

SOSU-mænd og elektrikerkvinder - hvorfor ikke?

En analyse af to kønsdominerede fag

Af Lotte Bloksgaard, FREIA - Center for Kønsforskning v/Aalborg Universitet

Udarbejdet for Specialfunktionen for Ligestilling

Forord

Specialfunktionen for ligestilling tog i efteråret 2008 initiativet til at igangsætte en undersøgelse om det kønsopdelte arbejdsmarked. Hensigten var at fokusere på nogle af de mande- og kvindedefag, der findes på det danske arbejdsmarked med henblik på opnå en større forståelse for de mekanismer, der skaber kønsopdelingen.

Formålet med denne undersøgelse - *SOSU-mænd og elektrikerkvinder – hvorfor ikke? En analyse af to kønsdominerede fag* - er således at bidrage til den overordnede viden om det kønsopdelte arbejdsmarked. Til det formål er der i undersøgelsen sat fokus på to kønsdominerede fag – henholdsvis det kvindedominerede SOSU-fag og det mandsdominerede elfag. Undersøgelsen inddrager en række mænd og kvinder, som uddanner sig inden for, er beskæftiget eller tidligere beskæftiget i eller som er potentielle ansøgere til henholdsvis SOSU-faget og elfaget. Undertegnede og Specialfunktionen vil gerne benytte lejligheden til at sige mange tak for deres interesse for og medvirken i undersøgelsen.

Undersøgelsen er gennemført af undertegnede. Arbejdet er desuden blevet fulgt tæt af Dorte Kronborg og Pia Knudsen fra Specialfunktionen. Herudover har der været nedsat en følgegruppe bestående af underdirektør Tina Volby fra TEKNIQ, faglig sekretær Allan Holm Pedersen fra Dansk El-Forbund, analysemedarbejder Lise Johansen fra FOA, ligestillingskonsulent Jette Lykke fra LO samt professor Ruth Emerek fra Aalborg Universitet – en stor tak til alle for et godt samarbejde og konstruktive kommentarer til rapporten. Endvidere tak til ekstern lektør, forsker og ph.d. Stine Thidemann Faber, Center for Forskningsanalyse ved Århus Universitet, for konstruktiv kritik til rapporten.

Lotte Bloksgaard

Projektleder, sociolog, ph.d.-stipendiat, Aalborg Universitet

Aalborg, juni 2009

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDNING	1
Det kønsopdelte arbejdsmarked	1
SOSU-faget og elfaget	3
Undersøgelsens metode og design	6
MÆND I SOSU-FAGET	9
Mænds motivationer for at vælge SOSU-faget	9
<i>At arbejde med mennesker</i>	9
<i>En vej til et mandefag eller -speciale</i>	10
<i>Et fag med mange muligheder</i>	12
<i>Fast beskæftigelse og ordentlige arbejdsforhold</i>	12
<i>Mindre fysisk hårdt – 'et godt fag at blive gammel i'</i>	14
<i>Inspiratorer og rollemodeller i sundhedssektoren</i>	15
<i>At have stiftet bekendtskab med faget - eller kunne afprøve det</i>	16
Mænd og barrierer for at vælge SOSU-faget	17
<i>Et feminint konnoteret fag - ikke dét man gør som mand?!</i>	17
<i>Arbejdsindhold og 'tørre røv'-image</i>	21
<i>Lav løn og deltid</i>	22
<i>Dårlige arbejdsvilkår og negativ omtale</i>	24
<i>Lav status</i>	25
Mænds erfaringer fra SOSU-faget	26
<i>Undervisning baseret på en kvindelig skabelon</i>	26
<i>Mødet med faget og den personlige pleje</i>	27
<i>En køn arbejdsdeling?</i>	29
<i>Samarbejde og omsorgskompetencer</i>	30
<i>At være mand i en kvindekultur</i>	32
<i>For få mandlige kollegaer</i>	36
<i>Når maskuliniteten udfordres</i>	38
<i>Det mandlige køn som barriere og potentiale i patientrelationen</i>	39
<i>At være anderledes på flere måder – mand, etnisk (og ung)</i>	41

KVINDER I ELFAGET	43
Kvindens motivationer for at vælge elfaget	43
<i>Et fysisk aktivt håndværksfag – men velegnet for piger</i>	43
<i>Et teknisk og teoretisk fag</i>	44
<i>Et alsidigt fag i udvikling og med mange muligheder</i>	45
<i>Et mandefag</i>	46
<i>Inspiratorer i faget</i>	46
<i>At have stiftet bekendtskab med faget</i>	47
Kvinder og barrierer for at vælge elfaget	49
<i>Et maskulint konnoteret fag</i>	49
<i>'Trække tunge kabler'-imaget</i>	52
<i>'Erhvervsuddannelserne er ikke for de kloge elever'</i>	53
<i>At få en praktikplads</i>	54
Kvindens erfaringer fra elfaget	58
<i>Kvindelige elektrikere på skole</i>	58
<i>Arbejdsopgaver og kønsarbejdsdeling</i>	60
<i>At skulle bevise sit værd</i>	62
<i>'Man skal kunne tåle noget og svare igen' – omgangstonen og -formen</i>	65
<i>'At være én af gutterne' - om fagidentitet og feminitet i elfaget</i>	69
<i>Den kvindelige krop: Slid og skader i elfaget</i>	71
<i>Den kvindelige krop: Gravid og på arbejde i elfaget?</i>	72
<i>At bane vejen for andre kvinder i faget</i>	74
<i>Forretningsområder til kvinder i el-faget?</i>	74
SAMMENFATNING	76
Udfordringer og barrierer	76
Motivationer	80
ANBEFALINGER	81
LITTERATUR	89

INDLEDNING

Denne undersøgelse sætter fokus på to fag, som begge er kendetegnet ved at være dét, man kalder for 'stærkt kønsdominerede fag'¹ – social- og sundhedsfaget, som har en stor overvægt af kvinder beskæftiget, og elfaget hvor den langt overvejende del af de ansatte er mænd. Sigtet med undersøgelsen er at undersøge udfordringer og barrierer for flere mænd i SOSU-faget og for flere kvinder i elfaget samt at belyse og pege på forhold, som kan bidrage til at tiltrække og fastholde henholdsvis flere mænd i SOSU-faget og flere kvinder i elfaget. Denne rapport handler således om mænd i SOSU-faget og kvinder i elfaget.

Det kønsopdelte arbejdsmarked

Det danske arbejdsmarked er stærkt kønsopdelt; det fremstår som ét af de mest kønssegregerede i EU (Emerek & Holt 2008). Der er sket markante ændringer på arbejdsmarkedet de sidste 40-50 år – eksempelvis har der været en voldsom stigning i kvinders deltagelse og involvering på arbejdsmarkedet. Danske kvinders erhvervsdeltagelse er blandt de højeste i verden; kvinder udgør således i dag næsten 47 pct. af alle beskæftigede i Danmark. Selvom danske kvinder altså i dag deltager i arbejdslivet næsten lige så meget som mænd, arbejder de imidlertid ikke i samme fag, brancher eller sektorer som mænd – en fordeling på brancher viser eksempelvis, at mere end 60 pct. af de erhvervsaktive er ansat i brancher, hvor der er mindre end 25 pct. af det ene køn (Holt m.fl. 2006). Karakteristisk for det danske arbejdsmarked er altså, at både mænd og kvinder er koncentreret i fag, som antalmæssigt er domineret af deres eget køn; dette fænomen betegnes 'den horisontale kønsopdeling'. Eksempelvis er de erhvervsfaglige uddannelser og fag stærkt kønsopdelte – kvinder er primært ansat inden for omsorg og kontor, mens mænd er ansat i de mere håndværksprægede brancher inden for jern og metal samt bygge og anlæg (Holt m.fl. 2006).

Der har gennem årene været igangsat en række forskellige tiltag for at bryde med det kønsopdelte arbejdsmarked – bl.a. iværksattes i 1980'erne den såkaldte 'mandefagsstrategi', hvor man forsøgte at få flere kvinder ind i håndværksfagene, bl.a. ved at informere og vejlede kvindelige uddannelsessøgende om håndværksuddannelserne (Emerek & Ipsen 1997). Den seneste forskning, som analyserer kønsopdelingen gennem det sidste årti, viser imidlertid, at der

¹ Man skelner ofte mellem 'stærkt kønsdominerede job' (hvor det ene køn udgør mindre end 20 pct. af de beskæftigede), 'kønsdominerede job' (hvor det ene køn udgør mellem 20 og 39 pct. af de beskæftigede) og endelig 'kønsblandede job' (hvor det ene køn udgør mellem 40 og 60 pct. af de beskæftigede) (se eksempelvis Emerek & Holt 2008).

er stor kontinuitet i den horisontale kønsopdeling på det danske arbejdsmarked (Holt m.fl. 2006, Emerek & Holt 2008). Dette peger på, at de mekanismer, der skaber denne kønsopdeling, er træge og svære at bryde.

Kønsopdelingen på det danske arbejdsmarked er uheldig af flere årsager. Først og fremmest kan påpeges, at danske arbejdsgivere pga. kønsopdelingen ikke fuldt udnytter alle de ressourcer og kompetencer, der er mulighed for. Desuden er kønsopdelingen medvirkende til at skabe flaskehalsproblemer på arbejdsmarkedet. I begyndelsen af 2009 står vi eksempelvis i en situation med finanskrisen og stigende arbejdsløshed, hvor en række traditionelle mandefag oplever nedgang i beskæftigelsen (Danmarks Statistik 2009). Samtidig har sygehuse og plejehjem svært ved at rekruttere medarbejdere. Et andet problem er, at kønsopdelingen er den væsentligste forklaring på uligelønnen på det danske arbejdsmarked (bl.a. Deding & Larsen 2008, Udsen 2008). Også på virksomhedsniveau er kønsopdelingen uheldig, idet kønsblandede arbejdspladser formodes at give et bedre arbejdsmiljø. Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet har desuden indflydelse på kønsarbejdsdelingen i familien, idet forskellige vilkår i arbejdslivet giver kvinder og mænd forskellige muligheder for at prioritere henholdsvis arbejds- og familieliv og kombinere disse – og denne kønsarbejdsdeling i familien medvirker igen til at genskabe kønsopdelingen på arbejdsmarkedet (Bloksgaard 2008, 2009, Deding & Lausten 2008). Endelig bidrager kønsopdelingen på arbejdsmarkedet til at cementere traditionelle forestillinger om kvindelige og mandlige færdigheder og kompetencer (Bloksgaard & Faber 2004, Holt m.fl. 2006), hvilket medvirker til reproduktionen af kønnede mønstre generelt på arbejdsmarkedet.

Denne undersøgelse kan ses som et bidrag til det overordnede vidensgrundlag inden for området det kønsopdelte arbejdsmarked. Undersøgelsen og dens design er udarbejdet i forlængelse af (og i dialog med) især to andre analyser af det kønsopdelte arbejdsmarked, som fokuserer på kønsdominerede fag:

- LO-rapporten *Kvinder i malerfaget* (Liversage 2009). Malerfaget har som det eneste traditionelle mande- og håndværksfag gennem en årrække gennemgået et 'kønsskifte'; således er andelen af kvinder blandt alle malere i 2006 steget til 25 pct., og samtidig udgør kvinder ca. halvdelen af ansøgerne til maleruddannelsen (Liversage 2009). LO-rapporten har således malerfaget som en såkaldt eksemplarisk case; sigtet er bl.a. at undersøge, hvad der har tiltrukket så mange kvinder til malerfaget, hvilke erfaringer kvinder har i faget, og hvilke erfaringer fra malerfagets succes med at tiltrække kvinder, der kan bruges til at øge rekrutteringen af kvinder til andre håndværksfag. Specialfunktionen ønsker i forlængelse heraf med nærværende undersøgelse at sætte fokus på fag, som *fortsat* er kendetegnet ved at

være kvinde- eller mandsdominerede og som tidligere beskrevet undersøge udfordringer og barrierer i disse samt belyse og pege på forhold, som kan bidrage til at tiltrække og fastholde henholdsvis flere ansøgere af det 'utraditionelle' køn til disse. Tanken er, at analyserne af de tre fag *sammen* kan give en større forståelse af nogle af de mekanismer, der opretholder - men også hvad der kan forandre - de kønnede mønstre på det danske arbejdsmarked.

- Undersøgelsen *Køn på arbejde – En kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes arbejdsliv* (Bloksgaard & Faber 2004). Med inspiration herfra er det i nærværende analyse sigtet at inddrage to kønsdominerede fag, idet et sådant design rummer mulighed for komparation mellem fagene og de kønnede problemstillinger, der knytter sig til dét at være henholdsvis mand i et kvindefag og kvinde i et mandefag.

SOSU-faget og elfaget

SOSU-faget

Det kvindefag, der sættes fokus på i undersøgelsen, er som beskrevet social- og sundhedsfaget. Mænd udgør blot 4,8 pct. af SOSU-hjælperne og 4,9 pct. af SOSU-assistenterne ansat i faget². Blandt de optagede på uddannelsen som SOSU-hjælper udgør mænd 6,3 pct., mens 4,6 pct. af de optagede på uddannelsen til SOSU-assistent er mænd³. Mænd udgør således i høj grad en kønsmæssig minoritet i SOSU-faget.

Der har gennem en årrække været stor offentlig interesse for mænd i professionelt omsorgsarbejde (Hjort & Nielsen 2003), ligesom der har været sat fokus på at tiltrække flere mænd til eksempelvis SOSU-uddannelserne - eksempelvis ønsker FOA at øge andelen af mænd i faget, ud fra en betragtning om, at *"det jo ikke nytter noget, at køn kun er repræsenteret i brugergruppen, hvor der jo også er mange ældre mænd. Faget ville også have godt af det; definitionen af, hvad omsorg er, kunne måske godt trænge til at blive udfordret lidt"* (FOA-repræsentant). SOSU-faget er desuden kendetegnet ved et flaskehalsproblem, idet hjemmeplejen og sygehusene som tidligere nævnt har svært ved at rekruttere arbejdskraft. Og forskellige samfundsmæssige prognoser foreskriver, at problemet vil blive større de kommende år, fordi gruppen af ældre, herunder også omsorgskrævende ældre, vil stige markant (bl.a. Fagcenter Arbejdsmarked). Også fra politisk side har der været formuleret et behov for at få flere mænd kanaliseret over i omsorgssektoren (Ligestillingsafdelingen 2004).

² Beregnet på baggrund af statistik i FLD – Det Fælleskommunale Løndatakontor fra december 2008 fra kommuner og regioner.

³ Beregnet på baggrund af statistik på Undervisningsministeriets hjemmeside indberettet fra alle landets Social- og Sundhedsskoler, tal fra 2007.

Social og Sundhedsuddannelsen er en erhvervsuddannelse og er opdelt i to trin:

1. Social- og sundhedshjælper (1 år og 7 mdr. inkl. 20 ugers grundforløb)
2. Social- og sundhedsassistent (yderligere 1 år og 8 måneder)

Social- og sundhedshjælperuddannelsen består af et grundforløb og et hovedforløb. Grundforløbet 'Sundhed, omsorg og pædagogik' kan tages på landets social- og sundhedsskoler og varer normalt 20 uger. Hovedforløbet på uddannelsen til social- og sundhedshjælper består af både skoleperioder og praktik. Det samme gælder for hovedforløbet på uddannelsen til social- og sundhedsassistent. Adgangskravet til grundforløbet er 9 års grundskole. Har ansøgeren mindst et års uddannelse eller arbejds erfaring herefter kan denne dog optages direkte på hovedforløbet på uddannelsen til social- og sundhedshjælper. Adgangskrav til social- og sundhedsassistentuddannelsen er social- og sundhedshjælperuddannelsen eller tilsvarende kvalifikationer ved enten uddannelse eller arbejds erfaring – man kan altså også blive optaget direkte på uddannelsen til social- og sundhedsassistent. For begge uddannelsestrin gælder, at skolerne sørger for praktikplads til praktikperioderne. Praktikuddannelsen for social- og sundhedshjælper foregår i private hjem, på plejehjem og dagcentre, i bofællesskaber mv. For social- og sundhedsassistenter finder praktikken sted på sygehuse, psykiatriske institutioner, institutioner for psykisk eller fysisk handicappede, i hjemmeplejen og på plejehjem. Hver praktikperiode bliver bedømt, og den sidste praktik på hvert uddannelsestrin skal være godkendt, før eleven kan gå op til en afsluttende mundtlig prøve (www.ug.dk).

Som færdiguddannet social- og sundhedshjælper giver man pleje og omsorg til patienter og borgere. Jobbet indeholder mange praktiske opgaver såsom rengøring, indkøb, vask, madlavning mv., ligesom det også indeholder hjælp til personlig pleje som toiletbesøg, rede hår, tandbørstning etc. Desuden hjælper man ved almindelig sygdom, eksempelvis genoptræning af mindre handicap, skiftning af bandager mm. Arbejdspladsen er ofte hjemme hos den enkelte bruger, men kan også være et plejehjem eller en institution. Som færdiguddannet social- og sundhedsassistent tager man sig af patienter på hospitaler og andre behandlingsinstitutioner, patienter inden for det psykiatriske område samt ældre i hjemmeplejen. Man udfører grundlæggende sygeplejeopgaver, planlægger aktiviteter og vejleder social- og sundhedshjælper. Såvel arbejdet som social- og sundhedshjælper som arbejdet som social- og sundhedsassistent er et selvstændigt arbejde, idet man ofte arbejder alene, for eksempel i ældres private hjem. Arbejdstiden kan variere og indeholde såvel dagvagter som aften- og nattevagt og vagt på søn- og helligdage (www.ug.dk).

Elfaget

Det mandefag, der fokuseres på i analysen, er elfaget – her er langt størstedelen af de beskæftigede mænd. Under 1 pct. af medlemmerne organiseret hos Dansk El-Forbund er kvinder⁴. I 2008 udgjorde kvinder ca. 3 pct. af dem, der indgik en uddannelsesaftale om praktikplads og startede på elektrikeruddannelsens hovedforløb⁵. Kvinder er således i høj grad en kønsmæssig minoritet i elfaget.

De sidste tre-fire år har der generelt været høj aktivitet i elbranchen og stor mangel på arbejdskraft - særligt i elektrikerfaget. ”Og i den forbindelse har vi diskuteret: ’hvordan får vi flere unge til at blive elektrikere?’ Og vi har konstateret, at faget har udviklet sig i en retning, hvor det burde kunne tiltrække flere kvinder...” (Repræsentant fra TEKNIQ). I forlængelse heraf er man begyndt at udarbejde eksempelvis vejledningsmateriale, der også viser billeder af kvinder i faget. Den senere tids økonomiske situation med lavkonjunktur og finanskriser har imidlertid bevirket, at fokus igen er drejet væk fra køn til nu at rekruttere unge *generelt* til faget samt på at få et tilstrækkeligt antal virksomheder til at lave uddannelsesaftaler:

”I lyset af den aktuelle situation laver vi ikke pt. rekrutteringskampagner for at tiltrække flere lærlinge til vores uddannelser – heller ikke kampagner for særligt at få piger til at interessere sig for elektrikeruddannelsen. Lige nu må vi koncentrere kræfterne om at sikre, at virksomhederne opretter tilstrækkeligt med praktikpladser til dem, der vælger elektrikeruddannelsen. Havde vi fortsat fuld fart fremad i branchen kunne vi have kastet mange spændende kræfter ind på at rekruttere det segment. Men situationen vil jo vende, og der får vi behov for at tiltrække så mange som muligt... Så det er bestemt en målgruppe, som der skal arbejdes med”
(Repræsentant fra TEKNIQ)

Uddannelsen til elektriker er også en erhvervsuddannelse. Adgangskravet er 9 års undervisning i grundskole. Uddannelsen består af et grundforløb og et hovedforløb. Grundforløbet i ’Strøm, Styring og IT’ tages på en af landets tekniske skoler og varer normalt 20 uger. Dernæst følger et hovedforløb, som består af skoleophold og praktik. En forudsætning for at komme på hovedforløbet er, at man har indgået en uddannelsesaftale om en praktikplads hos en godkendt elektrikervirksomhed. Man skal altså selv sørge for praktikplads. På hovedforløbet er der følgende specialer inden for elfaget:

- Installationsteknik (4 år inkl. 20 ugers grundforløb)
- Bygningsautomatik (4 år inkl. 20 ugers grundforløb)
- Styrings- og reguleringsteknik (4½ år inkl. 20 ugers grundforløb)

⁴ Kilde: Dansk El-Forbund 2009.

⁵ Kilde: EVU – El- og VVS-branchens Uddannelsessekretariat. Rekvireret gennem Dansk El-Forbund.

- Kommunikationsteknik (4½ år inkl. 20 ugers grundforløb)
- El-montør (2½ år inkl. 20 ugers grundforløb)

Uddannelsesforløbets varighed varierer således alt efter speciale. Uddannelsen til elektriker afsluttes med en svendeprøve. Efter endt uddannelse til elektriker er der mulighed for at videreudanne sig til el-installatør, it- og elektronikteknolog, bygningskonstruktør eller elektroingeniør (www.ug.dk, pjece Technology College Aalborg).

Som færdiguddannet elektriker er der, alt efter valg af speciale, mange forskellige arbejdsområder. De mest almindelige arbejdsområder er installation, programmering og service af lys og kraftinstallationer, kreative belysningsanlæg, energioptimering, intelligente installationer, bygningsautomatik, digital kommunikation, datanetværk og fiberinstallationer. Der er inden for alle områder stort fokus på kvalitetssikring og sikkerhed i det hele taget. I elbranchen udvikles der konstant ny teknologi, hvorfor videreuddannelse og kurser er vigtig for en elektriker, for at denne kan følge med udviklingen (www.ug.dk, www.def.dk, TEKNIQ).

Undersøgelsens metode og design

Idet formålet med undersøgelsen bl.a. er at belyse mænds og kvinders subjektive motivationer for at vælge fagene og formidle erfaringer fra kvinder og mænd beskæftiget i fagene eller tidligere beskæftiget i fagene, er der i undersøgelsen benyttet en kvalitativ tilgang og metode. Undersøgelsen er baseret på interview som forskningsmetode.

Gennem interviewene er først og fremmest afdækket erfaringer fra mænd og kvinder, som har stiftet bekendtskab med henholdsvis SOSU-faget eller elfaget. Der er på hver case interviewet personer, der pt. befinder sig inden for faget, både under uddannelse og i beskæftigelse – begge grupper er velegnede som informanter til at belyse såvel barrierer, som hvad der har motiveret disse til at søge ind i fagene. Der er desuden inddraget mandlige SOSU'ere og kvindelige elektrikere, som har forladt fagene eller uddannelserne, og som derfor er vigtige informanter i forbindelse med at belyse især barrierer og udfordringer for det kønsmæssigt underrepræsenterede køn i faget (se også Liversage 2009).

Ud over at interviewe personer med kendskab til og erfaring fra fagene, sætter undersøgelsen også fokus på potentielle mandlige SOSU'ere og potentielle kvindelige elektrikere. I forlængelse af lavkonjunkturen på arbejdsmarkedet og den stigende ledighed især blandt mænd (Danmarks Statistik 2009) har der de seneste måneder bl.a. været fokus på at få fyrede mandlige

medarbejdere fra andre fag (fx slagterimedarbejdere) kanaliseret over i SOSU-faget⁶. En række af disse mænd er interviewet til undersøgelsen. Tilsvarende er der på elektrikerdelen interviewet potentielle kvindelige elektrikere. Sigtet med at inddrage disse potentielle beskæftigede i de to fag er at undersøge, hvilke aspekter ved SOSU-faget og elfaget, der virker tiltrækkende og gør fagene interessante, og især hvilke aspekter ved de to fag, der virker afskrækkende, eller hvad der gør fagene uinteressante som fremtidige beskæftigelsesområder for henholdsvis potentielle mandlige SOSU'ere og potentielle kvindelige elektrikere. De potentielle beskæftigede i fagene er således inddraget for at give et bedre indblik i, hvad der får mænd og kvinder til at fravælge henholdsvis SOSU-faget og elfaget.

SOSU-casen indeholder desuden en etnisk dimension. Nye tal viser, at mens sundhedsvæsenet er en kvindebranche for danskerne, så er det en kønsintegreret branche for indvandrere (Jacobsen 2008). I undersøgelsen er der derfor inddraget mandlige interviewpersoner med både dansk og anden etnisk baggrund.

Ud over informanter, der har stiftet bekendtskab med fagene, eller potentielle ansøgere, er der også lavet interviews med repræsentanter fra nogle af de forskellige erhvervsskoler, der uddanner henholdsvis social- og sundhedspersonale og elektrikere, ligesom der er gennemført ekspertinterviews med centrale nøglepersoner fra fagforeninger og brancheorganisationer tilknyttet de to fagområder.

Til SOSU-casen er der gennemført i alt 21 interviews:

- 1 interview med repræsentant fra FOA (Fag og Arbejde)
- 3 erhvervsskolerepræsentanter (en mandlig og to kvindelige vejledere)
- 5 mandlige elever under uddannelse til SOSU-hjælper eller -assistent
- 3 mandlige SOSU'ere, beskæftiget i faget
- 2 mandlige SOSU'ere, som tidligere har været under uddannelse/beskæftiget i faget
- 7 potentielle mandlige SOSU'ere

⁶ Erfaringer fra tidligere viser, at netop nedgang i traditionelle 'mandefag' og lukninger af 'mandearbejdspladser' kan medvirke til at få mænd til at søge mod beskæftigelsesområder, som før ikke har været overvejet (Nordjyske 2008).

Til elektriker-casen er der gennemført i alt 19 interviews:

- 2 repræsentanter fra hhv. Dansk EI-Forbund og TEKNIQ (Installatørernes Organisation)
- 4 erhvervsskolerepræsentanter (to afdelingsledere (mandlige) og en faglærer (kvindelig, tidl. elektriker) samt en brobygningskoordinator, tidl. vejleder (kvindelig))
- 5 kvindelige elektrikerlærlinge
- 4 kvindelige elektriker, beskæftiget i faget
- 1 kvindelig elektriker, som har forladt faget⁷
- 3 potentielle kvindelige elektriker

Ud over spredning i forhold til de ovenfor nævnte 'typer' af interviewpersoner, er disse rekrutteret ud fra et ønske om spredning i alder, anciennitet og geografi (og for SOSU-casen vedkommende også etnicitet). Informanterne er dels rekrutteret gennem erhvervsskoler i Nord-, Midt- og Syd-Jylland samt på Fyn og Sjælland, dels gennem personlige kontakter og netværks-/sneboldmetoden. I begge cases er der en overvægt af nordjyske informanter, idet de potentielle ansøgere til begge fag alle er rekrutteret/bosat i Nordjylland. De potentielle mandlige ansøgere til SOSU-faget er rekrutteret i forbindelse med et informationsmøde til kurset '*Rigtige mænd søges til arbejde der giver mening*'. Dette er et seks ugers kursus, som første gang afholdes henover sommeren 2009 på SOSU-Nord for ledige mænd, herunder mænd som er blevet fyret fra deres arbejde i forlængelse af finanskrisen. De potentielle kvindelige elektriker er rekrutteret gennem uddannelsesvejledere og personlige kontakter.

Interviewene blev alle optaget på voice recorder og er efterfølgende blevet transskriberet. Interviewmaterialet er derefter analyseret og fortolket - i denne analyseproces har det kvalitative analyseprogram Nvivo 08 været anvendt som systemiseringsværktøj til at identificere både fælles mønstre og variationer (Kristiansen 2007). Alle informanter er garanteret anonymitet, og optræder derfor under pseudonym i rapporten. At visse mænd og kvinder citeres relativt ofte i rapporten, skyldes i de fleste tilfælde, at citaterne anvendes til at eksemplificere og konkretisere generelle tendenser, som identificeres i interviewmaterialet hos henholdsvis de mandlige og de kvindelige informanter. Begrundelsen for at udvælge citater beror altså langt hen af vejen på

⁷ Oprindeligt var tre af de kvindelige informanter rekrutteret som værende 'tidligere elektriker'. Det viste sig imidlertid, at to af disse kvinder, selvom de har forladt et 'traditionelt elforretningsområde', fortsat er beskæftiget inden for elbranchen – som henholdsvis eltekniker og faglærer - og således også i deres nuværende jobs bruger deres elektrikeruddannelse. De er derfor i rapporten kategoriseret som 'beskæftiget i faget'.

udtalelsernes klarhed samt informanternes formuleringsevne. De steder i analysen, hvor bestemte informanter benyttes pga. forskelle imellem disse, fremgår dette af rapporten.

MÆND I SOSU-FAGET

Dette kapitel omhandler mænd i SOSU-faget. Aldersmæssigt fordeler de 17 mandlige informanter sig fra 18 til 54 år. Der er en overvægt af 'modne' mænd blandt informanterne, idet to tredjedele af disse er mellem 29 og 54 år. Opgørelser viser imidlertid, at over 40 pct. af de elever, der påbegynder en SOSU-uddannelse, er over 25 år⁸. Og at en tredjedel af de mandlige ansatte inden for social- og sundhedssektoren er i 50'erne (Hjalager m.fl. 2004: 78). Fire af informanterne har anden etnisk baggrund end dansk.

Mænds motivationer for at vælge SOSU-faget

De mandlige informanter har mange forskellige bevæggrunde for at have valgt eller overveje beskæftigelse i SOSU-faget. Fire af de yngste informanter har valgt faget direkte efter endt grundskole og er således gået ind i faget via social- og sundhedsuddannelsens grundforløb. Den overvejende del af informanterne er imidlertid kendetegnet ved at have søgt, eller overvejer at søge, ind i faget i en mere moden alder. Flere har valgt eller overvejer faget, fordi de står et sted i livet, hvor de ønsker eller er tvunget til at tage deres tidligere/nuværende erhverv op til genovervejelse, eksempelvis i forbindelse med en fyring eller af helbredsmæssige årsager. Nogle fortæller, at SOSU-faget er lidt et tilfældigt valg, mens andre søger mere målrettet ind i faget. Eksisterende undersøgelser viser tilsvarende, at mænds veje ind i omsorgsfag ofte ikke er direkte, men at mænd derimod ofte søger ind i disse fag senere i livet, eksempelvis i forbindelse med livsforandringer (Williams 1995, Bloksgaard & Faber 2004, Warming 2005, Sjørup 2006).

Uanset om de mandlige informanter i denne undersøgelse har valgt SOSU-faget tidligt eller sent i livet og som det første eller et senere erhvervsvalg, så afdækker deres fortællinger en række generelle faktorer, som har været eller er motiverende for at vælge SOSU-faget – disse vil blive gennemgået i det følgende.

At arbejde med mennesker

En af de motivationsfaktorer for at vælge faget, som nævnes af størstedelen af de interviewede mænd – såvel de nuværende, tidligere og potentielle SOSU'er – er, at man her 'arbejder med

⁸ Kilde: Undervisningsministeriet, tal fra 2007.

mennesker'. Jonas, som er under uddannelse til SOSU-assistent, siger eksempelvis: *"Jeg har altid syntes, det var let at komme i kontakt med mennesker og omgås dem, og har altid godt kunne tænke mig at arbejde med mennesker."* (Jonas, 19 år, under uddannelse). Amir, som går på hjælperuddannelsen, forklarer: *"Jeg vil gerne hjælpe andre mennesker. Det er faktisk mit mål. Jeg tror lidt, det handler om det samfund, jeg kommer fra. Det er et samfund, der er meget uvidende og tilbagestående, og specielt på sundhedsområdet er de meget fattige."* (Amir, 47 år, under uddannelse). Materialet peger på, at de mandlige informanter med anden etnisk baggrund end dansk har en stor respekt for ældre mennesker, ligesom de ofte giver udtryk for et ønske om at hjælpe og tage sig af disse. Denne holdning kan måske være én forklaring på, hvorfor relativt flere etniske mænd end danske vælger SOSU-faget.

Flere af de mænd, som har valgt eller overvejer at vælge faget i en moden alder, taler om at 'tage springet' fra et andet fag, ofte et traditionelt mandefag og over i et omsorgsfag. Lasse, som er potentiel SOSU, siger eksempelvis: *"Jeg var ansat tre år på en fabrik, men der blev nedgang i produktionen, og jeg blev fyret. Jeg har altid interesseret mig meget for mennesker, og så var det sådan set kun spørgsmålet, om det skulle være ældre, eller det skulle være yngre. Nu ville jeg tage springet."* (Lasse, 29 år, potentiel SOSU). Og Leif og Niels fortæller:

"Jeg har kørt lastbil. Men jeg blev syg og var nødt til at skifte fag. Og så tror jeg, at jeg var kommet til et sted i mit liv, hvor jeg syntes, jeg kunne gøre noget mere med dén side af mig selv, altså med omsorg. Jeg kan godt lide at arbejde med mennesker, det er også derfor jeg er i Røde Kors. Jeg er meget omsorgsfuld, og derfor vil jeg gerne hjælpe andre, hvis de kommer til skade. Jeg kan ikke lade være." (Leif, 50 år, tidl. SOSU)

"Jeg er uddannet tømrer, men har arbejdet på slagteri i mange år. På et eller andet niveau har jeg altid haft lyst til at have med mennesker at gøre. Som pædagog eller et eller andet. Min kone har tit spurgt, om jeg ikke skulle være portør, men det turde jeg ikke, for jeg var bange for, at der skulle være døde mennesker; det var en kæmpe-barriere. Men så lukkede slagteriet, og chancen kom." (Niels, 52 år, SOSU)

Udtalelserne peger på, at disse mænd længe har interesseret sig for og ønsket at arbejde med mennesker og omsorg, men at de først er blevet 'klar' til at søge ind i et omsorgsfag i en moden alder.

En vej til et mandefag eller -speciale

En del af de mænd, som har søgt ind i faget – dvs. som er under uddannelse eller er beskæftiget i faget - fortæller, at de har intentioner om at bruge uddannelsen til at søge ind i fag eller specialer, som dels er mere 'mandefagsbetonede', dels har flere mænd beskæftiget:

”Jeg vil gerne i psykiatrien. Jeg har gjort rent på et psykiatrisk hospital, og det var der, jeg fik interessen for faget. Og dengang jeg arbejdede i psykiatrien, der var der også mandlige sygeplejersker og mandlige assistenter, og jeg ved godt, det er et utraditionelt, altså det er utraditionelt at være mand i et fag som det her, men der er også mangel på mænd inden for psykiatrien, og det er dét, jeg stiler imod.” (Tobias, 29 år, under uddannelse)

”Jeg havde egentlig et ønske om at læse videre til fysioterapeut, men det er jeg lidt hoppet fra igen. Nu har jeg tænkt på at blive Falckredder. Det kunne faktisk være rigtig spændende”.(Jonas, 19 år, under uddannelse)

”I starten var jeg ikke klar over, at det var et kvindefag, for mit mål var at læse videre. Så jeg tænkte ikke over det. Mit mål er at blive radiograf. Så jeg var indstillet på, at hvis jeg skulle læse videre, måtte jeg den vej...” (Amir, 47 år, under uddannelse)

”Jeg kunne godt tænke mig at læse til assistent, men jeg orker ikke, for uddannelsen til hjælper trak virkeligt tænder ud. Der er større kompetencer med medicin på assistenten – der er mere fagligt i. Jeg kunne godt tænke mig at komme på sygehuset i psykiatrien. Det tror jeg lige er mig. Men nu må vi se.” (Keld, 45 år, SOSU)

Udtalelserne viser, at nogle af mændene fra starten har stilet mod et 'maskulint' fag eller speciale indenfor social- og sundhedssektoren, hvorfor en del af dem ikke har oplevet deres valg af erhverv som utraditionelt. Også størstedelen af de potentielle mandlige SOSU'er, som har valgt det seks ugers omsorgskursus, tilkendegiver, at de stiler mod portørfaget eller pædagogfaget og ikke hjemmeplejen (uddybes senere). Og opgørelser viser, at en stor andel af mænd inden for social- og sundhedsområdet er beskæftiget inden for døgninstitutioner for børn eller i psykiatrien (Hjalager m.fl. 2004). Der er altså en tendens til, at mænd inden for social- og sundhedsområdet orienterer sig og søger mod specielle domæner eller specialer. Bakken anfører på baggrund heraf: *”Mænd synes at være mere tiltrukket af områder med 'cure' (det ingeniørmæssige, det lægefaglige) end områder med 'care' (omsorg).”* (Bakken 2001 i Hjalager m.fl. 2004: 29). At mænd orienterer sig mod og søger ind i specielle domæner og specialer kan betyde, at der sker en *glidende arbejdsdeling* i faget, dvs. at kvinder og mænd med samme uddannelser får forskellige arbejdsfunktioner. Ofte ender mænd i positioner med bedre løn og udviklingsmuligheder end kvinderne i faget (Williams 1991, 1995, Holt m.fl. 2006).

At mænd i omsorgsfag søger mod 'maskuline' domæner, må forstås på baggrund af vores kulturelle forestillinger om, hvilke jobs der er egnede og passende for henholdsvis mænd og kvinder. Mænd, der søger beskæftigelse i kvindefag, møder ofte undren og skepsis, fordi de bryder med det traditionelle billede af maskulinitet. Især er de kvindedominerede omsorgsfag generelt lavstatusjob (Kold 1997, Bloksgaard & Faber 2004), men mens der er en accept af, at kvinder varetager sådanne jobs – de udfylder dog en traditionel kvindelig position – så er der en

større undren over, at mænd vælger at gå ind i sådanne fag, idet de derved bryder med det traditionelle billede af maskulinitet. At mænd søger at indtræde i specielle 'mandepositioner' kan således forstås som en strategi for at legitimere, at man som mand vælger beskæftigelse i et kvindefag (Williams 1991, 1995, se også Bloksgaard & Faber 2004, Warming 2005).

Et fag med mange muligheder

Flere blandt de yngre af mændene nævner som motivation for at søge ind i faget, at dette indeholder mange forskellige jobmuligheder. Hassan fortæller eksempelvis: *"Jeg vil gerne være socialrådgiver. Men jeg tænkte også meget på ergoterapeut. Eller fys. Altså jeg kunne se en masse muligheder, for der var 10 forskellige ting eller sådan noget. Der er også apotek og forskellige andre arter af uddannelser.* (Hassan, 19 år, under uddannelse). Og Jonas uddyber dette og siger: *"Der er en masse man kan uddanne sig videre til; man får mange veje, når man tager SOSU-uddannelsen. Jeg kender f.eks. en del, der vil videre til pædagoguddannelsen, og så bruger de det altså til det."* (Jonas, 19 år, under uddannelse).

Fast beskæftigelse og ordentlige arbejdsforhold

For en række af mændene har/er fast beskæftigelse været én af de væsentligste motivationsfaktorer for at (overveje at) søge ind i faget:

"Jeg fik svendebrev og arbejdede lidt hist og pist for de forskellige værksteder. Så træf jeg min kone - hun boede i Tyskland dengang. Så kom hun til Danmark, og jeg skulle være forsørger. Så tog jeg alt muligt arbejde. Jeg har lavet vindmøller, jeg har lavet hestetrailere, jeg har været på Danish Crown slagteri-arbejdet. Så kom jeg i den situation, at jeg blev fyret, og det var ikke rart for mig, da jeg var forsørger og skulle have fast indkomst, for at vi begge to kunne klare os, for hun var under uddannelse. Så tænkte jeg at jeg måtte finde noget, hvor jeg altid havde noget arbejde. Altså en fremtid i det. Så fandt jeg ud af, at SOSU-uddannelse er noget, som de har kolossalt stort behov for." (Ibrahim, 44 år, SOSU)

"Jeg har aldrig haft fast arbejde, og jeg har da kunnet leve af lossejobbet på havnen indtil nu, men nu kommer jeg nok til at gøre et eller andet. Det er for usikkert og for hårdt. Nu har jeg gået på den her måde i mange år og så med supplerende dagpenge....Jeg synes, at lige det her kursus det er mere relevant end så mange andre kurser for ledige. For det giver da arbejde..." (John, 54 år, potentiel SOSU)

"Og så har man jo i hovedet, at der er beskæftigelse, noget at leve af... Nu er det jo gået godt i 7 år, men det kan være at der kommer 7 dårlige år, som de siger jo" (Kim, 47 år, potentiel SOSU)

"Det kan godt være, at man ikke hele livet har drømt om at tørre gamle mennesker.... det er også kun fordi vi føler jorden 'brænde' under os....(latter)" (sagt af potentiel SOSU på informationsmøde)

Williams og Sjørup fastslår tilsvarende på baggrund af undersøgelser blandt henholdsvis amerikanske og europæiske mænd i kvindefag, at en grund til, at mænd arbejder i kvindefag, er, at de mangler et job, og at arbejdet ofte tages med henblik på at tjene penge (Williams 1991, Sjørup 2006 - se også Bloksgaard & Faber 2004 samt Warming 2005).

En stor del af de potentielle mandlige SOSU'er, som søger ind på kurset for ledige – altså ofte mænd i en moden alder - nævner fast beskæftigelse som motivation for at søge ind i social- og sundhedsområdet. Men herudover nævnes fast beskæftigelse og forsørgelse især som én af de primære motivationsfaktorer blandt de modne mænd med anden etnisk baggrund end dansk. Jeg spørger i interviewene med Ibrahim og Amir ind til, om de har en forklaring på, at sundhedsvæsenet i højere grad tiltrækker mænd med anden etnisk baggrund end danske mænd, og de svarer:

”Det kan være, at der er flere etniske mænd, fordi det er nemmere at få job her, i dette fag. Det er ikke fordi der er stor hurra for lønnen, og man arbejder på skæve tidspunkter, men der er jo altid arbejde at få i sundhedssektoren. Og mange har jo faste udgifter, husleje der skal betales, og en familie at forsørge”. (Ibrahim, 44 år, SOSU)

Amir: *At mange danske mænd ikke vil gå ind i den branche, er måske fordi at de har mange andre muligheder. Det er derfor, de ikke gør det, mener jeg.*

Int.: *Du tror, at der er flere etniske mænd i faget, fordi danske mænd har flere andre muligheder?*

Amir: *Måske er det en af grundene. (Amir, 47 år, under uddannelse)*

Også anden forskning har peget på, at mandlige indvandrere ofte må 'nøjes' med at arbejde i kvindefag (Csonka 1995).

Når et erhvervsvalg primært træffes pga. udsigten til fast beskæftigelse, dvs. af nødvendighed og ikke pga. jobindholdet, er der dog en fare for, at man kun bliver i jobbet midlertidigt. Ibrahim siger herom:

”Du vil gerne være pilot, men det kan du ikke. Du vil gerne være læge, men det kan du ikke. Du vil gerne arbejde som automekaniker, men det kan du ikke. Godt så tager vi det allersidste: Kunne du tænke dig at blive SOSU-hjælper? Og selvfølgelig vil han det, for han er nødt til at tjene penge, men altså så snart der er en anden mulighed, så... Fordi det er et job, de altid kan søge, fordi der mangler jo altid nogen i sundhedssektoren. Der er nogle drenge, der vælger det som et midlertidigt job – de tager det, og så lige så snart de finder drømmejobbet eller drømmeuddannelsen, så hopper de fra igen. Der er mange, der hopper fra. Også når de er færdiguddannede, og man har brugt en masse tid på at lære dem op i faget – så lige så snart de får et bedre tilbud, så tager de det. Mænd er ikke dybt interesserede i dette fag, men siger 'det var kun fordi jeg skulle tjene penge til

huslejen', så hvis der pludselig kommer 20 andre jobs, og man ser, at der er fri i weekenden, og at der også er mulighed for at tjene ekstra...så ville de selvfølgelig tage det andet. Tanken har da også strejft mig, at skifte job altså, og hvis jeg bliver tilbudt ét, som giver betydeligt flere penge.. Ja, så ville jeg tage det. Ville du ikke det? Det ville alle jo..." (Ibrahim, 44 år, SOSU)

Kvantitative undersøgelser viser, at mænd er mindre stabile end kvinder i faget, og at mænd, hvis de forlader faget, er mere tilbøjelige end kvinder til at søge helt uden for social- og sundhedssektoren (Hjalager m.fl. 2004). Hjalager m.fl. mener, at dette kan ses som udtryk for, at mænd i faget i højere grad end kvinder 'jobzapper', dvs. skifter jobbet ud ud fra økonomiske situation, tilfældigheder, øvrig livssituation, etc. At mænd hyppigere end kvinder forlader faget må dog også ses i lyset af, at mange mænd bruger social- og sundhedsuddannelsen som springbræt til andre og mere 'maskuline' fag (jf. tidligere), evt. som led i at opretholde en maskulin identitet.

Nogle af mændene – typisk mænd, der tidligere har været ansat i håndværksfag, nogle som ikke-faglærte - fremhæver også ordentlige arbejdsforhold og arbejdspladskulturen i det offentlige (med mange kvinder ansat) som motivationsfaktor for at søge ind på social- og sundhedsområdet:

"[En ting der tiltrækker mig er] at være offentlig ansat. Der er aldrig brok med lønnen. Jeg vil sige, at der er mange fordele. Det er heller ikke en hysterisk arbejdsgiver, der har sin egen formue i klemme. Du har også nogle vagtplaner, og ved hvad du skal lave de næste 14 dage. Det har du jo ikke som ufaglært. Og du bliver talt pænt til, også selvom du har lavet en fejl. De behandler mennesker ordentligt, og det er ikke alle steder, de gør det. Jeg ved godt, at det burde være sådan, men det er det ikke altid ude i den virkelige verden " (Michael, 36 år, potentiel SOSU).

Mindre fysisk hårdt - 'et godt fag at blive gammel i'

Nogle af de modne mænd blandt informanterne, der er søgt ind i faget eller overvejer det, påpeger desuden, at de ser SOSU-faget som et godt fag at blive ældre i, fordi det ikke er så fysisk hårdt:

"Jamen, jeg var jo heller ikke helt ung længere, på en måde var jeg blevet for gammel til at gå tilbage til håndværkerfagene....det der knogle-arbejde. Det her er et fag, man kan blive gammel i." (Niels, 52 år, SOSU, tidl. slagterimedarbejder).

"Det er ikke så tungt, siger de mænd, der er i faget...Så det kunne være en mulighed, de sidste år man har tilbage på arbejdsmarkedet" (John, 54 år, potentiel SOSU)

"Når jeg går og laver sådan noget brolæggerarbejde her. Det gør da ondt i 14 dage. Så er der 14 dage, hvor jeg går bagefter og ingenting kan. Så jeg står i den

situation, hvor jeg er nødt til at overveje... af helbredsmæssige årsager. Dét er også sådan lidt i spil, så derfor vil jeg gerne ind i faget.” (Michael, 36 år, potentiel SOSU)

Som citaterne illustrerer, er det typisk mænd med baggrund i traditionelle mandefag, eksempelvis håndværksfag eller andre fysisk hårde fag, der opfatter SOSU-faget som mindre fysisk hårdt. SOSU-faget er dog generelt kendetegnet ved, at der sker en fysisk nedslidning af personalet; der er mange sygemeldinger i faget, og frafaldsanalyser peger på, at arbejdsvilkår, herunder fysiske belastninger, er en væsentlig årsag til frafald i faget (Pedersen 2004).

Inspiratorer og rollemodeller i sundhedssektoren

Mændenes fortællinger viser, at en stor del af dem er blevet inspireret til at gå ind i omsorgsområdet af andre, der arbejder i sundhedssektoren:

”Altså jeg har både en søster og en mor, der er inden for sundhedssektoren - min mor hun er bio-analytiker, og min søster hun er SOSU-hjælper. Så er hun så også gået i gang derude med en videregående uddannelse som socialpædagog. Så jeg kender lidt til skolen.” (Karsten, 20 år, potentiel SOSU)

”Alle vores venner er inden for sygehusverdenen. Min kone har været der i 30 år. Så der var ikke noget underligt i, at jeg ville søge ind der” (Niels, 52 år, SOSU)

”Der var en veninde af mig, som havde været på social- og sundhedsskolen, og som også havde taget assistentuddannelsen, og som fortalte, at der ville man arbejde med ældre mennesker og med psykiatri, og derefter kunne man så gå videre til pædagog. Og det, syntes jeg, var sådan lidt spændende.” (Caca, 20 år, under uddannelse)

”Altså én af min venner han startede før mig. Så det blev jeg lidt inspireret af. Og det var dejligt at komme ind, og han også var der. Så havde man nogen, man kendte fra starten af, og noget man kunne snakke fælles om.” (Jesper, 18 år, tidl. under uddannelse)

Mændene beretter både om familiemæssige relationer og venner, som arbejder i sundhedssektoren, og som for fleres vedkommende desuden har givet indsigt i fagets indhold og afkræftet fordomme (jf. senere). Mændene fortæller desuden, at de møder stor opbakning og støtte i deres valg af eller overvejelser om at vælge uddannelse inden for social- og sundhedsområdet fra disse personer i sektoren. Torben fortæller eksempelvis: *”Min søster hun er sygeplejerske og hun synes, det er alle tiders idé; hun synes, det er spændende for mig for at prøve noget nyt” (Torben, 49 år, potentiel SOSU).*

Også dét at se og tale med andre mandlige rollemodeller i SOSU-faget betyder noget, viser mændenes beretninger. Niels, som er tidligere slagterimedarbejder, fortæller eksempelvis:

"I forbindelse med lukningen var der sådan en workshop, som NNF på slagteriet havde arrangeret. Der var bl.a. en smed, som var i gang med SOSU-uddannelsen, og han var vildt begejstret for det. Og havde også haft alle de tanker, som jeg havde. Og jeg fortalte ham om de tanker, jeg havde haft om at skulle tæt på andre mennesker og røre ved andre mennesker, men dem havde han også, og det var ikke noget problem sagde han, når man er i det. Så jeg tænkte mere over det, og så meldte jeg mig til på skolen" (Niels, 52 år, SOSU)

Flere af erhvervsskolerne arbejder bevidst med at tage mandlige rollemodeller med på åbent hus arrangementer: *"Vi tager meget mænd med som rollemodeller til introkurser, på folkeskoler etc. - også drenge med indvandrerbaggrund, friske drenge. Vi bruger ikke de tykke overvægtige piger, for det billede kender folk ift. uddannelsen, så vi vælger nogle typer, så folk tænker 'hold da op har man også dem på skolen'.." (Erhvervsskolerepræsentant).*

Flere af de mandlige informanter fortæller, at de siden selv har været rollemodel for andre, der er gået ind i faget: *"Nu har jeg fire venner, som også er kommet ind på plejehjemmet, som synes det er rigtig godt. Og vi snakker bare sammen om det hver eneste dag nu" (Caca, 20 år, under uddannelse).*

At have stiftet bekendtskab med faget - eller kunne afprøve det

Interviewene med de mandlige informanter viser, at en stor del af disse har valgt eller overvejer beskæftigelse i faget, fordi de har stiftet bekendtskab med omsorg i andre jobs eller beskæftigelser – eller i familiemæssig sammenhæng:

"Jeg har altid – selv i folkeskolen - passet på de svage. Via hjemmeservicefirmaet var jeg ude hos ældre og passe deres haver, og så få en kop kaffe og snakke med dem. Så det var egentlig nærliggende, at jeg så, når jeg skulle vælge noget, blev social- og sundhedshjælper. (Keld, 45 år, SOSU).

"Efter jeg gik ned med stress, så arbejdede jeg som rengøringsassistent på et psykiatrisk sygehus, og der stiftede jeg bekendtskab med dagligdagen, og hvordan det er at arbejde som assistent og som sygeplejerske inden for psykiatrien. Der var sygeplejersker, assistenter og læger osv., og de rådede mig til at tage denne her uddannelse, for de syntes, at det ville jeg være rigtig god til. Så kunne jeg godt se det, for jeg gik inde på patienternes værelser, og havde en daglig dialog med dem. Det, syntes de, jeg var rigtig god til, og de mente, at det ville være lige noget for mig. 'Hvorfor ikke?' tænkte jeg, og nu er jeg bare superglad for det." (Tobias, 29 år, under uddannelse)

"Jeg har passet min farmor. Det var ligesom dét, der satte mig i gang. Med at ville ud og hjælpe nogle ældre mennesker" (Jesper, 18 år, tidl. under uddannelse).

Blandt mange af de potentielle mandlige SOSU'ere er der en stor nysgerrighed over for faget og en lyst til at afprøve både faget og de fordomme, der eksisterer om det (jf. senere). Og flere af mændene ser det seks ugers omsorgskursus som en god mulighed for netop at afprøve faget:

Erik: *Man har jo nok ikke lige spekuleret i at gå den vej vel? Men man er jo selv lidt nysgerrig, 'hvad fanden er det for noget' ikke? (griner)*

Int.: *Så du er nysgerrig nok efter at få det afklaret?*

Erik: *Jamen det er jeg da. Helt sikkert. Min nysgerrighed gør, at jeg godt vil prøve det her...*

Int.: *Så du har lyst til at bruge kurset til at komme ind på det arbejdsmarked?*

Erik: *Jamen det har jeg da. Og man skal være åben over for at prøve noget nyt og se hvor der er plads til én.*

Int.: *Så du tænker det sådan at du efter kurset godt kunne finde på at søge ind på én af uddannelserne?*

Erik: *Ja, det kunne jeg da sagtens. Og så regner jeg med kurset til at finde ud af, hvad det skal være for én af uddannelserne... (Erik, 50 år, potentiel SOSU)*

John: *Jeg er åben for at prøve noget helt andet nu. Men jeg kan jo ikke sige noget med sikkerhed før det her 6 ugers kursus.*

Int.: *Så det er en god måde at få afprøvet nogle ting?*

John: *Ja. Og så kan jeg så sige ja eller nej eller springe fra, hvis det ikke lige er noget for mig. Men nu skal jeg i hvert fald prøve det... (John, 54 år, potentiel SOSU)*

Interviewmaterialet peger således på, at dét at få mulighed for at afprøve faget og arbejdsopgaverne er af stor betydning for potentielle mandlige SOSU'ere.

Mænd og barrierer for at vælge SOSU-faget

I det følgende afsnit skal vi se nærmere på de barrierer, som interviewene med de nuværende, tidligere og potentielle mandlige SOSU'ere afdækker, at der er for at vælge SOSU-faget som mand.

Et feminint konnoteret fag - ikke dét man gør som mand?!

Køn spiller en væsentlig rolle i forbindelse med valg af uddannelse og erhverv, idet valget i høj grad influeres af samfundsmæssige forestillinger om, hvilke job der er 'passende' for henholdsvis kvinder og mænd (Lehn 2003, Lehn & Sørensen 2004). De fleste arbejdsfunktioner og jobs vil være *kønsmærkede* som enten 'feminine' eller 'maskuline' (Kold 1997) – man taler også om, at fag kan være feminint eller maskulint konnoterede; dvs. at de konnotationer, associationer eller betydninger, der knyttes til faget er enten 'feminine' eller 'maskuline' (se eksempelvis Dahle 2005). Af interviewmaterialet fremgår det tydeligt, at én af barriererne for, at mænd vælger SOSU-faget, er, at dette er feminint konnoteret. Det ses bl.a. på de overvejelser,

som nogle af de potentielle SOSU-mænd gør sig i forbindelse med at melde sig på det seks ugers omsorgskursus:

Torben: *Jeg synes både portør og at arbejde med handicappede børn lyder spændende; det kunne jeg godt tænke mig. Det er dét, der lyder sådan mest tiltalende lige i første omgang. Jeg har før prøvet at hjælpe andre mennesker, det er jeg god til, også at tale med de der gamle damer og sådan... Det er bare generelt det der.*

Int.: *Så det er noget med noget kontakt til mennesker?*

Torben: *Ja lige præcis, og så har jeg også den der holdning, at jeg kan godt se, at de mangler nogen...*

Int.: *Men det kunne du sådan set også i et fag som hjemmehjælperfaget?*

Torben: *Jamen det er rigtigt nok....*

Int.: *Hvorfor lige portør og pædagogfaget og ikke hjemmeplejen?*

Torben: *Jamen det kan jeg sådan set ikke rigtig svare dig på...*

Int.: *Men det er ikke det...?*

Torben: *Nej det er det godt nok ikke. Nej ikke lige det. (Torben, potentiel SOSU)*

Int.: *Hvilke uddannelser på kurset ser du som interessante?*

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

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

Erik: *Det kan jo godt være, når man kommer inden for det; jeg vil da ikke udelukke det altså. Nu er det jo ikke lige de fag, jeg har hældt mest til eller kender mest til.*

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

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

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

Erik: *Jamen, der er sådan set ikke rigtig noget der taler imod hjemmeplejen, synes jeg. Men man har jo nok ikke lige spekuleret i at gå den vej vel, det må jeg da indrømme, at det har jeg da ikke tidlige (griner). (Erik, 50 år, potentiel SOSU)*

Udtalelserne viser, at de to mænd stiler mod portøruddannelsen eller pædagogfaget, mens ingen af dem synes, at hjemmeplejen appellerer til dem i samme grad. Dette på trods af, at begge mænd er motiverede for at arbejde med mennesker, og ingen af dem kan pege på forhold ved hjemmeplejen, der ikke tiltaler dem. Dette peger på, at mændenes fravalg af hjemmeplejen sker automatisk; de overvejer end ikke faget men har en fornemmelse af, at dét at arbejde her 'ikke er dét man gør som mand'.

Også nogle af de mænd, som er under uddannelse til social- og sundhedsmedarbejder eller er beskæftiget i faget fortæller, at de, da de søgte ind på uddannelsen ikke stilede mod plejefagene men mod pædagogfagene - da de kom i gang med uddannelsen og stiftede bekendtskab med SOSU-faget ændrede de imidlertid fokus:

”Efter skolen startede jeg på et fritidshjem og arbejdede med børn. Og det ville jeg egentlig meget gerne. Og så var der en veninde af mig, som var på social- og sundhedsskolen, og som fortalte, at der ville man arbejde med ældre mennesker og med psykiatri, og derefter kunne man så gå videre til pædagog. Og det syntes jeg lød spændende. Så jeg startede på grundforløbet som 18-årig. Og havde en uges praktik på plejehjem og syntes bare, at det var helt vildt spændende at arbejde med ældre. Så nu var det ikke længere med børn men med ældre jeg ville arbejde”. (Caca, 20 år, under uddannelse)

To forskellige erhvervsskolerepræsentanter fortæller, at de oplever, at dette sker for flere mænd undervejs i uddannelsesforløbet. En siger: *”Der er en tendens til at drengene, at størstedelen søger ind i pædagogfagene...de tænker i pædagogvejene og ikke nødvendigvis i omsorgsvejene”* (Erhvervsskolerepræsentant). Men, fortsætter repræsentanten, når de starter på uddannelsen: *”så sker der et skred, når de har været i praktik ved de ældre, hvor de ændrer syn på det mange af dem - og hvor de ser eller begynder at tænke, at dét at arbejde med mennesker lige så godt kan være at arbejde med gamle.”* (Erhvervsskolerepræsentant). En af repræsentanterne mener, at dette skift også kan handle om, at de unge mænd oplever, at der er flere karrieremuligheder i plejefagene:

”Når de bliver oplyst om, hvad faget indeholder, og hvad der er af karriereveje, så ser jeg dem ændre bane, fordi karrieremulighederne faktisk er større, hvis de vælger omsorgsvejen. Når man har taget en hjælper- eller assistentuddannelse, så har man fri adgang til rigtig mange af de videregående uddannelser inden for sundhedsfagene - sygeplejerske, fysio, ergo...Hvis du tager pædagoglinjen, har du kun pædagogseminariet. Så pludselig ser de, at hvis de vil være socialrådgiver, så hvis de tager omsorgsuddannelsen, så står de på linje med studenterne. Så jeg tror, at pludselig ser de deres uddannelsesperspektiv bredere, hvis de tager omsorgsfagene” (Erhvervsskolerepræsentant)

Men mange mænd stiler altså ikke i første omgang mod plejefagene. Flere af mændene fortæller, at fagets indhold – eller det, man tror, er indholdet (jf. nedenfor) – opfattes som kvindearbejde. Dette hænger sammen med, at der i samfundet konstrueres en opfattelse af, at kvinder og mænd er født med forskellige biologiske dispositioner, og at eksempelvis kvinder er født med en særlig evne til at yde omsorg. Når vi på arbejdsmarkedet møder mænd som tømrere, betjente og direktører og kvinder som SOSU-medarbejdere, pædagoger og sekretærer, genskabes og forstærkes denne forestilling om, at de to køn har forskellige egenskaber og kompetencer. I forlængelse heraf skabes en opfattelse af, at omsorg og personlig pleje ikke er arbejde for en mand. Leif fortæller:

”Det er grænseoverskridende for mange mænd, dét man skal arbejde med: en ældre person, som man fx skal vaske forneden. Der findes masser af mænd i Falck, og de oplever jo også ting, som andre ikke kan klare, men det er blod og sådan. Jeg tror, det

ligger meget i vores opvækst, at kvinder passer både piger og drenge. Det kan man mene om, hvad man vil, men det er mere naturligt, at en kvinde vasker kvinder og mænd, end at en mand vasker kvinder og mænd” (Leif, 50 år, tidl. SOSU)

Mens arbejdsopgaverne hos Falck, der bl.a. indebærer kontakt med blod, godt kan udføres af en mand, så forbindes pleje og omsorg med kvinder. Mænd, der overvejer at beskæftige sig med disse arbejdsopgaver, kan derfor møde skepsis. Amir fortæller: *”Min kone hun kiggede på mig og grinede. Hun arbejdede dengang nogle gange som afløser i faget, så hun tænkte ’kan du dét?’. Så derfor var jeg nervøs, inden vi skulle i praktik, og tænkte, at det måske ikke var noget for mig.”* (Amir, 47 år, under uddannelse). Og Keld fortæller tilsvarende om omgivelsernes reaktion:

”Den skal lige sluges. ’Kan mænd det??’ De bliver lidt overraskede. Og lidt blufærdige også, fordi de ved, at man er tæt på borgeren. Det er jo ikke et mandefag. Det er et blødt fag...Der var mange, der var overraskede af familie og venner, da jeg valgte det. De mener stadig, at det er et kvindefag, og er overraskede over, at man som mand kan være så tæt på andre mennesker. Mine forældre har stadig svært ved at forstå det. De siger ’Har du så damer i bad?!’”(Keld, 45 år, SOSU)

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

Og interviewene viser, at billedet af SOSU-faget som ’for kvinder’ er udbredt. Keld siger: *”Når man ser i fjernsynet, så er det jo kun piger, man ser. Hvis nu man så grupper af mænd også, der var sammen i faget. Måske det så ville være mere tiltrækkende for mænd. Alle tænker jo bare, at hjemmehjælpere det er piger.”* (Keld, 47 år, i faget). At SOSU-faget opfattes som ’for piger’ (eller kvinder) afspejles også i følgende udtalelse fra én af de potentielle SOSU-mænd, der er på vej på kurset *Rigtige mænd søges til arbejde der giver mening*. Jeg spørger ham, om han er opmærksom på, at omsorgsfagene er dét, man kalder for kvindefag, og han svarer: *”Jamen det har det jo været, men nu lige det her kursus, der er det jo faktisk mænd de søger....”* (John, 54 år, potentiel SOSU). Som beskrevet tidligere peger eksisterende forskning på, at mænd har behov for at legitimere det, når de søger mod et kvindefag. At kurset specifikt henvender sig til mænd – og der samtidig må forventes at være mange mænd på kurset - er tilsyneladende med til at legitimere, at man som mand søger ind på dette. Også tidligere erfaringer viser, at mænd tiltrækkes til forløb i faget, som tydeligt er markeret som ’for mænd’ (Hansen & Hjermov 2000).

Nogle af mændenes beretninger peger på, at også i uddannelses- og vejledersystemet knyttes SOSU-faget ofte pr. automatik sammen med kvindekønnet, hvorfor drengene i folkeskolen ofte end ikke præsenteres for faget som en mulighed. Hassan fortæller eksempelvis:

Hassan: *Jeg havde aldrig i mit liv hørt om SOSU-skolen. Heller ikke i folkeskolen, fordi hvis du siger: jeg vil gerne være mekaniker, så siger studievejlederen ikke: 'der er også noget der hedder SOSU-skolen'. Det siger hun ikke. Så jeg har ikke vidst, at muligheden var der. Man skal have mulighederne, synes jeg - vide at der er mange muligheder.*

Int.: *Så du mener det er for snævert, det man bliver præsenteret for hos vejlederne?*

Hassan: *Ja, det synes jeg. (Hassan, 19 år, under uddannelse)*

Også Lehn-Christiansen påviser, at erhvervs- og uddannelsesvejledningen ofte er kønsblind, dvs. at vejlederne vejleder ud fra traditionelle forestillinger om køn og erhverv/uddannelse, hvilket betyder, at piger og drenge ikke bliver udfordret i deres traditionelle uddannelsesorientering og -valg (Lehn 2003, Lehn-Christiansen 2008).

Arbejdsindhold og 'tørre røv'-image

En anden stor barriere for, at mænd vælger SOSU-faget, er arbejdsindholdet og/eller forestillingen herom – 'tørre røv'-imaget. Kristian, som overvejer at tage det seks ugers omsorgskursus, er forbeholden over for hjemmeplejen. Dette begrundes han således:

"Jamen, det handler nok om det klassiske skrækbillede eller scenarie: at jeg møder kl. 7 om morgenen, og så skal jeg ind og vaske Fru Jensen, som har ligget med ble på hele natten. Det kunne jeg ikke forestille mig på nogen måde. Det er jo ens egne grænser over for det der...det kunne jeg ikke forestille mig. Det er det med den personlige pleje; vask, rengøring, toiletbesøg, påklædning, det ville jeg absolut ikke bryde mig om, og så ville man heller ikke kunne yde dem den service..... Jeg vil sgu ikke ret gerne ud og tørre røv på nogen - jeg kan da godt skifte ble på mine børn og også mine børnebørn, ingen problemer der, men dér sætter jeg simpelthen grænsen. Så det er pædagogfaget, jeg satser på." (Kristian, 41 år, potentiel SOSU).

'Tørre røv'-imaget konstrueres i det omgivende samfund, og mændene møder ofte dette fra omgivelserne: *"Mange har sagt, når jeg fortæller, at jeg skal læse og gå i skole og tage en uddannelse 'hvad skal du være?' 'Social og sundheds-..' 'Hvad, skal du vaske gamle menneskers røv?!'"* (Amir, 47 år, under uddannelse). Imaget bevirker, at nogle af mændene afholder sig fra at fortælle til andre, hvad de beskæftiger sig med (se også Williams 1991, 1995, Bloksgaard & Faber 2004, Warming 2005):

"Da jeg var under uddannelse til hjælper, turde jeg ikke rigtig sige, hvor jeg var henne, da sagde jeg bare, at jeg var under uddannelse. Jeg havde en frygt for, at de ellers afviste mig. (...) Og i virkeligheden tager folk ikke afstand....eller, selvfølgelig

er der nogen, der griner af det, men dem lader jeg bare grine, fordi de slet ikke ved, hvad man egentlig skal i faget, hvad det indeholder, det er ren uvidenhed.” (Caca, 20 år, under uddannelse)

Interviewmaterialet viser således, at mændene oplever, at mange folk reagerer med skepsis eller griner, når de hører en mand fortælle, at han har valgt beskæftigelse i SOSU-faget – tilsyneladende er det for mange uforståeligt, at en mand *frivilligt* vælger dette fag/sådanne arbejdsopgaver.

Mange af de mænd, som har stiftet bekendtskab med faget, giver udtryk for, at hjælpen med den personlige hygiejne også har været en barriere hos dem selv (jf. også senere). Hassan forklarer eksempelvis: *”Det, der er problemet i det her fag, det er at skulle tørre røv, altså vaske forneden. Man har jo fordomme mod at vaske folk forneden. Men de opstår jo på baggrund af uvidenhed”* (Hassan, 19 år, under uddannelse). Og de af mændene, der har stiftet bekendtskab med faget, giver udtryk for, at fagets image og dets reelle arbejdsindhold ikke hænger sammen (se også Hansen & Hjeremov 2000):

”De fleste ved slet ikke, hvad det handler om det her arbejde, og det er der problemet ligger. For hvis mænd vidste hvad det handler om – og at det ikke kun er for kvinder – så tror jeg måske, at der ville komme flere mænd. Jeg troede selv, at man kun skulle vaske numse på de ældre, og det er bare så meget andet end det. Selvfølgelig skal man også vaske dem, men det er alligevel nogle helt andre ting, faget handler om...” (Caca, 20 år, under uddannelse)

”’Så skal du ud og tørre røv på gamle mennesker?’ Det er sådan noget, man får stukket i hovedet, hver gang man siger man er SOSU-assistent. Man siger jo ikke til én, der læser til læge ’så skal du kigge folk alle mulige steder’. Men lige så snart man nævner faget for andre mænd så... jeg ved ikke hvor de har det billede fra? Selvfølgelig er personlig hygiejne en del af jobbet men det er faktisk kun en lillebitte brøkdel af hverdagen i faget.” (Niels, 52 år, SOSU)

Som tidligere beskrevet er en begrundelse blandt mange af de potentielle mandlige SOSU’er for at tage omsorgskurset for ledige netop en lyst til at afprøve faget og teste både arbejdsindholdet og fordommene.

Lav løn og deltid

SOSU-faget er kendetegnet ved at være et lavtlønsområde (Hjalager m.fl. 2004, Warming 2007). Og en række af mændene nævner da også løn som en væsentlig barriere for som mand at søge ind i faget:

”Det eneste, der ikke tiltrækker mig, er lønnen. Er det ikke en 110-112-115 kr., de får i grundløn? Det er noget i den retning der. Det sidste arbejdsmandsjob jeg havde, der var jeg murerarbejdsmand, der fik jeg 156,50 i timen. Så jeg har stor lyst til at søge ind som SOSU-assistent - det er pengene, der gør, at jeg ikke lige hopper rundt og jubler og får det gjort” (Michael, 36 år, potentiel SOSU)

”Lønnen afskrækker mænd. Jeg synes, vi gør et stort stykke arbejde, og det er et hårdt arbejde, ikke bare fysisk men også oppe i hovedet. Det er ikke bare sort/hvidt, når man har med mennesker at gøre. Man kan ikke bare følge planen.” (Keld, 45 år, SOSU)

”Mange mænd de tænker, at de er villige til at lave mange ting, også tunge ting, bare det giver nogle gode kroner-ører. Men der er ikke så mange gode kroner-ører i det her i forhold til f.eks. en slagteriarbejder får måske 160 kr. Jeg ved det ikke. Altså 140-145, 170-75 i timen. Hvor vi får 125 eller 130. Der er 30 kr. i forskel, og man har weekenderne fri...” (Amir, 47 år, under uddannelse)

Flere af mændene nævner, at strejkerne i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i foråret 2008, hvor hovedbudskabet var 'Mandeløn til kvindearbejde', har bidraget til at forstærke billedet af SOSU-faget som et område med meget lav løn. SOSU-medarbejdere, der selv forlader faget angiver, at bl.a. bedre løn og arbejdsvilkår ville kunne have fået dem til at blive i faget (CASA 2003, refereret i Pedersen 2004). Og Hjalager m.fl. (2004) påpeger, at det er problematisk, at et af de mulige incitament til at få mænd til at søge ind i pleje og omsorg – løn - ikke er en del af 'den personalepolitiske værktøjskasse' på området.

Løn hænger til dels sammen med arbejdstid. Interviewene afdækker, at mange stillinger i SOSU-faget er normeret til mindre end fuld tid, fx 30 eller 32 timer om ugen. Ibrahim siger eksempelvis: *”Der er mange, der ikke har 37 timer om ugen. Alle har lidt mindre faktisk. Jeg har ikke, det ønsker jeg ikke, men mine kollegaer har 32-35 timer”* (Ibrahim, 44 år, SOSU). Ibrahim mener, at den primære grund til, at man arbejder på nedsat tid i faget, er, at arbejdet er fysisk hårdt, og at man ikke kan holde til flere timer. Samtidig siger han dog, at han ikke selv ønsker nedsat tid. Denne holdning giver flere af mændene udtryk for. Samtidig pointerer flere, at man sagtens kan holde til at arbejde fuld tid i faget, men at arbejdstiden ofte er tilrettelagt på nedsat tid, fordi det passer bedre med arbejdsopgaverne: *”Af de kollegaer jeg har, er der kun én på fuld tid. Det er fordi, det er tilrettelagt som deltid, ja fordi om morgenen og om formiddagen er der meget at lave, men ikke over middag. Man kan sagtens holde til 37 timer.”* (Keld, 45 år, SOSU). Den offentlige sektor, som har en stor andel af kvinder ansat, er generelt kendetegnet ved at have flere deltidsstillinger – og således være mere 'familievenlig' – end den private sektor (Udsen 2008).

Flere af de interviewede mænd giver udtryk for, at deltid er problematisk for mænd i faget. Niels siger: *"Mænd vil ikke på halv eller trekvart tid! Jeg har nogle venner, der arbejder i vikarbureau, pga. fuld tid og lønnen der"* (Niels, 52 år, SOSU). Keld forklarer forskellen på kvinders og mænds forhold til deltid således:

"De kvindelige kollegaer er tilfredse med det, men de har også en mand, der tjener penge, men her er det mig, der skal tjene pengene. Kommunen skal kunne tilbyde fuldtidsstillinger, hvis man ønsker det, men hvis jeg vil have det, så bliver jeg flyttet til et nyt område. Ellers er det på vikarbureau, og der får man jo også mere for det. Og det har jeg da overvejet, men jeg er glad for at være her, så så længe jeg ikke er på røven, bliver jeg her (griner)" (Keld, 45 år, SOSU)

Deding m.fl. viser i en undersøgelse af småbørnsfamiliers balance mellem familieliv og arbejdsliv, at kvinder og mænd fortsat indretter sig meget traditionelt i familien, specielt når de får børn. I børnefamilier arbejder 50 pct. af kvinderne således under 37 timer, mens det samme gælder kun for meget få mænd (6 pct.). Deding m.fl. konkluderer på baggrund af undersøgelsen, at mænd i Danmark fortsat må ses som hovedforsørgere (Deding m.fl. 2006). Og interviewene med de mandlige informanter peger på, at manglen på fuldtidsstillinger kan få mænd til at fravælge SOSU-faget, fordi de ikke kan forsørge en familie med det lavere timetal i deltidsstillinger. Andre undersøgelser afdækker samme holdning hos mænd (Hjalager m.fl. 2004, Nielsen & Weber 1997), hvilket peger på, at deltidsproblematikken udgør en særlig problemstilling for mænd.

Dårlige arbejdsvilkår og negativ omtale

Enkelte af de mandlige informanter peger på, at også dårlige arbejdsvilkår i faget er en barriere for, at mænd vælger faget. Torben siger:

"Jeg har hørt fra nogle i hjemmeplejen, at det er sådan et flakkende liv rundt fra den ene beboer til den anden en halv time der, og tre kvarter der og sådan noget sjov der.... Der er ikke tid til at møde på arbejde og sætte sig ind i situationen og lære dem at kende ordentligt og alt det der. Sådan opfatter jeg det. Og det er ikke mig." (Torben, 49 år, potentiel SOSU)

Flere af mændene påpeger, at både den lave løn og de dårlige arbejdsvilkår hænger sammen med, at faget er domineret af kvinder. Jeg taler med Niels om, hvad det ville betyde med flere mænd i faget, og han siger prompte:

"Det ville da betyde noget for lønnen! Og også for en hel masse arbejdsprocesser. De mænd jeg kender fra mine arbejdspladser, de har været mere konsekvente med de ledere, de har haft. Lederne har ikke kunnet gå sådan og rende om hjørner med

dem. Kvinder de sætter jo ikke krav til noget som helst. Jeg mener bestemt, at man godt kan få ændret noget og så samtidig passe sit arbejde. Man behøver ikke strejke for det. Man har krav på at kende sine arbejdstider, man har krav på at kende sin løn, og hvis det var på en mandearbejdsplads, de her ting ikke var i orden, så var den lukket, eller også var chefen forsvundet!” (Niels, 52 år, SOSU)

En række af de mænd, der allerede er beskæftiget i faget, peger desuden på, at pressens altid meget negative omtale af faget forstærker billedet af de dårlige arbejdsvilkår. Mange af mændene nævner således mediehistorier om dårlige vilkår i faget, herunder lav løn, et hårdt fysisk arbejdsmiljø og travlhed samt om besparelser generelt i sundhedssektoren. Ibrahim siger eksempelvis: *”Man hører hele tiden om faget, at så er der besparelser – kommunerne skal spare, og de skal spare, og hver gang der kommer en sparerunde, så bliver sundhedssektoren berørt af det. Så kommer vi til at løbe stærkere. Man har alt for travlt og skal løbe alt for stærkt”* (Ibrahim, 44 år, SOSU). Og Niels siger: *”Det bliver præsenteret på en meget negativ måde. Det nedværdiger jobbet. Der er alt for meget fokus på de dårlige ting. Man må snakke mere positivt om faget, hvis man vil have flere mænd”* (Niels, 52 år, SOSU). Ifølge mændene er disse mediehistorier altså i høj grad medvirkende til at skabe et negativt billede af faget i offentligheden.

Lav status

De ovenfor beskrevne barrierer – at det er et kvindefag, arbejdsopgaverne, den lave løn, dårlige vilkår og omtale – bevirker tilsammen, at faget tilskrives lav status. Amir giver udtryk for, at både danskere og folk fra Mellemøsten betragter faget som et lavstatusfag og undrer sig over, at han – en mand og med en vis status – har valgt det:

”Også den gruppe jeg kommer fra, fra Mellemøsten. Nogen kunne ikke forstå det, fordi jeg, som har arbejdet som tolk, og har mange muligheder. Altså når man er mand og fra Mellemøsten og en kendt person som tolk i Danmark, så kunne de ikke forestille sig, at jeg kunne vælge det fag. Hjemme i Mellemøsten, når jeg sagde det til nogle af mine venner - og nogen har lang uddannelse – ’social- og sundhedshjælper’: De siger også: ’nå, så skal du vaske røv?!’” (Amir, 47 år, under uddannelse)

Interviewene peger dog på, at stillingen som SOSU-assistent har lidt større status end SOSU-hjælper. Amir forklarer: *”Man skal være noget mere for at komme et par trin op i samfundet. Bare jeg siger, at jeg er social- og sundhedsassistent, bare navnet det er lidt længere oppe, så får man en status”* (Amir, under uddannelse). Og Jonas siger:

Jonas: *Jamen, folk plejer at se sådan lidt skeptisk på mig, for det er jo ikke et fag, mænd plejer at tage. De mener jo, at man tørrer røv hele tiden. Men det er mest på hjælperen. På assistenten kommer man ligesom lidt højere op.*

Int: *Så folk kan godt skelne mellem de to uddannelser og niveauer?*

Jonas: *Næ, men det plejer jeg sgu' at forklare dem. Altså hvad det ene og det andet indebærer, og at det kun er en lille del af ens dag, man laver det beskidte arbejde (Jonas, 19 år, under uddannelse)*

Flere af mændene giver udtryk for at mene, at strejkerne i foråret 2008 var medvirkende til at forstærke dette billede af SOSU-faget som et fag med lav status. Dette kan yderligere være medvirkende til at afholde mænd fra at søge ind i faget, idet lavstatusfag fremstår som uinteressante, især for mænd (se også Ugebrevet A4 2008).

Mænds erfaringer fra SOSU-faget

Dette afsnit omhandler mænds erfaringer i SOSU-faget. Analyserne er således primært baseret på interviewene med de mandlige informanter, der enten er under uddannelse, beskæftiget i faget eller tidligere SOSU'er.

Undervisning baseret på en kvindelig skabelon

På skolen fortæller alle mændene, at de har følt sig godt modtaget – alle har en oplevelse af, at man gerne vil have flere mænd ind i faget/på uddannelserne. Jesper fortæller eksempelvis: *"De sagde ikke; 'jer kan vi ikke bruge til noget som helst'. Nej, de sagde, at det var godt, der var mænd, for det kan borgerne godt lide."* (Jesper, 18 år, tidl. under uddannelse). Interviewene viser, at opfattelsen af, at der er behov for mænd i SOSU-faget, er udbredt. Nielsen påpeger, at der tilsvarende er en udbredt opfattelse af et behov for mænd i pædagogfagene (Nielsen 2003a).

Dog giver flere af mændene udtryk for, at de oplever, at undervisningen tager udgangspunkt i en kvindelig omsorgsgiver eller 'skabelon'. Jonas siger eksempelvis: *"Det var som om, man smeltede lidt ind på skolen. Kvinderne bliver der fokuseret mere på; det var dem, det hele blev reflekteret på"* (Jonas, 19 år, under uddannelse). Og Jesper siger tilsvarende:

Jesper: *I vores tekster var det altid kvinder, der blev sendt ud for at hjælpe.*

Int.: *I jeres lærematerialer?*

Jesper: *Ja, og jeg ville da gerne have en tekst, hvor en mand står og tænker: 'hvad skal jeg gøre nu?'. Så skal du som mand prøve at hjælpe ham i gang med opgaverne.*

Int.: *Så der er kun kvinder?*

Jesper: *Ja, i øvelserne var det dét, man skulle forstille sig. Hvilket tøj de skulle have på under arbejdet, og de måtte ikke have ringe på. Det var sådan nogen øvelser.*

Int.: *Så der var det kun kvindeskønnet, der var tænkt ind?*

Jesper: *Ja. Men det er klart, når det er et kvindefag.*

Int.: *Og du synes, at når nu man gerne vil have mænd ind, så burde man overveje...*

Jesper: ...at tænke mænd ind. Altså hvis undervisningsmaterialet blev lavet mere om til en mellemting, ville mænd have en chance for bare at kunne sætte sig ind i det.....

Int.: Man skal kunne identificere sig med det?

Jesper: Ja. (Jesper, 18 år, tidl. under uddannelse)

Materialet viser, at man på nogle social- og sundhedsskoler de senere år været opmærksomme på at forsøge at tænke det mandlige køn ind på uddannelsen og på uddannelsesinstitutionerne for at få mænd til at føle sig velkomne i faget, bl.a. ved flere steder at samle mændene i klasserne (jf. senere). En repræsentant fra en af erhvervsskolerne fortæller:

”Vi har været med i et lille projekt, noget med hvordan vi får flere drenge ind i uddannelsen, og der lavede vi nogle interviews med vores drenge. Og de sagde ’vi vil gerne have nogle flere drengeaktiviteter’, så vi har anskaffet et fodboldbord, og på ungdomsuddannelsen, altså grundforløbet har vi fået Nintendo, vi har lovet at lave nogle ude-aktiviteter, laver en klatrevæg, en lille idrætsbane, hvor man laver nogle flere aktive ting...Så vi har det sidste år gjort nogle konkrete ting på uddannelsen. Omklædningsforholdene har vi faktisk ikke fået gjort noget ved, de klæder fortsat om på et handicaptollet – det er lidt pinligt, for det er stadigvæk ikke godt nok... Og ja undervisningsmaterialet, det er også kun baseret på kvinder...” (Erhvervsskolerepræsentant).

Materialet peger på, at man på social- og sundhedsskolerne er godt i gang med at tænke over, hvordan man får mændene integreret i uddannelsen, men at der fortsat er nogle ting, der er baseret på den kvindelige social- og sundhedsselev.

Mødet med faget og den personlige pleje

Som beskrevet tidligere er den personlige pleje og imaget af, at man i faget skal ’tørre røv’ en barriere hos mange mænd - også hos flere af de mænd, der på trods af barrieren har valgt at søge ind i faget. Derfor har den første praktik og det første møde med den personlige pleje også være grænseoverskridende for mange af mændene:

”Jeg startede helt som uerfaren, kan man sige, altså jeg havde været i butik alle årene, og så komme ud på et plejehjem. Det var grænseoverskridende. Det var intimvask osv. Det var det, der var mest... at skulle stå og... Altså det var lige en barriere. Men efter en uges tid, så kommer man over den. Og kan kigge professionelt på det. Men det var spændende” (Jonas, 29 år, under uddannelse)

”Efter 4 uger var der praktikforløb, og det var så på plejehjem, og det var også lidt grænseoverskridende at skulle der ud. Jeg kom ud mandag morgen i min uniform, og samtidig var der en gammel dame, der var kommet ind dagen før, og så spurgte de mig, om ikke jeg kunne tage hende op og give hende bad. Og man er jo nødt til at starte på et tidspunkt. Så jeg gik ind. Jeg skulle have hende ud på badeværelset og stod så og tænkte, hvordan jeg skulle sige til hende, at hun skulle ud af sit tøj. Det var utroligt grænseoverskridende. (...) Men jeg klarede det. Når man står med kittel

på, så er man klædt på til den opgave, man skal udføre. Så man er nødt til at vise professionalisme, selvom man er totalt på bar bund. Men når man har kittel på, så er det dét. Så er det éns arbejde, og det skal bare gøres. Det var en utrolig god tid – jeg havde det utroligt godt med borgerne.” (Niels, 52 år, SOSU)

”I starten kiksede jeg lidt, men efterhånden blev jeg vant til at prøve og tænkte positive tanker: de mennesker forventer, at de får hjælp, og hvis de andre kan, kan jeg også. Så efterhånden falder man til i jobbet og med opgaverne”. (Amir, 47 år, under uddannelse)

”Man vænner sig til det. Det handler om at vise respekt for borgeren. Den største barriere, der skulle flyttes var nok at skulle vaske én af mit eget køn. Utroligt nok. Det var grænseoverskridende!” (Leif, 50 år, tidl. SOSU)

Mens de fleste af mændene finder ud af, at de godt kan give personlig pleje, er der nogle, der finder ud af, at de ikke kan trives med arbejdet. Jesper fortæller eksempelvis om sin første praktik i faget:

”Jeg kom ud i praktik. Efter 1. uge skulle jeg selv vaske én. Altså nedre og øvre toilette. Dét var lige over mine grænser. At vaske et andet menneske; det kunne jeg ikke. Jeg troede, at mine grænser kunne nå langt, men jeg fik da lige bevist derude, at det kunne de ikke (...) Jeg mener ikke, at jeg var blevet skolet nok, altså havde haft lang tid nok i skolen. Jeg følte ikke, at jeg havde redskaberne til det, jeg blev - ja undskyld - skide forvirret da jeg stod derude. (...) Og det satte virkelig også mine tanker i gang. Jeg kunne ikke klare det følelsesmæssige. Man kom til at tænke på, når ens egen forældre ligger der, og... nej. Og så var det hårdt. Utroligt hårdt. Jeg havde regnet med, at det ville være et let arbejde, men det var det ikke. Jeg vil faktisk sige, at det er et af de sværeste arbejder, der er, for du skal kunne arbejde med det menneske, der er foran dig, men du skal også kunne forstå det, og det skal gå pænt hurtigt også. Og man ville jo gerne gøre alt for personen, der lå der. Jeg tænkte tilbage på min farmor... Når man passer mennesker, så skal der efter min mening være omsorg med i, men det havde de jo ikke tid til. Jeg synes, det var mere som maskiner, der gik rundt, nærmest” (Jesper, 18 år, tidl. under uddannelse)

For Jesper er mødet med faget så grænseoverskridende og overvældende, og markant anderledes, end han havde forestillet sig, at han sidst i den første praktikperiode vælger at forlade uddannelsen. En række frafaldsundersøgelser (sammenfattet i Pedersen 2004) viser, at frafald ofte sker ved mødet med faget – Hjalager m.fl. betegner dette ’praktikchokket’ (Hjalager m.fl. 2004).

Kun enkelte af mændene fortæller, at de forud for mødet med faget ikke var forbeholdne over for den personlige pleje. Lasse er én af dem. Han er potentiel SOSU og meget opsat på at komme ind på assistentuddannelsen. Han fortæller: *”Jeg er faktisk lige startet i en vikarstilling. Og har sådan set kørt der i en uge i dag. Og der har jeg lært både øvre og nedre vask og sengevask og stomipåsætning osv. I dag har jeg lavet nedre toilette på en mand, og det var meget naturligt.*

Det rører mig ikke. Det er lang tid siden, jeg har været så glad for at komme på arbejde.” (Lasse, 29 år, potentiel SOSU, pt. vikar). Størstedelen af mændene giver udtryk for, at de hurtigt har vænnet sig til den personlige pleje, og flere beretter om, at de med tiden har udviklet en fagidentitet og en stolthed over at være SOSU. Caca siger eksempelvis: *”Jeg synes det er fint, at man arbejder i sådan et job. Man får en form for faglig stolthed.”* (Caca, 20 år, under uddannelse).

I praktikforløbene har eleverne tilknyttet en praktikvejleder, som skal hjælpe og vejlede dem. De fleste af mændene giver udtryk for at have været glade for deres vejledere. Dog har nogle af mændene haft uheldige forløb med vejledere:

”På sygehuset og i psykiatrien var mine vejledere suveræne, men hende da jeg var ude i hjemmeplejen, hun egnede sig ikke som vejleder. Hun var ikke fagligt dygtig. Det manglede hun. I starten spurgte jeg hende om nogle ting, som hun ikke vidste, så spurgte jeg hende ikke om mere. Så gad jeg ikke spørge mere. Der var mange andre situationer, hvor hun bare ikke vidste noget.” (Niels, 52 år, SOSU)

”Mine vejledere i praktikperioderne var jeg meget frustreret over. Da jeg startede på første praktikperiode, havde jeg en assistent, og hun var ung og havde ikke problemer med, at jeg var en mand, og vi havde en god kemi og et afslappende forhold. Men så fik jeg en anden, og hun var sådan en ældre og stiv person, som havde sin egen rytme og måde at gøre tingene på. Hun så hen over hovedet på mig i stedet for at se på mig. Jeg følte, at jeg var en eller anden genstand, der bare gik ved siden af hende. Hun snakkede og fortalte, men det var ikke til mig. Jamen, de andre kunne bruge timer på at fortælle om deres vejledere ude på området, og hvor godt de havde haft det. Og hvis der var noget, så stod vejlederne bare klar til at hjælpe dem - 100%. (...) Problemet var, at dengang i hvert fald var alle vejlederne ikke uddannet til at have elever, det er almindelige social- og sundhedshjælpere, der har været der 15-30-45 år. Jeg synes bare, man skal have mere coaching for de der vejledere, så de kommer på et eller andet kursus, så de bliver forberedt på, hvad det vil sige at have en elev, og hvad eleverne skal igennem og undervises i, så de får en mere grundlæggende teoretisk viden om, hvad vi skal lave.” (Leif, 50 år, tidl. SOSU)

Frafaldsanalyser viser, at manglende oplæring og instruktion fra vejledere er én af årsagerne til, at elever på SOSU-uddannelserne forlader faget i praktikperioden (Pedersen 2004).

En køn arbejdsdeling?

Jobbene som SOSU-hjælper og -assistent er meget forskellige og varierede. Nogle er beskæftiget på sygehuse og institutioner – undersøgelser blandt mandlige sygeplejersker viser, at der her ofte sker forskellige former for kønsarbejdsdeling, hvor mændene pålægges og påtager sig opgaver, der anses for at ’kræve en mand’, eksempelvis tunge løft, tekniske opgaver, ledelsesopgaver etc. (Bloksgaard & Faber 2004). I hjemmeplejen hvor man, typisk som SOSU-hjælper, besøger borgeren i sit eget hjem er det imidlertid begrænset, hvor meget arbejdsdeling, der kan ske.

I foreliggende undersøgelse giver mændene da også generelt udtryk for, at der ikke er forskel på, hvilke opgaver kvindelige og mandlige SOSU-hjælpere og -assistenter udfører i det daglige arbejde. Nogle af arbejdslivsfortællingerne viser dog enkelte eksempler på, at der i det daglige kan ske en arbejdsdeling ud fra køn i forhold til nogle af arbejdsopgaverne – typisk betyder dette, at kvinderne kommer til at udføre de opgaver, som er det traditionelle hus(moder)arbejde, eksempelvis rengøring, mens mændene tager sig af de mere håndværksprægede opgaver (se også Krøjer 2000):

”Jeg kan godt lide at støvsuge, men jeg hader at tørre af, og så er der nogen af kollegaerne, der kan lide det. Herregud, det er ikke andet end at støve af, det tager ikke mere end et kvarter tyve minutter. Så nogen er mere fleksible og tager sig af det. Så kan jeg lige lave de ting, som de ikke kan, f.eks. et rullegardin der sidder fast, eller en kørestol der mangler en skrue, eller en... Nogen gange laver jeg også lidt for vores pedel. Jeg reparerede lige et toilet der ikke kunne skylle, så der er lidt handyman i mig.

Det er ikke, fordi det bliver udnyttet, det er mere: ’kan du ikke lige kigge på det her?’ ” (Ibrahim, 44 år, SOSU)

”Der har også været nogle gange, hvor.. ja, så er vi mænd åbenbart mere tekniske, så skal vi også hjælpe med det. Fx computere og sådan noget. Jeg mødte ind på praktikstedet engang, hvor de lige havde fået et nyt program, hvor de skulle skrive patienter ind og sådan, og der spurgte de mig, og jeg anede ikke en skid om det. Der er også det med, at jeg jo er lidt stærkere end kvinder er, og det har de da også udnyttet. Eller ikke udnyttet, men brugt som en hjælp. Og man hjælper da hinanden. Og så er der nogle andre ting, hvor de er bedre til det. Gøre rent ville jeg nok mene. Som kvinde er man nok lidt mere grundig, end vi mænd er. (Jonas, 19 år, under uddannelse)

Som citaterne viser, er arbejdsdelingen ”ikke noget der bliver udnyttet”, men noget der sker ’naturligt’ – på baggrund af forventninger om forskellige egenskaber og kompetencer, som noget medfødt hos de to køn. Mændene fortæller samstemmende, at de ikke har noget imod at blive tilkaldt til ’særlige opgaver, der kræver en mand’ (se også Bloksgaard & Faber 2004) - Warming anfører, at mænds varetagelse af sådanne ’maskuline’ opgaver kan ses som et led i at opretholde deres maskuline fremståen. Gherardi kalder dette - at både kvinder og mænd i arbejdslivet påtager sig arbejdsopgaver, som man forbinder med deres køn og dermed ’indtager deres plads’ - for ’reparationsarbejde’, som udføres med henblik på at normalisere kønsforholdet (Gherardi 1995).

Samarbejde og omsorgskompetencer

Mænd bliver ofte set som en attraktiv arbejdskraft og efterspørges i kvindefag, fordi de opleves at kunne tilføje faget noget fagligt (Kold 1997, Hjort & Nielsen 2003). De mandlige informanter

giver da også udtryk for, at de generelt oplever, at kollegaerne byder dem velkomne i SOSU-faget. Som Caca siger: *"De fleste var glade for, at der kom en mand."* (Caca, 20 år, under uddannelse). Jesper, som tidligere har gået på hjælperuddannelsen fortæller, at han var glad for at arbejde i en kvindekultur: *"Alt det pusse-nussen om én, altså sådan: 'Åh, vi skal også prøve at se, om vi kan holde fast på de drenge, der er her'."* (Jesper, 18 år, forladt uddannelsen). Mændenes fortællinger vidner generelt om en stor bevidsthed i faget om, at man gerne vil have flere mænd ansat. Dette bekræftes af erhvervsskolerepræsentanterne: *"Kommunernes grundholdning er, at de rigtig gerne vil have nogle drenge ud, dem efterspørger man. Man kan sagtens se fordelene ved det."* (Erhvervsskolerepræsentant). Og en repræsentant fra FOA siger:

"Jeg er klart af den opfattelse, at arbejdspladserne tager positivt imod mændene. Og det er jo super, at man har fået det fokus ude i faget. Jeg har faktisk en fornemmelse af, at vi modtager det andet køn mere åbent, end de maskuline fag modtager kvinder. Vi er jo enormt optaget af de der drenge 'hvad kan vi gøre for dem'." (Repræsentant fra FOA)

Interviewmaterialet peger samlet på, at det tidligere eksisterende billede ude på arbejdspladserne - især i hjemmeplejen - af, at mænd ikke hører hjemme her eller ikke kan bidrage med noget (Hansen & Hjernov 2000), har forandret sig eller er ved at forandre sig – formodentlig i takt med, at diskursen 'behov for flere mænd' er blevet udbredt i faget, medierne og offentligheden de sidste årti (se også Nielsen 2003a). Som Hansen & Hjernov (2000) påpeger, vil der dog være forskel på opfattelsen af behovet for mænd i forskellige arbejdspladskontekster – dette bekræfter denne undersøgelses interviewmateriale.

Ganske få af mændene har oplevet, at enkelte kollegaer har sat spørgsmålstegn ved deres berettigelse i faget. Tobias, som i dag er under uddannelse, oplever for eksempel, at modstanden mest handler om en generel modvilje mod forandring: *"De gamle var nok lidt skeptiske. Jeg tror bare, at det er utraditionelt, at der er mænd i faget, så at der lige pludselig kommer en mand ind, det er måske ikke lige det, de har været vant til. Altså at der pludselig sker ændringer der... altså at tiden den ændrer sig."* (Tobias, 29 år, under uddannelse). En enkelt af mændene fortæller dog, at han har mødt kollegaer, som han oplever har modarbejdet ham, fordi de var af den opfattelse, at mænd ikke besidder den rigtige form for omsorgskompetence:

"Jeg mødte nogle assistenter og andre, der ikke kunne få det ind i deres system, at der pludselig skulle til at være mænd indenfor SOSU-faget. I 2002 var der åbenbart nogle kanter, der ikke var slebet ordentligt af, i forhold til at mænd skulle ind i faget. Nogle af dem, der var der, de var OK, men hvis man skulle være mand i det fag, så skulle man i hvert fald have flere kvindelige gener end mandlige. Nok 90 %, for så kunne man gå ind i deres rytme og i deres måde. Så det var meget fastlåst, for de har været

der i 35 år. Men det er sådan nogle ting, som jeg synes er komplet irrelevant, for det er jo ikke det, der gør, om du er en god SOSU-hjælper, eller en dårlig SOSU-hjælper. [Hvis der kom flere mænd ind] ville faget nok blive mere bredt, i stedet for det her kvinde-system. Der ville komme mere rummelighed og forskellighed. Så kan man også bedre diskutere, hvordan tingene skal være. På den måde, eller den måde? Jo flere gange en kvinde oplever, at en mand siger, at de vil gøre det på en anden måde, så kan det være at de spørger om hvorfor. Så de forstår, at en anden måde at gøre tingene på kan være lige så god. Det er der nogen, der ikke har så stor forståelse for....” (Leif, 50 år, tidl. SOSU)

Sådanne modstridende forventninger til mænd i kvindefag – at de skal tilføje særlige kompetencer men samtidig forventes at udvise den ’rigtige’ (kvindelige) form for omsorg – gør, at man som mand i faget må balancere mellem forskellige positioner (se også Nielsen 2003b, Nordberg 2004). Leif mener selv, at den modstand, som han oplevede i faget, handlede om, at han var mand, og at der ikke var plads til hans/en mandlig måde at gøre tingene og vise omsorg på. Om dette reelt er tilfældet, er svært for os at vide.

En repræsentant fra FOA (jf. indledningen) og en erhvervsskolerepræsentant siger samstemmende, at de mener, at der i plejefaget eksisterer en meget kvindelig omsorgsnorm, og at de mener, at en fordel ved flere mænd i faget er, at disse ville kunne udfordre denne gældende omsorgsnorm og stille spørgsmålstejn ved måden at gøre tingene på i faget. Erhvervsskolerepræsentanten formulerer det således:

”Jeg tror, at flere mænd kan betyde, at faget bliver knap så intuitivt betinget, at der oftere skal konkrete argumenter på bordet, når man skal foretage sig noget, det kan være enkle, konkrete ting ift. borgere, det kan også være større ting i afdelingerne ’jamen hvorfor skal vi gøre det sådan?’. Hvor kvinderne måske tit intuitivt hurtigt kan blive enige om, at det er nok det bedste at gøre sådan og sådan, så vil mændene måske i højere grad sige ’hvorfor?’ og ’jamen så skal der vel også argumenter på bordet’. Det, synes jeg i hvert fald nogle gange, jeg kan mærke i undervisningen, at der stiller drengene nogle gange spørgsmålstejn ved måden at gøre tingene på og er ikke altid bare med på den der indforståethed. Og den indforståethed kan jo blive brudt af, at nogen bare spørger ’hvorfor det?’” (Erhvervsskolerepræsentant)

At være mand i en kvindekultur

Mens interviewene viser, at dét at faget er et kvindefag – er feminint konnoteret – er en væsentlig barriere for mænd, så giver mændene udtryk for, at selve kvindedominansen – altså dét at der i faget er en overvægt af kvinder – ikke afskrækker dem eller afholder dem fra at søge ind i faget. Erik, som er potentiel SOSU, siger: *”Det ville jeg ikke have noget problem med, at arbejde sammen med kvindelige kollegaer, altså at være omgivet af høns (griner). Nej det afskrækker mig ikke, slet ikke. Det ser jeg ikke som nogen barriere, det gør jeg ikke”.* (Erik, 50 år, potentiel

SOSU). Og Jesper siger: *"Jeg var godt klar over det, da jeg søgte ind. Altså, kvinder de plejer jo at sladre meget om hinanden....Men omvendt: At skulle sidde der blandt en masse kvinder, det var jo en drøm! (griner)".* (Jesper, 18 år, tidl. under uddannelse).

Men når man er minoritet på en arbejdsplads domineret af det andet køn, så er der nogle særlige dynamikker, der træder i kraft. Kanter (1977) har benævnt denne position – at man antalmæssigt er i mindretal (dvs. udgør mindre end ca. 15-20 pct. af de ansatte) – at være *token*, eller på dansk *symbol*. En af de mekanismer, som iværksættes omkring kønsmæssige minoriteter i fag, er en stærk synlighed. Denne kan på den ene side være en fordel, fordi dét at være synlig kan give en positiv opmærksomhed; omvendt betyder denne, at man aldrig kan 'gemme sig i mængden'. De mandlige informanter giver dog fortrinsvis udtryk for, at synligheden er positiv, idet de generelt – og især på skolen - oplever at blive 'hørt':

"På skolen blev der tænkt lidt i, at 'kan man lige få en kommentar derovre fra?' Og 'Hvad ville du egentlige sige til, hvis...' osv. De respekterede, at jeg var mand, og prøvede at få mig ind og forklare tingene. De ville gerne have mine perspektiver. Jeg vil sige, at jeg blev mere hørt end dem alle sammen." (Jesper, 18 år, tidl. på uddannelsen)

"Mange gange er der en fordel ved det, for når man snakker om et problem, et dagligt problem, både fysisk og psykisk, så berører de både mænd og kvinder, så hvis du markerer dig, så bliver du taget først, fordi de vil også gerne høre det andet køn. Det kan være, at jeg har andre perspektiver end det andet køn. (Ibrahim, 44 år, SOSU)

Mændene oplever altså i vid udstrækning, at synligheden medfører positiv særbehandling. De oplever samtidig, at deres perspektiver bliver taget som repræsenterende ikke kun deres personlige mening men som typiske for hele mandekønnet (Kanter 1977). At blive taget som repræsentant for sit køn betyder dog også, at den adfærd, én mand udviser i et kvindefag kan få betydning for de næste mænd, der ansættes. Jonas fortæller:

"Jeg har oplevet en kollega... altså jeg kan godt lide at tage mig tid hos borgeren, og der er åbenbart nogen, der har opfattet det forkert; de troede, at jeg bare ikke lavede noget. Den kollega var med mig en dag, min vejleder var syg, og bagefter sagde hun 'nåh nåh, det er jo helt modsat - du tager dig jo bare god tid til at tage hånd om borgeren'. Og jeg vidste jo ikke, at hun havde tænkt sådan. Hun sagde, 'det klarede du egentlig meget godt. Jeg troede egentlig bare, at du gik og lavede ingenting'. Nå, tak for den spand lort? Det har nok noget at gøre med, at man har oplevet mange mandlige hjælpere, der ikke gjorde det, de skulle." (Jonas, 19 år, under uddannelse)

Materialet peger dog også på, at dét, at man ønsker flere mænd i faget, og at mænd bydes velkomne og er synlige, kan have visse fordele og resultere i positiv særbehandling, eksempelvis

som mandlig praktikant. Hassan fortæller, at han *"har sagt til min praktikvejleder, at jeg er ung og ny, og jeg har nogle forventninger og behov. Jeg kan godt lide at gå lidt væk fra det, at være lidt kreativ eller gå til computeren ind imellem. Det har jeg brug for."* (Hassan, under uddannelse). Og en af erhvervsskolerepræsentanterne siger:

"Det ikke drengene, der er problemer med i praktikkerne. Men det er jo så måske også, fordi man tager for givet, at 'der er lige nogle ting, de skal have lært, og at der er noget, de ikke sådan føler sig helt på toppen med'. Jeg tror bestemt, at man tænker at 'drengene er nu engang drenge', og så kan man ikke forvente, at de ved, hvordan man vrider en karklud, så det må man lære dem - så må man bære lidt over med dem...lidt overbærenhed - jeg er helt sikker på, at de i praktikkerne får lidt længere snor end pigerne i de praktisk-huslige ting" (Erhvervsskolerepræsentant)

Forventningen om, at piger og drenge er forskellige – eller i hvert fald at de er opdraget forskelligt mht. huslige opgaver – kan altså måske medføre en større overbærenhed over for de mandlige praktikanter (se også Krøjer 2000).

Nogle af mændenes beretninger peger desuden på, at opfattelsen af, at mænd kan tilføje noget i faget, og at mænd er en 'mangelvare', kan være en fordel for mænd i faget i forhold til stillinger. Niels fortæller følgende om, hvordan han har fået sin nuværende stilling:

"Jeg var i praktik der, og jeg ved godt, det lyder lidt skørt, men de ville have mig derop igen. Så de lavede en stilling til mig, der ikke var der. Så jeg fik jo sådan set arbejde et par måneder før, jeg var færdig. Jeg kunne selv bestemme den tid, jeg ville arbejde på, og den procent jeg ville arbejde på. Om det skulle være fuldtid eller deltid. Og jeg kunne også selv bestemme, om det skulle være dagvagt eller aftenvagt." (Niels, 52 år, SOSU)

Mændene bydes imidlertid ikke kun velkomne i faget, fordi man mener, at de fagligt kan tilføje noget – der er også generelt en opfattelse af, at flere mænd i faget kan bedre arbejdsmiljøet og den særlige kvindekultur, som generelt beskrives med negative termer (jf. også senere). Niels og Tobias siger eksempelvis: *"Jeg synes også, at der er kommet mere skurvognssnak i kaffestuen, efter jeg er startet her i afdelingen."*(Niels, 52 år, SOSU). *"Vi havde det som blommen i et æg. Kvinderne var glade for, at der var mænd i klassen, for der kom lidt modspil mellem kønnene, og det var også godt for dem, så var der ikke den der hønsesgård. Altså, de var glade for os, fordi vi kunne sætte en stopper for det der hønsesgårds-snakkeri og bagtaleri"* (Tobias, 29 år, under uddannelse).

Undersøgelser af kvinder i mandefag (eksempelvis Williams 1991, Øhrstrøm m.fl. 2003, Bloksgaard & Faber 2004 – og jf. også senere) viser, at seksualitet ofte er en parameter i

samarbejdsrelationerne, der kan give problemer for kvinder, der er kønsmæssige minoriteter i fag. Ingen af de mandlige informanter i denne undersøgelse har oplevet, at seksualiserede samarbejdsrelationer har været årsag til frustrationer. Niels siger:

”Jeg har fået nogle tilbud engang imellem. Men jeg synes bare, at det er sjovt. Der er ikke noget, der har været grænseoverskridende for mig. Det er da selvfølgelig irriterende for den, jeg må afvise, men jeg synes stadigvæk, det er sjovt. Der er da også nogen, der kommer og giver mig et klap i røven engang i mellem, men det er ok... når man har tillid til hinanden. Hvis jeg giver én et klap i røven, et eller andet sted, så har det bestemt ikke noget med sex at gøre, og sådan tror jeg heller ikke at dem, der gør det ved mig, har det i tankerne. Jeg kunne forstille mig, at sexchikane var på et helt andet niveau. Jeg ved slet ikke, hvad det er. Jeg kunne ikke finde på at røre ved nogen, jeg ikke kender. Det drejer sig om at have respekt for hinden.” (Niels, 52 år, SOSU).

Mændene oplever tilsyneladende ikke seksuelle tilnærmelser eller tilbud som problematiske eller krænkende; tværtimod opleves den seksualitet, som i hverdagen kan være på spil mellem dem selv og kollegaerne, tilsyneladende som et 'krydderi' i hverdagen (se også Bloksgaard & Faber 2004).

Samtidig med, at mændene generelt føler sig velkomne i faget, viser deres beretninger dog, at man som mand blandt mange kvindelige kollegaer ofte kan føle sig anderledes:

”Jeg forsøger da at snakke med omkring strikkeopskrifter engang i mellem. Det er mest for at tage pis på dem. Så blander jeg mig og siger et eller åndssvagt. Sådan noget kvinde-noget det er altså lidt skørt at høre på somme tider. Og jeg skal jo også være der. Sådan er det at være i et kvindefag. Men jeg bliver ikke holdt uden for på nogen måde, og de fleste ser frem til de vagter, jeg er på.” (Niels, 52 år, SOSU)

”Det er da hårdt nogen gange. Altså, de har nogle bestemte holdninger om os mænd, og så bliver man bare dumpet på det. Der er også meget bagtaleri og sådan, men det vænner man sig også til. Jeg holder mig meget uden for det. Nogle gange, når de sådan snakker om deres forelskelse og sådan, det er ikke det, mændene snakker om, så det holder man sig væk fra. Så går man i kantinen eller fitness-centeret....” (Caca, 20 år, under uddannelse)

Mændenes fortællinger viser, at de kvindelige kollegaer ikke holder mændene ude af det sociale samvær, men at mændene ofte selv vælger at holde sig uden for snakken og det sociale fællesskab. Dette, at mænd i kvindefag selv søger væk fra de kvindelige kollegaer, kalder Bloksgaard & Faber for 'skovmandssyndrom' – at man som mand har brug for at komme langt væk fra kvinderne og 'bare gå ude i skoven og fælde træer' (Bloksgaard & Faber 2004).

For få mandlige kollegaer

Størstedelen af mændene fortæller, at de både på skolen og ude i faget automatisk søger sammen med de få andre mænd, og mange tilkendegiver desuden, at de savner flere mænd i det daglige. Om skoletiden fortæller nogle af mændene således:

”Når jeg siger kvindehormoner - dét er, hvad de taler om, og menstruation og kærestepladder eller sådan. Nogen gange savner man lidt én at snakke med. I frikvartererne har jeg læst meget; ungeblade, aviser og sådan nogle ting, men nu hvor jeg er kommet i klasse med Jonas, er vi kommet tæt på hinanden. Vi spiller bordtennis. Det er klart, at flere mænd i klassen er en fordel. (Hassan, 19 år, under uddannelse)

”Altså, vi var to mænd i klassen, mig og én mere. Jeg var ikke eneste hane i flokken. Det er klart, at vi fandt sammen. Selvom han var omkring de 40. For nogle gange kunne man godt få for meget af pigesnakken. Bla, bla, bla.... så skulle man lige ud og have en smøg og tænke lidt over det. Jeg synes, der skal være flere mænd i en klasse. Så synes jeg man skulle sige, nu laver vi en hel klasse, hvor man samler de mænd, der er. Det var der ikke her, det var et kvindehold med os to mænd på. Men jeg tror, det kunne gøre, at mændene kom lidt mere talrigt.” (Jesper, 18 år, forladt uddannelsen)

”Vi var 26-28 på holdet, jeg var den eneste mand, og der savnede jeg da nogle mænd, når vi havde frikvarter, så man lige kunne koble af. Når jeg nu ikke kunne det, så gik jeg en tur for mig selv i stedet, for det er ikke det samme, at det er kvinder.” (Keld, 45 år, SOSU)

Udtalelserne viser, at mændene i 'fritiden' på skolen søger for sig selv eller mod andre mænd at danne fællesskaber med. Eksisterende undersøgelser peger på, at mænd i kvindefag har brug for maskuline fællesskaber som led i at opretholde deres maskulinitet, og at de som led heri ofte distancerer sig fra de kvindelige kollegaer (Williams 1991, 1995, Bloksgaard & Faber 2004, Simpson 2004, Warming 2005).

Adskillige af de mandlige informanter peger på, at der burde være flere mænd i klasserne. På flere af social- og sundhedsskolerne tænker man over at forsøge at samle de mandlige elever på samme hold; på andre har man ikke nogen strategi herom. Følgende interviewsekvens med Niels peger på, at der kan komme gode erfaringer ud af at samle mange mænd i én klasse:

”I vores klasse var vi 10 slagterimedarbejdere, som var mænd og startede på samme hold. Og det, tror jeg, har haft en betydning. Vores klasse var ret anderledes. Vi var aldrig syge i vores klasse. Vi var et fuldt hold. Vi lavede nogle samarbejdsaftaler i grupperne om, at vi ikke ville acceptere, at folk ikke var forberedte, eller at de kom for sent og mobiltelefoner osv. Og det blev overholdt. Vi blev en yndlingsklasse. De bedste nogen sinde. Det endte med, at vi fik skolens højeste gennemsnit nogensinde.” (Niels, 52 år, SOSU)

Også i det daglige arbejde ude i faget giver størstedelen af mændene udtryk for, at de søger sammen med de andre mænd i faget, og at de savner flere mandlige kollegaer:

”Kvinderne de taler sammen, altså man kalder det ’tom snak’. Man bliver træt af det, synes jeg. Da Rune [elev] han var her, drak vi kaffe og the sammen og gik en tur og talte mandesnak. Man savner selvfølgelig den mandlige snak. Nogen gange bliver det for meget. Jeg kan ikke rigtig affinde mig med det, når vi sidder i kantinen og jeg tænker: ’der er kun mig’.” (Amir, 47 år, under uddannelse)

Ibrahim: *Snakken er måske lidt, selvfølgelig er vores snak mest om faglige ting, men når man snakker om andre ting, så er det kvindeting og ens forældre; dagligting. Der er ikke nogen, der snakker om fodbold.*

Int.: *Savner man nogle mandlige kollegaer engang i mellem?*

Ibrahim: *Jo. Det gør man. Det gør man. Lige for tiden er jeg den eneste mand, for ham eleven han er faktisk startet på assistentuddannelsen, men vi har en pedel altså. Selvfølgelig har han sit job og jeg har mit. Jeg kunne godt tænke mig... altså den mandlige elev og jeg vi var ude at fiske sammen, vi var fiskeriinteresserede, og lige så snart vi havde talt lidt, var jeg lidt væk fra det hele. Så snakkede vi lidt om: ’hvornår skal du ud og fiske igen?’ Så det er rart, at der er en mand at snakke med... (Ibrahim, 44 år, SOSU)*

”Jeg savner mandlige kollegaer, når jeg sidder med 10 kvindelige kollegaer som den eneste mand. Der er meget hønsegård og støj. Vi er så blevet lagt samme med to andre byer, og der er fire mænd ud af 48 kollegaer, og det har allerede betydet meget. Vi kan få noget fodboldsnak. Alle kollegaerne mødes om morgenen i et kvarters tid, og vi [mændene] søger nok naturligt sammen. (...) Jeg trives - ellers ville jeg ikke være i faget - men jeg savner lidt flere mænd. Selvom det er godt, kunne det godt være rigtigt godt. Lidt flere mænd ville give et andet spil og et andet miljø, hvis det var mere lige..” (Keld, 47 år, SOSU)

Interviewene med de mandlige informanter med anden etnisk baggrund end dansk viser, at et fællesskab baseret på samme køn tilsyneladende er vigtigere end fællesskaber baseret på samme etniske baggrund⁹. Interviewene viser desuden, at de mandlige informanter, som oplever det mindst problematisk at være mand i SOSU-faget, er dem, der har flere mandlige kollegaer i dagligdagen: *”I mine praktikker har der været ligelig kønsfordeling. Altså nu her var vi faktisk 5 mænd. Så der er vi ligesom halv-halv. Og det har fungeret fint.” (Tobias, 29 år, under uddannelse).*

⁹ Disse mænd fortæller, at de har mange kvindelige elever med anden etnisk baggrund end dansk, men at de ikke i særlig grad søger sammen med disse.

Når maskuliniteten¹⁰ udfordres

Vi har allerede i et tidligere afsnit set, at dét, at SOSU-faget er feminint konnoteret, kan være en barriere for, at mænd vælger faget. Mændenes fortællinger peger på, at fagets kønnede karakter også kan være en udfordring for de mænd, der er beskæftiget i eller under uddannelse i faget.

Mænd, der er beskæftiget i omsorgs- og plejefag oplever ofte, at der stilles spørgsmålstegn ved deres maskulinitet. Michael, som er potentiel SOSU og tidligere har afbrudt sygeplejerskeuddannelsen, fortæller: *"Jeg kan huske de første kommentarer, dengang jeg begyndte at arbejde: 'hvad fanden? Er du gået hen og blevet bøsse?' Man fik sådan nogle kommentarer. Om at det ikke er så maskulint."* (Michael, 36 år, potentiel SOSU). Tobias siger tilsvarende om dét at være mand og beskæftiget i SOSU-faget: *"Altså, det har altid heddet, at det var et kvindefag, og hvis en mand kom ind, så er han enten homoseksuel eller mærkelig. Den har jeg hørt rundt omkring. Fra kammerater og sådan... Men de synes, at det er fedt, at jeg tør gøre det"* (Tobias, 29 år, under uddannelse). Tobias fremstår i interviewet som kønspolitisk bevidst; han giver udtryk for et ønske om at ændre på kønsopdelingen på det danske arbejdsmarked: *"Det ville passe mig fint at være med til at bryde myten om, at det er et kvindefag. Mænd kan klare det lige så godt som kvinder."* (Tobias, 29 år, under uddannelse). Det passer tilsyneladende Tobias fint at være mønsterbryder og at gå imod det traditionelle billede på arbejdsmarkedet. Samtidig peger hans første udtalelse på, at en sådan opfattelse/et sådant kønspolitisk perspektiv ikke er udbredt i det danske samfund, og at der (derfor) skal mod til, når man som mand går imod det herskende maskulinitetsbillede.

De mandlige informanter har da også en klar fornemmelse af, at de med deres valg af beskæftigelse placerer sig utraditionelt – at de skiller sig ud som anderledes ved at være beskæftiget i et kvindefag. Eksempelvis er Jesper beklemt ved at skille sig ud og være anderledes – han siger: *"Når mine venner spurgte 'hvad laver du?' 'Jamen, jeg går på gymnasiet' sagde én. 'Jeg går på social- og sundhedsskolen', sagde jeg. Men jeg var da flov. Jeg var den eneste dreng. De andre var tømrere. Og 'hvem gider ud og lave nedre toilette på en gammel dame?' ..."* (Jesper, 18 år, tidl. under uddannelse).

¹⁰ Maskulinitet (og feminitet) kan forstås som noget flertydigt og dynamisk, der skabes i relationer mellem mennesker. Ud fra en sådan forståelse af maskulinitet (og feminitet) kan mænd (og kvinder) udvikle én kønsidentitet af flere mulige. Samtidig udformer mænd og kvinder dog i høj grad deres maskuline eller feminine identitet ud fra kulturelle forestillinger og idealer om køn, dvs. de forestillinger der til enhver tid eksisterer om, hvad 'mandlighed' og 'kvindelighed' "er". Der vil således være meget bestemte rammer for, hvad man som mand eller kvinde kan gøre – fx hvilket arbejde man kan påtage sig – hvis man samtidig skal blive opfattet som meningsfuld i det pågældende samfund (se eksempelvis Connell 1995, Kvande 1995).

Williams anfører, at mænd i kvindefag anvender en række maskuline strategier som led i at legitimere, at de søger ind i og arbejder i et kvindefag og dermed opretholde deres maskulinitet (Williams 1991, 1995). Eksempelvis søger mænd, jf. tidligere, ofte mod 'maskuline' fag eller domæner, der opfattes som mere passende og egnede for mænd. En anden strategi er at fremhæve de maskuline aspekter i arbejdet. Leif, som er tidligere SOSU, fortæller mig således, at han, da han var i faget, *"rigtig gerne ville tage assistentuddannelsen med. Fordi så kunne jeg komme til at arbejde på sygehus eller i psykiatrien. Der er nogle andre arbejdsopgaver, og jeg følte mere for at arbejde med andre grupper end ældre, demente og handicappede og 'tørre røv'...."* (Leif, 50 år, tidl. SOSU). Og Niels siger: *"Når jeg fortæller, hvad jeg er....tit så springer jeg over og snakker om psykiatrien, og så er det jo rigtig spændende. Så er man fri for at snakke om den personkontakt, som folk har lidt fobi over"*(Niels, 52 år, SOSU). Ved at tage afstand fra de arbejdsopgaver i faget, som i højest grad nedvurderes og anses for feminine og understrege, at han selv stiler mod 'mandedomæner' i faget, opretholder Leif og flere af de øvrige mandlige informanter et maskulint selvbillede og undgår samtidig over for omgivelserne at fremstå som en 'underlig' eller en feminin mand.

Det mandlige køn som barriere og potentiale i patientrelationen

Vi har alle ganske bestemte forestillinger om, hvilke arbejdsfunktioner kvinder og mænd bedst bestrider. Og når vi i arbejdslivet møder kvinder og mænd i positioner utraditionelle for deres køn, vil vi automatisk indplacere dem i positioner, som vi anser for 'normale' for deres køn (Kanter 1977). Niels fortæller, at når patienterne møder ham på sygehuset i en hvid kittel, så tror de typisk, at han enten er portør eller læge: *"Enten er jeg portør, eller også er jeg læge. Fordi jeg er mand. Nogen siger 'ham der lægen eller portøren'."* (Niels, 52 år, SOSU). Interviewmaterialet med de mandlige informanter viser, at en situation, hvor mændene selv er meget opmærksomme på, at de er beskæftiget utraditionelt i forhold til deres køn, er over for patienterne eller borgerne. Flere fortæller, at de er meget opmærksomme på, at disse forventer noget andet, end en mand – Keld fortæller: *"Jeg var jo godt klar over, at mænd i faget er sjældne, så første gang jeg kom ind i et hjem, så gik jeg på listesko og skyndte mig at præsentere mig. Dengang havde jeg et stort skæg, så de fik jo et chok."* (Keld, 45 år, SOSU).

Mændene har alle erfaringer med, at deres køn bliver bemærket af patienter og borgere. Generelt oplever mændene dog, at de bliver taget godt imod af borgerne, og at disse accepterer dem. Alle mændene beretter imidlertid om episoder, hvor de har oplevet at blive afvist af patienter eller borgere pga. deres køn:

"En dame og en mand har ikke ønsket mig overhovedet, og det er jeg ked af, for jeg føler at jeg gør et godt stykke arbejde. Begges begrundelser er, at det er "fordi jeg er mand". Der er ikke noget at snakke om. Så der kommer jeg ikke. Manden havde en kone, og det var hende, der pustede til ilden: 'at en mand skulle bade en mand', og det havde han måske ikke tænkt over, men så fordi hun sagde det, så ville han så heller ikke se mig. Det er ligesom det er mere naturligt, at det er kvinder der kommer" (Keld, 45 år, SOSU)

"Det har jeg oplevet. Hun ville ikke have det. Da jeg kom spurgte hun: 'kan du finde ud af at lave kaffe?' Det kunne jeg godt. Men min vejleder måtte vaske og give hende tøj på. Hun sagde, at det kunne jeg ikke. Det var jeg ikke god nok til. Hun sagde bare, at det var, fordi jeg ikke kunne finde ud af det, fordi jeg var en mand." (Niels, 52 år, SOSU)

Som Keld er flere af mændene kede af at blive afvist, og oplever det lidt som et fagligt nederlag. Nogle udtrykker frustration over at blive afvist udelukkende på baggrund af sit køn:

"Det ville jo have været noget andet, hvis hun [en borger der har afvist hjælp] havde oplevet, at jeg havde lavet noget forkert, at jeg havde tabt hende på gulvet eller sådan noget, så ville jeg kunne have forstået det, men hun kendte mig ikke, så bare at sige, at hun ikke ville have hjælp af mig, bare fordi jeg var mand, det synes jeg er underligt..." (Caca, 20 år, under uddannelse)

Mange af mændene tilkendegiver dog, at de godt kan forstå borgernes forbehold, og at de respekter deres ønsker – og at de måske endda selv ville have det på samme måde. Jonas siger:

"Jamen jeg kan sagtens forstå det. Jeg sagtens forstå, at det var ubehageligt, at det var en mand, der kom for at hjælpe dem i stedet for en kvinde. Altså hvis jeg selv lå der, ville jeg da også hellere have en kvinde til at hjælpe mig end en mandlig..." (Jonas, 19 år, under uddannelse).

Mændene oplever omvendt også, at de kan tilføje noget i relationen til borgerne – det kan både være i forhold til kvindelige og mandlige borgere:

"Jeg synes i hvert fald, at de kvindelige patienter eller borgere ser anderledes på én, altså de er mere venlige overfor én. Man får flere fordele. Især har jeg oplevet flere gange, hvor kvindelige patienter ikke ville have hjælp af andre kvinder, men når så jeg kom ind til dem så lyste de helt op. (Jonas, 19 år, under uddannelse)

"Der er jo også mange af de ældre mænd, de syntes det er fedt, at der er mænd i faget. Det kan de godt lide, for så har de også nogen at snakke med, nogle mere mandlige samtaler..." (Tobias, 29 år, under uddannelse)

"F.eks. kan jeg godt sige til én af vores mandlige beboere, at han skal i bad og finde noget tøj frem, og så står han under bruseren. Over for nogle kvinder ville han overhovedet ikke vise sin krop frem. Vi to står sammen, og han laver glade ansigtsudtryk, og han er glad for, at jeg står her og passer på, at han ikke falder." (Ibrahim, 44 år, SOSU)

Det mandlige køn kan imidlertid være såvel et potentiale som en barriere. Jesper siger herom:

”Når man tænker mand-mand, så er der nogle homoseksuelle ting der. Jeg tror faktisk, nogle mænd ville sætte pris på at blive badet af en mand, men nogle ville også være frastødt ved tanken. Jeg er jo heller ikke vant til, at der kommer en mand ind og vasker mig, når jeg står i badet vel? Det kan være skræmmende. Kvinden er jo den moderlige, der tager hånd om én, der ligger og er syg.” (Jesper, 18 år, tidl. under uddannelse).

Igen ses forestillingen om kvinden som den der ’naturligt’ tager sig af pleje og omsorg. Om denne siger en repræsentant fra FOA:

”Der har været en diskussion om, hvorvidt en gammel kvinde kunne blive vasket af en ung mand. Og der kan man jo bare sige, at gamle mænd er jo i masser af år blevet vasket af unge kvinder! Uden at vi nogensinde har sat spørgsmålstegn ved det! Men det må da være lige så grænseoverskridende...Så alene i dét, ses hvor fasthamrede vores forventninger til køn er” (Repræsentant fra FOA)

Mændenes beretninger viser dog, at det med tiden tilsyneladende bliver nemmere for mændene at få lov til at pleje patienter og borgere – at disse i takt med, at de vænner sig til mænd i faget opgiver deres modvilje. Keld siger eksempelvis:

”Jeg har flest positive oplevelser. Første gang skal de lige vænne sig til det, men anden og tredje gang gør det ikke noget Jeg kan mærke, at jeg har nogle fordele i forhold til borgerne, og kan høre fra mine kvindelige kollegaer, at jeg bliver nævnt. Så de snakker om mig, og synes det er sjovt. Og når de lærer mig at kende, er det slet ikke så slemt.” (Keld, 45 år, SOSU)

At være anderledes på flere måder - mand, etnisk (og ung)

De mandlige informanter med anden etnisk baggrund end dansk har ud over deres mandlige køn også deres etnicitet med sig ind i relationen til patienter og borgere. Caca og Amir, som oprindeligt kommer fra henholdsvis Ghana og Mellemøsten fortæller:

”I starten havde kvinderne lidt problemer med, at jeg som mand skulle vaske dem, og så er jeg jo også så mørk, helt sort, så der var nogle, der var lidt bange for mig, for de havde set så meget i medierne om udlændinge, der udgav sig for at være fra hjemmeplejen og røvede dem. Og det måtte jeg jo så vise dem, at jeg ikke var sådan.” (Caca, 20 år, under uddannelse)

”I starten så holdt jeg mig lidt tilbage, når jeg kom med mine kollegaer eller min vejleder og sagde goddag, og de præsenterede mig: ’Det er Amir og han skal være social- og sundhedshjælper, og han skal være med til at hjælpe, og måske kommer han alene fremover’. Jeg kunne høre, at kvinderne nogle gange sagde, at de ikke ville have, at jeg skulle bade dem. Altså, det kan jeg godt forstå. Og altså, jeg kunne se på min praktikplads, at mændene arbejder på aftenholdene, så de er fri for at

bade dem... Det kunne også godt være pga. min hudfarve, fordi jeg ser anderledes ud (...) I starten tog jeg det ikke som et nederlag, fordi jeg var helt ny og havde så mange tanker. Jeg tænkte ikke på det der. Jeg var også glad for at være fri for det. Men når man kommer ind i faget og er sammen med kollegaerne, og snakker på møder så: 'nåh ja, men hun vil ikke have, at Amir skal bade hende', når man sidder dér 20 personer.... Så tænker man 'er jeg måske en dårlig person?' Er det pga. min hudfarve? Eller er det pga. jeg er mand?'" (Amir, 47 år, under uddannelse)

Som udtalelserne viser, er mændene ofte i tvivl om, hvorfor de bliver afvist – om det er pga. køn eller etnicitet. Sandsynligvis spiller de to forskelssættende kategorier sammen i situationerne; dette samspil kan være medvirkende til, at mændenes position som anderledes i faget bliver forstærket. Beretningerne fra mændene med anden etnisk baggrund end dansk viser dog, at ganske som hos de etniske danske mænd værner patienterne og borgerne sig efterhånden til mændene. Dette peger på, at etnicitet ikke er en uovervindelig barriere i relationen til patienter og borgere. Amir mener endog, at etnicitet er en barriere, som er lettere at overvinde end køn i relationen til borgerne:

Amir: *Når man har været der et stykke tid, så forsvinder din hudfarve. Racen forsvinder efter man har været et par måneder på arbejdet.*

Int.: *Gør kønnet også det?*

Amir: *Det ved jeg ikke helt, blufærdighed er der altid....*

Int.: *Så etnicitet er nemmere at overvinde?*

Ahmed: *Ja. Altså, jeg tror, når man er mand, vil blufærdigheden over for modparten altid være der. Det er naturligt. (Amir, 47 år, under uddannelse)*

Også alder kan tilsyneladende spille en rolle i forhold til forbehold fra patienters og borgers side. Hassan fortæller, at han har oplevet, at ikke kun hans køn og etniske baggrund har været årsag til skepsis fra borgernes side, men også hans unge alder og udseende: *"Det kan også være sådan, at når man er ung, så siger de fra. For når de spørger, hvor gammel jeg er: '19 år. Du er ung!' Kan han det, har han erfaring, tænker de..."* (Hassan, 19 år, under uddannelse). Tilsammen kan de tre sociale kategorier – mand, etnisk, ung – eventuelt være årsag til, at SOSU'ere, som er kendetegnet ved disse kategorier, får det ekstra svært i patientrelationen. Hjalager m.fl. (2004) påpeger, at der i SOSU-faget eksisterer et 'normalitetsideal', som kan gøre det sværere for både mænd, indvandrere og unge at falde til i faget.

KVINDER I ELFAGET

Dette kapitel omhandler kvinder i elfaget. Aldersmæssigt fordeler de kvindelige informanter sig fra 16 til 45 år. Der er en overvægt af yngre kvinder blandt informanterne, idet knap halvdelen af disse er under 20 år. En enkelt af kvinderne har anden etnisk baggrund end dansk; de øvrige er etnisk danske.

Kvindes motivationer og bevæggrunde for at vælge elfaget

De kvindelige informanter har mange og forskellige bevæggrunde for at have valgt eller overvejet at vælge elfaget. De fleste er søgt ind på uddannelsen efter endt grundskole eller endt/afbrudt ungdomsuddannelse – generelt viser opgørelser, at ca. 80 pct. af dem, der søger ind i elfaget, er under 25 år. Kun to af de kvindelige informanter er søgt ind i faget i en moden alder; den ene for at opkvalificere en elektrikeruddannelse taget i Rumænien, da hun var ung. Nogle af kvinderne er faldet over faget lidt tilfældigt, mens andre ganske tidligt har vidst, at de ville være elektrikere. Interviewene viser dog, at en række bestemte motivationer for at vælge elfaget findes hos mange af kvinderne - disse vil blive gennemgået i de følgende afsnit.

Et fysisk aktivt håndværksfag - men velegnet for piger

I fortællingerne om, hvorfor de har valgt eller overvejer at vælge elfaget, lægger flere af de kvindelige informanter vægt på, at dette er fysisk aktivt:

”Jeg har altid gerne ville i et håndværksfag. Også fordi jeg ikke gider sidde stille på en stol. Jeg har svært ved at sidde stille. Jeg kan godt lide, at man bevæger sig.” (Kristine, 17 år, potentiel elektriker)

”Jeg ville bare gerne have et håndværksfag. Jeg ville gerne have et arbejde, hvor jeg kunne bruge mine hænder, så jeg valgte et fag, der var lidt utraditionelt. Jeg startede faktisk i praktik som blikkenslager, men det gik ikke så godt. Jeg kunne ikke tåle lugten af at svejse, og dengang var der ikke udsugning. Så gik jeg over til elektrikerfaget, og det, syntes jeg, var kanon spændende” (Jane, 37 år, elektriker)

Håndværkerfag associeres altså som mere aktive fag – her kan man ”bruge sine hænder” og ”ikke sidde stille på en stol” - end andre mere stillesiddende fag. Flere af kvinderne lægger også vægt på, at det er et fag, hvor man hurtigt kommer i gang med det praktiske arbejde – således har Sofie været tiltrukket af: ”noget, hvor der ikke skulle læses i mange år, uden rigtigt at komme videre med det og vide, hvad det skulle bruges til.” (Sofie, 19 år, lærling). Linea siger:

”Jeg havde det der med at få lov til at komme i arbejdstøj og få værktøj og så lave noget fysisk arbejde. Og stadigvæk var det ikke så hårdt fysisk, at jeg ikke kunne.

Men helt klart det der med at få lov at få arbejdstøjet på. Første gang jeg var inde at købe arbejdsbukser, var jeg simpelthen pavestolt: Jeg havde fået et par blå Kansas med hjem! Det er simpelthen så åndssvagt, men det var jeg.” (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)

Samtidig med, at faget er tiltrækkende pga. det fysisk aktive, opfattes elfaget samtidig som et håndværksfag, der ikke er så fysisk hårdt, at man ikke kan påtage sig det som kvinde. Kvinderne sammenligner i interviewene generelt elfaget med tre fysisk hårdere eller tungere håndværksfag; nemlig tømrer-, smede- og murerfaget:

”Jeg ville godt et håndværksfag, og så går man så ind og ser på, hvad fagene har af fordele, og hvad er fysisk hårdt og sådan noget. Murer - dét tror jeg ikke var gået. Helt fra starten af vælger man nok det fra som pige. Det gjorde jeg i hvert fald. Og tømrer også.” (Dorte, 40 år, tidl. elektriker)

”Elektriker er fint, når man er kvinde. Det er ikke så hårdt fysisk som f.eks. smed og tømrer. Ikke at kvinder ikke kan være stærke. Men det er et fag, hvor man skal tænke sig om” (Lena, 30 år, elektriker)

”Elektriker er fint som pige, synes jeg. Men jeg vil ikke være tømrer eller murer, det synes jeg er for meget mandearbejde, fordi det er sådan noget hårdt noget.” (Sofie, 19 år, lærling)

De kvindelige informanter fremhæver alle elfaget som et håndværksfag, som er særligt velegnet for kvinder pga. dets fysisk lettere arbejdsindhold. Dette er også et af de motiver, som kvindelige malere nævner som begrundelse for at vælge malerfaget (Liversage 2009). Ingen af de kvindelige informanter i denne undersøgelse nævner imidlertid malerfaget som et muligt håndværksfag for dem.

Et teknisk og teoretisk fag

Som begrundelse for at vælge eller overveje beskæftigelse i elfaget lægger flere af de kvindelige også vægt på, at det samtidig er et teknisk og teoretisk håndværksfag med meget matematik:

”Jeg valgte elektriker uddannelsen, fordi det var det håndværkerjob med de største udfordringer bogligt. Der var mest matematik osv.” (Dorte, 40 år, tidl. elektriker)

”Fordi jeg synes, det er mere teknisk udfordrende end de andre håndværksfag. Der er en masse ledninger, man skal være klar på. Der er også mere matematik og teori end i de andre. Jeg har altid været matematisk, så dette fag er meget mig.” (Mai, 19 år, lærling)

Dette peger på, at elfaget tiltrækker kvinder med lyst til og flair for det teoretiske. Undersøgelsen blandt de kvindelige malere viser, at et af motiverne for, at kvinderne vælger malerfaget er, at dette er ikke-bogligt. Malerfagets ikke-boglige profil kunne være forklaring på, at ingen af denne

undersøgelses kvindelige informanter nævner malerfaget som et muligt håndværksfag for dem. Også en repræsentant fra TEQNIK fremhæver, at elfaget netop er velegnet til de teoretisk dygtige piger og undrer sig i den forbindelse over, at det er malerfaget og ikke elfaget, der tiltrækker flest kvinder: *"Elektrikerfaget er meget mere oplagt til kvinder end malerfaget – den stille gymnasiepige fx, som faktisk er rigtig dygtig til fysik, matematik osv., men som aldrig får læst videre, eller som måske kun synes, at der er jurist at blive men ikke har lyst til dét..."* (Repræsentant fra TEKNIQ).

Et alsidigt fag i udvikling og med mange muligheder

En del af de kvindelige informanter nævner også dét, at elfaget er et afvekslende fag, samt et fag der konstant udvikler sig som baggrund for at vælge eller overveje at søge beskæftigelse i det:

" [I elfaget] er det forskellige ting, du laver, og det kan være store ting og små ting. Det, synes jeg, er vildt spændende. Og at der hele tiden kommer nyt ved faget. Så kan du styre det over computere, og så kan du lave noget helt andet, og så lave noget der er helt småt. Det, synes jeg, er rigtig spændende." (Julie, 17 år, potentiel elektriker)

"Der sker noget nyt hver dag, det er afvekslende, hver dag er spændende. Og jeg synes det er spændende, at det er et fag, der udvikler sig så hurtigt." (Hanna, 40 år, lærling)

Også dét at faget har mange forskellige uddannelsesmuligheder nævnes af nogle som væsentligt i forbindelse med valg af faget:

"Hvis jeg bliver træt af at være elektriker, kan jeg læse videre. Hvis nu jeg havde valgt at blive bager, så kan man ikke rigtigt komme videre med det, jo konditor, men der er ikke rigtigt noget i det. Jeg undersøgte, hvad man kunne gå videre med, og selvom jeg ikke ved, om jeg vil læse videre bagefter, så er mulighederne der i hvert fald, hvis jeg bliver træt af at trække kabler." (Sofie, 19 år, lærling)

"Man skal ikke tage fejl af elektrikeruddannelsen. Der er mange, der søger ud til noget helt andet. Der er mange efteruddannelsesmuligheder, ca. omkring 100 dengang jeg begyndte. Så jeg tænkte, at hvis jeg kom til skade, kunne jeg altid vælge en anden retning. Det er et meget bredt fag." (Dorte, 40 år, tidl. elektriker)

Også informanternes personlige arbejdslivshistorier illustrerer, at der i elfaget er mange muligheder; tre af kvinderne er således i dag beskæftiget som henholdsvis faglærer, eltekniker og maskinmester.

Et mandefag

Næsten alle de kvindelige informanter fremhæver dét, at elfaget er et mandefag – og altså antalsmæssigt domineret af mænd - som en direkte motivation for at vælge faget (se også Williams 1991, Bloksgaard & Faber 2004):

”Ja, jeg var opmærksom på, at det var et mandefag. Men det var overhovedet ikke en barriere, dét så jeg tværtimod som positivt, for at undgå det der kvindefnidder, man ser i kvindefag - det ser man ikke sammen med mænd. Jeg har ikke kunnet se mig selv i et kvindefag” (Anette, 35 år, i dag beskæftiget som faglærer)

”Jeg har altid været mest sammen med drenge, så det tænkte jeg ikke så meget over. Jeg var dog godt klar over, at der ikke er så mange piger. Det er mest malerfaget, de vælger. På HTX var der heller ikke mange piger, så jeg er vant til det. Og hvis det var ene piger, så var jeg den, der var gået! Og slet ikke frisørfaget. Det er ikke lige mig i hvert fald. Jeg har aldrig gået op i mode og tøj og make up og alt det der. Det bliver man bare træt af at høre på. Det er nemmere at være sammen med drenge. Jeg synes nogle gange, det er en befrielse at undgå piger. Jeg er ikke vild med det hønsegårdssnak. Så det har jeg nok også haft i baghovedet, da jeg valgte...” (Caroline, 21 år, lærling)

”Det er nok også, fordi det er meget en mandeverden, at jeg overvejer det. Jeg kan godt lide, at det ikke er sådan et tøsefag. At det ikke er et fag, der er stemplet som tøsefag. Fordi jeg ikke er helt så meget til sådan noget tøsefnidder. Så jeg kan godt lide at komme ud blandt drenge og mænd. Der er ikke så meget hønsegård.” (Kristine, 17 år, potentiel elektriker)

”Jeg har altid haft det nemmere egentlig med drenge-venner og sådan noget. Ikke så mange pige-veninder, egentlig flere drenge-venner og så nogle ganske få veninder. Sådan var det i hvert fald i skolen. Det der med for mange piger på ét sted giver for meget fnidder-fnadder - men det gør for mange drenge på et sted også, kan jeg så sige i dag! Jeg ved det ikke - det passede bare bedst til mig. Det afskrækkede mig ikke, at det var mange mænd, jeg skulle arbejde sammen med – ikke dengang. Det er mere min erfaring her med tiden, der gør, at man nu tænker (ruller med øjnene)” (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)

Det må siges at være interessant, at der er en tendens til, at både kvinder og mænd tillægger mandekultur positive ting, mens kvindkultur omvendt ofte nedvurderes af begge køn. Og foruroligende, at 'hønsegårdsmetaforen' stadig lever i bedste velgående (se Hansen & Hjermove 2000, Bloksgaard & Faber 2004). Som Lineas udtalelse peger på, og som senere afsnit vil vise, er mandekulturen imidlertid ikke altid så 'rosenrød' som det fremstilles her.

Inspiratorer i faget

Ganske som det ses for mændene i SOSU-faget, er mange af de potentielle, kommende, nuværende og forhenværende kvindelige elektrikere blevet inspireret til at gå ind i elfaget af andre, de kender i faget. Flere har brødre eller fætre, der er elektrikere; Cecilie fortæller

eksempelvis: ”Jeg har en storebror, der også er elektriker, så det er nok også sådan lidt... vi kan tale om det. Jeg har hørt om det fra ham, og så var jeg i praktik hos ét af hans gamle firmaer” (Cecilie, 16 år, potentiel elektriker). To af kvinderne har fædre, der er elektrikere og er blevet meget inspireret af dem til at gå ind i faget - Josefine fortæller i den forbindelse:

”Min far er elektriker. Når han stod ude i garagen, kunne jeg godt lide at stå og kigge. Dengang jeg var mindre, kunne jeg godt lide at arbejde og lave en masse ting med hænderne og sådan noget. Så siden jeg var helt lille, har jeg været med til at hjælpe med noget. Så har jeg så syntes, at det var spændende.” (Josefine, 17 år, lærling)

Også én af erhvervsskolerepræsentanterne giver udtryk for, at han oplever, at en del af de kvinder, der søger ind i faget har fædre, der er elektrikere: ”Altså vi oplever tit, at der er piger, der er afkom af en installatør eller lige i yderkanten af en installatør. Det vil jeg sige, så okay: man er vokset op lidt i den verden.” (Erhvervsskolerepræsentant). Også venner i faget kan udgøre inspiratorer; både (mandlige) venner, der allerede er i faget, og veninder, der overvejer faget; Julie begrundet sin interesse for elfaget således: ”Det var faktisk, fordi Henriette havde spurgt, om jeg ville med ud på [erhvervs-]skolen. Jeg vidste ikke lige, hvad jeg ville, og så sagde jeg, at det ville jeg godt. Så syntes jeg faktisk, at det var meget spændende. Så nu er vi to, der nok starter.” (Julie, 17 år, potentiel elektriker).

At have stiftet bekendtskab med faget

Interviewene viser desuden, at mange af de kvindelige informanter har valgt eller overvejer faget, fordi de har stiftet bekendtskab med faget – enten gennem et ungdomsjob, en praktik eller via familiemedlemmer eller venner, der har ladet dem prøve faget:

”Jeg har nok altid været sikker på, at jeg skulle i et håndværksfag. At det så lige blev elektriker, det tror jeg hænger sammen med, at jeg fra 7. klasse fik lov til at være arbejdsdreng M/K, hos den lokale installatør. Det var hos vores genbo, så han kendte mig. Og så var det nærliggende, at det blev det fag, jeg valgte” (Anette, 35 år, i dag beskæftiget som faglærer).

”Jeg besluttede som 11-årig, at jeg skulle være elektriker. Før det ville jeg være butiksassistent. Jeg tror, det var fordi min bror [som er elektriker] fik hus og lod mig hjælpe lidt, så jeg lærte en lille smule. Det fangede mig lige pludselig” (Cecilie, 16 år, potentiel elektriker)

”Vi har været med Kristines far [som er elektriker] rundt og lave nogle ting. Vi har været med til at sætte lamper op i en hal. Vi satte lamper op i 6 meters højde fra en kran. Det var spændende. Så jeg vil sige, at jeg har valgt det, fordi jeg har prøvet det. Og dét man hører om det, det er også spændende.” (Julie, 17 år, potentiel elektriker)

Også 'Brobygning'¹¹, hvor 8., 9. og 10. klasses elever i grundskolen besøger og prøver forskellige ungdoms- og erhvervsuddannelser, nævnes af flere af de yngste kvindelige informanter som motiverende for at vælge elfaget. Kristine siger:

"Og så har vi været i brobygning. Første gang vi var derude, var det 3 dage. Så har vi været en uge derude også. Man kommer hele vejen rundt i de forskellige slags elektrikergrene. Så prøver du at sidde ved computeren og skal samle nogle ting.. Du kommer til at styre over computeren og kommer også til at bygge en tavle, og du kommer også til at prøve de helt små nipsting. Noget af det var noget puller-værk, og det andet var, hvor du skulle bruger masser af kræfter. Hvor vi har syntes, at det var rigtigt spændende, og det har fanget vores interesse." (Kristine, 17 år, potentiel elektriker)

I forbindelse med Brobygning er det dog op til eleverne selv at vælge, hvilken uddannelsesinstitution de vil besøge; Mai som nu er under uddannelse fortæller:

"Jeg gik i 10. klasse, hvor vi havde brobygning hver mandag og onsdag. Jeg havde fra starten valgt de tekniske skoler for at prøve nogle forskellige håndværksfag. Fordi jeg gad ikke sidde på kontor. Det havde jeg valgt fra starten. Man kan også komme på frisørskolen og design og gymnasium og sådan, men jeg valgte de tekniske skoler." (Mai, 19 år, lærling).

Mange piger vælger typisk gymnasier og handelsskoler samt de feminint konnoterede erhvervsskolefag som eksempelvis frisørfaget, når de skal i Brobygning. I forbindelse med at forsøge at tiltrække flere piger til elfaget har man på erhvervsskolen i Ballerup som forsøg lanceret et særligt introduktionskursus for 8. klasses piger betegnet 'Piger i El-faget', som i foråret 2009 blev tilbudt på hjemmesiden www.brobygning.dk. Brobygningskoordinatoren fortæller følgende om baggrunden for og indholdet på kurset:

"Idéen udsprang af, at jeg har talt med alle lederne fra UU-centrene i Jylland og Fyn om, hvad skal vi stille op med alle de piger, som eksempelvis gerne ville være frisører men som nu ikke kan pga. adgangsbegrænsninger osv. Og alle lederne var enige i, at det ville være en god idé at markedsføre elfaget over for pigerne. VVS-faget er sværere, i det fag overlever de ikke kulturen – tonen er ikke til piger - og faget er også fysisk hårdere, et tungt fag. Og el-faget vil desuden gerne have piger,

¹¹ Hensigten med brobygningen er at give eleverne et bedre grundlag at foretage det endelige uddannelsesvalg ud fra. I 8. klasse tilbydes der introduktionskurser til ungdomsuddannelserne; disse varer i alt 5 skoledage. Elever i 9. klasse, der er usikre på deres uddannelsesvalg, skal tilbydes brobygning til en eller flere af ungdomsuddannelserne; disse kurser kan vare fra 2 til 10 dage. Elever i 10. klasse skal deltage i brobygning eller i kombinationer af brobygning og ulønnet praktik med et uddannelsesperspektiv. Brobygningen skal vare henholdsvis 2 uger eller 1 uge, alt efter længden af 10.-klasses-forløbet (www.ug.dk).

pigerne er ofte stærkere i fysik og matematik end drengene i folkeskolen. Derfor lavede vi dette her Brobygningsforløb, et kursus 'Piger i El-faget', som et forsøg. Det har været 2 gange 5 lektioner, hvor de får et indblik i, hvordan det er at starte på skolen som elektrikererelev. De prøvede at lodde, at opsætte en lille pneumatisk funktion samt at både teoretisk og i praksis lave et par lysinstallationer (korrespondance-tænding mm.). Desværre var vi for sent ude i forhold til datoen for brobygningsforløb for 8. klasses elever, så det blev kun gennemført for 2 gange 4 piger. Men vi vil tilbyde det igen til efteråret for piger i 9. klasse" (Brobygningskoordinator)

Kvinder og barrierer for at vælge elfaget

I de følgende afsnit skal vi se nærmere på de barrierer for at vælge elfaget, som afdækkes gennem interviewene med de potentielle, kommende, nuværende og forhenværende kvindelige elektrikere.

Et maskulint konnoteret fag

Som tidligere beskrevet spiller køn en væsentlig rolle i forbindelse med valg af erhverv og uddannelse, fordi valget træffes ud fra en række kulturelle forestillinger om jobs for kvinder og jobs for mænd. Mens SOSU-faget er et feminint konnoteret fag, er elfaget omvendt et maskulint konnoteret fag. Interviewmaterialet fra de kvindelige informanter peger på, at denne maskuline konnotation - opfattelsen af, at elfaget er et mandefag – kan være en barriere for, at man som kvinde vælger dette. En stor del af de kvindelige informanter fortæller, at de – i forbindelse med at de har overvejet at tage uddannelsen som elektriker – har oplevet, at omgivelserne stiller spørgsmålstejn ved, om det er et fag for en kvinde. Eksempelvis spørger jeg Julie og Kristine¹², som overvejer at søge ind på elektrikeruddannelsen, om de har nogle betænkeligheder ved at søge ind i faget. Julie svarer:

"Altså, det skulle lidt være det der med, at vi er piger. At man regner med, at det er et drengefag. Det er kun mænd, der søger ind. Man bliver stemplet sådan rimeligt hurtigt. 'Det kan du ikke finde ud af!' Der er mange, der reagerer sådan på det: 'Vil I være elektrikere? Det kan I da ikke finde ud af. Det skal man da være mand for at kunne klare!'" (Julie, 17 år, potentiel elektriker)

Julies fortælling viser en klar opfattelse af, at elfaget er et mandefag; at arbejdsindholdet kræver 'mandlige' egenskaber. Bl.a. har elfaget et image som et fysisk hårdt fag (jf. senere), hvorfor det 'naturligt' knyttes sammen med maskulinitet. Kristine siger: *"Jeg tror stadig, at der er mange, der har den der med, at du skal du være stor og stærk for at være håndværker. Det er kun rigtige mænd, der kan finde ud af det."* (Kristine, 17 år, potentiel elektriker). Også det fysisk aktive

¹² Julie og Kristine er veninder og overvejer at starte på elektrikeruddannelsen sammen – og de er interviewet sammen.

element i faget, at man arbejder med hænderne, og dét at man bliver beskidt opleves som i modstrid med det feminine – Julie siger: *"Jeg tror også, at mange tænker sådan, fordi de synes, at vi er nogle meget 'fine' piger. Det er der også mange af vores venner, der har sagt: 'Er I ikke lidt for fine til det? Så knækker de nok en negl'."* (Julie, 17 år, potentiel elektriker). De to unge kvinder har begge lange kunstige negle, make up, smykker og langt hår, og en sådan åbenlys feminitet er tilsyneladende ikke foreneligt med imaget af fagligheden i håndværksfag, hvor man kan blive beskidt og *"knække en negl"* (se også Bloksgaard & Faber 2004). Dette, at man forbinder et fags indhold og karakteristika med et bestemt køn, henviser Kold til som en *typisk kønsmærkning af et fag* (Kold 1997).

Interviewene peger imidlertid også på, at folks reaktion er begrundet i, man *er vant til*, at en elektriker er en mand. Kristine siger: *"Jeg tror også, det er fordi, at når man ringer efter en elektriker, så er det ofte en mand, der kommer ud. Det er meget sjældent, at der kommer en dame."* (Kristine, 17 år, potentiel elektriker). Kold henviser til dette som den *traditionelle kønsmærkning af et fag*; dvs. at det primært er et kulturelt efterslæb der gør, at fag er kønsmærkede og opfattes som henholdsvis kvinde- og mandefag (Kold 1997). En sådan traditionel tænkning i forhold til køn og fag afspejles også i nogle af de andre interviews. Sofie fortæller: *"Der er nogen, der kigger lidt og er overrasket over, at det er en pige, der er elektriker. Engang kom jeg og Jane sammen, og de så først Jane; 'Neeeej, en kvindelig elektriker!', og så kom jeg også; 'Neeej, er I to!?' Men det var vi."* (Sofie, 19 år, lærling). Og Josefine siger: *"Folk laver bare den der med øjnene; store øjne og 'wow, er det rigtigt?'. Fordi de tænker sådan lidt: 'du er en pige, og du skal være noget andet, end det du har gang i'."* (Josefine, 17 år, lærling). At kønsmærkningen af fag er en kulturel konstruktion, viser også Hannas fortælling. Hanna kommer oprindeligt fra Rumænien, og jeg spørger hende om, hvorvidt hun - da hun søgte ind som elektrikerlev dernede - var opmærksom på, at det var et for hendes køn et utraditionelt valg af fag. Hun svarer: *"Det var det ikke; i Rumænien er kønsfordeling i elektrikerfaget 50/50 - det var den i hvert fald dengang. Før det gik jeg på teknisk gymnasium, hvor man studerer elektronik og elektromekanik, og der er der også lige så mange piger som drenge"* (Hanna, 40 år, under uddannelse). At konstruktionen af fag som kvindejob eller mandejob er samfundsskabt og dermed kan forandres, er også malerfaget et eksempel på i Danmark (Liversage 2009).

Konstruktionen af fag som kønsmærkede eller kønskonnoterede kan imidlertid påvirke beslutningen om at søge beskæftigelse utraditionelt for ens køn - Julie giver i det første citat ovenfor udtryk for, at folks reaktion får hende til at genoverveje faget. Kristine derimod

50

fortæller, at skepsissen fra omgivelserne på hende virker motiverende, idet den får hende til at ville bevise, at man som kvinde godt kan blive elektriker: *"Det ville aldrig nogen sinde få mig til at holde mig væk fra faget. Det er lidt træls at få smidt i hovedet, at 'det kan du ikke finde ud af'. Men på den anden side, så er det lidt mere spændende, for så kan jeg da vise, at jeg kan!"* (Kristine, 17 år, potentiel elektriker). Som anden forskning (bl.a. Kanter 1977, Bloksgaard & Faber 2004) og et senere afsnit viser, er det ofte karakteristisk for kvindelige minoriteter i mandefag at skulle bevise sit værd i faget.

De kvindelige informanter møder dog ikke kun undren og skepsis fra omgivelserne – nogle pårørende finder valget 'naturligt', fordi den pågældende kvinde i forvejen har udvist en adfærd, som afveg fra billedet af det feminine: *"Da jeg var yngre, var jeg meget en drengepige, så det kom ikke som nogen overraskelse for min familie, at jeg valgte at blive elektriker"* (Anette, 35 år, i dag beskæftiget som faglærer). Og mange fortæller, at familie og venner - når de er kommet sig over overraskelsen – synes, at det er sejt, når en kvinde er gået ind i et mandefag: *"De syntes bare, at det var cool og sejt, at jeg som eneste pige ville være elektriker. De synes, at det er godt gået, når der ikke er så mange piger i faget."* (Josefine, 17 år, lærling). Hanna, som jf. tidligere er ved at opkvalificere sin elektrikeruddannelse taget i Rumænien, sammenligner folks overraskelse over, at hun er elektriker, med folks reaktion dengang hun var lokomotivfører, dvs. også i et mandefag: *"'Åhhhh?' sagde folk, 'du er lokomotivfører? Tillykke med det, kan du godt klare det?'"*. Der er altså en form for beundring over, at man som kvinde kan klare arbejdsopgaverne i et fag, som ellers 'kræver en mand'. Det fremgår dog tydeligt af de kvindelige informanternes fortællinger, at den maskuline konnotation af faget betyder, at *"man skal tænke lidt anderledes som pige for at vælge sådan et job!"* (Caroline, 21 år, på grundforløb).

Som hos de mandlige informanter peger også nogle af de kvindelige informanternes fortællinger på, at også erhvervs- og uddannelsesvejledningen kan tage udgangspunkt i meget traditionelle forestillinger om køn og beskæftigelsesmuligheder. Linea, som startede på uddannelsen som elektriker i 1997 siger:

*"[Noget af det afgørende er] når man sidder i 8. klasse og skal fortælle ens skolevejleder, hvad man gerne vil være, at de så ved, hvad det handler om i håndværksfagene, hvad de indebærer. Hvis jeg ikke havde vidst noget selv, så var jeg da blevet vejledt til at gå på gymnasiet. De vidste **sløt** ikke, hvordan de skulle håndtere en pige, der sagde, at hun ville være elektriker. De spurgte 'tror du, du kan holde til det?' og 'det er jo meget sådan og sådan'"* (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)

Dorte fortæller, at hun, da hun – ligeledes i 1997 - pludselig fandt ud af, at hun ville uddanne sig til elektriker, nær var blevet stoppet af en mandlig vejleder på en af erhvervsskolerne:

”Næste dag ringede jeg til håndværkerskolen, hvor jeg først mødte en studievejleder, som sagde til mig, at piger ikke kunne blive elektrikere. Det kunne han ikke hjælpe med. Jeg ringede så til Århus tekniske skole, og der mødte jeg en kvindelig studievejleder, og hun sagde, at det ville være dejligt. Så startede jeg. Jeg kom på hold sammen med 3 andre piger. Det var faktisk historisk, at der var 3 piger samtidig. Men da jeg først ringede til håndværkerskolen, var jeg som sagt ikke velkommen, og det håber jeg har ændret sig siden! Det var studievejlederen, det var en dum mand, som stoppede, at piger skulle være håndværkere i det hele taget. Han var barsk. Så det er ofte fordomme, man er oppe i mod.” (Dorte, 40 år, tidl. elektriker)

Ingen af de yngre kvindelige informanter fortæller, at de er blevet frarådet elfaget af vejledere. Samtidig viser undersøgelser af unges uddannelsesvalg dog som tidligere beskrevet, at vejledningen også i dag kan være kønsblind (Lehn 2003, Lehn-Christiansen 2008). Og flere af erhvervsskolerepræsentanterne er af samme opfattelse; én siger eksempelvis: *”Der skal sås frø om det her med piger i elfaget hos vejlederne, for det er dem, der sidder med alle fordommene...”* (Erhvervsskolerepræsentant).

‘Trække tunge kabler’-imaget

Elfaget har gennem en årrække undergået en stor udvikling, og arbejdsindholdet er i dag et andet, end det var tidligere. Lena siger: *”Det mest trivielle er at trække kabler. Men i dag kan man blive elektriker uden at trække kabler! Jeg synes, der er mange udfordringer i faget. Man skal tænke sig en hel del om. Man skal få tingene til at virke, og anlæggene til at køre. Og der er mange grene, man kan vælge.”* (Lena, 30 år, elektriker). Desuden er der indført en lang række hjælpemidler i forbindelse med det tunge arbejde, der i dag er i faget: *”Før i tiden var det meget med, at man skulle løfte tunge ting. Og man skulle være stærk for at være elektriker. Men det skal man ikke så meget mere, fordi man har maskiner til at hjælpe med det.”* (Mai, 19 år, lærling).

Ifølge interviewmaterialet eksisterer der dog stadig et image af elfaget som et fag, hvor arbejdsindholdet primært er at trække kabler. At trække kabler opfattes dels som en triviel og kedelig arbejdsopgave; desuden knyttes det sammen med en forestilling om, at faget er fysisk hårdt og tungt. Og dermed kan det virke afskrækkende – eller i hvert fald ikke tiltrækkende – på kvinder. Cecilie, som overvejer at blive elektriker, har det fysiske element i faget som forbehold: *”Der er det der med, at piger ikke er så stærke som drenge. Det er sådan noget som det, jeg overvejer..”* (Cecilie, 16 år, potentiel elektriker). En erhvervsskolerepræsentant udtaler:

”Tidligere var der som almindelig elektriker mere tungt arbejde; klatring i elmasterne osv., men der er jo hjælpemidler i dag. Det er klart, at ser man elektrikerfaget som en kold byggeplads om vinteren, hvor man render rundt og trækker en masse kabler, så tror jeg ikke, det appellerer særligt meget til pigerne, generelt set. Man skal gøre opmærksom på, at her er altså et fag, som er andet end en stor hammer og tunge kabler.” (Erhvervsskolerepræsentant).

Og Dorte, som er tidligere elektriker siger tilsvarende: *”Jeg tror bare, der skal lidt mere oplysning til om, hvad det er, man laver i faget. I dag er det ikke så fysisk hårdt. Meget arbejde forgår bag ved computeren. Selvfølgelig bliver man beskidt. Og trækker kabler ind imellem. Men man skal have fordommene begravet.”* (Dorte, 40 år, tidl. elektriker).

’Erhvervsuddannelserne er ikke for de kloge elever’

Interviewmaterialet peger på, at en anden barriere for at få (kvindelige) elever ind på elektrikeruddannelsen er, at faget (eller tech college generelt) har lav status. Lena fortæller eksempelvis, at de bogligt stærke elever på hendes skole automatisk blev guidet hen imod gymnasiet og handelsskolen, mens opfattelsen var, at de bogligt svagere kunne blive håndværkere:

”Da jeg gik i folkeskolen, fik jeg at vide, at dem der var lidt bogligt bagud, de skulle være håndværkere. Dem, der kunne regne og læse, de skulle vælge gymnasiet, og så var der også Handelsskolen. Nu ved jeg jo ikke, hvordan det er i dag. Men dengang var det sådan de lidt mere dumme, der kom på teknisk skole. Det var meget dem, der var skoletrætte og lidt mindre boglige, de blev håndværkere, elektrikere. Jeg tror bare, det skal synliggøres noget mere i folkeskolen. Bare muligheden for man at kan blive det, og hvilke krav det stiller til evner..” (Lena, 30 år, elektriker)

Også Caroline oplever, at hendes jævnaldrende ser ned på fag, som læses på tech college: *”Mine tidligere studiekammerater, som gik på universitet, syntes, at det var et par skridt ned af stigen... Det er ikke udfordrende bogligt at gå på teknisk skole, syntes de.”* (Caroline, 21 år, på grundforløb).

Også fra arbejdsgiversiden påpeges det problematiske i, at elfaget tilsyneladende opfattes som et fag for de ikke-boglige, og derfor slet ikke opfattes som relevant for elever i geografiske områder, hvor der hovedsageligt er bosat højtuddannede:

”De unges erhvervspraktik er typisk kun gymnasiet og handelsskolen. Så længe at man, når man bor i Nordsjælland, slet ikke mener, at det er nødvendigt at introducere de unge til en uddannelse som elektriker, så... I Midt København derimod får man en uges intro på erhvervsskolen. Så der kommer altså mange fordomme ind også i forbindelse med uddannelsesvalg...” (Repræsentant fra TEKNIQ).

At få en praktikplads

Som elev på elektrikeruddannelsen er det centralt at få en praktikplads, fordi indgangen til hovedforløbet er betinget af indgåelse af uddannelsesaftale med en virksomhed. At få en praktikplads kan udgøre en barriere for elever, der – pga. eksempelvis køn, etnicitet eller alder – ikke ligner den 'normale' arbejdskraft i faget, og som derfor har svært ved at blive set som gode lærlinge. Opgørelser viser, at det generelt på de erhvervsfaglige uddannelser er sværere for kvinder end mænd at få en praktikplads (Henningsen 2008).

De kvindelige informanters fortællinger viser, at især de kvinder, der søgte ind i elfaget for 10-20 år siden, oplevede deres køn som barriere for at få en praktikplads. Allerede før de søgte praktikplads, havde nogle af kvinderne en forventning om, at deres køn kunne være en forhindring – Anette, som søgte ind i faget i 1990, fortæller: *"Jeg tænkte, at jeg nok skulle uddanne mig lidt mere, for at blive ligestillet med mændene, når jeg var ude at søge job. Hvis jeg havde en installatøreksamen bag mig, så var jeg i hvert fald et skridt foran de andre, hvis firmaet så det som negativt, at jeg var kvinde"* (Anette, 35 år, i dag beskæftiget som faglærer). Og denne formodning fik Anette bekræftet ude på arbejdspladserne:

"Da jeg søgte læreplads, oplevede jeg modstand. At der var nogle, der kiggede underligt på mig, når jeg kom og spurgte efter læreplads som elektriker. Jeg søgte samtlige pladser i en omkreds på 15-20 km, så jeg var virkelig aktiv. Og jeg fik heller ikke læreplads med det samme – jeg var lige ude at vende som ufaglært i en møbelfabrik i et par måneder. Helt konkret ved jeg, at én afslog mig, pga. at jeg var kvinde. Min fætter, som også er elektriker, fortalte, at de manglede elektrikere derude, men da jeg søgte der, skulle de i hvert fald ikke bruge nogen. Det viste sig så, at den virksomhed, jeg bagefter fik læreplads i, var en underafdeling af den, hvor jeg fik afslag, og der fortalte de, at ham mesteren var kommet grinende ind og sagt at 'ha ha nu var der en pige, som havde søgt læreplads'. 'Nå' siger min kommende chef, 'det er nok hende, vi lige har ansat...'. Men ham den første var målløs over, at en pige kunne finde på at søge. Han hørte overhovedet ikke på min baggrund eller noget, han skulle bare ikke have en lærling. Trods dét at han manglede én." (Anette, 35 år, i dag beskæftiget som faglærer).

Kvindernes fortællinger peger på, at mestrene bl.a. afviste dem pga. fordomme om manglende kompetencer hos kvindelige elever. Jane fortæller, at hun da hun, ligeledes i 1990, søgte praktikplads *"søgte rigtig mange lærepladser; der var mange, der ikke ville have piger ind. De troede ikke, kvinder kunne lave så meget som mænd. De kunne måske ikke holde til så meget. Eller løfte så meget. Sådan var det tit."* (Jane, 37 år, elektriker). Jane endte derfor som kontanthjælpsmodtager og kom derfra ud i en praktikgruppe. Herfra kom hun *"i praktik i 3 uger på en virksomhed. Bagefter blev jeg ansat der som ung i arbejde i ca. et år, og så bagefter tilbød de mig en læreplads."* (Jane, 37 år, elektriker). Vejen til en praktikplads kunne således være lang.

Også Dorte, som begyndte elektrikeruddannelsen i 1997, oplevede, at mestrene var forbeholdne over for at tage kvinder i praktik:

”Vi var tre piger, som sluttede uddannelsen med drønhøje karakterer. Vi søgte jo simpelthen lærepladser, så det baskede, i den tid vi gik på teknisk skole! Men de ville sgu’ ikke tage os. Der var nogen, der sagde direkte, at det var pga. vores køn, og at den dag vi var udlært og havde vist, at vi kunne, så kunne vi snakke sammen igen. Jeg synes jo, det er latterligt. Man kan ikke få udlært nogen piger, hvis man ikke vil tage dem i lære. Så får de jo aldrig chancen for at vise noget. Og så var der også dem, der bare afviste, og som ikke uddybede det, fordi det skal man jo egentlig passe lidt på med... Men mestrene var ikke glade for at få piger. Man kunne jo se drenge fra klassen, der havde dårligere karakterer, som gik lige ud og fik en læreplads, et sted du lige havde været ude dagen før og var blevet afvist, fordi de ikke havde brug for lærlinge! Det har jeg oplevet mange gange. Det var meget frustrerende!” (Dorte, 40 år, tidl. elektriker)

Elektrikermestrenes forbehold for at tage kvinder ind i faget kan eventuelt hænge sammen med eller blive forstærket af skepsis hos kunderne over for kvindelige elektrikere (jf. senere). Dog er kun en mindre andel af forretningsområderne i elfaget kendetegnet ved kundekontakt.

At også en forventning om forskellig roller hos kvinder og mænd i forbindelse med forældreskab har været en barriere for at få en praktikplads, viser nogle af interviewene:

”Nogen var også forskrækket, fordi jeg havde 3 børn. Jeg fik afslag og afslag. Så tænkte jeg, nu laver jeg en anden ansøgning. Så jeg nævnte ikke, at jeg havde børn. Hvis de ville vide noget, så må de spørge. Jeg havde lavet en aftale med min far om, at han passede mine børn, hvis de var syge. Så jeg havde ingen børns 1. sygedag. Det kan lade sig gøre, hvis man vil. Og endelig blev jeg da kaldt til samtale. Så spørger personalechefen mig i slutningen af samtalen, om jeg har børn. Ja, det har jeg jo så. Hun blev helt stille, da jeg sagde, at jeg havde 3 børn. Så spurgte hun ind til sygedage osv., for det var jo ikke så godt. Så spurgte jeg, om de ikke havde mænd ansat i firmaet, som havde børn. Og det havde de jo. De må vel også have sygedage med deres børn? Noget helt andet er, sagde jeg, at jeg har lagt en plan, så I vil ikke komme til at mærke, at jeg har børn. Det lurede hun lidt over. Efter 2 dage blev jeg kaldt til samtale igen ved direktøren. Jeg var tosset, da jeg gik der fra. Han spurgte mig, hvorfor jeg ikke var gift, og hvorfor jeg ikke var dat. Hvad hvis dine børn er syge? Jeg var igennem hele møllen. Kan du holde på boremaskine? Jeg var skide sur, da jeg kørte hjem. De fordomme man mødte, kunne da ikke finde sted i 1997?” (Dorte, 40 år, tidl. elektriker)

”Og så det der med at få børn, det får man da også smækket i hovedet. Også nu her for et år siden, da jeg søgte ud til en elgrossist, fik jeg smækket i hovedet, hvornår jeg så skulle have børn. Og det er klart, men alligevel så er det jo en mandetankegang, fordi mænd får jo også masser af børn, men de slipper bare lidt nemmere om det jo. Det er nok bare meget sådan i et mandefag som det her, for så når man kommer og siger, at man er gravid, så ’jamen det var aldrig sket med en dreng. Så skulle vi jo have ansat ham i stedet for’. ” (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)

Linea søgte, ligesom Dorte, praktikplads i 1997, men hendes fortælling viser, at forventninger om, at kvinder er ansvarlige for børneomsorgen, også i dag betyder, at kvinder udsættes for diskriminering i arbejdslivet. Også nye arbejdspladsstudier afdækker, at der generelt er en tendens til, at kvinder i langt højere grad end mænd betragtes som forældreansvarlige, og derfor opfattes de som mindre eftertragtet arbejdskraft på arbejdspladsen, hvilket ofte stiller dem ringere i forhold til både ansættelse, forfremmelse og løn (se eksempelvis Andersen & Bloksgaard 2004, Holt m.fl. 2006, Bloksgaard 2008, 2009).

Kvindernes fortællinger viser desuden, at de ofte blev afvist fra praktiksteder med den begrundelse, at der var manglende omklædningsforhold for kvinder på arbejdspladsen: *"Mange afviste at ansætte mig ved at henvise til, at de ikke havde badeforhold osv. til piger, og at det var et problem."* (Anette, 35 år, i dag beskæftiget som faglærer). Ifølge arbejdsmiljøloven om arbejdsstedets indretning¹³ skal der på arbejdspladserne enten være adskilte omklædningsrum for kvinder og mænd eller mulighed for at benytte disse hver for sig. Det er en overtrædelse af ligebehandlingsloven at nægte at ansætte en kvinde med henvisning til manglende adskilte omklædnings- eller forhold (Ligestillingslovene 2006). Som det fremgår, viser interviewene dog, at begrundelsen tidligere er blevet brugt mange steder, hvor kvinderne har søgt lærepladser. Linea opgav til sidst at finde en praktikplads hos en almindelig elinstallatør og måtte i stedet søge ind i industrien, selvom det ikke var det, hun helst ville:

"Det er også grunden til, at jeg endte med job i industrien. Det var ikke det, jeg ville fra start af, jeg ville ud til en installatør og køre, men det var ikke til at få en læreplads, fordi en lille installatør kan simpelthen ikke tage de hensyn, der skal tages for en pige. Altså mht. separat omklædning, eller du skal inddele en skurvogn efter, hvornår mænd og damer klæder om" (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)

På de arbejdspladser, hvor kvinderne har opnået ansættelse, har der enten været separate omklædnings- og badeforhold, eller man har løst omklædningsproblematikken ved at indføre tidspunkter, hvor henholdsvis kvinder og mænd kunne klæde om/bade. Interviewet med én af de kvindelige lærlinge peger dog på, at omklædningen for kvinder fortsat kan være et problem i nogle virksomheder eller på byggepladserne. Jeg taler med Mai om, hvad der kan være barrierer eller udfordringer som kvinde i elfaget i dag, og hun siger: *"Sådan noget som skurvogne. At man ikke har skurvogne, hvor man selv kan klæde om. Det har været noget med at klæde om på toilettet eller møde omklædt hjemmefra."* (Mai, 19 år, under uddannelse). På Mais praktikplads

¹³ LBK af 18. marts 2005

har der således ikke været indført omklædningstider for henholdsvis kvinder og mænd – i stedet har skurvognene og muligheden for at klæde om været forbeholdt mændene.

Interviewene med de yngre kvinder, som pt. er lærlinge, tyder imidlertid på, at tingene generelt har ændret sig i positiv retning. Ingen af disse kvinder har mødt modstand, da de søgte læreplads, ligesom de alle giver udtryk for, at det ikke har været svært for dem at finde en praktikplads. Sofie fortæller eksempelvis, at hun *”søgte 9 steder og fik svar fra 6, og 3 var interesserede, og så tog jeg et stort firma, fordi det har mulighed for at prøve en masse forskelligt. Så det var faktisk rimeligt hurtigt, at jeg fik læreplads.”* (Sofie, 19 år, lærling). Dette billede bekræftes af de fire erhvervsskolerepræsentanter, som samstemmende giver udtryk for, at de ikke oplever, at pigerne har sværere ved at få praktikplads end drengene. To af dem siger:

”Jeg tror, alle pigerne herfra har fået praktikplads. Vi har haft god succes med at få dem ud. Vi har en virksomhed her i byen, hvor bare de er piger, vil jeg nær sige, så er de ansat. Jeg selv var den første af 3 kvindelige elektrikere i min praktikvirksomhed, og jeg tror, at havde jeg ikke klaret den, så havde de nok ikke taget flere. Men jeg plejer at sige til de kvindelige elever ’prøv at søge hos den virksomhed’. Det er en stor virksomhed, så de tager faktisk de fleste. Det er en meget socialt bevidst virksomhed i det hele taget.” (Kvindelig erhvervsskolerepræsentant, tidl. elektriker)

”Jeg tror, det er det samme, om man er dreng eller pige. Selvfølgelig tænker nogle over ’skal vi tage en pige ind?’, men jeg fornemmer ikke, at der er problemer. Hvis man har bestået sit grundforløb og har fornuftige karakterer, møder om morgenen, og viser at man kan klare det, så er der ikke nogle problemer. Vi har spurgt virksomhederne om deres interesse for to-sprogede, og der er deres udspil, at de er ligeglade med, om de er grønne eller gule, havde jeg nær sagt, bare de kan møde om morgenen – og det samme gælder ift., om det er en pige eller dreng, tror jeg. Men vi kommer også ud af en periode, hvor vi har haft flere lærepladser, end vi havde unge mennesker til - der har virkelig været kamp for at få lærlinge de sidste år. Selvfølgelig kan der komme nogle præferencer ind, nu hvor tiderne ser anderledes ud” (Erhvervsskolerepræsentant)

Udtalelserne peger på flere ting: Dels at der efterhånden er flere virksomheder, hvor man har haft kvindelige lærlinge og har gode erfaringer med disse og derfor er imødekommende over for flere kvindelige lærlinge – dette bekræftes af mange af de kvindelige informanter, som selv er blevet ansat i virksomheder, hvor der tidligere har været eller var/er andre kvindelige elektrikere. Dels at højkonjunkturen de senere år har medvirket til at gøre det nemmere for (kvindelige) elektrikererelever at få en praktikplads. Som den sidste udtalelse antyder, indebærer den indtrufne lavkonjunktur dog en risiko for, at der igen vil blive foretrukket mandlige lærlinge ud fra en betragtning om, at disse udgør idealarbejdskraften i faget (Kold 1997). Lavkonjunkturen betyder dog, at det generelt er langt sværere at få en elektrikerpraktikplads end i de forgangne år – både

for mandlige og kvindelige elever. Både Caroline, som pt. er på grundforløbet på elektrikeruddannelsen og leder efter praktikplads, og Cecilie, som er potentiel elektriker og allerede er begyndt at se sig om efter en læreplads, oplever, at de har svært ved at få en uddannelsesaftale. Caroline siger:

"Der er nogen virksomheder, de ikke er så interesseret i at få piger, og andre steder vil de rigtig gerne have piger ind. Men der er ikke brug for folk lige nu. Vi er 17 på holdet, og 3 havde en plads, inden de kom på skole. Jeg har været ude 36 steder. Det er pga. finanskrisen. Prøv igen får man at vide. Svendene bliver fyret, og så skal de heller ikke bruge lærlinge." (Caroline, 21 år, på grundforløb)

Kvinders erfaringer fra elfaget

Det følgende afsnit omhandler kvinders erfaringer i elfaget. Analyserne her er således primært udarbejdet på baggrund af interviewene med de kvindelige informanter, der er under uddannelse, beskæftiget i faget eller tidligere elektrikere.

Kvindelige elektrikere på skole

Skoletiden har alle de kvindelige informanter generelt oplevet som positiv. Kvinderne oplever at blive taget godt imod på skolerne, og fortæller at lærerne var/er glade for at få kvinder i klasserne: *"Der har aldrig været noget på skolen, de har taget pænt imod mig."* (Jane, 37 år, elektriker). *"Vores lærere var glade for også at have piger i klassen"* (Mai, 20 år, lærling).

I samarbejdet med de mandlige elever viser nogle af interviewene, at der kan eksistere nogle særlige forventninger til de kvindelige elever på baggrund af køn. Caroline fortæller således: *"Vores første projekt, det overtog drengene jeg var sammen med, og så mente de, at jeg kunne lave papirarbejdet. Men så brokkede jeg mig lidt, og så accepterede de det også. Men man må lige markere sig engang i mellem."* (Caroline, 21 år, på grundforløb). I forhold til de sociale relationer i skolen giver kvinderne udtryk for, at de generelt trives, selvom de har skullet vænne sig til drengenes snak: *"Man skal lige vænne sig at høre på lidt af hvert, for der er meget drengemklædningsrumssnak, og snak om biler"* (Sofie, 19 år, lærling). Flere af kvinderne fortæller, at der er en del drillerier, men disse beskrives overvejende som godmodige: *"Drengene kan godt drille mig lidt, fx hvis jeg stikker noget ind i min finger, 'åh knækkede du nu en negl?', 'nej det gjorde jeg ikke'. Men det kan man jo forvente."* (Caroline, 21 år, på grundforløb). I forhold til de sociale relationer fortæller enkelte af kvinderne, at de holder sig lidt udenfor, og ikke deltager i alle sociale arrangementer og lign. - langt de fleste tilkendegiver dog, at de deltager i drengenes sociale fællesskaber og *"bare følger med"* eller *"snakker med"*. Størstedelen af kvinderne tilkendegiver, at de på skolen ikke mangler/har manglet andre

kvindelige elever – som Lena siger: *”Jeg følte mig ikke alene. Jeg var én af dem”* (Lena, 30 år, i dag beskæftiget som faglærer). I forlængelse heraf siger mange også, at de ikke ser nogen grund til, at man i skolen skal forsøge at samle de få piger i én klasse: *”Jeg tænker ikke så meget over, at jeg er alene. Det er ok for mig. Det er lige meget. Jeg har det fint i selskab med drengene”* (Caroline, 21 år, på grundforløbet).

Samtidig siger de fleste af de kvindelige informanter, der *har/har haft* en eller flere kvindelige medstuderende dog, at det er/var rart med en pige mere i klassen, og at de naturligt har søgt/søger sammen med denne. At de kvindelige informanter giver udtryk for ikke at savne kvindelige kollegaer, står i skarp kontrast til, hvad mændene i SOSU-faget fortæller; her giver mændene i høj grad udtryk for, at de savner flere mandlige medstuderende, og at man burde samle mændene i samme klasser. Denne forskel ses imidlertid også i andre undersøgelser af mænd i kvindefag og kvinder i mandefag (Williams 1991, Bloksgaard & Faber 2004). Disse peger på, at mens mænd i kvindefag som led i at opretholde deres maskulinitet aktivt søger sammen i maskuline fællesskaber, så søger kvinder i mandefag ofte at blive 'insiders' med de dominerende i faget - dvs. blive 'one of the boys' - som strategi for at blive accepteret blandt de mandlige kollegaer. Samtidig søger de ikke at skille sig for meget ud fra mændene i faget; dette bl.a. fordi de ofte oplever, at der stilles spørgsmålstegn ved kvinders berettigelse i faget (jf. senere).

To af de kvindelige informanter, som har forladt henholdsvis faget og en stilling som elektriker i industrien – bl.a. fordi de oplevede modstand (jf. senere) - er dog af en anden mening end de øvrige i forhold til, om man bør samle kvinderne i samme klasser. Som bud på, hvad der kan få flere kvinder ind i faget, påpeger de, at man på skolerne bør forsøge at samle de få kvindelige elever: *”Hvis man kunne prøve at få dem samlet i klasserne og prøve på en eller anden måde at fastholde, at de bliver i samme klasse så langt i forløbet som muligt.”* (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker). Interviewene viser, at man på enkelte af de tekniske skoler forsøger at samle de kvindelige elever i klasser, men at man på de fleste skoler ikke har nogen strategi herom. En erhvervsskolerepræsentant siger: *”Det er ikke noget, vi har tænkt så meget over, tror jeg. Men det er en spændende tanke. Vi har lige haft et hold, hvor der var to, og de går selvfølgelig i spænd, det er godt, hvis der er en makker.”* (Erhvervsskolerepræsentant). Flere af erhvervsskolerepræsentanterne påpeger imidlertid, at det lave antal kvindelige elever gør, at det ofte er umuligt at få mere end én pige i klasserne.

Arbejdsopgaver og kønsarbejdsdeling

Elfaget indeholder som tidligere beskrevet mange forskellige typer af arbejdsområder og arbejdsopgaver – man kan arbejde i industri, nybyg, med husinstallationer, etc. Ved mange af opgaverne i faget kører man som udlært elektrikersvend alene rundt og udfører arbejdsopgaverne; eventuelt har man en lærling med: *”Der er alle mulige slags opgaver. Vi har industri og nybyg, edb og telefoner. Jeg kører tit ud alene, og nogen gange har jeg også lærling med. Der er også opgaver, hvor man skal være to, eksempelvis porttelefoner.”* (Jane, 37 år, elektriker). Denne arbejdsorganisering medfører, at alle ansatte helst skal kunne udføre alle arbejdsopgaver og modvirker sandsynligvis kønsarbejdsdeling i faget (se også Liversage 2009). Der er ud fra interviewene ikke noget, der peger på, at kvindelige elektrikere er beskæftiget i særlige arbejdsområder, ligesom de kvindelige informanter selv er beskæftiget i mange forskellige områder inden for elfaget.

Materialet viser dog, at der inden for de forskellige områder kan finde en kønsarbejdsdeling sted i det daglige arbejde. Jane, som er ansat hos en installatør, fortæller eksempelvis, at hun bedst kan lide og får mange af ’serviceopgaverne’:

”Jeg kan bedst lide det, jeg kalder for små husinstallationer. Jeg kan godt lide at arbejde inden for serviceområdet. Jeg kan godt lide at komme ud at snakke med nogle mennesker. Jeg kan også godt lide at lave lokaler om på skoler osv. Mine opgaver er hovedsagligt at tage ud til hr. og fru Jensen og skifte en stikkontakt og sætte en lampe op. Nogen gange har jeg lidt større projekter på skoler rundt omkring, hvor vi laver toiletter, edb-lokaler osv. Der er en overmontør, der uddeler opgaverne. Han ved hvad jeg kan, og hvad jeg har af ønsker. Det er meget, hvad man gerne vil selv, og hvad man ønsker.” (Jane, 37 år, elektriker)

Og nogle af de kommende, nuværende eller tidligere kvindelige elektrikere fremhæver, at kvinder er særligt gode til mange af de ’pussenusse’-opgaver, der findes i elfaget. Jane og Mai siger eksempelvis:

”Der er mange ting, som kvinder kan lave i faget. Telefon og edb, noget som jeg kalder for ”pusse nusse”-arbejde. Det kan man sagtens, når man er pige. Der kunne faktisk godt bruges flere piger til det arbejde. Altså at sætte kanaler op og skjule ledninger og gøre ting pænt. Det har kvinder mere flair for end drenge. En elektrikers arbejde kan man jo ikke se, der er jo kun kontakten, og når man trykker på den, kommer der lys. Mange tror, at arbejdet består i at grave huller og rejse en mast, men det er det faktisk ikke. De ved det bare ikke.” (Jane, 37 år, elektriker)

”Mange bliver glade, når der kommer en kvindelig elektriker, fordi i kontorfirmaer og sådan noget, der synes de, at piger har bedre orden og er mere omhyggelige end mænd. Og jeg tager da også lige en ekstra omgang med støvsugeren, end fyrene ville have gjort.” (Mai, 19 år, lærling)

Udtalelserne peger i retning af, at det kvindelig køn hos en elektriker kunne blive set som et potentiale i forhold til arbejdsopgaver i private hjem og kontorlokaler (se også Liversage 2009). Opfattelsen af kvinder som mere omhyggelige konstrueres på baggrund af en samfundsmæssig forestilling om, at kvinder 'naturligt' er mere systematiske og har mere ordenssans end mænd. Josefine siger: *"Nogen gange er piger lidt mere systematiske og bruger lidt mere tid på det, og så bliver det rigtigt første gang. Jeg er da også selv lidt mere omhyggelig end drengene"* (Josefine, 17 år, lærling). Også opfattelsen af kvinder som mere 'fingerfærdige' end mænd kan medføre, at kvinder pålægges - og påtager sig – specielle opgaver (se også Kold 1997). Linea, som tidligere har arbejdet som elektriker i industrien, fortæller:

"Dengang jeg var udlært og gik i det faste sjak, der lavede vi en fast arbejdsdeling. Jeg monterede tavler og styringer, hvor mændene tog de store motorinstallationer. Det er nogle frygteligt store kabler, der skulle monteres der. Det er én af de ting, jeg synes har været meget fleksibelt, når man går i sjak. At man så kan supplere hinanden på den bedst mulige måde. Vi talte lidt om det, men det blev også bare sådan. Det var det nemmeste, for jeg var meget hurtigere end dem til at montere de små ledninger, og de var meget hurtigere end mig til at håndtere de store kabler. Man har sådan nogle anlæg, der skal bruges X antal tid på, og så giver det klart det bedste resultat for sjakket. Så er der tid i overskud, når man er færdig. Det var en fordel for alle. Mændene var meget interesserede i det også, for de kunne ikke ha' de små ledninger der. Det var alt for træls for dem. Så der er man som pige helt klart mere fingernem, hvor mændene er bedre rent styrkemæssigt. Hvis det skal stilles meget groft op. Mændene finder ud af, at jeg er bedst og hurtigst til det, og så giver det sig selv. Det gjorde det dengang." (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)

Linea syntes godt om denne kønsarbejdsdeling. Andre af kvinderne giver udtryk for, at de frabeder sig at få de opgaver, der anses som specielt egnede for kvinder. Lena siger: *"Hvis man ikke er god til at sige fra, kan det godt være, at man kommer til at lave nogle af de der nusseopgaver, der er lidt kedelige. Jeg har aldrig gjort det."* (Lena, 30 år, elektriker). Også Dorte insisterer på at prøve alle områder af faget og ikke kun være beskæftiget med 'pigeting': *"Jeg var glad for at komme væk fra byggepladserne [pga. omgangsformen, jf. senere]. Jeg havde dog selv valgt det. Jeg har prøvet hele turen. Jeg ville alle ting; der skulle ikke være nogen særlige pigeting, som jeg skulle tage mig af!"* (Dorte, 40 år, tidl. elektriker). Denne afstandtagen fra at beskæftige sig med specielle ting i faget, kan hænge sammen med, at kvinderne tendentielt oplever, at de i faget møder skepsis og skal bevise, at de kan udføre arbejdet lige så godt som deres mandlige kollegaer.

At skulle bevise sit værd

De fleste af kvinderne giver som udgangspunkt udtryk for, at de trives i faget – som Jane siger: ”Jeg er jo glad for det, ellers havde jeg ikke arbejdet med det så mange år.” (Jane, 37 år, elektriker). Og Mai fortæller om samarbejdet:

”Samarbejdet er helt fint, og hvis der er noget, man ikke er god til, så lærer de én det. Og de svarer, når man spørger, og hjælper hvis der er noget, man ikke lige kan finde ud af. Jeg kan godt lide at være derude, og jeg har også fået at vide, at svendene de er glade for at have mig med. De siger, at jeg gider at lave noget i forhold til nogle af de andre lærlinge. Det er rart at få at vide.” (Mai, 19 år, lærling)

Interviewmaterialet viser imidlertid, at mange af de kvindelige informanter har oplevet, at de skal bevise deres værd for at blive accepteret fagligt i elfaget. Anette og Linea fortæller eksempelvis:

*”Jeg har oplevet det på byggepladserne, at nu skulle jeg bevise, at jeg var elektriker, når jeg kom ind af døren. Bare fordi jeg kørte i en elektrikerbil og havde arbejdstøj på, så var jeg ikke nødvendigvis elektriker i deres øjne. Før jeg **viste**, at jeg kunne... Jeg kunne mærke den der skepsis, de skulle prøve mig af, om jeg kunne de forskellige ting. ’Om hun nu ku’. Jeg smågrinede bare lidt af det. At jeg skulle bevise, at jeg kunne det samme - selvfølgelig kunne jeg det!”* (Anette, 35 år, i dag beskæftiget som faglærer)

”Der er mange fordomme, og det kan både være fra de yngre og de ældre. Der er nogle af svendene, der har sagt til mig, at de kunne ikke forstå, hvad en pige lavede i det her fag. Jeg havde det jo fint nok med de fleste af dem. Heldigvis for det. Men alligevel så møder man mange, som...puhhh” (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)

Også andre undersøgelser viser, at kvinder i mandefag testes og skal bevise deres kunnen (Kanter 1977, Martin 1980, Øhrstrøm 2003, Bloksgaard & Faber 2004). Dette fænomen er også blevet betegnet 200 %-reglen, hvilket henviser til, at man som kvinde skal yde mere - 200 % - for at det er lige så godt som det, mændene yder (Jespersen 2004). Ifølge Kanter (1977) medfører minoritetsstatussen på arbejdspladsen, at man er synlig og skiller sig ud. Og netop dette oplever mange af kvinderne; de fortæller, at der bliver lagt ekstra mærke til, hvad de gør, hvordan de er, og om det nu også er lige så godt, som når mændene udfylder samme funktion.

Synligheden (og skepsissen) kan imidlertid samtidig medføre et øget pres mht. præstationer. Sofie siger: ”De er jo nok bare vant til altid at have drenge, og så vil man gerne vise, at man også kan noget, så man strammer sig lidt an. Man behøver bestemt ikke at være den bedste, men man vil bare gerne vise dem, at man godt kan.” (Sofie, 19 år, lærling). At man oplever at fremstå som anderledes, og at ens adfærd og præstationer vurderes, bevirker altså, at man som kvinde kan

blive opsat på at *"stramme sig an"* og *"vise dem"*. Jane fortæller tilsvarende: *"Man kan, hvad man vil. Det har jeg altid lært. Men nogen gange skal man arbejde lidt mere for det. Det har jeg skullet nogle gange. Man skal nok finde en måde, så man ikke skal spørge om hjælp hver gang."* (Jane, 37 år, elektriker). En ulempe ved synligheden og den konstante følelse af at blive testet kan altså betyde, at kvinderne bliver tilbageholdende med at spørge om hjælp og i stedet vil klare sig selv – noget der i forhold til de fysiske arbejdsopgaver kan betyde ekstra belastninger og slid (jf. senere).

Jane giver udtryk for, at hun mener, at det bliver nemmere at være kvinde i elfaget med tiden, når de nærmeste kollegaer har lært én at kende og set, at man godt kan: *"Efter jeg har været i faget så mange år og kender dem, man arbejder under, så bliver det nemmere. Jeg har generelt et godt samarbejde."* (Jane, 37 år, elektriker). Fortsat oplever hun dog at skulle bevise sin kunnen over for nye kollegaer: *"Men når der kommer nye, skal de lige se én an."* (Jane, 37 år, elektriker). Også lærlingene på arbejdspladsen oplever hun, ser hende an: *"Lærlingene lurer også lidt, når de skal med mig ud. Tit er de glade for at komme med mig, for jeg mener ikke de skal lave alt lortearbejdet, det kan lige så godt være mig. Men de er lidt forbeholdne i starten og tænker 'kan hun nu også lære noget fra sig?'."* (Jane, 37 år, elektriker). Linea har lignende erfaringer – hun oplever, at især mænd har problemer med i arbejdet at skulle modtage instrukser fra en kvinde. Hun siger:

"Også sådan noget med, at 'en pige skal ikke komme og vide mere end mig'. Det er der nogen mænd, der slet ikke kan håndtere. Det kan de gå helt kolde på. Det var sådan, at jeg skulle styre en del af sjakkene, og der skulle de liiiiige kapere, at det var mig, der skulle sætte dem i gang. Dem, der er herude, de vidste det jo godt, men dem der kommer udefra, lejhåndværkere, det skulle de liiiiige... Det kunne man godt se på dem, og det er sådan lidt - så bliver man testet." (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)

Der er altså tilsyneladende nogle helt bestemte problematikker på spil omkring køn, magt og autoritet (se også Bloksgaard & Faber 2004, Liversage 2009). Enslydende for mange af kvindernes fortællinger er, at skepsissen tilsyneladende er størst hos 'nye' kollegaer eller samarbejdspartnere – evt. andre håndværkere på byggepladser - mens samarbejdet med de kollegaer, der kender dem (som oftest) foregår uden problemer eller modstand.

To af de kvindelige informanter fortæller, at de også over for kunder har oplevet at blive betragtet som inkompetente til elopgaver, og at de derfor har måttet bevise deres værd også i kunderelationer. Anette siger: *"Jeg skulle bevise, at jeg var elektriker, inden de sådan lige godtog det. De var nok lidt i tvivl om, om jeg kunne udføre opgaven. Så den der skepsis: 'kan hun nu*

finde ud af det?'. Det skulle man lige bevise først." (Anette, 35 år, i dag beskæftiget som faglærer). Og Dorte fortæller:

"Jeg oplevede, engang jeg kom ud til en kunde for at lave ADSL, at han sagde til mig, at det troede han ikke, jeg kunne lave. Det mente jeg nu nok, for jeg havde lavet den opgave mange gange. 'Må jeg ikke så bare se på det?', og så vidste det sig, at han havde klippet noget over, så det var noget af en opgave. Så fik jeg lov til at se mere og mere, og det viste sig så, at der skulle trækkes nye kabler ind og alt muligt. Jeg fik opgaven løst. Og han sagde faktisk undskyld til mig, da opgaven var løst. 'Du kunne i dén grad løse opgaven'. Men det er ikke kun én gang, jeg har oplevet, når jeg bankede på, at folk lige trådte et skridt bag ud, når de åbnede døren. 'Vi troede, det var en mand, der kom. Kan du godt lave det???' Ja, det kan jeg godt. Men man skulle bevise, at man kunne det. Det bliver man træt af. I andre fag vil man jo ikke møde den diskriminering." (Dorte, 40 år, tidl. elektriker)

Som tidligere nævnt er imidlertid kun et fåtal af forretningsområderne i elfaget kendetegnet ved direkte kundekontakt.

Jane oplever som beskrevet ovenfor, at det er blevet nemmere med tiden at være kvinde i elfaget, fordi hendes nærmeste kollegaer efterhånden accepterer hende som fagligt kompetent i faget. Andre af kvinderne finder omvendt, at det med tiden bliver mere slidsomt at være i faget og fortsat opleve at skulle bevise sit værd. Linea og Dorte angiver skepsissen og diskriminationen i faget som en væsentlig årsag til, at de har forladt henholdsvis en stilling som elektriker i industrien og selve elfaget:

"I starten var jeg ligeglad. Men med tiden begynder det at gå én på, og det er måske også derfor, jeg sidder i denne stilling [som eltekniker] i dag i stedet for at være elektriker, fordi man gider bare ikke blive ved med at kæmpe imod det. På et eller andet tidspunkt så... ja det ved jeg ikke. Det kommer nok med alderen, så gider man ikke det mere. Jeg har ikke vænnet mig til det; jeg synes det er blevet værre. Alle de små modstande enkeltvis er måske ikke så slemme... men hvis man tager og lægger dem sammen - så nu gider jeg bare ikke mere. Altså, jeg havde været derude i 9 år på det tidspunkt og ikke andre steder, og så i stedet for at søge ud til en almindelig elektriker eller et andet el-firma og være elektriker stadigvæk, så søgte jeg ud af faget. Jamen det ved jeg ikke hvorfor. Nok noget med, at man skal til at bryde fordomme forfra et andet sted. Det synes jeg ikke, jeg havde lyst til." (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)

"Jeg savner mit fag, men ikke den daglige kamp på byggepladserne med, at jeg skulle bevise, at jeg var god nok. Man taler om ligestilling, men det er der alligevel ikke. Jeg håber, det er blevet bedre." (Dorte, 40 år, tidl. elektriker)

I stedet for at søge ud på en ny arbejdsplads som elektriker tager Linea i 2006 imod et job som eltekniker, fordi hun ikke orker at slås med fordommene pga. køn forfra et nyt sted. Den tidligere nævnte arbejdsmiljørapport blandt medlemmer af Dansk El-Forbund viser, at 63 % af de

adspurgte kvindelige elektrikere i 1999 bekymrede sig om, om de kunne få svært ved at få nyt job pga. deres køn (Dansk El-Forbund 1999).

Dorte slutter interviewet med at sige, at hun håber, at modstanden mod kvinder i faget har aftaget, siden hun forlod det - i 2005. Størstedelen af de kvindelige lærlinge giver udtryk for, at de ikke har oplevet skepsis eller modstand. Samtidig må dog påpeges, at mange af dem kun har været ude i 'virkeligheden' i faget i en enkelt eller to praktikperioder. At man under en sådan dog godt kan opleve at skulle bevise sit værd over for svendene på arbejdspladsen, fortæller Sofie:

"Nogen virker lidt skeptiske, så man får virkelig lov at lave noget. De vil lige prøve én af. Det var kun en enkelt gang. Der fik jeg virkelig lov at lave noget. Jeg følte, at han ville have, at jeg skulle bevise, at jeg kunne noget. Så der fik jeg godt nok slæbt med noget kabel. Det var hårdt." (Sofie, 19 år, lærling)

Også flere af de kvindelige informanter, som er udlært og arbejder som elektrikere i faget, fortæller som beskrevet, at de også i dag møder skepsis og skal bevise deres værd, især over for nye folk, som ikke kender dem, og som måske for første gang møder en kvindelig elektriker. Interviewmaterialet viser således at kvindelige elektrikere, også i dag, kan opleve at blive testet og set an, og skulle bevise deres værd i faget.

'Man skal kunne tåle noget og svare igen' - omgangstonen og -formen

Kvinder, der søger ind i elfaget, kommer til at arbejde sammen med et overtal af mænd. Som et tidligere afsnit har vist, afskrækker det imidlertid ikke nogen af de kvindelige informanter fra at søge ind i faget – mange af kvinderne beskriver således mandekulturen med meget positive termer, mens kvindekultur beskrives i negative vendinger (se også Bloksgaard & Faber 2004):
"Jeg tror fordelene er, at der er mindre hønsegård; altså hakken på hinanden og snakken om hinanden i krogene. Her siger man det direkte til hinanden. Der er helt anderledes end på en kvindearbejdsplads." (Josefine, 17 år, lærling). At dette måske snarere er en godt etableret forestilling end realitet, viser interviewene med Jane og Dorte. De to kvinder bidrager først selv til skabelsen af et positivt billede af mandekultur – undervejs erkender de dog tilsyneladende begge selv, at denne retorik ikke svarer til deres egne erfaringer med at arbejde i en mandekultur:

"Jeg havde det godt med, det var en mandekultur. Der er ikke mange konflikter og snak i hjørnerne og sådan noget. Der er ikke så mange, der går og sladrer [pause] Men mænd er faktisk som damer, de ved det bare ikke... Mænd kan faktisk også godt lyde som en hønsegård. De skulle bare vide. De har noget andet at snakke om, det er tit noget pral og sådan noget i stedet for. Det er sjovt at høre på som pige." (Jane, 37 år, elektriker)

"Man kan være træt af, når det bliver for pigerelateret, for så bliver der for meget fnidder. Jeg fandt så faktisk ud af, at mænd sladrer også vældig meget. Det fandt jeg hurtigt ud af." (Dorte, 40 år, tidl. elektriker)

De kvindelige informanter erfarer også, at tonen ofte er hård i et mandefag: *"Der bliver nogle gange sagt nogle hårde ting, men det er jeg ved at vænne mig til."* (Josefine, 19 år, lærling). Opfattelsen er dog, at dét må man som kvinde være indstillet på og kunne leve med, hvis man vælger at arbejde i et mandefag:

"Man skal kunne tåle lidt af hvert. Der kommer nogle spydigheder, og hvis du ikke kan tage dem, så stopper man. Det skal man være klar over, inden man går i gang. Tonen kan være noget hård. Jeg lader det gå ind af det ene øre og ud af det andet, jeg tænker ikke så meget over det." (Jane, 37 år, elektriker)

"Du bliver nødt til at være lidt rå i munden med det, du siger. Nogen gange bliver du egentlig nødt til at være meget hurtig på svar, på den tiltale de giver dig. Hvis de kan finde et eller andet på dig, hvis de kan finde den mindste svaghed, hvis de kan være så heldige at gøre dig flov - det ville være den bedste og den største sejr for dem. Så der skal du være enormt hurtig til at svare dem igen. God til at virke ligeglad og vifte dem af. Generelt så prøver de én og fyrer et eller andet af og ser hvor hurtigt, du svarer igen, eller om du er sådan én, der ingenting siger, og sådan tester de dig. De tests lærer man at genkende rimeligt hurtigt. De kommer egentlig fra dem alle sammen. Og når de har testet dig, og det er okay, så bliver du én af dem. Men du skal virkeligt svare dem groft tilbage. Men det, synes jeg, er sjovt nok. Det har jeg ikke haft problemer med. Det er på en venskabelig måde. Dem du går tæt på i hvert fald." (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)

"Der er meget mandesnak på den byggeplads, hvor jeg er nu. Men det siger dem fra firmaet, at det skal man kunne holde ud at høre på, hvis man vil være kvinde i sådan et fag. Så jeg tager det bare som gas og giver lidt igen." (Sofie, 19 år, lærling)

Kvinderne giver udtryk for, at det som kvinde i elfaget er afgørende at 'kunne tåle noget' og også at kunne svare igen, og at man hurtigt må lære 'jargonen' i faget for at *"blive én af dem"*. At blive 'one of the boys' er en velkendt 'overlevelsesh' strategi blandt kvinder i mandefag (Kanter 1977, Martin 1980, Bloksgaard & Faber 2004, Liversage 2009).

Nogle af kvinderne fortæller dog også, at omgangstonen i faget kan være ikke-venkabelig – at den kan være et led i den modstand, nogle mænd udviser mod kvinder i faget. Dorte fortæller eksempelvis:

"Jeg kan huske en episode med nogle tømrere, hvor de kom og spolerede vores arbejde. Der måtte jeg lige forklare dem, at de ikke skulle tale ned til mig. Jeg var alene med 3 børn, så jeg kunne godt give svar på tiltale. Det endte da også med, at jeg fik en undskyldning. Det var en erfaring jeg fik, man skulle svare dem igen og sige 'hertil går min grænse'." (Dorte, 40 år, tidl. elektriker)

I arbejdsmiljøundersøgelsen fra 1999 tilkendegav knap en fjerdedel af de kvindelige DEF-medlemmer, at de inden for det seneste år havde været udsat for mobning eller ubehagelige

drillerier. Linea fortæller, at hun også i dag i sit job som eltekniker møder mænd fra elfaget, der er ubehageligt grove: *"Der er også dem, der bliver ved med at være grove, som ikke vil have piger her, og dem kan du ligeså godt droppe én gang for alle. De vil gøre alt, hvad de kan, for at få dig til at stoppe. Der er blevet færre af dem, men jeg kan stadigvæk finde nogen af dem i dag."* (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker).

Som det ses i forhold til skoletiden siger flere af kvinderne - især de kvindelige lærlinge - at de ikke savner flere kvindelige kollegaer i faget. Samtidig giver flere dog udtryk for, at de oplever det som rart, når der er flere kvindelige kolleger:

Int: *Savner du kvindelige kollegaer til daglig?*

Sofie: *Nej. men det er rart nok at køre med Jane engang imellem.*

Int.: *Hvad betyder det, at hun er der?*

Sofie: *Hun kan hjælpe. Det er rart at hun er der, i stedet for at være med mændene helt alene.* (Sofie, 19 år, lærling)

"De finder hurtigt ud af, vi finder sammen. Man finder også sammen med de andre piger fra de andre faggrupper på arbejdspladsen. Der er mange piger inden for malerfaget. Man kan også mærke, at der kommer flere og flere piger ind i mandefagene. Tonen er blevet blidere. Omgangstonen bliver hurtigt ændret, når der kvinder på arbejdspladsen." (Jane, 37 år, elektriker)

Som tidligere beskrevet kan modviljen mod at sige, at man savner flere kvinder i faget, eventuelt forklares med, at det er vigtigt for kvinderne at vise, og give udtryk for, at de klarer sig fint i faget; lige så godt som mændene.

Janes udtalelse om, at tonen i faget ændres, når der kommer flere kvinder ind i faget, er et udtryk for en generel opfattelse i materialet, og det er samtidig det væsentligste argument både blandt de kvindelige informanter og erhvervsskolerepræsentanterne for at ønske flere kvinder i faget. En erhvervsskolerepræsentant siger således:

"Kvinderne kan tilføje noget socialt, samarbejdsomt, det kan vi da mærke. En arbejdsplads hvor der kun er mænd, der er der en bestemt jargon. Blandede arbejdspladser er gode, så piger ville virkelig kunne tilføje noget i forbindelse med samarbejde og kommunikation ude i virksomhederne, det er jeg sikker på. Det kunne kun være en fordel." (Erhvervsskolerepræsentant)

De kvindelige informanters fortællinger viser, at seksualitet udgør en central problemstilling i samarbejdsrelationerne i det daglige arbejde. Kvinderne oplever bl.a. at få seksuelt relaterede kommentarer fra kollegaer og andre samarbejdspartnere. Dorte fortæller eksempelvis: *"Hva så, er du i stødet?" Dén bemærkning har jeg fået utallige gange, og den er jeg bare så træt af at høre"* (Dorte, 40 år, tidl. elektriker). Flere af kvinderne betoner, at der er forskel på, om

kommentarer med seksuelle undertoner kommer fra deres nærmeste kollegaer, som de kender godt eller fra mænd, som de kender mindre godt, fx andre håndværkere på byggepladser. Linea og Dorte forklarer det således:

”Der er folk, som har været længere ude i periferien, og som har tilladt sig at komme med nogle kommentarer, hvor man tænker: ’det dér, det var bare ikke rimeligt at sige det’. Det kunne være en eller anden pervers kommentar, hvor man tænker, at det kan de bare ikke tillade sig, for det kender de mig slet ikke godt nok til. Det kan fx være noget med ens røv. Sådan noget - noget med seksuelle undertoner. Et eller andet hvor man tænker, at det godt kan være for meget. Hvorimod hvis det var én i mit sjak, der havde sagt det, så var det måske okay, fordi der er man lidt mere indforståede. Der er det den daglige jargon, som man er indforstået med. Altså, der er meget stor forskel på, om det er kollegaer, man går tæt med, eller det er nogen andre håndværkere udefra, der kommer og tror, at man kan tillade sig alt.” (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)

”Dem, jeg arbejdede tæt med, gjorde det ikke. Det var tit andre faggrupper. På et tidspunkt stod jeg alene i et rum, og så kom der et hold malere, som holdt pause, og stod og gloede på mig. Så bad jeg dem om at gå ud af lokalet, for de skulle ikke stå og se på mig. Der var masser af piger udenfor, de kunne se på i stedet for. Det var bare så interessant at se på piger. Jeg tror bare, de var nysgerrige. De vidste ikke, hvordan de skulle komme i kontakt med mig. Men de overskred mine grænser. Hvis jeg havde været 18 år, havde det måske været noget andet? Jeg var 28 år, da jeg startede. Jeg var glad for at komme væk fra byggepladserne.” (Dorte, 40 år, tidl. elektriker)

Dorte påpeger selv, at hun måske er mere bevidst om, at mændene overskrider grænserne for, hvilke former for adfærd, der er acceptable i arbejdslivssammenhænge, og på at få sagt fra, fordi hun er ’i en moden alder’, da hun starter i faget. Og de yngre kvinder i faget tager da heller ikke i samme grad afstand fra mænds seksuelle bemærkninger på byggepladserne:

”Man får lidt gas engang imellem ude på byggepladserne. De smiler og giver en kommentar med. Men jeg synes, det er fint nok, at der er mange mænd på de store pladser. Engang jeg stod på en stige, kom der en tømrer forbi, og sagde, at det var godt, at jeg ikke havde kjole på, for så ville de ikke lave andet end at stå under den stige. Jeg griner bare af det, eller svarer lidt igen, det er jo ikke så tit, jeg har kjole på på arbejde.” (Sofie, 19 år, lærling)

”Der er jeg heldigvis i den situation, at jeg kan svare dem tilbage. De står bare med åben mund og glør bagefter. Hvis man fx siger, at man har været samme med en fyr i weekenden, og man ikke gider være sammen med ham igen, og sådan noget. ’Ah, du er også bare billig!’ ’Ja, jeg er hellere villig end billig!’ Og sådan noget. Det bliver mere hardcore snak. Man er mere åben over for seksualitet. Så man må bare give svar tilbage. Så er man én af gutterne. Men det er fint.” (Mai, 19 år, lærling)

Sofie og Mai giver begge udtryk for, at den ’hard core’ og seksualiserede snak i faget ikke generer dem – de svarer igen i samme tone; derved oplever de, som Mai udtrykker det *”at blive én af gutterne”*. Ikke desto mindre er mange af de eksempler på kommentarer, som de unge kvinder fortæller om, at de får fra mænd på byggepladserne, eksempler på kønskrænkende

adfærd¹⁴.

Flere af de kvinder, som har længst anciennitet i faget fortæller, at de også har oplevet mere direkte seksuelle tilnærmelser - tilnærmelser som de alle fortæller har været uønskede, og som derfor har været årsag til ambivalens for dem i arbejdslivet. Jane fortæller: *"Der er ikke noget at komme efter hos mig. De prøver måske, men så må man bare vise, at man ikke er interesseret."* (Jane, 37 år, elektriker). Og Dorte siger:

"Der har også været nogen, der ville lægge an på mig. Det var jeg rigtig træt af. Det er, som det er tilladeligt, når man er eneste pige. Man kan stå og montere noget i loftet en sommerdag i t-shirt. Så har du pludselig et helt rum fyldt med håndværkere til at stå omkring dig. Det bliver man træt af. Man bliver også træt af altid at få små klaps i numsen. Så man skal kunne tåle lidt af hvert. Det kan godt være lidt hårdt. Der er sexchikane. Nogen gange valgte jeg ikke at kommentere det, andre gange sagde jeg noget til dem – reagerede meget stramtantet." (Dorte, 40 år, tidl. elektriker)

I arbejdsmiljørapporten fra 1999 angiver 15 pct. af de medvirkende kvindelige medlemmer, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed eller sexchikane i forbindelse med arbejdet det seneste år (Dansk El-Forbund 1999). Martin påpeger, at kvinder i mandefag ofte befinder sig i et dilemma, når de skal reagere på mænds tilnærmelser. De kan enten slå det hen i sjov eller spille med, eventuelt i forsøget på at blive én af gutterne – men samtidig risikere at blive stemplet som 'lette på tråden'. Eller de kan afvise tilnærmelserne og risikere at blive regnet for *"stramtantede"* og blive isoleret (Martin 1980).

'At være én af gutterne' - om feminitet¹⁵ og fagidentitet i elfaget

Som de forrige afsnit viser, er én strategi for kvinder i mandefag i forsøget på at blive accepteret, at søge at blive én af gutterne – 'one of the boys' (Kanter 1977). Interviewene viser imidlertid, at de kvindelige informanter i vid udstrækning oplever, at det at påtage sig 'jargonen' i et mandefag får indflydelse på dem, også uden for arbejdspladsen – den maskulinisering, som præger deres arbejdsliv får således også indflydelse på dem og forandrer dem som personer. Anette siger eksempelvis: *"Ja, jargonen hænger jo nok lidt ved. Det tror jeg da. Men det er jo også en del af mig. I dag."* (Anette, 35 år, i dag beskæftiget som faglærer). Nogle af kvinderne er opmærksomme på at begrænse overtagelsen af den mandlige jargon, og søger at forblive

¹⁴ I en rapport fra Forsvarsakademiet defineres kønskrænkende adfærd som: generelle bemærkninger om kønnet, personlige bemærkninger med udgangspunkt i kønnet, uønskede seksuelle bemærkninger, seksuel chikane og seksuel tvang (Øhrstrøm m.fl. 2003).

¹⁵ For en beskrivelse af undersøgelsens forståelse af feminitet (og maskulinitet) se note 10, side 38.

feminine i deres sprog: *"Man kan jo ikke undgå det; noget hænger jo ved - man skal jo svare dem igen. Men man skal jo begrænse det."* (Jane 37 år, elektriker). Og Linea siger:

"Det er meget svært det der med sproget. Det fik jeg også at vide derhjemme, dengang jeg var i faget. Dengang fik jeg tit at vide af forældrene, at nu var vi til familie samtale, med bedsteforældrene, og nu måtte jeg lige lade være med at bande så meget. Man lægger sig et frygteligt sprog til. Håndværkersprog. Men du tænker ikke så meget over det. Lige pludselig skal du til at anstrenge dig for at tænke over det udenfor, for at snakke pænt som en pige skal snakke." (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)

Begge kvinder anstrenger sig for at bevare et feminint sprog og således leve op til forventningerne om, hvordan *"en pige skal snakke"*.

Også de blå Kansas-overalls bidrager til maskuliniseringen. Samtidig med, at mange af kvinderne giver udtryk for, at arbejdsuniformeringen giver en frihed, fordi *"det er afslappende; så slipper man for at tænke over dét med tøj og make up..."* (Josefine, 17 år, lærling) (se også Liversage 2009), fortæller flere, at de er opmærksomme på og finder det vigtigt samtidig at bevare deres feminitet:

"Når jeg går på byggeplads, er det lige meget med make-up, men når jeg har fri, så... Fordi man ligner en mand til hverdag. Man føler sig ikke så pæn, når man går sådan af sted om morgnen. Jeg vil heller ikke shoppe i det tøj, så tager jeg hjem og skifter. Jeg går ikke rundt i mit arbejdstøj. Jeg synes tit, at de andre piger i elektrikerfaget ser mere mandlige ud, og klæder sig som mænd, men jeg synes det er vigtigt at ligne en pige. Det er vigtigt for mig at vise, at jeg stadig er en pige". (Sofie, 19 år, lærling)

Fortællingerne viser, at mange af kvinderne føler en vis rådvildhed og løbende udfører et mere eller mindre ubevidst identitetsarbejde – dette fordi de i deres arbejdsliv oplever at måtte balancere mellem maskulinitet og feminitet. Kvindernes ambivalens forstærkes sandsynligvis af omgivelsernes overraskelse over, at en kvinde kan være elektriker (jf. tidligere). Linea, som tidligere har fortalt, at hun var stolt, da hun fik sine første Kansas-arbejdsbukser, fortæller, at hun oplever en dobbelthed i forhold til sin fagidentitet i elfaget og sin feminitet:

Linea: *Vi klæder om herude. Jeg havde nok heller ikke taget arbejdstøjet på ud og handle; jeg havde nok villet klæde om inden. Fordi der er forskel på at gå herude, og så egentlig være glad for det, og så gå ude i omverdenen. Hvis du ser på alle de piger, jeg gik i klasse med i Folkeskolen, dem kunne jeg jo ikke snakke med om, hvad mit ønske var dengang med egentlig at være elektriker. Det ville de ikke kunne forstå. Der er nok et eller andet med det der med at vise sig ude i arbejdstøj - som du egentlig er stolt nok af - men derfra og så til at gå ud i den anden virkelighed, uden for hegnet i arbejdstøj, det er noget andet.*

Int.: *Er det fordi den arbejdsidentitet, som du har i faget, er svær at forbinde med kvinde-kønnet?*

Linea: *Det er nok den fordom jeg har - at andre har svært ved at forene det. For når man kommer til en fest og har højhælede sko på og sminke og siger, at man er elektriker, så – 'hvad sagde du?' Det kan de ikke rigtigt liiige... at en elektriker kan have højhælede sko på og sminke!*

Int.: *Så alligevel et clash mellem de blå Kansas og femininiteten?*

Linea: *Ja. Men man kan også få det sådan selv, at når man har gået herude i det der arbejdstøj, så skal man også bare hjem og være feminin bagefter og have noget tøj på, der understreger det. (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)*

Som tidligere beskrevet har mange af omgivelserne svært ved at forstå, at feminitet kan kombineres med at arbejde i et mandefag som elfaget. Interviewmaterialet viser, at nogle mennesker går så langt som til at sætte spørgsmålstegn ved kønsidentiteten hos en pige, der har valgt at blive elektriker. Sofie fortæller: *"Nogen synes ikke rigtig, at man er pige-pige. Nogen er sådan lidt, 'om man er rigtig pige?' Men det er jeg!"* (Sofie, 19 år, lærling). En sådan sætten spørgsmålstegn ved (køns)identiteten hos kønsmæssige minoriteter kan medføre både ambivalens og tvivl om eget selvbillede hos den enkelte (Williams 1991).

Den kvindelige krop: Slid og skader i elfaget

Selvom dét, at elfaget er et fysisk aktivt fag, er en motiverende faktor for, at de kvindelige informanter har valgt eller overvejer beskæftigelse i dette, og selvom faget har mistet meget af det tunge manuelle arbejde, så er fagets fysiske karakter noget, som får indflydelse i hverdagen, og som kan skabe problemer i faget. I en arbejdsmiljørapport blandt medlemmer fra Dansk El-Forbund fra 1999 tilkendegiver 80 pct. af lærlingene og 67 pct. af de udlærte i faget således, at deres arbejde er fysisk belastende. I samme rapport giver 60 pct. af de kvindelige udlærte udtryk for, at de dagligt, ugentligt eller i perioder har gener i nakken og skuldrene, mens op mod 50 pct. af de udlærte kvinder giver udtryk for, at de dagligt, ugentligt eller i perioder har gener i håndleddene og ryggens øverste del (Dansk El-Forbund 1999).

Også de kvindelige informanter i denne undersøgelse finder, at det daglige arbejde i faget ofte er hårdt. To af lærlingene fortæller: *"Altså, det er jo fysisk hårdt at skulle gå med armene over hovedet hele tiden, så man skal være lidt stærk. Så man kan holde det ud en hel dag og arbejde."* (Josefine, 17 år, lærling). *"Mine knæ har det generelt skidt, så det er hårdt at sidde på knæene. Man står også meget på stiger, og det skal man vænne sig til, for det er da hårdt for benene og fødderne."* (Mai, 19 år, lærling). Der er således blandt kvinderne en opmærksomhed på, at det på mange måder er et fysisk belastende fag, og at man skal passe på sig selv i faget: *"Man skal ikke løfte tunge ting alene og på den forkerte måde. Vi har fået løftekurser og bruger sikkerhedssko, knæpuder og høreværn. Man skal passe på sig selv."* (Sofie, 19 år, lærling). De kvinder, som har længere anciennitet i faget, oplever, at faget har slidt på dem fysisk, og har deres krop og det

belastende fysiske arbejde med i overvejelserne, når de overvejer deres egen fremtid i faget. Jane siger eksempelvis: *"Jeg vil gerne blive i faget. Hvis jeg kan holde til det. Man kravler meget, og knæene tager skade."* (Jane, 37 år, elektriker). Linea, som har forladt en stilling som elektriker i industrien, angiver, at også det fysiske element i denne stilling, er en af årsagerne hertil: *"Det er også pga. kroppen. Jeg har noget slitage i knæene og ryggen, så nu er jeg stoppet i tide. Så jeg har de skavanker nu, og så satser jeg på, at de ikke bliver værre."* (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker). Dorte har forladt faget helt – her var en arbejdsskade den helt primære årsag:

"Jeg kom til skade med ryggen i 2004. Jeg røg ned af en stige. Fik en arbejdsskade. Som er varig, så jeg har 15 pct. nedsat arbejdsevne nu. Og så valgte jeg simpelthen, at jeg måtte omskole mig. Det sidste år der, efter ulykken, der kravlede jeg simpelthen ud til kunderne hver dag. Så til sidst måtte jeg erkende, at 'det her det går ikke'. Så jeg stoppede som elektriker. Jeg kunne simpelthen ikke mere." (Dorte, 40 år, tidl. elektriker)

Nogle af kvinderne fortæller, at de beder deres mandlige kollegaer om hjælp til de hårdeste opgaver. Andre giver imidlertid udtryk for, at de ikke vil bede om hjælp men gerne vil klare tingene selv, også det fysiske belastende – som Hanna forklarer: *"Jeg vil gerne prøve selv først, jeg vil gerne kunne selv"* (Hanna, 40 år, lærling). Dette er ofte et led i at bevise, at man som kvinde godt kan klare sig i faget (jf. ovenfor samt Bloksgaard & Faber 2004, Liversage 2009). Som Linea erkender, er dette dog en strategi, man som kvinde ofte selv bøder for:

"Hvis der var noget fysisk, som der blev stillet spørgsmålstejn ved, om jeg kunne klare, så kunne jeg godt blive meget genstridig, og det skulle de ikke få ret i, og jeg skulle nok få lavet det dér, hvis det var nogle store kabler eller et eller andet. 'Hvis de kan, så kan jeg også!' Men fysisk er drengene jo stærkere. Lige meget hvor meget jeg gerne har villet bevise det modsatte, og det ville jeg virkelig. Det kan man også godt i et stykke tid, men man må bare erkende på et tidspunkt, at man kan ikke blive ved, fordi de har bare den ekstra styrke, som du ikke har. Det skal man lade være med at rende og bevise, for det går ud over én selv og ens krop." (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)

Den kvindelige krop: Gravid og på arbejde i elfaget?

De kvindelige elektrikere skiller sig ud fra mændene i faget ved generelt at være mindre fysisk stærke. Der er imidlertid endnu en situation, hvor den kvindelige krop gør, at kvinderne skiller sig ud og endnu mere tydeligt viser, at de afviger fra den 'normale' arbejdskraft i faget, og det er i forbindelse med graviditet.

Linea, som venter sit første barn, har forladt en stilling som elektriker i industrien og er nu eltekniker, og det er hun glad for, for hun mener, at det ville have været problematisk at være gravid og samtidig arbejde i sin tidligere stilling:

”Jeg ved ikke hvor meget el, jeg egentlig ville have kunnet lave. Jeg ville ikke kunne teste anlæggene og have arbejdet med strøm og sådan noget. Det er vel farligt for fosteret, tror jeg, hvis jeg får stød. Og der er også masser af tunge løft, jeg ikke ville kunne tage, og jo større maven bliver, så vil det også være sværere og sværere at lave sit arbejde, tror jeg. Kravle rundt på anlæggene og i underlige stillinger inde under anlæg og forvreden skrå og sidde der og montere i halve timer. Dér tror jeg egentlig rimeligt hurtigt, jeg ville få en sygemelding, hvis jeg stadig var elektriker, og så resten af graviditeten ud. For helt fra starten af skal du tage nogle forholdsregler. Helt klart. Herude har vi også et testcenter vi går og tester anlæg i, hvor der er kølemidler og sådan noget, og de farlige dampe og sådan noget, altså det er selvfølgelig heller ikke sundt for mig, selvom jeg ikke er gravid, men alligevel så er der nogle andre hensyn at tage lige pludselig. Så der ville være en masse hensyn, der skulle tages i produktionen. Og man kunne sagtens tænke sig nogle kollegaer, som ikke kunne acceptere det. At man skulle skånes....” (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)

At det kan være problematisk at udføre mange af arbejdsopgaverne, når man er elektriker og gravid, fortæller også Jane, som har fået to børn, mens hun har været i faget: *”En af ulemperne ved at være kvinde i faget er, at når man venter børn, så skal man arbejde indtil 4 uger før. Første gang arbejdede jeg til 4 uger før, anden gang måtte jeg sygemeldes før, pga. vand i kroppen. Det er ikke nemt at stå på toppen af en stige.”* (Jane, 37 år, elektriker).

Samtidig med, at Linea mener, at nogle kollegaer ville være modstandere af at skulle tage særlige hensyn til hendes graviditet, mener hun imidlertid, at der netop på industriarbejdspladser er stor mulighed for at tage disse hensyn til gravide kvinder:

*”Altså der vil jeg sige, at man **kan** tage hensyn, fordi det er så stort et sted, og fordi du har flere kollegaer, der laver det samme, og så kan du bare nøjes med at lave én type af arbejde, og så kan de så tage den anden type for dig. Men hvis du kom ud i en privat [elinstallatørvirksomhed], der kører man meget alene f.eks., og der er ikke rigtigt nogen til at supplere, så der kunne det godt blive svært.”* (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)

Jane, som netop er ansat hos en elinstallatør, og også var det under begge sine graviditeter, fortæller imidlertid, at det også her lykkedes at finde arbejdsopgaver, der var egnede under graviditeten: *”Begge gange jeg har ventet mig, har jeg haft lærling med, og så har lærlingen taget over på de ting, jeg ikke lige kunne. Der er også blevet taget hensyn fra arbejdsgiverens side. Selvom jeg ikke kunne lave så meget, kunne jeg jo vejlede i stedet for.”* (Jane, 37 år, elektriker). Kvindernes fortællinger peger således på, at det for kvindelige elektrikere – med en

forstående mester og et blik for velegnede arbejdsorganiseringer - godt kan lade sig gøre at fortsætte med at arbejde under en graviditet.

At bane vejen for andre kvinder i faget

Interviewmaterialet peger som tidligere beskrevet på, at der efterhånden er flere virksomheder, der har gode erfaringer med kvinder i faget, og på den baggrund er imødekommende over for at ansætte flere kvinder. Kvindernes beretninger viser generelt, at kvindelige elektrikere, der gør det godt i faget, er med til at bane vejen for andre og flere kvinder i faget (se også Liversage 2009). Dorte fortæller eksempelvis:

”Da jeg havde afsluttet min eksamen, og jeg blev indstillet til en sølvmedalje fra Håndværkermestrenes Sammenslutning sagde min mester til mig, at han ikke ville være bange for at ansætte en pige mere. Jeg følte, at min mission var opfyldt. Og det er jeg stolt af. Og efterfølgende har han ansat flere piger. Jeg har været med til at bane vejen for nogle andre. Der var så også en pige efter mig, som stoppede, hun var en klovn, men det blev de ikke skræmt af. Men godt hun ikke var den første, for så var der nok ikke kommet flere. Hvis der har været én dårlig pige ansat, så spreder det sig som ringe i vandet.” (Dorte, 40 år, tidl. i faget)

Udtalelsen berører dog samtidig en central problemstilling omkring minoriteter i fag, nemlig dét, at man som én af 'det andet køn', ofte vil blive taget som repræsentant for sit køn (Kanter 1977). Også Anette fortæller, at virksomhedernes erfaringer med kvinder i faget blev overført på andre kvinder, også hende selv: *”Havde der været en anden kvinde og lave lort i den, så ville det med det samme blive overført på mig også, så var det generelt kvinder.”* (Anette, 35 år, i dag beskæftiget som faglærer). Denne tendens bevirker, at individuelle kvinders adfærd og kunnen meget nemt kan blive afgørende for, om der kommer flere kvinder på arbejdspladsen og dermed få betydning for kvinders fremtid generelt i faget.

Forretningsområder eller specialiseringer til kvinder i elfaget?

Liversages analyse af malerfaget peger på, at kvinder kan tiltrækkes til mandefag ved at fremhæve kreative nicher eller andre specialiseringer, som har en 'feminin' toning i de traditionelt mandlige håndværksfag (Liversage 2009).

En række af informanterne i denne analyse, herunder erhvervsrepræsentanterne fra elektrikeruddannelsen på erhvervsskolerne, er inde på noget tilsvarende og peger på, at der er en række forretningsområder eller specialer i elfaget, som de mener ville kunne tiltrække kvinder, og som man derfor kunne profilere over for kvinder. To af disse siger eksempelvis:

”Jeg tror udfordringen er, at man skal skulle se nicherne i faget. Hvis man tænker på noget teknik og monteringsarbejdet eller noget i den retning, så tror jeg måske godt det kunne skabe noget mere lyst til at gå ind i sådan et fag for piger. Der er trods alt også piger, der bliver maskiningeniører, så hvorfor skulle de ikke kunne blive elektrikere? Men de skal kunne se sig selv i noget andet end en kold betonbygning, hvor man trækker kabler. Så det er måske de jobprofiler, der blev udarbejdet for flere år siden, man skal bruge: hvad er styrings- og reguleringselektrikerspecialet f.eks. for noget, der kunne det sagtens være, at piger kunne se sig selv i sådan noget. Eller kommunikationsteknik. Altså fremhæve specialerne mere end det traditionelle elektrikerfag” (Erhvervsskolerepræsentant)

”Elektrikerfaget har mange facetter, og det kan godt være, at i nogle grene af faget, at kvinder faktisk er endnu bedre end mændene. De kan fx tegne og dokumentere ting rent el-teknisk. Og altså ud over at arbejde på en byggeplads, så kunne det måske være at gå mere på nogle specielle ting enten i industri eller kontorbygninger eller noget. Som også kunne være en niche. Og så er der også mere og mere PC-orienteret dokumentation fra el-faget, som jeg også ser, at de er interesserede i og gode til.” (Erhvervsskolerepræsentant)

Tilsvarende siger en repræsentant fra TEKNIQ:

”Den udvikling branchen har været igennem de senere år indebærer, at nye forretningsområder er kommet til - forretningsområder som vi umiddelbart vurderer i højere grad vil kunne appellere til piger og dermed tiltrække flere piger til branchens uddannelser, herunder elektrikeruddannelsen. Her tænkes særligt på lysdesign, intelligent styring af alle tekniske installationer i bygninger, lys, varme, vand, ventilation, hvor funktionalitet, design og energioptimering kommer i højsædet” (Repræsentant fra TEKNIQ).

Tiltrækkes flere kvinder til elfaget, vil disse få indblik i, hvad faget reelt indeholder, ligesom flere kvinder vil medvirke til at synliggøre, at faget 'også er for kvinder'. Analysen af malerfaget peger desuden på, at flere kvinder i håndværksfag vil skabe en netværkseffekt i de pågældende fag samt en øget accept af kvinder som håndværkere (Liversage 2009).

SAMMENFATNING

Hensigten med denne undersøgelse har været at undersøge udfordringer og barrierer for mænd i SOSU-faget og for kvinder i elfaget samt at belyse og pege på forhold, som kan bidrage til at tiltrække og fastholde henholdsvis flere mænd i SOSU-faget og flere kvinder i elfaget. Undersøgelsen er først og fremmest baseret på interviews med en række mænd og kvinder, der har stiftet bekendtskab med fagene – herunder mænd, som er beskæftiget i eller ved at uddanne sig inden for SOSU-faget og kvinder, som er beskæftiget som eller under uddannelse til elektrikere samt mandlige SOSU'ere og kvindelige elektrikere, som har forladt fagene/uddannelserne. Der er endvidere interviewet en række potentielle mandlige SOSU'ere samt en række potentielle kvindelige elektrikere. I det følgende sammenfattes undersøgelsens hovedresultater, og de væsentligste forskelle mellem de to cases trækkes op og diskuteres.

Udfordringer og barrierer

- Undersøgelsen viser, at de to fags kønskonnotationer er en væsentlig forklaring på, at fagene fortsat er henholdsvis kvindedomineret og mandsdomineret. Undersøgelsens interviewmateriale peger på, at dét, at fagene er henholdsvis feminint og maskulint konnoteret, bevirker, at henholdsvis mænd og kvinder ikke finder fagene relevante og derfor ofte end ikke overvejer at søge beskæftigelse i disse. I modsætning hertil kan fremhæves malerfaget; et tidligere mandefag, som i dag fremstår i folks bevidsthed som 'et håndværkerfag, også for kvinder' (Liversage 2009). Analysen af malerfaget peger på, at den primære årsag til, at netop malerfaget har gennemgået et 'kønsskifte', er kombinationen af 'det fysisk aktive men samtidig fysisk overkommelige element' i malerfaget og en feminin toning i kraft af det kreative element, som er indbygget i malerfagets image (Liversage 2009). I modsætning hertil er elfaget fortsat maskulint konnoteret, ligesom det stadig af mange forbindes med at trække kabler, dvs. at være et hårdt fysisk fag, hvilket forstærker den maskuline konnotering. Også resultaterne fra SOSU-casen, som viser, at en del af de mandlige informanter har søgt ind i dette fag med henblik på at arbejde i 'maskuline' domæner eller specialiseringer her, viser, at den kønnede konnotering af et fag er afgørende for, hvem der tiltrækkes hertil. Analyserne fra de to fag – sammenholdt med analysen af malerfaget - peger således på, at fagenes kønskonnotationer er en af de største barrierer for at *tiltrække* henholdsvis mænd i SOSU-faget og kvinder i elfaget.

Følgende øvrige barrierer i forbindelse med at *tiltrække* mænd til SOSU-faget og kvinder til elfaget afdækkes i undersøgelsen:

- De to fag er begge er kendetegnet ved at have et 'uopdateret' image - der eksisterer et 'tørre røv'-image af SOSU-faget, mens elfaget forbindes med at trække tunge kabler. Omverdenens opfattelse af fagene stemmer med andre ord ikke overens med de opfattelser, som mænd og kvinder beskæftiget i jobbene har, og med jobbenes reelle indhold i dag. Disse uopdaterede images er medvirkende til at forstærke opfattelsen af, at SOSU-faget er 'for kvinder' og elfaget 'for mænd'.
- De udbredte opfattelser af SOSU-faget som et fag for kvinder og elfaget som et fag for mænd bevirker, at mænd, der overvejer at søge beskæftigelse i SOSU-faget, og kvinder der overvejer elfaget, møder overraskelse, undren og skepsis fra omgivelserne, som ofte finder det uforståeligt, at en 'rigtig mand' vælger at blive SOSU, eller at en 'rigtig pige' bliver elektriker. Disse reaktioner fra familie, venner, borgere, patienter, kunder, etc. bevirker, at kønsidentiteten hos den enkelte udfordres, hvilket må siges at udgøre yderligere en barriere i forbindelse med at tiltrække mænd til SOSU-faget og kvinder til elfaget.
- Undersøgelsen viser desuden, at opfattelsen af SOSU-faget som feminint og elfaget som maskulint også findes – og dermed genskabes - i vejledningssystemet. Både mandlige og kvindelige informanter har oplevet, at vejledningen baseres på særdeles traditionelle forestillinger om køn og erhverv. Undersøgelsen viser således, at der er en risiko for, at vejledningen af unge i forbindelse med erhvervs- og uddannelsesvalg er kønsblind.
- I undersøgelsen afdækkes endvidere, at erhvervsuddannelserne generelt har et dårligt image og lav status, idet de opfattes som 'ikke for de kloge elever', hvilket kan være medvirkende årsag til, at en stor andel af de unge ikke orienterer sig mod eller tiltrækkes til erhvervsuddannelserne.
- Hvad angår SOSU-faget kan det yderligere konkluderes, at den lave løn må anses for at udgøre en væsentlig barriere for at tiltrække flere mænd til faget.

I forbindelse med at *fastholde* mænd i SOSU-faget og kvinder i elfaget afdækker undersøgelsen følgende udfordringer og barrierer:

- De kønskonnotationer, der er knyttet til de to fag udgør ikke kun en udfordring i forhold til rekruttering af 'det andet køn' til disse; også i forhold til fastholdelse af de mænd og kvinder, der allerede har valgt henholdsvis SOSU-faget og elfaget, udgør de kønnede forestillinger og konnotationer en udfordring. I begge grupper af informanter er der flere, som oplever, at der stilles spørgsmålstejn ved deres kønsidentitet, fordi de påtager sig 'det andet køns arbejde'. Undersøgelsen afdækker imidlertid væsentlige forskelle på de mekanismer, der sættes i gang omkring mænd i SOSU-faget og kvinder i elfaget:
 - Der er forskel på de to fags status – SOSU-faget har lav status, mens elfaget har højere status. Kvindefag har traditionelt lavere status (og løn) end mandefag; (af samme grund bydes mænd ofte velkomne i kvindefag og forventes at kunne tilføre faget noget; ikke kun anderledes kompetencer, men også status og løn) (Kold 1997). Bl.a. på baggrund heraf nedvurderes mænd, der søger ind i kvindefag – man betragter det med andre ord som nedadgående social mobilitet, når mænd påtager sig 'kvindearbejde'. Kvinder, der påtager sig 'mandearbejde' nedvurderes ikke på samme måde; tværtimod opleves det ofte som sejt, hvis en kvinde kan udføre 'mandearbejde'. Undersøgelsens materiale bekræfter dette og viser, at mændene vælger SOSU-faget *på trods af*, at det er kvindefag, mens kvinderne ofte vælger elfaget *på grund af*, at det er et mandefag (Kold 1997).
 - Undersøgelsen viser, at de mandlige informanter - som reaktion på udfordringen af kønsidentiteten og nedvurderingen i forbindelse med at påtage sig 'kvindearbejde' - har brug for at legitimere, at de søger beskæftigelse i et kvindefag; SOSU-faget. De søger mod maskuline domæner og specialer¹⁶, betoner maskuline aspekter ved arbejdet og værdsætter i høj grad samvær og fællesskaber med andre mænd i det daglige arbejde. Deres handlestrategier kan således siges at være kendetegnet ved ekspressiv maskulinitet eller hypermaskulinitet. De kvindelige informanter udviser ikke på samme måde en

¹⁶ Dette kan føre til, at der sker en 'glidende kønsarbejdsdeling' i faget. Glidende kønsarbejdsdeling henfører til dét, at selvom kvinder og mænd har samme uddannelse, så vil kvinder ofte ende i jobsituationer med ringe udviklingsmuligheder, mens mænd vil ende i jobsituationer med gode udviklingsmuligheder (og højere løn) (Holt m. fl. 2006: 12).

ekspressiv feminitet; i stedet må de i højere grad balancere mellem feminitet og maskulinitet. De søger at opretholde en feminin identitet og fremtræden i tråd med deres feminine identifikation; samtidig oplever de dog at der stilles spørgsmålstegn ved kvinder/feminitet i faget, jf. senere, hvorfor en strategi blandt de kvindelige informanter er at søge at blive 'én af gutterne' som led i at blive accepteret fagligt og socialt i faget.

Med hensyn til SOSU-faget afdækker undersøgelsen desuden følgende øvrige udfordringer i forbindelse med *fastholdelse* af de mænd, der er søgt ind i faget:

- Undersøgelsen peger på, at mødet med den praktiske del i SOSU-faget (herunder mødet med den personlige pleje hos borgerne) - 'praktikchokket' – og tilrettelæggelsen af den praktiske del i uddannelsesforløbet kan være medvirkende til, at nogle (mandlige) elever vælger at forlade faget.
- Undersøgelsen peger desuden på løn og deltid som årsager til, at mænd søger væk fra faget. De mandlige informanter mener, at den lave løn og deltidsstillinger i faget er mere problematiske for mænd end kvinder, idet mænd i Danmark fortsat i højere grad end kvinder er hovedforsørgere.
- Undersøgelsen peger endvidere på, at også fraværet af andre mandlige kollegaer samt den dominerende kvindekultur/-normer i SOSU-faget kan udgøre en udfordring i forhold til at fastholde de mænd, der er i faget.

Men hensyn til elfaget afdækker undersøgelsen, ud over kønskonnotationerne, følgende udfordringer i forbindelse med at *fastholde* de kvinder, der er beskæftiget i faget:

- Mens undersøgelsen viser, at de mandlige SOSU'ere generelt bydes velkomne af kollegaer i SOSU-faget - her er et stort fokus på at integrere mænd på arbejdspladserne og udnytte mændenes kompetencer - fortæller mange af de kvindelige informanter, at de fra nogle kollegaer, andre håndværkere (og nogle også fra kunder¹⁷) kan opleve skepsis og modstand,

¹⁷ Også de mandlige informanter oplever, at deres køn kan være en barriere i relation til borgere/patienter. Denne modstand er dog relateret til intimitet i mellem menneskelige relationer, og derfor har alle de mandlige informanter stor forståelse for forbehold hos nogle borgere (hos andre borgere opleves det mandlige køn som et potentiale). Alligevel kan afvisningerne pga. køn være årsag til ambivalens i mandlige SOSU'eres arbejdsliv. Dog peger undersøgelsen på, at problematikken ikke er afgørende i forhold til at fastholde mænd i SOSU-faget.

hvorfor kvinderne ofte må bevise deres faglige kunnen i faget (se også Kold 1997, Bloksgaard & Faber 2004). Malerfagsanalysen peger på, at skepsissen mod kvinder i mandefag aftager, og at det dermed bliver nemmere at være kvinde i mandefag, efterhånden som der kommer flere kvinder i faget, og det accepteres, at også kvinder kan bestride jobbet (Liversage 2009).

- Også tonen og omgangsformen i elfaget samt problemstillinger vedrørende seksualitet i samarbejdsrelationer afdækkes at kunne udgøre en udfordring i forhold til at fastholde kvinder i elfaget.
- Undersøgelsen viser endvidere, at også det fysiske element i elfaget og dertil hørende nedslidning og skader (som forstærkes af, at kvinderne pga. mødt skepsis i faget ofte ikke beder om hjælp) kan udgøre en udfordring i forbindelse med fastholdelse af kvinder i elfaget.

Motivationer

Undersøgelsen identificerer hos de mandlige og kvindelige informanter følgende ens motivationer for til at vælge henholdsvis SOSU-faget og elfaget:

- Inspiratorer og rollemodeller nævnes af såvel de mandlige som kvindelige informanter som havende afgørende betydning i forbindelse med, at de selv har valgt/overvejer beskæftigelse i et kønsurtraditionelt fag.
- At have stiftet bekendtskab med faget eller kunne afprøve dette forud for uddannelsesstart afdækkes ligeledes som centralt i forbindelse med at vælge et fag, der traditionelt opfattes som 'for det andet køn'.

Hos de mandlige informanter afdækkes herudover følgende motivationer for at vælge SOSU-faget:

- At det er et arbejde med mening/mennesker
- At det er et fag med mange muligheder
- At der er fast beskæftigelse
- At det er mindre fysisk hårdt end typiske mande/håndværksfag

Undersøgelsen viser, at der til SOSU-faget er flere segmenter, som kan søges rekrutteret blandt 'det andet køn': unge mænd, ældre mænd og herunder mænd med anden etnisk baggrund end dansk. Alle segmenter nævner at arbejde med mennesker som væsentlig motivationsfaktor. De mandlige informanter med anden etnisk baggrund end dansk italesætter herunder stor respekt for ældre mennesker som væsentligt for deres erhvervsvalg. Især det unge segment nævner fagets mange muligheder som motivationsfaktor for valg af faget, mens de modne mænd, der alle kan karakteriseres som karriereskiftere, fremhæver at faget er mindre hårdt (sammenlignet med deres tidligere beskæftigelser, ofte håndværksfag). Især det modne segment og mænd med anden etnisk baggrund end dansk fremhæver dét, at der er fast beskæftigelse i faget, som motiverende for at vælge dette.

Hos de kvindelige informanter afdækkes, ud over de ovenfor nævnte to fælles motivationer blandt de to informantgrupper, følgende motivationsfaktorer for at vælge elfaget:

- At det er et fysisk aktivt håndværksfag men samtidigt fysisk overkommeligt for kvinder
- At det er et teknisk og teoretisk fag
- At det er et alsidigt fag og i konstant udvikling
- At det er et fag med mange muligheder

Også til elfaget er der flere segmenter blandt kvinder, som kan søges rekrutteres: et ungt segment og et mere modent segment af kvinder, som søger ind på uddannelsen i forbindelse med karriereskift. Alle de listede motivationsfaktorer for at søge ind i elfaget høres dog i lige høj grad fra begge segmenter.

ANBEFALINGER

På baggrund af undersøgelsens resultater peges på følgende indsatser som væsentlige at arbejde videre med for at tiltrække og fastholde mænd i SOSU-faget og kvinder i elfaget og således medvirke til at nedbryde det kønsopdelte danske arbejdsmarked:

I fagene/brancherne

Bryd med fagenes kønskonnotationer

Undersøgelsen viser, at én af de største udfordringer i forbindelse med både at tiltrække og fastholde mænd i SOSU-faget og kvinder i elfaget er fagenes kønskonnotationer. I forbindelse med at *tiltrække* mænd til SOSU-faget og kvinder til elfaget kan derfor anbefales i højere grad at

fokusere på og udkommunikere, at de pågældende fag også er for 'det andet køn'¹⁸. Dette gøres via diverse informationsmateriale, på relevante hjemmesider, hvor man må formode, at interesserede i fagene orienterer sig (eksempelvis fagforeningernes hjemmesider) samt i medierne. Det kan samtidig anbefales at kommunikere *direkte* til mænd i SOSU-faget samt til kvinder i elfaget – eksempelvis ved oprette separate links/hjemmesider til disse på fagforeningers, kommuners og uddannelsesinstitutioners hjemmesider, eller arrangere specielle introduktionskurser for mænd i SOSU-faget og kvinder i elfaget. Dermed øges synligheden på, at faget ikke er forbeholdt ét køn; desuden medvirker dette til at legitimere, at man søger ind i fag, som i dag ofte opfattes som 'forbeholdt det andet køn', hvilket undersøgelsen viser er vigtigt, især for mænd der søger beskæftigelse i kvindefag.

Opdater fagenes images

Undersøgelsen peger ligeledes på, at det i forbindelse med at *tiltrække* flere mænd til SOSU-faget og flere kvinder til elfaget er vigtigt, at der på samfundsplan sker en opdatering af fagenes images, dvs. at der sættes ord og billeder på, hvad arbejdet i de to fag *reelt* indeholder. I SOSU-faget er det væsentligt at fremhæve aspekter i omsorgsfaget, der bryder med 'tørre-røv' og lavstatus imagene samt fortsat at kommunikere, at der også er behov for mandlige omsorgskompetencer, for eksempel i forhold til mandlige borgere¹⁹. I elfaget er det centralt at udkommunikere de forandringer, der er sket i faget i forhold til det fysiske aspekt, hvor der i dag er indført en lang række hjælpemidler. Undersøgelsen viser, at selvom der er kendskab hertil hos lærlinge, nuværende og tidligere elektrikere samt hos de potentielle elektrikere, der overvejer faget, så har dette dog ikke afspejlet sig i fagets almene image. Det kan derfor anbefales at sætte fokus på det fysiske arbejdsmiljø i faget, og fokusere på generelt at modernisere fagets image (se også Liversage 2009). Et bedre kendskab til fagenes reelle arbejdsindhold vil desuden medvirke til mindre undren og skepsis fra omgivelserne, og dermed gøre det nemmere også at *fastholde* de mænd, der er beskæftiget i SOSU-faget, og de kvinder, der er i elfaget.

I forbindelse med at *tiltrække* flere mænd til SOSU-faget og flere kvinder til elfaget kan det endvidere anbefales at fremhæve de aspekter ved fagene, som undersøgelsen viser har tiltrukket dem, der er i faget, og som virker motiverende på de potentielle ansøgere til fagene.

I forbindelse med at tiltrække mænd til SOSU-faget anbefales at fremhæve følgende aspekter:

¹⁸ Denne rekrutteringsstrategi har bl.a. været anvendt med held i forbindelse med at rekruttere flere kvinder i politiet (Jespersen 2004).

¹⁹ Som det i højere grad har været gjort med pædagogfagene, hvor flere mænd har været søgt efter ud fra en italesættelse af 'børns behov' (Nielsen 2003a).

- At det er et arbejde med mening/mennesker (alle, etniske mænd: respekt for ældre)
- At det er et fag med mange muligheder (især unge mænd)
- At der er fast beskæftigelse (især modne mænd, og mænd m. anden etnisk baggrund end dansk)
- At det er mindre fysisk hårdt end typiske mande/håndværksfag (især modne mænd)
- Interviewmaterialet viser/bekræfter desuden, at mænd er tiltrukket af psykiatrien, hvorfor man kan overveje at formidle, at der er mange psykiatriske udfordringer også i hjemmeplejen

I forbindelse med at tiltrække kvinder til elfaget kan anbefales at fremhæve følgende aspekter:

- At det er et fysisk aktivt håndværksfag men samtidigt fysisk overkommeligt for kvinder
- At det er et teknisk og teoretisk fag (især til kvinder på gymnasier)
- At det er et alsidigt fag og i konstant udvikling
- At det er et fag med mange muligheder

Brug af rollemodeller

I forbindelse med at *tiltrække* flere mænd til SOSU-faget og flere kvinder til elfaget kan det desuden anbefales at bruge, eller udvide brugen af, rollemodeller i fagene, idet undersøgelsen afdækker, at inspiratorer eller rollemodeller i fagene spiller en stor rolle i såvel de mandlige som de kvindelige informanternes beretninger om, hvad der har fået dem til at søge beskæftigelse i eller overveje beskæftigelse i fagene. Rollemodeller kan med fordel formidle personlige beretninger, der både viser mænds/kvindes hverdag i fagene - og således også medvirker til at skabe klarhed over det reelle jobindhold - samt formidler deres erfaringer med at være kønsmæssig minoritet i sit fag. I SOSU-faget er det desuden vigtigt via rollemodellerne at formidle den tilfredshed, som mange oplever i faget/med arbejdet som modtræk til den negative medieomtale af faget og som led i at bryde med 'tørre røv'-imaget. I SOSU-faget bør anvendes såvel unge som mere modne mænd samt mænd med anden etnisk baggrund end dansk som rollemodeller, idet alle disse er i målgruppen for beskæftigelse i faget. I elfaget bør anvendes såvel unge som mere modne kvindelige rollemodeller.

Skab/markedsfør forretningsområder/jobfunktioner i fagene til 'det andet køn'

Denne undersøgelse og malerfagsanalysen viser, at arbejdets kønskonnotationer er af stor betydning i forhold til at tiltrække - eller afskrække - kvinder og mænd til bestemte jobs. Man kan derfor, som led i at *tiltrække* flere mænd til SOSU-faget og flere kvinder til elfaget, overveje at skabe – eller markedsføre eksisterende – områder eller specialer i fagene specielt til 'det utraditionelle køn'. I SOSU-faget kan forsøges specifikt at tiltrække mænd til eksempelvis psykiatrien, skadestuen og lign. I elfaget kan man overveje at markedsføre især specialerne kommunikationsteknik og styrings- og reguleringsteknik specifikt til kvinder, ligesom der kan sættes fokus på aspekter som lysdesign og energioptimering.

Vælges en sådan strategi med forskellige kønnede områder eller jobfunktioner, skal man dog være opmærksom på, at man medvirker til at skabe nye kønsarbejdsdelinger i fagene - således oprettes nye job frem for direkte integration af minoriteterne i det 'oprindelige' fag (Kold 1997). Desuden er der risiko for at de 'feminine' specialiseringer eller områder i fagene vil blive kendetegnet ved dekvalificering, samt lavere status og løn (Kold 1997). En sådan strategi vil desuden medvirke til, at kerneområderne i fagene i endnu højere grad end i dag kønskonnoteres som henholdsvis feminine og maskuline. Dette kan forstærke de barrierer, der i forvejen findes, for de mønsterbrydere, der har interesse for disse områder inden for fagene.

Skab muligheder for at afprøve fagene og arbejdsindholdet

Såvel de mandlige som de kvindelige informanternes fortællinger afdækker, at det er af stor betydning for, om man vælger et kønsutraditionelt fag, at man får mulighed for at afprøve faget. En strategi for at *tiltrække* flere mænd til SOSU-faget og flere kvinder til elfaget kan derfor være at give disse mulighed for at afprøve fagene og få kendskab til dette og arbejdsindholdet – samt teste de fordomme, der eksisterer herom - inden de vælger selve uddannelsen. Til unge mænd og kvinder kan det anbefales at tilrettelægge særskilte forløb for 'det utraditionelle køn' i fagene i de forløb, der allerede eksisterer i forbindelse med unges erhvervs- og uddannelsesvalg, eksempelvis Brobygning, erhvervspraktik, forpraktikaftaler og byggefagenes 10. klasse – forløb á la Ballerup TECs Brobygningsforløb 'Piger i elfaget'. Til de mere modne mænd og kvinder anbefales at der holdes førskoleforløb (og kurser for ledige) – også disse kan med fordel tilrettelægges, så de specifikt henvender sig til 'det utraditionelle køn', idet undersøgelsen viser,

at eksempelvis omsorgskurser, der henvender sig specifik til mænd, legitimerer, at mænd søger ind herpå²⁰.

Skab muligheder for at danne kønsmæssige fællesskaber

Undersøgelsen viser, at de mandlige og kvindelige kønsminoriteter, som har én eller flere kollegaer af deres eget køn i dagligdagen fremhæver dette som en vigtig faktor i det daglige arbejde. Som led i både at *tiltrække* og *fastholde* kønsminoriteterne kan det derfor anbefales at tilstræbe at samle disse. Dels på skolerne - først og fremmest i klasserne. Dette var også et tiltag i mandefagsstrategien, hvor man var opmærksomme på at samle de få kvinder, der var på de mandsdominerede uddannelser i få klasser for at sikre dem et bedre studiemiljø (Emerek & Ipsen 1997). Interviewmaterialet viser dog, at antallet af elever med 'utraditionelt køn' kan være så lavt, at det ikke er praktisk muligt at sikre, at der er flere heraf i klasserne. Man kan derfor overveje at oprette netværk, der kan skabe fællesskab blandt de kønsminoriteter, der er på uddannelsesinstitutionen samtidig, men som evt. er fordelt på flere forskellige uddannelsesniveauer/specialiseringer eller forskellige fysiske lokaliteter. Også mere generelt ser det ud til at dét at erfaringsudveksle med andre i samme position/situation er en god strategi i forbindelse med at skulle/kunne begå sig som kønsmæssig minoritet i et fag (Bloksgaard & Faber 2004, 2005). Det anbefales derfor, at man i fagene, og evt. i fagforeningerne, opretter netværk for kønsminoriteterne i faget og støtter disse i at netværke og udveksle erfaringer.

Såfremt opfordringen til netværksdannelse og andre ligestillingstiltag bliver mødt med modstand fra kvinderne skal det ikke nødvendigvis tages som et udtryk for, at disse er unødvendige eller mangler berettigelse. Anden forskning (bl.a. Bloksgaard & Faber 2004) har tidligere konkluderet, at kvinder i mandefag kan modsætte sig tilslutning til kvindefællesskaber og dermed søge at undgå fokus på kvindelighed, idet de i faget ofte kan opleve at opnå en større troværdighed, autoritet og professionel legitimitet, hvis de nedtoner/underspiller kvindeligheden. Det anbefales derfor at udtænke tiltag, som gør det lettere og mere legitimt for (også) kvinder at vælge kønsmæssige fællesskaber til.

Genkendelighed vigtigt

I forbindelse med at *tiltrække* og *fastholde* mænd til SOSU-faget og kvinder til elfaget er det selvfølgelig vigtigt, at de ønskede målgrupper kan genkende sig selv. Dette gælder ikke kun i

²⁰ SOSU-Nord har gode erfaringer med at tiltrække mænd til et omsorgskursus henvendt specifikt til ledige mænd - *Rigtige mænd søges til arbejde der giver mening* - på det første kursushold er 26 ud af 28 tilmeldte deltagere mænd.

forhold til brug af rollemodeller og rekrutteringsmateriale, men lige så meget i undervisningsmaterialet på skolerne, hvor det er vigtigt med både billeder af og udtalelser fra også det køn, som er minoritet i faget.

Sæt køn på dagsordenen

Der er i det danske arbejdsliv en udbredt tendens til, at vi tænker og taler kønsneutralt; en opfattelse af, at 'køn ikke betyder noget længere'. Dette er uheldigt især for kønsmæssige minoriteter, der møder problemstillinger med relation til køn i deres arbejdsliv. Derfor er det, særligt i kønsdominerede fag, vigtigt at styrke bevidstheden om kønnets betydning i arbejdslivet, og at man inden for SOSU-faget og elfaget udvikler og igangsætter forskelligt ligestillingsorienteret oplysningsarbejde og holdningsbearbejdning. Man kan bl.a. overveje at undervise i køn på skolerne. Dette vil give de kønsmæssige minoriteter (og majoriteterne) i fagene kendskab til de dynamikker, der opstår omkring minoriteter i fag, så de er forberedte herpå, samt give dem redskaber at reflektere med/forholde sig til nogle af de problematikker i relation til køn, som de kan møde i arbejdslivet.

Anbefalinger specifikt til SOSU-faget

Af handleanvisninger specifikt med henblik på at tiltrække og fastholde mænd i SOSU-faget kan anbefales:

Overvej tilrettelæggelse af praktikforløb

Undersøgelsen har vist/bekræftet dét, som andre undersøgelser har betegnet som 'praktikchokket'; at elever kan opleve mødet med faget og den personlige pleje som voldsom og grænseoverskridende. Det kan derfor anbefales at overveje tilrettelæggelsen af første praktikperiode, så eleverne i højere grad føler sig rustet teoretisk til at varetage de praktiske opgaver i faget.

Uddannelse af praktikvejledere

Interviewene med nuværende og tidligere mandlige SOSU'ere viser, at nogle mænd oplever manglende faglig kompetence hos deres praktikvejledere samt at nogle vejledere udviser skepsis mod mænd i faget. Det er derfor vigtigt at søge at sikre et højt fagligt niveau hos vejlederne, samt at disse udviser en parathed til at tage godt imod mænd i SOSU-faget og er parate til at hjælpe med integrationen af disse her.

Udbyd fuldtidsstillinger

De mandlige informanter i faget peger på dét, at der i SOSU-faget er mange stillinger, som ikke er fuld tid, som en barriere for mænd i faget. En sådan tilrettelæggelse af arbejdet er tilsyneladende i modstrid med, at mange mænd i Danmark fortsat er hovedforsørgere i familien. Det kan derfor anbefales at være opmærksom på at oprette stillinger på fuld tid.

Anbefalinger specifikt til elfaget

Af handleanvisninger specifikt med henblik på at tiltrække og fastholde kvinder i elfaget kan anbefales:

Markedsføring af elfaget som en erhvervsuddannelse for kvinder

Det kan anbefales at markedsføre elfaget som en erhvervsuddannelse også for kvinder - ligesom malerfaget men som et mere bogligt og teoretisk fag end malerfaget, evt. også med fokus på det tekniske 'at få ting til at virke'. Oplys desuden om, at faget er et fysisk overkommeligt fag, så dette bliver en del af fagets image - også dette aspekt tiltrækker ifølge både malerfagsanalysen og denne undersøgelse kvinder til håndværksfag.

Kampagne om kvinder i faget

Det kan anbefales at udarbejde en kampagne, der sætter fokus på kvinder i elfaget. Dels som led i at *tiltrække* flere kvinder til faget, men i lige så høj grad også for at skabe en holdningsændring til kvinder i faget hos arbejdsgivere, kollegaer og håndværkere generelt og dermed medvirke til, at kvinder i højere grad også *fastholdes* i faget.

På arbejdspladserne

Tilknyt kontaktpersoner

I forbindelse med at *fastholde* mænd i SOSU-faget og kvinder i elfaget kan det anbefales at give disse en kontaktperson eller mentor på arbejdspladsen, gerne med samme køn, så disse har en mere erfaren person i faget at tale med om de problematikker, barrierer, udfordringer, der mødes i faget – herunder også dem med kønnede referencer.

Sæt køn på dagsordenen

Også på arbejdspladserne kan det anbefales at sætte fokus på køn; her kan man sætte emner som faglighed, arbejdspladskultur og samarbejdsrelationer i relation til køn på dagsordenen.

Øvrige indsatser

Flere af de udfordringer og barrierer, som undersøgelsen afdækker, har relation til de forestillinger om køn og arbejde, der eksisterer på et mere overordnet plan i det danske samfund. Flere af de ovenstående anbefalinger er derfor indsatser, som fagene/brancherne ikke kan eller bør løfte alene.

Bryde med samfundets kønsforestillinger

Også på samfundsplan er der et ansvar for at søge at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked. Også mere overordnet anbefales det derfor at arbejde med at bryde med de kønsstereotype forestillinger om, hvad der er maskulint og feminint arbejde, og dermed søge at udvide grænserne for, hvad henholdsvis mænd og kvinder 'kan', 'må' og 'bør' arbejde med på det danske arbejdsmarked.

Benyt muligheder for uddannelse til voksne

Såvel i SOSU-faget som i elfaget er en betragtelig andel af ansøgerne til fagene (samt de potentielle ansøgere) i en moden alder, dvs. karriereskifttere. På baggrund heraf kan der opfordres til, at arbejdsgiverne benytter den nye mulighed for at ansætte henholdsvis mænd og kvinder som voksenlærlinge, idet dette udgør en god mulighed for at tiltrække flere modne mænd og kvinder, som ofte har en anden uddannelse bag sig, til henholdsvis SOSU-faget og elfaget.

Bryd med erhvervsskolernes image

Det kan desuden anbefales at arbejde på generelt at forbedre imaget af erhvervsskolernes uddannelser som for de 'ikke kloge' elever.

Højere løn til SOSU-området

De mandlige informanter nævner den lave løn i faget som en af de væsentligste barrierer for at tiltrække og fastholde mænd i faget. At arbejde for en højere løn til faget - og dermed sikre, at der er et tilstrækkeligt rekrutteringsgrundlag til faget, også i fremtiden - er en opgave, som politikere og arbejdsmarkedets parter bør påtage sig.

Vejledning

Et kønsperspektiv i vejledningen

Der bør i vejledningen på UU-centrene, jobcentrene og på erhvervsskolerne sikres et kønsperspektiv, så vejledningen i forbindelse med erhvervs- og uddannelsesvalg ikke sker på grundlag af traditionelle forestillinger om køn og arbejde, men derimod udfordrer og supplerer kønsstereotype orienteringer og interesser hos såvel unge som mere modne personer, der står over for at skulle vælge (nyt) erhverv.

LITTERATUR

- Andersen, Pernille Tanggaard & Lotte Bloksgaard (2004): *Når køn forhandler løn*. LO-Dokumentation 1/2004. København: LO.
- Bloksgaard, Lotte & Stine Brock Faber (2004): *Køn på arbejde. En kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes arbejdsliv*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Bloksgaard, Lotte & Stine Brock Faber (2005): "Netværk som strategi for kønsmæssige minoriteter i fag". *Foredragsmanuskript*, Netværk for Politikvinder, Rigspolitiets hovedkvarter, Rigspolitiet/ENP (European Network of Policewomen), København, 30. november 2005.
- Bloksgaard, Lotte (2008): "Kompetencekrav, familiepolitikker og køn i moderne arbejdspladskontekster". I Ruth Emerek & Helle Holt (red.) (2008): *Lige muligheder - frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: Den Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Bloksgaard, Lotte (2009): *Arbejdsliv, forældreskab og køn – forhandlinger af løn og barsel i tre moderne virksomheder*. Ph.d.-afhandling (Antaget til forsvar).
- Connell, Robert (1995): *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- Csonka, Agi (1995): *Når virksomheder rekrutterer*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Danmarks Statistik (2009): *Kvinder bliver ansat og mænd fyret*.
- Dansk El-Forbund (1999). *Kontakt med arbejdsmiljøet. Elektrikernes fysiske og psykiske arbejdsmiljø*. København: Dansk El-Forbund.
- Deding, Mette & Mona Larsen (2008): *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Deding, Mette & Mette Lausten (2008): "Kønsarbejdsdeling i familien og på arbejdsmarkedet. En analyse blandt beskæftigede mødre og fædre". I Ruth Emerek & Helle Holt (red.) *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Emerek, Ruth & Sanne Ipsen (1997): "Mandefagsstrategi – arbejdsmarkedspolitik og ideologi? I Ruth Emerek m.fl. (red.): *Brydninger. Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Emerek, Ruth & Helle Holt (2008): "Det kønsopdelte danske arbejdsmarked". I Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: Det nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Gherardi, Silvia (1995): "Køn - noget vi tænker, noget vi gør i vores daglige liv i organisationer". I Elisabeth Flensted-Jensen m.fl. (red.): *Køn og kultur i organisationer*. Odense: Odense Universitetsforlag.
- Hansen, Trine Land & Birgit Hjermov (2000): *Integration af mænd og andre minoriteter på social- og sundhedsområdet*. København: Teknologisk Institut.

- Henningsen, Inge (2008): "Køn og uddannelsesvalg". I Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Hjalager, Anne-Mette m.fl. (2004): *Florence Nightingale på tilbagetog? Myter og paradokser på arbejdsmarkedet inden for pleje og omsorg*. Equal-projektet. Aalborg: AMU Nordjylland.
- Hjort, Katrin & Steen Baagøe Nielsen (red.)(2003): *Mænd og omsorg*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Holt, Helle (1994): *Forældre på arbejdspladsen – en analyse af tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv i kvinde- og mandefag*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Holt, Helle m.fl. (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Jacobsen, Vibeke (2008): "Hvilke job har indvandrere? Betydningen af uddannelse, familie og opholdstid for jobtype". I Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Jespersen, Susanne Branner (2004): *Rekruttering af kvinder til politi og Forsvar*. CEFU - Center for ungdomsforskning. Roskilde: Roskilde Universitetscenter.
- Kanter, Rosabeth Moss [1977a] (1993): *Men and Women of the Corporation*. New York: BasicBooks.
- Kold, Vibeke (1997): "Det kønne arbejde – faktorer, processer og aktører på det kønsopdelte arbejdsmarked". I Ruth Emerek m.fl. (red.): *Brydninger. Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Kristiansen, Søren (2007): "Det 'teknologiske' skift i kvalitativ forskning? – eller om hvordan computersoftware kan gøre kvalitative analyser bedre". I Rasmus Antoft m.fl. (red.): *Håndværk & horisonter. Tradition og nytænkning i kvalitativ metode*. Odense: Syddansk Universitetsforlag.
- Krøjer, Jo (2000): "Kønnet i arbejdslivet – et subjektivt eller diskursivt produkt?". I *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 2, 4, 29-44.
- Kvande, Elin (1995): "Forståelser av kjønn og organisasjon". I *Sociologisk Tidsskrift*, 4, 285-300.
- Lehn, Sine (2003): *Kønsblind vejledning? En rapport om ligestillingsperspektivet i grundskolens uddannelses- og erhvervsvejledning*. Center for Ligestillingsforskning, Roskilde Universitetscenter.
- Lehn, Sine & Aase Rieck Sørensen (2004): *Unge, Køn og Karriere. Projektforløb og resultater*. Center for Ligestillingsforskning, Roskilde Universitetscenter.
- Lehn-Christiansen, Sine (2008): "Køn og vejledning i uddannelsessystemet". I Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Ligestillingsafdelingen (2004): *Vejledning om bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling*. København: Ligestillingsafdelingen.

- Ligestillingslovene (2006). Bind II. Med kommentarer af Agnete Andersen, Ruth Nielsen & Kirsten Precht. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Liversage, Anika (2009): *Kvinder i malerfaget*, LO-dokumentation og SFI. København: LO (forthcoming).
- Martin, Susan Erlich (1980): *Breaking and Entering. Policewomen on Patrol*. Berkeley: University of California Press.
- Nielsen, Steen Baagøe (1997): Jagten på den mandlige omsorgskompetence. Arbejdspapir. Roskilde: Roskilde Universitet.
- Nielsen, Steen Baagøe (2003a): ”Mænd søges! – om de herskende forståelser af behovet for mænd i daginstitutioner”. I Katrin Hjort & Steen Baagøe Nielsen (red.)(2003): *Mænd og omsorg*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Nielsen, Steen Baagøe (2003b): ”Vi trænger til nye kræfter, sagde lederen, og ansatte en mand – om barrierer for mænds omsorg i daginstitutioner”. I Katrin Hjort & Steen Baagøe Nielsen (red.)(2003): *Mænd og omsorg*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Nordberg, Marie (2004): ””Kvinnlig maskulinitet” och ”manlig feminitet”. En möjlighet att överskrida könsdikotomin?”. I *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 1-2, 47-64.
- Nordjyske (2008): *Rift om nye SOSU-assistentter*. 08.02.2008.
- Nordjyske (2009): *SOSU med superkræfter*. 24.05.2009.
- Pedersen, Ellen Bødker (2004): *Social- og sundhedshjælpere og -assistenter. Antal, flow og årsager til frafald under og efter endt uddannelse*. AMI-rapport nr. 58. FOR-SOSU rapport nr. 1. København: Arbejdsmiljøinstituttet.
- Simpson, Ruth (2004): *Masculinity at work: the experiences of men in female dominated occupations*. I *Work, employment and society*, 18, 2, 349-368.
- Sjørup, Karen (2006): *Mænd i kvindefag – en europæisk undersøgelse i redefinerings af mænds kønsroller, kønsstereotyper og kønsmærker*. Center for Ligestillingsforskning. Roskilde Universitetscenter.
- Udsen, Sanne (2008): ”Køn og løn – og det kønsopdelte arbejdsmarked”. I Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg. Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Ugebrevet A4 (2008): *Fag med lav status afskrækker mænd*. Ugebrevet A4, 29.08.08.
- Videnskab.dk (2009): ”Danske mænd snubler over omsorg”. Interview med Ulla Gerner Wohlgemut. 23.04.2009. Tilgængelig via: http://www.videnskab.dk/composite-2216.htm?utm_medium=nyhedsbrev
- Warming, Ken (2005): *Når mænd arbejder i kvindefag – en sociologisk interviewundersøgelse med fokus på redefinerings af arbejdsfunktioner samt maskuliniseringsstrategier inden for fire kønsmærkede professioner i Danmark*. København: CELI – Center for Ligestillingsforskning.
- Warming, Kenn (2007): *Køn, løn og anerkendelse. En undersøgelse af uligelønnen mellem traditionelle kvinde- og mandefag eksemplificeret ved konkrete sammenligninger af faggrupper med samme længde uddannelse*. København: FOA.

Williams, Christine L. (1991): *Gender differences at work. Women and men in non-traditional occupations*. London: University of California Press.

Williams, Christine L. (1995): *Still a man's world – men who do women's work*. London: University of California Press.

Øhrstrøm, Bente m.fl. (2003): *Undersøgelse af forekomst og oplevelse af kønskrænkende adfærd i forsvaret*. Forsvarsakademiet, Institut for Militærpsykologi.