejdsmarkedet*, København, Beskæftigelsesministeriet.
- Vaus, David de (2001): *Research Design in Social Research*, London, SAGE Publications.
- Warming, Kenn (2005): *Mænd i kvindedominerede arbejdskulturer*, Roskilde, Center for Ligestillingsforskning.
- Warming, Kenn (2007): *Køn, løn og anerkendelse*, København, FOA – Fag og Arbejde.
- Weber, Kirsten (1997): *Uddannelsesmotivation: Arbejde! JA – men hvilket arbejde?*, i Steen B. Nielsen & Kirsten Weber (red.): *Jagten på den mandlige omsorgskompetence*, Roskilde, Roskilde Universitetscenter, 37-60.
- West, Candace & Don H. Zimmerman (2002): Doing Gender, i Sarah Fenstermaker & Candace West (red.): *Doing Gender, Doing Difference*, New York, Routledge, 3-24.
- Wetherell, Margaret & Nigel Edley (1999): Negotiating Hegemonic Masculinity, i *Feminism & Psychology*, 8, 3, 335-356.
- Williams, Christine L. (1992): The glass escalator: Hidden advantages for men in the 'female' professions", i *Social Problems*, 39, 3, 253-267.
- Williams, Christine L. (1993): Introduction, i Christine L. Williams (red.): *Doing "Women's Work"*, London, SAGE Publications, 1-9.
- Williams, Christine L. (1995): *Still a Man's World*, California, University of California Press.
- Williams, Susan L. & Wayne J. VILLEMEZ (1993): Seekers and Finders, i Christine L. Williams (red.): *Doing "Women's Work"*, London, SAGE Publications, 64-90.
- Wohlgemuth, Ulla G. (2010): *Mænd og omsorg, hvorfor (ikke)?*, Odense, Syddansk Universitet.

Kenn Warming, sociolog, er ph.d.-studerende hos FOA – Fag og Arbejde (indskrevet ved Institut for Samfund og Globalisering, RUC)
e-mail: kewa@foa.dk