

**NÅR
MÆND
ARBEJDER I
KVINDEFAG**

– en sociologisk interviewundersøgelse med fokus på redefineringer af arbejdsfunktioner samt maskuliniseringsstrategier inden for fire kønsmærkede professioner



NÅR MÆND ARBEJDER I KVINDEFAG

Udarbejdet af Kenn Warming, juni 2005

Center for Ligestillingsforskning (www.celi.dk)
ved Roskilde Universitetscenter

Rapporten er en del af projektet *When this is a man*, der støttes af EU's femte handlingsprogram for ligestilling mellem mænd og kvinder.

ISBN-nr.: 87-7349-633-2

FORORD

Indledningsvis vil jeg sige tak til de mange mandlige sygeplejersker, pædagoger, socialrådgivere og frisører, der har deltaget i denne undersøgelse. Uden deres deltagelse havde undersøgelsen ikke været mulig. Desuden vil jeg takke forskningsassistent Peter Ussing for at have interviewet socialrådgivere, samt lektor Bo Wagner Sørensen for at interviewe frisører og efterfølgende analysere disse. Endelig tak til centerleder Karen Sjørup for kommentering og professionel sparring.

Juni 2005

Kenn Warming

INDHOLDSFORTEGNELSE

PROJEKTRAMME	6
Formål med undersøgelsen	6
Samfundsmæssig aktualitet	7
ET TEORETISK BLIK PÅ MASKULINITETSBEGREBET	9
Hegemonisk maskulinitet	9
NATIONAL PROFESSIONSSPECIFIK HISTORIK	11
Sygeplejefaget; formel adgang – kulturel barriere	11
Det pædagogiske arbejde professionaliseres	12
Fra hospitalshjælper til socialrådgiver	13
Fra barber til frisør: Når et fag skifter køn	14
FORSKNINGSDESIGN	15
Interviewkontekst; lokalitet samt forskerens køn	16
Beskaffenhed af det empiriske materiale	17
ANALYSE: MASKULINISERING, REDEFINERING OG MANDEROLLER	18
Motivation for valg af karriere	18
Målrettet ved et tilfælde.....	18
Rollemodel og faglig indsigt	19
Forening af fritidsinteresser og arbejdsliv	20
Et tilvalg – men samtidig et fravalg.....	21
Reaktioner på – og legitimering af – karrierevalg	22
Familiens opbakning.....	22
Venskabsgruppens undren	23
Karrieremuligheder italesættes; midlertidigt ophold	24
Stillingsbetegnelser og arbejdsfunktioner præciseres	24
Kønnets betydning under uddannelsesforløbet	26
Synlighed; når man altid er 'på'	27
MUMS; når mænd grupperer sig.....	28
Relationer til kvindelige medstuderende	29
Et privilegeret lærer/elev-forhold	31

Kønnede erfaringer og fortællinger fra arbejdslivet	33
Maskulinisering af arbejdsopgaver.....	33
Teknologiserende fokus og artikulation.....	35
Fysisk styrke, gensidige forventninger og social rollestabilitet	36
Autoritet samt fejkategorisering – køn kontra position	38
Mandens kønsrolle; utraditionel, men samtidig traditionel.....	39
Arbejdsmiljø: Sociale relationer med kollegaer og klientel.....	41
Den uformelle omgangstone; humor, ironi og flirt.....	42
Samtalerne; delagtiggørelse og selvvalgt eksklusion	44
OPSUMMERENDE OG KONKLUDERENDE BETRAGTNINGER	46
Undersøgelsens potentialer og anvendelsesmuligheder	49
REFERENCER	51
NOTEAPPARAT	53

PROJEKTRAMME

Denne rapport er lavet på baggrund af en række kvalitative interviews med mænd, som primært blev foretaget i perioden november 2004 til april 2005. Rapporten udgives som del af det transnationale EU-projekt *When this is a man*. Projektet er et samarbejde mellem partnere i Polen (tovholder), Danmark (forskningskoordinatorer), Bulgarien og Italien. Projektet hører under EU's femte handlingsprogram for ligestilling mellem mænd og kvinder, og projektperioden løber over 15 måneder; fra 1. oktober 2004 til 31. december 2005.

Der skal indledningsvist gøres opmærksom på, at rapporten bygger på en række metodiske, teoretiske og analytiske antagelser/overvejelser, der er ekspliciteret i rapporten *Joint Base Analysis* (Warming & Ussing 2005). Der er tale om en arbejdsrapport, som sikrer et fælles udgangspunkt for dataindsamlingen og -analysen, så de polske, danske, bulgarske og italienske resultater er sammenlignelige.¹

Formål med undersøgelsen

Formålet med undersøgelsen er at sætte fokus på mænd, der er beskæftiget inden for områder, der kulturelt, traditionelt og/eller statistisk betragtes som kvindelige (feminine).

Undersøgelsens genstandsfelt er populært sagt '*mænd i kvindefag*'. Ræsonnementet for at undersøge mænd i dette ligestillingsperspektiv er, at en stor andel kvinder de sidste årtier har krydset erhvervsmæssige kønsgrænser, der traditionelt har kendetegnet det kønsopdelte arbejdsmarked, så det i dag ikke længere er særpræget at se kvinder som 'prestigefag' som eksempelvis læger, tandlæger, jurister og ledere (Rambøll 2004). Det er med andre ord blevet mere legitimt for kvinder at arbejde inden for traditionelle 'mandefag', hvilket man blandt andet kan se ved, at begrebet *karrierekvinde* har vundet frem og er en kategori, som forbindes med positive værdier. Det modsatte gør sig ikke gældende. For selvom der også er et begreb for en gruppe af de mænd, der krydser over (*omsorgsmænd*) så foranlediger en sådan position ofte spørgsmål fra mandens sociale omgivelser og et deraf følgende behov for legitimerende forklaringer. Der er altså ikke tale om en tilsvarende ensidig tilskrivning af positive værdier, og karrierevalget opfattes ofte som statusmæssig devaluering.² Dette skyldes også det faktum, at maskuline kvalifikationer prestigemæssigt rangerer over feminine, og derved opnår de en større berettigelse (jævnfør Williams 1995:65-80). Med andre ord er mænd langt fra ligeså villige til at indskrive sig i arbejdsmæssige kontekster, der traditionelt har været forbeholdt kvinder som *vice versa*. Så selv om man kan argumentere

for, at mandens kønsrollemuligheder har udviklet sig, så er der altså tale om en udvikling, der relationelt taber terræn i forhold til kvinden.

Intentionen med undersøgelsen er, at man ved at sætte *positiv* fokus på det lille antal mænd, der har brudt disse kønsmæssige grænser – og dermed udfordret de traditionelle kønnede strukturer, alle individer (bevidst eller ubevidst) navigerer efter – kan medvirke til at bane vejen for andre mænd. Forhåbentligt kan større viden om mænd i kvindedominerede erhverv (herunder hvorledes maskulinitet inddrages, forhandles og konstrueres) medføre, at flere mænd bliver motiveret og udrustet til at udfordre de kulturelle og traditionsforankrede kønsrollemønstre, der kendetegner det kønssegregerede arbejdsmarked.

Helt konkret er formålsbeskrivelsen fra projektansøgningen trefoldigt formuleret: 1) At udvide rammerne for mænds kønsroller - og dermed deres handlemuligheder. 2) At nedbryde nogle af de mest markante stereotype opfattelser af mænd. 3) At redefinere kønsmærker, der associeres med udvalgte erhverv.³

Der er dog tale om tre intervenserende delformål, der alle forsøges imødekommet ved at tage afsæt i pkt. 3, idet antagelsen er, at mænd, som arbejdsmæssigt har 'krydset over', gennem denne handling har initieret et brud med den stereotype opfattelse af, hvad der er kulturelt 'tilladeligt' – og rammerne er derfor blevet rykket. Mere præcist formuleret tilstræbes en belysning af, hvilke *handlingsstrategier*, mændene iværksætter, når de bryder grænserne og agerer på 'det andet køns arbejdsmarked'. Ud fra dette fokus fremanalyseres nye handlings- samt kønsrollemuligheder, som udfordrer de rolleindfangende stereotyper.

Samfundsmæssig aktualitet

Men hvorfor overhovedet interessere sig for mænd i kvindedominerede erhverv? Bliver kvinderne ikke bare tabere, når de nu skal konkurrere med mænd – vel at mærke en ulige konkurrence – da kvinder hyppigere end mænd vælger en strategi for deres arbejdsliv, der kan kombineres med hjem og børn? Nej, det er ikke tilfældet! Det er forskellige samfundsmæssige prognoser, der foreskriver, at udviklingstendenserne vil medføre en stigning i antallet af service- og omsorgsbetonede erhverv; jobområder, der traditionelt etikeres kvindelige. Dette var eksempelvis en af konklusionerne i en rapport, der sidst i 2004 blev publiceret af Rambøll Management, hvor det ligeledes profeteres, at antallet af ufaglærte jobs inden for den industrielle sektor i fremtiden vil reduceres kraftigt på grund af *outsourcing* af jobs til Fjernøsten samt hastige teknologiske og *innovative* fremskridt. Samtidig *aldres* populationen, idet der bliver flere ældre og færre yngre mennesker i

Danmark, hvorfor der er behov for et større antal service- og omsorgsmedarbejdere såvel antalsmæssigt som relationelt.

Også fra politisk side blev der sidste år formuleret et behov for at få flere mænd kanaliseret over i omsorgsjobs. Dette fremgår af følgende uddrag:

Omsorgssektoren, dvs. børneinstitutioner, plejehjem, opholdshjem for syge og socialt udstødte, hospitaler og lignende har ansat langt flere kvinder end mænd. Da kønnene ofte har forskellige behov og da begge køns behov skal tilgodeses i forbindelse med arbejdet i sådanne institutioner, vil det være *hensigtsmæssigt at få flere mænd beskæftiget* i sektoren.⁴ (Ligestillingsafdelingen 2004:12)

På det antalsspecifikke niveau udtaler næstformand i Dansk Sygeplejeråd (DSR), Aase Holdgaard, at "der i dag mangler godt 1.000 sygeplejersker på landsplan, og om 10 år vil sygeplejerskemanglen runde de 10.000." (Christensen 2005), hvilket er en entydig opfordring til undersøgelser som nærværende.

Et sidste argument for udarbejdelsen af denne undersøgelse er videnskabeligt, eftersom der hidtil ikke har eksisteret en kvalitativ analyse af mænd som kønsminoriteter på arbejdsmarkedet med et så bredt empirisk udgangspunkt, som tilfældet er med denne. Der forefindes interessante og velfunderede undersøgelser af feltet kønsminoriteter, som eksempelvis Bloksgaard og Fabers (2005) undersøgelse af mandlige sygeplejersker og kvindelige politibetjente, og forskellige andre undersøgelser, der fokuserer på et enkelt erhverv (se fx Hjort & Nielsen 2003 og Pedersen 2005). I denne danske undersøgelse er der fokus på fire erhvervsgrupper, men hvis man ser projektet som helhed, indgår hele otte forskellige professioner fordelt på fire europæiske lande.⁵

ET TEORETISK BLIK PÅ MASKULINITETSBEGREBET

Siden en vægtig del af formålet er at udfordre stereotype og rollereducerende forestillinger om manden, bliver maskulinitet et centralt tema for undersøgelsen, hvorfor en præcisering er nødvendig:

I undersøgelsen anvendes en plural opfattelse af maskulinitet, så der er tale om et flertal af maskuliniteter. Begrundelsen herfor er at understrege, at maskulinitet (ligesom femininitet) ikke er én statisk og ufleksibel størrelse, men at der i stedet er tale om en dynamisk, flertydig kategori, hvis indhold konstant udfordres, forandres og genforhandles, ligesom der på én og samme tid forefindes intern inkonsistens mellem disse forskellige, konkurrerende opfattelser.⁶ Ved at anvende en sådan flydende og flerfacetteret forståelse af maskulinitetsbegrebet muliggøres en udvidelse af mænds kønsroller, idet kategorien potentielt kan rumme aspekter *udover* de traditionsforankrede stereotypier, der forsøges udfordret med nærværende undersøgelse. Med andre ord eksisterer muligheden for, at handlinger og værdier, der historisk og kulturtraditionelt opfattes som feminine, kan blive integreret i et sådant flertydigt og vidtfavnende maskulinitetssyn.

Hegemonisk maskulinitet

Eftersom hensigten med undersøgelsen er at udvide rammerne for mænds kønsroller, forudsætter dette et relationsforhold, hvor man har en forståelse af, hvilken maskulinitetsopfattelse (allerede etableret tilstand) udvidelsen tager afsæt i. Til at indfange dette er maskulinitetsforsker Bob W. Connells (2000; 1995) begreb om *hegemonisk maskulinitet* anvendeligt.⁷ Denne type maskulinitet skal forstås som den dominerende form for maskulinitet, som de andre maskulinitetstyper definerer sig i forhold til.⁸ Der foregår en kontinuerlig kamp om denne hegemoniske position, hvorfor grænserne herfor også er i konstant bevægelse og udvikling, men der forefindes dog enkelte komponenter – kerneegenskaber – som er mere 'sejlivede' end andre. Det er oftest i randområderne omkring disse komponenter, at den egentlige diskursive kamp – og dermed også forandringen – foregår. Det skal pointeres, at den hegemoniske maskulinitet ikke nødvendigvis er den mest udbredte form, men ikke desto mindre er den form, de fleste mænd fastsætter og forstår deres køn ud fra.

Ifølge Connell (1995:74-75) bliver den hegemoniske maskulinitet primært defineret i forhold til tre parametre: 1) Mænds undertrykkelse af kvinder. 2) Et kønsopdelt arbejdsmarked (i forhold til arbejdsopgaver, status, løn, kontrol, magt osv.). 3) En heteroseksuel orientering.

Hvis en mand ikke formår at iscenesætte sig selv i forhold til et af disse parametre, kan han i stedet vælge at fokusere mere på et af de andre. Den amerikanske sociologiprofessor Christina L. Williams (1995), som har foretaget årelange studier af mænd i 'ikke-traditionelle' erhverv, fremfører som et blandt adskillige eksempler herpå, at mandlige sygeplejersker ofte vælger at specialisere sig indenfor områder med arbejdsopgaver, der opfattes maskuline ud fra den hegemoniske opfattelse.

Professor Williams (ibid.:118) har baseret dele af sine interviewanalyser på den 'hegemoniske maskulinitet', og hun identificerer i overensstemmelse hermed forskellige konkrete karakteristika: *Fysisk styrke, frygtløs optræden, stærk heteroseksuel orientering, stoicisme, autoritet og selvstændighed*. En anden veletableret mandeforsker, sociologen Michael S. Kimmel (1994:125), fremfører lignende egenskaber: *Styrke, succes, dygtighed, pålidelighed og kontrol*.

I relation til rapportens genstandsfelt er det interessant at undersøge, hvorledes mændene inkluderer – og ekskluderer – disse kvaliteter, der associeres med den hegemoniske maskulinitet, men også i hvilket omfang mændene ønsker – og formår – at distancere sig fra arbejdsopgaver og -kontekster, der traditionelt konnoteres feminint. Såfremt mændene anvender strategier, der foreskriver italesættelser af arbejdsfunktionerne i forhold til de ovenforstående egenskaber, vil der være tale om en redefinering (udvidelse) af de traditionelle kønsmærker, der associeres med den pågældende profession, men samtidig også en cementering af kønsstereotyperne.

NATIONAL PROFESSIONSSPECIFIK HISTORIK

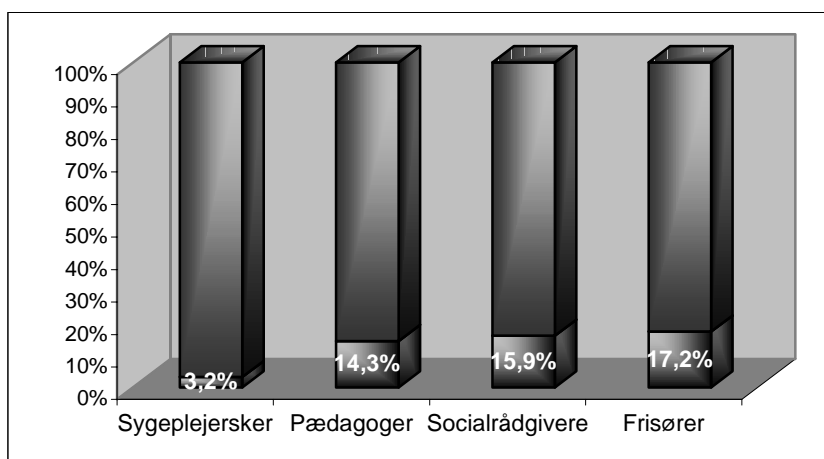
For at få en fornemmelse for, hvilke professioner, nærværende undersøgelse er centreret omkring, præsenteres disse i korte træk. Som det fremgår af diagrammet, er det empiriske genstandsfelt afgrænset til at omhandle sygeplejerske-, pædagog-, frisør- samt

socialrådgiverprofessionerne.⁹

Begrundelsen for netop at vælge disse erhverv er primært den forholdsmæssige begrænsede andel mænd, hvilket gør, at mændene som gruppe med rette kan anskues

som en *kønsminoritet* (jævnfør mere herom

senere). Hermed også indikeret, at der er tale om fag med kvindelige konnotationer og feminine kønsmærker; kvindefag. For at få en forståelse for, hvorfor disse erhverv kulturelt betragtes som kønnede, er det indledningsvis nødvendigt at placere disse i historiske – dog stærkt simplificerede og afgrænsede – udviklingsperspektiver.¹⁰



Kønsfordelingen inden for udvalgte fag. Den angivne procentsats afspejler andelen af mænd. (Kilde: BUPL, DSR, DS og DF, jævnfør note 9)

Sygeplejefaget; formel adgang – kulturel barriere

Indtil 1950'erne fandtes der ingen mandlige sygeplejersker ud fra det ekskluderende forhold, at et af de formelle adgangskrav var, at ansøgeren var *kvinde*.¹¹ Dette krav bortfaldt i efterkrigstiden grundet sygeplejerskemangel, og de første syv mandlige sygeplejeelever påbegyndte efter grundige optagelsessamtaler (som kvindelige ansøgere ikke skulle gennemgå) uddannelsen ved Rigshospitalets Sygeplejeskole. Der var tale om en forsøgsordning, og erfaringerne fra uddannelsen samt det efterfølgende arbejdsliv skulle ligge til grund for mænds fremtidige adgang til professionen. I 1954 blev de syv mænd færdiguddannede, og til trods for at de ikke fik tildelt statsautorisation før fem måneder senere, blev de alle straks ansat. Evalueringerne af mændenes engagement og formåen var positive, og selv om mændene nu fik adgang til uddannelsen, var (og er) tilstrømningen af mænd stærkt begrænset. Så trods denne formelle accept af mændene blev erhvervet stadig opfattet som et decideret kvindefag, idet holdningen var, at omsorgspotentialet naturligt lå

hos kvinden. Således har tilgangen af mænd til faget været beskednen, og i perioden 1967 til 2004 var stigningen blot 2,8 procentpoint (fra 0,4 pct. til 3,2 pct.), på trods af at antalsudviklingen gik fra godt 20.000 til knap 74.000 (DSR medlemsstatistik). Denne træghed skyldes i høj grad et cementeret kulturelt syn på erhvervet som kvindeligt (kønsmærket). Selv om følgende citat fra overlæge Holger Nielsen er dateret til medio 1900-tallet, illustrerer det et kønnet syn på sygeplejerskeprofessionen, som stadig kan spores i nutidens stereotypiserede opfattelse af faget.

Således som den almindelige indstilling efter mit skøn er her i landet, må sygeplejearbejdet betegnes som decideret kvindearbejde. [...] [I]nden for sygeplejen er tilstedeværelsen af specielle kvindelige egenskaber i særlig grad værdifuld. Det gælder således virkelig indfølelse med og en næsten moderlig omsorg for medmennesker, sans for hjemlig hygge og renlighed, ligesom det også er værd at gøre opmærksom på, at den noget ubeskrivelige, men reelle særlig ånd og tone, som kun kvinder kan skabe og præge omgivelserne med, kan spille en rolle. Man vil også i den forbindelse fremhæve, at når et barn bliver sygt, passes det af moderen og ikke af faderen. (Indenrigsministeriet 1949 citeret i Martensen 2000:4)

Som fremført måtte argumentet dog vige til fordel for sygeplejemanglen, men ikke desto mindre afspejler citatet konturerne af et samfundskulturelt billede, som stadig (dog i knap så radikal grad) associeres med professionen (Martensen 2000).

Det pædagogiske arbejde professionaliseres

Behovet for børnepasningsinstitutioner blev affødt af industrialiseringens gennembrud, hvor mange af underklassens kvinder blev tvunget ud på arbejdsmarkedet, og nødvendigheden for at få børnene passet i morgen- og dagtimerne blev aktualiseret. Med andre ord var det for at hjælpe kvinden, da børnepasning udelukkende blev opfattet som hendes arbejdsopgave, hvilket fremgår af tidligere udenrigsminister Borgbjergs udtalelse fra midten af sidste århundrede: "[B]ørnehaver [er] for de børn, hvis forældre eller mor er nødt til at forlade hjemmet for at tjene til føden." (citeret i Enoksen 1996:26).¹² Institutionerne blev opfattet som samfundsstærkende, da kvinderne fik mulighed for at deltage på arbejdsmarkedet og dermed afhjælp erhvervslivets mangel på arbejdskraft.

Det første danske pædagogseminarium (Fröbel-Seminariet) blev grundlagt i 1885, hvorved børnepasningen blev *professionaliseret*. Uddannelsen bestod på dette tidspunkt af to kurser á ti måneders varighed, men allerede fra 1915 skulle man uddanne sig i to år, før man fik titlen børnehavelærer *inde*. Fra 1953 skulle man have gennemført folkeskolen samt været i forpraktik, dvs. have praktisk erfaring fra den institutionstype, man ønskede at uddanne sig

til, før man kunne blive optaget på et af landets seminarier.¹³ I 1976 blev pædagogerne overenskomstansatte, hvorved de opnåede samme vilkår som 'rigtige' arbejdere, hvilket de også opfattede sig selv som. Med hensyn til uddannelseslinjer har der historisk været forskellige retninger (fx børnehave-, fritidshjems- og socialpædagogisk), men i 1992 blev en *fælles pædagoguddannelse* indført, og den interne sondring bortfaldt, ligesom uddannelsesvarigheden blev fastsat til 3½ år (ibid.:37-55).

Pædagoguddannelsen har i udpræget grad været forbeholdt kvinder, men helt tilbage i 1899 kan den første eksaminerede mandlige børnehavepædagog, Chr. Engelstoft, spores. Mens denne pioner var praktiker, så varetog mændene, der fulgte efter ham, mere atypiske pædagogiske arbejdsopgaver, da de var omrejsende agitatorer for de frøbelske legegaver frem for traditionelle udøvere af det pædagogiske fag. Tilbage i 1945 udtalte Engelstoft sig om sit syn på mandlige pædagoger: "[D]er er ingen tvivl om, at mænd opfatter børnene på en anden måde end kvinder gør. [...] [J]eg regner dem [læs: Kvinder] ikke for bedre end mænd, men fordi de er *anderledes* end mænd, kan jeg lide dem." (Engelstoft citeret i Enoksen 1996:17; min kursivering).

Fra hospitalshjælper til socialrådgiver

Fundamentet for socialrådgiverprofessionen blev støbt med socialreformen i 1933, og fire år efter oprettedes Den sociale skole på Københavns Kommunehospital. Dette var et 1½-års kursus til "uddannelse af sociale hospitalshjælpere og andre sociale rådgivere" (Nielsen 1974:116). Kursusdeltagerne skulle være yngre *kvinder* (et krav som senere bortfaldt) med studentereksamen eller tilsvarende skolekundskaber, som blev uddannet til at varetage personlig og juridisk vejledning/rådgivning på hospitaler og hos Mødrehjælpen (ibid.:116). Mødrehjælpen var ligeledes blevet etableret i 1930'erne, og i 1940 oprettede lederen heraf – sammen med andre initiativtagere – Dansk Socialrådgiverforeningen, hvor datidens 70 medlemmerne manifesterede sig med sloganet; "vi er ikke blevet socialhjælpere på grund af lønnen" (Worning 2001:137). Betegnelsen 'socialhjælper' blev afløst af det nuværende 'socialrådgiver' først i 1940'erne. Socialrådgiveruddannelsens oprindelse i Mødrehjælpen bevirkede, at sidstnævnte kom til at udgøre rammen herfor, og tidens 'store damer' fik betragtelig indflydelse på professionens metodeudvikling og selvforståelse, hvilket stadigt genspejles i den samfundskulturelle – kønnede – opfattelse af erhvervet. I 1955 blev socialrådgiver-uddannelsen forlænget til sin nuværende længde på 3½ år (Worning 2001; Nielsen 1974).

Fra barber til frisør: Når et fag skifter køn

Jytte Larsen, historiker og forskningsbibliotekar på Kvininfo, har tidligere beskæftiget sig med frisørfaget i et historisk perspektiv. Hun fortæller, at frisørfaget har gennemgået en udvikling, hvor det har skiftet køn.¹⁴ Oprindeligt var det et rent mandefag, og på salonerne blev der faktisk ikke klippet hår, men derimod var arbejdsopgaverne barbering og trimning af skæg. Indtil 1920'erne, hvor moden foreskrev kort hår for kvinder, foregik klipningerne hjemme i køkkenet. I forlængelse af denne nye mode opstod der et behov for, at kvinderne kunne komme til professionelle frisører. Hermed skiftede salonerne funktion, da klipping af kvinderne også skulle varetages – vel at mærke af andre kvinder for det var uhørt, at mænd skulle klippe kvinder og *vice versa*. I begyndelsen opdelte man derfor salonerne i to afdelinger; en *mande-* og en *kvindeafdeling*. På disse var der mandlige barberer og mandlige kunder henholdsvis kvindelige frisører og kvindelige kunder. Der fandtes med andre ord en skarp sondring mellem damefrisører og herrefrisører (barberer). Denne opdeling bestod indtil 1960'erne, hvor der opstod *unisex*-saloner – primært som resultat af, at de mandlige barberer ikke ønskede at klippe de moderigtige, langhårede mænd. I disse saloner blev de kønsopdelte afdelinger opløst, så det blev almindeligt at klippe på tværs af kønnene. Samtidig var mænd begyndt at barbere sig derhjemme, hvilket underminerede barberernes eksistensgrundlag. Disse forhold medførte et hårdt indhug i barberernes kundegruppe. De kvindelige frisører vandt frem på bekostning af de mandlige barberer. Således ekspanderede kvindeandelen fra at udgøre en fjerdedel i 1951 til at omfatte to tredjedele i 1966, og udviklingen er fortsat i denne retning, så i dag kategoriseres frisørerhvervet 'kvindefag'.

FORSKNINGSDESIGN

Da formålet med undersøgelsen er at etablere en platform for udvidelse af legitimitetsgrundlaget for mænds adfærd på såvel arbejdsmarkedet som i privatsfæren, er det vigtigt at få et dybdegående kendskab til, hvorledes mændene *selv forstår* og *tolker* deres valg og aktiviteter; altså hvilke strategier, mændene anvender i deres daglige virke, og hvorledes disse efterfølgende artikuleres. Til at tilvejebringe sådanne informationer er det *kvalitative forskningsinterview* ideelt, idet denne metodiske tilgang/teknik skaber mulighed for indsamling af dybdegående og virkelighedsnære data om mændenes subjektive livsverdner; selvoplevede og italesatte betydning af at være en mandlig kønsminoritet. At guiden er semistruktureret skyldes et ønske om større åbenhed samt muligheden for at indsamle spontane, levende og uventede svar. Ved konstant at forholde sig naivt og – med udgangspunkt i en *semistruktureret interviewguide* – spørge åbent ind til forholdene opnås en dyb indsigt i mændenes selvopfattelser, som ingen anden samfundsvidenskabelig forskningsmetode kan frembringe. Desuden forefindes muligheden for at indsamle spontane og uventede svar.¹⁵ Det skal påpeges, at hensigten er at undersøge, hvorledes mændene subjektivt *italesætter* deres handlinger, og ikke at tilvejebringe en objektiv beskrivelse af, hvorledes eksempelvis deres arbejdsopgaver adskiller sig fra deres kvindelige kollegaers (Kvale 1997).¹⁶ Ved at fokusere på mændenes subjektive opfattelser, etableres en viden om, hvilke strategier de anvender til at genforhandle stereotyperne samt redefinere de kønsmærker, der samfundskulturelt forbindes med de erhverv, de professionelt agerer indenfor.¹⁷

På det konkrete, empiriske niveau er *41 mænd* fra fire forskellige erhvervsgrupper blevet interviewet. Dette relativt høje antal informanter er valgt for at sikre et solidt og informationsrigt empirisk materiale, hvorpå analysen kan funderes. Der har været nogle få kriterier, der skulle opfyldes, før erhvervene blev betragtet som 'egnede'. Det er en forudsætning, at de mandlige arbejdere indtager en position som kønsminoritet, og grænsen herfor er sat til *20 procent* ud fra en teoretisk forankret forventning om, at forskellige kønsmekanismer lettest lader sig identificere i sådanne arbejdsmæssige kontekster.¹⁸ Desuden skal mændene have gennemført et længerevarende studieforløb, da deres arbejdsområde derved kunne opfattes som mere varige end, hvis der var tale om et overgangsjob.¹⁹ Kriterierne er bevidst valgt som meget løst definerede, da partnerlandene derved havde stor frihed til at vælge de erhverv, som de fandt mest hensigtsmæssige og interessante. Dog skal hvert land fokusere på *sygeplejersker* og *pædagoger* (eller småbørnslærere). Derudover faldt valget som nævnt på *frisører* og *socialrådgivere*. Siden disse erhverv alle har en uddannelsesvarighed på 3½ år, og samtidig indeholder adskillige

praktikophold, forekommer det plausibelt, at mændene har gjort sig bevidste arbejdsmæssige overvejelser vedrørende deres køn. Desuden fremgår det af diagrammet (jævnfør tidligere), at professionerne efterlever kravet om maksimum 20 procent mænd.

Interviewkontekst; lokalitet samt forskerens køn

Med hensyn til *interviewlokaliteterne* så foregik størstedelen af interviewene på *informanternes arbejdspladser* og oftest i arbejdstiden, hvilket var foranlediget af informanternes egne ønsker. Dette kan have påvirket de svar, informanterne gav, idet der eksisterer en potentiel risiko for, at deres kvindelige kollegaer overhørte interviewet. Formodningen kommer til udtryk i følgende citat, hvilket er taget fra en e-mail, som blev sendt til interviewerens dagen efter interviewet: ”Jeg var ikke helt vild med at udtale mig om min rolle i forhold til min leder, da jeg som sagt var usikker på om hun kunne høre hvad vi talte om.” (Christian, pædagog, 34 år).²⁰ Det synes dog ikke at være tilfældet ved alle de andre interviews, da det ikke umiddelbart forekommer som om, at informanterne har været tilbageholdende med at delagtiggøre interviewerne i selv meget personlige emner, ligesom de heller ikke ved efterfølgende uformelle samtaler og e-mailkorrespondancer har gjort opmærksom derpå.

Adskillige forskere (fx Cross & Bagilhole 2002, Williams 1995, Nordberg 1999) har påpeget, at *interviewerens køn* influerer på interviewsituationen og dermed også på det empiriske materiale, der indsamles.²¹ Eksempelvis har professor Williams (1995:191-92) erfaret, at når både interviewer og informant er en mand, så opstår der en ’os vs. dem’-følelse, idet mænd taler sig ind i et fælles *maskulint rum*.²² Dette forhold er væsentligt, idet nærværende undersøgelse som nævnt omhandler mænd, der arbejder i kvindedominerede erhverv, hvorfor en stor del af interviewene netop omhandler mænds interpersonelle og -kollegiale relationer til kvinder. Med dette ræsonnement *in mente* – samt en eksplicit ambition om at etablere en ’maskulin’ interviewkontekst – er der *udelukkende* anvendt mandlige interviewere.

Beskaffenhed af det empiriske materiale

Som nævnt udgøres det empiriske materiale af kvalitative interviews med 41 mandlige frisører, pædagoger, socialrådgivere og sygeplejersker. Det var oprindeligt intentionen at interviewe cirka halvdelen af mændene i fokusgrupper. Dels for at nyde fordel af gruppedynamikken, dels for at minimere de tidsmæssige og økonomiske omkostninger ved at foretage et så stort antal interviews, men på grund af koordinationsproblemer lykkedes det kun at foretage tre små gruppeinterviews med henholdsvis to, to og tre informanter.²³ Resten af mændene blev *individuel*t interviewet.

ERHVERV	ANTAL MÆND
Frisører	10
Pædagoger	11
Socialrådgivere	6
Sygeplejersker	14
I alt	41

Antal interviewede mænd.

Rekrutteringen af informanter har foregået ved at anvende den såkaldte *sneboldudvælgelses*-metode (Neergaard 2001:30; Neuman 1997:205-06), dvs. vi har haft kontakt til enkelte mænd indenfor hver erhvervskategori, som så har videreformidlet kontakten til andre potentielle informanter. Forskellen i antallet af informanter inden for hver erhvervsgruppe (jævnfør skemaet) skyldes den nævnte projektbeslutning om, at hovedfokus skulle være på sygeplejersker og pædagoger, samt det faktum at jo mindre andelen af mænd er, desto mere markant fremtræder kønsmekanismerne.²⁴ Det skal desuden fremføres, at mændene primært stammer fra *Storkøbenhavn*, hvilket også skyldes en fælles projektbeslutning, der var funderet i økonomiske og tidsmæssige overvejelser.²⁵

Der er stor forskel på længden af interviewene, hvilket skyldes, at nogle mænd havde svært ved at afsætte tid, men også informanternes åbenhed og snaksaglighed havde betydning. Som resultat heraf har interviewene en *varighed* på mellem 30 min. og to timer og 45 min. Hvad angår aldersspredningen, så er den yngste mand 25 år og den ældste 58 år, mens ancienniteten spænder fra ét til 26 år.

ANALYSE: MASKULINISERING, REDEFINERING OG MANDEROLLER

Grundet det empiriske materiales karakter som kvalitative interviews er fokus for nærværende analyser mændenes *italesættelser*, og derved bliver det deres *subjektive oplevelser* af forholdene, der ligger til grund for de antagelser og konklusioner, der i det følgende bliver fremført.²⁶

Motivation for valg af karriere

Interviewene afspejler adskillige motiverende faktorer, der påvirker mændenes erhvervsvalg, men trods denne flertydighed kan der identificeres tre overordnede tendenser, som direkte italesættes af mændene; et tilfældighedsaspekt, betydningen af en rollemodel og afstereotypificering af erhvervene samt muligheden for at forene personlig interesser og arbejdsliv.

Målrettet ved et tilfælde

Kendetegnende for en stor del af mændene er, at de ikke havde en på forhånd defineret opfattelse af, hvilken karrierevej de ønskede at gå, da de havde afsluttet deres ungdomsuddannelser.²⁷ Erhvervsvalget beror i størstedelen af tilfældene hverken på målrettet søgning eller inspirerende (tilstedeværende) skolevejledning men derimod på *tilfældighedernes spil*, idet en stor andel af mændene inden valget havde gjort sig erfaring med arbejdet inden for respektive professioner. Eksempelvis siger pædagogen Andreas (45 år), at han havde brug for en "tænkepause, hvor jeg bare hyggede mig lidt", mens en anden pædagog, Esben (37 år), udtrykker, at hans karrierevalg beroede på "et rent tilfælde. Jeg tror aldrig nogensinde, at jeg var blevet pædagog, hvis jeg ikke tilfældigt var begyndt at arbejde som medhjælper.". Mændenes erfaringer stammer ofte fra medhjælperstillinger, vikariater, studiejobs, fritidsarbejde og lignende, altså arbejder, der oprindeligt var tænkt som midlertidige. Det skal understreges, at selv om der for mange af mændene er tale om et tilfældighedsaspekt i forhold til erhvervsvalg, afspejler fortællingerne dybereliggende og oprigtige interesser for arbejdet som sygeplejerske, frisør, pædagog og socialrådgiver, idet der har været tale om en trinvis indkredsning mod en karriere, der indbefattede menneskelige og bløde værdier. Med andre ord er tilfældighedsmomentet knyttet til motivationen og ikke mændenes nuværende tilstedeværelse inden for de respektive erhverv. Den indsigt, mændene

havde fået i professionerne, medførte, at deres opfattelse af disse blev nuanceret, og at de blev bevidste om forhold, der appellerede til dem som personer – og ikke mindst som mænd.

Rollemodel og faglig indsigt

Mens et (delvist) tilfældigt erhvervsvalg primært italesættes af pædagogerne, sygeplejerskerne og i mindre omgang socialrådgiverne, så forholder det sig anderledes for frisørernes vedkommende, idet langt størstedelen af disse har nære familiemedlemmer, der ernærede sig inden for frisørfaget på det tidspunkt, de skulle vælge karrierevej. Frisørerne nævner eksempelvis, at de er kommet i deres fars eller mors frisørsalon som små, og at de herved har fået indblik i – og interesse for – deres erhverv.

[J]eg er kommet her [i salonen] igennem hele min barndom, selvfølgelig. Min farmor og farfar arbejdede her, og hele min familie. [...] Jeg vil da nok sige indimellem med nogle af de fyre, jeg møder i branchen, der studser jeg over, hvorfor i alverden de egentlig har valgt denne her branche. Det må jeg indrømme. Altså, hvordan man overhovedet er kommet på den idé. Jeg gjorde det ud fra, at jeg havde indsigt i branchen og vidste, hvad det gik ud på, og fandt det fascinerende, og et godt sted at udvikle sig. Men havde jeg ikke haft så stort et indgående kendskab til det, havde jeg *aldrig* valgt det. Det må jeg indrømme. (Frederik, frisør, 34 år)

Hvor flere af pædagogerne og sygeplejerskernes kendskab til og erfaring med fagene beror på tilfælde, og i mindre omfang familiemæssige relationer – *rollemodeller* – så stammer frisørernes indsigt typisk herfra. Som Frederik udtrykker det i citatet, er det essentielt for erhvervsvalget at have et *indblik*, der stikker dybere end det stereotype billede, der kulturelt og traditionelt associeres med faget. Alle mændene – ikke kun frisørerne, men også sygeplejerskerne, socialrådgiverne og pædagogerne – pointerer betydningen af at kende en 'rollemodel' (kønnet underordnet), så de kan få en faktisk – virkelighedsnær og praktiskrelateret – faglig indsigt i arbejdsopgaverne samt kulturen. Herved bliver forskellige fordomme ofte afkræftet, og barrierer/betænkeligheder – der var kimen til deres usikkerhed omkring erhvervsvalget – nedbrydes og fjernes; mændene eliminerer den diskrepans, der umiddelbart forekommer i forbindelse med at skulle forene en faglig identitet tilknyttet de pågældende fag med den kulturelt bestemte hegemoniske maskulinitetsopfattelse. At dette forhold gør sig gældende, udtrykkes klart af Andreas, der sammenligner sin større indsigt i pædagogfaget med sin tidligere mere traditionelle opfattelse af ditto: "[H]vis 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." (Andreas, pædagog, 45 år).²⁸

Vigtigheden af at have en rollemodel bekræftes endvidere empirisk, idet adskillige af mændene beretter, at deres erhvervsvalg har medført, at flere af deres mandlige venner ligeledes er blevet inspireret, og nu enten er i gang med – eller har færdiggjort – et kønsutraditionelt uddannelsesforløb. Efter mændenes 'pionerarbejde' er atypiske karrierevalg blevet mere acceptable i deres sociale omgangskreds, hvilket fremgår af Jørgens historie; "det har ligesom gjort det legalt; at det ikke behøver at være et traditionelt mandejob." (Jørgen, pædagog, 52 år).

Forening af fritidsinteresser og arbejdsliv

Et sidste gennemgående motivationselement er, at mændene forfulgte muligheden for en karriere med fremtidsudsigter til *at forene fritidsinteresser og arbejdsliv*. Der er adskillige eksempler på, at det er denne mulighed, som har været den primære drivkraft og udslagsgivende faktor for valget. Karrierevejen er eksempelvis valgt for at forvalte interessen for musik, natur, IT eller sport i arbejdsøjemed. Som eksempel på en interesseforfølgelse udtrykker Jimmy, hvis store passion er rollespil:

Det kan jeg selvfølgelig bruge, det er en fordel. Det gør det meget nemmere, at *mit privat- og mit professionelle liv i princippet er blandet lidt med hinanden*. Det er en stor fordel. [...] [D]et er jo så lykkedes mig – de steder, hvor jeg har arbejdet – at få det [læs: Rollespil] sneget ind, så jeg nu faktisk er ansat hovedsageligt som rollespilsmedarbejder. [...] jeg [blev desuden] lidt grebet af, hvor skægt det egentligt var, at få penge for at løbe rundt og spille fodbold en hel dag [...] Det kunne man have brugt sin fritid på. (Jimmy, pædagog, 31 år)

Det er et interessant aspekt, der her fremføres af Jimmy, idet denne overensstemmelse mellem fritid og arbejde medfører et overlap mellem hans private og professionelle selvopfattelse (selv- og fagidentitet), hvorved han undgår den identitetskonflikt, der potentielt lurker, når en maskulin identitet konfronteres med en 'kvindelig' fagidentitet. I stedet for at være pædagog bliver Jimmy en 'fodboldspillende rollespilsmedarbejder', hvilket er en beskrivelse, der konnoteres mere maskulint end 'pædagog' (jævnfør senere om stillingsbetegnelser). Her anskues et karakteristika hos pædagoggruppen, idet de fremfører aktiviteter, der forudsætter, at børnene har en vis alder. Der kan identificeres en klar tendens til, at mændene helst vil arbejde på institutioner med *unge* eller *ældre børn*.²⁹ Også Mogens, som er sygeplejerske, taler om at forvalte sine fritidsinteresser på det arbejdsmæssige niveau: "Jeg har fire forskellige mobiltelefoner, en computer og andre ting, jeg synes, er interessante. [...] Jeg har også alle disse der *gadget*-ting herinde; jeg har pacemaker, pumper – alt. *You name it, we got it* herinde." (Mogens, sygeplejerske, 35 år).

Et tilvalg – men samtidig et fravalg

Adskillige af mændene har tidligere arbejdet inden for traditionelle mandeerhverv, og de beretter i den sammenhæng om bevidste fravalg af mere hierarkisk opbyggede, businessagtige og resultatorienterede professioner/uddannelser til fordel for karriereforløb indenfor blødere og mere omsorgsbetonede områder. Jarl fortæller i den sammenhæng: ” [Jeg] kom så i en børnehave, hvor, jeg bare synes, det var fantastisk skønt, og de værdier, man har inden for omsorg/pleje/børn-sektionen – frem for den lidt hårde verden med resultater – imponerede mig meget.” (Jarl, pædagog, 43 år).

Jørgen beretter ligeledes om, hvordan han fortrød et karriereskifte fra pædagog til reklamemand, da en professionel tilværelse inden for sidstnævnte konfliktede med hans familieliv. Jobbet som reklamemand blev han tilbudt af en personlig ven:

[H]an var direktør af reklamebureauet, og vi spillede musik sammen. Og når vi så kørte hjem fra ét eller andet job sent på natten, faldt snakken tit på erhverv. Den fik ikke for lidt. Han provokerede mig voldsomt, og jeg provokerede ham. Jeg sagde 'rige svin' til ham – han kunne trække hele lortet fra. Til sidst stod han med et så konkret [job]tilbud, og der var jeg faktisk så provokeret, at jeg var nødt til at sige 'ja'. [...] Han skulle lige redde mig, så jeg prøvede det nogle år. (Jørgen, pædagog, 52 år)

Jørgen forblev ansat i reklamebranchen i et par år, og i denne periode havde han stor *succes* og formåede at bevise overfor vennen – samt sig selv og sine sociale omgivelser – at han besad kvalifikationer, der muliggjorde at bestride et ”iskoldt og benhårdt” job, som han betegnede det. Han formåede at agere tilfredsstillende i forhold til branchens og vennens kriterier og eliminerede dermed kimen til provokationerne – samt opnåede professionel respekt. Begrundelsen for at Jørgen endte med at fravælge reklameverdenen var et øget stressniveau, en længsel efter mere frihed/mindre rutine i arbejdsforholdene samtidig med, at han følte en personlig utilstrækkelighed på hjemmefronten i forbindelse med familieførøgelse: ”Jeg kunne mærke, at det gik ud over mit familieliv og mit forhold til mine børn, for jeg var der aldrig, når der skete ét eller andet.”. Denne mulighed fik han igen, da han vendte tilbage til pædagogjobbet. Jørgen beskriver erfaringen fra branchen som vigtig for hans nuværende arbejdsliv, eftersom den har bekræftet ham i, at tilværelsen som pædagog er den korrekte beslutning for ham. Desuden har han bevist, at pædagogjobbet ikke er et nødtvungen valg, der beror på mangelfulde kvalifikationer, men i stedet er det et *tilvalg*, ligesom han med succes har beklædt et mere kønstraditionelt ’mandejob’ og derved bevist sig som en ’rigtig mand’.³⁰ Jørgens historie afspejler et generelt fænomen: Når mændene har bevist, at de kan opnå succes i henhold til de kriterier og værdier, der foreskrives af den

hegemoniske maskulinitet, er det mere legitimt at beklæde en stilling, der sædvanligvis kategoriseres feminin.

Reaktioner på – og legitimering af – karrierevalg

Karakteristisk for valgene er, at for de fleste mænds vedkommende har de været længere tid undervejs – ofte flere år – og at de gjorde sig mange refleksioner og overvejelser inden de endeligt besluttede sig, og indviede deres familie/venskaber heri. Det vil sige, at valget beroede på *bevidste* vurderinger, og mændene var forberedte på en eller anden form for reaktion, når de bekendtgjorde det for deres primære socialiseringsmiljøer. Det er interessant, at mændene i deres skildringer *ikke* fremhæver de konkrete arbejdsopgaver som værende anledning til deres betænkeligheder, men derimod antagelser om den reaktion, de forventede at blive mødt med fra familie, venner og folk i almindelighed. Ved indgående at have overvejet konsekvenserne af deres valg kunne mændene fremføre troværdige og velovervejede argumenter, hvilket skabte større forståelse.

Familiens opbakning

Mændene beskriver reaktionerne på karrierevalget fra deres familier som overvejende *positive*, idet de hverken er blevet konfronteret med modvilje eller fordomsfuldhed, men derimod af en udpræget grad af opbakning og forståelse – og i nogle tilfælde direkte tilskyndelse. Før valget blev truffet, havde flere mænd i en årrække enten arbejdet som ufaglærte eller var droppet ud af uddannelses tilbud – primært akademiske – hvilket gjorde, at familien tolkede valget som udtryk for en målrettethed med gode og stabile arbejdsmæssige fremtidsmuligheder.³¹ For adskillige frisørers vedkommende virker valget ligefrem oplagt og forventet på grund af familiernes årelange virke inden for faget. Herom fortæller Poul, at ”det har været naturligt for mig [...] med oldefar og farfar, der både har stillet op og vundet adskillige [frisør]mesterskaber og Danmarks mesterskaber. Med både nationale og internationale dommere.” (Poul, frisør, 57 år).³² At andre personer i mændenes sociale omgangskreds – såvel familie som personer fra venskabsgruppen – har truffet lignende karrierevalg, virker i høj grad legitimerende for mændenes valg, hvilket (til dels) kan forklares ud fra tilstedeværelsen af et større kendskab til faget og dets arbejdsforhold.

Venskabsgruppens undren

Reaktionerne fra venskabsgrupperne kan beskrives som tvetydige, idet mændene dels beretter om et reaktionsmønster, der svarer til familiens, men samtidigt stiller vennerne sig *undrende* over, hvorfor valget er faldet på et omsorgsbetonet – og kulturelt kvindeligt kønsmærket – erhverv med bløde værdier. Eksempelvis mødte Mads forskellige fordomsfulde kommentarer hos fodboldkammeraterne:

De synes, 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. [...] 'Jamen hvis det er det, der interesserer ham, så er det fair nok, at han ikke skal være tømrer eller maler eller elektriker, som alle os andre. Som nu os *rigtige* mænd gør.'. (Mads, sygeplejerske, 25 år)³³

Her udfordres Mads' maskulinitet på to fronter. Dels ved at hans arbejdsopgaver efter vennernes udsagn – der er funderet i en stereotyp opfattelse af sygeplejerskeerhvervet – karikeret beskrives med det billedlige udtryk 'tørre røv', dels ved at hans heteroseksuelle orientering betvivles, hvilket er centrale parametre af den hegemoniske maskulinitet.

Ligesom Mads fortæller Andreas om fornedrende reaktioner blot fra tidligere kollegaer og venner fra forsvaret, idet de stillede sig meget undrende overfor – og "morede sig kosteligt" over – hans karriereskifte til pædagog.³⁴ Andreas' modreaktion var at *invitere* dem ind på den daginstitution, hvor han på dette tidspunkt var ansat, for at delagtiggøre dem i pædagogens arbejdsområder og -opgaver (mere herom senere): "Der var det vigtigt for mig, at de fik indblik i det univers, jeg nu agerede i", begrundet Andreas handlingen, der efter hensigten gjorde op med fordommene og dermed eliminerede ansatserne til morskaben.

Det er meget karakteristisk for pædagogerne og sygeplejerskerne, at de på forskellig vis har følt et *behov for at forklare* – og derved legitimere – deres valg ved at destereotypisere de arbejdsopgaver, der forbindes med deres erhverv. At dette er et problem, der begrundes i fagenes kulturelle association som feminine frem for maskuline, skildrer Klaus, idet han udviser en vis tilbageholdenhed med at fortælle, at hans karrieremæssige fremtid er som sygeplejerske: "Jamen, jeg tror, at det ville have været lettere, hvis jeg skulle arbejde i en bank eller som jord- og betonarbejder." (Klaus, sygeplejerske, 49 år).

For at legitimere deres erhvervsvalg, anvender mændene forskellige strategiske italesættelser, der ofte lader sig relatere til bestemte arbejdsopgaver (jævnfør senere), gunstige karrieremæssige fremtidsmuligheder og/eller alternative/præciserende tituleringer af deres erhvervspositioner.

Karrieremuligheder italesættes; midlertidigt ophold

Ved at fortælle vennerne om sit karrierevalg som sygeplejerske, fremlagde Mogens sine overvejelser, så vennerne kunne få en forståelse for, hvad det var for nogle vurderinger og refleksioner, hans valg var funderet i. Reaktionen var, at "[d]e [vennerne] mente absolut også, at der var karrieremuligheder i det. Det var muligheder for at kunne komme videre, der kunne være interessante." (Mogens, sygeplejerske, 35 år). Her fremstilles sygeplejerskeerhvervet ikke som det karrieremæssige endemål, men derimod som et *midlertidigt ophold* og et middel til "mellemlidertjansen – inden jeg så går videre til noget cand. merc.-agtigt. Inden for de næste to år, føler jeg, at verden ser sådan ud.". Inden for alle fire erhverv forefindes beretninger med lignende argumentationsrækker, når det drejer sig om at legitimere erhvervsvalg, men det skal tilføjes, at en betydelig del af mændene på interviewtidspunktet havde opgivet disse artikulerede ambitioner og i stedet nået til en erkendelse af, at "det er sjovere at være på gulvet, som man siger" (Jimmy, pædagog, 31 år) end at forfølge en ambition om en ledelsesposition. Dette kan tolkes som et indicium på, at mændene – da de skulle vælge karrierevej – var underlagt en forestilling om mænd og hierarkisk karriere, men det kan også afspejle det forhold, at mændene qua en større indsigt i fagenes beskaffenheder har fundet andre parametre, hvori de kan forankre en maskulin identitet. Eller det kan slet og ret være et resultat af, at mændene er blevet ældre, og derfor hviler mere i deres maskulinitet. Det empiriske materiale giver ikke mulighed for en entydig konklusion herpå, men ikke desto mindre påvirkes det faktum ikke, at mændene anvender gunstige karrieremuligheder til at legitimere deres valg.

Stillingsbetegnelser og arbejdsfunktioner præciseres

Som tidligere påpeget ved 'rollespilsmedarbejderen' Jimmy, så anvender flere af mændene alternative og/eller mere præcise *stillingsbetegnelser* til at legitimere deres valg, idet fagets stereotype associationer herved forandres. Dette gør sig ikke kun gældende i forbindelse med indtrædelse i fagene, idet denne strategi ligeledes anvendes i det efterfølgende arbejdsliv. Eksempelvis titulerer pædagogerne sig som 'ledere', 'souschef', 'professionsbachelor', 'naturfagspædagog' eller 'pædagog fra idrætsseminarium', mens kun to mænd slet og ret betegner sig 'pædagog'. Andreas beretter bramfrit; "jeg holder fast i, at jeg er *socialpædagog* [...] fordi det nok er et ord, der klinger bedre i forhold til en mand. Det skal jeg ikke lægge skjul på.". Dette til trods for at sondringen mellem forskellige pædagoglinjer (formelt set) ikke længere eksisterer (jævnfør tidligere).

For sygeplejerskernes vedkommende kan der identificeres en polariseret opfattelse af, om titlens form som femininum er passende, når man taler om mandlige sygeplejersker. Jess, der beskriver sig selv som 'aftensygeplejerske på et plejehjem', udtrykker: "Jeg føler mig stødt, når man siger noget andet, eller prøver at gøre det til noget maskulint." (sygeplejerske, 52 år). En modsat opfattelse italesættes af Kristoffer, der titulerer sig 'afdelingsygeplejerske med ledelsesmæssig funktion':

Når man i dag får sin autorisation fra Sundhedsstyrelsen, står der, at jeg har retten til at udøve faget og må kalde mig 'sygeplejerske'. Det synes jeg egentlig *ikke* er ok. Det har jeg aldrig syntes. Det er også et spørgsmål, som mange mandlige patienter stiller mig – og så laver det om til, at jeg er 'sygeplejer'. '-ske' er jo udtryk for noget kvindeligt. Så det undrer mig, at en offentlig, politisk bestemt institution som Sundhedsstyrelsen aldrig har ændret det. Det er meget mærkeligt. (Kristoffer, sygeplejerske, 44 år)

For de fleste af sygeplejerskernes vedkommende er der dog tale om en *stærk faglig identitet* tilknyttet titlen 'sygeplejerske' (grundet autorisationen samt en faglig stolthed), og flere føler sig provokerede, hvis man *direkte* spørger ind til titlens anvendelighed i forhold til mandlige sygeplejersker grundet ordets form som femininum. Med hensyn til en alternativ og neutral betegnelse såsom 'sygeplejer', fortæller Jeppe: "Alle ved, hvad en sygeplejerske er. Men hvad er præcis en sygeplejer – er det én med en halv uddannelse?" (Jeppe, sygeplejerske, 42 år). Desuden relaterer flere mænd betegnelsen til Første Verdenskrig, hvor de forbinder den med en profession på et lavere uddannelsesniveau. Trods denne faglige stolthed anvender næsten alle mændene afdelings- og funktionspræciserende titler såsom 'anæstesisygeplejerske', 'klinisk vejleder', 'konsulent', 'afdelingsleder' og lignende, når de omtaler sig selv i kontekster, der ikke omhandler deres erhvervstitel. For frisørerne er der til gengæld ikke tale om en retitulering, da der ikke længere sondres mellem herre- og damefrisører, men blot anvendes neutrummet 'frisør'. En neutral betegnelse anvendes ligeledes for socialrådgivernes vedkommende. Ikke desto mindre anvender socialrådgiverne alligevel præciserende betegnelser såsom "teknisk formidler" (Erik, 59 år) og "regelmand" (Dennis, 58 år). I sin beskrivelse ligestiller Dennis sig med den mere prestigefyldte juristgruppe, hvorved han gør opmærksom på, at han i hvert fald arbejdsopgavemæssigt mere er en jurist end en socialrådgiver; "inden jeg så mig om, så sad jeg og arbejdede på lige fod med juristerne, og havde *præcis* de samme opgaver." (Dennis, 58 år).

Hvad angår frisørerne er endemålet ofte at blive bestyrer eller ejer af en salon – eller 'forretning', som de selv benævner det. Frisørerne (samt en enkelt socialrådgiver) fremfører muligheden for at blive *selvstændig erhvervsdrivende* i forbindelse med deres karrierevalg, hvor udsigten til et professionelt virke i glamouriserende rammer ligeledes fremhæves:

Hvis man er ambitiøs, så har man i hvert fald en idé om, at man gerne vil have sin egen forretning. Og så er der rigtig mange, der selvfølgelig også har ambitioner omkring at lave stylistarbejde, dvs. arbejde for store modeblade, på modeshows, og det ene og det andet – og så [også med] shows og undervisning. (Frederik, frisør, 34 år)

Der er dog en tendens til, at jo længere tid mændene har fungeret inden for deres fag, jo mindre betydning tillægges titlen, og desto mere distanceret og ironisk er deres forhold hertil. Fordommene aftager med tiden, og mændene beretter om større accept og respekt omkring deres erhverv – dog møder de stadig humoristiske (men velmente) kommentarer. Et eksempel på denne ironiske distancering findes hos institutionsleder Henning, der med stoisk ro og glimt i øjet fortæller, at han er ”’leder’, ’institutionsleder’, ’administrerende direktør’ eller hvad du vil kalde det.” (Henning, pædagog, 48 år). Alternative stillingsbetegnelser har til hensigt at *forandre* og *redefinere* de kønnede associationer, der kulturelt associeres med de respektive erhverv, så de herved fremstår legitime og maskuline (jævnfør senere).³⁵

Kønnets betydning under uddannelsesforløbet

Studieforløbet – og tidsperioden generelt, mens mændene var indskrevet på de forskellige uddannelsesinstitutioner – vurderes *særdeles positiv*, hvilket utvetydigt kommer til udtryk i blandt andet Max’ vurdering: ”Det er den bedste tid, jeg nogensinde har haft, dengang da jeg gik på seminariet.” (Max, pædagog, 30 år). Denne entusiastiske holdning kan i udpræget grad identificeres hos langt størstedelen af mændene på tværs af faggrænserne.³⁶

Der er stor konsistens mellem de sociale og kulturelle forhold, mændene konfronteres med på de forskellige uddannelsesinstitutioner, ligesom de studiekontekstualiserede oplevelser også lader sig identificere senere på arbejdsmarkedet. Hermed også sagt at selv om eksempelvis synlighed og mandegrupperinger beskrives i dette afsnit, er dette fænomener, der ikke kan afgrænses til tiden under uddannelsen, idet de ligeledes er meget nærværende – og konstant aktualiseres – i arbejdslivet. Det samme gør sig gældende med hensyn til mændenes position som kønsminoriteter. Dog er dette mere udpræget under uddannelsesforløbet, idet mændene ofte kun har haft fem-seks mandlige medstuderende per årgang, som færdiggjorde uddannelsen, mens de senere i arbejdslivet – udover fagfæller – også omgås mænd fra andre faggrupper samt klienter.³⁷ Dette tværfaglige mandefællesskab beskrives af Mogens, som er sygeplejerske: ”De kollegaer og samarbejdspartnere, jeg har – læger, portører, andre sygeplejersker og fysioterapeuter, der også er mænd – vi har en ganske god forståelse af, hvordan hinandens funktionsniveau er. Der er en del mænd her.” (Mogens,

sygeplejerske, 35 år). Mændenes position som kønsminoritet er med andre ord skarpere defineret under studietiden end efterfølgende på arbejdsmarkedet.

Synlighed; når man altid er 'på'

En af de mest karakteristiske konsekvenser af at være en kønsminoritet - såvel under uddannelsesforløbet som på arbejdsmarkedet - er *synligheden*, som er en evig tilstedeværende og aktualiseret kulturel komponent. Herom siger Max: "Alle vidste, hvem vi var. Sådan er det jo, når man kun er seks mænd ud af en årgang på 70-80 stykker. Det kunne man da tydeligt mærke." (Max, pædagog, 30 år). Mændene fremfører dog ikke det at være i rampelysets skær som hæmmende eller undertrykkende - nærmere tværtimod idet denne opmærksomhed opfattes som *fordelagtig*, da den medfører, at de har lettere ved at fremføre deres meninger, og derved gøre deres holdninger gældende: "Ved disse store forsamlinger var de mandlige studerende mere på end kvinderne. Selv om vi var få [mænd], så fyldte vi mere. Der var mange - også af de kvindelige lærere - der godt kunne lide dette der mandlige modspil." (Jonathan, pædagog, 32 år).

Synligheden gør sig ikke kun gældende i plenum, til morgenmøder og i undervisningen, da mændene også er meget engagerede i forbindelse med forskellige sociale aktiviteter på uddannelsesinstitutionerne.

Vi var klart en minoritet. Vi var til gengæld ikke en svag minoritet, fordi det også var os, som var valgt til klasserepræsentanter i studieråd og studienævn, og os som sad med i IT-grupperne - og os, som drev den sociale café på skolen. Det var os, som lagde et stort engagement i skolen, og dermed fik vi også udbygget vores sociale sammenhold, men der var klart en minoritetsting i det; det var fordi vi skilte os ud fra mængden, og derfor søgte sammen. (Alex, sygeplejerske, 28 år)

Mens Alex fremfører sin minoritetsposition som begrundelse for et mandefællesskab, der etableres omkring et stort fagpolitisk og socialt engagement, er der dog også et andet forhold, som gør sig gældende: Som nævnt har størstedelen af mændene - frisørerne undtaget - haft erhvervsarbejde i en årrække - eller været i gang med anden uddannelse - hvilket betyder, at de generelt er ældre end deres kvindelige medstuderende. Desuden har mændene truffet deres karrierevalg på baggrund af længerevarende og dybe overvejelser, som har målrettet deres professionelle liv. Denne (erhvervs-/uddannelses-)erfaring, refleksivitet og målrettethed gjorde, at specielt sygeplejerskerne og pædagogerne - men også i et vist omfang mændene fra de andre erhverv - bevidst prioriterede et højt fagligt og socialt engagement i deres uddannelser.³⁸

At have været synlig på uddannelsesinstitutionen har haft *positiv afsmitning* på nogle af mændenes senere karriereforløb, idet tidligere studiekammerater og lærere kan huske dem adskillige år efter, at de er færdiguddannede. Eksempelvis fortæller Kenneth om et sygehus, hvor han havde været i praktik og for nylig genbesøgte: "Der har jeg ikke været i 25 år, og der er fandeme mange, der stadigvæk godt kunne huske mig. Det kunne de nok ikke, hvis jeg havde været 'Lise'." (Kenneth, sygeplejerske, 49 år).

Mens den øgede opmærksomhed i langt overvejende grad associeres med positive forhold, beskrives forholdet dog som en ulempe i visse henseender. Dette aspekt fremgår af Frederiks beskrivelse; "typisk så bliver der lagt mere mærke til dig, altså fra lærernes side og det ene og det andet. Du forsvinder ikke så let i mængden, og du slipper ikke så let af sted med ting." (Frederik, frisør, 34 år). Her anskueliggøres desuden et implicit *præstationspres*, som mændene konstant må forholde sig til i deres handlinger, og som derved influerer på dagligdagen, idet de 'så let kan komme af sted med ting'. Mogens beskriver klart erfaringen: "Fejl er noget, der bliver husket, og så hænger det på en." (Mogens, sygeplejerske, 35 år).

Synligheden kan altså ikke entydigt siges at være en fordel eller ulempe, men derimod som en ambivalent omstændighed alle mændene skulle forholde sig til, da de påbegyndte deres uddannelse, og som også karakteriserer deres nuværende tilstedeværelse på arbejdsmarkedet.

MUMS; når mænd grupperer sig

I det ovenstående citat berører Alex et interessant aspekt, idet han taler om, at mændene 'søgte sammen'. Historier om hvorledes mændene grupperer sig genfindes på tværs af faggrænser og i stort set alle fortællingerne. Disse *sociale grupperinger* opstår primært, fordi mændene ønsker samvær med ligestillede mandlige studerende på de respektive uddannelsesinstitutioner: "Altså, vi dannede vores egen maskuline subkultur på skolen og mødtes om fredagen over en fyraftensbajer – og gik i byen sammen og festede sammen. Vi havde det der – ja, *maskuline sammenhold*." (Alex, sygeplejerske, 28 år). Denne mandesocialisering – hvor piger apriorisk nægtes adgang, trods deres ønske om deltagelse – bliver ofte etableret som et humoristisk *alternativ* til kvindedominansen, der kendetegnede miljøet på uddannelsesinstitutionerne, men samtidig forefindes en underliggende og ikke-artikuleret hensigt; at skabe en fælles faglig – *maskulin* – identitet. Eksempelvis fortæller adskillige sygeplejersker om mere formaliserede og navngivne grupperinger:

Vi lavede en forening, der hed MUMS: *Minoritetsgruppen af Uterlige Mandlige Sygeplejersker*. Det var vi nødt til at lave, fordi reelt set kunne det godt blive for meget for nogle, og det var også for at understøtte nogle af alle de andre [mænd], der måske havde det svært, eller synes det var lige rigeligt nok nogle gange. Så vi tog af sted på bowlingtur eller ud og drak nogle pilsner. [...] [Gruppen etableredes] på tværs af klasseskellene og årgangene. Det var okay. Det fungerer ganske udmærket. Det var sådan en lidt logeagtig forening, hvor vi prøvede at få sat folk [læs: Mænd] lidt sammen. (Mogens, sygeplejerske, 35 år).

Et lignende formelt mandefællesskab er den prestigefyldte Marcelklub, hvilket er et logeagtigt foretagende for frisørerne.³⁹ Pædagogerne og socialrådgiverne er mere uformelle i deres grupperingsstrategi, men ikke desto mindre anvender de termer såsom "kammeratskab", "broderskab" og "forbundsfæller" (Jørgen, pædagog, 52 år) til at karakterisere samværet med andre mænd. Hvad angår fagligheden søger mændene ofte sparring hos hinanden, idet de samarbejdede ved opgaveskrivning, gruppearbejde og eksamenslæsning.⁴⁰

Det er desuden interessant, at adskillige af mændene fortæller, at de mandevenskaber, der blev grundlagt under uddannelserne, blev meget stærke og stadigt vedligeholdes med jævnlige telefonsamtaler eller e-mailkorrespondance – selv blandt mænd, der blev uddannede tilbage i 1970'erne.⁴¹

Generelt kan man sige, at segregationen/mandefællesskabet bruges som *social ventil*; når samtalerne til tider bliver for 'hønsesagsagtige', kvinderne 'kagler' for meget, eller der er for meget 'fnidder', så søger mændene interessefæller og dyrker 'mandehørm'.⁴²

Relationer til kvindelige medstuderende

Til trods for at den nævnte mandesocialisering beskrives som noget, mændene var 'nødt til at lave', skal man ikke opfatte det som en tvangsmæssigt, nødtørftigt eller ekskluderende forhold. Tværtimod! Mændene beskriver deres relationer til de kvindelige medstuderende som *særdeles positive*. Faktisk beskriver mændene gennemgående deres tilstedeværelse på uddannelsesinstitutionerne som fuldt ud *accepteret* – såvel fagligt som socialt og kulturelt – og de føler ikke behov for at forklare deres valg. Det er mange interessante fortællinger omkring dette tema, men specielt ét interessant forhold kommer til udtryk i adskillige af beretninger: Mændene fortæller om en popularitet blandt de kvindelige medstuderende, som forankres i et kønsspil på det mere *intime og interpersonelle plan*. Efterfulgt af højlydt latter – men stadig bestemt – fortæller Jimmy:

[J]eg havde endnu flere kvinder, der synes, at jeg var virkelig lækker. Da de så også oven i købet fandt ud af, at jeg havde en meget smuk kæreste, så var jeg nærmest endnu mere lækker – endnu mere 'gudeskøn' – fordi jeg var uopnælig. Og folk [læs: Kvinder] var sådan: 'Åh, hallo Jimmy!' – og alle ville røre. (Jimmy, pædagog, 31 år)

I overensstemmelse hermed, fortæller Kenneth, at han ligeledes var meget bevidst om dette forhold, og at udsigten til at være en kønsminoritet med sådanne privilegier influerede på hans karrierevalg. Som afslutning på at have opremset forskellige faktorer, der motiverede hans karrierevalg, udtrykker han: "Det er sgu mere noget med, at der var en masse gode kvinder, man kunne hygge sig med, hvis jeg skal være ærlig." (Kenneth, sygeplejerske, 49 år).⁴³ Her eksemplificeres tydelige referencer til parameteret om heteroseksualitet, der er indeholdt i den hegemoniske maskulinitet, ligesom der implicit tages afstand til den af Mads fremførte fordom om at være 'bøsse' (jævnfør tidligere).⁴⁴ Med andre ord kan mændenes betoning heraf tolkes som en maskuliniseringsstrategi.

Selv om mulighederne for at komme i tæt kontakt med kvinderne blev betragtet som en kærkommen og værdsat sideeffekt af at være en kønsminoritet, berettes der om, at det kan give bagslag, hvis de udnytter disse 'muligheder' i stort omfang. Herom siger Max, der tidligere har læst til sygeplejerske, men som skiftede til seminariet, og nu er pædagog:

Man kan vælte sig i kvinder, hvis det er det, man har lyst til. Og det er en rigtig, rigtig dårlig idé. Det kunne jeg se på alle mine mandlige medstuderende [fra sygeplejerskolen]; at det bed sig selv i halen efter et år. Den erfaring havde jeg jo med mig på pædagogstudiet, og jeg kunne se alle de mænd, der pludselig ikke kunne overskue at være [et sted], hvor der er rigtig mange kvinder; til fester og caféer. Jeg kunne se, hvor det løb hen efter et års tid. Så blev de faktisk ret upopulære, hvorimod de 'tilbageholdende' var nogle populære mænd. (Max, pædagog, 30 år)

Denne holdning virker dog ikke udpræget, da det stort set kun er Max, der direkte italesætter forholdet, mens de andre mænd end ikke tilnærmelsesvis fremfører lignende erfaringer. Selv ikke de mænd, der efter egne udsagn har gjort flittig brug af 'muligheden'.⁴⁵

En stor del af mændene betonedede, at de ikke udnyttede deres 'popularitet' på denne facon, mens de i samme åndedrag fortæller farverige beretninger om mandlige studiekammerater, som 'væltede sig i kvinder'. Mads fremfører det, René betegner "ene mand i hønseflokk" (sygeplejerske, 28 år), som bevisbyrde på sin heteroseksualitet: [D]e spørger, om man er bøsse. Man går på en skole, hvor der er 95 pct. kvinder. Det er en *lidt* pudsig tankegang. 'Du er tømmer, og der er 100 pct. mænd, [så] hvem er mest bøsse af os to?'. (Mads, sygeplejerske, 25 år). Her anskueliggøres et arketypisk eksempel på, hvorledes mændene gennem en utraditionel betoning (forsøger at) maskulinisere deres professioner: At majoriteten af de studerende på uddannelsesinstitutionerne er kvinder (af den grund etiketten 'kvindefag'),

anvender Mads som argument for sin seksuelle orientering, hvorved hans tilstedeværelse på sygeplejeskolen legitimeres ud fra en traditionel maskulinitetsdiskurs.

Et privilegeret lærer/elev-forhold

Med hensyn til *lærerstaben* beretter mændene ligeledes om gode sociale relationer, der oftest bygger på et formelt lærer/elev-forhold, men i nogle tilfælde skildres en øget og personrelateret interesse i mændene fra lærernes side. Denne beskriver mændene som udsprunget af deres relativt større faglige engagement og øgede synlighed på uddannelsesinstitutionerne (jævnfør tidligere), og kun få forbinder dette med noget kønsmæssigt. Jørgen er en af de mænd, der har erfaringer med en mere personlig – ligefrem allianceagtig – relation til de *mandlige lærere*, idet mændene på tværs af deres positioner støttede hinanden:

De [mandlige lærere] har sagt: 'Det er fint. Kom videre. Gør mere i dette her. Det er rigtigt. I skal gå denne vej.'. Omvendt så støttede vi også dem, når der var fællessang, [eller vi skulle stemme om,] hvem der skulle komme og holde foredrag. Vi skulle komme med nogle forslag. Det skulle ikke kun være det, kvinderne synes, var interessant [der blev holdt foredrag om]. 'Det skal også være nogle af de andre værdier, der kommer ind i det'. [...] Det var sådan mere et kammeratskabsniveau i virkeligheden. (Jørgen, pædagog, 52 år)

Jørgen fremstiller her en kvinde/mand-polaritet, hvilket dog ikke er karakteristisk for de interviewede mænd som helhed, og dette skal nærmere relateres til et generationsmæssigt forhold.⁴⁶ Ydermere fremgår det af interviewkonteksten, at mandlige lærere og studerende fandt sammen i et 'maskulint fællesskab' (jævnfør tidligere). Fra studiet på den Sociale Højskole har Peter ligeledes erfaring med at indtage en privilegeret position blandt de mandlige lærere: "[I]sær i forhold til de mandlige lærere på skolen, løb [vi] med noget respekt – eller profit – eller fik noget ud af det. At vi ligesom blev lidt tilgodeset, ikke? [...] der var en eller anden grad af noget gensidig forståelse, kan man sige." (Peter, socialrådgiver, 48 år).

Andre af mændene beretter om, hvorledes de har brugt deres køn overfor *kvindelige lærere*; "hvis man vidste, at man skulle snakke om et eller andet [bestemt i timen], og man måske ikke havde lavet sine lektier, så kunne man jo gå hen og flirte lidt med hende". (Jimmy, pædagog, 31 år). Om dette er resultatet af personlighed frem for egentlige kønnede forhold, kan være svært at bedømme, men et fælles karaktertræk, hos mændene, der italesætter sådanne historier, er, at de er udadvendte, 'hurtige i replikken' og karismatiske.

Mere generelt skildret, fortæller flere af informanterne om at være relativt mere *privilegerede* end de kvindelige studerende. Utvetydigt skildrer Kenneth det således; ”jeg kunne slippe af sted med ti gange mere end de andre [læs: Pigerne] kunne.” (Kenneth, sygeplejerske, 49 år). Mens hovedparten af historierne beretter om mændenes privilegerede positioner, sløres dette billede af fortællinger om mænd, der føler et behov for at *bevise* deres faglige kvalifikationer:

Der var nok en del sygeplejelærere, der mente, at mændene skulle tage sig ekstra meget sammen. [...] så fik man kun gode karakterer, fordi ’det er så let at være mand i et kvindemiljø!’. Det følte jeg, at man på skolen fik skudt i skoen. Både af lærerne og af ens medkursister. Men jeg syntes – tværtimod – at der nogle gange blev sat urimelige krav til én, *fordi* man er mand. (Niklas, sygeplejerske, 41 år)

Andre mænd skildrer lignende situationer, hvor de skal bevise, at de besidder fagenes kerne kvalifikationer, der ofte er omsorgsbetonede og derfor ikke traditionelt associeres med mænd. Tendensen i disse skildringer – der også forefindes i arbejdslivet – er, at kønnet bliver en hindring/ulempe for manden, idet han skal bevise at besidde omsorgskompetencer på *trods* af sit køn. Forholdet synes dog hverken at være udpræget eller at påvirke mændene i nævneværdigt omfang, men det skal alligevel præsenteres, da det er med til at afværge fordømmen om, at mænds tilstedeværelse i kvindefag entydigt skal opfattes som fordelagtig.⁴⁷

Endvidere skal det fremhæves, at uddannelserne for alle fire erhverv er tilrettelagt således, at der indgår adskillige *praktikperioder* af kortere eller længere varighed, hvor mændene kommer ud i arbejdslivet for at afprøve de faglige kundskaber, de har tillært sig, og samtidig tilegne sig erfaringsbaseret kendskab til praksis samt arbejdsmiljø. Beretningerne herfra vil blive integreret i sammenhæng med andre erfaringer og oplevelser fra arbejdslivet i følgende kapitel, men her skal det kort påpeges, at i praktikforløbene bliver det vurderet som en større fordel at være mand, end tilfældet var på uddannelsesinstitutionerne. Jarl præsenterer denne holdning, idet han fortæller, at ”i praktikkerne – som jo også er under uddannelsen – er det rigtigt nok, at man blev modtaget med kyshånd og var enormt populær.” (Jarl, pædagog, 43 år).

Kønnede erfaringer og fortællinger fra arbejdslivet

Nogle af de mest interessante forhold, der kan identificeres i mændenes historier, er måden hvorpå arbejdsmæssige gøremål, arbejdsopgaver og aktiviteter subjektiveres gennem italesættelser. Som det vil fremgå af følgende, konstruerer mændene i høj grad deres fortællinger i overensstemmelse med den hegemoniske maskulinitetsopfattelse, som blev introduceret indledningsvist i rapporten.⁴⁸

Umiddelbart kan det fremstå ambitiøst at have til hensigt at lokalisere arbejdsmæssige fællestræk på det konkret praktiske niveau i professioner så forskelligartede, som de pædagoger, frisører, sygeplejersker og socialrådgivere agerer indenfor, men som det vil fremgå af beretningerne, fremtrådte adskillige tværfagligt forankrede maskuliniseringsstrategier samt kulturelle og sociale forhold i løbet af undersøgelsesprocessen.

Maskulinisering af arbejdsopgaver

De fire professioner indeholder et væld af forskelligartede jobfunktioner, som dels er erhvervsspecifikke, men som også lader sig relatere til de respektive professioner. Ikke desto mindre kan der identificeres et stort antal generelle karakteristika på professionernes eksterne (mellem erhvervene) og interne niveau (fx på forskellige afdelinger eller institutionstyper). Det vil være for omfattende – og indbefatte uhensigtsmæssigt mange gentagelser – at præsentere konkrete eksemplifikationer for hvert forhold fra *hver* enkelt erhvervsgruppe i henhold til *alle* temaerne, hvorfor der vil forefindes eksemplariske og koncise udtalelser, der beskriver tværfaglige tendenser (jævnfør note 26).

Et eksempel på en subjektiv betoning findes hos Klaus, som i opremsningsform fortæller hvilke opgaver, der udfylder hans arbejdsdag. I følgende citat skildrer han sit arbejde ud fra forskellige egenskaber og karaktertræk, men det skal først understreges, at han er *sygeplejerske*:

[J]eg er *klinisk vejleder*, som primær stilling. [...] Der er jeg ligesom *ansvarlig* for, at de [elever og studerende] får et ophold, hvor de får lært det de skal. [...] Jeg er *ressourceperson* for resten af personalet: Når der kommer patienter med nogle underlige sygdomme, så prøver jeg at finde ud af, *hvad det er for noget*. [...] Man arbejder meget *selvstændigt*. [...] der er slet *ikke tid* til patienter i virkeligheden.” (Klaus, sygeplejerske, 49 år)

Jobbet kræver kvalifikationer såsom *ansvarlighed, selvstændighed* samt at være *ressourcestærk* og have *stor viden*, og eftersom Klaus bestrider jobbet, kommer det implicit til udtryk, at han besidder disse kompetencer. Desuden fremgår det, at han anvender betegnelsen 'klinisk vejleder' frem for sygeplejerske, hvilket lader sig relatere til det tidligere fremførte forhold vedr. stillingsbetegnelser. Endelig gør han opmærksom på, at han faktisk ikke har tid til patienter, hvilket ellers må betegnes som sygeplejens kardinalpunkt. Andre mænd fremfører lignende forhold, og ved at betone sådanne bestemte egenskaber, understreges atypiske og subjektiverede positioner, ligesom de italesætter, at netop *deres* stillinger kræver færdigheder udover fagenes traditionelle kernekvalifikationer. Det er vel at mærke egenskaber, der falder sammen med (og bekræfter) den hegemoniske maskulinitet. Et rendyrket eksempel på denne dissociation forefindes hos Erik: "Jeg er uddannet socialrådgiver, men jeg har aldrig arbejdet som socialrådgiver nogensinde. Nej, det mener jeg ikke, jeg har." (Erik, socialrådgiver, 59 år).

Jørgen dissekerer sin arbejdsdag for at fremføre et billede af, hvorledes hans arbejdsopgaver fordeler sig. Det skal påpeges, at lignende tematiske punkter fremføres af næsten alle pædagogerne og en stor del af sygeplejerskerne, men i mindre omfang af socialrådgiverne og frisørerne.

[C]irka en tredjedel af min tid på en almindelig arbejdsdag går med direkte *administration*, dvs. kassekladder, regningsbetalinger, lønninger, sygeskemaer, skrive breve til forvaltninger, søge om tilladelser – alle de ting, man er nødt til at have styr på. Så er det en tredjedel, som handler om *personaleledelse*: Hvordan tilrettelægger vi dagene? Hvordan får vi ferie, fridage og sygdom til at passe? Og så er der en tredjedel tilbage, der har med børnene at gøre. (Jørgen, pædagog, 52 år)

I Jørgens beskrivelse fremgår det, at to tredjedele af arbejdsopgaverne er centreret omkring *administrative og ledelsesmæssige* opgaver, hvilket sædvanligvis ikke betragtes som pædagogiske kernekvalifikationer, mens de traditionelle opgaver – samværet med børnene – reduceres til en tredjedel. Det karakteristiske her er, at mændene qua deres beskrivelser iscenesætter en *individualisering* af deres positioner/arbejdsområder.⁴⁹

Mændene fremfører en subjektiverende kønsarbejdsdeling ved at betone, at deres arbejdsfunktioner er ikke-traditionelle, hvorved de undgår at blive kategoriseret som 'almindelige' sygeplejersker, pædagoger, frisører henholdsvis socialrådgivere. Lidt provokatorisk, men berettiget gennem Klaus og Jørgens ordvalg, kan man sige, at flere mænd opfatter sig selv som selvstændige, ansvarlige, ressourcestærke og vidensstærke mænd, der hovedsageligt varetager ledelsesmæssige og administrative arbejdsopgaver. Der er altså tale om en *redefinering* – maskulinisering – af den kulturbestemte og kønsstereotype opfattelse

af professionerne som værende 'kvindefag', idet beskrivelserne medfører konnotationer, der forholdsvis uanfægtet lader sig relatere til den tidligere anførte hegemoniske maskulinitetsopfattelse, hvorfor erhvervene fremstår legitime. Konsekvenserne på det individuelle niveau er en større social og kulturel legitimitet, samt opretholdelsen af en traditionel maskulin identitet.

For yderligere at konkretisere denne fremlægning, rettes fokus i det følgende mod nogle af de forskellige praktiske arbejdsopgaver og aktiviteter, mændene beskriver i deres fortællinger.

Teknologiserende fokus og artikulation

Blandt pædagogerne og sygeplejerskerne italesætter stort set alle mændene en udpræget interesse for teknik, og i særdeleshed computer- og IT-udstyr. For størstedelen af mændene har udsigten til at kunne integrere denne interesse i arbejdslivet haft stærk motiverende indvirkning på karrierevalget (jævnfør tidligere). Max taler om, hvorledes denne 'drøm' er blevet realiseret, og at computeren er blevet hans primære pædagogiske arbejdsredskab:

[J]eg [har] fået [etableret] et computerlokale, som – før jeg startede – var meget sporadisk og ikke-organiseret, og fra min tid på studiet har jeg altid tænkt over, hvorfor man i sin faglighed ikke kan finde ud af, hvordan computere kan bruges sammen med børn. Så det har været en *drøm*. [...] Vi har sat forskellige regler op med, hvordan man spiller computer, og hvordan man gebærder sig, hvordan man snakker til hinanden, og hvordan man bruger [Inter]nettet. [...] det har *jeg* fået opbygget herinde. (Max, pædagog, 30 år)

At denne interesse er symptomatisk for en stor andel af mændene, og at den derved synes at kunne tilskrives et kønnet forhold, fremgår også af andre interviews. Eksempelvis omtaler pædagogerne entydigt computerlokalerne som deres ansvarsområde, ligesom disse er blevet oprettet på mændenes egne initiativer. Det skal påpeges, at enkelte af pædagogerne er utilfredse med, at de – næsten som en selvfølgelighed – skal varetage alle de tekniske opgaver, og dermed oparbejde kompetencer inden for området. Denne dobbelthed beskrives af Morten, der dog ikke vurderer det som et problem, idet han – som de fleste andre informanter – ligefrem tilskynder denne kønsarbejdsdeling: "Der er en eller anden forventning om, at man som mand har forstand på computere. Jeg er medvirkende til det, fordi jeg også selv gør noget for at kunne løse de opgaver." (Morten, sygeplejerske, 39 år). Ved at acceptere og udføre teknisk betonet arbejde skabes en vis form for social, kønsmæssig *stabilitet* for mændene og kvinderne, men samtidig medvirker associationen mellem *mænd og teknik* til en u hensigtsmæssig stereotyp cementering af kønsrollerne; man kan ligefrem tale om en rollefastlåsning.

Hvad angår sygeplejerskernes beretninger, så præsenteres associationen mænd/teknik også i forbindelse med beskrivelse af arbejdsopgaver, og der forefindes ligeledes en (implicit) reference til den hegemoniske maskulinitetsantagelse. Eksempelvis fremgår en klar *teknologisering* af beskæftigelsesforholdet i Mogens' meget præcise skildring af sit nuværende arbejde:

Jeg er beskæftiget på det, der hedder Thoraxanæstesiologisk Intensiv Afdeling. Det er et hjertecenter. Det er her, vi laver *bypassoperationer*, hjerteklapoperationer – vi transplanterer hjerter og lunger – og vi har det, der hedder delopereret lederkæder, hvilket er et mekanisk hjerte, hvor vi *bypasser* en dårlig hjertefunktion med en mekanisk pumpe, der er batteridrevet. [...] Vi har respiratorer, skærme og overvågningsudstyr i alskens herligheder. Vi har alle mulige apparaturer, som vi bruger til at holde patienterne i live med. Patienterne her har dårligt kredsløb – de er kredsløbsforstyrrede – og der kræves det, at man ligesom holder folk i gang. Det kræver også, at man har et vist forhold til teknik; at man ikke er bange eller teknikforskrækket. Vi har en del pumper, respiratorer, skærme, udstyr – vi har alting. (Mogens, sygeplejerske, 35 år)

Langt fra alle informanterne teknologiserer – maskuliniserer – beskrivelsen af arbejdsopgaverne så markant som Morgens, men citatet eksemplificerer tydeligt denne redefineringsstrategi, idet beskrivelsen skaber konnotationer til den stereotype opfattelse af sygeplejersken, der billedligt tegnes af Kenneth: "en storbarmet sag, med lyst hår og en dejlig røv, ikke? Og i en lidt for kort kittel." (sygeplejerske, 49 år).⁵⁰ At mændene anvender en *retorik*, der iscenesætter deres arbejde som et utraditionelt traditionelt erhvervsvalg (jævnfør senere), er en tendens, der hyppigt fremtræder i mændenes historier.

Fysisk styrke, gensidige forventninger og social rollestabilitet

Ligesom tilfældet med mænd og teknik, italesættes også en essentialistisk association mellem *mænd og fysisk styrke*. På det helt konkrete niveau beretter flere af mændene om episoder, hvor de skulle *pacificere* voldsomt udadreagerende patienter, klienter eller børn/unge – eller blot være til stede for præventivt at forhindre eskalering af potentielt risikofyldte situationer. Michael, som er sygeplejerske på en skadestue, hvor folk ambulat kan henvende sig, fortæller om sin 'kontrolskabende' og 'frygtløse optræden':

I weekenden kommer der så nogle gange folk, der gerne vil ind: de har eksempelvis taget for mange stoffer eller er blevet for fulde. Ofte er de meget voldelige og råber op, vil slås og tæve folk. Der må man som mand nogle gange komme ned og sige: 'Så er det fandeme ud!'. [...] Det har noget andet at sige, når der kommer en mand på en meter og halvfems og siger: 'Nu må du altså gå, ellers kommer politiet og henter dig!', end hvis én af mine små [kvindelige] kollegaer på 60 kg siger det. (Michael, sygeplejerske, 31 år)

Også ved mere praktiske opgaver fortæller Michael, at han af sine kvindelige kollegaer jævnligt bliver bedt om at hjælpe til: "Det kan være til at trække i et brækket ben eller til hjertemassage. Der kan mænd trække hårdere igennem end små kvinder.". Set fra et positivt perspektiv, beretter mændene om en tilfredshed og personlig glæde ved at kunne hjælpe kollegaerne, ligesom værdien af deres tilstedeværelse bliver eksplicit italesat, og de bliver uundværlige. Qua deres relativt større fysiske styrke bliver mændene – af kollegaerne, men ofte også selvforskyldt – positioneret i en rolle, hvor de skal *beskytte* kollegaerne, få styr på en ukontrolleret situation eller løse forskellige praktiske problemer/opgaver, dvs. en rolle, der kan betragtes som konsistent med det hegemoniske maskulinitetsbillede.

Det skal påpeges, at der i mindre omfang forefindes modsatrettede opfattelser af dette, eftersom nogle mænd finder, at det er *repressivt* og *underminerende* for deres faglige integritet at blive reduceret til en 'stærk mand'. René fortæller, at de kvindelige kollegaer henvender sig til ham, hvis der er;

en patient, der skal flyttes fra en seng, og ikke har kræfter til at komme over i sengen, eller hvis der er røget en patient på gulvet. [...] det er diskriminerende [...] Jeg bliver sur, og beder dem om at ringe efter en portør. Jeg synes ikke, at det kan være rimeligt, at vi skal belaste vores rygge. [...] De er begyndt at holde op, men det kommer stadigvæk. (René, sygeplejerske, 28 år)

Sidst i citatet fremhæver René et interessant aspekt, idet han påpeger, at kollegaerne stadig henvender sig til ham, til trods for at han har frabedt sig dette. Det er en generel tendens, som fremføres af adskillige mænd, eftersom de finder det svært at genforhandle fysisk styrke – såvel som andre stereotype egenskaber – som *ikke* værende en del af deres kvalifikationer. Hermed også sagt at nogle mænd beretter om at blive tilskrevet nogle kompetencer, de ikke selv mener, de besidder.⁵¹ Størstedelen af mændene er dog med til at konstruere disse stereotype, kønsforankrede roller ved velvilligt selv at påtage sig opgaver, der bekræfter disse. Det fremgår entydigt af Esbens beretning, idet han udtrykker; "jeg [lever] nogenlunde op til folks forventninger om, hvad en mand gør; jeg er den, der ligger på rutschebanen, og det er mig, der ligger ovre på gulvet og kravler rundt med børnene.". På den anden side beskriver mændene tilsvarende forventninger til hvilke arbejdsopgaver, deres kvindelige kollegaer varetager. Dette fremgår eksempelvis af Esbens videre beskrivelse: "[K]vinderne skal gøre i 'rydde op'- og 'vaske op'-regi", mens Jørgen fortæller, at forventningerne kan opfattes "parallelt med, hvordan det er hjemme i familien" (Jørgen, pædagog, 52 år). Som tidligere nævnt kan disse forventninger og rolletilpasningen skyldes, at mændene – såvel som deres kvindelige kollegaer – tilskrives et ønske om en social stabilitet, der sikres ved at have en traditionel kønsorden som fælles referencepunkt. Skarpt optrukket siger Andreas, at fordelen ved at opretholde de traditionelle kønsrollemønstre er,

at man bruger energien og ressourcerne på det, der er vigtigt, dvs. arbejdet med børnene, og ikke så meget på at afkode hinanden som kollegaer, og hvor man står henne i forbindelse med ens udgangspunkt – fagligt og menneskeligt. Det er nogle ting, der ligger og hviler meget godt i sig selv. (Andreas)

Der forefindes såvel træghed som inerti i kønsspillet, og gennem tilstedeværelsen – og ikke mindst accepten – af de kønnede forventninger, reproducerer mændene og kvinderne kønsordnen, hvorved den stereotype opfattelse af den mandlige pædagog legitimeres.

Med hensyn til 'håndteringer' af kvindeligt associerede arbejdsopgaver italesætter Andreas en interessant strategi, idet han *delagtiggør* børnene i sådanne jobmæssige aktiviteter. Eksempelvis gør han alle arbejdsopgaver til "en 'pædagogisk aktivitet' [...] Hvis jeg engang imellem laver frugt – hvilket ikke er frugt men en let ret, pasta, lasagne *whatever* – så får jeg nogle børn med mig [...] [og] så står vi der og træder hinanden over tærne i køkkenet.". Herved flyttes fokus fra madlavningen – hvilket historisk og kulturtraditionelt forbindes med den kvindelige arbejdssfære – til børnene, som herved bliver omdrejningspunktet. Det er tale om en maskulinisering af traditionelle feminint associerede arbejdsopgaver.

Autoritet samt fejlkategorisering – køn kontra position

Flere gange i ovenstående er *autoritetsforhold* blevet berørt uden direkte at være nævnt, men mændene fortæller, at de i høj grad bliver tilskrevet autoritet i forskellige henseender. I relation til kollegaerne oplever Mogens dette i forbindelse med personalemøder på hospitalet: "[N]år vi holder personalemøde – nu er her også andre mænd ansat – og når vi rejser os op og siger et eller andet, så tier de stille, men hvis det er en kvinde, der rejser sig op, så knevrer tyve andre kvinder. Jeg har tit tænkt på, hvorfor de gør det." (Mogens, sygeplejerske, 35 år).⁵²

Jess, som ligeledes er sygeplejerske, beretter, at han adskillige gange har oplevet at blive *fejlfortolket* – revalueret – af patienterne i forhold til sin professionelle position:

Hvis jeg gik stuegang med en kvindelig læge, så var det mig, de [læs: Patienterne] henvendte sig til. [...] Jeg prøvede at gelejde den [læs: Samtalen] hen, og sådan kigge på lægen i stedet for – for at få hende til at svare, og gå i drift – men det generede ikke patienterne. Det kunne godt være, at det var hende, der snakkede og talte, men det var *mig*, de talte til. (Jess, sygeplejerske, 52 år)

Sygeplejerskerne har erfaringer med at blive opfattet som: "Portører, køkkenmedarbejdere, læger, alt muligt." (Mogens, sygeplejerske, 35 år). Ved disse fejlkategoriseringer/

statusombytninger – som næsten udelukkende foretages af den ældre generation af patienter – bliver sygeplejerskerne indirekte gjort opmærksomme på, at de ikke beklæder traditionelle mandepositioner i sygehusvæsenet. Dette synes dog ikke at have nogen nævneværdig effekt på mændene. De parerer og irttesætter sædvanligvis patienterne ved at anvende humor, hvilket fremgår af Jespers måde at håndtere sådanne situationer på: 'Jeg er læge, og du er udskrevet'. [...] Jeg bruger den [læs: Humoren] meget, sådan som afvæbnende.' (Jesper, sygeplejerske, 28 år).

I det fremførte citat er det ikke kun Jess, der bliver forkert statuskategoriseret, men også den kvindelige læge, hvis position (ud fra et uddannelsesmæssigt perspektiv) devalueres fra læge til sygeplejerske. Kønnen bliver udslagsgivende for autoritets-/magttilskrivningen, mens den reelle position/funktion ignoreres; forankringen baseres altså i en strukturel stereotyp association mellem *køn og position*, hvor forventet kategoritilhørsforhold bliver afgørende. Også pædagoger beretter om tilsvarende autoritetstillæggninger; "der er en del etniske fædre, som ikke anerkender, at kvinder kan have autoritet. De snakker konsekvent med en mand, selvom der står en kvinde, der måske har en højere position – eller kender barnet bedre – ved siden af." (Andreas, pædagog, 45 år).⁵³ Kun ganske få mænd beretter, at sådanne episoder efterfølgende forårsager kollegiale konflikter, hvilket skyldes, at mændene – ligesom eksemplificeret ved Jess' udtalelse – er hurtige til at korrigere fejkategoriseringer frem for at lade disse fortsætte, så spændingerne bliver afværget.

Det tidligere nævnte ønske om at bevare et traditionelt kønsrollemønster kan ligeledes lokaliseres i citatet med Jess, eftersom det fremgår, at patienten selv efter at være blevet oplyst om den korrekte rollefordeling, stadig ser ham – udelukkende qua hans køn – som personen med den største autoritet. Der foregår altså en *statusnivellering* funderet i kønnen og ikke positionen. Herved opretholdes den sociale kønsorden, der associerer mellem køn og sygehuspersonale.

Mandens kønsrolle; utraditionel, men samtidig traditionel

Selv om mændene i udpræget grad fremfører disse ovennævnte maskuliniserende aspekter, er det dog vigtigt at fremhæve, at de enstemmigt og kraftigt betoner, at indeholdt i deres arbejdsopgaver er også mere traditionelle *omsorgselementer*, som kulturelt karakteriseres kvindelige. Jonathan understreger eksempelvis, at "[e]n mand skal også kunne skifte og trøste et barn, og tage imod et barn, der er ked af det, når det bliver afleveret om morgenen" (Jonathan, pædagog, 32 år), ligesom Michael pointerer, at "man skal også kunne rumme det

andet. Man er jo ikke mindre mand af at holde en patient, som er ked af det, i hånden – eller lægge en arm om skulderen.”. Mændene gør sig mange anstrengelser for at betone, at sådanne forhold *ikke* må negligeres, da disse er uundværlige og integrerede dele af deres professioner.

Under henvisning til konkrete arbejdsopgaver, italesætter Marco en definition af en 'rigtig mand' (jævnfør også tidligere citat med sygeplejerske Mads), der på et generelt niveau anskueliggør denne *mangfoldighed*, der kan identificeres i mændenes beretninger: "I min verden er en rigtig mand én, som ikke står tilbage for noget, ikke er bange for at røre i kødgryderne, tør sidde bag ved en symaskine, men samtidig også én som slår søm i. Det er én, som er hele vejen rundt, og som tør vise det." (Marco, pædagog, 39 år). Med andre ord betragtes en 'rigtig mand' som en person, der *bryder* med det traditionelle kønsarbejdsdelingsmønster, men som samtidig *holder fast* deri.

Også når fokus rettes mod hjemmefronten, anskueliggøres denne holdning, idet størstedelen af mændene tager ligeligt del i de hjemlige sysler, som derved ikke på traditionel vis overlades til deres partnere.⁵⁴ Dette kommer eksempelvis til udtryk i forbindelse med dagligdags gøremål, men også i relation til barselsorlov, hvilket er en mulighed adskillige af mændene har gjort brug af – ikke kun de to uger, der er reserverede til faderen, men i flere måneder:

Jeg har valgt at gå på barsel i fem måneder. Det er jo utraditionelt, i hvert fald statistisk. På hjemmefronten er det min kone, der samler IKEA-skuffen og møblerne, og tager boremaskinen frem. Hun er helt vild, når hun ser en vejledning til et eller andet. Så jeg lader hende gøre det.⁵⁵ (Jonathan, pædagog, 32 år)

Kendetegnende for mændene er, at de kulturelt kvindeligt associerede arbejdsopgaver, som de varetager i jobmæssige sammenhænge og i privatsfæren, ikke får dem til at føle sig mindre mandlige (snarere tværtimod), og med hensyn til privatsfæren er holdningen den, at arbejdsdelingen skal bero på interesseområde og kompetencer. Mogens eksemplificerer dette forhold: "Hun er god til økonomi, så det styrer hun." (sygeplejerske, 35 år).

Generelt i mændenes selvskildringer præsenterer de sig som 'moderne mænd', der gør op med en rigid, traditionsbunden og stereotyp kønsopfattelse. Dette træder sporadisk frem i få af mændenes beretninger, mens størstedelen er direkte eksplicite i den henseende. En af de mænd, der bruger en rum tid på at italesætte denne opfattelse er Mogens, der betegner sig selv;

en moderne mand [...] Så jeg er ikke traditionel. Under ingen omstændigheder. [...] Jeg gør alt det samme, som hun gør. Bare ikke tørre støv af. Det er hun meget nidkær med,

så det får hun lov til. [...] Vi har valgt at være fælles om utrolig mange ting. Det eneste, jeg ikke kan, er at amme. [...] Vi har jo også brudt den sociale arv; min far stod for økonomien derhjemme, og min mor lavede mad, ryddede op og lavede alt det andet, mens han drak bajere. Mine svigerforældre er også stereotyper; min svigerfar kan ikke koge en pølse, uden det går galt. Reelt set er det et spørgsmål om at få brudt nogle af disse ting, og lave tingene lidt anderledes. At de så ikke forstår os, er så en hel anden snak. (Mogens, sygeplejerske, 35 år)

Ligesom Mogens fortæller en betydelig del af mændene om, at de aktivt deltager i de hjemlige sysler, og at de dermed ligeledes gør op med stereotyperne. Trods denne redefinering af den mandlige kønsrolle – og opgøret med tidligere generationers stereotype kønsopfattelser – er mændene dog ikke tilhængere af en fuldstændig dekonstruktion af kønnene, hvilket eksemplificeres af Jarl, der udtrykker vigtigheden af at holde fast i nogle af værdierne fra det traditionelle kønsrollemønster, og ikke lade forskellighederne forsvinde, så der bliver tale om ensliggørelse frem for ligestilling. ”Jeg skal passe på, at mine bløde sider ikke kommer til at dominere for meget i vores forhold, så det bliver hende, der er manden i huset, og mig, der er kvinden. [...] Det er slet ikke på sådan et Arnold Schwarzenegger-niveau, men alligevel.” (Jarl, pædagog, 43 år). Ved at holde fast i nogle aspekter af de traditionsforankrede kønsopfattelser, stabiliseres kønnenes gensidige forskellighed – og dermed afhængighed – hvilket beskrives som essentielt i forhold til den tiltrækning, der i første omgang bragte mændene og deres partnere sammen. Med andre ord er mændenes handlinger i såvel deres professionelle som private liv medvirkende til at udvide råderummet for, hvad der betragtes som arbejds- og adfærdsmæssigt legitimt ud fra et traditionelt og hegemonisk maskulint perspektiv.

Arbejds miljø: Sociale relationer med kollegaer og klientel

Arbejds miljøet og forholdene til kollegaerne beskriver mændene i særdeles *positive* vendinger, og den generelle opfattelse er: ”Jeg blev modtaget rigtigt, rigtigt godt”, som Max (pædagog, 30 år) formulerer det med henvisning til såvel ledelsesteam, kollegaer og klientel (i dette tilfælde børn og forældregruppe). Det samme forhold gør sig gældende i sygeplejerskernes, frisørernes og socialrådgivernes beretninger. Den altovervejende reaktion, mændene beskriver, er at blive opfattet som en medarbejder, der kan *tilføre* noget ønskværdigt – og ofte tiltrængt – til den kvindelige organisationskultur på såvel det sociale som faglige niveau. For at fortsætte Max’ eksemplariske skildring, så mindes han at blive taget ekstra godt imod og betragtet som et aktiv for den institution, hvor han er ansat; ”nu kom der én, og det var altså én, vi skulle passe på, for det var én, vi skulle beholde.” (Max, pædagog, 30 år).

Forskellen på at have ét eller to køn repræsenteret på en arbejdsplads er ifølge Mads, at i tilfælde af sidstnævnte opstår der ”et rigtigt godt samspil i personalegruppen. Det har vi selvfølgelig også snakket med de kvindelige medarbejdere om, og det, synes de egentligt også, er rigtigt sjovt; at der er nogle mandlige sygeplejersker på arbejde.” (Mads, sygeplejerske, 25 år). Når mændene omtaler forholdet til kvinderne, gør de alle meget ud af at eksplicite, at det ikke kun er deres personlige forståelse af forholdet, men at kvindelige kollegaer har tilkendegivet overensstemmende opfattelser. Mens alle mændene er enige om at kønsblandede arbejdspladser giver det bedste *arbejdsklima*, så er der uenighed om, hvorledes antallet af mænd/kvinder ønskes at være. Sygeplejersker, pædagoger og socialrådgivere, der alle har et tæt kollegialt samarbejde indenfor deres respektive erhverv, finder en nogenlunde *ligelig fordeling* af mænd og kvinder mest berigende for arbejdskulturen, mens frisørerne – der ofte arbejder mere individuelt med deres klienter (kunder) – argumenterer ud fra et økonomisk/rationelt perspektiv, idet de ønsker at bevare status quo: ”For mig personligt er det jo en fordel [med få mænd]. Nej, jeg ser det som en stor, stor fordel for mig. [...] Hvis der var flere mænd i vores branche, så ville der være flere ambitiøse mennesker, som jeg skulle konkurrere med.” (Frederik, frisør, 34 år). Denne udtalelse er karakteristisk for frisørernes vedkommende, men italesættes ikke af mændene fra de andre erhverv.

Den uformelle omgangstone; humor, ironi og flirt

Med hensyn til arbejdsmiljøet beretter mændene mere konkret om en ændret social omgangstone, idet denne bliver mere uformel, humoristisk og ironisk distancerende. Mændenes tilstedeværelse medfører en ændring af omgangstonen, og der skabes en social dynamik, hvilket fremgår af Renés udtalelse:

Vi er med til at bidrage til den gode stemning. Vi er med til at lægge en anden tone, end hvis det havde været en ren kvindeafdeling. [...] Vi [læs: Kollegaerne på afdelingen] har et åbent forhold til hinanden, hvor man kan sige tingene, som de er. Vi tager noget pis på hinanden, og vi er gode til at hjælpe hinanden heroppe. Det er meget kollegialt på det punkt. (René)

Mændene beretter, at deres kvindelige kollegaer fortæller historier om, hvordan et enkönnat arbejdsmiljø er meget domineret af ’hønsegård’, ’navlepilleri’, ’bagtaleri’ og ’skyllerumssnak’, hvilket til tider kunne skabe kontraproduktive, kollegiale spændinger. Men med mændenes tilstedeværelse forandres *omgangstonen*, idet forskellige kønsmekanismer aktiveres. Herigennem fremgår det også, at mændene ikke ligger under for en assimilationstankegang,

hvor de skal tilpasse sig flertalsgruppens sociale regler, idet de faktisk er med til at forandre disse. Andreas, som foruden at være pædagog også har en bachelorgrad i psykologi, betegner dette 'den konstruktive flirt', hvilket han definerer som:

Det er ikke en flirt i almindelig forstand, men det er mere, at man har en ironisk distance til mand/kvinde-ting, og vi godt kan gå og skubbe lidt til hinanden, og grine lidt i skægget – på den gode måde. [...] Det er den form, jeg kalder den dynamiske kollegiale måde at være sammen på. (Andreas, pædagog, 45 år)

Flirt, humor og ironisk distance er elementer, der ifølge mændene gør arbejdsklimaet mere afslappet og uformelt, og Andreas beretter videre om, at han i praksis "godt [kan] lide at bruge ironi som et arbejdsredskab", hvorved det fremgår, at ironien anvendes som strategisk instrument til at tage afstand til penible (og kønsrolleudfordrende) situationer eller arbejdsopgaver, der betragtes i modstrid med den hegemoniske maskulinitetsopfattelse. Mads giver et praktisk eksempel herpå, idet han har erfaringer med, at ældre patienter kan være tilbageholdende, når han skal sengebade dem; "så må man jo stikke dem lidt humor med, at jeg har set masser af bare kvindenumser." (Mads, sygeplejerske, 25 år). Herved tages brodden af situationen, og atmosfæren opblødes (jævnfør også tidligere fremførte citat af sygeplejersken Jesper)

Mændene betoner vigtigheden af at forstå arbejdspladsens *humor*, idet den opfattes som en vigtig bestanddel – eller sågar en af grundpillerne – for et behageligt arbejdsklima. Faktisk præsenteres dette af flere mænd som en forudsætning for, at de kan begå sig, idet humoren er en fundamental del af arbejdskulturen, der på det kollegiale niveau anvendes som instrument til at blive integreret – og derved overleve i social og professionel henseende. Sygeplejerske Mogens karakteriserer humoren mellem kollegaerne som "alt fra under bæltstedet og så ellers bare derudad" (Mogens, sygeplejerske, 35 år). Dog er han – ligesom de andre mænd – meget bevidst om at have en god situationsfornemmelse, og overholde den hårfine grænse mellem komplimenterende og chikanerende; den professionelle etikette.⁵⁶

Ud fra mændenes beretninger kan det udledes, at kønsroller og -koder forhandles ligesom grænser flyttes eller cementeres gennem humor, flirt og ironisk distancering (mere herom senere).

Samtalerne; delagtiggørelse og selvvalgt eksklusion

Selv om mændene har positive erfaringer i relation til social indlemmelse, beretter de om, at der samtalemæssigt ofte findes kønsmæssige og indholdsrelaterede barrierer. Ikke at forstå således, at mændene ikke forsøges inddraget i samtalerne, men nærmere fordi de ofte finder samtaleemnerne uinteressante (medmindre disse har mere faglige perspektiver). René oplever eksempelvis jævnligt: ”Hvis de [læs: Kvindelige kollegaer] så sidder og diskuterer noget, og du så kommer, så beder de som regel om at få ens holdning til det.” (René, sygeplejerske, 28 år). Herved tydeliggøres et eksempel på, at mændene qua deres køn forsøges delagtiggjort i samtalerne, da kvinderne mener, at mændene kan bidrage med nogle anderledes perspektiver. Der er altså ikke tale om en kontrastering, hvor kvinderne udviser en polariseret os/jer-opfattelse, ligesom mændenes tilstedeværelse ikke udlægges som et indslag, der truer og underminerer det etablerede. Man kan foranlediges til at sige, at mændenes sociale tilstedeværelse legitimeres på grund af – og ikke på trods af – deres køn.

Om årsagen til at mændene fra tid til anden fravælger at deltage i samtalerne, fortæller Mads: ”Det er ikke spændende at høre om underlivsbetændelse, og at lille Peter stammer for tredje uge i træk, og hvor store deres bryster er, når de skal føde. De har nogle lidt pudsige emner at diskutere engang imellem.” (Mads, sygeplejerske, 25 år). Det samme kommer til udtryk hos Per: ”Problemet er, at når man så sidder i et baglokale, hvad vi også gør, så kommer meget af det her menstruationsfnidder ind over samtalen.” (Per, frisør, 45 år). Mændene fravælger sommetider at pausere med kvinderne til fordel for andre mænd på arbejdspladsen.

Jeg har været med til at finde en mandlig sygeplejerske, og så fik den ellers bare med fodbold og motorcykler, selvom det egentligt ikke var noget, der interesserer os særligt meget lige på det tidspunkt, men nu skulle de bare have. Så legede vi rigtige mænd. (Klaus, sygeplejerske, 49 år)

Ligesom under uddannelsesforløbet finder mændene hinanden for at praktisere, det man teoretisk kan betegne ’maskuline ritualer og symboler’, men også det faktum, at de taler – og forstår hinanden – ud fra fælles kønssituerede positioner. Herom siger Jimmy: ”Det, som jeg får ved at være sammen med en anden mand i samtalemoment, det er [de] indforståede ting, kan man sige. [...] Mænd har behov for at være sammen med mænd og tale om mandeting.” (Jimmy, pædagog, 31 år). Det essentielle er ikke, at der er et overvæld af mænd, men blot at der eksisterer en potentiel mulighed for at etablere ’maskuline sammenhold’ (jævnfør tidligere). Denne mulighed vægtes betydeligt af mændene, hvilket illustreres ved Andreas: ”Jeg har det sådan, at hvis der er en enkelt mand mere ud over mig, så er det fint. [...] Men jeg gider ikke være alene.” (Andreas, pædagog, 45 år).⁵⁷ Ved at flere mænd er til stede i institutionen/på arbejdspladsen, forekommer/bliver deres tilstedeværelse også mere legitim,

hvilket kan betragtes som en kønssegregationsstrategi, hvorved områder maskuliniseres qua en større koncentration af mænd. Om den udslagsgivende begrundelse for sit valg, siger Marco: "Hvis jeg skal være ærlig, var det nok mest for at være et sted, hvor der var flere mænd." (Marco, pædagog, 39 år).

Med hensyn til delagtiggørelse i samtalerne skal det understreges, at der – ligesom under uddannelsesforløbet – er tale om en *selvvalgt eksklusion*, og der italesættes ikke erfaringer med social isolation eller tvungen udelukkelse. Hermed sagt, at kønnet er et aktiv, der skaber gunstige muligheder for social interaktion med kollegaerne, men samtidig fungerer det som forudsætning for etablering af en alternativ (mande)gruppering.

OPSUMMERENDE OG KONKLUDERENDE BETRAGTNINGER

Formålet med undersøgelsen har været at sætte positiv fokus på mænd, der bryder med traditionelle, samfundskulturelle og kønsstereotypiserende kønsrollemønstre, for herigennem at udvide rammerne for, hvad der er legitimt ud fra et maskulinitetsperspektiv. Særligt har det været interessant at se på, hvorledes kønnet influerer på mændenes arbejdsliv, når de konstant konstruerer og (gen)forhandler deres maskulinitet – udfører kønsarbejde – i rammer, der konnoteres feminine. For at angribe denne problemstilling så konkret og virkelighedsnært som muligt er der blevet foretaget kvalitative interviews med færdiguddannede mænd fra sygeplejerske-, pædagog-, frisør- samt socialrådgiverprofessionerne. Det er disse mænds *subjektive* italesættelser, der har været undersøgelsens kardinalpunkt. Kvinder inden for de respektive erhverv har muligvis lignende beretninger – eller sågar at mændenes subjektive betoning er helt overensstemmende med realiteterne – men det ændrer ikke på undersøgelsens kvalitet og resultaternes berettigelse, da det er et dybdegående indblik i mændenes selvfremskillede verdensbilleder og livsfortællinger, der er centralt.

Endvidere skal det fremføres, at undersøgelsens empiriske grundlag er interviews med 41 individuelle mænd med hver deres unikke beretning, hvorfor en fremstilling nødvendigvis kan fremstå simplificeret ud fra det enkelte individs perspektiv. Ikke desto mindre har der været påfaldende store analytiske overlap og overensstemmelser – såvel inden for de respektive erhvervsgrupper som imellem disse – i mændenes skildringer af at være kønsminoriteter.

Et af de mest interessante resultater, undersøgelsen har affødt, er måden, hvorpå mændene socialt iværksætter og anvender forskellige maskuliniseringsstrategier, hvilket medfører (sikrer) kongruens mellem det, den amerikanske maskulinitetsforsker Bob W. Connell betegner 'hegemonisk maskulinitet', og mændenes arbejdsliv/tilværelse. Strategierne er medvirkende til at udfordre og redefinere de kønsmærkede egenskaber, der traditionelt konnoteres med professionerne. Samtidig bevirker det også, at mændene etablerer et maskulint forankringspunkt, der muliggør nye handlemuligheder og derved bryder med traditionelle rolleindfangende stereotyper.

De forskellige handle-mønstre, mændene aktualiserer i – og udenfor – deres professionelle liv, når deres køn problematiseres/udfordres, kan kondenseres til følgende overordnede *maskuliniseringsstrategier*:

- *Retitulering af funktionsområde.* Selv om det kun er sygeplejerskernes professionsbetegnelse, som i egen ordlyd associeres feminint, så anvender alle mændene funktionspræciserende beskrivelser og/eller alternative termer, når de omtaler deres arbejde. Herved fremstiller mændene netop deres funktioner som særprægede og atypiske, og en distancering til fagenes feminine konnotationer iværksættes. Eksempler på præciseringer er projekt-/anæstesisygeplejerske og rollespils-/socialpædagog, mens eksempler på en helt alternativ titel er 'selvstændig' (frisør), 'teknisk formidler' (socialrådgiver), 'klinisk vejleder' (sygeplejerske) og 'souschef' (pædagog). Qua disse retituleringer tilskrives ofte prestige til de atypiske positioner, og det lader til, at mændenes tilstedeværelse legitimeres – såvel over for dem selv, som over for de sociale omgivelser.
- *Redefinering af arbejdsfunktion og kompetencekrav.* En meget udpræget strategi er, at mændene i deres italesættelser fremfører arbejdsopgaver og kompetencekrav, der skaber maskuline – frem for de traditionelle feminine – konnotationer. Eksempler herpå er, at mændene associerer deres arbejdsopgaver med behov for tekniske kundskaber, autoritativ og kontrolskabende personlighed, fysisk styrke, ledelseskompetence, administrativt overblik, faglig dygtighed, selvstændighed og lignende. På det praktiskorienterede niveau beretter mændene om, hvorledes de eksempelvis administrerer økonomien og arbejdsplanerne (pædagog), holder patienter i live med avanceret teknologi (sygeplejerske), er selvstændig erhvervsdrivende (frisør) eller virker intimiderende på ballademagere (socialrådgiver). Flere af mændene tager også eksplicit afstand til deres professions kerneområde, såsom sygeplejersken, der ikke har tid til patienter, og socialrådgiveren, der aldrig har arbejdet som sådan. Denne strategi er meget udpræget og italesættes i forskellige omfang af alle mændene løbende gennem interviewene.
- *Potentiel karrieremulighed for hierarkisk advancement.* Idet mændene beslutter sig for et ikke-traditionelt karriereforløb og skal legitimere dette, fremfører flere af dem gunstige karrieremuligheder og hierarkisk advancement som deres karrieremæssige fremtidsscenerier. Herved bliver positionen et temporært ophold – et springbræt – på vej mod en mere prestigefuld og (dermed) maskulin position.
- *Homosocial gruppering.* I mændenes beretninger identificeres et entydigt ønske om mandlige kollegaer. På uddannelsesinstitutionerne – ligesom senere i arbejdslivet – socialiserer mændene sig med hinanden på mere eller mindre formel vis. Intentionen er

at etablere et alternativ til den antalsmæssige kvindelige dominans og derigennem få et socialt rum, hvor de kan praktisere maskuline ritualer og symboler. Qua en større koncentration af mænd, reduceres behovet for at iværksætte de andre strategier, idet en maskuliniseringsproces er iværksat, ligesom deres position som minoritet bliver mindre synlig.

- *Utvetydig markering af heteroseksuel orientering.* Næsten alle mændene beretter om at have mødt antagelser om homoseksualitet. Adskillige af dem fortæller eksplicit om, hvorledes de under studietiden 'væltede sig i kvinder' og om deres nuværende kvindelige partner. Herved markerer de dels deres heteroseksuelle orientering, dels iscenesætter de sig selv som populære mænd, der har succes med kvinderne, som de derved kan 'hygge sig med'.

Mændene formår i udpræget grad at beskrive – betone – de respektive professioner ud fra et så bredt spektrum af forhold, der kulturtraditionelt associeres som maskuline. Men det, der er særdeles interessant, er, at mændene formår at indfange disse traditionelle maskuline egenskaber og komponenter i professioner, der er feminint kønsmærkede. Mændene tegner et anderledes – ikke alternativt, men komplementerende – og mindre stereotypt billede af professionerne. De formår at bygge bro mellem professionernes feminine konnotationer/egenskaber og den hegemoniske maskulinitetsopfattelse. Grundet rapportens fokus på handlingsstrategierne i relation til maskulinitetskonstruktion/-(gen)forhandling, kan det umiddelbart forekomme som om, der er tale om et alternativt – og ikke et komplementerende – billede, men det skyldes udelukkende den lidt ensidige fokus. Mændene understreger kraftigt, at de *også* skifter bleer, trøster børn osv., alt det som traditionelt forbindes med professionerne.

Det, som nærværende undersøgelse afdækker, er, at erhvervene også indeholder arbejdsopgaver/-områder, som ikke konflikter med den hegemoniske maskulinitetsopfattelse, hvori størstedelen af mænd spejler sig. Mændene individualiserer deres positioner, og beskriver deres tilstedeværelse og funktioner som *anderledes* end kvindernes (jævnfør børnehavepædagog Chr. Engelstoft indledningsvist præsenterede omtale af selv samme forhold). Anderledes i egenskab af, at de eksempelvis har andre interesseområder end deres kvindelige kollegaer. Det skal her tilføjes, at med 'anderledes' refererer mændene ikke til en hierarkisk vurdering som 'bedre' – indbefattet modstykke til noget 'dårligere' – men derimod til et ikke-værdiladet 'anderledes', hvorved de italesætter elementer af en selvvalgt arbejdsdeling mellem kønnene, som er funderet på gensidigt respekterende og komplementerende personegenskaber/-interesser. Der er ikke tale om en

stringent opdeling, men derimod en opdeling, der tager hensyn til begge køns forventninger og samtidig sikrer en rollestabilitet, hvor alting ikke konstant skal forhandles, så et uformelt og konstruktivt arbejdsmiljø bliver muliggjort. En risiko ved en sådan arbejdsopdeling er nighedannelse, hvor potentiel rigiditet medfører, at mænd (og kvinder for den sags skyld) kun vil varetage visse arbejdsopgaver. Dette er uhensigtsmæssigt og uønskværdigt. For de interviewede mænds vedkommende fremstår dette dog ikke som et umiddelbart problem, idet flere af dem beskriver de mere service- og omsorgsbetonede opgaver som attraktive dele af deres arbejdsliv, som de ikke ville være foruden.

Undersøgelsens potentialer og anvendelsesmuligheder

De maskuline aspekter, mændene har fremført i forbindelse med strategien 'redefinering af arbejdsfunktionerne', kan med fordel anvendes som inspiration til at modificere de samfundskulturelle – og kønsmærkede – billeder af professionerne, der er medvirkende til at vedligeholde deres placering i kategorien 'kvindefag'. Den første barriere, som skal overvindes – såfremt andelen af mænd skal forøges – findes allerede ved indgangen til faget. Mændene fortæller, at de ikke havde intentioner om en karriere inden for professionerne, før de ved et tilfælde – eller gennem en rollemodel – fik en *faglig indsigt*, der rakte ud over det traditionsbestemte og fordomsfulde billede. Denne motiverende indsigt indbefatter en viden om, at der forefindes arbejdsopgaver, som ikke traditionelt associeres med professionen. Det er derfor vigtigt at igangsætte samfundsmæssige foranstaltninger og initiativer, som potentielt kan forandre/redefinere de aktuelle stereotype og endimensionelle opfattelser af disse kvindedominerede erhverv; vise at inden for disse – fra mandens perspektiv – kønsutraditionelle rammer, eksisterer der traditionelle 'maskuline' arbejdsopgaver. Hvis dette gøres succesfuldt, vil det ikke blot tiltrække flere mænd, men det vil også medføre et mindre behov for social legitimering, idet mange af fordommene er blevet manet til jorden på samfundskulturelt niveau, ligesom det på arbejdspladsniveau vil medføre et bedre socialt miljø.

Med hensyn til *titlerne* findes der ligeledes en barriere, og umiddelbart forekommer det som tilrådeligt at anvende/indføre specificerende og præciserende betegnelser for eksempelvis pædagogerne og sygeplejerskernes vedkommende, idet der er tale om stillingsbetegnelser, der dækker over store variationer. For nyligt er det dog blevet muligt for socialrådgiverne, sygeplejerskerne og pædagogerne at betegne sig *professionsbachelor*, hvilket kan tænkes (delvist) at afhjælpe problemet, hvis disse titler vinder større indpas. At uddannelserne nu kategoriseres som bachelorgrader, medfører desuden, at dørene til et bredere spektrum af efteruddannelse på universitetsniveau er blevet åbnet, og at akademiske karrierer er muliggjort.

Det, at mændenes italesætter et behov for – samt en lyst til – at socialisere sig med andre mænd, kan anvendes på uddannelsesinstitutionerne, hvor man med fordel kan *undlade* at opsplitte mandlige studerende enkeltvis i klasser eller på institutioner og i stedet tilstræbe, at de som et minimum har nogle få mænd omkring sig.

Hvad angår udvidelsen af rammerne for mænds kønsrolle- og handlemuligheder på arbejdsmarkedet, så fremgår det af undersøgelsen, at mændene er mere tilbøjelige til at genforhandle deres maskulinitet – og derved udvide spektrummet for, hvad der socialt og kulturelt opfattes som legitimt – når de holder fast i nogle af værdierne fra det traditionelle kønsrollemønster og derigennem opretholder et vist niveau af kønsrollestabilitet (stabiliserer kønsordnen). På én og samme tid reproducerer og genforhandler mænd, som er socialt positioneret som kønsminoriteter, deres kønsroller. Det er med andre ord afgørende for informanterne at forblive kulturelt genkendelig som traditionelle mænd.

På baggrund af en undersøgelse som nærværende kan man ikke formulere endegyldige og fuldstændige løsningsforslag. Slet ikke på problemstillinger så komplekse som at udvide mænds kønsroller og redefinere traditionsforankrede erhvervskonnoterede kønsmærker. Derimod forventes analyserne at kunne inspirere og anvendes i forbindelse med praktiske og holdningsmæssige tiltag, men også på det forskningsmæssige område forefindes aspekter, der med fordel kan videreføres og -udvikles. Rapporten kan med andre ord betragtes som et tiltrængt bidrag til den (i skrivende stund) begrænsede videnskabelige belysning af forskningsfeltet 'mænd i kvindefag'.

Perspektivet i undersøgelsen har primært været mænds positioner, men afslutningsvis skal det understreges, at mændenes redefinerende maskuliniseringsstrategier har afsmittende effekt på professionerne *per se*, ligesom et øget engagement i hjemmesfæren medfører, at kvindens muligheder på arbejdsmarkedet forbedres qua en højere grad af ligestilling. Som indledningsvist påpeget rangerer maskuline kvalifikationer prestigemæssigt over feminine, så når mændene betoner maskuline komponenter i deres arbejdsliv, er det plausibelt at antage, at professionerne som helhed – inklusive de kvindelige medarbejdere – *tilføres status* (revalueres). I relation hertil udtrykker Kenneth, der i mange år har fungeret som konsulent ved Dansk Sygeplejeråd, at såfremt man opnår succes med at rekruttere flere mænd, så vil de kvindedominerede erhverv;

få en højere status. Forstået sådan, at jeg tror, at kvindefagene – pædagog og sygeplejerske osv. – halter bagud i løn, [...] fordi de er kvindefag. Så på den måde kunne man, tror jeg, [...] tilføre fagene noget *mere status*, hvis der var flere mænd – og dermed noget *mere i løn* og nogle *bedre arbejdsvilkår*. Så på den måde, tror jeg, det ville være en fordel [med flere mænd]. (Kenneth, sygeplejerske, 49 år)

REFERENCER

- Bloksgaard, Lotte & Stine Brock Faber (2004) ***Køn på arbejde. En kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes arbejdsliv***. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Christensen, Mads Krøll (2005) "Sygeplejerskemangel forstærkes af for få studiepladser". I ***Synergi***. Nr. 15.
- Connell, Bob W. (1995) ***Masculinities***. Cambridge: Policy Press.
- Connell, Bob W. (2000) ***The Men and the Boys***. USA: University of California Press.
- Cross, Simon & Barbara Bagilhole (2002) "Girl's Jobs for the Boys? Men, Masculinity and Non-traditional Occupations". In ***Gender, Work and Organization*** (2002), Vol. 9, No. 2.
- Ekegren, Peter (1998): "Social konstruktion/konstruktivisme". I Andersen, Heine. et al. (red.) (1998): ***Leksikon i sociologi***. København: Akademisk Forlag.
- Enoksen, Ivan (1996) ***Folk&Fag – træk af pædagogfagets historie***. København: Børn & Unge.
- Folkesson, Per, Marie Nordberg & Goldina Smirthwaite (1999) ***Hegemoni och Mansforskning***. Rapport från Nordiska Mansforskningsworkshopen i Karlstad 19-21/3 1999. Karlstad universitet.
- Hjort, Katrin & Nielsen, Steen Baagøe (red.) (2003) ***Mænd og omsorg***. Danmark: Hans Reitzels Forlag.
- Jensen, Anders Chr. (2001) "Vi var pionerer". I ***Sygeplejersken***. Nr. 9.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977a): ***Men and Women of the Corporation***. New York: BasicBooks.
- Kimmel, Michael S. (1994): "Masculinity as Homophobia. Fear, Shame, and Silence in the Construction of Gender Identity". In Brod, H. & Kaufman, M. (1994): ***Theorizing Masculinities***. USA: Sage Publications.
- Kvale, Steinar (1997) ***InterView – En introduktion til det kvalitative forskningsinterview***. København: Hans Reitzels Forlag.
- Lehn, Sine (2003): ***Kønsblind vejledning? – en rapport om ligestillingsperspektivet i grundskolens uddannelses- og erhvervsskoling***. Danmark: Center for Ligestillingsforskning, RUC.
- Ligestillingsafdelingen (2004): ***Vejledning om bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling***. København: Ligestillingsafdelingen.
- Martensen, S. H. (2000) ***En kvindelig verden. En kvalitativ undersøgelse af fem mandlige sygeplejerskers erfaringer som mænd i sygeplejefaget***. Århus: Danmarks Sygeplejehøjskole.

Messner, Michael A. (1998): "The limits of 'The Male Sex Role': An Analysis of the Men's Liberation and Men's Rights Movements Discourse". *Gender and Society*. Volume 12, Number 3.

Neergaard, H. (2001) *Udvælgelse af cases i kvalitative undersøgelser*. København: Samfundslitteratur.

Neuman, W.L. (1997) *Social Research Method. Qualitative and Quantitative Approaches*. USA: Allyn and Bacon.

Nielsen, Keld (1974) "Socialrådgiveruddannelsens udvikling i Danmark". I *Socialrådgiveren*. Nr. 5.

Nielsen, Steen Baagøe & Aase Rieck Sørensen (2004) *Unge valg af uddannelse og job – udfordringer og veje til det kønsopdelte arbejdsmarked*. Danmark: Center for Ligestillingsforskning, RUC.

Nordberg, Marie (1999) "Synd att du inte kan hänge med in i duschen... – om könstillhörighetens betydelse vid intervjuer och fältstudier". I *Nord Nytt*. Nr. 75/76.

Pedersen, Peter Møller (2005) *Fordelinger og fordoblinger – et studie i kønskonstruktioner og social læring i pædagoguddannelsen*. Viborg: PUC.

Rambøll Management (2004) "Fremtidens arbejdsmarked – set fra et kønsperspektiv". Bilag til *Fremtidens arbejdsmarked*.

Reinicke, Kenneth (2002): *Den hele mand – manderoller i forandring*. Danmark: Schönberg.

Sjørup, Karen (1997): "Kønnet, seksualiteten og sygeplejen". I Karin Müller, Ulla Kusk & Marianne Toxboe (1997) *Fokus på sygeplejen*. Danmark: Munksgaard.

Sjørup, Karen (1999): "Ligestillingsdiskursen i krise". I Ligestillingsrådet (1999) *Mænd på vej*. Danmark: Ligestillingsrådet.

Slottemo, Hilde Gunn (2000): "Menn og maskulinitet – en oversikt over et forskningsfelt". *Kvinneforskning*. Nr. 2.

Warming, Kenn & Peter Ussing (2005) *Joint Base Analysis*. Danmark: Center for Ligestillingsforskning, RUC.

Worning, Anne (2001) "Dansk socialpolitik set fra socialrådgiversiden". I Jørn Henrik Petersen, Palle Simonsen, Bo Antonsen, Jesper Fisker, Anne Worning, Jon Andersen & Jørgen Goul Andersen (2001) *Festskrift i anledning af Socialministeriets 75 års jubilæum 2001*. Danmark: Socialministeriet.

NOTEAPPARAT

¹ Primo juli 2005 publiceres en komparativ forskningsrapport, der sammenligner disse forskellige nationale resultater og tegner et europæisk billede af manderoller, og hvad det vil sige at være mænd i et kvindedomineret erhverv.

² At mændenes tilstedeværelse i 'kvindejobs' opfattes som en samfundsmæssig og kollegial gevinst er en anden side af sagen, som vil blive uddybet i analysen.

³ Med begrebet 'kønsmærker' menes "de feminine eller maskuline konnotationer jobbet [...] har eller de feminine eller maskuline egenskaber, der knyttes til jobbet eller faget." (Nielsen & Sørensen 2004:6). I nærværende undersøgelse er det selvsagt feminine konnotationer, der tilstræbes redefineret.

⁴ For en videre diskussion af mænd som uligestillede henvises til Sjørup (1999:9-10), samt Messner (1998).

⁵ Alle fire partnerlande fokuserer på sygeplejersker og pædagoger/småbørnslærere. Desuden inddrages socialrådgivere, frisører, sekretærer, jordmødre-assistenter, skønhedseksperter og hotelrengøringsassistenter.

⁶ Grundet denne konstante genforhandling og fortløbende (re-)konstruktion varierer den hegemoniske maskulinitet både kulturelt og historisk.

⁷ Trods mange års kritik af begrebet, har det stadig stor udbredelse inden for maskulinitetsforskning, hvilket skyldes, at der ikke forefindes en alternativ teoretisk referenceramme (-begreb) med samme anvendelsesmuligheder. For en kritisk og udfordrende tilgang til begrebet henvises til Folkesson, Nordberg & Smirthwaite (1999).

⁸ Connell (1995:78-81) anvender også underordnede, medvirkende og marginaliserede maskulinitetsformer. Disse fire maskulinitetstyper er interrelaterede i et system, hvor den hegemoniske (apriorisk) er den dominerende, og dermed har definitionsmagten. (For en videre diskussion af Connells maskulinitetsformer se fx Slottemo (2000:42-45)). I forlængelse heraf skal det ekspliciteres, at i nærværende undersøgelse vil fokus være den hegemoniske maskulinitetstype, da det interessante er forhandlingen af maskulinitet i opposition til femininitet.

⁹ Diagrammet er funderet på oplysninger fra de forskellige faglige foreninger: Forbundet for pædagoger og klubfolk, BUPL (maj, 2005), Dansk Sygeplejeråd, DSR (juli, 2004), Dansk Socialrådgiverforening, DS (maj, 2005) og Dansk Frisørmesterforening, DF (oktober, 2004). Procentsatserne angiver altså kønsfordelingen af *medlemmerne*. Med hensyn til frisørerne skal det påpeges, at andelen afspejler frisørmestre, dvs. frisørsvende er ekskluderet. Dette skyldes, at frisørsvendene er fagligt organiseret i Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund, DFKF, og at det ikke har været muligt at udskille frisørerne (DFKF har samlet omkring fem procent mænd (oktober, 2004).

¹⁰ Det skal fremføres, at sygeplejerske-, pædagog- og socialrådgiveruddannelserne er professionsbacheloruddannelser, hvilket giver mulighed for kandidatoverbygninger på videregående uddannelsesinstitutioner.

¹¹ Afsnittet bygger på afhandlingen *En kvindelig verden* af Steen Hundborg Martensen (2000). For en kort, men interessant gennemgang af de første mandlige sygeplejerskers uddannelseserfaringer henvises desuden til Jensen (2001).

¹² Her fremgår det implicit, at selvom faderen er hjemmegående, så skal børnene passes på institution, hvilket underbygger det forhold, at manden ikke er ansvarlig – og ikke skal ansvarliggøres – for børnepasningen. Noget andet, som fremtræder i denne udtalelse, er, at mænd ikke forbindes med

børnepasningsarbejde, hvilket også skinner igennem på det arbejdsmæssige niveau qua et generelt fravær af mandlige pædagoger/børnepassere.

¹³¹³ Kravet om forpraktik faldt væk i år 1973 (Enoksen 1996:49).

¹⁴ Afsnittet bygger på en båndet samtale med Jytte Larsen, idet hendes viden ikke er nedfældet på skrift.

¹⁵ Som transskriberingsteknik er meningskondensering anvendt, mens den analytiske tilgang primært er inspireret af den meningsfortolkende tilgang (Kvale 1997:188-201).

¹⁶ Jævnfør Thomas-teoremet: "[H]vis et menneske definerer en situation som virkelig, så bliver den virkelig i sine konsekvenser." (Ekegren 1998:234). Såfremt mændene definerer deres arbejdsfunktioner i overensstemmelse med en hegemonisk maskulinitetsopfattelse, er det egentligt underordnet, om det reelt forholder sig således. Det vigtige er, at mændene i deres subjektive selvopfattelser udfører 'maskuline' aktiviteter og bestrider ditto positioner.

¹⁷ Det empiriske materiale giver ikke grundlag for at konkludere, om kvinderne anvender lignende strategier (jævnfør senere) til at beskrive deres arbejdsfunktioner. Såfremt de gør det, er dette blot et tegn på, at de indskrives i en mere maskulin (og ofte prestigefyldt) kontekst, men det ændrer ikke på, at mændene også ønsker at indskrive sig i denne kontekst (samt distancere sig fra at blive feminint konnoteret).

¹⁸ Beslutningen for netop denne procentsats er forankret i andre undersøgelser af kønsminoriteter (se fx Kanter 1977 og Williams 1995).

¹⁹ Hvis vi i stedet for at interviewe pædagoger eksempelvis havde valgt at interviewe pædagogmedhjælpere, havde disse ikke nødvendigvis gjort sig lignende kønnede overvejelser, idet mange mandlige pædagogmedhjælpere er mænd, der enten har jobbet som et bijob ved siden af studierne, eller for at tjene penge inden de skal til at studere videre. Med andre ord så er det ikke (i ligeså høj grad) væsentligt for dem, om jobbet konnoteres feminint eller maskulint, idet de dissocierer sig fra jobbet og forankrer en hegemonisk maskulinitet i de studier, de er – eller skal – i gang med.

²⁰ Alle informanterne er blevet anonymiseret i relation til de forskellige forhold, der kan afsløre deres sande identitet.

²¹ Efter at have afsluttet interviewene – og slukket båndoptageren – gav flere af informanterne udtryk for, at de ikke ville have omtalt deres kvindelige kollegaer/overordnede på samme måde, såfremt interviewer havde været en kvinde.

²² I analysekapitlet forefindes empiriske eksempler, der bekræfter antagelsen om et sådant rum.

²³ Desuden har det også haft betydning, at mændene blev interviewet på deres arbejdsplads, hvorfor det var svært at føre mændene sammen samme tid og sted, hvilket er en forudsætning for at kunne interviewe dem gruppevis.

²⁴ Behovet for et større fokus på sygeplejerskerne understreges endvidere af, at denne erhvervsgruppe har den mindste procentuelle andel af mænd, ligesom der om ti år vil mangle omkring 10.000 sygeplejersker (jævnfør tidligere).

²⁵ Specielt i vores partnerlande – Polen, Bulgarien og Italien – ville det være forbundet med store omkostninger at finde informanter, som var jævnt geografisk fordelt.

²⁶ At udvalgte mænd citeres relativt ofte – og at der ikke forefindes eksplicitte referencer til samtlige af de 41 interviewede mænd – skyldes, at citaterne anvendes til at eksemplificere og konkretisere generelle tendenser, som kan identificeres i materialet. Begrundelsen for at udvælge citater beror altså

på udtalelsernes klarhed, samt mændenes formuleringsevne frem for at tilstræbe ligelig kvantitativ repræsentation i udtalelserne.

²⁷ Dette gør sig ikke gældende for frisørerne, idet man kan udlede, at de havde et afklaret forhold til deres karrierevalg allerede efter at have afsluttet folkeskolen, og at valget nærmest kan betragtes som resultat af en familietradition (jævnfør senere).

²⁸ At omstændighederne for indtrædelse i faget er sammenkædet med at have en nuanceret og flerfacetteret indsigt i faget, kan tolkes som et udtryk for, at mændene – qua deres socialisering som mænd – har været 'begrænset' til karrieremuligheder, der er traditionelle for deres køn, og at et professionelt liv inden for et arbejdsområde med et andet kønsmærke såsom frisør-, sygeplejerske-, socialrådgiver- og pædagogfaget ikke har været reflekteret som en potentiel valgmulighed. For en dybdegående analyse af skolevejledernes betydninger for valg af uddannelse henvises til Sine Lehn (2003) *Kønsblind vejledning?* samt Steen Baagøe Nielsen og Aase Rieck Sørensen (2004) *Unges valg af uddannelse og job*.

²⁹ Det skal pointeres, at to af de interviewede pædagoger er ansat i vuggestuer. Adspurgt om valget af institution fortæller Esben, at han er ansat i en vuggestue som følge af et personligt kompromis, hvor muligheden for at arbejde med ledelse er blevet prioriteret over børnenes alder: "Det er egentligt ikke fordi, jeg specifikt har valgt en vuggestue. Jeg har valgt en kollektivt ledet institution". Med denne udtalelse *redefineres* arbejdsfunktionen ved eksplicit at fjerne fokus fra børnene til arbejdet. Marvin er ligeledes ansat i en vuggestue. Han er nyuddannet, og han blev ansat, idet han i studietiden havde været i praktik på den pågældende institution. Om sin ansættelse siger han: "Dybest set er jeg ansat af Hillerød Kommune. Jeg er jo ikke ansat i Vuggestuen Regnbuen, som er her [vi er nu]. Jeg er ansat i Hillerød Kommune med virkning i Vuggestuen Regnbuen." (Marvin, pædagog, 27 år). Det fremgår også klart, at Marvin italesætter sig selv som kommunalansat og ikke vuggestuepædagog.

³⁰ Med 'rigtig mand' refereres her til den stereotype måde, hvorpå Mads anvender kategorien, og ikke Marcos bredere definition (jævnfør senere).

³¹ Med de akademiske uddannelser, mændene havde droppet, så var der for pædagogernes vedkommende tale om psykologi og pædagogik. Blandt sygeplejerskerne havde nogle af mændene være i gang med medicin, idræt og teologi. Socialrådgiverne havde været i gang med den samfundsvidenskabelige basisuddannelse ved RUC, hvilket også gjorde sig gældende for nogle pædagoger og sygeplejersker. Ingen af frisørerne havde været indskrevet på et universitet. Man kan gøre sig overvejelser vedrørende, om mændenes maskuliniseringsstrategier også indeholder kompensatoriske elementer, men dette aspekt vil ikke blive forfulgt i nærværende rapport.

³² Thomas' (frisør, 34 år) familie, som er akademikere og landmænd, var uforstående over for hans karrierevalg, men skiftede mening, "fordi man kan tjene ret mange sorte penge". Dette kan begrundes i en association mellem økonomi og maskulinitet, mens betydningen af frisørfagets kulturelle status som 'kvindefag' mister sin betydning.

³³ Det skal retfærdigvis nævnes, at kommentarerne blev ytret med et glimt i øjet, og at venskaberne mellem Mads og fodboldkammeraterne blev etableret i barndomsårene, og derfor var årelange.

³⁴ Det er interessant, at Andreas tidligere har læst psykologi på universitetet – hvilket ligeledes er et fag, der er domineret af kvinder – og da kollegaerne/vennerne fik dette at vide, reagerede de med forståelse og interesse. Med udgangspunkt i en hegemonisk maskulinitetsopfattelse kan dette forklares ud fra, at en uddannelse som akademiker medfører en højere grad af status, økonomisk vinding og lignende, end tilfældet er med en pædagoguddannelse. Også Jonathan fortæller om et prestigetab, da han ligeledes skiftede fra psykologistudiet til seminariet: "Folk kunne ikke forstå det: 'Hvad er nu det?'. Det er jo utraditionelt, og det har også noget med status at gøre. Når jeg sagde, at jeg læste psykologi, var folk helt vilde: 'Det har jeg altid drømt om at læse'." (Jonathan, pædagog, 32 år).

³⁵ Ud fra materialet kan det ikke konkluderes, om kvinderne ligeledes anvender præciserende stillingsbetegnelser, men det er en plausibel antagelse, idet eksempelvis betegnelsen 'sygeplejerske' dækker over en stor gruppe individer, hvorved der kan forekomme et ønske om intern differentiering i forhold til hinanden. Flere af mændene fortæller, at præciseringen også lader sig relatere til status, hvilket fremgår af Niklas' udtalelse: "Jeg er anæstesisygeplejerske. [...] Man kan ikke blive så meget mere indenfor sygeplejen, med mindre du går ad ledervejen." (Niklas, sygeplejerske, 41 år). Som repræsentant for pædagogerne gør Esben ligeledes opmærksom på, at "der klart er mere status ved at sige, at man arbejder på et specialområde" (Esben, pædagog, 37 år).

³⁶ Det skal her understreges, at det er succeshistorierne, vi har interviewet, dvs. de mænd, der har færdiggjort uddannelserne, og nu begår sig i et kvindedomineret erhverv. Derfor kan man forvente, at de generelt er positivt stemte overfor miljøet (det være sig studieform og -kultur, socialt arbejdsmiljø osv.).

³⁷ Det skal i den sammenhæng påpeges, at der er enkelte studieretninger, hvor andelen af mænd er væsentligt større – helt op til halvdelen. I vores materiale drejer dette sig om idrætsseminariet, samt seminarier, der stadig holder fast i, at de er socialpædagogiske (jævnfør tidligere afsnit om pædagogfagets historik).

³⁸ Flere af mændene omtaler også dette under klicheen 'mænd er handlende – kvinder snakkende'. Det samme forhold gør sig ifølge mændene gældende, når mændene taler om arbejdslivet (jævnfør senere hvor sygeplejersken Mogens omtaler 'knevrende' kvinder).

³⁹ Klubben var indtil for ti år siden kun åben for mænd, men nu indbefatter medlemsgruppen også et fåtal af kvinder: "[V]i en 80-90 medlemmer, hvoraf 75 nok er mænd – og igen ud af de 75 mænd, har vi pt. en [mand], der er homoseksuel" (Frederik, frisør, 34 år). Som det fremgår af sidebemærkningen, fastslår Frederik, at foruden en enkelt undtagelse er de mandlige medlemmer maskuline ud fra den hegemoniske tankegang vedrørende seksuel orientering.

⁴⁰ Beretningerne refererer til muligheden for at etablere et socialt maskulint rum med et indforstået sprog: "Man kan ved smil og blikke og øjekast og håndtegn gøre det meget nemt for den anden [mand] at forstå, hvad som man mener. [...] Det er en anden kommunikationsform. Jeg holder fast i den bog, der er skrevet: *Mænd er fra Mars og kvinder fra Venus*. Det er de [læs: Kvinderne] altså." (Jimmy, pædagog, 31 år).

⁴¹ Også i arbejdslivet skildrer mændene en udpræget tilstedeværelse af mandesocialisering.

⁴² Det anvendte vokabularium er mændenes, og man kan sige, at der er en udpræget tendens til, at de omtaler kvindernes samtaler ud fra en hønsegårds-analogi.

⁴³ I dette perspektiv er det også interessant, at over en tredjedel af de interviewede pædagoger og sygeplejersker har ægtefæller med samme uddannelse.

⁴⁴ Når (de heteroseksuelle) mænd så stærkt distancerer sig fra homoseksualitetsfordommen, kan man foranlediges til den konklusion, at de homoseksuelle mænd, som arbejder inden for professionerne, bliver *dobbelt stigmatiseret*; dels i forhold til kvinderne qua deres køn som mand, dels i forhold til heteroseksuelle mænd qua deres homoseksuelle orientering. Hertil skal det tilføjes, at de få homoseksuelle mænd, der er blevet interviewet til undersøgelsen, ikke beretter om en sådan dobbelstigmatisering. Alex har erfaret, at "i sygeplejen er [der] en større tolerance over for mandlige homoseksuelle" (Alex, 28 år, sygeplejerske). Som den eneste fortæller Niklas om en socialisering med andre homoseksuelle mænd: "[I] testosteron-klubben var formodentlig over halvdelen bøsser." (Niklas, sygeplejerske, 41 år). De homoseksuelle mænd beskriver ikke deres seksuelle orientering som ansats til problemer, ligesom de heteroseksuelle mænd heller ikke beskriver det som et problem, at omgås homoseksuelle mænd (og kvinder). Kun i det omfang heteroseksuelle mænd 'beskyldes' for selv at være homoseksuelle, manifesteres dette som et problem.

⁴⁵ Disse udtalelser er fremsat af heteroseksuelle informanter, men også de homoseksuelle mænd beretter om gode sociale relationer under studietiden.

⁴⁶ Argumentet begrundes i, at denne polariserende kønsopfattelse i langt højere grad identificeres hos den ældre gruppe af informanterne.

⁴⁷ *Ekskurs om kønnet som barriere*: Mens mandens køn ofte beskrives som et entydigt aktiv og gode i kvindedominerede erhverv, så er hensigten med denne ekskurs at nuancere denne opfattelse yderligere, hvilket bliver gjort ved at tage udgangspunkt i Max' historie, idet han har erfaring med, at kønnet underminerer kvalifikationerne. Med andre ord er der flere eksempler herpå, men disse vil ikke blive ekspliciteret, da formålet med denne ekskurs blot er at *nuancere* forholdet, og ikke beskrive det udtømmende. Max fortæller, hvordan han fire måneder før afvikling af interviewet blev konstitueret afdelingsleder, trods det faktum at han aldersmæssigt var først i 30erne, og kun havde været på institutionen i en relativ kort periode. En kærkommen mulighed, da det længe havde været hans ambition at avancere, men alligevel var han ikke forberedt på, at muligheden skulle byde sig *allerede nu*. Begrundelsen, for at det netop var ham, der blev konstitueret, var: "Min egenskab som faglig stolt pædagog [...] men jeg kan [også] meget vel forestille mig, at hans [læs: Institutionslederens] ledelsesteam har manglet én, som han kunne spille bold op ad. [En] som var fra samme køn.". Hermed refererer Max til det, der betegnes 'Rip-Rap-Rup'-effekten, hvor et individ vælger en samarbejdspartner, der ligner ham/hende selv (se fx Reinicke 2002:98). Ved at blive konstitueret leder skal Max ikke igennem de procedurer, hvor hans kvalifikationer formelt bliver testet – og berettigelsen som leder fastforankret: "Jeg følte jo selv, at jeg havde de kvalifikationer, der skulle til for at tage imod sådan en stilling – men jeg fik ikke lov til at vise det. Jeg fik ikke lov til at vise det overfor et ansættelsesudvalg eller overfor mine kolleger, og det endte ud i mine værste tanker.". Skræks scenariet blev en realitet, og Max fik problemer med personalegruppen, hvilket udviklede sig til en sådan dimension, at han kontaktede institutionslederen, der havde konstitueret ham, og bad ham slå stillingen op på ny. Han indleverede simpelthen sin opsigelse. Efterfølgende søgte Max stillingen "på lige fod med alle andre" ansøgere og gennemgik de formelle ansøgningsprocedurer hos forvaltningen – og blev (gen)ansat. Udfaldet blev, at Max' position som afdelingsleder accepteres af kollegaerne. Man kan sige, at kønnet i første omgang var et aktiv i forbindelse med konstitueringen, men efterfølgende blev det en social og kulturel *barriere*, der underminerede/umuliggjorde et reelt lederskab, indtil en formel forvaltningsmæssig ansættelsesprocedure blev iværksat, og Max' ansættelse blev begrundet heri.

⁴⁸ Det skal understreges, at maskulinitet opfattes som et fænomen, der ikke entydigt lader sig relatere til biologisk køn (mænd henholdsvis kvinder), men at det er noget, der praktiseres i sociale kontekster, dvs. i interaktion mellem individer. Hermed påpeget, at kvinder også i et vist omfang beskriver sig i forhold til en hegemonisk maskulinitet (jævnfør Warming & Ussing 2005:9-10).

⁴⁹ Man kan let mistænke dette svar som værende en respons på et provokerende spørgsmål fra intervieweren, hvorfor Jørgen bevidst vælger at bruge begreber, der fremstiller jobbet – og dermed ham selv – i overensstemmelse med en hegemonisk maskulinitetsopfattelse. Dette er endvidere ikke tilfældet, idet Jørgens intention med denne udtalelse er at påpege, at han længes efter det pædagogiske samvær med *børnene*, og at hans position som institutionsleder er et resultat af, at han mere har fulgt de sociale og kollegiale omgivelser forventninger end at tage hensyn til egne interesser og ønsker. Refleksivt erkender han: "Hvis jeg skulle have lov at vælge – og styre – så var jeg ikke endt der, hvor jeg er lige nu." (Jørgen, pædagog, 52 år). Metaforisk kan dette skildres med Williams' (1995:87) glasarultrappe-metafor, idet Jørgen uden decideret at ville det, 'automatisk' (passivt) er blevet kørt i position som institutionsleder. Andre mænd fortæller om, hvorledes de skal argumentere (aktivt handle) for at 'blive på gulvet' – for ikke at avancere. Dette udtrykkes af Jesper: "[Jeg er] gennem de sidste par år blevet opfordret til at søge væk for at få noget andet [erfaring]. Prøve noget nyt. 'Du skal ikke blive hængende her', altså som [...] at jeg er altså indstillet til noget *andet* og noget *bedre*. Det synes jeg ofte, at jeg hører.". (Jesper, sygeplejerske, 28 år).

⁵⁰ Af respekt for de kvindelige sygeplejersker skal det nævnes, at dette er en stereotyp, mange af dem eksplicit forsøger at tage afstand til (se fx Sjørup 1997).

⁵¹ Få mænd fremfører desuden, at deres tilstedeværelse har haft direkte kontraproduktiv indvirkning på situationer, idet voldsomt udadreagerende klienter har følt sig direkte provokeret af mændenes tilstedeværelse, hvorfor problemerne er blevet forværrede. Bent beretter om netop en sådan situation: "jeg [skyndte] mig derud, og da jeg så kom derud, så ham, der var ballademager, han ville jo netop slås med *mig*, da jeg kom. Fordi at jeg var mere truende, fordi jeg kom farende ikke. [...] men det sker ikke så tit." (Bent, socialrådgiver, 39 år).

⁵² Ligheden mellem Mogens' erfaring og Esbens skildring er slående: "Når jeg sidder til møder, kan jeg godt se [...] at jeg bliver lyttet meget til, men når jeg så kigger og hører på andre [læs: Kvinder], der siger det samme [som mig], er det ikke den samme måde, der bliver lyttet til dem på." (Esen, pædagog, 37 år).

⁵³ Med hensyn til etnicitet gør Jimmy opmærksom på, at "[r]espekt betyder meget, utrolig meget. [...] Der er dyb respekt for mig, fordi jeg har respekten fra alle andre indvandrere i området – alle de store. Alle dem som er farlige, de synes, jeg er cool." (Jimmy, pædagog, 31 år). Det skal siges, at Jimmy og Andreas begge er etnisk danskere.

⁵⁴ Dette er muligvis ikke særegent for 'den moderne mand' (jævnfør Mogens senere), men ikke desto mindre vigtigt at betone fra et ligestillingsperspektiv.

⁵⁵ Som tidligere nævnt har en relativ stor del af mændene partnere, der er uddannede inden for samme erhverv som dem selv, hvorfor det ud fra et økonomisk ræsonnement er underordnet, hvem der går på barsel. Mændene fortæller i disse tilfælde om en ligelig fordeling af orlovsperioden. I de tilfælde, hvor partnernes indkomstniveau er forskellige, beror valget på et *cost/benefit*-ræsonnement, hvilket eksempelvis var tilfældet i Jonathans skildring, idet hans kone er akademiker, og derfor har en væsentlig større indkomst end ham. Ved at mændene tager en del af barselsorloven, får de ikke blot et tættere forhold til barnet, men deres kvindelige partnere får bedre mulighed for at deltage på arbejdsmarkedet på samme vilkår som mænd. (På Center for Ligestillingsforskning er vi i skrivende stund i gang med et andet EU-støttet forskningsprojekt, *Modern Men in Enlarged Europe*, som omhandler dette emne, og rapporter herom vil blive publiceret i løbet af 2005).

⁵⁶ Desuden har humoren en ikke-kønnet – og i menneskeligt øjemed overordentlig vigtig – funktion, hvilket udtrykkes af sygeplejerske Mogens; "reelt set er det også et spørgsmål om denne der overlevelsesmekanisme, vi har, som mennesker, der er i et fag, hvor meget er frygteligt – eller ubehageligt – nogle gange.". Denne overlevelsesmekanisme kan kun henføres til sygeplejerskerne – og ikke mændene fra de andre professioner – grundet erhvervenes forskelligartede beskaffenhed.

⁵⁷ Flere af mændene beretter ligeledes om en *social distancing* grundet i deres position som leder, idet de ønsker at bevare en professionel distancering til medarbejderne (der apriorisk oftest er kvinder), så leder/medarbejder-forholdet opretholdes. De beretter om en balanceakt mellem at udvise interesse, men samtidig ikke blive for engageret.