

Kønnede fortællinger – om nyuddannede humanisters møde med arbejdslivet

Laura Krusborg, Jin Hui Li & Marie Lysemose Støvring¹

I denne artikel undersøger vi kønnede mønstre i, hvordan nyuddannede humanister fremstiller sig selv i mødet med arbejdslivet. Vi har teoretisk afsæt i Judith Butlers begreb om *performativitet*, hvor *køn* forstås som noget, subjektet gør gennem gentagne sproglige handlinger. Gennem narrative interviews med nyuddannede humanister analyseres det, hvordan de nyuddannede humanisters fortællinger reproducerer kønnede mønstre for selvfremsstilling. I artiklen viser vi, hvordan de mandlige deltagere fremstiller sig selv gennem strategiske overvejelser, succes historier og sikkerhed i kompetencer. De kvindelige deltagere derimod fremstiller sig i højere grad gennem fortællinger om tilfældigheder, udfordringer og usikkerhed om egne kompetencer.

Således argumenterer vi for, at det ikke kun er strukturer for lønniveau, hierarki og arbejdsforhold, der den dag i dag reproduceres og fastholder en ulighed mellem kønnene, men at den kønsmæssige ulighed på arbejdsmarkedet også i høj grad reproduceres gennem selvfremsstillinger.

Nøgleord: Køn, performativitet, arbejdsliv, dimittender

Introduktion

Humanister er en akademikergruppe, der får stor bevågenhed. Blandt andet kritiseres humanistiske uddannelser for at være af ringe kvalitet, have manglende relevans for samfundet og at uddanne dimittender uden forståelse for arbejdsmarkedet (Nørmark, 2016). Det er, hvad der i daglig tale betegnes *humaniorabashing* (Akademikerbladet, 2021). Fra politisk side prioriteres de humanistiske uddannelser ikke i samme grad som eksempelvis de naturvidenskabelige og tekniske universitetsuddannelser, hvilket blandt andet kommer til udtryk i de økonomiske midler, der tildeles forskellige uddannelser (Uddannelses- og Forskningsministeriet,

2021). Man kan spørge, om disse tendenser kan være med til at gøre det svært for nyuddannede humanister at legitimere deres værdi på arbejdsmarkedet.

I et kønsperspektiv er humaniora et uddannelsesfelt, hvor der generelt optages og dimitteres flere "kvinder"² end "mænd" (Akademikerbladet, 2020). De humanistiske fag ses således som mindre prestigefyldte og samfundsrelevante end andre akademiske fag, og de uddanner samtidig en overvægt af kvinder. Men hvordan oplever nyuddannede humanister det at møde arbejdslivet? Og er der forskel på, hvordan mænd og kvinder fortæller om dette møde? Det vil vi i denne artikel belyse ud fra følgende forsknings-

spørgsmål: *Hvilke mønstre for selvfremsstilling performer nyuddannede humanister i deres fortællinger om mødet med arbejdslivet?*

Inspireret af Joan Acker, arbejder vi ud fra en forståelse af, at der er *kønnede mønstre* i sproget. Acker hævder også, at organisationer historisk set er *kønnede* (Acker, 1990). Det vil sige, at handlinger, følelser og identitet er organiseret gennem en sondring mellem mænd og kvinder. Med afsæt i Ackers forståelse dykker vi i denne artikel ned i nyuddannede humanisters fortællinger om mødet med arbejdslivet. Formålet er at undersøge, om vi i fortællingerne kan fremlæse kønnede mønstre for selvfremsstilling, der kan have betydning for, hvordan mødet med arbejdslivet opleves for henholdsvis mænd og kvinder. Vi finder det særligt relevant at fokusere på de nyuddannedes fremsstilling af sig selv, da disse selvfremsstillinger kan antages at have betydning for deres karriere fremadrettet. Eksempelvis når der til en lønforhandling eller jobsamtale skal argumenteres for ens værdi på arbejdsmarkedet.

For at svare på dette skitseres først den tidligere forskning om køn og arbejdsmarked, som undersøgelsen står på skuldrene af. Derefter gennemgås analysens empiriske grundlag, der består af 11 narrative interviews. Analysen rammesættes teoretisk af Judith Butlers forståelse af *køn* og *identitet* som noget, subjektet *gør* gennem gentagne sproglige handlinger. Analysen er bygget op omkring tre kønnede mønstre for selvfremsstilling, som er fremlæst på tværs af narrativerne. På baggrund af analysen diskuteres det, hvilke muligheder og begrænsninger disse mønstre kan siges at skabe for mænd og kvinder i arbejdslivet.

Tidligere forskning om kønnede uligheder i arbejdslivet

Siden 1920'erne er flere og flere kvinder kommet ud på arbejdsmarkedet, og i dag er Dan-

mark et af de lande i EU, hvor flest kvinder er i beskæftigelse (Eurofound, 2016). Trods denne udvikling viser arbejdslivsforskningen, at der fortsat er forskel på lønnen mellem kønnene, og at det danske arbejdsmarked er kønsopdelt (Andersen, Bloksgaard & Christensen, 2009). En af de veldokumenterede faktorer i denne opdeling er de subjektpositioner, mænd og kvinder tilbydes i arbejdslivet. Det er velbelyst i arbejdslivsforskningen, at der knyttes bestemte kompetencer til det at være mand og det at være kvinde, hvilket betyder, at bestemte fag, jobfunktioner og opgaver forstås som enten feminine eller maskuline (Andersen et al., 2009; Bloksgaard, 2010; Juul, 2010; Krøjer, 2010; Reinicke, 2010; Staunæs & Søndergaard, 2006; Warming, 2018).

Ifølge Ida Juul (2010) er kvinder historisk blevet forbundet med træk som empati og omsorg, og forstået som det køn, der skulle tage sig af hjemmet og børnene. Mænd er derimod blevet anset som de intellektuelt overlegne, der fik uddannelse og gik på arbejde for at tjene penge til at forsørge familien. Selvom flere kvinder fra 1920'erne og frem fik arbejde i kontorfacet, hang forestillingerne om kønnene ved. Det betød, at der historisk blev tilbudt forskellige subjektpositioner til mænd og kvinder til trods for, at de havde samme uddannelsesniveau. Lotte Bloksgaard har interviewet henholdsvis mænd, der arbejder som sygeplejerske eller SOSU-assistent, og kvinder, der arbejder som politibetjent eller elektriker. På den baggrund har hun anført, at samfundsmæssige forestillinger om køn og arbejde har betydning for, hvordan kønsidentitet formes og dermed har betydning for karrierevalg og arbejdsliv (Bloksgaard, 2010).

Lignende beskrivelser findes hos Kenn Warming (2018), der påpeger, at der er forskel på, hvilke opgaver og kompetencer der anses for at være passende for henholdsvis kvinder og mænd. Kvinder forventes at varetage opgaver, der er samlende og sociale, præget af drift og rutine, forudsigelighed og

stabilitet. Mænd forventes at varetage udviklingsopgaver, mekanik og teknik og anses for at være mere karriereorienterede. Jo Krøjers arbejde viser ligeledes, at der er kønsmæssige forskelle i funktioner og ansvarsområder selv inden for samme arbejdsplads, fagområde og stillingsbetegnelse (Krøjer, 2010).

Generelt er der mere prestige i de ansvarsområder og fagfelter, der forbindes med og tillægges mænd (Højgaard, 1991; Søndergaard, 1996). Forskningen dokumenterer, at kvinder i højere grad end mænd påtager sig og accepterer arbejdsopgaver, der giver begrænsede muligheder for at avancere, hvilket betyder, at mænd har et forspring, når det kommer til advancementsmuligheder og løn (Andersen et al., 2009; Babcock, Recalde, Vesterlund & Weingart, 2017; Bloksgaard, 2010; Emerek & Bloksgaard, 2010; Juul, 2010; Reinicke, 2010).

Dette tyder på, at arbejdsmarkedet stadig i dag organiseres efter 'den maskuline etik' (Kanter, 1975). Acker argumenterer allerede i 1990 for, at organisationer ikke er kønsneutrale men tværtimod grundlæggende er organiseret ud fra maskuline logikker, der gennemsyrrer organisatoriske processer og er med til at marginalisere femininitet og fastholde en kønssegregation i organisationer (Acker, 1990).

Mens det er velbelyst i forskningslitteraturen, at sociale processer på arbejdsmarkedet er kønne, er det i en dansk kontekst i mindre grad belyst, hvordan selve overgangen fra uddannelse til arbejdsliv muligvis også er med til at reproducere en kønnet ulighed. Dog har Jann Scheuers studie fra 1998 af jobsamtaler i danske virksomheder vist, at normerne i jobsamtalerne heller ikke er kønsneutrale. Han demonstrerer, at der er et sammenfald

mellem kendetegnene for jobsamtaler med succesfulde ansøgere og jobsamtaler med mænd, hvis ansøgerne har lige kompetencer, anciennitet etc. De succesfulde ansøgere bliver stillet færre krav og spørgsmål til samtalen, og får derfor mere taletid per spørgsmål (Scheuer, 1998). Ud fra Scheuers studie tyder det på, at det sproglige – det at kunne sætte ord på sine kompetencer og måden at fremstille sig selv på – kan have betydning for indgangen til arbejdsmarkedet. Formålet med denne artikel er at bidrage til feltet ved at belyse, hvordan nyuddannede performer kønne mønstre for selvfremsættelse i deres fortællinger om mødet med arbejdslivet, samt diskutere om disse mønstre kan være med til at (re)producere kønsmæssige uligheder i arbejdslivet.

Narrative interviews med nyuddannede humanister

Artiklens empiriske fundament består af narrative interviews med 11 nyuddannede humanister foretaget i marts 2019 i forbindelse med et specialeprojekt (Krusborg & Støvring, 2019). De nyuddannede er i denne artikel afgrænset til at have været mellem én måned og fem år i arbejde. De er alle dimitteret fra enten Københavns Universitet (KU) eller Roskilde Universitet (RUC) (jf. Tabel 1). De blev fundet via opslag på Facebook og gennem forfatterens netværk af venners venner. Navnene er pseudonymer, og vi har undladt at skrive deres dimittenttidspunkt og uddannelse for at sikre deres anonymitet. Kriterierne var, at de 1) havde læst en humanistisk kandidatuddannelse, 2) var i arbejde, og 3) at de ikke havde været i arbejde i mere end fem år.

Tabel 1

Navn	Universitet	Arbejdsplads
Asta	KU	Selvstændig
Anders	RUC	NGO
Fie	KU	Kommune
Malte	KU	Museum
Morten	KU	Selvstændig
Erik	RUC	Mindre virksomhed
Nikoline	RUC	Sygehus
Anna	RUC	Kommune
Helle	KU	Konsulentbureau
Kristian	RUC	Universitet
Tanja	RUC	Mindre virksomhed

Interviewene blev foretaget for at afdække nyuddannede humanisters forestillinger om og erfaringer med arbejdslivet. Informanterne blev bedt om at fortælle historien, fra de startede på universitetet og indtil det sted, hvor de var i deres arbejdsliv på interviewtidspunktet. I interviewene forsøgte vi at holde os i baggrunden, og lade vores interviewpersoner sætte retningen. Vi var stærkt inspireret af Dorthe Staunæs og Dorte Marie Søndergaard, der karakteriserer narrativer som fortællinger om de erfaringer, den interviewede har gjort sig (Søndergaard & Staunæs, 2005). I de fleste tilfælde oplevede vi, at interviewpersonerne selv fortalte deres historie, uden det var nødvendigt at byde ind. I få tilfælde gik deltagerne i stå undervejs, hvorfor vi som interviewere måtte

stille opklarende spørgsmål for at hjælpe dem på vej.

Den narrative tilgang ligger i tråd med det teoretiske afsæt for indeværende artikel, der antager, at subjektet *gør* identitet gennem blandt andet selvfortælling (Butler, 1997). I lyset af Butlers teori kan narrativerne forstås som en indgang til at kunne pege på, hvilke kønnede normer fortællingerne tager afsæt i (Brøndum, 2018). Vi læner os således op ad en antagelse om, at det narrative interview kan anskueliggøre den kontekst og de rammer, subjektet er indlejret i (Bruner, 1999; Søndergaard & Staunæs, 2005). De nyuddannedes selvfortællinger ses dermed som kilder til vidensproduktion (Bruner, 1999; Søndergaard & Staunæs, 2005), idet vi ved at læse på tværs af fortællingerne kan undersøge,

om der er kønnede mønstre i, hvordan de nyuddannede humanister fremstiller sig selv.

Informanterne blev ikke spurgt om, hvad deres køn havde af betydning for mødet med arbejdslivet, og de færreste af informanterne talte direkte om køn. Derfor har det været nødvendigt at skabe en analytisk ramme, der kan synliggøre et eventuelt kønnet mønster i selvfremstillingerne. Inspireret af Lis Højgaard bruger vi tre analytiske greb, der kan "...åbne for differentieringer, der gør køn synligt og tilgængeligt for analyse uden at kalde kønsstereotyper frem" (Højgaard, 2010, s. 22).

1) Sikring af indikationer på køn

Ud fra informanternes navne kan vi opdele efter mænd og kvinder. Dermed kan vi med køn i generaliseret form identificere kønnede praksisser, selvom vi ikke har spurgt til informanternes køn i interviewet.

2) Sammenligning

Fordi vi har spurgt nyuddannede mænd og kvinder i samme situation om samme emne, kan vi i analysen gennem sammenligning pege på forskelle og ligheder i sproglige praksisser og dermed fremanalysere potentielt kønnede mønstre.

3) Kontrasteringer af typen

Ved i analysen at spørge: "Hvad gør Morten i en given situation, og hvorfor gør Tanja ikke det samme?", kan vi kontrastere fortællingerne ud fra informanternes køn og undersøge mønstre i, hvordan de mandlige og kvindelige deltagere fremstiller sig selv.

Ved hjælp af disse tre analytiske greb undersøger vi, om der kan fremlæses kønnede mønstre i de selvfremstillinger, informanterne performer i selvfortællingerne. Vores fremlæsning af kønnede mønstre trækker på Donna Haraways argumentation om, at viden skabes gennem 'somewhere' – altså ideen om, at videnskabelse sker situeret gennem kroppe

(Haraway, 1988). Det er derfor relevant at tydeliggøre vores situeretheder – både i empirikonstruktionen og i vores analysearbejde. På tværs af narrativerne har vi observeret, at de mandlige deltagere var 'belærende' i deres tilgang – til dels i kraft af deres position som arbejdstagere – i modsætning til de to interviewere, der på interviewtidspunktet var specialestuderende. Men også i kraft af, at interviewerne var to kvinder, der var yngre end informanterne selv. Til gengæld oplevede de to interviewere, at de kvinder, de interviewede, delte deres erfaringer på lige fod med dem selv. Her har køn og alder spillet en rolle for dynamikken i interviewet og i udformningen af narrativerne.

Analysens tre kategorier blev produceret, da vi i den første gennemlæsning af empirien blev opmærksomme på, at vi kunne genkende de erfaringer, der blev fremhævet i nogle af de kvindelige deltageres fortællinger. De mindede om kropslige erfaringer, vi selv havde haft. Dette er på trods af, at vi er dimitterede med otte års mellemrum (to blev færdige for to år siden og én for 10 år siden), hvilket gjorde os opmærksomme på, at visse mønstre ikke har udviklet over tid. Dette inspirerede os til at undersøge, om der var kønnede mønstre i deltagernes selvfremstillinger, og hvordan mønstrene så ud.

(Re)produktion af (køns)identitet gennem fortællinger

For at undersøge, om der kan fremlæses kønmæssige forskelle i, hvordan nyuddannede humanister fremstiller sig selv, trækker vi på Butlers teori om *performativitet* (Butler, 1993; 2010) og undersøger, om nyuddannede i deres selvfortællinger performer kønnede mønstre (Bloksgaard, 2010). Butler tilbyder en forståelse af, at subjektet løbende skaber sin subjektivitet gennem performative handlinger – forstået som *sproglige* handlinger – og for at selvsamme sproglige handlinger er

indlejret i diskursive køns kategorier (Butler, 1993). Butler påpeger, at subjektet hele tiden skaber sin (køns)identitet gennem talehandlinger indlejret i normer for, hvordan vi kan tale og handle i en given kontekst (Butler, 2010).

Subjektivering og performativitet

Butlers forståelse af identitetsdannelse har rod i Michel Foucaults begreb om *subjektivering* (Butler, 2010; Youdell, 2006). Subjektivering beskriver processen, hvorved subjektets identitet skabes gennem en produktiv magt, der udfolder sig gennem normer (Butler, 1993; Li, 2018). Denne forståelse af magt beskriver, hvordan subjektet normaliseres gennem kulturelt og socialt fastsatte hierarkier, opdelinger og grænser for, hvad der er rigtig og forkert ageren inden for bestemte subjektpositioner i bestemte kontekster (Davies, 2006; Foucault, 2002).

Butler beskriver subjektiveringsprocessen gennem begrebet *performativitet*, som forstås som subjektets gentagne talehandlinger, hvor igennem diskurser for forskellige identitetskategorier opretholdes og produceres (Butler, 1993; 2010). Gennem performative handlinger produceres *idealer* for, hvordan subjektet gerne vil være, agere og fremstå. Disse idealer vil subjektet aldrig kunne efterleve til fulde, hvorfor der gennem performativitet ligeledes produceres *fiaskoer*, når subjektet ikke lykkes med at performe idealerne for en identitetskategori (Butler, 1993; 2010).

Ifølge Butler kan performativitet ikke beskrives gennem en enkelt handling, men må fremanalyses ud fra mønstre i gentagelser – de citationelle praksisser (Butler, 1993). Det er derfor gennem en tværgående læsning, vi får mulighed for at fremlæse kønnede mønstre for selvfremsstilling i fortællingerne. Det er Butlers ærinde at give et blik for, at der er

forskelle inden for identitetskategorierne, og at disse ikke er faste størrelser. Butlers teori om performativitet giver således et blik for nuancer i performativiteten inden for køns kategorierne. Målet med poststrukturalistiske undersøgelser er netop at tilbyde nye forståelser (Søndergaard, 1996), og i den følgende analyse bidrager vi således med at bevidstgøre en ellers latent logik i nyuddannedes selvfortællinger.

Fortællinger om tilfældige og strategiske valg

I dimittendernes fortællinger om mødet med arbejdslivet fremstilles vejen til deres første job enten som præget af tilfældighed eller strategiske valg. Særligt de kvindelige deltagere fremstiller vejen som præget af tilfældige omstændigheder. Det kan for eksempel fremlæses i Tanjas fortælling. Tanja har en kandidatgrad fra RUC. Om vejen til sit første job fortæller hun:

”Jeg søgte det bare, da det poppede op, og det var ikke noget, jeg havde tænkt, at jeg ville, men da jeg så kom der [det nye job red.], så var jeg ret glad for det, og så tænkte jeg, jamen det er det, jeg skal.”

Tanja giver her udtryk for, at det var tilfældigt, at hun endte med at søge netop dét job. Samtidig har tilfældigheden gjort, at hun har haft svært ved at finde en rød tråd i de jobs, hun har haft, siden hun dimitterede:

”Men det [ikke at være målrettet mod et bestemt job red.] har også gjort, at jeg synes, at jeg har rutsjet [...] meget rundt. Når jeg fortæller folk, hvad jeg sådan har lavet, så er det ikke altid, de kan se, hvordan jeg lige havnede der. [...] Jeg har sådan lidt skøjtet rundt i det og brugt meget energi på at finde ud af – men også lidt tilfældig energi – på at

finde ud af, hvad jeg skulle. Og jeg er der [at jeg ved, hvad jeg vil red.] slet ikke endnu.”

Tanja italesætter det at være målrettet mod et ”drømmejob” som normen for at være færdiguddannet. Det tales frem som værende ’skamfuldt’ ikke efter fire år som færdiguddannet at vide, hvad hun vil. Et lignende mønster for selvfremsstilling kan fremlæses hos de andre kvindelige deltagere. For eksempel hos Anna, der også har en kandidatgrad fra RUC. Hun fortæller:

” ... det er ikke altid valg, der fører ens vej... Så jeg var ledig i en periode, ikke sådan superlænge. Jeg nåede at være ledig i et halvt år eller sådan noget, men havde så [...] alle de her arbejdsmarkedsprojekt-ting, virksomhedspraktik, løntilskud og sådan noget [...] jeg søgte alt muligt, og havde ikke en helt klar ide om, hvor det skulle være henne, men havde nogle kompetencer med i bagagen, som jeg syntes passede ind rigtig mange steder, det syntes de steder åbenbart ikke, men ja, det tog et halvt år, før jeg fik et job som implementeringskonsulent.”

Her udtrykker Anna, at hun ikke har vidst, hvilket job hun ville have. Vejen til hendes første job var også præget af tilfældigheder. Det mønster vi ser hos Anna og Tanja, gjorde sig også gældende hos de andre kvinder, hvilket peger på en norm om, at de kvindelige deltagere generelt fremstiller deres vej til jobbet som præget af tilfældighed og et fravær af målrettethed.

Kontrasterer vi de kvindelige deltageres fremstilling af deres vej ind i arbejdslivet med de mandlige deltageres fremstillinger, ser vi, at de mandlige deltagere i høj grad fremstiller overgangen fra studie til arbejdsliv som præget af strategiske valg og målrettet jobsøgning. Det kommer eksempelvis til udtryk i Morten og Maltes fortællinger. Morten, der er dimittend fra KU, fortæller:

”Jeg vil sige, at i forhold til mit eget karriereforløb, så startede det meget snorlige forstået på den måde, at jeg arbejdede på en kunsthøjskole som en del af mit sabbatår. [...] Jeg fandt ud af, at [en humanistisk uddannelse red.] kunne være en interessant uddannelse for mig. Nemlig med henblik på en stilling som kurator i en kunsthøjskole. [...] Jeg begyndte at læse [en humanistisk uddannelse red.], fordi jeg tænkte, at det måtte næsten være obligatorisk for overhovedet at kunne komme ind i den verden. Det var egentlig noget, jeg dyrkede det meste af mit studieforløb. Jeg arbejdede på forskellige museer. [...] Mens jeg er i udlandet og arbejder som forskningspraktikant, så tænker jeg på at starte mit eget op, altså min egen virksomhed. Så jeg kontakter en god ven fra studiet, som er sådan en iværksætterhjælper, og spørger, om ikke vi skal starte en kommunikationsvirksomhed sammen. Og vi stifter så en kommunikationsvirksomhed.”

I Mortens fortælling fremstilles vejen fra studie til arbejdsliv som gennemtænkt, velovervejet og sammenhængende. Der er en vis lethed over den måde, fortællingen er kronologisk organiseret. Det virker nærmest indøvet, men samtidig også ’naturligt’ for ham. Ud fra Mortens fremstilling kan der fremlæses en norm om, at det ’at gøre karriere’ betyder at vide, hvad man vil fra starten og så gå målrettet efter det. Denne fremstilling af målrettethed er dominerende i de mandlige deltageres fortællinger. Den kan for eksempel fremlæses hos Malte, der er dimittend fra KU. Han beretter, hvordan han måtte opgive drømmen om at blive gymnasielærer:

”... jeg kunne godt se, at jeg måske skulle gå en mere teknisk og administrativ vej. Og det var blandt andet der, jeg søgte ind i forsvaret, for der manglede de [nogen red.] til at skrive om tidligere krige og indsamle en masse informationer til arkiver og databaser og lignende.”

Og der da fik jeg noget knowhow omkring databaser og arkivering og noget mere administrativt. Og så prøvede jeg ligesom at skifte vej under universitetet. Og så var jeg ligesom heldig, at jeg så fik arbejde her."

Ligesom i Mortens fortælling ser vi, at Maltes er organiseret efter, hvordan han har truffet rationelle og strategiske valg under sin studietid. Ifølge Malte muliggjorde dette valg, at han fik job lige efter studiet. Således kan de mandlige deltageres selvfrestillinger siges at være karakteriseret ved strategiske valg og målrettedhed.

Tanja, Anna, Morten og Maltes selvfortællinger er eksemplariske; herigennem kan vi fremlæse et kønnet mønster for selvfrestilling, hvor de mandlige deltagere fremstiller sig selv som rationelle og strategiske i overgangen fra studiet til arbejdsliv og tilskriver sig selv æren og anerkendelsen for deres handlinger og valg. I kontrast til de mandlige deltagere fremstiller de kvindelige deltagere vejen fra studie til arbejde som præget af tilfældigheder og italesætter det, som om udfaldet af deres jobsøgning afhang af omstændigheder.

Fortællinger om succeser og fiaskoer

På tværs af dimittendernes fortællinger om deres trivsel i deres første jobs, kan vi fremlæse et mønster i, at dimittenderne enten fremhæver succeser eller fiaskoer. Med andre ord fremhæver de enten situationer, hvor de lykkes, eller situationer som har været udfordrende.

Mortens selvfortælling, fremhævet i forrige analyseafsnit, kan tolkes som én lang gennemgang af succeser. Hans fortælling er som en 'elevatortale', der fremhæver karrieremæssige højdepunkter og succeshistorier. Lignende fremstillinger om succes kan

fremlæses i de andre mandlige deltageres fortællinger. For eksempel fortæller Erik, der er uddannet fra RUC, at han fik job som leder i en mindre virksomhed direkte efter universitetet. Om overgangen fra studie til arbejde beretter Erik:

"... jeg fik at vide, at hvis du vil have et job bagefter, som akademiker, så er du nødt til at gøre det [få et studiejob red.]. Og jeg kan bare sige tak i dag, fordi det virkede. Flere af mine kammerater, der også er humanister, brugte halvandet år på at få job."

I Eriks fortælling fremstilles kammeraternes halvandet år som ledige som et nederlag, hvilket kan siges at forstærke Eriks egen frestilling af, at det at komme direkte i job, anses som en succes. Men det er ikke kun Eriks vej ind i jobbet, der fremstilles som en succes. Han beskriver også, hvordan selve jobbet er en succes:

"... jeg [har] været sindssygt glad for det siden, fordi jeg praktisk talt nærmest selv former min hverdag. Der er selvfølgelig nogle ting, jeg skal nå, men møder, og hvornår jeg skal møde ind, det styrer jeg selv i forhold til mit eget privatliv og mit eget familieliv. På den måde har det været meget smooth for mig i forhold til, hvad mange andre oplever."

Eriks frestilling af sit arbejdsliv er således positiv og succesfuld. Samme mønster for frestilling af succes går igen i Anders' fortælling. Anders har læst på RUC og fortæller, at han allerede før han var helt færdig på studiet, fik arbejde: "Efter jeg havde afleveret mit speciale, så ringede min chef inde fra mit studiejob og spurgte, om jeg ikke ville have en tomåneders kontrakt." Han fortæller også, hvordan han har stort overskud i forhold til at tilrettelægge sin arbejdsdag og trives med at arbejde:

"Jeg hviler meget i, hvis der er deadlines. [...] Jeg arbejder meget, hvis der er højt pres på, og hvis der ikke er så højt pres på, så falder jeg også ned i tempo, for så kan jeg nemmere navigere i det, når der er pres på. [...] Hvis der er høje arbejdsbyrder, så har jeg det fint med at knokle, eller med at være der rigtig meget, eller at arbejde koncentreret i mange timer. [...] Og så tror jeg, at jeg beklager mig rigtig lidt, og så er jeg nok ... eller jeg ville tænke mig selv som robust."

I Anders' fremstilling performer han en succes med nemt at få et arbejde og at trives med at have et arbejde. Han fremstår som fuld af overskud og italesætter ligefrem sig selv som en robust person, der ikke beklager sig og stresser over arbejdet.

I direkte kontrast til fortællingerne karakteriseret ved succeser kan vi på tværs af stort set alle fortællinger fra kvindelige deltagere fremlæse et mønster centreret omkring udfordringer i form af mistriksel og stress. Dette mønster for selv fremstilling kommer blandt andet til udtryk i Fies fortælling. Fie har læst på KU og søgte job i et år, før hun fik en fast stilling som sagsbehandlinger. Fie fortæller om en hård ledighedsperiode og om et job, hun ikke trives i:

" [Det er red.] et job med meget udsatte familier med sagsbehandlere. Og man ved jo bare godt, hvilke slags vilkår de har. Så det havde jeg frygtet. Jeg havde også frygtet det der med at have den her myndighedsrolle og skulle sige nej til, at de skulle have de penge eller have de ting der. Så det var ikke mit drømmejob, og det vidste jeg godt."

Ligesom i Tanjas selvfortælling performes "drømmejobbet" også hos Fie som et ideal for nyuddannede. Et ideal, som Fie italesætter, at hun ikke har opnået. Dermed kan Fies selvfortælling fremlæses som en fortælling om udfordringer i forhold til at få "drøm-

mejobbet". Hertil udtrykker Fie, at det er en kamp at være i jobbet:

"Jeg synes, det er rigtig hårdt. Jeg søger også videre. [...] For det første var det bare rigtig svært for mig, jeg er en type med meget samvittighed. [...] Så det kan være meget svært for mig at distancere mig til det. Jeg har også taget det med hjem. [...] Jeg har bare fået sådan en helt crazy sag som nyuddannet. Og der er jeg bare ikke blevet støttet nok. Ledelsen gør ikke rigtig noget, og det er bare noget juks."

Således er Fies fortælling centreret omkring en fremstilling af kampe i forhold til at lande "drømmejobbet" og at trives i jobbet. Samme mønster går igen i flere af de kvindelige dimittendernes fortællinger. Faktisk fortæller hele fem ud af de seks kvindelige deltagere, om perioder med stress, mistriksel og oplevelser af at være utilstrækkelig. Ud over Fie drejer det sig om Helle, Nikoline, Anna og Tanja. Nikoline fortæller om overgangen mellem studie og arbejdsliv, at "... så blev jeg færdig, og så var jeg ledig i et år, og det var forfærdeligt. Der kom virkelig ikke en særlig god side frem i mig. Jeg følte mig totalt ubetydelig og overflødig."

Anna beskriver sin oplevelse med det første job på følgende måde:

"... jeg var der i to år, det var pissehårdt, pisse-, pissehårdt. Det var 16-timers dage, det var voldstrusler, det var vanvittigt. Og jeg gik også ned med flaget rimelig hurtigt, det kunne jeg ikke holde til."

Tanja, bruger en stor del af sin fortælling på at berette om sit tredje job som nyuddannet, hvor hun blev nødt til at sige op, fordi hun ikke kunne holde til det:

"Jeg er sådan en, der har nemt ved at få stress over sådan nogle ting og har meget store ambitioner. Og [...] til sidst, så kunne jeg bare slet ikke være i det. [...] Og så tænkte jeg bare

– jeg skal bare ud af det, inden jeg får rigtig stress. Jeg havde haft sådan et efterår, hvor jeg var sådan fysisk påvirket og stresspåvirket, hvor jeg ikke spiste og ikke sov, og jeg troede, jeg fejlede alt muligt andet [...] Så tænkte jeg bare, jeg skal bare ud af det, inden det bliver rigtig seriøst.”

I dette afsnit har vi fremlæst to kontrasterende mønstre for selvfremsstilling: Én form for selvfremsstilling, der fokuserer på succeshistorier og beretter om de ting, der lykkes, og en anden form for selvfremsstilling, der fokuserer på situationer og perioder, der er svære, hårde og præget af mistriivsel og utilstrækkelighed. Sammenligner vi disse mønstre på tværs af dimittendernes køn, kan vi pege på, at de kvindelige fremsstillinger er karakteriseret ved mistriivsel og kampe, mens de mandlige deltageres fortællinger er karakteriseret ved fortællinger om overskud og succeser. Vi har således fremlæst et kønnet mønster i, hvordan de mandlige og kvindelige deltagere fremhæver henholdsvis succeser og udfordringer i deres fortællinger i forbindelse med interviewene.

Fortællinger om (u)sikkerhed omkring egne kompetencer

Ser vi på, hvordan de nyuddannede fremsstiller deres forståelse af deres faglighed og kompetencer, kan vi fremlæse et mønster i, hvordan de enten performer en sikkerhed eller en usikkerhed i, hvad de kan, og hvordan de kan bruge deres kompetencer.

Der kan fremlæses et mønster i, hvordan de mandlige deltagere giver udtryk for en sikkerhed i de kompetencer, de har med fra studiet, og hvordan de kan sætte dem i spil i deres arbejde. Det kommer for eksempel til udtryk i Anders' fortælling om sine forventninger til at skulle starte i arbejde:

”Det [forventning til arbejdslivet red.] har ligesom aldrig gået på at være i tvivl om at være god nok, eller i tvivl, om der overhovedet var nogen, der gad at ansætte mig.”

På den måde synes Anders ikke i tvivl om, at hans kompetencer kan bruges i et arbejde. Malte beretter om, at den faglighed og de kompetencer, han har opbygget gennem studietiden, ”passer som hånd i handske” i hans nuværende arbejde:

”Og det med, at du bliver virkelig, virkelig skarp til at skrive og virkelig, virkelig god mundtligt og god til at tænke kreativt, men også konstruktivt [gennem studiet red.], det synes jeg personligt er en kæmpe force i mit arbejde. Fordi ofte, når du skal i gode forhandlinger og lignende, så skal du komme med de bedste argumenter for din opgave og for din side af sagen som overhovedet muligt og så samtidig måske være åben for andre vinkler. Så på den måde, så synes jeg, at generelt som akademiker, at du får en kæmpe ballast til at komme ud på nogle svære vilkår [...] Hvilket er supervigtigt i mit fag.”

Her fremstiller Malte sig selv som en, der har helt styr på sin faglighed og nemt kan oversætte det, han har lært på universitetet, til praksis. Det at kunne sætte ord på sine kompetencer, som Malte demonstrerer her, bliver af mange af dimittenderne italesat som en fordel for akademikere generelt. For eksempel fortæller Morten, at det har været til stor gavn for ham:

”... mit store lod i mit studieforløb og i mit karriereforløb, det har været at kunne italesætte mine kompetencer og kunne have en eller anden form for elevatortale og finde ud af, jamen hvad er det, jeg kan, og hvorfor det er en styrke, at jeg adskiller mig så meget fra dem, jeg arbejder sammen med.”

Morten udtrykker her, hvordan han har arbejdet strategisk med at beskrive sine evner og kompetencer, og hvordan de kan bruges i et arbejde. Selvsikkerhed omkring egne kompetencer kan således tydeligt fremlæses ud fra Mortens fortælling. Ved at han selv italesætter denne norm om selvfremsstilling af egne kompetencer, idet han siger, at det har været hans lod i karrieren at kunne sætte ord på sine kompetencer.

Vi kan således fremlæse et mønster i, at de mandlige deltagere udtrykker en høj grad af sikkerhed og stolthed i deres faglighed. De italesætter i stor stil, hvad de er gode til, og hvordan de bruger deres kompetencer i deres arbejde. Mønstret i de kvindelige fortællinger er derimod knapt så tydeligt, hvad angår fremsstillingen af egne kompetencer. Dog giver halvdelen af de kvindelige deltagere udtryk for, at de har svært at oversætte kompetencerne fra studiet til et arbejde. Fie fortæller, hvordan hun på sit studie oplevede, at det var svært ikke at vide, hvilket job hun skulle ud at varetage:

"Altså jeg vidste ikke, hvad jeg kom ud til. Og det kan jeg huske, jeg syntes var vildt angstprovokerende."

Således er Fie med til at reproducere et ideal om, at det som nyuddannet er godt at vide, hvad man kan. Et ideal, hun ikke mener at mestre selv. Derudover giver Fie udtryk for, at hun under studiet havde svært at se, hvad hun skulle bruge det, hun lærte, til:

"... så valgte jeg [en humanistisk kandidatuddannelse red.], og det gik jo sådan nogenlunde. Men jeg oplevede stadig på kandidaten, at jeg tænkte, hvad er det, jeg skal bruge det her til, og hvad, når jeg kommer ud på den anden side? For [en humanistisk kandidatuddannelse red.] og det at læse på universitetet er så praksisfjernt."

Det er imidlertid ikke vigtigt for indeværende undersøgelse, hvorvidt Fie reelt har haft svært ved at oversætte sine kompetencer fra studiet eller ej. Det vigtige ligger i mønstret i selvfremsstillingen. Det vil sige i de måder, det bliver muligt for hende at fortælle om, at hun er usikker på sine kompetencer. I en selvfremsstilling som denne reproduceres en fortælling om, at hun har svært ved at sætte ord på sine kompetencer og gøre den akademiske faglighed anvendelig i et arbejde. Usikkerhed handler ikke alene om at kunne sætte ord på sine kompetencer, men også om at hvile i sin faglighed. For eksempel fortæller Tanja om, hvordan hun som nyuddannet var alt for selvkritisk:

"Eksempelvis holdt jeg det der kursus på en uge, og feedbacken var jo sådan set supergod. Men jeg kunne slet ikke holde det ud. Jeg følte ikke, at min faglighed var god nok. Men de, der havde været til kurset, var faktisk virkelig glade for det. Så nogle gange skal man måske bare tage en slapper og tænke, "ved du hvad, det var, som det var", og så næste gang, så har jeg allerede lært en hel masse nyt, som jeg kan tage med mig. Og der tror jeg måske generelt, jeg er meget selvkritisk, og det hjælper ikke én, når man er nyuddannet."

Her beretter Tanja, at hun som nyuddannet var usikker på sin faglighed, på trods af at hun i sit arbejde får god feedback. Retrospektivt kan hun nu se, at sin hårde selvkritik ikke hjalp hende med at finde sig til rette på arbejdsmarkedet.

Men disse fremsstillinger af usikkerhed omkring kompetencer er ikke fyldestgørende for beskrivelsen af de kvindelige deltageres selvfremsstillinger. Der er tre af de kvindelige deltagere, der udtrykker en sikkerhed i deres kompetencer. Det gælder for eksempel for Helle fra KU, der fortæller, at det lykkedes hende at kombinere sin kunstneriske baggrund med det akademiske:

"og at der faktisk var en værdi i det. Især i markedsføringssammenhænge, hvor der på den ene side er fokus på det her hurtige og kreative, men på samme tid er brug for en god solid akademisk ballast."

Eller Anna, der fortæller:

"Jeg havde meget tro på, at mine kompetencer kunne bruges et sted. Det var bare svært at finde, at finde nogle, der også havde råd til at ansætte mig. Så jeg var ikke bekymret for, om jeg ville komme til at gå ledig."

Disse fortællinger nuancerer således billedet af det mønster, de kvindelige deltagere performer. Forskellene kan yderligere nuanceres med Astas fortælling. Asta er uddannet fra KU. Asta repræsenterer en anden måde at fremstille sig selv på end de andre kvindelige deltagere. Asta performer det at være nyuddannet i første job ud fra de samme mønstre som de mandlige deltagere, og performer langt hen ad vejen idealer for en nyuddannet humanist. Hun giver udtryk for, at hun er strategisk, målrettet og dygtig. Det kommer blandt andet til udtryk i hendes fortælling om vejen til arbejdet:

"Jeg startede på kandidaten og tog i praktik i udlandet på en kunstfond der. Jeg havde hele tiden vidst, at jeg ville til udlandet. Praktikpladsen skaffede jeg gennem det tidligere praktiksted, som jo havde brændt mig af med det der job. [...] Og de ville heldigvis gerne hjælpe mig. Så de skaffede mig et par interviews med nogle kreative folk i udlandet, og så fik jeg den her praktikplads i kunstfonden. [...] Og der blev jeg også klar på, at der var nogle bestemte opgaver, jeg gerne ville, og nogle, jeg ikke ville. [...] Jeg kunne også mærke, at den praktik, jeg havde, og nogle af de andre ting, jeg lavede ved siden af, dem synes jeg var meget sjovere. Så derfor sagde jeg til dem, for de [stedet, hvor Asta havde studiejob red.] manglede

nemlig en kommunikationsansat, for de andre, der arbejder der, det er statistikere, nørder og læger, der sidder på projektet. Så ja, jeg sagde til dem, at jeg syntes, de skulle oprette en kommunikationsstilling til mig, og ellers ville jeg finde noget andet. Og det gjorde de, ja altså oprettede en stilling, hvilket var vildt fedt."

Med Astas fortælling er det muligt at udfordre forestillingen om, at mænd og kvinder kun kan performe inden for bestemte mønstre for selvfremsstilling. Tidligere forskning på området viser, at unge kvinder har mindre faglig selvtilid end mænd, og at mænd tror mere på sig selv og deres egne evner (Søndergaard, 2005). Trods denne norm performer Asta inden for mønstre om strategi, succes og sikkerhed i kompetencer, som det ellers primært er de mandlige deltagere, der performer.

Et tredje mønster, der således kan fremlæses af fortællingerne, er de nyuddannede humanisters forskellige forståelser af deres kompetencer. De mandlige deltagere udtrykker en høj grad af sikkerhed i deres faglighed og er stolte af deres kompetencer. Det er imidlertid et mere nuanceret billede, der tegner sig i de kvindelige deltageres fortællinger. Halvdelen af de kvindelige deltagere performer en usikkerhed omkring deres kompetencer, hvilket kommer til udtryk gennem manglende tro på egne evner og udfordringer ved at sætte ord på, hvad de kan. Den anden halvdel af de kvindelige deltagere sætter ord på deres kompetencer og giver udtryk for, hvad de kan, og hvordan de bruger det. Der viser sig således et varieret billede af de kvindelige deltageres fremstillinger. I lyset af Butlers forståelse af, at subjektets identitet skabes gennem det, som subjektet fortæller om sig selv, kan mønstret i de mandlige deltageres fortællinger (og nogle af de kvindelige deltagere) om sikkerhed i deres kompetencer siges at give dem en fordel på arbejdsmarkedet til eksempelvis jobsamtaler og lønforhandlinger, når de skal overbevise andre om, hvad de kan.

Med Butlers teori kan vi fremlæse, hvordan de kønnede mønstre for selvfremsstilling producerer forskellige mulighedsrum for nyuddannede på arbejdsmarkedet, hvad enten de er mænd og kvinder. Gennem disse citationelle fremsstillinger er det muligt at pege på, at de mandlige deltagere performer et større mulighedsrum end de kvindelige deltagere. Det kommer til udtryk gennem selvfremsstillinger om selvstændige karrierevalg, gode jobmuligheder, en blød overgang fra studie til arbejdsliv og en stor frihed og fleksibilitet i arbejdet. I kontrast dertil performer flere af de kvindelige deltagere inden for et mere begrænset handlerum med fortællinger om mistriksel og udfordringer i at oversætte deres viden til praksis. I et performativitetsspektiv kan der argumenteres for, at nyuddannede humanisters fortællinger om mødet med arbejdslivet reproducerer og opretholder en ulighed i mænd og kvinders selvfremsstilling, men at mænd og kvinders muligheder for selvfremsstilling ikke per definition er knyttet til deres køn.

I det følgende diskuteres, hvorfor der ikke er flere af de kvindelige deltagere, der fremsstiller sig selv ud fra de normer, som gennem både de mandlige og kvindelige deltageres fortællinger fremsstilles som de ideelle.

Spejlinger af maskulin etik

Der er slående ligheder mellem Ackers videreudvikling af Kanters begreb om *maskulin etik* til at analysere kønnede strukturer i organisationer i svensk kontekst (Acker, 1994), og dette studie foretaget næsten tre årtier senere i dansk kontekst. Der kan argumenteres for, at flere kvinder i dansk – såvel som i svensk – kontekst har fået længere uddannelse, og at flere er kommet på arbejdsmarkedet siden 1990'erne. Til trods for, at de mandlige deltagere i dette studie ikke har en fordel i at have en længere uddannelse end kvinderne, som det var tilfældet i 1990'erne, er de

mandlige deltageres selvfortællinger i højere grad end de kvindelige organiseret efter 'den maskuline etik'. I de mandlige deltageres selvfortællinger ser vi i dette studie tegn på de karaktertræk, der antages at tilhøre mænd. Det er eksempelvis det at være tough-minded og analytisk og at kunne planlægge og tilsidesætte personlige, emotionelle overvejelser til fordel for udførelse af opgaver (Kanter, 1975). De fleste af de kvindelige deltageres selvfortællinger kan siges at være negative spejlinger af ideelle normer for selvfremsstilling med fortællinger om, hvordan de *ikke* lykkes med at performe strukturerne for den maskuline etik.

Ifølge Butler imiterer subjektet sine egne idealer, men vil aldrig fuldt ud nå sine egne idealiseringer (Butler, 1993). På samme måde kan mønstrene i kvindernes selvfremsstillinger læses som fiaskoer i forhold til at opnå idealerne for selvfremsstilling som nyuddannet humanist.

Jævnfør Juuls undersøgelse (2010) er det kønnede mønster i det at tage ejerskab over og være strategisk i sin karriere – eller mangel på samme – ikke nyt. Det kan snarere forstås som en del af en reproduktion af historiske normer for, hvordan mænd og kvinder kan indtage forskellige positioner i kraft af deres køn (hvilket også gjorde sig gældende i interviewsituationerne). Dette vidner om, at normerne er træge og langsommelige at ændre på. Når de kvindelige deltageres selvfremsstillinger i større grad organiseres gennem fortællinger om udfordringer og utilstrækkelighed, kan det ses i lyset af, at flere kvinder end mænd generelt oplever psykisk og social mistriksel på deres arbejdsplads (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2019). Kvinder oplever, at de ikke kan være sig selv og ikke kan performe kvindelige idealer, men skal være kønsneutrale (Reinicke, 2010). Så selvom kvinder i dag er blevet næsten fuldt integreret i arbejdslivet, er den maskuline etik og dens underordningsrelationer mellem

kønnene, der drejer sig om løn, indflydelse og ledelse, blevet videreført i arbejdets organisering (Krøjer, 2010; Reinicke, 2010; Staunæs & Søndergaard, 2006).

Når vi således sammenholder dette studie med tidligere forskning i kønnet ulighed i arbejdslivet, kan vi pege på en sammenhæng mellem fortællingerne, og hvordan mænd og kvinder ifølge forskningen oplever arbejdslivet. Fortællingerne kan således siges at være genciteringer af normerne for et arbejdsmarked præget af ulighed. Således kan vi argumentere for, at den kønsmæssige ulighed i høj grad reproduceres i selvfremstillingerne.

Konklusion

Denne undersøgelse viser tre kønnede mønstre for selvfremstilling, der performs i nyuddannede humanisters fortællinger om mødet med arbejdslivet. Mønstrene centrerer sig om tre fremlæste modsætningspar, der kan tydeliggøre forskelle i selvfremstillingerne: *tilfældighed og strategi, succeser og fiaskoer og sikkerhed og usikkerhed i kompetencer*.

Vi har vist, hvordan de mandlige deltagere primært fortæller sig frem igennem strategiske overvejelser, succeshistorier og sikkerhed i kompetencer. De kvindelige deltageres fortællinger giver et mere blandet billede. De fleste

fortæller sig frem igennem fortællinger om tilfældigheder, udfordringer og usikkerhed omkring egne kompetencer.

Ved at sammenholde eksempler fra nyuddannede humanisters fortællinger om deres møde med arbejdslivet med tidligere forskning på området viser vi, hvordan idealet for selvfremstilling som nyuddannet humanist er organiseret ud fra en maskulin etik. Dette gør, at fortællingerne er med til at reproducere historiske normer, hvor nyuddannede mænd fremstiller sig selv i et mere positivt lys, og på den måde tilfører mere værdi til dem selv gennem deres selvfremstillinger end nyuddannede kvinder i arbejdslivet.

De nyuddannede humanisters selvfremstillinger ser således ud til at reproducere en historisk ulighed mellem kønnene på arbejdsmarkedet. Det kan diskuteres, hvorvidt disse selvfremstillinger kan være med til at fastholde kvinder i en position på arbejdsmarkedet, hvor det er sværere at avancere både når det kommer til løn og karrieremuligheder.

Således argumenterer vi for, at det ikke kun er strukturer for lønniveau, hierarki og arbejdsforhold, der den dag i dag reproduceres og fastholder en ulighed mellem kønnene, men at den kønsmæssige ulighed også i høj grad reproduceres i kvindernes og mændenes selvfremstillinger.

REFERENCER

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (1994). The gender regime of Swedish banks. *Scandinavian Journal of Management*, 10(2), 117–130. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0956-5221\(94\)90015-9](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0956-5221(94)90015-9)
- Akademikerbladet (2021). "Sådan bliver humaniora udsultet". <https://www.akademikerbladet.dk/aktuelt/2021/januar/saadan-bliver-humaniora-udsultet>
- Andersen, P. T., Bloksgaard, L., & Christensen, A.-D. (2009). Magten ved forhandlingsbordet — et mikrosociologisk blik på arbejdsliv. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 11(4), 69–83. <https://doi.org/10.7146/tfa.v11i4.108853>
- Babcock, L., Recalde, M. P., Vesterlund, L., & Weingart, L. (2017). Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. *The American Economic Review*

- view, 107(3), 714–747. <https://doi.org/10.1257/aer.20141734>
- Bloksgaard, L. (2010). Maskuliniteter, femininiteter og arbejde – den horisontale kønsopdeling på det danske arbejdsmarked. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 12(2), 19–35. <https://doi.org/10.7146/tfa.v12i2.108860>
- Bruner, J. S. (1999). *Uddannelseskulturen* (1. udg.). København: Gyldendal.
- Brøndum, T. (2018). Narrativ analyse. In L. Bøttcher, D. Kousholt, & D. A. Winther-Lindqvist (Eds.), *Kvalitative analyseprocesser – med eksempler fra det pædagogisk psykologiske felt* (pp. 111–138): Samfundslitteratur.
- Butler, J. (1993). *Bodies That Matter*. Florence: Taylor & Francis Group.
- Butler, J. (1997). *The psychic life of power: Theories in subjection*. Stanford, Californien: Stanford University Press.
- Butler, J. (2010). *Kønsballade: feminisme og subversionen af identitet*. København: THP.
- Davies, B. (2006). Subjectification: the relevance of Butler's analysis for education. *British Journal of Sociology of Education*, 27(4), 425–438. <https://doi.org/10.1080/01425690600802907>
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2019). *Fraværssrapport 2019. Deskriptiv analyse af lønmodtagernes sygefravær i Danmark – belyst ud fra register- og spørgeskemadata*.
- Emerek, R., & Bloksgaard, L. (2010). Familievenlighed og/eller tilstedeværelse? – bidrag til forklaringer af uligelønnen. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 12(4), 46–60. <https://doi.org/10.7146/tfa.v12i4.108873>
- Eurofound. (2016). *The gender employment gap: Challenges and solutions*. Luxembourg.
- Foucault, M. (2002). The subject and power. In J. D. Faubion (Ed.), *Power – Essential works of Foucault 1984-1989 – volume 3* (pp. 326–348). London: Penguin Books.
- Haraway, D. (1988). Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. *Feminist Studies*, 14(3), 575–599. <https://doi.org/10.2307/3178066>
- Højgaard, L. (2010). Kan man interviewe sig til viden – om køn? *Dansk Sociologi*, 21(1), 9–25. <https://doi.org/10.22439/dansoc.v21i1.3193>
- Højgaard, L. (1991). *Vil mænd lede?* København.
- Juul, I. (2010). Fra lommepegedøtre til kontor-mus — køn og klasse på kontor fra 1900 til 1960. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 12(2), 54–70. <https://doi.org/10.7146/tfa.v12i2.108862>
- Kanter, R. M. (1975). Women and the Structure of Organizations: Explorations in Theory and Behavior. *Sociological Inquiry*, 45(2-3), 34-74. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1975.tb00331.x>
- Krusborg, L., & Støvring, M. L. (2019). Nyuddannede humanisters møde med arbejdslivet: Forestillinger, identitet og ambivalens [Final thesis]. København: Aalborg Universitet.
- Krøjer, J. (2010). Hvad får man (ulige) løn for? In M. Deding & H. Holt (Eds.), *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd?: En antologi om ligeløn i Danmark* (Bind 10:1, pp. 117–136). SFI – Det nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Li, J. H. (2018). *Shaping Ideals of Future Citizenry in Transnational Higher Education – An analysis of the formation of student subjectivities in a new transnational institutional environment* [PhD dissertation]. Aalborg University.
- Nørmark, D. (2016). *Humanistens guide til det private erhvervsliv*. (1. udgave.). Kbh: Gyldendal Business.
- Reinicke, K. (2010). Arbejdsliv, maskulinitet og karrieredilemmaer. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 12(2), 36–53. <https://doi.org/10.7146/tfa.v12i2.108861>
- Scheuer, J. (1998). *Den umulige samtale: sprog, køn og magt i jobsamtaler*. København: Akademisk Forlag.
- Staunæs, D., & Søndergaard, D. M. (2006). Corporate Fictions. *Norsk Tidsskrift for Kønnsforskning*, 3, 69–93.
- Søndergaard, D. M. (1996). *Tegnet på kroppen. Køn: Koder og konstruktioner blandt unge voksne i Akademia*. København: Museum Tusulanum.
- Søndergaard, D. M., & Staunæs, D. (2005). Interview i en tangotid. In M. Järvinen & N. Mik-Meyer (Eds.), *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv: interview, observationer og dokumenter* (pp. 49–72). København: Hans Reitzel.

Uddannelses- og Forskningsministeriet (2021). <https://ufm.dk/uddannelse/videregaende-uddannelse/universiteter/okonomi/uddannelsesstilskud>.

Warming, K. (2018). Mandearbejde i kvindefag. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 20(2), 56–72. <https://doi.org/10.7146/tfa.v20i2.108189>

Youdell, D. (2006). Subjectivation and Performative Politics: Butler Thinking Althusser and Foucault: Intelligibility, Agency and the Raced-Nationed-Religioned Subjects of Education. *British Journal of Sociology of Education*, 27(4), 511–528. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/30036159>

NOTER

1. Forfatterne står i alfabetisk rækkefølge og deler førsteforfatterskabet.
2. Identitetskategorierne "mænd" og "kvinder" er her markeret med anførselstegn for at indikere, at vi ikke forstår dem som fast

definerede kategorier, men som kategorier der udgøres af socialt og kulturelt bestemte normer, der løbende produceres gennem subjektets handlinger.