

Nordiske mænd til omsorgsarbejde!

En forskningsbaseret erfaringsopsamling på initiativer til at rekruttere, uddanne og fastholde mænd efter finanskrisen

Steen Baagøe Nielsen (red.)

velpro | center for velfærd profession & hverdagsliv

Nordiske mænd til omsorgsarbejde!

- En forskningsbaseret erfaringsopsamling på initiativer til at rekruttere, uddanne og fastholde mænd efter finanskrisen

Af Steen Baagøe Nielsen (red.)

Roskilde Universitet

Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning

VELPRO – Center for Velfærd, Profession og Hverdagsliv

Februar 2011

MINISTER FOR Ligestilling

norden Nordisk Ministerråd

Steen Baagøe Nielsen (red.)

Nordiske mænd til omsorgsarbejde! En forskningsbaseret erfaringsopsamling på initiativer til at rekruttere, uddanne og fastholde mænd efter finanskrisen

1. udgave 2011

© VELPRO – Center for Velfærd, Profession og Hverdagsliv

Grafik: Peder Hjulmand Søby
Tryk: Kopicentralen, RUC
Sats: Marie-Louise Holm
Forsidefoto: Leon Damkjær Nielsen, Mpower

ISBN 978-87-7349-774-6

Denne nordiske kortlægning er blevet til i et samarbejde med **Minister for Ligestilling, Ligestillingsafdelingen** på vegne af det danske formandskab for **Nordisk Ministerråd**, 2010.

VELPRO – Center for Velfærd, Profession og Hverdagsliv
Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning
Roskilde Universitet
Universitetsvej 1, Postboks 260, P10
4000 Roskilde

Læs mere om VELPRO:
http://www.ruc.dk /velpro

Alle rettigheder forbeholdes.
Kopiering fra denne bog må kun finde sted på institutioner, der har indgået aftale med COPY-DAN, og kun inden for de i aftalen nævnte rammer.
Undtaget herfra er korte uddrag til anmeldelse.

INDHOLD

Oversigt over figurer og tabeller i rapporten 7

Forord 8

Resumé 10

DEL 1: Finanskrisens arbejdsløshed som udgangspunkt for rekruttering af mænd til kvindefag 18

Statistisk overblik over arbejdsløshedens omfang og udvikling i Norden . 23

Nordens kønsopdelte arbejdsmarked og det kønsmærkede arbejde 25

Andelen af mænd indenfor typiske kvindefag i Norden 30

Arbejdsløsheden på det kønsopdelte arbejdsmarked 34

Motiver eller diskurser for nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked 36

Opsamling 39

Hvad kan skabe bevægelse i kønssegregeringen? 40

Teoretiske forståelser af træghed og bevægelser i kønssegregeringen ... 40

Når kønsarbejdsdeling brydes 45

Om udfordringerne ved at vælge kønsutraditionelle karrierer 48

Mænds forskelligartede veje til håndtering af 'kvindearbejdet' 53

Om mænds motiver for og udfordringer ved at søge at bryde omsorgsarbejdets kønsmærkning 58

Arbejdsløshed som subjektiv udfordring og mulighed for mobilitet på det kønsopdelte arbejdsmarked 58

Arbejdsløshed og udfordringer af maskulin (forsørger)identitet og selvværd 59

Arbejdsløshedens fysiske og sundhedsmæssige konsekvenser 61

Arbejdsløshed som mulighed for mobilitet og læring 63

Hvilke grupper af mænd rekrutteres? 67

Opsamling på del 1 ... 69
Litteratur til Del 1 ... 71
DEL 2: Præsentation af udvalgte cases ... 76
Hvordan har det blitt 8400 menn ansatt i norske barnehager?
Af Ole Bredesen Norfjell & Steen Baagøe Nielsen ... 82
Hvordan har utviklingen i antall menn vært? ... 83
Menns økende interesse for arbeid med barn i barnehage ... 88
Hva har barnehagemyndigheten gjort for at det skal bli flere menn i barnehagene? ... 90
Avsluttende diskusjon ... 104
Referanser ... 107
Kvotering och andra metoder för rekrytering av män till barnomsorg och förskollärar- och sjuksköterskeutbildning i Sverige
Af Marie Nordberg ... 110
Män i förskolan möjlighet eller problem? ... 114
Könskvotering som strategi för att påskynda en ökning av andelen av män ... 123
Preparandkurser för arbetslösa män ... 129
Manliga Nätverk ... 138
Avslutande diskussion ... 142
Referenser ... 147
Om rekruttering af 'menn i omsorgsyrker'
Af Helge Svare ... 152
Bakgrunn ... 153
Bedre kjønnsbalanse er bra ... 156
Blir det bedre med bedre kjønnsbalanse? ... 172
Hvordan rekruttere menn? ... 176
Om å spare seg til fant. Og noen avsluttende ord om kjønn ... 183

Referencer 185

Danske samarbejdsprojekter omkring rekruttering og fastholdelse af mænd indenfor omsorgsfag og uddannelser

Af Stine Helms & Steen Baagøe Nielsen 188

Projekt Mpower (MPowerMen2Men.dk) 190

Faktor 2007 – Projektets rammer og hensigter 198

FOA/KL-projektparaplyen 202

Resultater fra KL/FOA 210

Projekt 'SOSU kræver sin mand!' 213

Opsamlende på erfaringer fra de danske projekter 219

Mandlige perspektiver' på styrkelse af omsorgen i Finland - Om mentorskab og markedsføring som rekrutteringsstrategi

Af Steen Baagøe Nielsen & Marie-Louise Holm 223

Rekrutteringsprojektet Voimaa hoivaan [Styrka åt omsorgen] 224

Mentorskabsmodellen 229

Markedførings- og informationskampagnen 233

Vurdering af kampagnens effekter 237

Isländska män i kvinnoyrken

Af Ingólfur Gislason 240

Två försök 241

Manliga sjukskötare 241

Män i förskolorna 244

Synpunkter 245

Referencer 247

Finanskrisen og arbejdsmarkedet i Grønland

Af Torben Weyhe 248

Rekruttering af grønlandske mænd til kvindeerhverv 248

Det grønlandske maskulinitetsideal 253

Grønlandske mænd og omsorg 256
Forudsætninger for rekruttering af mænd til nye (kvinde)erhverv 257
Opsamling 258
Litteratur 260
Opsamling af erfaringer fra nordiske projekter omkring rekruttering, uddannelse og fastholdelse af mænd i omsorgsarbejde 262
Opsamling på de nordiske erfaringer 263
Konklusion på de nordiske erfaringer 275
Om forfatterne 289

OVERSIGT OVER FIGURER OG TABELLER I RAPPORTEN

Figurer

Figur 1.1: De 30 største erhvervsområder i Sverige i 2007 27

Figur 1.2: Kvinder og mænd fordelt på hovedbrancher i Danmark i 2002 i procent 28

Figur 1.3: Fordeling af job efter kønsdominans: Andelen af kvinder og mænd i beskæftigelse efter kvindeandelen i jobbet 1997 og 2006 i procent 29

Figur 2.1: Menn ansatt i barnehager i Norge 1990 - 2009 85

Figur 2.2: Antall menn og kvinner ansatt i barnehager i Norge 1990 - 2009 86

Figur 2.3: Prosent barnehager som har eller ikke har gjennomført ulike tiltak rekruttingstiltak 103

Figur 3.1: Antal anställda i förskola omräknat till årsarbetare, fördelade efter utbildning och kön 15 oktober 2009..... 119

Tabeller

Tabel 1.1: Arbejdsløshed i procent af arbejdsstyrken i de nordiske lande i hhv. 2008 og 2010. 24

Tabel 2.1: Andelen af mænd indenfor hhv. børnepasningsområdet, sygepleje samt ældre- og hjemmepleje i de nordiske lande..... 31

FORORD

Af Steen Baagøe Nielsen

Det har længe været en del af de nordiske landes arbejdsmarkeds- og ligestillingspolitik at søge at udjævne det kønsopdelte arbejdsmarked. Ofte har initiativerne haft fokus på kvinders bevægelse ind i såkaldte mandefag, men særligt i de senere årtier har der været fokus på mænds bevægelse ind i typiske 'kvindefag'. Denne rapport omhandler nordiske initiativer for at rekruttere, uddanne og fastholde mænd indenfor områder, hvor kvinder er i klar majoritet i arbejdet og på uddannelserne, som kvalificerer dertil. Den opsamler erfaringer fra en vifte af konkrete projekter i de nordiske lande, hvor forskellige aktører har taget initiativer for at få mænd til at orientere sig bredere og bevæge sig over i arbejde indenfor typiske omsorgsfag, syge- og ældrepleje- og samt pædagogisk arbejde med førskole børn. Omsorgsfag, hvor der kun sjældent er mere end 10-15 % mænd ansat – og ofte langt mindre.

Rapporten giver et nuanceret billede af en række meget forskelligartede tiltag, som er gennemført på alt fra konkrete arbejdspladser, over større projektorganiseringer, til nationale politiske satsninger. Dermed præsenterer rapporten også initiativer på en række forskellige niveauer iværksat af aktører med forskellige organisatoriske og politiske udgangspunkter. Der fremlægges og diskuteres såvel positive, som mere problemfyldte erfaringer, men fokus er særligt på de barrierer og udfordringer, der typisk rejser sig i projekter, som søger at sikre rekruttering mænd til omsorgsarbejde. Kortlægningen har resulteret i den første større opsamling af erfaringer på tværs af lande, job- og indsatsområder fra nogle af de mest markante initiativer for rekruttering af mænd til 'kvindefag' i de nordiske lande.

Projektet er gennemført under ledelse af Steen Baagøe Nielsen, VELPRO – Center for Velfærd, Profession og Hverdagsliv, ved Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning, Roskilde Universitet (RUC). Bidragene er redigeret af Steen Baagøe Nielsen, med redaktionel hjælp fra Stine Helms og Marie-Louise Holm. . Erfaringsopsamlingerne og beskrivelser af de nationale projekter er udarbejdet af en række nordiske forskere, som har deltaget og

bidraget med deres viden på forskellig vis. Det gælder Helge Svare (Arbejdsforskningsinstituttet, Norge), Marie Nordberg (Karlstad Universitet, Sverige), Ingolfur Gislason (Faculty of Social Sciences, University of Iceland), Ole Bredesen Nordfjell (Reform – Ressurssenter for Menn, Norge), samt Torben Weyhe, Departementet for Sociale Anliggender, Grønlands Selvstyre. Projektledelsen på VELPRO vil gerne takke for dette udmærkede samarbejde og den parathed og fleksibilitet, som nordiske kolleger har udvist trods det komprimerede forløb.

Jeg vil også gerne takke for kommentarer fra følgegruppen bestående af Bent Greve, Institut for Samfund og Globalisering, RUC, Pia Knudsen, Specialenheden for Ligestilling, Beskæftigelsesministeriet samt Kenn Warming, FOA. Endelig vil jeg takke for godt samarbejde med Ligestillingsafdelingen, der på vegne af Formandskabet for Nordisk Ministerråd har ønsket og bidraget økonomisk til realiseringen af denne kortlægning. En særlig tak går i denne sammenhæng til Maruska La Cour Mosegaard for et godt og konstruktivt samarbejde.

RESUMÉ

Af Steen Baagøe Nielsen

I 2008 medførte den internationale finanskrise, at Nordens økonomier kom under stærkt pres. En række brancher og sektorer oplevede brat faldende økonomisk aktivitet, og mange virksomheder måtte skære kraftigt ned og gribe til afskedigelser eller ligefrem lukke. Krisen ramte særligt arbejdsstyrken indenfor industrien samt bygge- og anlægsbranchen. Nedgangen i beskæftigelsen indenfor disse brancher er langt fra ny. Mens beskæftigelsen indenfor bygge- og anlæg er meget konjunkturfølsom, så har industrien over en årrække været klart vigende. Tilbagegangen blev kraftigt forceret under finanskrisen, og dette gav yderligere næring til en international debat omkring udlejringen af industriproduktion til de voksende økonomier – særligt i Asien – og industrisamfundenes afvikling i de Vestlige lande.

Denne samfundsmæssige udvikling - og debatten om den ikke mindst - har klare kønnede dimensioner og oplagt ligestillingspolitisk interesse, idet krisen især har ramt de brancher, som traditionelt har ansat langt flere mænd end kvinder. Det har styrket den politiske interesse for at imødegå voksende fremtidig arbejdsløshed blandt mænd, bl.a. gennem rettidigt at få flere til at søge indenfor sektorer og brancher, hvor de fremtidige jobmuligheder forventes at blive flere.

Med udgangspunkt i denne problemstilling tog Minister for Ligestilling på vegne af det danske formandskab for Nordisk Ministerråd i 2010, initiativ til en kortlægning af konkrete tiltag til nedbrydelse af det kønsopdelte arbejdsmarked, der fokuserede særligt på at kanalisere mænd over i arbejde, hvor kvinder traditionelt har stor majoritet. Fokus er således her nærmere bestemt på tre sektorer, nemlig hhv. arbejde indenfor social- og sundhedssektoren (dvs. som kortuddannet i fx ældre- eller hjemmeplejen), indenfor sygeplejen (dvs. en professionsbachelor-uddannelse indenfor sundhedssektoren) og det uddannede eller uuddannede arbejde i daginstitutioner, der rammesætter læring og omsorg for børn. Disse fag og arbejdsområder – som vi for letheds skyld omtaler som 'kvindefag' – pådrager sig særlig interesse i denne sammenhæng, fordi de forventes at være ekspansive: Der forventes at være et stærkt behov for arbejdskraft de næste årtier, efterhånden som befolkningen

ældes, og store generationer af ansatte indenfor disse områder samtidig går på pension.

Det var for at belyse aktuelle muligheder og opsamlede erfaringer med at rekruttere og fastholde mænd i fag, hvor der traditionelt er majoritet af kvinder, at der blev indledt et samarbejde mellem Formandskabet for Nordisk Ministerråd, Minister for Ligestilling i Danmark, og VELPRO – Center for Velfærd, Profession og Hverdagsliv ved Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning, Roskilde Universitet (RUC). Kortlægningen har indebåret et fint samarbejde mellem projektledelsen på VELPRO og en række nordiske kolleger omkring opsamling på erfaringer fra en række markante projekter i Norden. Resultatet af dette tværnordiske arbejde fremlægges i denne forskningsbaserede rapport under titlen *Nordiske mænd til omsorgsarbejde! – En forskningsbaseret erfaringsopsamling på initiativer til at rekruttere, uddanne og fastholde mænd efter finanskrisen*.

I rapporten påpeges det helt overordnet, at det sjældent har været den aktuelle arbejdsløshed, men i langt højere grad er den langsigtede personalemangel, der sammen med mere målrettede og udtalte ligestillingspolitiske motiver har været baggrund for tiltagene i de nordiske lande. Det konkluderes, at de nordiske tiltag, som iværksættes for at flytte mænd til områder med kvindelig majoritet, synes at have været forholdsvis få, og at de åbenlyse positive resultater af initiativerne er begrænsede - generelt set. De sidstnævnte to forhold synes at hænge sammen, idet lysten til initiativer bl.a. anspores af muligheden for succes.

I rapportens første del etableres et overblik over den aktuelle situation på arbejdsmarkederne i Norden, som disse initiativer må tage udgangspunkt i. Målet er her at etablere et fundament for diskussion af situationen med krise og arbejdsløshed som en mulig dynamisk faktor for mænds reorienteringer og muligheder for mobilitet på et kønsopdelt arbejdsmarked.

Overblikket skabes *dels* gennem en redegørelse for aktuel statistik for arbejdsløshedsudvikling i de enkelte lande i Norden, og gennem en række beskrivelser og kortere teoretiske redegørelser, som bidrager til forståelse af, hvilke subjektive konsekvenser arbejdsløshed kan have for mænd (og kvinder) og for mænds mulige reorienteringer på arbejdsmarkedet. *Dels* skitseres i kapitlet de mere almene vilkår og

udfordringer i forbindelse med tiltag for at rekruttere mænd til kvindefag. Der skabes således overblik over andelen af mænd i det aktuelle omsorgsarbejde i de forskellige nordiske lande, ligesom de generelle kendetegn for et såkaldt 'kønsmærket' arbejde (dvs. et arbejde, der vedbliver at være tæt forbundet med det ene *eller* det andet køn) beskrives med særligt fokus på såvel de generelle motivationer som barrierer, mænd typisk kan opleve, når de vælger at bevæge sig ind i typiske kvindefag.

I anden del af rapporten følger en præsentation af række centrale gennemførte og igangværende projekter omkring rekruttering af mænd til kvindefag. Gennem konkrete case-bidrag fra de forskellige nordiske lande afdækkes en række konkrete og forskelligartede initiativer.

Nedslagene på de konkrete projekter i hhv. Norge, Sverige, Danmark, Island, Finland og Grønland er foretaget ud fra en række veloververvejede kriterier. Bidragene har således ganske forskelligartet karakter, omfang og fokus. Dette er en tilstræbt variation, fordi målet ikke blot har været at fokusere på de enkelte initiativers konkrete indretning og (vellykkede) redskaber. Det har samtidig været hensigten at belyse det enkelte initiativs forankring i **nationale** udfordringer og sammenhænge, herunder deres samspil med - hvad man måske kunne kalde - det ligestillings- og arbejdsmarkedspolitiske *klima* for denne slags tiltag, såvel nationalt som i den konkrete sektor.

Ud over en national spredning er bidragene således også indhentet med den hensigt at belyse en variation af udfordringer knyttet til de konkrete sektorers **arbejdsfunktioner** (og de forskelligartede uddannelsesmæssige kvalifikationskrav, som knytter sig hertil).

Et væsentligt parameter for udvælgelsen af bidragene har endelig også været at belyse en række forskellige, men typiske organiseringer af konkrete tiltag, hvad angår de konkrete **virkemidler** og **aktører**, som har været involveret, samt at søge en spredning i **størrelse**, **varighed** og **umiddelbar gennemslag** af tiltagene.

Hovedbidragene er leveret af nordiske forskere, som alle har beskæftiget sig med feltet gennem en årrække. Herudover er der suppleret med mindre bidrag fra hhv. Finland og Grønland, for at

illustrere situationen her. Bidragene kan meget kort karakteriseres som følger:

1. I det første casebidrag sørger Ole Bredesen Norfjell og Steen Baagøe Nielsen: *Hvordan har det blitt 8400 menn i norske barnehager?* Herved afdækkes centrale dimensioner i det mest omfattende og langvarige arbejde for rekruttering af mænd til kvindefag i Norden, nemlig det arbejde som udspringer af 15 års nationale mål og handlingsplaner for rekruttering af mænd til norske børnehaver. Der er herunder udfoldet stor idérigdom og involveret en række forskellige aktører lige fra det nationale politiske niveau til konkrete ildsjæle og iværksættere på lokale institutioner. Der sættes særligt fokus på ordningen med 'demonstrationsbørnehaver', der udpeges fordi de har en høj andel af mandlige ansatte. Demonstrationsbørnehavernes opgave er at videregive erfaringer lokalt omkring rekruttering og fastholdelse af mænd. De nationale handleplaner og de medfølgende tiltag vurderes at have haft den mest markante effekt af de forskellige initiativer i Norden.

2. I det følgende bidrag *Kvotering och andra metoder för rekrytering av män till barnomsorg och förskollärar- och sjuksköterskeutbildning i Sverige* fokuserer Marie Nordberg på centrale erfaringer fra forsøg på rekruttering til uddannelser indenfor to af de store uddannelsesområder på omsorgsfeltet. I kapitlet diskuteres positive og især negative sider af *indkvotering* og positiv særbehandling som vej til rekruttering af mænd til uddannelsesinstitutioner. Herefter gennemgås en række andre lokale projekter med *forberedelseskurser* for mænd på lokale uddannelsesinstitutioner, hvis effekter har været mere svingende. Endelig sætter Nordberg særligt fokus på muligheder og udfordringer ved oprettelsen af 'mandlige netværk' til støtte for mænd i minoritetspositioner på uddannelse og i job. Også her er erfaringerne blandede: Visse mænd kan nok fastholdes herved, men for andre mænd vil dette samvær indebære en påtvungen forholden sig til en tematisering af køn, som de netop har søgt ind i dette kvindefag for at undgå.

3. Det norske bidrag *Om rekruttering af 'menn i omsorgsyrker'* ved Helge Svare beretter om et visionært projekt for rekruttering og fastholdelse af mænd i plejesektoren. Projektet adskiller sig fra de øvrige rekrutteringstiltag ved at fokusere på initiativer på en enkelt institution. Arbejdspladsen blev som eksperiment indrettet med henblik på skabe en særligt attraktiv arbejdsplads, som kan tiltrække og fastholde mænd gennem at tilbyde særligt attraktive arbejdsvilkår og organiseringer, Som rekrutterings-projekt kan resultaterne absolut diskuteres. Den centrale udfordring synes at være de almene arbejdsvilkår i sektoren, men også at den centrale omsorgsideologi fortsat udfordrer mændene.

4. Stine Helms og Steen Baagøe Nielsen fokuserer i bidraget *Danske projektsamarbejder omkring rekruttering og fastholdelse af mænd indenfor omsorgsfag og uddannelser* på potentialer og vanskeligheder i de hyppigt benyttede projektorganiseringer, som har karakteriseret rekrutteringstiltagene i Danmark. Helms og Baagøe påpeger, at de aktører, som er igangsættere for disse projekter, ofte udfolder stor kreativitet, men at det tilsyneladende også er en svaghed ved disse projekter, at de har vanskeligt ved at forankre initiativerne mere varigt. Erfaringerne betyder, at der må rejses spørgsmål til effekten af brede oplysende og igangsættende kampagner diskuteres også i dette bidrag. Det påpeges, at det er vanskeligt at konstatere væsentlige, varige effekter af disse kampagner.

5. Diskussionen af det finske initiativ, *Styrka åt omsorgen*, er blevet til gennem Marie-Louise Holms og Steen Baagøe Nielsens bearbejdning af en afslutningsrapport fra et konkret EU-finansieret projekt. Projektet havde til hensigt at tiltrække og fastholde mænd gennem en temmelig vidtgående markedsføringsindsats vendt mod at ændre holdninger i den bredere offentlighed til omsorgsarbejdet. Målet var også at ændre forståelser af omsorgsidealer og af omsorgsudøveren – og at udfordre "Florence Nightingale"-myter om omsorgsarbejdet som inkarneret kvindeligt. Projektet havde to omdrejningspunkter rettet mod bearbejdning af to identificerede udfordringer, dels en temmelig omfattende markedsføringsindsats vendt mod at ændre holdninger i den bredere offentlighed til omsorgsarbejdet. Dels et arbejde med

mentorordninger rettet mod bearbejdning af kønnede erfaringer undervejs i uddannelse eller i job. Den reelle effekt i form af rekruttering og fastholdelse er ukendt, men projektet giver anledning til at overveje hvilke effekter bred holdningsbearbejdning kan have.

6. Det islandske bidrag ved Ingolfur Gislason, *Isländska män i kvinnoyrken*, beretter om to enkeltstående, lokale og kortvarige initiativer i forhold til hhv. sygepleje og förskole. Det konkluderes, at tiltagene synes at have været uden nævneværdig effekt. Det diskuteres om en grund hertil kunne være at kampagner rammer ved siden af i deres forsøg på at 'affeminisere' arbejdet og at se omsorgsideologier som den væsentligste barriere, ikke kunne erstattes af mere realistisk billeder af en praksis, som den udfoldes i omsorgsfagenes hverdag. Der rejses afslutningsvis en diskussion om muligheden for forandring under den aktuelle arbejdsløshed og politiske situation, og det konkluderes at det næppe vil ske umiddelbart.

7. Slutteligt er der et kortere bidrag om situationen i Grønland – *Finanskrisen og arbejdsmarkedet i Grønland* ved Torben Weyhe – som dels redegør for de spinkle grønlandske erfaringer og diskussioner omkring behovet for tiltag, dels mere generelt beskriver arbejdsmarkedssituationen, med et særligt fokus på mænds mulige reorienteringer på arbejdsmarkedet.

Der er således tale om en række bidrag, der belyser forskellige former for rekrutterings- og fastholdelsestiltag. Bidragene beskriver initiativerne i sammenhæng med de konkrete lokale udfordringer, der samtidig relaterer til den aktuelle nationale arbejdsmarkedsmæssige og ligestillingspolitiske situation. Det har været et særskilt mål at vise, hvordan initiativer til rekruttering og fastholdelse af mænd i kvindefag nødvendigvis må udspringe og relatere sig til de konkrete muligheder knyttet til disse forskelligartede udgangspunkter, motiver og interesser. Det viser sig således gennem bidragene, at det er de konkrete udgangspunkter, som fx. afføder en kompleks diskussion om målet med kvotering i Sverige eller rammesætter en stor og langsigtet national satsning i Norge – og som gør, at der tilsyneladende ikke er videre interesse for initiativer i Island.

Efter gennemgangen af de forskellige cases gøres der i en opsummering status over de generelle erfaringer, og det skitseres at der findes en række fælles videre udfordringer, som i særdeleshed handler om almene faglige ufordringer og vilkår. Tilsammen tegnes der således også et billede af betydningen af det fortsat skarpt kønsopdelte nordiske arbejdsmarked for mænds orienteringer, og dermed illustreres også de etablerede sociale strukturer og kulturelle mønstre, som udgør grundlaget for den løbende genskabelse af kønsarbejdsdelingen.

Herefter fremhæves særligt erfaringerne fra det store norske engagment. Det med udgangspunkt i gode de norske erfaringer på børnehaveområdet, at det synes centralt med langvarige, sammenbindende og politisk opbakkede handleplaner. Disse har skabt en bredt forankret indsats og sikret en generel opbakning bag ønsket om at rekruttere mænd til omsorgsarbejde. Dermed synes man at have imødegået det centrale problem for en del af de andre nordiske projekter, som er et resultat af deres kortsigtede projektorganisering, nemlig at engagementet er vanskeligt at vedligeholde og at der ikke skabes nogen videre synergi mellem projekterne, og dermed heller ingen lokal erfaringsopsamling og vidensopbygning.

Det norske initiativ har i modsætning hertil sin styrke, gennem ikke bare at virke igangsættende for en række regionale og lokale initiativer, men også at sikre en god og vedvarende forankring af lokale initiativer og understøtning af lokale igangsættere. Handleplanen for mænd i de norske børnehaver synes således på den ene side at kunne kanalisere det engagement, som findes for sagen blandt de engagerede i lokalområderne, og samtidig at transformere den positive holdning, der er til mænds deltagelse i børns liv – også i den private arena – til et engagement omkring en ligestilling børnehave.

En del af udfordringen for mænd i omsorgsfag består konkret i at håndtere den massive kønsmærkning af arbejdet. Her kan der fremvises visse gode erfaringer med eksklusive 'mandlige organiseringer' i netværk, mentorordninger og lokale organiseringer som kan fastholde mænd gennem at gi rum for kollektiv tematisering af de rekrutterede mænds vanskeligheder. Udfordringen består omvendt i at den gejst og kreativitet, som disse netværk ofte genererer

(fx omkring tematiseringen af 'maskulin omsorg) kun i beskeden grad bliver sat i reel dialog med den eksisterende faglige og professionelle viden på feltet – og således fører til udvikling.

Omvendt fremhæves de norske 'demonstrationsbørnehaver', der fungerer som ambassadører med en høj andel af mandlige, fungere, som et godt alternativ. 'Demonstrationsbørnehaverne' kan for relativt små midler fungere internt organiserende og ekstern eksponerende omkring en lokal indsats for at videregive erfaringer omkring rekruttering og fastholdelse af mænd.

En del af den centrale udfordring for at rekruttere mænd til kvindefag er ikke bare at håndtere den omsorgsideologi som præger felterne, men også at arbejdet placerer sig på en arbejdsmarked, med nogle løn- arbejdsvilkår som mange ikke betragter som synderligt attraktive. Selv om alle projekterne deler denne udfordring, så kan der i rapporten generelt ikke peges på nogen gode erfaringer med at håndtere denne udfordring umiddelbart.. Det overlades så at sige til den enkelte at finde veje til at omgås denne dimension af arbejdets kønsmærke.

Endelig peger erfaringsopsamlingen på det absolut væsentlige i at anvende differentierede rekrutteringsstrategier, som dels forholder sig til at rekruttering ofte sker gennem en lang kæde af accepter og positive tilvalg. Det handler om at der i rekrutteringsinitiativerne med fordel kan skelnes mellem at påvirke med henblik på dels at skabe konkret personlig legitimitet, dels at uddannelsesoptag og varig deltagelse, og endelig at sikre ansættelse og fastholdelse på arbejdsmarkedet.

Erfaringsopsamlingen peger her også på nødvendigheden i at have et langt bedre greb om de reelle deltagere i de konkrete initiativer. Ved at behandle alle som mænd, så taber man pointen omkring at kunne fastholde og fx på uddannelserne navigere i forhold til deres individuelle motivation. Her foreslås det i rapporten, at der i det mindst gøres tanker om mændenes alder, uddannelsesparathed, almene omsorgserfaringer og deres engagement i feltet.

DEL 1

FINANSKRISENS ARBEJDSLØSHED SOM UDGANGSPUNKT FOR REKRUTTERING AF MÆND TIL KVINDEFAG

Af Steen Baagøe Nielsen & Stine Helms

Om arbejdsløshed og 'man-cession' - og andre begrundelser for at rekruttere mænd

I den internationale debat ovenpå finanskrisen har der været ytret bekymring for, at mænd ville blive særligt ramt af arbejdsløshed. Denne bekymring har ikke været uden grund. Som det er sket internationalt, så har der også i Norden været langt flere mænd end kvinder, som har mistet deres arbejde i forbindelse med krisen. I den internationale debat har denne tendens ledt til, at krisen er blevet betegnet en 'man-cession' – afledt af recession (krise). Finanskrisen – eller recessionen - kobles således tæt sammen med mænds særlige udsathed på et arbejdsmarked præget af især vigende industriproduktion.1 Almindeligvis argumenteres der for, at tanken om en 'man-cession' er noget overdrevet. Således argumenteres det, at mændene, set i et historisk perspektiv, ikke klarer sig så dårligt endda på arbejdsmarkedet samt, at kvinderne til trods for det, at de i mindre grad er blevet ramt af krisen end mændene, ikke nødvendigvis står overfor et såkaldt gennembrud eller en 'overtagelse' af arbejdsmarkedet. I debatten argumenteres der således for, at kvindernes arbejdsmarkedsandel formentlig vil stagnere, når økonomien igen stabiliseres og arbejdsmarkedet bliver mere gunstigt (Reuters 2009).

Koblingen mellem økonomisk krise og mænd er altså tydelig i den internationale debat, men hvordan forholder det sig i de nordiske lande?

Helt overordnet set er der ingen tvivl om, at finanskrisen har haft sine tydelige konsekvenser i de nordiske lande. Således har en del virksomheder været nødt til at afskedige ansatte, og befolkningernes tidligere optimisme er vendt til en frygt for fremtiden, hvilket afspejles i reduceret forbrugertillid og omsætning. Som eksempler på krisens effekter i Norden kan nævnes oliesektoren i Norge, hvor olieprisen på mindre end 8 måneder faldt fra 140 til 43 dollars (Norske

[1] Termen synes at være blevet til i slutningen af 2008 og at have bredt sig i mainstream nyhedsstrømmen i 2009, fx i The New York Times 2009 samt Paul McFedries Word Spy 2010. Det argumenteres i en del af debatten at kvinder står overfor et historisk gennembrud i adgangen til arbejdsmarked, løn og magt. I USA har enkelte debattører og kønsaktivister taget termen op og diskuterer tendensen som led i en bredere historisk forandring, som de opfatter som social og kulturel feminisering. De peger på, at kvinder stille og roligt vil overtage majoriteten af lønnede jobs, ligesom de også har en historisk høj andel af 'college-degrees'. (se fx MND - mensnewsdaily.com 2010).

Lån 2010), eller bilindustrien i Sverige, der har været ramt af en reduktion i produktionen på hele 62,5 % i 1. kvartal af 2009 (Arbeidsliv i Norden 2009). Industriproduktionen i Danmark er reduceret med 18,7 % fra 2008 til 2009, og det påbegyndte byggeri er reduceret med 34 % i perioden september 2008 til september 2009 (Kilde: Danmarks statistik).

Da krisen især har ramt sektorer, der traditionelt set har majoritet af mandlige ansatte, de såkaldte mandefag, gælder det også for de nordiske lande, at det er mændene, der i højere grad end kvinderne er blevet ramt af arbejdsløshed. Dette har naturligt også i Norden givet anledning til en særlig bekymring for mændenes arbejdsmarkedssituation, og en sådan bekymring er også en del af baggrunden for initiativet til denne konkrete kortlægning af 'best practice': Gode eksempler på vellykkede tiltag til at rekruttere mænd til 'kvindefag'.

At flytte mænd til omsorgsfag – hvori består udfordringen?

Vi laver i denne rapport en kortlægning af en række centrale nordiske tiltag for at rekruttere mænd til omsorgsfag. Disse omsorgsfag beskrives i daglig tale ofte som 'kvindefag', fordi vi ved, at det er - og 'næsten altid' har været – kvinder, som varetog dem. Men man forbinder også ofte omsorgsfagenes med kvinder og kvindekøn, fordi vi er vant til at tænke, at det naturligvis er kvinder, som kan og skal tage sig af børnene, de syge, de gamle, de svage, de utilpassede osv. Og mange har stadig den oplevelse og konkrete erfaring, at det er kvinder, mødre, søstre og døtre, som i såvel de store som de små familier i særlig grad er de stærkeste bærere af omsorgsansvaret og tager hovedforpligtelsen på sig i forhold til at skabe rammerne omkring hjemmet, lave mad, tage barnets første sygedag og besøge forældrene på plejehjemmet osv. Og på samme måde erhvervsmæssigt: At vi tager for givet, at vi vil blive mødt af kvinder på sygehuset, i børnehaven og på plejehjemmet, og at det er forståeligt, hvis det kan give anledning til utryghed, hvis jordemoderen, hjemmesygeplejersken eller vuggestuepædagogen er en mand.

Vi opfatter disse praktiske og følelsesmæssige arbejdsdelinger næsten som indgroede eller naturlige – og derfor bliver et begreb som 'omsorgsgen' også hurtigt populært: Det synes at forklare nogle mønstre, som etablerer sig som arbejdsdelinger, hvad enten vi vil det eller ej. Bag om ryggen, selv på dem, som måske ville det anderledes, som gerne ville være nærværende fædre, eller egentlig gerne ville arbejde med omsorgen for børn, ældre, svage eller syge, kan vi opleve det som svært at stå ved og realisere vores ønsker. Eller vi kan blive utrygge ved fx at skulle efterlade 'vores lille datter' til en ukendte, fremmed, måske nyansat mand i børnehaven.

Det gør ikke nødvendigvis situationen nemmere, at vi jo som moderne, reflekterende, individualistiske individer er bekendt med, at køn **ikke** burde spille nogen egentlig rolle. At vi principielt kan handle, som vi vil, og at mangfoldighed er et ubetinget gode.

Men omsorgsforståelser er fortsat tæt knyttet til køn. Det er ikke mindst forståelser og forventninger om, at det er **kvinder, som er de egentlige bærere af den, uegennyttige omsorgsorientering**, som betyder noget for vanskeligheden ved at rekruttere, uddanne og fastholde mænd i omsorgsfag. Det er væsentligt at se, at dette indebærer at en fagligt bærende omsorgideologi – inkluderer (ofte ueksplicitere) forståelser, som ikke kan undgå at gøre køn fagligt relevant.

Hertil kommer selvfølgelig en række andre udfordringer. De handler ikke mindst om, hvad vi hver især, ofte i fint samspil med de kulturelle og sociale konventioner, betragter som attraktivt arbejde: hvor opfattes det, at der er en god balance mellem fx personlige udfordringer, karrieremuligheder, mulighed for at gøre en forskel, god løn eller en tryg arbejdstilknytning osv.

Tiltag, som skal rekruttere mænd, må forholde sig til denne kompleksitet. Men det er på en og samme tid ganske selvfølgeligt og ganske kompliceret, at forholde sig til menneskers motivation for og forventninger til deres arbejde og fremtid i forbindelse med uddannelses- og karrierevalg. Og det er selvsagt endnu mere komplekst at forholde sig til, hvordan man ændrer dette beslutningsgrundlag – og menneskers konkrete orienteringer. Denne kortlægning har som mål at forholde sig til muligheden for netop disse ændringer i mænds orienteringer. Men målet er ikke at komme

med konkrete anbefalinger: Det falder uden for vores ekspertise – og vi anser det ikke for forskningens mål at stille med opskrifter til handling, men snarere at oplyse handlegrundlaget! Derfor vil vi i denne kortlægning og erfaringsopsamling gøre præcis dette: Via en gennemgang af en række centrale initiativer som cases, vil vi belyse nogle almene udfordringer og nogle af de måder, som disse markante projekter har tacklet dem på. Således er hensigten med at præsentere og kortlægge de hidtil indhentede erfaringer at skabe et mere kvalificeret vidensgrundlag for refleksion og handling for de aktører, som agerer i feltet på baggrund af egne erfaringer med handlestrategier.

Først vil vi dog i de følgende afsnit sætte fokus på en række faktorer som konkret udgør grundlaget og forklarer centrale sammenhænge hvor indenfor den aktuelle udfordring skal håndteres.

Således vil vi først fokusere på arbejdsløshedsudviklingen i Norden og dens sammenhæng med det kønsopdelte arbejdsmarked, samt arbejdsløshedens mulige betydning for rekruttering af mænd til kvindefag. For at etablere et grundlag for den videre diskussion vil vi i de følgende kapitler også gøre klart, hvori de generelle vanskeligheder og muligheder består i den aktuelle situation. De følgende kapitler vil således søge at skabe overblik over følgende dimensioner i denne problemstilling:

- Et statistisk overblik over arbejdsløshedens omfang i de nordiske lande for såvel mænd som kvinder.
- Introduktion til det kønsopdelte arbejdsmarked i Norden og en status for kønsarbejdsdelingen i omsorgsfagene.
- En diskussion af sammenhængene mellem arbejdsløshed og behovet for nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked.

Statistisk overblik over arbejdsløshedens omfang og udvikling i Norden

Som nævnt har krisen betydet en større andel af arbejdsløse i alle de nordiske lande. I Tabel 1.1. (se næste side) ses stigningen i arbejdsløshedstallene fra finanskrisen i 2008 til 2010 – herunder for hhv. mænd og kvinder i de enkelte lande i Norden. Tallene her bygger på aktuel statistik fra de pågældende lande.

Ligesom arbejdsløshedens reelle størrelse varierer, er arbejdsløshedsudviklingen heller ikke ens i de nordiske lande. Mens Danmark, Norge og Grønland har oplevet en fortsat stigende ledighed indenfor det seneste år, har Sverige, Finland og Island omvendt oplevet en faldende andel af ledige fra 2009-2010. Som det fremgår af ovenstående tabel, og som vi også tidligere var inde på, så er der i dag flere ledige mænd end kvinder i de nordiske lande, dog med undtagelse af Sverige. I Danmark har det vakt betydelig opmærksomhed, at arbejdsløsheden for mænd nu for første gang i årtier overstiger kvinders.

Interessant er det også at bemærke, at andelen af arbejdsløse mænd faktisk er faldet igen i Danmark, Sverige og på Island indenfor det seneste år, mens det i Finland er andelen af ledige kvinder, der er reduceret. Endvidere er andelen af arbejdsløse kvinder steget på Island fra 2009-2010, ligesom også andelen af langtidsarbejdsløse er steget både på Island og i Norge.

En særlig bekymring i Norden har rettet sig mod den yngre del af befolkningerne. Således er andelen af arbejdsløse i Danmark, Norge og Grønland højst blandt de 25-39-årige, mens det i Sverige, Finland og på Island er gruppen af de 15-24-årige, der har den største andel af ledige.

Tabel 1.1: Arbejdsløshed i procent af arbejdsstyrken i de nordiske lande i hhv. 2008 og 2010.

	2008			2010		
	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder
Danmark	1,8 %	1,5 %	1,8 %	3,6 %	4,0 %	3,2 %
Sverige	6,2 % (2007)	5,9 %	6,6 %	7,4 %	8,2 %	8,3 %
Finland	6,4 %	4,6 %	6,5 %	7,3 %	7,9 %	6,7 %
Island	4,8 %	3,3 %	2,6 %	8,7 %	9,4 %	8 %
Norge	2,6 %	2,8 %	2,4 %	3,9 %	4,6 %	3,1 %
Grønland	4,0 %	4,6 %	3,4 %	7,0 %	8,6 %	5,3 %

Kilder: CIA World Factbook, Danmarks statistik, Statistiska centralbyrån Sverige, Statistisk sentralbyrå Norge, Statistikcentralen Finland, Statistics Iceland samt Grønlands Statistik.

Opmærksomheden har særligt været rettet mod ungdomsarbejdsløsheden, fordi det ofte antages, at der i ungdommen lægges mønstre for et langt arbejdsliv, og fordi der måske også her antages at findes en særlig fleksibilitet i forhold til etablerede erhvervsorienteringer blandt voksne. Derfor er der måske også særlig grund til at satse på at få de unge arbejdsløse i uddannelse – eksempelvis indenfor de traditionelle 'kvindefag' (Kilder: CIA World Factbook, Danmarks statistik, Statistiska centralbyrån Sverige, Statistisk sentralbyrå Norge, Statistikcentralen Finland, Statistics Iceland samt Grønlands Statistik. Se også Arbeidsliv i Norden 2009). Vi skal vende tilbage til denne problematik i flere af case-bidragene.

Først skal vi imidlertid kort skitsere lidt mere præcist, hvilke områder som her er i fokus, hvad der egentlig menes med det kønsopdelte eller kønssegregerede arbejdsmarked, og dermed også, hvad årsagerne er til at arbejdsløsheden for mænd og kvinder ikke følges ad.

Nordens kønsopdelte arbejdsmarked og det kønsmærkede arbejde

Arbejdsmarkederne i de nordiske lande er alle kendetegnet ved en forholdsvis stærk kønsopdeling. Man skelner indenfor kønsforskningen mellem horisontal og vertikal kønsopdeling eller kønssegregering. Vertikal kønsopdeling indebærer, at mænd er klart overrepræsenterede blandt lederne – og særligt i topledelsen. Med horisontal kønsopdeling menes, at kvinder og mænd oftest arbejder i hver deres brancher og arbejdsfunktioner. Horisontal segregering indebærer således, at langt de fleste mænd hhv. kvinder arbejder i hver deres sektorer, arbejdspladser og professioner osv., og dermed, at langt de fleste kvinder (fx) arbejder sammen med kolleger af samme køn som dem selv (se fx Emerek og Holt 2007). Fag og arbejde på det kønssegregerede arbejdsmarked beskriver man ofte som *kønsmærket* eller kønnet arbejde, når der findes en klar majoritet af det ene køn – det man ofte – og som også vi her i rapporten af og til omtaler som 'kvindefag'.

Det er især den horisontale kønsarbejdsdeling og det kønsmærkede eller kønnede arbejde vi i denne kortlægning især vil beskæftige os med. Vi ser her nærmere på tre fag eller erhvervsområder hvor kvinder traditionelt har stor majoritet, nemlig arbejde indenfor hhv.:

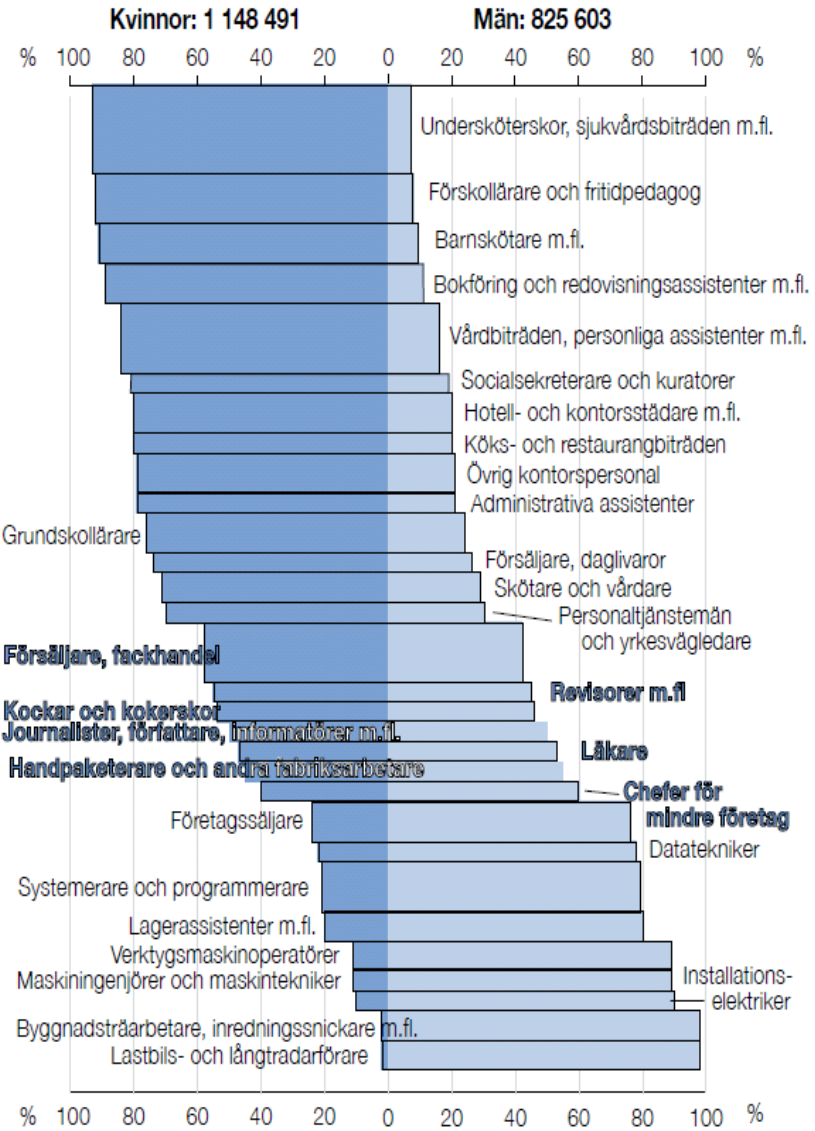
- social- og sundhedssektoren (dvs. kortuddannede i fx ældre- eller hjemmeplejen),
- sygepleje (dvs. professionsbacheloruddannede indenfor sundhedssektoren)
- pædagogisk arbejde med førskolebørn (dvs. uddannede eller uuddannede i institutioner såsom barnehaver, der rammesætter læring og omsorg for børn).

For indledningsvis at give et lidt bedre overblik over status og udfordringerne i forhold til at bryde denne kønssegregering, skal vi igennem de følgende tre figurer beskrive og forklare grundlæggende træk ved det kønssegregerede arbejdsmarked i Norden - og det kønsmærkede arbejde. I nedenstående figur (figur 1.1) gives en mere detaljeret oversigt over andelen af mænd og kvinder i de 30 største brancher i Sverige i 2007:

Hver blok på ovenstående figur indikerer her en særlig 'yrkeskategori' eller erhvervsgruppe, som er knyttet til en gruppe professioner eller jobfunktioner på arbejdsmarkedet. Sådanne erhvervsgrupper eller brancher er ikke gjort op på samme vis for de nordiske arbejdsmarkeder, og derfor kan der ikke laves direkte sammenligninger mellem fx størrelsen i de forskellige lande. Men tendensen er klar og entydig: En række erhvervskategorier er meget kønsopdelte – og de er genkendelige på tværs af de nordiske arbejdsmarkeder. Således viser figur 1.1s mørke felter på venstre side andelen af kvinder, mens de lysere felter til højre angiver andelen af mænd i de respektive erhvervskategorier. De erhvervskategorier, der er markeret med fed, er dem med en ligelig kønsfordeling, dvs. mindst 40 % af et køn og højst 60 % af det andet. Som det fremgår af figuren og farven på de horisontale bjælker, så er andelen af mænd meget lille, indenfor de jobområder, vi beskæftiger os med, nemlig 'barnomsorg', og 'undersköterskor' i 'sjukvårdsbiträden' (social- og sundhedshjælpere). Flytter vi blikket til de to horisontale bjælker nederst i figuren, bliver kønsopdelingen dog endnu mere markant: Der findes stort set ingen kvinder i byggeriet og indenfor transport.

De 30 største erhvervskategorier på det svenske arbejdsmarked er her nævnt for at indikere, at der for en række af de velkendte jobfunktioner er en stor grad af variation, når det gælder de ansattes køn. Det er selvfølgelig almen viden, at lastbilschauffører næsten altid er mænd, og pædagoger næsten altid kvinder. Og vi betragter det ikke almindeligvis som et problem, at det forholder sig sådan, men det er sigende, at de fleste af os fx i forbindelse med uddannelsesvalg tilsyneladende kun orienterer os mod afgrænsede dele af arbejdsmarkedet – som 'passer' til vores køn.

Figur 1.1: De 30 største erhvervsområder i Sverige i 2007

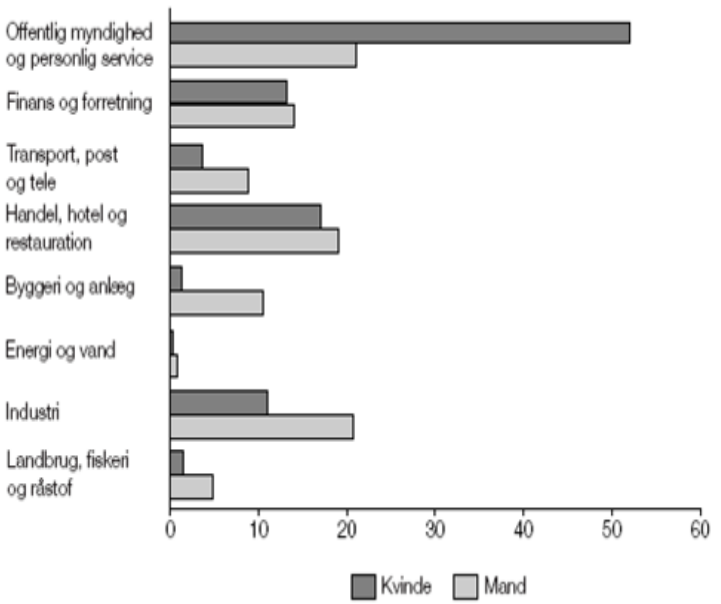


Beräkningarna baseras på samtliga sysselsatta i åldern 20–64 år. Yrken har klassificerats enligt Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK. Totalt finns ca 350 yrken.

Kilde: Arbetskraftsundersökninar (AKU), SCB

Figur 1.2 nedenfor illustrerer på tilsvarende vis, hvilken andel af hhv. de mandlige og kvindelige ansatte, der arbejder indenfor udvalgte hovedbrancher i Danmark i 2002 (Holt, Helle, m.fl. 2006).

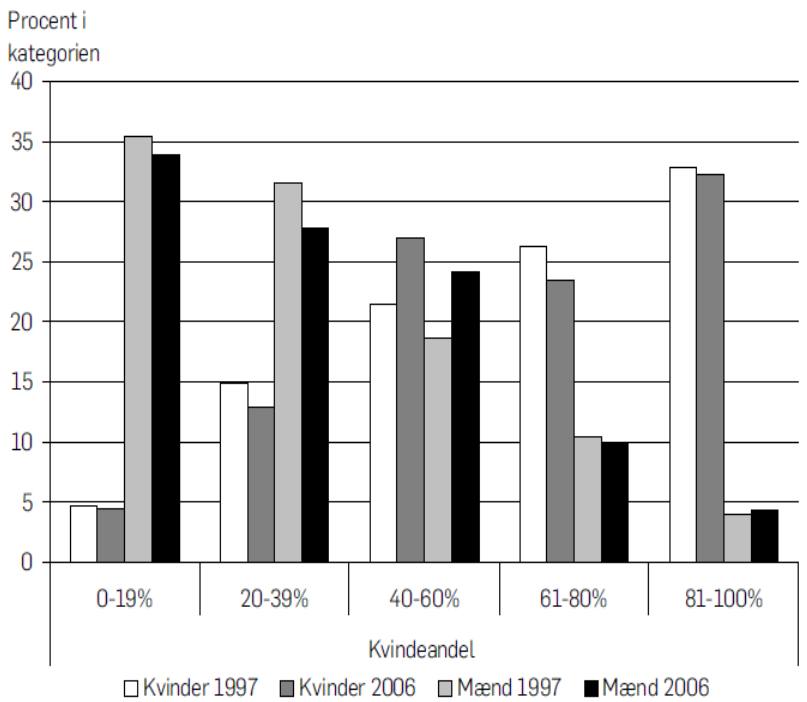
Figur 1.2: Kvinder og mænd fordelt på hovedbrancher i Danmark i 2002 i procent



Det fremgår her, at kvinders og mænds placering på arbejdsmarkedet er markant forskellige, hvad angår deres branchetilknytning. Vi ser, at kvinderne er stærkt koncentreret i branchen for offentlig myndighed og personlig service - i øvrigt den eneste branche, hvor kvinderne er i flertal. Branchen dækker over offentlige tjenester som undervisning, social- og sundhedsområdet, oplysning, kultur og fritid samt anden personlig service som fx frisør. Mændene er derimod fordelt på flere brancher på arbejdsmarkedet, og der er en tydelig overvægt af mænd indenfor brancherne 'byggeri og anlæg', 'transport, post og telekommunikation', 'landbrug, fiskeri og råstofudvinding' samt indenfor 'industri'. Finans og forretning samt handels-, hotel- og restaurationsbranchen er samtidig de to brancher, der er tættest på en relativt ligelig fordeling af mænd og kvinder.

Selv om tallene her ikke er helt nye, så er der ikke store udsving at spore i arbejdsmarkedets horisontale kønssegregering. I nedenstående figur (figur 1.3) ses udviklingen i fordelingen af job efter kønsdominans fra 1997-2006 i Danmark, her taget fra Emerek & Holt 2008.

Figur 1.3: Fordeling af job efter kønsdominans: Andelen af kvinder og mænd i beskæftigelse efter kvindeandelen i jobbet 1997 og 2006 i procent



Som det fremgår af figuren ovenfor (figur 1.3), er kønsfordelingen i brancherne stort set uændret fra 1997 til 2006 – dette til trods for en række strukturelle ændringer på det danske arbejdsmarked i perioden (Emerek & Holt 2008). Interessant er det dog at bemærke, at der generelt er forskydninger i retning af brancher med en ligelig fordeling af kvinder og mænd (andel af kvinder på 40-60 %), samtidig

med, at antallet af hhv. mænd og kvinder, som er ansat i ekstremt kønssegregerede brancher (med en andel af kvinder på hhv. 0-19 % eller 81-100 %), kun ændrer sig så langsomt, at det vil tage mere end 100 år, før de stærkt kønssegregerede brancher vil have ligelig kønsfordeling, hvis den nuværende ændringstakt fortsætter. Tiltag for at nedbryde det stærkt kønsopdelte arbejdsmarked – som de, der diskuteres i denne kortlægning – må derfor medregne, at forandringerne uden interventioner vil foregå uhyre langsomt, og at interventioner kan forventes at blive mødt med træghed eller direkte modstand.

Andelen af mænd indenfor typiske kvindefag i Norden

Det er ikke muligt at lave direkte sammenligninger mellem andelen af mænd i de forskellige nordiske lande. Der er i vid udstrækning tale om forskellige jobkategorier knyttet til forskellige institutionstyper, forskellige faglige traditioner og jobbeskrivelser – og med forskellige uddannelseskrav knyttet til sig. Det, vi i Danmark forstår som Social- og Sundhedsområdet (SOSU), er ikke helt det samme som i de øvrige nordiske lande, ligesom statistikkerne for børnepasningsområdet også opererer med forskellige stillingskategorier fra land til land. Alligevel har vi i tabel 2.1 forsøgt at vise andelen af mænd indenfor hhv. børnepasningsområdet, sygepleje samt ældre- og hjemmepleje. Hermed vises de omtrentlige andele af mænd i disse typiske kvindefag i Norden. Ligeledes vises der, hvor det har været muligt, udviklingen af denne andel over de senere år (i nogle lande og indenfor nogle sektorer har det været muligt at følge udviklingen over år, mens der indenfor andre kun forefindes tal for enkelte år).

Selvom vi må være varsomme med direkte sammenligninger af tallene fra de forskellige nordiske lande, så er det både tydeligt at se, at andelen af mænd indenfor de typiske kvindefag er relativt lav i både Danmark, Norge, Sverige, Finland og på Island – omend der er variationer imellem landene.

Tabel 2.1: Andelen af mænd indenfor hhv. børnepasningsområdet, sygepleje samt ældre- og hjemmepleje i de nordiske lande

	Danmark	Sverige	Norge	Island	Finland
Børne-pasnings-området	2007: 8,4 % mandlige ansatte.	2009: 6,5 % mandlige ansatte.	2003: 7,9 % mandlige ansatte. 2009: 10 % mandlige ansatte.	2003: 2,9 % mandlige ansatte. 2009: 3,9 % mandlige ansatte.	2000: 2,5 % mandlige ansatte. 2008: 1,6 % mandlige ansatte.
Sygepleje	2010: 3,4 % mandlige ansatte sygeplejer-sker.	2006: 10 % mandlige ansatte.	2003: 9,9 % mandlige ansatte. 2007: 9,7 % mandlige ansatte.	2003: 0,8 % mandlige uddannede sygeplejer-sker. 2010: 1,9 % mandlige uddannede sygeplejer-sker.	2000: 6,4 % mandlige ansatte sygeplejersker. 2008: 6,7 % mandlige ansatte sygeplejersker
Ældre- og hjemme-pleje (SOSU)	2003: 6 % mandlige ansatte. 2008: 6 % mandlige ansatte.	2006: 13 % mandlige ansatte.	2003: 23 % mandlige ansatte. 2007: 21 % mandlige ansatte.	Ikke tilgængeligt.	2000: 14,2 % mandlige ansatte indenfor 'Health Services' og 9,0 % indenfor 'Social services'. 2007: 13,7 % mandlige ansatte indenfor 'Health Services' og 8,9 % indenfor 'Social services'.

Danmark: Tallene for børnepasningsområdet er beregnet på baggrund af tal fra BUPL og FOA (BUPL 2007 samt FOAs medlemsstatistik), og det indbefatter såvel uddannede pædagoger (6,1 % mænd af uddannede pædagoger) som uudannet personale (11,9 %.mænd af uuddannede pædagogmedhjælpere). Fagforeningerne oplyser at tallene er stort set uændrede i perioden 2003-2009. De uddannede pædagoger fordeler sig forskelligt afhængigt af institutionstypen – og alderen på børnene. Vuggestuer: 1,5 % mandlige ansatte. Børnehaver: 6,1 % mandlige ansatte. Integrerede institutioner: 7,1 % mandlige ansatte. Kilde for tallene for sygepleje: Sygeplejersken 2010. Tallene for ældre-

og hjemmepleje for både 2003 og 2008 dækker såvel uddannet som ikke-uddannet personale.

Sverige: I Sverige opgøres børnepasningsområdet som førskolevirksomhed og skolebørnsomsorg (sidstnævnte retter sig mod skolebørn mellem 6 og 12 år og består af fritidshjem, åben fritidsvirksomhed og pædagogisk omsorg (se evt. http://www.regeringen.se/sb/d/1467/a/55888) (Kilde: Skolverket 2011). På såvel sygepleje- som på ældreområdet har det kun været muligt at indhente tal fra 2006 (Statistika Centralbyrån 2010).

Norge: For børnepasningsområdet dækker tallene her for begge år udelukkende børnehaveområdet (Kilder: Statistisk sentralbyrå/Kunnskapsdepartementet 2010 samt Statistisk sentralbyrå Norge). Kilde for tallene for sygepleje samt ældre- og hjemmepleje: Statistisk sentralbyrå, Norge.

Island: For børnepasningsområdet er der for begge år tale om andelen af mænd på förskolorna, dvs. uddannede pædagoger og assistenter (Kilde: Statistics Iceland). Når tallene her ikke er helt identiske med dem, der nævnes i det islandske bidrag, hænger det sammen med, at der i bidraget medregnes de mænd, der arbejder på førskoleområdet, men som ikke nødvendigvis arbejder direkte med børnene (som fx madlavning m.v.). På Island har det indenfor pleje- og omsorgssektoren kun været muligt at få en oversigt over antallet af uddannede sygeplejersker. Ifølge sygeplejerskernes fagforening på Island er andelen af mænd ca. 1 % indenfor faget (Kilde: Statistics Iceland).

Finland: På børnepasningsområdet er der for året 2000 tale om mandlige ansatte indenfor kategorien 'kindergarden assistents'. Det har ikke været været muligt at finde særskilte tal for uddannede mandlige pædagoger. Det er ikke muligt at finde tal specifikt for ældre- og hjemmeplejen i Finland. Det nærmeste man kommer, er kategorierne 'Health services' og 'Social services', og det vides ikke, hvilke stillingskategorier, der medregnes herunder. Derfor kan tallene for andelen af mænd indenfor disse områder ikke sammenlignes direkte med tallene for de øvrige nordiske lande. Kilde for tallene inden for ældre- og hjemmeplejen: Statistics Finland, mail-korrespondence med ansat.

Grønland: Da der for Grønland ikke findes nogen statistik over mænd i traditionelle kvindefag, figurerer landet ikke i figuren.

I Norge og på Island, hvor det har været muligt at følge udviklingen over de senere år, ses der i alle tre lande en mindre stigning i andelen af ansatte mænd indenfor børnepasningsområdet, mens der omvendt ses et mindre fald i samme andel i Finland. I Danmark, der for få år siden var det land med klart flest mandlige ansatte indenfor børnepasningsområdet i Norden, har udviklingen stået stort set stille i de seneste 10-20 år – på trods af, at der har været en vis stigning i andelen af mandlige pædagogstuderende.

På sygeplejeområdet er Sverige og Norge de lande, der tilsyneladende har den største andel af mandlige ansatte. Igen er denne konstatering dog usikker, idet også uuddannet personale medregnes i disse to lande, hvor det derimod i Danmark, Finland og på Island kun er de uddannede sygeplejersker, der medtages i statistikken. I Norge ses et mindre fald i andelen af mandlige ansatte fra 2003-2007[2], mens der omvendt ses en mindre stigning i Finland og på Island indenfor de senere år.

På ældre- og hjemmeplejeområdet (SOSU) ser det umiddelbart ud til, at Norge har den højeste andel af mandlige ansatte, efterfulgt af Sverige og til sidst af Danmark. I Danmark ses ingen ændring i andelen af mandlige ansatte fra 2003-2008, mens der i Norge er sket en mindre nedgang i denne andel. Da Finland, som nævnt i fodnoten, opererer med nogle meget brede kategorier som 'Health services' og 'Social services', finder vi det ikke hensigtsmæssigt at sammenligne Finland med de øvrige nordiske lande indenfor ældre- og hjemmeplejeområdet. Interessant er det dog alligevel, at der såvel indenfor børnepasningsområdet som indenfor 'health- and social service' områderne er sket et fald i andelen af mandlige ansatte i Finland, mens der, som nævnt, ses en mindre stigning på sygeplejeområdet.

Som det ses, er der tilsyneladende betydelige forskelle mellem de nordiske lande både i bevægelser og andel uden at der er nogle entydige forklaringer på disse forskelle. Det er vanskeligt at konkludere noget generelt omkring, hvorfor der over tid ses enten stagnation, stigninger eller fald i andelen af mænd indenfor omsorgsfagene i Norden. Interessant er det dog at lægge mærke til, at såvel stigninger som fald i andelen af mænd er relativt lav på de områder, hvor det har været muligt at følge udviklingen over år. Tilsyneladende er Norge det land, der har den højeste andel af mænd indenfor både ældre- og hjemmepleje og på børnepasningsområdet, mens Island umiddelbart har den laveste andel af mænd indenfor sygepleje, og Finland den laveste andel af mænd indenfor børnepasningsområdet.

[2] I Norge findes ikke umiddelbart nogen statistik over andelen af ansatte mænd indenfor ældre- og sygepleje o.l., der går længere end frem til 2007, hvis man vil sammenligne udviklingen over år. Således opgøres tallene fra før og efter 2007 efter forskellige beregningsgrundlag.

Arbejdsløsheden på det kønsopdelte arbejdsmarked

Som vi indledningsvis var inde på, er finanskrisen blevet udlagt som et særligt problem for mænd. Når det er mændene, der særligt er blevet ramt af arbejdsløshed over de seneste to år, hænger det sammen med det umiddelbare forhold, at den finansielle krise i særlig grad har ramt de brancher, hvor der er en klar majoritet af mænd. I såvel Danmark, Sverige, Norge, Finland som på Island er der således i perioden fra 2008-2010 sket en kraftig stigning i antallet af arbejdsløse indenfor især industrien samt indenfor bygge- og anlægsbranchen. Som eksempler kan nævnes en stigning i Danmark i arbejdsløshedstallet fra 2,1 % i september 2008 til 9,1 % i september 2009 hos medlemmerne af Træ-Industri-Byg, hvilket svarer til lidt over en firedobling af ledigheden indenfor denne periode (Kilde: Danmarks Statistik), eller Norge, hvor antallet af ansatte i industrien er reduceret med 12.000 personer mellem 2. kvartal 2009 og 2. kvartal 2010 (Statistisk sentralbyrå 2010). I modsætning til de øvrige nordiske lande er arbejdsløshedsudviklingen indenfor industrien dog stagneret i Finland og på Island indenfor det seneste år.

Nogenlunde fælles for alle de nordiske lande er det samtidig, at der indenfor de sundhedsmæssige, sociale og pædagogiske fag – de traditionelle kvindefag - generelt set og i længere tid har været en forholdsvis lav arbejdsløshed under højkonjunkturen indtil 2008. I Danmark har der således, på trods af en stigende arbejdsløshed, været en forholdsvis lav stigning i ledigheden indenfor Danske Sundhedsorganisationer, Lærere samt indenfor de forbund, der organiserer de offentlige social- og sundhedsmedarbejdere (FOA, Dansk Sygeplejeråd mv.) (Danmarks Statistik 2009). I Norge ses en direkte stigning i antallet af beskæftigede indenfor brancherne 'Helse, pleje og omsorg' samt 'Børne- og ungdomsarbejde' (Kilde: Statistisk sentralbyrå Norge), hvilket også gør sig gældende i Sverige, hvor der fra 2. kvartal 2009 til 2. kvartal 2010 ses en stigning af ansatte indenfor 'Vård og omsorg' (pleje og omsorg) på 8,6 procentpoint (Statistiska Centralbyrån 2009). Endvidere ses der en stigning i antallet af ledige stillinger i Finland indenfor såvel 'Uddannelse' som 'Helse- og velfærdssektoren' i perioden 2009-2010 (jf. 2200 flere stillinger) (Kilde: Statistics Finland), og på Grønland ses en direkte mangel på

arbejdskraft indenfor social- og sundhedsområdet (se beskirvelse af Weyhe i det grønlandske bidrag i dette skrift).

Der er således ingen tvivl om, at der en klar sammenhæng mellem, at finanskrisens arbejdsløshed har ramt visse brancher særligt hårdt, og det faktum, at langt flere mænd end kvinder er blevet ramt. Det er det kønsopdelte arbejdsmarked, som er årsag til, at flere mænd end kvinder er blevet arbejdsløse i Norden.

Når finanskrisens arbejdsløshed bliver særlig interessant i sammenhæng med ønsket om at *rekruttere* mænd til kvindefag, er det fordi en aktuelt stærkt voksende arbejdsløshed indenfor traditionel industri giver næring til to mere langsigtede bekymringer omkring det danske arbejdsmarkeds indretning.

Den første mere langsigtede bekymring handler om, at den aktuelle krise blot ses som en eskalation af en igangværende tendens, der peger imod et større omslag fra industribaseret økonomi til en service- eller videns-baseret økonomi. Krisen tolkes således ind i bredere analyser omkring behovet for mere veluddannet arbejdskraft, og bekymringer omkring, at der er større andele af mænd end kvinder, som ikke opnår kompetencegivende uddannelse eller kun får de kortvarige faglige uddannelser, som spås en spinkel fremtid.[3] I denne sammenhæng spiller således ikke bare arbejdsløshedens reelle omfang, men også dens stigningstakst og dens nedslag i konkrete regioner, i brancher eller i segmenter i befolkningen, en rolle. Dette kunne være i form af ungdomsarbejdsløshed, etnisk eller kønsskæv overproportionel arbejdsløshed.

Den aktuelle udvikling i arbejdsløsheden påminder også politiske aktører om behovet for at håndtere den langsigtede demografiske udfordring, og spørgsmålet om, hvorvidt der indenfor en 10-20-30-årig horisont vil komme til at mangle (endnu) flere velkvalificerede omsorgsprofessionelle, når befolkningssammensætningen ændres over de næste 20-40 år, således, at der kommer langt flere ældre og dermed et stigende behov for fx flere pleje- og omsorgsuddannede. Forventningen er, at den voksende gruppe af relativt velfungerende

[3] Perspektivet har forskningsmæssigt været debatteret af fx Thomas Bredgaard, Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA),. Aalborg Universitet, i oplægget *Farvel til industriel produktion – og hva' så?* d. 19. april 2010 i Kongressalen, MCH Herning Kongrescenter.

ældre, i stigende grad forventes at ville tydeliggøre deres krav og forventninger til en human og personligt udviklende pleje og omsorg.

De arbejdsmarkedsbegrundede motiver eller diskurser for at ønske forandringer kan således umiddelbart synes at flyde sammen med ligestillingsmotiverede rationaler, når der argumenteres for, at der er behov for et mere fleksibelt arbejdsmarked – hvor mænd også kan tage del i omsorgsarbejdet.

Begge tendenser peger i retning af et behov for planlægning og bredere arbejdsmarkedsstrukturelle indsatser, som det fx har været fremsat i den danske Velfærdskommissionens rapport *Fremtidens velfærd - vores valg* (2006). Tendenserne giver samtidig anledning til politiske overvejelser, fordi der er en tradition for at koble arbejdsmarkedsudfordringer med ønsket om at skabe bevægelse i kønsarbejdsdelingen gennem utraditionel rekruttering.

Motiver eller diskurser for nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked

Vi har på de forgangne sider berørt flere motiver og perspektiver for at ville rekruttere mænd. Som det ses optræder argumenterne sjældent isoleret – og som vi skal se, så er der yderligere en række argumenter, vi endnu ikke har berørt. Gode argumenter lægges ofte oven på hinanden for at motivere tiltag eller opfordre konkrete mænd til at skifte job. Det hænger selvfølgelig sammen med, at baggrunden for ønsket om rekruttering af mænd til kvindefag er mere kompleks og diskussionen om behovet mere nuanceret end som så.

Der har som motivation for de senere 3-5 årtiers tiltag været anvendt en række forskelligartede argumenter – eller diskurser (menings- eller argumentationssammenhænge) for at begrunde et ønske om at rekruttere mænd til kvindefag (se fx Baagøe Nielsen 2005). For at skabe overblik over disse og diskutere deres indbyrdes sammenhæng og modsætninger vil vi her samle op på de centrale diskurser:

A. Arbejdsmakedsdiskurs – omkring kortsigtet arbejdsløshed

Det er forskelligt fra land til land i Norden, i hvor høj grad finanskrisen (om overhovedet) er blevet koblet sammen med tanken om at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked. Og den interesse, der eksisterer i flere af de nordiske lande for rekruttering af mænd til typiske kvindefag, knytter sig langt fra alene sig til den umiddelbare bekymring for en voksende arbejdsløshed blandt mænd.

B. Arbejdsmakedsstrukturel diskurs – omkring langsigtede arbejdsmarkedsstrukturelle problemer (flaskehalse) og behov for fleksibilisering af arbejdsstyrken

Interessen for at flytte mænd til kvindefag knytter sig snarere til den almindelige antagelse, at der allerede om få år vil være et betydeligt og varigt behov for arbejdskraft, særligt indenfor (offentlig) service. Derfor argumenteres der ofte for, at der også er behov for en fleksibilisering af arbejdsstyrken, der muliggør, at flere mænd vil begive sig ind på de jobområder, hvor der synes at være gode fremtidige jobmuligheder. Denne argumentation falder direkte i forlængelse af bestræbelserne i Norden særligt i 1980'erne og 90'erne på at kanalisere flere kvinder over i, hvad der antoges at være arbejde med gode beskæftigelsesmuligheder, nemlig håndværks- og industrifagene (fx igennem den såkaldte BRYT-indsats, jf. Baagøe Nielsen og Simonsen, 2004).

C. Ligestillingsdiskurs – afskaffelse af det kønsopdelte arbejdsmarked

Interessen for nedbrydningen af kønssegregeringen tænkes i nogen sammenhæng, generelt at ville forbedre kvinders position på arbejdsmarkedet, og fx dermed sikre kvinder ligeløn, gennem at udjævne de forhold som idag gør at de erhvervssektorer og brancher hvor der er kvindelig majoritet i gennemsnit får noget lavere løn, er mindre statusgivende og måske også får generelt dårligere vilkår, end der hvor der er mandlig majoritet, trods samme uddannelseslængde. Ønsket om at rekruttere mænd har særligt i Sverige haft dette som eksplicit udgangspunkt, og man har forsøgt at fjerne det kønnede arbejdemed brug af 'alle midler', dvs. også en aktiv kvotering af mænd direkte ind i uddannelserne Målet er resultatlighed.

D. Borgerlig ligestillingsdiskurs – ligebehandling og langsigtet afskaffelse af diskrimination på baggrund af køn

Interessen for rekruttering af mænd kan også opleves relevant ud fra en anden ligestillingsmæssig grundopfattelse, som snarere understreger at det ikke kan være noget mål i sig selv at afskaffe fx det kønsopdelte arbejdsmarked, hvis det kønsmærkede arbejde er baseret på at kvinder og mænd fx har forskellige prioriteringer og karriereønsker. Samtidig er målet med dette udgangspunkt også at fleksibiliere arbejdsmarkedet og 'udnytte alle talenter', og derved mindske segregeringen, hvis det øger individernes frihed, så deres uddannelses- og karrierevalg ikke længere behøver basere sig på kønsstereotyper og traditioner. Med disse udgangspunkt ønsker man at bekæmpe den indirekte diskrimination, der ligger til grund for og opstår ud af mænds begrænsede erhvervsvalg. Selvom man således generelt kan være positiv overfor nedbrydelse segregeringen – og diskurserne omkring 'mænd i kvindefag', så erkender man også at andre hensyn kan gå forud, fx bekæmpelse af aktuel diskrimination og dens relation til den strukturelle ulighed, 'kønsmagtsordningen'

E. Faglige diskurser rettet mod brugernes behov

I flere nordiske lande (måske særligt Danmark og Norge) har diskursen om børn eller ældres ret til og behov for mænds tilstedeværelse og 'maskulin omsorg' til tider været ganske stærk. Disse argumenter er ofte fremført af professionelle, der sikrer legitimiteten, gennem benyttelsen af magtfulde pædagogiske diskurser, som fx udviklingspsykologiske argumenter om drenges feminisering i institutionerne og deres behov for 'mandlige' identifikationsobjekter. Til tider kan dette argument også blive rejst som et ligestillingsargument, idet argumentationen omkring behov løftes til brugerniveauet. Således argumenteres der for, at børnene har krav på et mangfoldigt personale, som også tæller mænd.

F. Organisations- og kommunikationsdiskurser

I de fleste nordiske lande fremføres argumentet, at det også er vigtigt at rekruttere mænd af faglige eller organisationsinterne hensyn. Argumentationen kan fx gå på, at det bedrer kommunikations- eller samarbejdsklimaet, hvis arbejdsplads er mere mangfoldig og rummelig, eller at det af hensyn til bredere signaler anses som væsentligt, at organisationen fremstår inklusiv og mangfoldig.

Baggrunden for ønsket om rekruttering af mænd til kvindefag er således ganske mangfoldig. Vi skal nærmere berøre disse, særligt i case-bidragen. Her skal det slås fast, at motiverne selvfølgelig langt fra alene handler om arbejdsløshedsbekæmpelse. De forsøger ofte på mere nuanceret vis at forholde sig til den bredde af forståelser og motiver, som forskellige aktører har, når de skal bevæge mænd, og tilrettelægge initiativer som understøtter forskellige handlinger og motiver i feltet. Diskurserne har ikke bare til hensigt at motivere, men også at søge svar på en række af de almene udfordringer, som fx de faglige felter står overfor, sådan som det er tilfældet særligt med de sidste to diskurser.

Opsamling

Vi har i det forgangne kapitel set nærmere på mænds særlige udsathed i forhold til ledighed og den sammenhæng, der findes mellem denne tendens og det kønsopdelte arbejdsmarkeds indretning. Følgende pointer er trukket frem:

- Det er forskelligt fra land til land i Norden, i hvor høj grad finanskrisen (om overhovedet) er blevet koblet sammen med tanken om at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked.
- Den interesse, der eksisterer i flere af de nordiske lande for rekruttering af mænd til typiske kvindefag, knytter sig langt fra alene sig til den umiddelbare bekymring for en voksende arbejdsløshed blandt mænd.
- Interessen for at flytte mænd til kvindefag knytter sig ofte til den almindelige antagelse, at der allerede om få år vil være et betydeligt og varigt behov for arbejdskraft, særligt indenfor (offentlig) service. Derfor argumenteres der ofte for, at der også er behov for en fleksibilisering af arbejdsstyrken, der muliggør, at flere mænd vil begive sig ind på de jobområder, hvor der synes at være gode fremtidige jobmuligheder.
- Udover de arbejdsmarkedspolitiske og strategiske argumenter. Findes også flere almindelige diskurser, som er fagligt begrundede og knytter sig til oplevelsen af barrierer og udfordringer på arbejdspladser og i institutionerne.

Hvad kan skabe bevægelse i kønssegregeringen?

I dette kapitel sætter vi fokus på, kønsarbejdsdelingens virkemåder, samtidig med, at vi fokuserer på, hvilke generelle udfordringer, initiativtagere med ønsker om at rekruttere flere mænd til kvindefag kan forventes at stå overfor. Kapitlet består i hovedsagen af en teoretisk gennemgang af forståelser af køn og kønssegregering. Vi sætter samtidig især fokus på den gennemgående træghed og ubevægelighed på det kønsopdelte arbejdsmarked, idet vi eftersøger begreber til forståelse af opgør og brud med kønssegregeringen.

Teoretiske forståelser af træghed og bevægelser i kønssegregeringen

Der er blandt kønsforskere udfoldet betydelige bestræbelser på at forstå, hvorfor - og sætte teoretiske begreber på hvordan - arbejdsmarkedets kønsopdeling genskabes over generationer. Vi vil i det følgende redegøre kort for disse forståelser, dels for at påpege, hvorfor konkrete arbejdsfunktioner er 'kønsmærkede', dvs. vedbliver at være tæt forbundet med det ene eller det andet køn, dels for at sætte fokus på, hvornår og hvordan forandringer generelt set finder og kan finde sted. Konkret sætter vi fokus på:

a) Køn og maskulinitet som skrøbelig konstruktion
b) Kønsarbejdsdelingens betydning i omsorgsfagene og for mænds marginale position her
c) En præsentation af den generelle dynamik på det kønssegregerede arbejdsmarked, herunder de almene betingelser for forandringer heraf, og dynamikker for kønsintegration i kønsmærket arbejde
d) En diskussion af arbejdsløshedens subjektive konsekvenser

Hermed er intentionen at etablere et solidt samlet grundlag for at forstå og diskutere, hvilke udfordringer, konkrete projekter omkring integration af mænd i kvindearbejde må forholde sig til, samt hvordan arbejdsløshed evt. kan forstås som dynamisk faktor i forhold til nedbrydningen af det kønsopdelte arbejdsmarked.

Samtidig er den overordnede hensigt med denne kortlægning at udrede, hvordan der faktisk kan skabes *forandringer* i arbejdsmarkedets kønsarbejdsdelinger. Selv om der ikke er meget forskning, som beskæftiger sig med disse mere dynamiske elementer ved kønsarbejdsdelingen, så skal vi dog se lidt nærmere herpå.

Mænd og maskulinitet som proces og *skrøbelig* bedrift

Den etablerede forskning om mænd og maskuliniteter, som de sidste godt 20-30 år har forsøgt at forstå og beskrive mænds forandringer og bevægelser, har længe påpeget nødvendigheden af at forstå maskuliniteter i flertal, dvs. at der ikke er én type mandlighed, men en række forskellige udtryk og praksisser, som indgår i et fælles spil, eller i sociale kampe, om retten til at hævde sig som mand og som maskulin.

Det centrale i denne forståelse er ikke, 'hvem eller hvad der vinder', men at der kæmpes om betydninger, og at meningen og betydningen af køn således bliver til som en social proces. Biologisk køn eller krop spiller selvfølgelig en rolle i denne sammenhæng, men det som betyder noget for vores forståelse af mænd og maskulinitet, er de processer som tilskriver kroppene mening, dvs. det, som afgør om en konkret mand (eller fx kvinde i 'mandetøj') kan siges at bære retten til at være 'mand'. Connell (1995), som er central og anerkendt professor indenfor maskulinitetsforskning, argumenterer for, at vi grundlæggende må forstå køn som en historisk konstruktion – og at det at bære maskulinitet eller være mand må forstås som en proces eller tilblivelse. Maskulinitet beskrives således som et 'kønsprojekt' (Connell 2000: 28) - en social konstruktion af maskuliniteter. Køn – siger fx Connell - er en dimension i konkrete handlinger (praksis) og bekræftes gennem gentagelse og institutionalisering af bestemte typer af handlinger, som vi fx kan opleve det gennem det kønsopdelte arbejdsmarked.

Hans påstand er således - sat lidt på spidsen, at det er det kønsopdelte arbejdsmarked som skaber køn – eller den praksis, som skaber det kønsmærkede 'kvindearbejde', som også er (med)skaber af 'det kvindelige'. Det er altså en opfattelse af køn, som ligger langt fra en forståelse af, at noget arbejde 'naturligt' er lavet til kvinder – eller at nogle typer af arbejde 'passer (sig) for mænd'.

Det er de nyere dynamiske forståelser af køn, som gør det meningsfuldt at ville rekruttere flere mænd til kvindefag: Hvad skulle mænd i et kvindemiljø, hvor de ikke 'naturligt' hører hjemme, hvis der ingen muligheder var for, at både job og arbejde kan forandres når nye (køn) kommer til?

Med et udgangspunkt i, at maskuliniteter - måske særligt i dag - er mere mangfoldige, fleksible (knyttet til konkrete typer handling) og *ikke mindst* knyttet til magt og forhandling, så kan vi få øje på, hvilken modgang og medgang mændene møder – og hvordan de håndterer denne.

En central dimension i Connells forståelser er, at de fleste mænd er 'delagtige' i opretholdelsen af (myten om) det maskuline. Og som 'delagtig' må man også påtage sig den kontinuerlige bestræbelse på at opretholde ideer og handlinger, som understøtter fx a) det maskulines overordnede samfundsmæssige dominans (i toppen af politik og erhvervsliv), b) en heteroseksuel (og homofobisk) orientering, samt ikke mindst c) vedligeholdelsen af det kønssegregerede arbejdsmarked, der – ikke mindst lønmæssigt - favoriserer mænds traditionelle arbejdsområder og ignorerer og ekskluderer interesse for fx omsorgsfagene.

Teorierne om maskuliniteter beskriver også konstruktionen af maskulinitet som en udfordring. Udfordringen begrundes ikke bare med en aktuel ligestillingsudvikling, som den, der fx betyder, at flere og flere unge kvinder indtager klassiske professioner, og bliver jurister, læger, præster og lærere. Den forskningsmæssige pointe er mere grundlæggende: Maskulinitet beskrives som en ganske skrøbelig konstruktion, og mænd (eller evt. kvinder), som deltager som bærere af den almindeligt dominerende (hegemoniske) form for maskulinitet eller maskuline 'dyder', vil løbende opleve, at der mere eller mindre eksplicit sættes spørgsmålstegn ved deres evne eller vilje til at leve op til de forventninger, som knytter sig til det maskuline. De

udfordres – og de, som træder udenfor normerne, må indstille sig på ekskludering og marginalisering.

På arbejdspladserne kan det betyde at visse handlinger (fx meget machoide orienteringer) kan være *fagligt/professionelt* integrerende, mens andre er *ekskluderende*. Det gælder også visse symbolske markeringer (fx mænds sprog, påklædning, kroppe) – og de mangfoldige tegn som kroppene bærer, fx meget stramtsiddende og nedknappede skjorter i børnehaven – køn uanset.

Selvom faglighed og professionalitet indebærer en vis distance til relevansen af personen, så indebærer mænds arbejde i sygeplejen, også ofte kollegial mistanke - eller ligefrem mobning - rettet mod mandens (forventede) homoseksualitet.

Om 'kvindearbejde' og forståelser af det 'kønsmærkede' arbejde

En central nøgle til at forstå og beskrive et givent arbejdes tætte sammenkobling med det ene eller andet køn er at forstå arbejdet som kønsmærket. Hensigten med at beskrive arbejdet som kønsmærket er at kunne forklare dybt kulturelt og socialt forankrede sammenhænge mellem arbejde og køn. Dvs. at give forklaringer på, hvorfor det kan synes så svært – og ligefrem 'unaturligt' at ændre på kønsarbejdsdelingen.

Gennem en kobling af feministiske kønsstudier og mere traditionelle historiske og sociologiske arbejdslivs- og professionsstudier har fx Acker (1990) og Williams (1993, 1995) beskrevet disse historisk forankrede sammenhænge som 'substantielle indskrivninger af køn i arbejdet'. Når man beskriver arbejdet som kønsmærket, så indebærer det også, at et givent job ikke bare skal forstås som et 'kvindearbejde', fordi det nærmest ved en tilfældighed og 'almindeligvis' varetages af kvinder. Når vi, også i denne kortlægning, bruger betegnelsen 'kvindearbejde', så er det en måde at fastholde det, vi allerede ved og tager for givet, på: At nogle jobs varetages og også appellerer mere til kvinder end mænd. Beskrivelsen af et arbejde som kønsmærket understreger, at der ikke er nogen naturlig sammenhæng mellem kvinders arbejde og fx psykiatrisk pleje eller førskolepædagogik, men

der er klare historiske grunde til, at det typisk er netop kvinder, der varetager disse jobs.

Det teoretiske udgangspunkt er, at arbejdets *kønsmærke* - fx det, at omsorgsarbejde anses for at være og i praksis i høj grad er et 'kvindearbejde' - er blevet til og må forstås i en ganske kompleks historisk, samfundsmæssig og lokal sammenhæng. Det argumenteres her for, at bestemte typer af arbejde og arbejdsfunktioner ikke bare er 'skabt til kvinder'. Arbejdets kønsmærkning bliver til og vedligeholdes i et samspil med *givne historiske omstændigheder*, som dels relaterer sig til vilkårene udenfor arbejdsmarkedet, herunder ikke mindst til den overordnede samfundsmæssige arbejdsdeling, som eksisterer mellem lønarbejdet og det hjemlige, ulønnede arbejde. Denne overordnede kønsarbejdsdeling, som består i, at kvinder – særligt i visse strata af befolkningen, koblet til fx omsorgsarbejdet – fortsat varetager langt mere af det hjemlige arbejde end deres mandlige ægtefæller, betyder således også, at de kvindelige omsorgsarbejdere bærer denne orientering med sig ind i arbejdet. Denne 'hjemlige orientering' synes igen at spille sammen med et vist historisk efterslæb af kønnede 'indsocialiserede' kompetencer, orienteringer og præferencer (fx rettet mod 'arbejde med mennesker'). Selv om vi siges at have 'kønsneutrale' arbejdsfunktioner og fagligheder, og det direkte er forbudt at avertere efter en 'kvindelig pædagog', så er vi oftest ikke i tvivl om arbejdets 'køn'. Og vi undrer os heller ikke specielt over, at det er unge *piger*, der vælger at blive sygeplejersker. Når unge (og gamle) foretager meget traditionelle valg – så er det blandt andet, fordi det, trods den historiske foranderlighed, fortsat giver god mening at gøre det såvel for den enkelte, som bredere socialt og kulturelt. Strukturelt kan man forstå dette sådan, at det konkrete (kønnede) arbejde også tager form i relation til en overordnet (patriarkalsk) kønsmagtfordeling, som kønsarbejds-delingen er indskrevet i.

Den sammenbinding af køn og arbejde, der ligger til grund for at omsorgsarbejdet er kvindearbejde, er samtidig med til at bekræfte, at dette (kvinde)arbejde er 'mindre værd' end det, der forstås som egentligt 'produktivt' arbejde, som det, der fx laves i industrien. Kønsmærket er nemlig vokset ud af dybe sociale og historiske sammenhænge mellem arbejde og de stadigt levende og aktuelle subjektive orienteringer, forventninger og normer i forhold til familie og karrierer osv. Vi bekræfter og genskaber gennem vores

uddannelsesvalg og karriereorienteringer selvfølgeligheden i arbejdets køn og kønnethed, og arbejdslivet bekræfter ofte denne konkrete 'kønning' gennem hverdagens og privatlivets arbejdsdelinger og prioriteringer, som ofte tilsiger, at kvinder 'bør' bruge mere tid i hjemmet eller 'bør' bære hovedansvaret for hjem og familie.

Det er således ikke mindst disse kulturelle og sociale dispositioner, som betyder, at visse fagkulturer og arbejdsfunktioner (gen)skabes og (om)defineres, så de 'passer', og også – fx gennem diskrimination af de anderledes - tilpasses til kønnede orienteringer. Ackers analyse og beskrivelse af 'kønsmærkning', som en substantiel indskrivning af køn (kønsmagt og arbejdsdeling) i arbejdet, er således velegnet til at forklare genskabelse og de statiske elementer i en kønsarbejdsdeling, som jo også er voldsomt genkendelig (Acker 1990). Problemet er dog omvendt, at begrebssætningen af denne kønsmærkning ikke fører til nogen synderlig dynamisk analyse af arbejdet under kønnet forandring (Baagøe Nielsen 2008).

Når kønsarbejdsdeling brydes

Selv de strukturelle analyser af den historiske kønssegregering vil ikke påstå, at kønsmærker er ubrydelige, eller at kønsarbejdsdelingen er en urokkelig eller uforanderlig struktur. Det ville også være uklogt: Vi har gennem de seneste 20-30 år set betydelig skift i kønssammensætningen på en række arbejdsområder. Det er dog næsten udelukkende sket i form af, at kvinder har bevæget sig ind på jobområder og i brancher, som hidtidigt har været varetaget af mænd. Nogle af de klassiske eksempler er her jurister og læger – men også malerfaget og 'de grønne anlægsgartnere' har set en massiv fremgang af kvinder – som reelt har forandret traditionelle 'mandefag' til kønsblandede fag eller ligefrem til (fremtidige) kvindefag – sådan som det forudses med lægeprofessionen.

Typologier over forandringer i arbejdsmarkedets kønsarbejdsdeling og årsagerne hertil

Enkelte forskere har, oftest med et strukturelt udgangspunkt, søgt at beskrive dynamikken i de historiske forandringer i kønsarbejdsdelingen. Således har den engelske sociolog Harriet Bradley karakteriseret tre overordnede typer af dynamik gennem begreberne *infiltration*, *invasion* og *overtagelse* (Bradley 1993). Idet hun udgår fra, at arbejdet reelt kun kan være knyttet til ét køn, benyttes disse temmelig militaristiske begreber til at beskrive forandringer i arbejdets kønsmærkning som kampe på vejen til, at et givet arbejde – eller arbejdsfunktioner - vil 'skifte' køn.

Ud fra Bradleys (1993) forståelser af transformationer af arbejdets kønsmærkning, så vil et 'kønsskifte' vise, at ville en procentandel mænd på mellem 1 og 20 % (i de forskellige kategorier af omsorgsarbejde) indplacere mændenes tilkomst til dette arbejde som en transformation på et stadie fra *infiltration* til *invasion*.

Den mest dramatiske forandring af fagets kønnethed betegnes overtagelse. Her sker der et reelt kønsskifte indenfor en kortere periode, således at et arbejdsfelt, som fx 'oplagt' blev forbundet med kvinder, skifter, så det indenfor få år forventes, at det er mænd, der varetager det. Drivkraften for en mandlig overtagelse er typisk: Teknologisk udvikling, social turbulens og udsigt til økonomisk vinding. En overtagelse indebærer komplet redefinering af arbejdsopgaverne.

Invasion betegner en mere glidende udvikling end en *overtagelse*. Ved invasionen vil et køn over en årrække i stort tal gradvist træde ind og overtage dele af det andet køns traditionelle domæne, uden dog at formå at ekskludere dette køn fuldstændigt fra dets traditionelle privilegier i forhold til varetagelsen af arbejdsopgaverne. Invasioner følges derfor op af interne *afgrænsninger og markeringer*, foretaget af det køn, som nu er i mindretal, for at beskytte de erobrede eller fastholde de tilbageværende rettigheder og monopolisere dem. Arbejdet vil ifølge Bradleys analyse herefter blive kønsopdelt på ny efter en form for gensidig forståelse og aftaler omkring denne nye opdeling. Konkret arbejde og tilhørende krav om faglighed og uddannelse vil gradvis blive omdefineret, ofte fulgt op af *nye*

professionstitler, der rekonstruerer forståelserne af arbejdets kønnethed og det nye kønsmærke – i henhold til de nye arbejdsdelinger.

Den mest interessante kategori i Bradleys typologi i forbindelse med denne kortlægning er den bevægelse i arbejdets køn, hun omtaler som *infiltration*. Infiltration er kendetegnet ved, at ganske få mænd træder ind på et ellers 'kvindeligt' arbejdsområde.

Bradley beskriver, at mænd oftest 'infiltrerer' pga. "personlig motivation". Fx fremhæver Bradley nogle mænds bestræbelser på at undgå traditionelle mandearbejdspladser og de hertil hørende maskulinistiske arbejdskulturer, som årsag til en sådan *infiltration*. Men vigtigt er det også at fremhæve, at *infiltration* ofte skyldes økonomisk krise og arbejdsløshed, hvor det traditionelle lokale mandlige arbejdsmarked lukker dørene for tilgang. En sådan *eksklusion* af mænd fra traditionelle arbejdspladser kan føre til spredning af mænd over en række utraditionelle erhverv, idet mændene under de marginale vilkår opsøger tilgængeligt arbejde.

Er det sådanne umiddelbart uigennemskuelige strukturelle eller samfundsøkonomiske forhold, som ligger til grund for konkret infiltration, kan infiltrationen blive til en større invasion. Ofte kommer invasioner således, i tilfælde hvor en spæd infiltration følges op af flytning eller migration, hvorved forskellige etniciteters eller lokalområders mande-traditioner kan vinde indpas på det "nye" arbejdsområde, uden at de mænd, som flytter efter arbejdet, stigmatiseres af deres eget netværk (som vi i nogen grad har set det med 'etniske' mænd fx på social- og sundhedsområdet).

Infiltration bæres endvidere oftest af **yngre mænd** med begrænset arbejdserfaring på mandearbejdspladser. Mere end andre mænd, føler de måske, at *fast* arbejde er en god erstatning for den kønsstigmatisering, som følger den infiltrerende. Infiltration kan endelig, som tilfældet var (for kvinder) med 'mandefagsstrategien', være et udslag af statsligt/offentligt styrede tiltag, der (her) førte til *inklusion* af kvinder (Baagøe Nielsen, S. & Simonsen 2004).

Om udfordringerne ved at vælge kønsutraditionelle karrierer

I dette kapitel sættes fokus på generelle dynamikkerne omkring de kønsutraditionelle valg og orienteringer. Vi ser endvidere på de typiske orienteringer som mænd i omsorgsfag vil gribe til for at kunne forhandle eller tilpasse sig det kønsmærkede arbejde.

Uddannelsesvalget

Når unge vælger uddannelse forholder de sig også – mere eller mindre eksplicit – til betydningen af kønsarbejdsdelingen. Uddannelserne er ligesom arbejdsmarkedet klart kønsmærkede, idet de retter sig mod et mere eller mindre præcist defineret arbejdsmarked, og dermed også bærer dette arbejdes kønsmærke.

De unge er oftest meget tydeligt klar over, at også uddannelse og køn hænger sammen, og særligt drengene udfordrer ret sjældent det traditionelt kønnede uddannelsesvalg. Således indberettede bare godt 15 % af et repræsentativt udsnit af drengene i alderen 20-21, at de havde så meget som overvejet at søge job eller uddannelse, der traditionelt søgtes af kvinder, mens tallet for pigerne i samme alder var over 34 %. (Baagøe Nielsen & Sørensen 2004). Spørger man de unge selv, så opfatter de imidlertid sjældent, at de er begrænsede af kønnede normer eller traditioner ved deres uddannelsesvalg. Samtidig med at deres valg altså oftest vil ligge i god forlængelse af traditionelle kønsmærkede erhvervstraditioner og kulturer, uddannelsesideologier og politiske prioriteringer, der jo også - fordi uddannelserne er konkret kvalificerende til arbejdsmarkedet – vil styre deres fremtidige muligheder for at vælge utraditionelt. Deres uddannelsesvalg kan ofte ses som'de oplagte valg', idet de falder i god forlængelse af deres forældres orienteringer. Og de vil ofte - gennem uddannelsesvalget - bekræfte deres forældregenerations traditionelle kønnede valg, snarere end at bryde med disse. . Et kønsutraditionelt uddannelsesvalg vil bryde med de dominerende forestillinger om, hvad henholdsvis kvinder og mænd gør eller forventes at gøre, og det vil sige, at den unge, som vælger utraditonelt, konkret konfronteres medkonsekvensen af at bryde med

den eksisterende kønsmæssige fordeling på uddannelser og erhverv – mange oplever sig 'alene'. De unge, som vælger (eller overveje at vælge) kønsutraditionelt, kan i nogen grad forvente klare reaktioner fra omgivelserne.

Hertil kommer, at drengenes kønsutraditonelle valg - set fra et traditionelt synspunkt – generelt må ses som mere uattraktive, fordi det indebærer et valg ned af den uddannelsesideologiske, og den status- og lønmæssige rangstige – mens de unge kvinders bevægelse ind i mandefag almindeligvis vil være omvendt: mod det prestigefyldte og højere betalte.

Det vil for de fleste – måske særligt for en del af drengene - være en stor udfordring, der kræver store overvejelser, og ofte også direkte konfrontationer med egne og omverdenens – ikke mindst forældres og kammeraters - 'skuffede forventninger'. De må derfor også berede sig på spørgsmål og krav om forklaringer og forsøg på tilrettevisninger, og de presses derfor oftest til fortælle om og forsvare dette som et individuelt ønske.

> *[...] et utraditionelt valg kræver mere forklaring og giver anledning til mere refleksion over kønnets betydning end et traditionelt valg. Traditionelle kvindejob opfattes generelt som mindre værdi- og prestigefyldte end traditionelle mandejob, og det betyder, at mænd, der vælger utraditionelt, skal dæmme op for tab af prestige; mens kvinder, der vælger utraditionelt, stiger i status. Det kan være en af forklaringerne på, hvorfor flere kvinder end mænd orienterer sig utraditionelt.* (Baagøe Nielsen & Sørensen 2003: 66).

Kravet om forklaringer synes i sig selv at være en udfordring. Fordi der generelt set (og særligt blandt unge) ikke er noget voldsomt udfoldet sprog omkring motiver for deres uddannelsesvalg - det fremstilles ofte blot som 'naturligt' eller som et ikke synderligt overvejet 'oplagt valg' - så kan særligt de unge, som vælger utraditionelt, opleve, at de mangler sprog til at forholde sig til deres orienteringer.

Samtidig kan vi se en tendens til at behovet for vejledning i forbindelse med de unges overvejelser om kønsutraditionel uddannelse er større. Undersøgelser har vist en markant overrepræsentation blandt dem, som har overvejet kønsutraditionel

uddannelse, der siger, at de har manglet vejledning eller har følt sig alene med deres valg.

Alle udtrykker behov for at forklare deres valg over for sig selv og omgivelserne, og at de skal forholde sig eksplicit til traditionelle og alternative kønsforståelser. Ekstraordinære kønnede orienteringer skal forklares med ekstraordinære forklaringer for at fremstå fornuftige, og det mest almindelige er derfor, at forsøge at knytte an til fortællinger som bekræfter kønnets (nye og anderledes) betydning, selv om valget udfordrer det traditionelle kønsmærke.

Nogen vil have en oplevelse af, at de må skabe deres kønsidentitet på ny, og derved gøre det muligt for sig selv sprogligt at undgå eller søge at genfortolke fornuften og deres position i forhold til uddannelsens eller arbejdets kønsmærke. (Baagøe Nielsen & Sørensen 2004).

Om barrierer og muligheder som minoritet i det kønsmærkede arbejde

I det følgende skal vi afsøge muligheder og udfordringer for den enkelte i forhold til at håndtere de mere konkrete udfordringer, som de ofte vil opleves af mænd, der bevæger sig ind i 'kvindefag'.

Som nævnt er der ikke voldsomt megen forskning som beskæftiger sig med de generelle dynamiske elementer på det (ellers så) kønssegregerede arbejdsmarked, men over de seneste år, er der faktisk fremkommet en del studier, som diskuterer de subjektive konsekvenser og erfaringer fra konkrete mænds udfordring af kønsstrukturer og kønsstereotyper.

Først vil vi her opsamle resultaterne fra en del studier med udgangspunkt i organisations-, professions- og kønsforskningen, der har afdækket de generelle dynamikker, som gør sig gældende, når personer af 'det andet køn' går ind i arbejde, hvor de udgør et klart mindretal (dvs. udgør mindre end 15-20 % af de ansatte).

At være 'token' og 'tegn' på (fraværet af) det normale køn

Sociologiprofesssor Rosabeth Kanter studerede i sit klassiske organisationsteoretiske studie *Men and Women of the Corporation* (1977) opbrud i kønsopdelingerne ved at kortlægge kvinders indtrængen på arbejdspladser, hvor der er et klart overtal af mænd. Hvor en del af (kvinde)forskningen ellers pegede på, at kvinders vanskeligheder og den konkrete diskrimination af dem på arbejdsmarkedet i langt overvejende grad skyldes deres dobbeltarbejde og hjemmeorientering, tilføjede Kanter til dette en analyse af dynamikken i konkrete virksomhedsinterne kønsarbejdsdelinger. Denne analyse viste en klart segregerende dynamik. Hendes pointe var, at de organisationsinterne strukturer på forskellig vis underbygger den numeriske kønsminoritets (her mænds) marginalisering på en arbejdsplads og medfører kønsbaseret stereotypisering, ekskludering og marginalisering.

Kanter kortlagde allerede i 1977 de særlige forhold, som rammer det underrepræsenterede køn i en organisation. Kanter registrerede, hvordan situationen som underrepræsenteret indebærer en særlig opmærksomhed og synlighed. Kanter har benævnt denne position 'token', dvs. at være *symbol, mærke* eller *tegn* (engelsk: *token*), og at denne såkaldte *tokenism* i vid udstrækning virker reproducerende for flertallets privilegier. Det sker ved, at 'den anderledes' oplever at blive *fremvist* og være uhyre synlig i kraft af den marginale situation, omend denne situation dog er tvetydig. Bag 'glæden' over det 'enestående' ved den 'nye' og 'anderledes' spøger tingenes sædvanlige og 'normale' tilstand, og alle de etablerede forståelser og forventninger knyttet til majoritetsgruppens 'indforståede køn'. Dette gør ikke bare ankomsten af 'de anderledes' til en spændende oplevelse, men også til en *ekstraordinær* begivenhed i forhold til, hvad der almindeligvis er det *kulturelt foretrukne*. At blive set på som 'symbol' indebærer således også at blive udstillet og set som 'den anden', dvs. som en *stereotyp* repræsentant for kategorien af 'fremmede' (her mændene). Det betyder, at de fleste som vover at krydse etablerede grænser før eller siden udsættes for *tokenism*, og at 'grænsebryderne' således vil blive konfronteret med de 'normale' på en negativ måde, som knytter sig til stereotype forestillinger. En oplagt konsekvens af positionen som symbol, er følelsen af et pres for at være mere konform og ikke udstille sig, fx ved at lave fejl (Kanter 1977: 248). Dette kalder Kanter i forlængelse af kønsrolleparadigmet

for en 'role trap' ('rollefælde'), der altså indebærer, at den dristige udfordrer af traditionelt køn, som fx begiver sig ind i kvindefag, hurtigt kan opleves at opføre sig 'mere mandligt' – altså ønsker at påtage sig mere machoide, traditionalistiske og klichefyldte maskuline opgaver og attituder end mænd i almindelighed.

Om mulighed for forandring gennem refleksivitet og forhandling af positioner på arbejdspladsen

Nyere mere post-strukturalistisk orienterede analyser af arbejdets køn kan i større grad opfange de dynamiske elementer, som kan lede til forandringer og opgør med visse typer af kønnethed i arbejdet. Denne forskning påpeger især betydningen af løbende forhandlinger i arbejdet/organisationen som vej til at skabe større kønsintegration. I et forsøg på fortsat at medtænke denne bevægelighed, men også samtidig begribe trægheden og stabiliteten på betydelige dele af arbejdsmarkedet, har bl.a. Andersson (2000) og Baagøe Nielsen (2005) beskrevet, hvordan arbejdets kønsmærkning nok i stigende grad udfordres *refleksivt*, men også, hvordan mulighederne for forhandling og refleksion omkring køn må ske indenfor rammer, der rummer visse symbolske, materielle og sociale begrænsninger.

Kønsmærkningen af arbejdet betyder, at det oftest er traditionelle forståelser af arbejdets kønnethed, der ligger til grund for eventuelle forhandlinger om kønnets betydning. Forståelser af køn ligger så at sige indlejret i veletablerede institutioner, jobfunktioner, relationer og kvalifikationer. Kønnede orienteringer og forventninger er ofte et udgangspunkt for arbejdets praksis, det ligger som 'før-gjorte betydninger', som let kan reaktiveres, justeres og moderniseres i processer i det konkrete arbejde og i den organisation, de foregår i, men samtidig undgår man ikke at måtte forholdes sig til det meningsunivers og de fx fagligt forankrede ideologier, vidensregimer, rutiner og arbejdsdelinger, som er herskende i fag og profession. Pointen er, at betydninger af køn hverken bare 'bliver til' i situationen gennem forhandlinger (situationelt) eller individuelt, men står i forhold til arbejdets praksis og dets hhv. lokale og mere overordnede sociale 'stabiliteter', som på temmelig forudsigelig vis har indflydelse på, hvilken bevægelighed, der kan forventes i arbejdets køn.

Når omsorg og omsorgens praksis traditionelt forbindes med (kvinde)køn, og samtidig indgår som central faglig term og praksis, der fx løbende - i måske moderniserede former - skal læres og tilegnes på uddannelse af de nytilkomne til arbejdet, før de professionelt kan 'praktisere', så giver det også sig selv, at omsorgsarbejdets køn og dets kønnede omsorgsideologi ikke er så enkelt at forandre eller fjerne.

Mænds forskelligartede veje til håndtering af 'kvindearbejdet'

På baggrund af egne studier særligt i daginstitutionsfeltet (Baagøe Nielsen 2003, 2005) og social- og sundhedsarbejdet (Baagøe Nielsen & Weber 1997, Baagøe Nielsen 2008) vil jeg her opsummere på mænds typiske muligheder for positioneringer i lyset af kønsmærkningens modsatrettede muligheder og vanskeligheder. De grænsebrydende mænd vil på forskellig vis forsøge at indtage og fastholde legitime *faglige* positioner og funktioner i arbejdet. Det er væsentligt at understrege, at mændenes orienteringer ikke entydigt eller udelukkende kan ses som udtryk for subjektive valg, eller som resultat af forhandlinger på den lokale arbejdsplads, men også må forstås som et meningsgivende resultat af den fagligt arbejdsmæssige, institutionelle og bredere sociale og kulturelle kontekst, som disse mænd lever og konfronteres med.

Arbejdets kønsmærkning skal håndteres af og i det kollegiale fællesskab, og de positioner, mænd kan indtage, må ses som forsøg på at skabe mere holdbare *relationer og fagligt/professionelle positioner*, som fungerer i det kollegiale samarbejde. Og som dermed også skal fungere i forhold til de overordnede og løbende faglige og arbejdsmæssige udfordringer, som former arbejdets hverdag.

Jeg har forsøgt at kategorisere en række typiske orienteringer og positioner for mænd i daginstitutioner:

- Midlertidighed
- Ledelsesorientering
- Specialisering

- Maskulinistisk eksponering
- Instrumentalisering

Mænd som midlertidige

En central måde, som mange af mændene forhandler deres relation til arbejdet og det øvrige personale på plads på, er gennem den forventning om midlertidighed, der knytter sig til mændenes tilstedeværelse. En del mænd falder allerede fra under uddannelsen. Frafaldet er næsten tre gange højere blandt mænd end kvinder. Men tendensen til 'fagligt frafald' synes også stor efter uddannelsens afslutning, hvor langt flere mænd end kvinder orienterer sig væk fra nuværende job (Melstad 1998). Forventningerne særligt til de uuddannede pædagogmedhjælpere i børnehaven er, at de har jobbet 'for en tid'. De forventer selv, og forventes også af personalet, at bevæge sig væk fra 'gulvet' – og måske endda væk fra den givne arbejdsplads – mod mere 'passende' eller 'mandligt mærkede' arbejdsfunktioner, når der er mulighed for det (Cameron, Moss & Owen 1999). Forventningen om midlertidighed er allertydeligst, når det gælder de unge pædagogmedhjælpere, vi i almindelighed kan møde i daginstitutioner. De er oftest 'studenter på gennemtræk', der har arbejde i nogle år, mens de beslutter sig for eller kvalificerer sig til en videregående uddannelse. Ved ansættelsessamtaler med pædagogmedhjælpere har jeg ligeledes flere gange konstateret, at personalet ofte direkte udtaler, at det er vigtigt, at de unge mænd ikke 'gror fast'.

Ledelsesorientering

Williams' (1995) tese om, at mænd 'trækkes op' i systemet til ledelsesposter bekræftes i nogen grad af observation også i nordiske lande. Tallene taler også for sig selv: En undersøgelse viste, at omkring 65 % af alle mandlige pædagoger besidder ledelsesstillinger (leder, souschef, afdelingsleder mv.) mod ca. 31 % af de kvindelige). Dvs. at mænd udgør godt 20 % af alle ledere i daginstitutionerne – hvilket proportionelt langt overgår deres tilstedeværelse 'på gulvet' (Glavind 1997). Men selv om rigtig mange mænd således ofte bliver ledere, så er ledelsesorientering langt fra den eneste farbare vej for mænd i daginstitutioner.

Specialisering

Specialisering indebærer at indtage en legitim, fagligt anerkendt position, som er båret af engagement i aktiviteter, der accepteres som et 'eget' speciale. Mænd kan på denne måde distancere sig fra det ordinære arbejde (og kvinderne) gennem at hellige sig særlige, tilmed oftest særligt prestigefyldte, specialiseringer inden for det pædagogiske arbejde, hvorved de kan slippe for de mest massivt kvindeligt mærkede delopgaver.

Specialiseringstendensen er tydelig inden for det samlede pædagogiske felt, idet man fra mænds side kan se en klar orientering mod arbejde med større børn (fx i klub og SFO). Men også inden for daginstitutionspædagogikken kan flere værkstedstilbud, som fx kan imødekomme nyere pædagogisk fokus på 'flere intelligenser', facilitere, at mænd varetager funktioner, som anses for at kræve særlig (ofte teknisk) ekspertise. Herved er det ofte set, at mange mænd sætter sig på kvalifikationstillæg og opnår særlig anerkendelse (Williams & Villemez 1993). En sådan 'professionel' orientering i arbejdet kan bakkes op af en gruppe mænds ihærdige interesse for teori og praksisudvikling, ligesom mænd er overrepræsenteret i fagforeningsarbejdet. Blandt kvinder har interessen for disse specialfunktioner (og de professionaliseringstrategier, som de går hånd i hånd med) traditionelt været mindre, idet nærværet med børn har været fremhævet som det centrale jobindhold. Arbejdet har været fremstillet som et ønskejob, der, om ikke er et kald, så dog ofte fremstilles som valgt for dets indhold snarere end dets løn.

Maskuliniseret eksponering

Nogle mænd vil håndtere deres marginale position gennem at fremtræde maskulint og måske indoptage en maskulinistisk selvforståelse (fx inspireret af terapeuten Carl-Mar Møller), sådan som den er blevet fremskrevet i diskursen om børns behov: De vil kunne forklare og forsvare deres handlinger som udtryk for en mandlig 'rollemodel' eller tilstræbe at optræde som 'identifikations-spejl' for drengene, og dermed opleve, at de gør noget særligt som mænd ved at optræde, 'som mænd gør'. Mænd kan til tider iscenesætte særlige 'kønnede lege' (soldater mv.) eller – med henvisninger til kønspædagogiske forståelser – foreslå kønsopdelte kolonier eller ture og herved søge at 'normalisere' den ellers 'kvindelige atmosfære' på arbejdspladsen. Gennem således eksplicit at understrege og udnytte

deres køn kan mænd søge og opnå en vis autonomi på arbejdspladsen.

Der findes også andre lignende orienteringer, fx at påtage sig opgaver, som kræver særlig styrke, fysisk udfoldelse eller teknisk snilde – fx tunge løft, gravning i haven, samling af møbler, små-reparationer, skift af lyspærer. Alle disse job er almindelige og tilbagevendende i en daginstitution, men er samtidig 'mere, end man kunne forvente', idet de ikke er en del af den formelle arbejdsbeskrivelse for pædagoger, og ofte varetages af håndværkere eller en tilknyttet 'gårdmand'. En tredje dimension af en eksplicit maskulinisering af arbejdsrelationen kan være at sende sproglige signaler om at være en 'rigtig mand'. Det kan gøres gennem at opretholde en ofte rå, distancerende, til tider seksualiserende og/eller spøgefuld tone i forhold til børn og kolleger, og/eller bonding med mandlige kolleger fx gennem samtaler om traditionelle 'mandlige' emner, såsom sport, værktøj og biler (Bredesen, 2000).

Instrumentalisering

En sidste måde, der falder i forlængelse af et klassisk 'maskulint handlerepertoire', er at instrumentalisere arbejdet – dvs. at søge at reducere dets subjektive betydning, fx gennem at orientere sig mod fritidsinteresser, bijob mm., eller blot at se det som det lønarbejde, det også er – og derved fastholde en autonomi i forhold til betydningen af de faglige diskussioner og beslutninger, som mænd kan blive holdt på afstand af. Instrumentalisering indebærer en distancering og en reduktion af engagementet i og identifikationen med arbejdet. Vælger mændene konsekvent at håndtere deres marginale position gennem instrumentalisering, må det forventes at have direkte indflydelse på omsorgsarbejdets kvalitet.

Forhandling, kønsdifferentiering og centrifugering som veje til at opnå legitim tilstedeværelse

Alle disse distanceringer har det til fælles, at de tilstræber at gøre arbejdets ('umandige') kønsmærkning mindre betydningsfuld, hvorved stigmatisering undgås – eller omgås. Gennem mændenes praksis og positionering opnår de en vis legitimitet i deres arbejde. Positioneringerne indebærer, at mændene mere eller mindre bevidst

må forholde sig til og levere gyldige 'svar' på forskellige mere etablerede *faglige* orienteringer og traditioner. Disse 'svar' eller positioneringer, der som vist ofte kan have ganske praktisk karakter, vil have forskellig grad af faglig legitimitet i forhold til etableret praksis. Men det er væsentligt at bemærke, at alle arbejdsopgaverne, selv om de næppe kan stå alene, udgør acceptable dimensioner af det praktiske arbejde i dette felt, trods fx at den praksis, som herover beskrives som *maskulinisering*, rummer en nærmest tilstræbt 'ufaglig' lønarbejdslignende karakter.[4]

[4] Der er ikke kun tilfældet for daginstitutionsfeltet, at man ud fra en *praktisk* logik handler anderledes, end teorierne beskriver og foreskriver. Det er velbeskrevet, hvordan denne afstand mellem teori og praksis fx i sygepleje- og lærerfaget udmærket kan fungere, samtidig med at praksis trives.

Om mænds motiver for og udfordringer ved at søge at bryde omsorgsarbejdets kønsmærkning

Arbejdsløshed som subjektiv udfordring og mulighed for mobilitet på det kønsopdelte arbejdsmarked

Vi vender i det følgende igen blikket mod arbejdsløshed som subjektiv udfordring og muligt motiv for mænd, individuelt eller kollektivt, i forhold til at overveje kønsutraditionelle uddannelses- og arbejdsområder.

Fordi det er ganske vanskeligt at se direkte forbindelser mellem arbejdsløshed og nye og anderledes uddannelsesorienteringer, skal vi dvæle lidt ved arbejdsløshedens generelle betydning for mænd som motivationsfaktor i forhold til kønsutraditionel orientering eller reorientering. Bradley påpeger, som tidligere nævnt, at manglen på arbejde kan være et af de væsentligste motiver for bevægelse på arbejdsmarkedet. Manglen på arbejde og forsørgelsesgrundlag kan tilsyneladende føre til, at selv veletablerede normer omkring, hvilket arbejde man som mand kan orientere sig imod og interessere sig for, kan blive udfordret. Det gælder også mænd med etablerede arbejdserfaringer, men måske i særdeleshed yngre mænd, som netop på baggrund af mindre etablerede arbejdsidentiteter og mindre fast forankrede maskuline normer og orienteringer, kan udvise en vis *fleksibilitet* og *tolerance* i forhold til udfordringer af etablerede dogmer og traditioner under sådanne omstændigheder. Situationen uden fast arbejdstilknytning anskues her også som en mulighedsskabende livssituation, selv om den sjældent vil opleves sådan umiddelbart.

Dvs. en situation, der rummer mulighed for at motivere til læring og refleksion og/eller konkrete ændringer af veletablerede eller traditionalistiske livsorienteringer.

Imidlertid vil vi først for at illustrere betydningen af arbejdet og tyngden af det pres mange mænd kommer under, når de rammes af arbejdsløshed, diskutere arbejdsløse mænds erfaringer og orienteringer lidt nærmere. Fokus er på arbejdsløshed som subjektiv og identitetsmæssig *udfordring*. Hensigten hermed er at pege på arbejdets betydning som centralt omdrejningspunkt for traditionel forsørger-maskulinitet og på arbejdstilknytningens betydning for oplevelse af mening for traditionelt orienterede mænd og familiefædre.

Arbejdsløshed og udfordringer af maskulin (forsørger)identitet og selvværd

En del litteratur peger på, at mænds identitet skulle være tættere knyttet til det at have et arbejde, end det er tilfældet for kvinder. Således viser adskillige undersøgelser, at ideen om den mandlige (hoved)forsørger i høj grad er levende, også som selvregulerende faktor, også selvom kvinderne i mange lande er kommet på arbejdsmarkedet og dermed i mange familier vil bidrage økonomisk stort set ligeså meget til husholdningen.

David Morgan (1992) har gennem en genlæsning af række klassiske sociologiske undersøgelser og teorier søgt at opsummere synet på den traditionelle sociale sammenhæng mellem arbejde og maskulinitet. Han har i den forbindelse beskrevet rodfæstede forståelser og oplevelser af arbejdsløshedens konsekvenser for mænd. Konklusionen er ikke overraskende, men bastant i sin opsummering på beskrivelserne af mænds arbejdsløshed. Morgan kan således konkludere, at forskningen som gennemgående tendens, bekræfter, at det ofte er en meget stor udfordring for mænd at stå uden arbejde. Morgan fremhæver forskningens påpegning af, at situationen som arbejdsløs således ikke bare indebærer tab af indkomst og økonomisk sikkerhed, men, måske endnu mere væsentligt, et tab af følelsen af at være vigtig og betydningsfuld som mand: *"For a man obtaining and*

remaining in paid work was assumed to be a fact of life. A job which overtly defined adult masculinity was clearly important for many men in our sample." (Morgan 1992:114). Og han peger således på, at en manglende kobling til arbejdet udgør en reel udfordring af traditionel forsørgerorienteret maskulin identitet.

De dybtliggende og fundamentale sociale forståelser af arbejdets kobling til maskulinitet fremhæves også af Holter (2005). Han påpeger, at det fortsat er selvfølgeligt i det moderne samfund at betragte (løn)arbejdslivet som især mændenes 'område'. Ifølge Holter, er den moderne europæiske kønssegregering netop baseret på en distinktion mellem husholdningen (kvindernes domæne) og markedsøkonomien, hvor arbejdskraften sælges (mændenes domæne). Og denne distinktion har generelt set skabt eller forstærket en identifikation af det maskuline med det offentlige rum og omvendt det feminine med det private rum. Som følge af den kapitalistiske økonomis konstruktion af mænd som lønarbejdere, og sammenkædningen af kønsidentiteten med arbejdet, bliver maskuliniteten også meget sårbar. Da den globale økonomi er turbulent med både op- og nedture, vil potentielle perioder med arbejdsløshed således underminere maskulinitet, der netop er identificeret med 'arbejde' (Holter 2005: 78).

Den danske arbejdspsykolog Anton Eg Andersen bekræfter fx den almindelige antagelse, at det er fordi mænd – i modsætning til kvinder - skaber deres identitet gennem jobbet, at de rammes hårdere af arbejdsløshed end kvinder. Hvor arbejdsløshed for mænd medfører 'et særligt identitetstab', så er kvinder, iflg. Andersen, 'bedre til at tænke hele vejen rundt om livet og kan finde identitet gennem børn og personlige interesser' (Fagbladet 3F 2010a). Holter & Aarseth (1993) taler i et klassisk og banebrydende studie om mænds livssammenhænge mellem arbejde og familie, om betydningen af kernefamiliernes traditionelle arbejdsdelinger for kønnenes orientering og forpligtelser i familien. De argumenterer for, at kvinder (mødre) i familierne traditionelt besidder og tilskrives, hvad de kalder 'modelmagt' i familierne. Denne position medfører særlige rettigheder, men også sociale forpligtelser og forventning i forhold til at virke organiserende for familien og hjemmet. I et klassisk hverdagslivsstudie af Birte Bech-Jørgensen (1994) vises det tilsvarende, hvordan arbejdsløse kvinder - i højere grad end mænd i tilsvarende situation - synes at være i stand til at fastholde et velfungerende hverdagsliv, organiseret omkring hjem og familie. De

synes at kunne støtte sig op af en husmoridentitet, der strukturerer hverdagen i henhold til idealer om et pænt hjem, behovet for at stå til rådighed i forhold til børnenes og mandens hverdagslige rytmer. Lige som de tildeles og tilskrives en central social og følelsesmæssig opgave i forhold til at være centrale skabere af såvel de interne intimitetsrelationer i familien, børneopdragelse og –omsorg, som det sociale netværk i forhold til familiens venner og den udvidede familie og slægt.

På baggrund af et studie af arbejdsløse mænd, argumenterer Andersen og Elm Larsen (1999) for, at det netop er mænds arbejdsmarkedstilknytning, som afgør, om de betragtes som socialt marginaliserede. De argumenterer for, at mænd ofte fanges ind af betydningsfulde identitetsmæssige orienteringer mod arbejdet, der langt hen ad vejen synes at overskygge spørgsmålet, om de har familierelationer og forpligtelser. Livet med arbejdsløshed og social marginalisering kan føre til, at mændene oplever manglende evne til at finde værdi i hverdagen uden for arbejdsmarkedet (Andersen og Elm Larsen 1999).

Studierne er ikke nye, men udspringer af den sidste store arbejdsløshedsperiode i 1990'erne. De fortæller især om effekterne af en mere klassisk familieideologi og af en praktisk arbejdsdeling med hovedforsørgende mand og en familie- og omsorgsorienteret kvinde. Spørgsmålet i dag – særligt for mænd for hvem omsorgsarbejde ikke er fuldkomment fremmed – om der derudover kan findes orienteringer, som måske nedtoner fokus på den økonomiske forsørgelse blandt mænd.

Arbejdsløshedens fysiske og sundhedsmæssige konsekvenser

At arbejdsløshed generelt set kan være en ganske udfordrende og stressende livssituation, dokumenteres særligt i en del sundhedsforskning. Det kommer fx til udtryk i megen medicinsk sociologisk forskning og litteratur, at arbejdsløshed kan have både fysiske og sundhedsmæssige konsekvenser. Her beskrives typisk en række genkendelige symptomer og sygdomsforløb, hvor

hyppigheden blandt arbejdsløse viser sig markant højere end blandt personer, som er i arbejde, og således udstiller arbejdsløshed som en særligt helbredsmæssigt udfordrende livssituation. Typiske psykiske 'symptomer' er fx mindreværdsfølelser, skyldfølelser, magtesløshed, pinefulde tanker, ofte koblet til mere psykosomatiske symptomer som søvnproblemer, nervøsitet, ringe appetit, hovedpine, træthed samt et øget medicinforbrug. Men der beskrives også konsekvenser, som ligefrem lader sig karakterisere som psykiatriske diagnoser, såsom depression. Björklund & Erikssons (1998) redegør i en review-artikel på baggrund af omfattende materiale for, at mænd generelt set synes at rammes *hårdere* af arbejdsløshed end kvinder. Én undersøgelse viser således, at det især er mænd, der oplever at blive *isolerede* og *ensomme* som følge af deres arbejdsløshed, mens undersøgelsen ikke fandt tegn på mindre social kontakt eller nogen stor forringelse af det psykiske velbefindende hos arbejdsløse kvinder.

Af endnu mere alvorlige konsekvenser, viser både ældre og nyere undersøgelser, at arbejdsløshed forhøjer risikoen for at dø for mænd, mens dette ikke – eller i mindre grad - synes at være tilfældet for kvinder (ibid.). Lindegaard påpeger således, at arbejdsløshed medfører 32-37 % forhøjet risiko for dødelighed for mænd i 20'erne, 30'erne og 40'erne og en mindre effekt på mænd i 50'erne. De primære årsager til overdødeligheden blandt arbejdsløse mænd er, ifølge Lindegaard, selvmord, alkoholmisbrug og rygning. Det gælder især for de yngre mænd, at overdødelighed i forbindelse med arbejdsløshed generelt er stærkere, end det er for ældre mænd. Lindegaards aktuelle studie er i denne forbindelse interessant, fordi det peger på, at netop unge fædre fortsat synes under stort pres. Her kædes en forhøjet sandsynlighed for selvmord ikke blot sammen med de særlige livsfaseudfordringer, som unge fædre står over for, men selvmordsrisikoen knyttes også til det ofte beskrevne pres, som yngre mænd tilsyneladende stadig i særlig grad synes at opleve, når deres evne til (at bidrage til) familiens forsørgelse svigter (Lindegaard 2010).

Flere undersøgelser viser, at genansættelse, aktiv jobsøgning og aktivering har stor betydning for de lediges velbefindende. Som eksempler herpå kan nævnes en norsk undersøgelse, foretaget af Hammer (1993), der viste, at aktiv jobsøgning modererer de mentale og fysiske problemer, de arbejdsløse oplever. De ovenstående fund viser, at det både samfundsmæssigt og for de individer, der er ramt af arbejdsløshed, er vigtigt, at arbejdsløshedsperioden bliver så kort som

muligt, idet de psykiske og fysiske symptomer synes at tiltage, jo længere den arbejdsløse går ledig.

Nyere nordiske undersøgelser viser i øvrigt, at kvinder og mænd i dag synes at reagere mere ens på arbejdsløshed. Center for Selvmordsforskning påpeger i relation hertil, at man traditionelt har antaget, at ledighed påvirker mænd stærkere end kvinder, men at noget tyder på, at kønnene har nærmet sig hinanden i den forstand, at også moderne kvinder investerer megen af deres psykosociale identitet i status og karriere (Møller & Stephensen 2004).

Noget kunne således tyde på, at mænds forsørgermentalitet og identifikation med arbejdet næppe betyder helt det samme i Norden i dag, hvor der generelt set er en høj andel af kvinder på arbejdsmarkedet, og hvor både forsørgeransvaret og det huslige arbejde også deles og forhandles? Dette underminerer imidlertid ikke pointen, om at arbejdsløshed i sig selv kan være en stor subjektiv udfordring.

Arbejdsløshed som mulighed for mobilitet og læring

Som vi har belyst gennem det foregående, så udgør arbejdsløshed en subjektiv udfordring for mænd (og kvinder). En udfordring, der måske kan føre til mobilitet på det kønsopdelte arbejdsmarked og danne baggrund for rekruttering af mænd til typiske 'kvindefag'.

I en artikel af Torben Kragh for Fagbladet 3F fremgår det, at især de *unge* københavnske murere og tømrere er hårdt ramt af finanskrisen, og at tæt på halvdelen af de ledige murere, tømrere og bygningssnedkere er under 30 år. Dette betyder ifølge næstformanden hos TIB (Træ-industri-byg) Bjarne Petersen, at mange af de unge ledige begynder at overveje deres fremtid i byggeriet. Ligeledes begynder en del af de unge at læse videre eller søge arbejde i andre brancher – ofte som ufaglærte (Fagbladet 3F 2010b). Der synes at eksistere en reel mulighed for at rekruttere (unge) ledige mænd til andre brancher, ligesom der også er indikationer på, at flere af de

unge er parate til at læse videre – måske indenfor traditionelle 'kvindefag' – hvis arbejdsløshed er det sandsynlige alternativ.

Det er vigtigt at forstå, hvilken motivation og/eller barrierer, der kan ligge til grund for mænds valg af typiske 'kvindefag'. I det følgende skal vi derfor, med udgangspunkt i en forskningsbaseret evaluering af et særligt tilrettelagt indgangsforløb for indslusning af arbejdsløse mænd til Social- og sundhedsassistentuddannelsen, se nærmere på mænds reorienteringer i forbindelse med deres deltagelse i uddannelse (Baagøe Nielsen og Weber 1997). Et centralt fokus i undersøgelsen var at udpege, hvad mændene subjektivt tillagde mening og betydning, når de skulle reorientere sig uddannelses- og arbejdsmæssigt, samt hvilke overvejelser, de gjorde sig i skiftet til et typisk 'kvindearbejde'.

Indgangsforløbet til den ordinære Social- og sundhedsassistent-udddannelse (SOSU-assistent/SSA) var i virkeligheden planlagt som et aktiveringsforløb for arbejdsløse mænd, hvor de både under Indgangsforløbet og den efterfølgende uddannelse til SOSU-assistent fik højeste dagpengesats. Efter endt uddannelse var de stillet ansættelse i udsigt på Psykiatrihospitalet i Nykøbing Sjælland.

De arbejdsløse mænd faldt overordnet set i to grupper: Dels én gruppe af yngre ufaglærte mænd (under 26 år), der ved starten af Indgangsforløbet dels havde gymnasial uddannelse og efterfølgende flere korte arbejdsforløb og arbejdsløshedsperioder bag sig. Flere af dem havde været udsendte som soldater på Balkan, og var nu vendt tilbage, bl.a. for at få kunne stifte familie. Dels var der en lidt større gruppe af mere modne mænd (over 30 år), hvoraf mange havde stiftet familie og havde forsørgerforpligtelser. Denne gruppe bestod især af faglærte håndværkere, der ønskede karriereskift eller pga. arbejdsskade var under revalidering. Endelig var der en gruppe af ufaglærte med begrænset uddannelsesbaggrund, som havde lang erhvervserfaring og en længere arbejdsløshedsperiode bag sig.

En uomgængelig årsag til alle mændenes valg af uddannelsen var fremtidsperspektiverne: At der i så høj grad er tale om en varig arbejdsmarkedstilknytning. Flere af mændene påpegede således fordelene ved den lave arbejdsløshed indenfor Social- og Sundheds-området og understreger, at det i deres valg har været meget vigtigt med udsigten til et stabilt arbejde samt en tryg og sikker fremtid.

Omvendt var der blandt mændenes fortællinger om valget af Social- og sundhedsassistentuddannelsen, kun ganske få som gav udtryk for, at de havde valgt uddannelsen på grund af familiemæssige eller økonomiske årsager eller af frygt for at 'ryge på bistandshjælp'. Valget begrundedes ofte i de kvalitative træk ved arbejdet, sådan som mændene (og kvinder) forestiller sig dem, eksempelvis ønsket om at have menneskelig kontakt i sit arbejde, eller i dette tilfælde, ønsket om at arbejde indenfor psykiatrien (Baagøe Nielsen & Weber 1997: 39).

Det tredje parameter gik på, at arbejdet på 'sikringen' gav dem betydelig autonomi og mulighed for stor indflydelse på tilrettelæggelsen af egne vagtplaner. Således understreger mændene det som en klar fordel, at de får mulighed for at 'flekse' deres liv – enten i forhold til privatlivet (de ældre), eller i forhold til muligheden for at have andre indtjeningsmuligheder ved siden af arbejdet (nogle taler fx om muligheden for at tage sæsonarbejde i perioder).

Selvom mændene overvejende talte om de kvalitative sider ved arbejdet, indhentes de også af lønarbejdets umiddelbare nødvendighed. Således har valget af denne uddannelse i høj grad også økonomisk baggrund. Flere af mændene fortæller, hvordan udsigten til at skulle leve af SU og praktikløn havde afholdt dem fra at tage den 'ordinære' Social- og sundhedsassistentuddannelse (eller andre uddannelser). Som nævnt var det derimod gennem det særlige Indgangsforløb muligt for mændene at opnå højeste dagpengesats gennem hele uddannelsesforløbet. Det var her tydeligt, at selvom lønnen i sig selv også var afgørende, særligt for de af mændene, som havde forsørgeransvar, så var 'løn' også meget symbolsk betydningsfuld, idet den gjorde det muligt overfor venner og familie at fastholde, at denne uddannelse på det nærmeste var en del af et job allerede.

Gennem mændenes fortællinger fremstår statussen som voksen mand, familieforsørger eller partner i en etableret husførelse, som det centralt betydningsbærende (Baagøe Nielsen & Weber 1997: 46). Som vi tidligere har været inde på, eksisterer der altså i mændenes bevidsthed et forbindelsesled mellem det at tjene tilstrækkeligt med penge, og det at være en *voksen mand* og *familieforsørger*. En del af motivationen for mændene ligger således i behovet for at kunne blive på det økonomisk vante niveau gennem et 'fast job'.

Mændene giver udtryk for, at der særligt i perioden, hvor de skulle læse på social- og sundhedsskolen i Holbæk sammen med gruppen af ordinære (kvindelige) studerende, opstod et behov hos mændene for at opøve begrundelser og motivationer for valget af og tilstedeværelsen på denne uddannelse. Det skete i udstrakt grad ved at søge at afgrænse sig i forhold til 'det traditionelle kvindearbejde' og samtidig rekonstruere deres egen selvforståelse.

For det første var det således vigtigt for mændene at betone, hvad de forstår som, og hvad der på deres fremtidige arbejdsplads accepteres som, 'mandlige' sider ved arbejdet som SOSU-assistenter – eksempelvis i dette tilfælde at kunne være mandlige 'rollemodeller' og at opretholde sikkerhed for de 'indsatte' på 'sikringen' - hospitalets særlige afdeling for meget farlige, psykisk syge. Endvidere handlede deres motivation om, at de i arbejdet med evt. vanskelige indsatte skulle trække på meget andet end det rent omsorgsorienterede, som de forbandt med 'kvindearbejde'. Her trækker de især på væsentlige fortællinger (diskurser) omkring betydningen af mænd – og mandlige professionelle – for brugerne (Baagøe Nielsen, 2004).

Undervejs i deres uddannelsesforløb sker der det, at mændene så at sige afsøger deres livshistorie for forhold, der har betydet, at de nu har valgt netop denne uddannelse. Én mand, der tidligere har arbejdet periodisk i plejesektoren, fortæller således, hvordan han har savnet den menneskelige kontakt, mens en anden, der har arbejdet indenfor landbrugsproduktion, begrunder sit valg af erhvervsskifte med, at han ikke kunne acceptere de umenneskelige vilkår, som dyrene blev budt (Baagøe Nielsen & Weber 1997: 39-40).

Selvom ovenstående, som nævnt, tager udgangspunkt i et bestemt (uddannelses)forløb, fortæller undersøgelsen os noget om, hvad der er af central betydning, når mænd skal reorientere sig, fx som følge af arbejdsløshed. Uanset om der er tale om at skulle tage sig en ny uddannelse eller finde et andet arbejde, giver de ovenstående fortællinger os således indsigt i, hvilke overvejelser mænd gør sig, når de af forskellige årsager bliver 'nødt til' at reorientere sig på uddannelses- og arbejdsmarkedet – og måske bevæge sig ind i typiske 'kvindefag'.

Hvilke grupper af mænd rekrutteres?

Med udgangspunkt i de konkrete tiltag her og resultater fra tidligere undersøgelser (fx Baagøe & Weber 1997; Hjort 2003; Wohlgemuth 2010) kan der især peges på tre grupper af mænd, som typisk vil være indstillet på at skifte jobs. Det drejer sig om:

De unge, som på baggrund af beskeden erhvervserfaring vælger uddannelse indenfor området. For disse gælder, at de er motiverede og forberedte i forhold til uddannelse, mens skridtet til kvindefag er vanskeligere og et nåleøje. Deres valg er individuelt motiveret: De er de typiske infiltratorer. Et tidligt valg vil ofte være et bevidst, identitetsbåret valg, knyttet til et fravalg af kulturen i de traditionelle mandefag. Tallene viser, at denne gruppe er relativt lille – og det fortæller om tyngden af illegitimitet.

De modne karriereskiftere med nogen uddannelses-baggrund, til tider på revalidering. Generelt ser man, at gennemsnitsalderen for mænd, der søger ind på pædagoguddannelsen i Danmark, ligger 1-2 år over kvinders, og at der for gruppen af studerende over 30 år er en langt større andel mænd (helt op til 35 %). Dette peger på en almen tendens til, at mange mænd først synes at vælge denne karrierevej sent i livet – og ofte når de måske selv har stiftet familie og fået børn – og måske har fået omsorgsansvar for egne forældre, som er blevet syge eller gamle. Mange mænd vælger tilsyneladende omsorgsområdet, fordi de midt i karrieren har været nødt til at foretage et omvalg, fx på grund af helbredsmæssige problemer eller livskrise. Men der synes også at være et element af, at valget skal modnes. Det er sjældent nogen enkel beslutning at 'vælge om', hvis man i forvejen bærer på en veletableret faglig og maskulin forsøgeridentitet, som nu skal transformeres gennem nye professionelle orienteringer. Mændene er dog under de rette forudsætninger parate til at tage uddannelse, men løn/dagpenge under uddannelse vil oftest være en formentlig både materiel og symbolsk forudsætning.

De ældre, som søger fast job – ofte midt i livet på baggrund af betydelig og blandet erhvervserfaring og meget begrænset uddannelsesparathed – vælger ufaglært job (typisk i hjemmepleje). Deres uddannelsesmotivation er beskeden, mens motivationen for et

fast job er altafgørende. Her kan konkret arbejdsløshed være en betydelig drivkraft til karriereskift. Uddannelse forudsætter her ofte løn/dagpenge, idet forsørgelsesgrundlaget ofte vil være uundværligt. Gruppens motivation kan på nogle måder minde om den hos den relativt store gruppe af ganske unge mænd, som søger (midlertidigt) ufaglært job (typisk pædagogmedhjælp/hjem-mehjælp), mens de har sabbatår. Også her er motivationen løn og (fast) arbejde.

Opsamling på del 1

Den hidtidige gennemgang her i del 1 af denne kortlægning har undersøgt betydninger og konsekvenser af køn og kønsmærket arbejde.

Vi har påpeget at kønsarbejdsdelingen er ganske omfattende, bl.a. med den konsekvens at der i omsorgsfagene er ganske få mænd ansat, trods det at der er en voksende ledighed i en række mere industrifag, som traditionelt rekrutterer mænd.

Vi har påpeget at kønsmærkets dybe indskrivning i arbejdet, i den samfundsmæssige arbejdsdeling og i de kulturelle traditioner bliver mærkbart tydelige for de mænd, som forsøger at bryde med konventionelle karriereorienteringer til fordel for omsorgsarbejde med fx børn, syge eller ældre.

De konfronteres med traditionelle omsorgsideologier, *fagkulturer og arbejdsfunktioner som (gen)skabes og (om)defineres, så de 'passer', og giver fagligt mening*, selv om intentionen måske har været at byde de 'anderledes' (mændene) velkommen.

Selv om mennesker ofte vil benægte at være underlagt kønnede konventioner, så bekræfter og genskaber vi gennem fx vores uddannelsesvalg og karriereorienteringer selvfølgeligheden i arbejdets køn og kønnethed. Og ligeledes bekræftes vi gennem konventionelle eller kønsutraditionelle orienteringer om kønnets betydning. Ackers analyse og beskrivelse af 'kønsmærkning', som en substantiel indskrivning af køn (kønsmagt og arbejdsdeling) i arbejdet, er således velegnet til at forklare genskabelse og de statiske eller træge elementer i en kønsarbejdsdeling, som jo også er voldsomt genkendelig (Acker 1990). Problemet er dog omvendt, at begrebssætningen af denne kønsmærkning ikke fører til nogen synderlig dynamisk analyse af arbejdet under kønnet forandring (Baagøe Nielsen 2008).

Vi har påpeget, at vi, hvis vi skal gøre os reelle forestillinger om rekruttering, grundigt må overveje, karakteren af de udfordringer, som mænd står overfor, når de møder en løbende og gentagen form

for 'kønning' gennem hverdagens og privatlivets arbejdsdelinger og prioriteringer.

Vi kan lære meget af disse generelle teorier, omkring de udfordringer, som mænd almideligvis vil stå overfor, når de bevæger sig ind i omsorgsfag eller tilhørende uddannelser. Og vi kan også med udgangspunkt heri forstå hvorfor mange mænd kun vælger at tage dette skridt, når de står overfor identitetstruende livsomstændigheder, som fx arbejdsløshed eller et tvungent jobskifte.

Endelig har vi sat fokus på oplevelsen af netop de omstændigheder hvorunder mænds orienteringer mod omsorgsarbejde almindeligvis kan tænkes at finde sted – og på de grupper af mænd som typisk vil være de mest oplagte til at vælge utraditionelt.

Det har været hensigten med dette kapitel, at der opnås realistiske forestillinger omkring vanskelighederne ved at ændre arbejdets 'kønsmærke' og forståelserne af kønnets betydning i arbejdet. Samtidig har det været hensigten at vise at kønnede konventioner ikke blot kommer i spil i forhold til eksterne forhold, Men også kobles til konkrete forestillinger om uddannelses- og karriereforventninger, vurderinger af status og løn for et givent arbejde, og dermed også spiller ind som brede kulturelle forventninger, normer og orienteringer knyttet til køn – som udgør dimensioner i personers kønnede identifikationer.

Når det i de efterfølgende case-beskrivelser fra de nordiske lande diskuteres, hvordan man kan rekruttere mænd til omsorgsarbejde, og hvordan man kan skabe forandringer lokalt på uddannelsesinstitutioner eller i konkret arbejde (på arbejdspladser, institutioner osv.), så kan de her nævnte teorier hjælpe til forståelse af og refleksion over de reelle udfordringer, som fx aktørerne i rekrutteringsprojekterne, politikere, arbejdspladser og mændene selv står overfor.

Litteratur til Del 1

Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4, 2: 139-158.

Andersen, John & Elm Larsen, Jørgen (1999): Social polarisering og køn. I *Mænd på vej*, København: Ligestillingsrådet.

Andersson, Susanne (2003): *Ordnande Praktiker – En Studie av Status, Homosocialitet och Maskuliniteter utifrån två Närpolisorganisationer*. Ph.d.-afhandling, Stockholms Universitet.

Arbeidsliv i Norden (2009): *Unga drabbas hårdast av krisen – Sverige på beklaglig förstaplats*. www.arbeidslivinorden.org. [3. november 2010].

Baagøe Nielsen, Steen (2005): *Mænd og daginstitutionsarbejdets modernisering*. PhD-afhandling. Roskilde Universitetscenter.

Baagøe Nielsen, Steen (2005): Argument för och emot manlig personal i förskolan – linjer i den danske debatten. I Nordberg, Marie (red.): *Manlighet i fokus – En bok om manliga pedagoger, pojkar, och maskulinitetsskapande i förskola och skola*. Stockholm: Liber.

Steen Baagøe Nielsen (2008): Mænd i kvindefag: om kønnede arbejdsdelinger, kvalifikationer og barrierer for integration af mænd i daginstitutioner. I Emerek, Ruth & Holt, Helle (red.): *Lige muligheder – frie valg? - om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd.

Baagøe Nielsen, Steen & Simonsen, Birgitte (2004): En historie om kvinder i mandefag - og andre bestræbelser på at få unge til at vælge kønsutraditionel uddannelse eller job. I Baagøe Nielsen, Steen & Sørensen, Aase Reick: *Unges valg af uddannelse og Job – udfordringer og veje til det kønsopdelte arbejdsmarked*. Center for Ligestillingsforskning, Roskilde Universitetscenter.

Baagøe Nielsen, Steen & Sørensen, Aase Reick (2004): *Unges valg af uddannelse og Job – udfordringer og veje til det kønsopdelte arbejdsmarked*. Center for Ligestillingsforskning, Roskilde Universitetscenter.

Baagøe Nielsen, Steen & Weber, Kirsten (1997): *Jagten på den mandlige omsorgskompetence*. Roskilde: Roskilde Universitetscenter.

Bech-Jørgensen, Birte (1994): *Når hver dag bliver til hverdag*. København: Akademisk Forlag.

Björklund, A. & Eriksson, T. (1998): Unemployment and mental health: evidence from research in the Nordic countries. *Scandinavian Journal of Social Welfare*, 7, 3: 219-235.

Bradley, H. (1993): Across the Great Divide - the Entry of Men into Women's Jobs. I Williams, C. (red.): *Doing "Women's Work". Men in Nontraditional Occupations.* London: Sage Publications.

Bredesen, Ole (2000): *Kule, analytiske og rå – En Analyse av hvordan tre ansatte på en barnehageavdeling beskriver seg selv og sitt arbeid*. Hovedopgave i sociologi, Universitetet i Oslo.

BUPL (2007): *BUPLs medlemmer fordelt på køn og type arbejdsplads*. http://www.bupl.dk/presse/paedagoger_i_tal/medlemmer_fordelt_paa_koen_og_type_arbejdsplads?OpenDocument [12. november 2007].

Connell, R.W. (1995): *Masculinities*. Berkeley & Los Angeles, California: University of California Press.

Connell, R.W. (2000): *The Men and the Boys*. Berkeley & Los Angeles, California: University of California Press.

Danmarks Statistik: *Arbejdskraftundersøgelsen (år) 2009*. http://www.dst.dk/Statistik/Nyt/emneopdelt/nytsingle.aspx?countid=15202&ci=true&pti=1

Emerek, Ruth & Holt, Helle (red.): *Lige muligheder – frie valg? - om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd.

Fagbladet 3F (2010a): *Mænd dør af arbejdsløshed*. http://forsiden.3f.dk/article/20100331/NYHEDER/3300345/2140 [3. februar 2010].

Fagbladet 3F (2010b): *Unge håndværkere ramt af ledighed*. http://forsiden.3f.dk/article/20101119/NYHEDER/101119928/2140 [19. november 2010].

Hjort, Katrin (2003): Mænd er forskellige... gør mænd forskel? – om mænds betydning for pædagogisk arbejde. I Hjort, Katrin & Baagøe Nielsen, Steen: *Mænd og omsorg*. København: Hans Reitzels Forlag.

Holt, Helle, Geerdsen, Lars Pico, Christensen, Gunvor, Klitgaard, Caroline & Lind, Marie Louise (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning*. SFI-rapport nr. 2, 2006.

Holter, Øystein Gullvåg & Aarseth, Helene (1993): *Menns livssammenheng*. Gyldendal: Ad Notam.

Holter, Øystein (2005): Social Theories for Researching Men and Masculinities: Direct Gender Hierarchy and Structural Inequality. I Kimmel, M., Hearn, J. & Connell, R.W. (red.): *Handbook of Studies on Men & Masculinities*. Californien: Sage Publications.

Kanter, Rosabeth Moss (1977): *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.

Lindegaard, Henrik (2010): *Does Unemployment really kill?* København: AKF, Anvendt Kommunal Forskning.

MND – mensnewsdaily.com (2010): *Mapping the Mancession: Men and Unemployment*. http://mensnewsdaily.com/2010/07/10/mapping-the-mancession/ [3. november 2010].

Morgan, David (1992): *Discovering men*. London: Routledge.

Møller, S. & Stephensen, I. (2004): *Arbejdsløshed og selvmordsadfærd*. Center for Selvmordsforskning, Faktaserien nr. 12.

Norske Lån (2010): *Hvordan oppstod finanskrisen og hvilken påvirkning har den på nordisk økonomi?* http://norskelaan.no/artikler/hvordan-oppstod-finanskrisen-og-hvilken-p%C3%A5virkning-har-den-p%C3%A5-nordisk-%C3%B8konomi [3. november 2010].

Paul McFedries Word Spy – The Word Lover's Guide to New Words, (2010): *Mancession*. http://www.wordspy.com/words/mancession.asp [3. november 2010].

The New York Times (2009): *The Mancession*. http://economix.blogs.nytimes.com/2009/08/10/the-mancession/ [3. november 2010].

Reuters (2009): *The myth of the man-cession*. http://blogs.reuters.com/columns/2009/10/06/the-myth-of-the-man-cession/ [3. november 2010].

Skolverket (2011). http://www.skolverket.se/sb/d/3534 [8. februar 2011].

Specialfunktionen for Ligestilling (2011): *Mænd i SOSU-fag*. http://www.bmligestilling.dk/sw3721.asp [2. februar 2011].

Statistiska Centralbyrån (2009): *Arbetskraftundersökningen 2:a kvartalet 2009*. http://www.scb.se/Pages/PublishingCalendarViewInfo____259923.aspx?publobjid=9356 [2. februar 2011].

Statistika Centralbyrån (2010): *På tal om kvinnor och män*. http://www.scb.se/Pages/PressRelease____297277.aspx. [6. juli 2010].

Statistisk sentralbyrå (2010). *Norsk arbejdskraftundersøgelse (2. kvartal 2010)*. http://www.ssb.no/emner/06/01/aku/ [5. august 2010].

Statistisk sentralbyrå/Kunnskapsdepartementet (2010): *Nye barnehager i gamle spor?* http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/rapporter_planer/rapporter/2010/rapport-nye-barnehager-i-gamle-spor-.html?id=611433 [7. februar 2011].

Sygeplejersken (2010): *Flere mænd i sygeplejen – ja tak'*. http://www.dsr.dk/Sygeplejersken/Sider/SY-2010-17-10-1-Kort.aspx [8. oktober 2010].

Velfærdskommissionen (2006): *Fremtidens velfærd – vores valg*. http://www.fm.dk/Publikationer/Velfaerdskommissionen/2008/Rapporter%20fra%20Velfaerdskommissionen/Fremtidens%20velfaerd%20-%20vores%20valg.aspx [8. februar 2011].

Williams, Christine L. (red.) (1993): *Doing "Women's Work". Men in Nontraditional Occupations*. London: Sage Publications.

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

Williams, L. & W. Villemez (1993): Seekers and Finders: Male Entry and Exit in Female-Dominated Jobs. I Williams, C. (red.): *Doing "Women's Work". Men in Nontraditional Occupations*. London: Sage Publications.

Wohlgemuth, Ulla Gerner (2010): *Mænd og omsorg, hvorfor (ikke)? – mænds begrundelser for og erfaringer med valget af en omsorgsuddannelse*. Ph.d.-afhandling, Syddansk Universitet.

DEL 2

PRÆSENTATION AF UDVALGTE CASES

Red. Steen Baagøe Nielsen

Del 2: Præsentation af udvalgte cases

Hvordan har det blitt 8400 menn ansatt i norske barnehager?

Af Ole Bredesen Norfjell & Steen Baagøe Nielsen 82

Kvotering och andra metoder för rekrytering av män till barnomsorg och förskollärar- och sjuksköterskeutbildning i Sverige

Af Marie Nordberg 110

Om rekruttering af 'menn i omsorgsyrker'

Af Helge Svare..... 152

Danske samarbejdsprojekter omkring rekruttering og fastholdelse af mænd indenfor omsorgsfag og uddannelser

Af Stine Helms & Steen Baagøe Nielsen..... 188

Mandlige perspektiver' på styrkelse af omsorgen i Finland - Om mentorskab og markedsføring som rekrutteringsstrategi

Af Steen Baagøe Nielsen & Marie-Louise Holm..... 223

Isländska män i kvinnoyrken

Af Ingólfur Gislason 240

Finanskrisen og arbejdsmarkedet i Grønland

Af Torben Weyhe..... 248

Generelt om valget af cases og casenes karakter

Tidsrammen og vilkårene for denne undersøgelse gør, at det aldrig har kunnet være målet at lave nogen fuldstændig kortlægning af enhver god case i Norden. Casene i denne kortlægning er heller ikke valgt, for at de kunne prætendere at være eksemplariske eller fuldt dækkende for fx den geografiske spredning af initiativer i Norden.

En kortvarig undersøgelse af feltet tegner hurtigt et ganske uoverskueligt landskab af ofte ganske lokale og kortvarige initiativer, som ikke har været evalueret, og hvis effekter ikke er målt. Effektmåling på initiativer er ingen enkel sag. Selv når det gælder udviklingen i rekruttering fx til uddannelse, så påvirkes fx uddannelsesvalget af et væld af faktorer, som det er uhyre vanskeligt – om ikke umuligt – at adskille og måle på. Tilsvarende er hensigten med projekterne ofte ikke bare at rekruttere, men samtidig fx at medvirke til holdningsændringer, lokalt eller bredere kulturelt, at skabe samarbejder, at profilere en uddannelsesinstitution, at medvirke til faglig udvikling osv. Hermed er det selvsagt ganske vanskeligt at udsige noget definitivt omkring virkningen af et konkret tiltag.

Case-bidragene har ret forskelligartet karakter. Bidragyderne til de mere omfattende case-eksempler i denne kortlægning har alle beskæftiget sig med feltet i en årrække, og de har efter fælles drøftelse medvirket til at udvælge og vinkle markante cases. Vi har valgt cases, som vi mener, har budt på særligt interessante, illustrative eller eksemplariske tiltag på nationalt og fællesnordisk niveau. Samtidig har vi ved valget skelet til hvilke projekter, der har fremstået som særligt markante på nationalt eller nordisk plan. Vi har søgt en national og geografisk spredning, men udvælgelsen har derudover især handlet om at give indsigt i forskelligartede indsatsområder, forskellige aktører og aktørkonstellationer, og om at illustrere en differentiering i forhold til økonomi, institutionel forankring og afhængighed samt i indsatsernes længde og tyngde. Case-eksemplerne blotlægger de forskelligartede udfordringer, succeser eller vanskeligheder, som tiltagene har stået overfor.

Hvad angår ønsket om at samle cases, som opfanger *erfaringer under arbejdsløshed*, har vi haft det 'problem', at erhvervsklimaet og arbejdsmarkedet i flere af landene jo faktisk ikke har været præget af arbejdsløshed i en årrække op til 2008, mens projekter, som er startet

efter denne tid, knapt har haft tid til at modnes og evalueres. Den begrænsede arbejdsløshed har utvivlsomt heller ikke gjort lysten større til at skabe projekter, der skulle bygge på en særlig vilje til mobilitet i lyset af manglende arbejde som væsentligt virkemiddel. Vi er derfor delvis i den situation, at vi ikke helt kan tage bestik af folks navigeringer, da en del beskrivelser griber tilbage til tiden før krisen. Trods nye tal er det på sin vis 'gamle' erfaringer. Vi har derfor også valgt at tage enkelte cases med, som griber tilbage til sidste større arbejdsløshedsperiode.

Valg af faglige sektorer og arbejdsområder i rapporten

Denne rapport fokuserer særligt på rekruttering til omsorgsfagene, forstået som projekter, som er rettet mod rekruttering til uddannelse eller arbejde indenfor følgende fag: 1) ældre og specialomsorg og pleje (vård, omsorg på social- og sundhedsområdet), 2) børneomsorg- og læring (dagtilbud/förskola/barnhage) samt 3) sygepleje (sykepleie).

I vores indledende afsøgning af feltet har vi også fokuseret på andre fag såsom handel, butiks-, kontor- eller frisørfagene, der også er kendt som typiske 'kvindefag'. Men det er ganske sigende, at der ikke synes at være mere organiserede tiltag til en mere balanceret kønsrekruttering indenfor disse fag. Det synliggør, at der for mange af de projekter, som støttes, søges skabt en alliance mellem ligestillingsorienterede og arbejdsmarkedsorienterede (arbejdsløshedsbekæmpende) rationaler.

Vi har forsøgt at dække en spredning indenfor omsorgsområdet og således også initiativer, som retter sig mod såvel ufaglærte og kortuddannede, som mod feltet af omsorgsuddannelser, som kræver erhvervsuddannelser eller professionsuddannelser. (Vi skal senere komme tilbage til netop uddannelsernes særlige betydning i dette felt.) Udover bidrag, som dækker større projekter i hhv. Norge, Sverige og Danmark, er også medtaget situationsbeskrivelser fra hhv. Island og Grønland, hvor der har været udfoldet hhv. ganske få – eller ingen - bestræbelser på rekruttering. Endelig har vi medtaget en diskussion af konkrete erfaringer fra et intensivt projekt i Finland, som fik stor faglig og offentlig opmærksomhed.

Om dokumentation af effekter eller anden brug af de opsamlede erfaringer

Som sagt stod det hurtigt klart gennem vores indledende afdækning, at der ikke er mange, meget succesfulde og veldokumenterede initiativer at opregne. Det er i sig selv interessant, at flere af de cases, som her er udvalgt, faktisk ikke kan *dokumentere* nogen voldsom succes, selv om der ofte er udfoldet ganske velovervejede og hårde bestræbelser på at skabe forandring, interesse eller konkret 'mobilitet' blandt mænd – og/eller de andre relevante aktører, som man har søgt at bringe til handling.

Det har været en generel erfaring, at langt de fleste af de projekter, som vi er stødt på, enten ikke har haft voldsom succes, eller ikke er blevet tilstrækkeligt grundigt evalueret eller dokumenteret til umiddelbart at kunne fremholdes som cases med 'best practice'. I vores forsøg på afdækning af gode cases, har næsten alle bidragyderne stået overfor den udfordring, at der reelt ikke har fandtes tilstrækkeligt med basale data til umiddelbart at kunne slutte om selv ganske banale forhold, som fx antallet af rekrutterede og fastholdte mænd i forbindelse med de konkrete tiltag.

Ligeledes har det været en hyppig oplevelse, at når vi efterspurgte lokalt involverede, så sad relativt få inde med de nødvendige oplysninger, og disse var ofte arkiverede, fordi det konkrete tiltag faktisk var afsluttet – uden videre opfølgning. Mange relevante cases synes i deres udgangspunkt at have været båret af centrale, engagerede entreprenører (lokale politikere, embedsfolk eller uddannelsesplanlæggere) som, i forbindelse med udmøntningen af en konkret pulje, har været relativt kortvarigt drivende for et konkret initiativ, som så siden hen er stoppet. Personen har fået andet job eller har fået andre opgaver, og initiativet og det samarbejde, som ofte har været etableret omkring det, er opløst. Ofte findes kun spredte dokumenter om projekterne på 'uopdaterede' sider på internettet.

Disse forhold, som synes at være en oplagt følge af stadig større projektorganisering af udviklingsarbejder, gør det selvsagt vanskeligt at følge op på spørgsmålet om effekter. Men herudover synliggør det også, at den verden og praksis, som dette arbejde skal rette sig mod, måske ikke snævert og først og fremmest bør interessere sig for

effekter, men også tilstræbe, at der kan skabes en vellykket refleksion og inddragelse omkring dem.

Disse vilkår for projektinitiativerne kan tjene som endnu en grund til, at målet med case-beskrivelserne her ikke er at dokumentere effekt. Målet er mere overordnet, at kunne bidrage til en højere grad af vidensbasering af initiativerne gennem at pege på væsentlige og forskelligartede og komplekse erfaringer, som måtte kunne udledes af disse - og derved muligvis til refleksion over kampagners 'effekter' og 'virkninger'. Dvs. en refleksion over, hvilke projekter, der synes at kunne bidrage til en bredere videns- og erfaringsopbygning omkring rekruttering, fastholdelse og ligestillingsorienteret nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked. Det skal således med det samme understreges igen, at der her ikke er tale om, at vi laver nogen systematisk form for effektevaluering af konkrete projekter i forhold til projekternes egne målesætninger, eller nogen metaevaluering baseret på systematiske reviews af eksisterende evalueringer el.lign. Hensigten her er mere beskedent at samle op på, hvad der fremstår som mere eller mindre dyrekøbte erfaringer fra centrale nordiske projekter, med det håb, at det vil skabe baggrund for refleksion over konkrete muligheder og faldgruber ved denne type rekrutteringsindsats.

Hvordan har det blitt 8400 menn ansatt i norske barnehager?

Af Ole Bredesen Norfjell & Steen Baagøe Nielsen

Det følgende bidrag omhandler et større regeringsmæssigt tiltag for rekruttering af mænd til børnehaver i Norge. Bidraget beskæftiger sig med udviklingen af andelen af mandlige ansatte i de norske børnehaver set i sammenhæng med de norske myndigheders 4-årige handlingsplan, der lanceredes allerede i 1997. De forskellige rekrutteringstiltag fra handlingsplanen trækkes frem og afslutningsvis diskuteres disses betydning for den øgede andel af norske mænd i børnehaverne. Løbende gennem bidraget diskuteres i øvrigt norske mænds øgede interesse for det at arbejde med børn.

Når en norsk politiker holder innlegg om utfordringer og hva man har fått til på likestillingsområdet, enten talen er i utland eller innland, vil han eller hun ofte trekke fram betydningen av å få flere menn i barnehagene. Rekrutteringen av menn til norske barnehager er en suksesshistorie. 8400 av de ansatte i norske barnehager er menn, og de utgjør 10 prosent av de ansatte. (Statistisk sentralbyrå, Norge 2009). Både i europeisk og nordisk sammenheng er Norge i en særstilling på dette området.

Allerede i 1994 samlet norske myndigheter mange av førskolelærerne som på det tidspunktet jobbet i norske barnehager til en nasjonal konferanse om problemstillingen. Og siden 1997 har ministre fra vekslende regjeringer lagt fram og støttet handlingsplanene for flere menn i barnehagene. Hva er det barnehagemyndighetene har gjort for

å for å få flere menn til å jobbe i barnehagene, og hvordan har innsatsen har virket? Innsatsen kan ha spilt en betydelig rolle, samtidig som det er lite trolig at barnehagemyndighetene alene er ansvarlig for det store antallet menn. Hvilke andre forhold og omstendigheter kan ha virket sammen med myndighetenes innsats?

Det er lite forskning å ta tak i for å forklare den norske særstillingen når det gjelder menn i barnehager. Det foreligger tallmateriale fra det norske Statistiske sentralbyrå hvor antall kvinner og menn i barnehagen går frem. Det er gjort en undersøkelse av alle studenter uteksaminert fra en førskolelærerutdanning om hvor de jobber nå. (Sataøen 2008). Det er også gjort et knippe kvalitative studer om menns tilpasning og hvilken mening de finner i arbeid med barn i barnehage. Det nærmeste man kommer en evaluering av innsatsen er en undersøkelse om hva norske barnehager foretar seg for å fremme likestilling (Likestillingssenteret 2010). I tillegg til en vurdering av viktige tiltak fra barnehagemyndighetene, vil disse undersøkelsene gjengis i forsøket på å peke på forklaringer på hvorfor det har blitt 8400 menn i norske barnehager.

Hvordan har utviklingen i antall menn vært?

Tallmaterialet fra Statistisk sentralbyrå om utviklingen av antall menn og kvinner ansatt i barnehagene er et av de viktigste grunnlagene for å vurdere betydningen av innsatsen og tiltakene til barnehagemyndighetene og hvordan disse kan ha virket sammen med andre forhold som arbeidsledighet og barnehageutbygging. Ser vi isolert på utviklingen av antall menn i barnehager over en tjueårsperiode, har det vært en svært stor økning. Se figur 2.1. I 1990 var det 1700 menn ansatt i barnehagene. I 2009 har antallet steget til 8400. Det er en femdobling av antallet mannlige ansatte. Ser vi på utviklingen av antall kvinner i barnehagene over samme periode, ser vi også en stor økning. Se figur 2.2. Antallet kvinner ansatt i barnehagen var i underkant av 35 000 i 1990, og tjue år senere er det noe mer enn doblet. Utslaget er ikke like stort på fordelingen mellom menn og kvinner fra 1990 til 2009. Fordeling mellom menn kvinner har endret seg fra 5 – 95 til 10 – 90. Se figur 2.2.

Men med i overkant av 75.000 kvinner ansatt er barnehagene er stor kvinnearbeidsplass. Med 8400 mannlige arbeidstakere sysselsetter sektoren også mange menn. Flere menn enn mange andre sektorer hvor menn jobber.

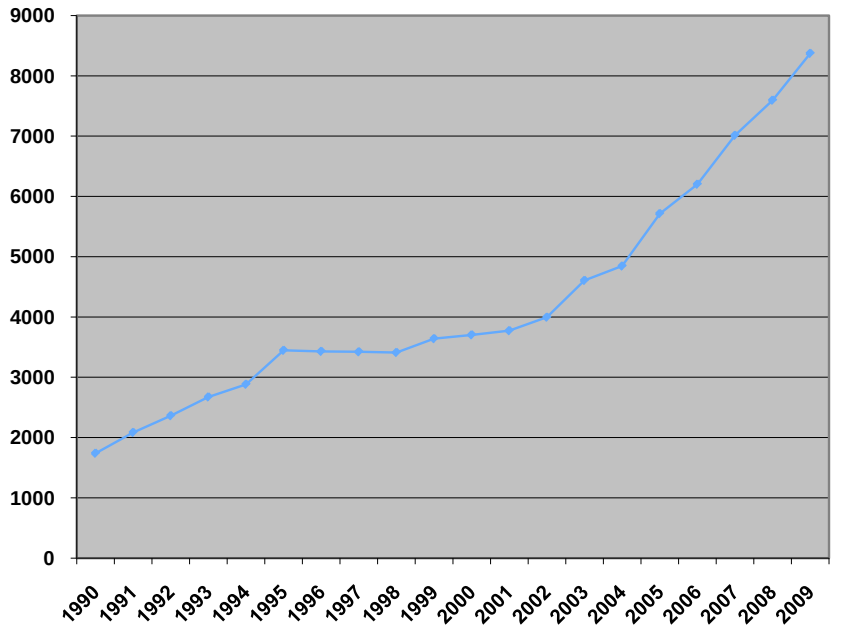
Henger økningen av antall menn sammen med barnehageutbyggingen? Ser vi generelt på perioden fra 1990 til 2009 har det vært en kraftig barnehageutbygging og stor etterspørsel etter arbeidskraft, og spesielt utdannede førskolelærere. Unntaket er i årene 1995 til 2000 hvor det ikke ble bygd noen flere barnehageplasser (Gulbrandsen 2007). Ser vi på figurene 1 og 2 (nedenfor) og tallene i dem, går det fram at når det har vært en kraftig økning av kvinner ansatt, har det også vært en kraftig økning av menn, og når økningen av antall kvinnelige ansatte har vært liten har også økningen av mannlige ansatte vært liten. Så veksten i antall menn ansatt i sektoren ser ut til å henge tett sammen med utviklingen av etterspørselen etter arbeidskraft i tjueårsperioden.

Dette kan imidlertid ikke være hele fortellingen, fordi andre nordiske land også har hatt sine barnehageutbygninger uten at det har medført noen tilsvarende økning i antall menn ansatt i sektoren.

Men i årene 1995 til 2000 hvor det ikke ble bygd noen flere barnehageplasser og ikke var noen netto økning i antallet ansatte i barnehagene, var det heller ingen betydelig økning i antall ansatte menn. Således har det vist seg lettere å ansette menn når det er en generell etterspørsel etter arbeidskraft enn når virksomhetene i stor grad har det antallet ansatte de trenger.

Er menn i barnehagen først og fremst ansatt som vaktmestere og ufaglærte assistenter? I norske barnehager er det en stor andel ufaglærte barnehagearbeidere. Omtent halvparten, er såkalte pedagogiske assistenter hvor det ikke er stilt noen krav til utdanning utover gjennomført videregående opplæring. I tillegg inkluderes vaktmestere, renholdere og yrkesgrupper som ikke jobber direkte med barna i barnehagestatistikken. Er det innenfor disse yrkesgruppene at de 8400 mennene ansatte i barnehagene befinner seg?

Figur 2.1: Menn ansatt i barnehager i Norge 1990 - 2009



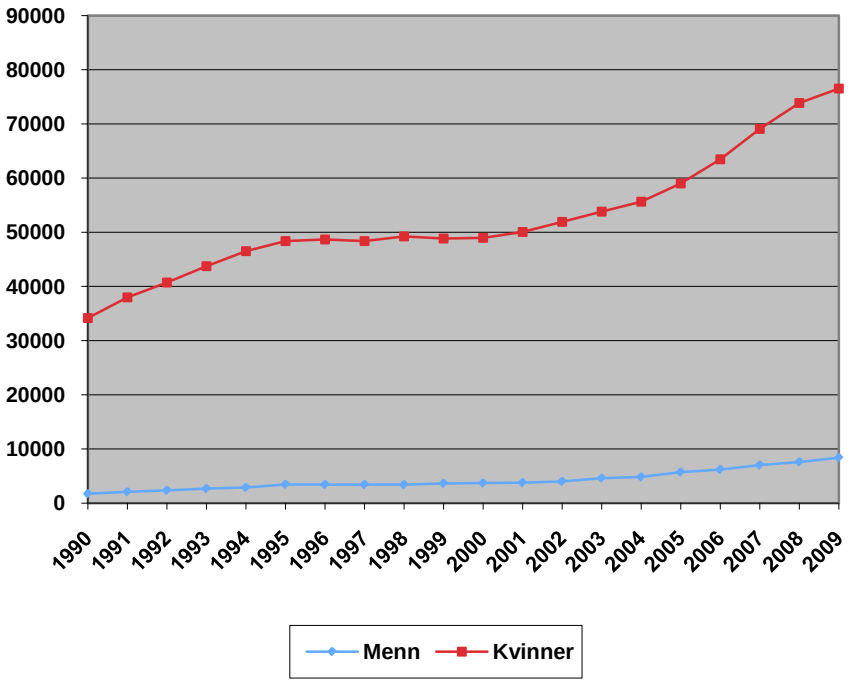
Kilde: Statistisk sentralbyrå, Norge

Menn er overrepresentert blant de ansatte som er vaktmestere, renholder, etc. Hele 2300, over en av fire menn er ansatt i en slik stilling i barnehagene, mens det kun er en av tjue kvinner. Holder vi denne stillingsgruppen utenfor, er det 6100 menn i norske barnehager, og de utgjør 8 prosent av som er ansatt i såkalt basisvirksomhet.

Det er også en noe høyere andel menn enn kvinner blant (ufaglærte) pedagogiske assistenter, men forskjellen er liten. Ser vi på ansatte i basisvirksomhet, er 54 prosent av kvinnene assistenter, og 61 prosent av mennene. Forholdsmessig er det like mange kvinner som leder barnehager som menn. (Statistisk sentralbyrå 2009)

Menn er altså betydelig overrepresentert blant personalet som ikke jobber med barn i barnehage, men ikke spesielt overrepresentert blant assistenter i barnehagen.

Figur 2.2: Antall menn og kvinner ansatt i barnehager i Norge 1990 - 2009



Kilde: Statistisk sentralbyrå, Norge

Har økningen i antallet menn noe å gjøre med stor arbeidsledighet blant menn? Sett i et nordisk og europeisk perspektiv har arbeidsledigheten i Norge vært forholdsvis lav i tjueårsperioden, og også i 2009 etter den internasjonale finanskrisen. Unntaket er under den såkalte bankkrisen som rammet Norge på slutten av 1980-tallet. Den medførte at ledigheten i årene 1989 til 1995 steg til mellom 5 og 6 prosent av arbeidsstyrken (SSB, AKU). I dette samme tidsrommet var det en dobling av antallet menn ansatt i barnehagene. I perioden 1990-1995 økte antallet menn ansatt i barnehagene fra 1700 til 3400. Men halvparten av mennene som ble ansatt i denne perioden ble ansatt som vaktmestere, renholder etc.

Hva så med barnehagemyndighetenes rekrutteringsinnsats? Kan det være noen sammenheng mellom økningen i antallet menn i barnehager og barnehagemyndighetens innsats? Den første fireårige handlingsplanen ble lansert i 1997 hvor det som nevnt var stillstand i barnehageutbyggingen, og hvor det ikke var noen netto økning i antallet ansatte av verken menn eller kvinner. Uten etterspørsel etter arbeidskraft av betydning i perioden, var det ikke et optimalt grunnlag for tiltak for rekruttering av flere menn. Imidlertid hadde handlingsplanen også som mål at ansatte skulle bli mer bevisste og reflekterte om betydningen av eget kjønn i det pedagogiske arbeidet.

Fra 2004 til 2010 har rekrutteringsinnsatsen fra barnehagemyndighetene vært mer omfattende, både i antall tiltak og størrelsen på brukte midler (Innholdet er beskrevet under avsnittet *Hva har barrnehagemyndighetene gjort?*). I denne perioden har det også vært en omfattende barnehageutbygging. Det er i denne perioden at antallet menn i barnehager har hatt den kraftigste økningen fra 4800 menn ansatt i barnehagene i 2004 til 8400 i 2009.

Imidlertid var det som nevnt en vesentlig økning av antall menn 1990 til 1995 uten at det var iverksatt betydelige rekrutteringstiltak. Slik sett framstår ikke rekrutteringstiltak som strengt nødvendige for noen økning i antall menn ansatt i barnehagene. Samtidig var dette en periode med historisk høy arbeidsledighet, og halvparten av mennene ble tilsatt som vaktmestere og tilsvarende.

Hva kan vi trekke ut av den statistiske utviklingen av antall menn i barnehagene? Behovet for arbeidskraft i barnehagene og den høye arbeidsledigheten blant menn kan ha hatt betydning for at flere menn begynte å jobbe i barnehagene i årene 1989 til 1995. Når det ikke har vært noen vekst i sektoren, har det heller ikke vært noen betydelig tilstrømming av mannlige ansatte. Etter 2004 hvor det har blitt brukt mer ressurser til rekruttering samtidig som det har vært stor etterspørsel etter ansatte, har det vært en kraftig økning av menn. Vi må være varsomme med å legge for stor vekt på disse samvariasjonene. Vi vet ikke hvordan forholdene henger sammen, og det kan være at flere forhold som vi ikke har kjennskap til er utslagsgivende.

Menns økende interesse for arbeid med barn i barnehage

Strukturelle betingelser har en betydning, samtidig er ikke menn som begynner å jobbe i barnehage er kun brikker i et samfunnsspill der rekrutteringsinnsats fra myndighetene og arbeidsledighet er kreftene som flytter brikkene rundt på brettet. Det er mennene som er de viktigste aktørene som selv har tatt skrittene inn i barnehagene og som har blitt interesser i arbeid med barn. Menn som selv jobber eller har erfaring med arbeid i barnehager som har vært viktige pådrivere i arbeidet for å rekruttere flere.

Hvis man skal ha svar på hvordan det har kommet til 8400 menn i barnehagene må man undersøke nærmere fortellingene, veiene inn i yrket til disse mennene. Hva er deres opphevelser, erfaringer og ønsker for hva de vil med arbeidet med barn i barnehage. Menns veier, opphevelser og fortellinger vil være ulike, like fullt så kan det være fellesnevnere. De fleste førskolelærerne som deltok på konferansen om menn i barnehager i 1994 hadde startet å jobbe i barnehage ved en tilfeldighet. Det var ikke noen påtenkt karrieremulighet. Det mange hadde til felles var at de hadde erfaring med å jobbe med barn tidligere for eksempel i idretts- eller speiderlag. Men yrket ga medsmak og grunnlag til fortsette, og at de er interessert i å arbeide for og med barn. Konferansen i 1994 ble for flere av deltakerne starten i et arbeid for å rekruttere flere menn til barnehagene. (Hauglund 2006)

Fra 1970 og frem til i dag har det vært en prosess der det å være mann og jobbe i barnehage har gått fra å være helt marginalt til at det blir sett på som en av flere vanlige jobber som en (ung) mann kan ha. I hvert fall i en del områder og miljøer. Dette er imidlertid et langt tidsrom hvor sektoren også har gjennomgått store endringer. For å nevne noe, har barnehagene gått fra å være sosialt tiltak for et fåtall familier til å bli allment velferdsgode. Barnehagene en etablert del av nærmest alle barns oppvekst, og barnehagen er den første utdanningsinstitusjonen. Det har blitt mange private barnehager, og flere barnehager som har en egen pedagogisk retning (bl.a. Montessori) eller tematisk innretning (bl.a. friluftsliv). Menns inntreden og tilpassning til arbeidet med barn, vil så vel som deres

kjønn være farget hva slags barnehage de begynner i og hva tidens syn på barnehage er.

Erik Hauglund var en av de første mannlige førskolelærerne som ble utdannet i Norge. Han fullførte fullført førskolelærerutdanning i 1971 jobbet og begynte å jobbe i en bybarnehage. Det ble oppfattet som så spesielt at når han var utendørs med barna stoppet forbipasserende opp og stirret. Han opplevde det så ubehagelig at han foretrakk og jobbe innendørs. Stort sett fikk han positive responser, interesse fra media. Hans ukonvensjonelle yrkesvalg avfødte flere store reportasjer i aviser og ukepresse. Enkelte oppfattet det så ubegripelig at en venn av han også hadde tatt førskolelærerutdanning at han lurte på om han hadde blitt religiøs. (Intervju i Askland og Sataøen 1998)

I en kvantitativ undersøkelse om mannlige førskolelærere publisert i 1980 (Berg) rapporterer mange at de møter negative holdninger fra andre menn på deres yrkesvalg. Mange rapporterte også et press fra kollegaer om å ta en stereotyp mannlig rolle i barnehagen. Herunder at de skulle engasjere seg spesielt i sport og fysiske aktiviteter. Mange rapporterer spesielt at de ble nektet å stelle de yngste barna.

I siste halvdel av 1990-tallet ble det organisert en rekke lokale og regionale nettverk for og av menn som jobbet i barnehagene, delvis med støtte fra barnehagemyndighetene. I et lokalt utviklingsprosjekt i om menn i barnehager (Bredesen 1997) ble det å være mann ansatt i barnehagen fremdeles beskrevet som en utsatt posisjon vis a vis andre menn, og opplevelse av marginalisering vis a vis andre ansatte (kvinner) i barnehagen. Det kan være to av forklaringene på den kollektivdannelsen som skjedde på dette tidspunktet. Det kan være andre grunner til det, men fremdeles er det et dominerende trekk at når menn begynner å jobbe i barnehager, søker de seg til barnehager der det allerede jobber flere menn.

Som nevnt har det i Norge blitt flere natur- og friluftsbarnehager og også avdelinger i barnehager som særlig bruker benytter seg av uterom i det pedagogiske arbeidet. Det er også egne linjer ved flere førskolelærerutdanninger hvor studentene kan fordype seg naturpedagogikk. Selv om majoriteten av studenter ved disse utdanningene og ansatte i slike enhetene er også kvinner, har de en betydelig høyere andel menn. En av forklaringene er at i naturbarnehagene kan de bruke en interesse mange av dem brenner

for i natur- og friluftsbarnehagene. Samt fordi menn i disse barnehagene opplever et større handlingsrom (Lysklett og Emilsen 2007).

I en undersøkelsen som Svein Ole Sataøen har foretatt (2008) av alle 96 studentene som har gått ut av en førskolelærerutdanning siden 1977 gis et bilde av et barnehagen som en mulig god arbeidsplass for menn. Halvparten av mennene jobber fremdeles i barnehage. Noen av disse er intervjuet om hvorfor de fremdeles jobber i barnehage. Det meiningsfulle i arbeidet med barn, friheten i å utforme innholdet i jobben, trivsel, at arbeidet er varier og utfordrene, mulighetene for personlig utvikling og at det er en trygg arbeidsplass, er forhold som trekkes fram. Menn oppgir også utfordringer ved å jobbe i barnehage. De som har sluttet oppgir ulike grunner for det; at de hadde muligheter for bedre lønn, bedre arbeidsforhold, at de hadde lyst på nye utfordringer, at arbeidspresse var for stort og at etterutdannet seg. Kvinnedominansen i barnehagene oppgis av flere som en av grunnene til at de sluttet. Selv om halvparten ikke lenger jobbet i barnehage, så jobbet hele 78 prosent av mennene fremdeles med barn (i alderen 1 – 16).

Hva har barnehagemyndigheten gjort for at det skal bli flere menn i barnehagene?

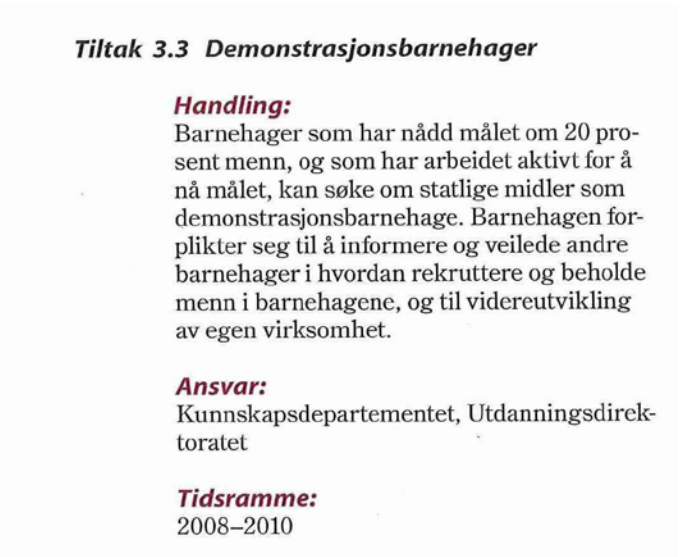
Hva har barnehagemyndigheten gjort for at det skal bli flere menn i barnehagene? Og hvordan har tiltakene virket? Som nevnt ble et arbeid med rekruttering av menn til barnehagene påbegynt allerede i 1994 med nasjonal konferanse med mannlige førskolelærere. Og i 1997 kom som nevnt den første fireårige handlingsplanen. Den ene overordnede målsetningen for planen var å øke andelen menn i barnehagene til 20 prosent. Målsetningen var direkte inspirert av Nettverk for barneomsorg i EU-kommisjonen som året før hadde anbefalt dette for alle barnehager. Målsetningen ble ikke nådd i perioden, men har siden vært opprettholdt og fungert som et langsiktig mål for arbeidet.

Fra 2004 og utover har arbeidet vært mer ambisiøst og omfattende med mer midler. I handlingsplanen for likestilling 2004-2007, som

Bondevik II-regjeringen initierte, ble det årlig brukt en million kroner spesifikt til rekruttering av menn til arbeid i barnehagene. I perioden 2008 til 2010 ble ytterligere tiltak initiert, og det ble brukt flere midler til rekruttering av menn. Anslagsvis ble tre millioner kroner årlig brukt til dette formålet i denne siste fireårsperioden.

Eksempel: Tiltaket demonstrasjonsbarnehager

Demonstrasjonsbarnehager var et viktig tiltak som ble iverksatt i den siste handlingsplanen for *å bedre kjønnsbalansen blant ansatte i barnehagene,* som var en av de overordnede målsetningene for planen. Kunnskapsdepartementet (2008, s. 46) forpliktet seg til å gjennomføre tiltaket i handlingsplanen på følgende måte:



Tiltak 3.3 Demonstrasjonsbarnehager

Handling:
Barnehager som har nådd målet om 20 prosent menn, og som har arbeidet aktivt for å nå målet, kan søke om statlige midler som demonstrasjonsbarnehage. Barnehagen forplikter seg til å informere og veilede andre barnehager i hvordan rekruttere og beholde menn i barnehagene, og til videreutvikling av egen virksomhet.

Ansvar:
Kunnskapsdepartementet, Utdanningsdirektoratet

Tidsramme:
2008–2010

På nyåret 2009 ble tolv barnehager, nesten en i hvert av Norges 19 fylker, utpekt til å være demonstrasjonsbarnehager for 2009 og 2010. Tildelt for dette fikk de årlig 50 000 kroner. Den viktigste siden ved tiltaket var at de skulle være gode eksempler som kan demonstrere; *informere og veilede andre barnehager i hvordan rekruttere og beholde menn i barnehagene* (2008, s. 46).

Når barnehagen ble åpnet for åtte år siden sørget, vi for å ansette to mannlige medarbeidere. Vi har nå 50 – 50 kvinner og menn i personalgruppen. En viktig grunn til at vi har lykkes i arbeidet med å rekruttere menn, er at vi har satt oss tydelige mål for rekrutteringsarbeidet. Vi har "solgt inn" barnehagen til menn, vi har hatt kjennskap til og som vi mente kunne egne seg til yrket. Fordi vi har mange menn fra før, er det attraktivt for mannlige studenter å ha praksis hos oss. Vi har god dialog med skoler i nærområdet. Vi profilerer personalets mangfold for foreldre og samfunnet rundt barnehagen. Vi bruker, blant annet, media så ofte vi kan. Vi følger de pedagogiske medarbeiderne (assistenter) spesielt tett opp. Ikke bare pedagogene i barnehagen er viktige.

Dette var noen av erfaringene som Eva Heum (2009), lederen av Skattekista, delte med andre barnehageledere på en samling i fylket første året de var demonstrasjonsbarnehage.

Lederen forteller at de har som målsetning at deres barnehage skal preges av mangfold og likeverdighet, og at deres arbeid for bedre kjønnsbalanse er en del av dette. Andre barnehager har tatt tak i statusen demonstrasjonsbarnehage på andre måter, for eksempel ved å stille spørsmål om hva det er menn spesielt kan bidra med. Det har ikke vært overskriften i deres arbeid. I løpet av de to årene barnehagen har vært demonstrasjonsbarnehage har barnehagen synliggjort seg selv som en mangfoldig arbeidsplass med minst ti oppslag, primært i regionalavisen (søk i Retriever 23.11. 2010). Deres aktiviteter og arenaer der de har formidlet sine erfaringer er følgende:

- Omtrent sju barnehager har vært på besøk for å se og høre hvordan de kan jobbe med mangfold og rekruttering.
- Lederen, Eva Heum, har holdt ni foredrag om arbeidet på samlinger og konferanser, primært for barnehagefolk
- De har deltatt på fire samlinger for erfaringsspredning for utvalgte kommuner i regionen, arrangert av fylkesmannen, statens regionale representant.
- Lederen har vært invitert på personalmøter i fem barnehager i egen kommune og fortalt om sitt arbeid med kjønnsbalanse og mangfold
- De har hatt møter med lederne i samarbeidsorganet for de 20 private barnehagene i kommunen om temaet.

- Barnehagen har tatt initiativ for at kommunen på eget grunnlag jobber for mangfold og likeverd i skole og barnehager.
- Barnehagen har også deltatt på de to nasjonale samlingene som barnehagemyndighetene har hatt om rekrutteringsarbeidet, 2009 i Steinkjær og 2010 på Hamar.
- Barnehagen fikk i 2010 i tillegg støtte til å gjennomføre en konferanse om mangfold og overgang mellom skole og barnehage.

(Eva Heum i samtale med forfatteren 23.11. 2010)
Fra barnehagemyndighetene ligger budskapet til andre barnehager med tiltaket demonstrasjonsbarnehager helt åpent: Se det er mulig å få til en jevnere kjønnsbalanse! Disse tolv barnehagene har klart det! Du og din barnehage kan også lykkes i å få bedre kjønnsbalanse. Se og lær! Skattekista har trolig vært en av de demonstrasjonsbarnehagene som har vært mest aktive. Og mange barnehager, spesielt i deres egen kommune, har vært interessert i å høre om deres erfaringer.

Informasjon og veiledning

Flere andre tiltak i handlingsplanene 2004 til 2010 har også informasjon og veiledning om bedre kjønnsbalanse som mål. *Temahefte om menn i barnehagen* (Friis 2006) gir nærmest oppskrifter på hvordan en barnehage kan gå frem for å rekruttere flere menn til sin barnehage. Det er også skrevet av en kvinnelig barnehageleder, Pia Friis, som selv har lykkes i dette arbeidet. Et annet informasjonsmateriell er *Veileder for kvotering av menn til jobb i barnehager* (Reform og Kunnsk. 2009). Denne nettveilederen gir barnehagene informasjon om hvordan de kan moderat kvotere menn til jobb i barnehagene. Også den egne nettsiden, www.mennibarnehagen.no, har spredning av kunnskap om hvordan rekruttere flere til barnehagene som målsetning.

Ovenfor ble anbefalinger fra Skattekista om hva barnehager kan gjøre for å rekruttere flere menn trukket fram. Tips og anbefalingene har mye til felles på tvers av tiltakene og arenaene de formidles, enten det er demonstrasjonsbarnehager, *Temahefte om menn i barnehagen* (Friis 2006) eller *Veileder for kvotering av menn til jobb i barnehager* (Reform og Kunnsk. 2009).

Tiltaket demonstrasjonsbarnehage er, i likhet med de andre tiltakene som de vekslende regjeringene har benyttet for å rekruttere flere menn til barnehagene, av en informerende og stimulerende art. Man har ikke valgt å bruke lovregulering eller mer inngripende likestillingstiltak, som man har benyttet på enkelte andre områder i likestillingspolitikken (som ordningen med egen kvote for fedre av foreldrepermisjonen, og krav om at hvert kjønn er representert med minimum 40 prosent i styrene til allmennaksjeselskskaper). Kommunene og de private som driver barnehagene har stått fritt til å følge opp tiltakene over handlingsplanene eller ikke. Dette gjelder også muligheten til moderat kvotering av menn ved tilsetninger i barnehagene. (Vel å merke skal Lov om barnehager følges, hvor det står at *barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering*. (Kunnsk. 2010, formålsparagrafen) Men læreplanen som sier hva barna skal lære møte i barnehagen spesifiserer sier ingen ting om ansattes kjønn.)

Løfte fram barnehager med mange menn

Det er ikke såkalt "pisk" som har motivert barnehagene til å delta på arenaer hvor erfaringer og kunnskaper om rekruttering av menn deles, men hva har motivert barnehagene da? Skattekista og barnehager som vil være som Skattekista er blant annet motivert av ønsket om å være gode barnehager. En av de tingene som barnehagemyndighetene har gjort, er å løfte fram barnehager med en bedre kjønnsbalanse eller som jobber for bedre kjønnsbalanse som gode barnehager, jamfør tiltaket demonstrasjonsbarnehager: *Barnehager som har nådd målet om 20 prosent menn, og som har arbeidet aktivt for å nå målet, kan søke om statlige midler som demonstrasjonsbarnehage* (Kunnsk. 2008, s. 46)

Tiltaket demonstrasjonsbarnhage ga en belønning til tolv barnehager som allerede har gjennomført og lykkes i et arbeid med å bedre kjønnsbalansen i sine barnehager. Tiltaket demonstasjonsbarnehager var også utlyst pris med prispenger og oppmerksomhet som flere barnehager strakk seg etter. Vinneren av prisene og oppmerksomheten var Prestelva, Eidsvågneset, Eplehagen, Gulbergaunet, Hokus Pokus, Monsveen, Reier barnehage, Skattekista, Tusseladden, Betha Thorsen, Valhall og Vatnekrossen. På denne

måten er tiltaket ganske lik den årlige likestillingsprisen som deles ut til en barnehage og en kommune *for arbeidet med å øke andelen menn i barnehagen* (Kunnsk 2008, s. 47). En forskjell var at demonstrasjonsbarnehagene også veiledet andre barnehager og utviklet egen virksomhet.

Barnehagene som fikk tildelingen på 100 000 kroner kunne også bruke disse til *videreutvikling av egen virksomhet* (sitat samme sted), og enkelte har primært brukt midlene til dette. Og utover de økonomiske midlene fikk barnehagene ved tildeling av statusen i januar 2009 positiv oppmerksomhet fra sin statsråd, og i regional- og lokalaviser.

Overtale og bruke pressen

> ***Ble demonstrasjonsbarnehage***
> *Skattekista barnehage på Tvetenåsen i Larvik er valgt ut som en av 12 demonstrasjonsbarnehager for sitt arbeid for likestilling. - Dette var morsomt og nå er vi stolte, sier leder i barnehagen Eva Heum.*
> *- Jeg håper disse barnehagene kan inspirere andre til å arbeide mer for at menn oftere blir å finne som ansatte i barnehagene, sier kunnskapsminister Bård Vegar Solhjell i en pressemelding. (…) Leder for barnehagen, Eva Heum, sier til Østlands-Posten nett at hun er stolt av det de har klart å få til, og at hun gleder seg til å være med på å hjelpe andre barnehager til å oppnå det samme. (…)*
> (Østlands-Posten nett 26.1. 2009)

Gjennom oppslag som dette og andre om demonstrasjonsbarnehagene har pressen vært med å gi tiltaket et betydelig bredere nedslagsfelt enn kun de barnehagene som har konkurrert om demonstasjonsstatus. 26. januar 2009 utpekte statssekretæren i Kunnskapsdepartementet 12 demonstrasjonsbarnehager, deriblant Skattekista i Vestfold fylke. I dekningen har mange innenfor og utenfor barnehagesktoren kunnet lese om hvorfor det er viktig med flere menn i barnehagene, samt hvordan tiltaket demonstrasjonsbarnehager kan bidra til det. (Søk på "Demonstrasjonsbarnehage" ga 19 treff i 2009 i basen for i papiraviser, Retriever 18.11. 2010. Det er trolig betydelig flere saker, men som av ulike grunner ikke kom opp)

Dette var de viktigste grunnene til flere menn i barnehagene, som ble oppgitt: At barna synes det er kjempefint med menn i barnehage (Aften 28.1. 2009), for at barna skal oppleve at menn og kvinner gjør

helt like arbeidsoppgaver uavhengig av kjønn (Trønder-avisa 30.1. 2009), fordi mannlige ansatte hjelper med å bryte ned stereotypier (Tromsø 30.1. 2009), fordi mangfold er viktig i barnehagen, er det viktig med menn i mange former og fasonger (Vårt Land 18.2. 2009), fordi menn og kvinner tenker forskjellig og fremstår ulikt, er det viktig at barn har kontakt med begge kjønn (Barnehage.no 26.1. 2009).

Det er vanskelig ikke ta inn over seg behovet for menn i barnehager når det er barnehageledere i ditt nærområde slik som Eva Heum, som har skoen på som ytrer seg. Det gjelder trolig både andre barnehagefolk og publikum for øvrig. Barnehageledere har en autoritet i forhold til barnehagens behov og for gjennomføring av ansettelser som mer sentralt plasserte aktører ikke har. Når ledere av demonstrasjonsbarnehager låner autoritet av barnehagemyndighetene, gir det større gjennomslagskraft til "saken". Og det er klart at beskrivelsene i media er betydelig mer tilgjengelige enn barnehagemyndighetenes handlingsplan og anbefalingene om tiltakene som er beskrevet i denne.

Det er ikke tilfeldig at utpekingen av demonstrasjonsbarnhager i 2009 fikk en god del presseoppmerksomhet. Opinionen i Norge har en interesse av saker om menn i barnehager, og både lokal og regionalpresse skriver en del saker om temaet. Dekningen føyer seg inn i en samtale om menn i barnehage som rikspolitikere og aktivister lenge har ført i pressen. Underrepresentasjonen av menn i barnehager, eller den manglende kjønnsbalansen, er uheldig og er en problemstilling som vi skal jobbe med. Oppmerksomheten henger utvilsomt sammen med at det er et folkelig ønske om flere menn i barnehagene. Få eller ingen offentlige stemmer sier at flere menn vil gjøre barnehagene utrygg for barna og utgjøre en økt risiko for seksuelle overgrep.

Politikere, som i dette tilfellet Kunnskapsminister Bård Vegar Solhjell, får vist at han gjør noe for å rekruttere flere menn til barnehagene. Barnehagene, som Skattekista, viser at de ligger foran andre barnehager på et spørsmål som publikum bryr seg om. I denne sammenhengen er det ikke tilfeldig at Skattekista er en privat barnehage. Det er flere menn i de private barnehagene enn de kommunale, og kun en av de 12 demonstrasjonsbarnehagene er kommunale. (I Norge er halvparten av barnehagene kommunale, og

halvparten er private med kommunal avtale. Det store flertallet av private barnehager drives på ikke-kommersiell basis.)

I likhet med rikspolitikere uttaler betydelig oftere ledere i private barnehager seg om temaet i mediene enn ledere i kommunale barnehager. En privat barnehageaktør, Kanvas, som driver 56 barnehager har spesielt markert seg i arbeidet for flere menn i barnehagene. Fordelingen menn og kvinner i deres barnehager er 20 – 80 i 2010. Kanvas framhever den jevnere kjønnsbalansen som et kvalitetstegn.

Mulige forklaringer på forskjellene mellom private og kommunale barnehager kan være at noen av de private at er følsomme ovenfor foreldrenes ønsker, at de er i en posisjon der de lettere kan få til en økning i andelen menn og bruke det til å framheve kvaliteter i egen virksomhet.

Gi rom for ildsjeler

Tilfellet er at Skattekista barnehage og mange andre hadde i mange år før den ble utpekt til demonstrasjonsbarnehage helt på eget initiativ jobbet for bedre kjønnsbalanse. Det gjelder trolig det store flertallet av demonstrasjonsbarnehager. Før tiltaket kom i stand har det vært flere barnehager rundt om i landet som har tatt på seg en rolle til å fortelle andre barnehager hvordan rekruttere flere menn, samt å vise fram betydningen av å ha et kjønnsblandet personale. Disse har både hatt andre barnehager på læringsbesøk, og deres ledere har holdt foredrag og innlegg for andre barnehager for hvilken mening hun (eller han) ser betydningen av et kjønnsblandet personale og hva de har gjort. I stor grad kan disse personene beskrives som ”ildsjeler” som har gjort dette i forlengelse av sitt arbeid i barnehagen fordi de anser det som spesielt viktig.

Med utpekingen av demonstrasjonsbarnehager har ildsjelene og deres innsats blitt ”sett” og satt i system. Den årlige summen på 50 000 kroner kan like mye ses på som en oppmuntring om å fortsette det viktige arbeidet de gjør. For det vil også være begrenset hvor stor aktivitet en barnehage kan gjennomføre for et beløp i denne størrelsesorden, uten egeninnsats eller finansiering fra andre kilder.

Det var interessant å merke at det var demonstrasjonsbarnehagene selv som på det avsluttende samlingen i 2010 forsøkte å overbevise kunnskapsdepartementet om betydningen av å videreføre tiltaket. Det er flere eksempler på at det er kort vei mellom "ildsjelers" ønske om å gjennomføre prosjekter om likestilling i barnehager og støtte fra barnehagemyndighetene. Med tiltaket demonstrasjonsbarnehager har barnehagemyndighetene hatt gehør for impulser fra grasrota i barnehagene.

Hvis det er flere barnehager som har vært like aktive som Skattekista, har det trolig vært en fruktbar innfallsvinkel. Det lokale eierskapet kan bidra til både høy aktivitet og lokal tilpasning. Noe av det som er synlig fra pressedekningen er at de ulike demonstrasjonsbarnehagene har ulik tilnærming og forståelse av hva rekruttering av menn innebærer; fra å se det som betydningen av mangfold, som i Skattekistas tilfelle, til betydningen av det særegent mannlige i for eksempel Prestelva naturbarnehage sitt tilfelle.

Andre tiltak

Tiltaket demonstrasjonsbarnehager har ikke vært det eneste tiltaket eller den eneste aktøren som har jobbet for rekruttering av flere menn i Norges 19 fylker. De fylkesvise tiltakene administreres i hovedsak av den regionale representant for den statlige barnehagemyndighet, fylkesmannen. Fylkesmennene har fått tildelt om lag 80 000 kroner årlig de siste tre årene, *midler øremerket til lokalt arbeid med likestilling i barnehagen*. Disse midlene er blitt brukt både til å gjennomføre regionale konferanser om likestilling og menn i barnhager og til å støtte barnehager som har ønsket å gjennomføre prosjekter om likestilling. Av størrelsen på midlene til fordeling sier det seg selv at det kun er enkelte utvalgte prosjekter som kan få støtte.

Også fylkesvis ble tolv såkalte *Rekrutteringsteam* gitt ansvar for å drive et oppsøkende rekrutteringsarbeid og markedsføre barnehagen som arbeidsplass for gutter i ungdomsskolen, på utdanningsmesser, overfor arbeidskontoret og andre steder unge menn møtes. Førskolelærerutdanninger er gitt denne oppgaven, og det er blitt produsert både kinoreklamer og flyers. Innsatsen til de fylkesvise

rekrutteringsteamene har særlig gått på å rekruttere flere mannlige studenter til sine utdanninger.

Fylkesmennene var tenkt i kraft av sin offisielle status å bidra til å få kommuner og barnehageledere på banen. Rekrutteringsteamene var tenkt til å være selve motoren i arbeidet som holder innlegg, foredrag osv. Rekrutteringsteamene skulle kunne knytte seg til demonstrasjonsbarnehagene slik at interessenter kan oppsøke dem for å prøve yrket ut, eller ta en likestilt praksis i nærmere øyesyn. Demonstrasjonsbarnehagene sitter på de gode fortellingene om hvilken betydning bedre kjønnsfordeling har for praksis og hvordan de gikk fram for å rekruttere flere menn.

Årlig *Nasjonal konferanse om likestilling i barnehage* (og grunnopplæring) er blitt gjennomført. Konferansene har både hatt rekruttering av menn og likestilling i den pedagogiske virksomheten som tema. Målsetningen med konferansene er kunnskapsspredning. Det andre viktige tiltaket for kunnskapsspredning er *nettsiden* www.mennibarnehagen.no. På nettsiden finnes nyheter i rekrutteringsarbeidet, kontaktinformasjon til ressurspersoner og viktigst en rekke ressurser i rekrutteringsarbeidet, deriblant det informasjonsmateriellet som barnehagemyndighetene har utarbeidet i løpet av seksårsperioden.

Temahefte om menn i barnehagen, om å rekruttere og beholde menn i barnehagen (Friis 2006) er ett slikt materiell. Dette temaheftet er ett av flere som supplerer den nye læreplanene for barnehager som kom i tidsrommet. Det andre materiellet som barnehagemyndighetene har tatt initiativ til er *Veileder for kvotering av menn til jobb i barnehager* (Reform og Kunnsk. 2009). Siden 1998 har det i barnehagen vært tillatt å ansette en mann framfor en kvinne til arbeid i barnehagen når de har tilnærmet like gode kvalifikasjoner, såkalt moderat kvotering. Dette virkemidlet har imidlertid ikke vært så godt kjent. Barnehagemyndighetene fikk derfor laget en egen veileder som er publisert på nett.

Årlig siden 2005 har barnehagemyndighetene gitt *Likestillingsprisen* til en barnehage og en kommune som har vært spesielt dyktig i rekrutteringen av flere menn. Prisene har vært delt ut av barnehagemyndighetene på de årlige konferansene om likestilling i barnehagene.

I tillegg til dette tiltaket har tre førskolelærerutdanninger som har utmerket seg med en bedre kjønnsfordeling blant studentene gitt *en tilskuddspott* til utvikling av metoder for å rekruttere og beholde mannlige førskolelærerstudenter. Høyskolene i Vestfold, Sogn og fjordane og i Oslo er de utdanningene som har fått oppgaven/prisen. Sistnevnte har blant annet iverksatt et mindre forskningsarbeid og flere studentdrevne aktiviteter om problemstillingen for prismidlene på 500 000 kroner som de har fått hver.

Perioden for den siste handlingsplanen går ut i 2010 og barnehagemyndighetene vurderer hvordan arbeidet for rekruttering av flere menns skal videreføres. Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet planlegger, *Handlingsplan 2014*, en handlingsplan for likestilling mellom kjønnene som skal gjelde alle samfunnsområder, også menn og likestilling i barnehager. Når det gjelder arbeidet for kjønnsbalanse i barnehagene er det ikke gitt noen signaler på vurderinger som er gjort av tiltak fram til nå og hva resultatet kommer til å bli for den nye handlingsplanen.

Følger barnehagene og kommunene opp barnehagemyndighetenes satsning?

Har de andre demonstrasjonsbarnehagene blitt brukt i samme grad som Skattekista barnehage? Og i hvilken grad har barnehagene benyttet seg av tiltakene i handlingsplanene 2004 – 2010? Har, for eksempel barnehageledere prioritert og deltatt på arenaene hvor rekruttering av menn har vært temaet?

Utover den avsluttende nasjonal samling (Kunnsk 2010) med demonstrasjonsbarnehager, rekrutteringsteam og fylkesmenn er et ikke planlagt noen evaluering av handlingsplanen 2008-2010. En stikkprøve av fem *demonstrasjonsbarnehager* (foretatt av forfatteren på samlingen) ble det rapportert at to av demonstrasjonsbarnehagene i liten grad var blitt brukt. De tre andre demonstrasjonsbarnehagene i stikkprøven hadde hatt betydelig aktivitet utover pressedekningen ved utpekingen. De hadde hatt pågang fra andre barnehager.

Representanter fra demonstrasjonsbarnehager fortalte at det var barnehageledere som ikke ville høre om barnehager som hadde menn

ansatt, siden det satte fokus på en mangel ved deres egen barnehage. En av demonstrasjonsbarnehagene fortalte at de hadde møtt svært negative holdninger til menn som omsorgsarbeidere: Barnehageledere som var generelt kritiske til å ansette menn og ansatte i barnehage som stilte seg undrende til at menn skiftet på barna i barnehagen. Disse holdningene er kanskje ikke spesielt representative, men kan være en dimensjon i det sammensatte bildet om arbeidet for å rekruttere flere menn til norske barnehager. I halvparten av barnehagene i Norge er det ingen menn ansatt, og det er også mange kommuner uten eller nesten uten menn ansatt.

Så selv om det er mange barnehager og enkeltkommuner som gjør en innsats for å rekruttere flere menn, er det langt fra det hele bildet. Mange, kanskje et flertall, av barnehageledere og mange kommuner opplever seg ikke forpliktet til å forsøke å bedre kjønnsbalansen i barnehagene. Fylkesmannen i Oslo og Akershus har identifisert dette som en hovedutfordring i rekrutteringen av flere menn til barnehagene. I en ny strategi (Fylkes 2010) planlegger de som barnehagemyndighetens regionale representant nærmest å gjennomføre årlige medarbeidersamtaler med sine kommuner om kjønnsfordelingen blant ansatte i kommunens barnehager. Og det er tenkt at kommunen har kjønnsfordelingen blant ansatte i barnehagen som punkt i oppfølgingen av den enkelte barnehageleder. Denne oppfølgingen av arbeidet vurderes ut fra konkrete målsetninger om bedring i kjønnsbalanse, og hvor resultatene (manglende eller tilfredsstillende) følges opp. De mener å se at kommuner som samarbeider fra topp til bunn om rekruttering av menn har gode resultater. Asker kommune og Alna bydel i Oslo, er eksempler i så måte.

Er begeret halvfullt eller halvtomt? Det kommer an på øyet som ser. *Sluttrapport fra Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004–2007* gjør John Roald Pettersen (2008) en framstilling av alle prosjekter og aktiviteter i planen. Mange og ulike aktiviteter over hele landet beskrives, blant de viktigste er; fire forsknings- og utviklingsprosjekter om menn i barnehagen, og tolv lokale utviklingsarbeider/prosjekter menn i barnehager.

Noen tilsvarende sluttrapport er ikke planlagt for siste handlingsplanen, men det kunne trolig gjøres en minst like omfattende oppsummering. Bredden av aktiviteter i handlingsplanene tilsier at mange barnehager og kommuner er

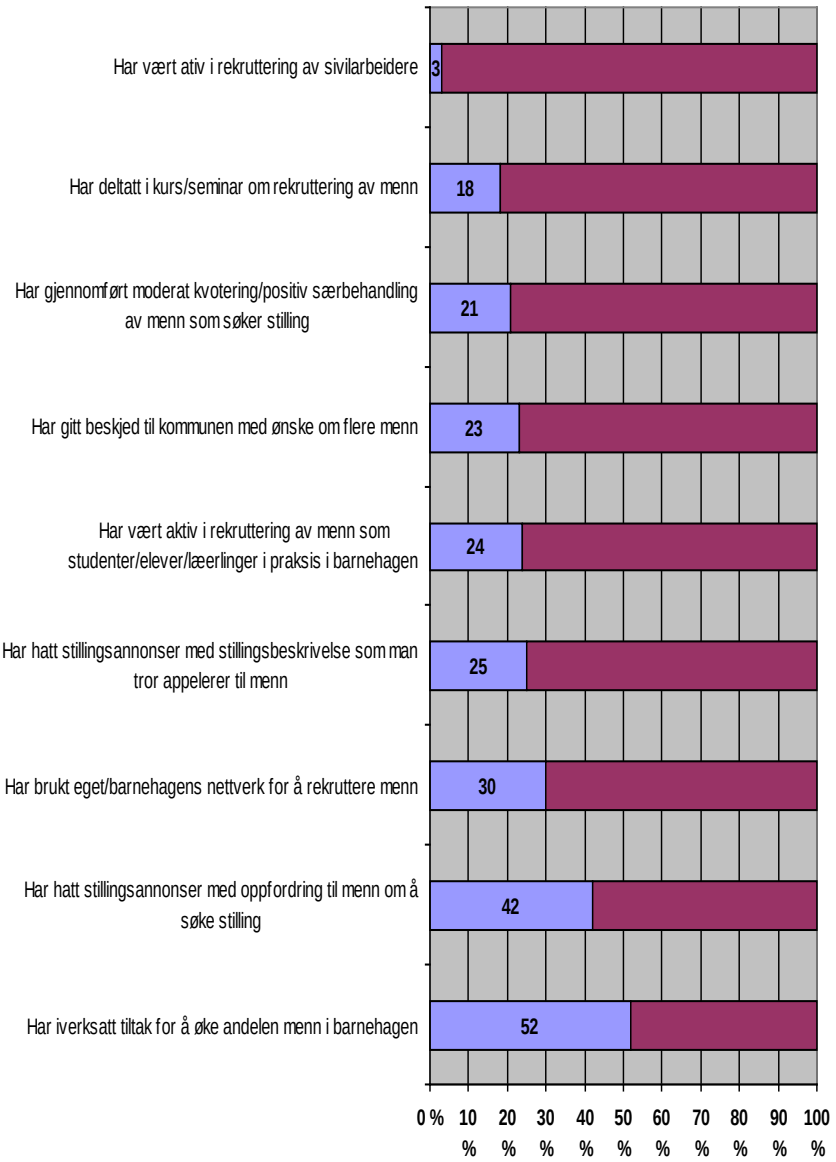
direkte eller indirekte berørt av den. Gjøres for eksempel et søk etter "menn i barnehagen" på youtube.com finner man seks videoer om menn i barnehagen. Og det er laget betydelig antall flere, men som ikke er tilgjengelig på dette nettstedet, men som brukes i ulike rekrutteringssammenhenger.

Det er ikke gjort noen evaluering av den siste handlingsplanen, men på oppdrag av barnehagemyndighetene har Likestillingssenteret utført rapporten *Status for likestillingsarbeidet i norske barnehager 2010*. I statusen gjøres en representativ undersøkelse om hva barnehagene har gjort for å rekruttere flere menn. Det går fram av undersøkelsen at halvparten av barnehagene hadde iverksatt tiltak for å rekruttere flere menn. Se figur 2.3. Stillingsannonser hvor menn ble oppfordret til å søke, var det tiltaket som flest barnehager hadde benyttet. 42 prosent av barnehagene hadde benyttet dette tiltaket. Det er også interessant at 21 prosent av barnehagene rapporterer at de har benyttet seg av muligheten for å velge å ansette en mann i tilfeller der det har vært en kvinne som har hatt tilsvarende kvalifikasjoner. 18 prosent av barnehagene har deltatt på kurs eller seminarer om rekruttering av menn. Det må vurderes som forholdsvis få.

Undersøkelsen sier ikke noe om når, siste halvår måneder, siste to år eller i løpet av siste fem år, barnehagen har gjennomført de nevnte rekrutteringstiltakene. Men uansett bekrefter undersøkelsen at halvparten av barnehagene har fulgt opp barnehagemyndighetenes satsning ved å gjennomføre spesifikke tiltak for å rekruttere menn.

I den åpne svarkategorien oppga barnehagen andre typer tiltak herunder: leasing av biler, trivselsgruppe/ nettverk for menn i kommunens barnehager, medieoppslag om det å være mann og jobbe i barnehage, deltakelse i prosjektet "Menn i barnehage", samarbeid med skoler/høgskoler om utplassering av gutter til praksis i barnehager og samarbeid med Nav om å rekruttere arbeidssøkende menn til stillinger i barnehage. (N = 437) Kilde: Likestillingssenteret og Kunnskapsdepartementet 2010

Figur 2.3: Prosent barnehager som har eller ikke har gjennomført ulike tiltak rekruttingstiltak



Avsluttende diskusjon

Hvordan har det blitt 8400 menn ansatt i norske barnehager? Hva er de myndighetene har gjort for å få flere menn ansatt i barnehagene? Og hvordan kan myndighetenes innsats ha virket sammen med andre forhold?

Kort oppsummert har det fra 1990 til 2009 vært en kraftig økning i antallet menn ansatt i norske barnehager, fra 1700 til 8400. Kjønnsfordelingen i tjueårsperioden endret seg fra 5 prosent menn og 95 prosent kvinner, til 10 prosent menn og 90 prosent kvinner. Den kraftigste økningen av antall menn skjedde i perioden 2004 til 2009 hvor det har vært en stor etterspørsel etter arbeidskraft i barnehagesektoren. Det er også en periode da barnehagemyndighetene har brukt flere midler og iverksatt ulike tiltak for å rekruttere menn til barnehagene. Og en undersøkelse (Likest. 2010) viser at halvparten av barnehagene har gjennomført tiltak for å rekruttere menn.

Barnehagemyndighetenes målrettede tiltak for å bedre kjønnsbalansen i barnehagene fra 2004 og framover kan ha bidratt til den kraftige økningen i antall menn ansatt. Men det kan være at det er for snevert å fokusere isolert på fravær og tilstedeværelse av statlige rekrutteringstiltak. Eksemplet demonstrasjonsbarnehager viser at tiltaket trer fram i en vekselvirkning mellom barnehager som nærmest er lokale aktivister for flere menn i barnehagene og politiske myndigheter som lytter til opinionen.

Et apropos i denne sammenhengen var den betydelig økningen som skjedde i årene 1900 til 1995 hvor Norge var rammet av en historisk høy arbeidsledighet. I denne perioden ble det også tilsatt mange menn til barnehagene, men halvparten ble ansatt i stillinger uten omsorg for barn (vaktmester, renhold etc.). Ser vi kun på menn som er ansatt for å ha omsorg for barn i barnehager i såkalt basisvirksomhet teller vi 6100 menn. Disse utgjør 8 prosent av de ansatte.

Betydningen av rekrutteringstiltak gir ikke mening uten samtidig å vurdere hva er det som har trukket disse 6100 mennene til å jobbe med barn i barnehager. De siste tretti årene er det emosjonelt nærværende farskapen blitt en norm. Er det denne farsrevolusjonen

som også har gjort det interessant for menn å jobbe i norske barnehager, eller kanskje er det mer en generell endring av hva det vil si å være mann. Flere fedre beskriver sin orientering mot barn og omsorg som en mulighet for selvutvikling og vekst (Aarseth). Utvikling av en barnevennlig mannlighet som går ikke kun er knyttet til egne barn er et annet uttrykk som er brukt (Holter 1998).

Sett på denne måten kan økningen av andelen menn i barnehagen kan slik sett beskrives som en etisk bevegelse som ikke kun er motivert fra ytre omstendigheter men i høyeste grad finner resonans hos menn selv. Et økende antall menn finner mening i arbeid med barn i barnehage og bryr seg om barns velferd.

Er det også barnehagemyndighetenes rekrutteringsinnsats som har muliggjort eller utløst økningen i antall menn i barnehagen tilsvarene tilfelle har vært med fedrekvoten? I Norge og flere nordiske land var fedres økt uttak av foreldrepermisjon tett knyttet til etableringen av den såkalte fedrekvoten. Nærmest fra ordningens dag en har det store flertall av menn som har hatt krav på ordningen benyttet seg av "kvoten". De som har hatt krav på det, har til en hver tid tatt ut det antallet uker med foreldrepermisjon de har hatt krav på.

Økningen av antall menn som jobber med barn i barnehage i tjueårsperioden fra 900 i 1990 til 6100 i 2009 kan muligens ses på som en tilsvarende liten sosial bevegelse. Men det er på langt nær noen like tett forbindelse mellom statlig tiltak og handling fra mennenes side.

Om det å begynne å jobbe i barnehage tidligere har vært oppfattet av mange menn som å trå over en terskel, kan det også tenkes at endinger i barnehagen har senket terskelen for større grupper av menn. Et kvalitativt studie (Bredesen 2000) beskrev det som en betydelig utfordring for informantene å begynne sine karrierer i barnehagen. Å jobbe i barnehage er et personlig yrke hvor det forventes at man bruker seg selv. Informantene hadde problemer med å knytte sine personlige erfaringer, kompetanser og interesser til den lokale tradisjonen om hvordan det jobbes med barn i barnehage. En økt variasjon mellom og i barnehagene om hvordan man kan bruke seg selv i jobben kan ha bidratt til at dette er blitt lettere, selv om basisoppgavene og forventingene fra foreldrene fremdeles er de

identiske. Sagt med andre ord at hva en barnehage er og hva en barnehagearbeider gjør er blitt åpnere.

Det er vanskelig å tenke seg gjennomføringen av de relativt omfattende tiltakene for å rekruttere flere menn til barnehagene uten tradisjonen i Norge for å trekke menn inn i likestillingsarbeidet. En måte menn er trukket inn i likestillingsarbeidet i senere tid er Stortingsmeldingen *Om menn mannsroller og likestilling* som barne- og likestillingsministeren la fram i 2008. Menn i barnehager er etablert et område hvor likestilling også handler om menn.

Norske politikere i inn og utland, forteller som sagt ofte om suksessen med menn i barnehager i Norge med god grunn. Ansvarlige politiske myndigheter kan også skilte med at de i motsetning til en del andre områder har vist en langsiktighet i arbeidet selv om mange ulike tiltak er byttet ut underveis. Fra 1997 har barnehagemyndighetene oppretthold målsetning om 20 prosent menn i barnehagene

Referanser

Litteratur

Askland, Leif og Svein Ole Sataøen (1998): *Hva skal vi med menn? Om betydningen av menn i pedagogisk arbeid med barn.* Pedagogisk Forum. Oslo

Barne-, familie- og likestillingsdepartementet (1997): *BFDs prioriteringer når det gjelder å bidra til at barnehagen skal være en arbeidsplass for både kvinner og menn 1997-2000*

Barne- og familiedepartementet (2004): *Den gode barnehagen er en likestilt barnehage: Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004–2007*

Barne- og likestillingsdepartementet (2008): *Menn, mannsroller og likestilling.* St.meld.nr. 8 (2008-2009)

Berg, Turid Sverdrup (1980): *Mannlige studenter og førskolelærere i studie og yrkesliv.* Bergen Lærerhøgskole. Bergen

Bredesen, Ole (1997): *Bjerkealleen Barnehage: En arbeidsplass for menn.* Oslo.

Friis, Pia (2006): *Temahefte om menn i barnehagen, om å rekruttere og beholde menn i barnehagen.* Kunnskapsdepartementet.

Fylkesmannen i Oslo og Akershus (2009): *Strategidokumentet for rekruttering av menn til barnehagene i Oslo og Akershus.*

Gulbrandsen, Lars (2007): "Barnehageplass - fra unntak til regel." I Raabe, M. (red.): *Utdanning 2007 - muligheter, mål og mestring.* Statistiske analyser 90. Oslo: SSB, s. 50-68

Hauglund, Erik (2006): *Hvorfor menn i barnehage? Foredrag av Eirik Hauglund holdt på Mib-Asker seminar på Blåfjellhytta mars 2006.* www.askerkommune.no [lest 1.10. 2010]

Heum, Eva (2009): "Presentasjon av Skattekista demonstrasjonsbarnehage." *Fylkesmannen i Vestfold. Fagsamling med fokus på Handlingsplan for likestilling 11.11. 2009.*

Holter, Øystein Gullvåg (1998): "En mer 'barnevennlig' mannlighet?" I Leif Askland og Svein Ole Sataøen (red.) *Hva skal vi med menn? Om betydningen av menn i pedagogisk arbeid med barn.* Pedagogisk Forum. Oslo

Kunnskapsdepartementet (2008): *Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring 2008-2010*

Kunnskapsdepartementet (2010): *Avsluttende samling …*

Kunnskapsdepartementet (2010): *Lov om barnehager.* http://www.lovdata.no/all/nl-20050617-064.html [Lest 18.11. 2010]

Likestillingssenteret og Kunnskapsdepartementet (2010): *Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør, og hva vi tror. Status for likestillingsarbeidet i norske barnehager 2010.*

Lysklett, Bjarne Olav, Emilsen, Kari (2007): *De er mange, de er motiverte, de er menn i natur- og friluftsbarnehage! : sluttrapport fra prosjektet "Menn i natur- og friluftsbarnehager".* DMM, Høgskole for førskolelærerutdanning. Trondheim.

Pettersen, John Roald (red) og Kunnskapsdepartementet (2008): *På vei mot en likestilt barnehage: Sluttrapport fra Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004–2007.*

Sataøen, Svein Ole (2008): *Mannlege førskolelærarar gjennom fire tiår 1977-2007. Rapport fra eit kartleggingsprosjekt ved førskulelærarutdanninga.* Høgskulen i Sogn og Fjordane. R NR1/2008 Avdeling for lærarutdanning og idrett.

Avisartikler

Aften (28.1. 2009): "– Kjempefint med menn i barnehage"

barnehage.no (26.1. 2009): "Gir ikke opp mannesatsningen" [lest 28.10. 2010]

Tromsø (30.1. 2009): "Her er barnehagen som går foran"

Trønder-avisa (30.1. 2009): "Frykter lang vei til likestilling"

Vårt land (18.2. 2009): "Roper på mannlige førskolelærere"

SortlandsAvisa (12.2 2009): "Prestelva for menn"

Østlands-Posten (26.1. 2009): "Ble demonstrasjons-barnehage"

Netsider

www.mennibarnehager.no På denne nettsidens dokumentbibliotek kan mange ressurser om menn i barnehager og om likestilling lastes ned

- *Sluttrapport fra Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004–2007*
- *Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring 2008-2010*
- *Veileder for kvotering av menn til jobb i barnehager*
- *Temahefte om menn i barnehagen, om å rekruttere og beholde menn i barnehagen*

Kvotering och andra metoder för rekrytering av män till barnomsorg och förskollärar- och sjuksköterskeutbildning i Sverige

Af Marie Nordberg

I dette bidrag præsenterer Marie Nordberg en række tiltag, der har haft til hensigt at rekruttere flere mænd til børnepasningsområdet og sygeplejen. Løbende gennem kapitlet diskuteres positive og negative erfaringer med kvoteringaf mænd til disse områder ogbrugen af positiv særbehandling for at få flere mænd til at uddanne sig inden for områderne. Derudover gennemgås flere lokale projekter med forberedelseskurser for mænd på lokale uddannelsesinstitutioner samt dannelsen af 'mandlige netværk' til støtte for mænd i minoritetspositioner på uddannelse og i job.

I Sverige har satsningar för att rekrytera män till arbete i barnomsorgen förekommit sedan början av 1970-talet. Redan i mitten av 1960-talet lyfte politiker fram vikten av att anställa män som arbetstagare i förskolan samt väckte förslag på könskvotering av män på förskollärarutbildningen för att påskynda mäns inträde i barnomsorgen. I 1968-års Barnstugeutredning (SOU 1972:26, SOU 1972:27) presenterades män som viktiga förebilder för barn. Dels behövde barn möta män i förskolan eftersom många barn levde i familjer utan närvarande fäder. Dels skulle männen fungera som modeller för en ny modern manlighet och lära barnen de nya moderna könsrelationer som var en del av det svenska välfärds- och

jämställdhetsprojektet och visa att män och kvinnor tog del av vård och fostran och utförde samma uppgifter:

> *Förskolans personal består nästan uteslutande av kvinnor. Samma förhållande råder på grundskolans lågstadium och till stor del också på mellanstadiet. Detta är allvarligt med tanke på att många barn i hemmet saknar möjlighet till manlig identifikation. Dessutom torde det förhållandet att enbart kvinnor tar hand om små barn befästa traditionellt könsrollstänkande och könsrollsfördomar hos barnen. Om inte barnen från tidig ålder får uppleva att både män och kvinnor tar del i vård och fostran av små barn och fullgör samma arbetsuppgifter torde det vara svårt att få en attitydförändring till stånd. Utredningen anser det därför angeläget att pröva olika sätt att få manlig personal till förskolan och att den manliga personalen har samma arbetsuppgifter som övrig personal* (SOU 1972:27, s. 45).

I Sverige har en ökning av andel män i barnomsorg, sjukvård och andra yrken där kvinnor utgör majoriteten av arbetstagarna också varit en viktig del av de jämnställdhetspolitiska strävandena att förändra den könssegregerade arbetsmarknaden (Gender School 2005, Havung 2000, Nordberg 2005). Genom att knytas samman med jämställdhetspolitiken och det manliga emancipationsprojektet har både barnomsorgen som vårdyrken kommit ses som viktiga arbetsplatser för män. Män som sökt sig till och arbetar i dessa yrken har därmed också kommit att förstås som mer jämställda än andra män (Eriksson 2002, Havung 2000, Nordberg 2005). Detta har medfört att de män som arbetar i dessa yrken, har fler förväntningar riktade mot sig än män som arbetar i andra yrken. Speciellt gäller detta män i förskolan, eftersom förskolan med Barnstugeutredningen kom att ges en central plats i det svenska moderniseringsprojektet (Liljeström 1973, Nordberg 2005). Män som arbetar på svenska förskolor är idag också, genom de genuspedagogiska satsningar och det jämställdhetsuppdrag som idag via läroplansskrivningarna och statliga direktiv ålagts förskolepersonalen, inskrivna i det jämställdhetspolitiska projektet på ett helt annat sätt än vad män som för närvarande arbetar i barnomsorgen i Danmark, Island, Norge och andra länder är (SOU 2006: 75, Lpfö 1998).

De politiska satsningar som gjort genom åren för att öka andelen män i barnomsorg, sjukvård och andra ”kvinnoyrken” har dock inte gett någon större utdelning, även om vissa strategier och projekt som prövats varit mer framgångsrika än andra. Och, även om antalet män som arbetar i barnomsorg och i sjuksköterskeyrket i Sverige idag är betydligt större än för fyrtio år sedan, då de statliga satsningarna inleddes, har ingen radikal förändring skett. I barnomsorgen som är det område som varit föremål för de flesta satsningarna genom åren, är till och med andelen män idag, år 2010, lägre än vad den var för tjugofem år sedan(!). Även om antalet män som jobbar i barnomsorgen antalsmässigt har ökat genom åren, och det de män som idag arbetar i förskolan är tre gånger så många som på 1970-talet, så har männens andel av arbetsstyrkan ändå minskat eftersom antalet män som sökt sig till yrket inte ökat i samma takt som verksamheten byggt ut. Enligt Skolverkets senaste sammanställning var hösten 2009 exempelvis endast 3 % av förskolepersonalen män (Skolverket 2010), vilket kan jämföras med 1983-talet då männens andel var som högst och de utgjorde 4,6 % av de förskollärare som då var verksamma i förskolan (Havung 2000, SOU 2004:115).

De siffror som presenteras i Skolverkets senaste rapport Beskrivande data (Skolverket 2010) tyder dessutom på en minskning skett sedan 2007 av de män som är verksamma på fritidshem. 2007 var 23 % av den pedagogiska personalen på de svenska fritidshemmen män och 2009 hade siffran sjunkit till 18 %, vilket inte kan förklaras med en ökad utbyggnad (SCB 2008, 2010). Den ökning av män i förskolesektorn som kunde skönjas från 2002-2007, då männens andel på utbildningen ökade från 7 % till 8 %, och männens andel av förskolepersonalen samtidigt ökade från dryga 2 % till 4 %, verkar också under de senaste två-tre åren har avstannat och vänt (SCB 2000, 2002, 2004, 2008, 2010). Räknar man dessutom bort de män som under utbildningen väljer inriktningen mot skolans tidiga år, var det endast 4,4 % av de studenter som höstterminen 2003 – vårteminen 2005 som valde inriktningen mot förskola och förskoleklass, det vill säga valde

att enbart utbilda sig för arbete i förskolan med barn i åldrarna 1-5 år och med 6-åringar i skolan (SOU 2006:75).[5]

Med andra ord framstår det som att Sverige idag har en omvänd utveckling, jämfört med Norge, där andelen män istället har ökat de senaste åren. Dessutom skiljer sig utvecklingen i förskolan och på förskollärarutbildningen i Sverige, där andel män har varit tämligen konstant från 1977 och framåt och rört sig runt 7-8 % från den utveckling som under samma period ägt rum på den svenska sjuksköterskeutbildningen och i sjuksköterskeyrket, där andelen män långsamt ökat (Högskoleverket 2009, SCB Folk och bostadsräningen 1960-1990). År 2009 var exempelvis männens andel av sjuksköterskekåren runt 10 %, samtidigt som 17,5 % av de studenter som antogs till sjuksköterskeutbildningen höstterminen 2010 var män, vilket kan jämföras med att männens andel i yrket i mitten av 1970-talet endast var 3 % (ibid) Vad dessa skillnader kan bero på kommer jag att återkomma till.

Någon ”best practices” för Sveriges del är svår att lyfta fram, även om vissa framgångar kan skönjas. De projekt som visat sig framgångsrika har dessutom av olika skäl varit tvungna att läggas ned. Utfallet av flera av de interventioner som prövats har dessutom lett till en viss restriktivitet i Sverige under de senaste åren gällande statliga och kommunala insatser specifikt inriktade på män (Högskoleverket 2009, SOU 2004:115, SOU 2006:75, DN 2010). Då utfallet av vissa av de strategier som prövats lett till att kvinnor kommit att förfördelas, handlar de satsningar som idag görs från statligt håll främst om information, utbildning i genusfrågor, utbildningsreformer för att höja utbildningarna och yrkenas status samt om mer allmänna satsningar inriktade på både kvinnor och män (Högskoleverket 2009, Regeringskansliet 2009).

[5] I Sverige infördes 2001 en ny lärarutbildning där alla lärarutbildningar integrearades i ett gemensamt program där en allmän del finns samt inriktningar och specialiseringar mot olika ämnen och verksamhetsområden, Efter denna förändring har antalet studenter som utbildat sig för arbete i förskolan minakt drastiskt (SOU 2006:75).

Det statliga projekt att rekrytera fler män till arbete i barnomsorg och sjukvård verkar med andra ord ha avstannat i Sverige under de senaste åren. Även om fler män till läraryrkena finns med som en rubrik i den utbildningspolitiska jämställdhetssatsning som presenterades av den borgerliga regeringen i juni 2008, verkar det inte finnas något större intresse för frågan idag, vilket bekräftas både av de aktivister som jag varit i kontakt med samt av den genomgång som Högskoleverket nyligen gjort gällande vilka strategier som idag finns inom lärarutbildningen för att förändra det rådande könsmönstret på utbildningarna (Högskoleverket 2009). I Sverige handlar den jämställdhetsdebatten idag huvudsakligen om att öka andelen kvinnor i chefspositioner, strategier för att minska mäns våld mot kvinnor samt om pojkars undermåliga betygsprestationer och maskulinitetspraktiker i skolan, medan manliga arbetstagares arbetssituation i traditionellt kvinnliga yrkesområden och rekryteringen av fler män till vården och barnomsorgen hamnat långt ned på dagordningen (se t ex Regeringskansliet 2009).

Män i förskolan möjlighet eller problem?

Att en förskjutning ägt rum i Sverige gällande vilken vikt som skall läggas vid mäns närvaro i förskolan sedan 1970-talets entusiastiska uttalanden framgår tydligt i det delbetänkande som 2004 presenterades av Delegationen för jämställdhet i förskolan. I detta betänkande ses, till skillnad från de tankar som framfördes i Barnstugeutredningen, inte längre mäns närvaro i verksamheten som en avgörande förutsättning varken för barns välmående eller jämställdhetsfostran. När arbetsgruppen redogör för uppdraget lyfts exempelvis följande fråga fram:

> *Vi ska också tänka på om kön verkligen är betydelsefullt när det gäller vilka som arbetar i förskolan, eller om det viktiga är att de som arbetar med barnen är medvetna om hur de motverkar traditionella könsmönster* (SOU 2004: 115, s. 27).

I slutbetönkandet som presenterades 2006 framträder också förskjutningen och den ambivalens rörande mäns plats på förskolan som också idag formar och kommer till uttryck i den svenska hållningen i frågan. Utifrån den forskning som i mitten av nittiotalet och i början av 2000-talet gjordes på förskolor där både män och kvinnor fanns verksamma, vars resultat visade att en traditionell könsuppdelning ofta uppstod när män gjorde entré i verksamheten, presenteras i denna statliga utredning mäns närvaro i som arbetstagare i barnomsorgen snarare som ett problem än som en tillgång ur ett jämställdhetsperspektiv:

> *Enligt delegationens bedömning är det snarare pedagogisk skicklighet och ett genusmedvetet förhållningssätt som måste ses som de viktigaste kvalifikationerna hos all personal för att jämställdhetsarbetet i förskolan ska kunna ta fart och utvecklas i ett längre perspektiv. Med det inte sagt att vi inte vill öka andelen män som arbetar i förskolan. Men det är först viktigt att reda ut varför det behövs fler män i förskolan. Det finns argument som rimmar ganska illa med målen och riktlinjerna för förskolans jämställdhetsuppdrag* (SOU 2006:75, s. 199).

I de direktiv och utgångspunkter som låg till grund för utredningen att utreda frågan lyfts också de feministiska utgångspunkter och ställningstaganden som under 2000-talet kommit att forma det genuspedagogiska och jämställdhetsinriktade förändringsarbete som personalen förväntas ägna en del av arbetstiden åt. I det regeringsbeslutet presenteras de jämställdhetsteoretiska utgångspunkterna för uppdraget på följande sätt:

> *Regeringens skrivelse om jämställdhetspolitiken Jämt och ständigt (skr. 2002/03:140) visar att samhället i dag präglas av könsmaktsordning, trots att ett aktivt jämställdhetsarbete pågått under lång tid. Arbetet måste därför fortsättningsvis ges en mer feministisk inriktning. Detta kräver, enligt Regeringens skrivelse, en medvetenhet om ett kvarstående mönster där kvinnor är underordnade och män är överordnade. Det krävs också en vilja för att förändra den nuvarande maktordningen* (Dir 2003:101, SOU 2004:115, s. 89-90).

I betänkandet presenteras också de förväntandet på att personalen införskaffar erforderliga kunskaper i genusteori och anammar de genuspedagogiska åtagande och de feministiska utgångspunkter som arbetstagare i den svenska förskolan idag skrivs in genom sin anställning:

> *Kunskaper om genus och ett medvetet jämställdhetsperspektiv har betydelse för personalens handlande och för verksamhetens utformning. Att utveckla en jämställd pedagogik utifrån ett medvetet och kunskapsbaserat könsperspektiv är därför av vikt för verksamhetens måluppfyllelse* (ibid, s. 93).

I detta betänkande finns alltså den feministiska inskrivning och det genuspedagogiska åtagande som jag tidigare nämnde som specifikt för Sverige.

Försöken att förändra könsfördelningen i yrkena

Nedan kommer jag att lyfta fram och beskriva några av de strategier och metoder som prövats i Sverige mellan 1971-2010 för att öka andelen män i barnomsorg och i sjukvård. De projekt som jag kommer att ta upp har dels varit inriktade på att öka andelen män i yrkena och yrkesutbildningarna, dels varit inriktade på att behålla och stödja de män som redan finns där. Förutom att beskriva upplägg och utfall kommer jag att ta upp vilka aktörer och intressenterna som initierat och drivit projekten och peka på de problem som uppstått. De metoder som jag kommer att diskuteras är: *Könskvotering*, *Preparandkurser* samt *Manliga nätverk*. Påpekas bör också att i relation till de projekt som inriktats på att förändra kvinnors yrkesval är de projekten som inriktats på att öka andelen män i kvinnoyrken få (Gender School 2005). Satsningarna verkar dessutom främst ägt rum i början av 1970-talet, då arbetslösheten var låg samt ifrån mitten av 1990-talets och fram till 2006, vilket till viss del sammanfaller med den ekonomiska krisen på 1990-talet.

Innan jag går igenom och ger några konkreta exempel på de insatser som provats i Sverige under denna tid vill jag dock presentera lite statistik om de yrkena. Därefter kommer jag att lyfta fram projekten och peka ut vilka aktör som initierat, drivit, arbetat i och ekonomiskt, socialt och administrativt stött projekten och ta upp utfallet av projekten. Dessutom kommer jag att lyfta fram några av de erfarenheter som gjorts, och pekar ut några problem och hinder som uppstått, vilka som jag kommer att visa ofta har medfört att de projekt som visat sig vara framgångsrika ofta måst avslutas. Efter genomgången kommer jag också att kort sammanfatta läget i Sverige och peka ut några av de faktorer som kan förklara dagens situation och svenska hållningen. Såväl den statistiska genomgången av hur andelen män i barnomsorgs- och sjuksöterskeyrkena föränndrats och sett ut över tid, som beskrivningarna av projketen och deras utfall grundas dels i de sammanställningar som presenterats i rapporter jag tagit del av, dels i utvärderingar av projekten som publicerats samt i problemframställningar i debattartiklar, en genomgång av en mängd politiska dokument, egen och andras forskning samt i information och material som jag erhållit fått av personer verksamma i området.

Män i barnomsorg – Om betydelser av utbildningskrav och förändringar över tid

Trots de satsningar som gjort sedan 1970-talet har andelen män i yrket och på utbildningen inte ökat, utan hållit sig konstant. Utgår man istället från antalet män som jobbat i yrket är bilden inte lika dyster. 1977 fanns det 860 män som förskollärare i förskolor. Sex år senare, 1983, hade antalet manliga förskollärare ökat till 1 907 och förra året, 2009, var 3 000 män verksamma som förskollärare i förskolor i Sverige. Alltså drygt tre gånger så många som 1977 (SCB 1998, Skolverket 2010). Sett till att det totala antalet anställda som 2009 var 89 600 är dock antalet män ringa. Även om fler män idag än för trettio år sedan jobbar i förskolan har kvinnornas antal ökat i samma takt som männens, samtidigt som förskolan byggts ut och arbetstillfällen blivit fler, vilket gör att andelen män i yrket har hållit sig konstant

även om antalet män har ökat. Könsuppdelningen av arbetsstyrkan är alltså fortfarande densamma som på 1970-talet när rekryteringen av män inleddes (Havung 2000, Nordberg 2005).

Den skillnad som finns rörande andelen män som är verksamma i barnomsorg i Sverige i relation till de siffror som anges för Norge och i Danmark, kan till viss del förklaras genom olikheter i personalsammansättningen. Skillnaden mellan länderna gällande hur många män som arbetar i barnomsorgen kan med andra ord till viss del ses som en konsekvens av de utbildningskrav som sedan länge varit knutna till de barnomsorgstjänster som finns i Sverige. I Sverige består personalen till mer än hälften av förskollärare, som på vissa avdelningar och i vissa kommuner jobbar tillsamman med barnskötare. Båda befattningar kräver formella utbildningar. Detta kan jämföras med den uppdelning av tjänster som finns i Norge och i Danmark där förskollärarna ofta arbetar tillsammans med assistenter, som inte har samma krav på utbildning. Den möjlighet som män som saknar pedagogisk utbildning har jobba i barnomsorgen är i Sverige alltså starkt begränsad. Utbildningskravet har haft särskilt stor betydelse då det under de senaste 30 åren ofta funnits ett överskott på utbildad personal i många regioner.

Personalfördelningen i Sverige i barnskötare och förskollärare går historiskt tillbaka på den uppdelning i vård/omsorg och pedagogik som tidigare fanns. Barnsköterskor, som senare kom att kallas ”barnskötare”, som hade en kortare utbildning stod då för vården och arbetade del med de minsta barnen, på småbarnsavdelningarna, och dels som assistenter till förskollärarna, som stod för pedagogiken och planeringen av verksamheten det gällde de något äldre förskolebarnen. Yrkena var då mer avgränsade än vad den är idag. Uppdelningen av arbetsuppgifterna kom i mycket att försvinna i och med att den nya förskoloa som Barnstugeutredningen föreslog infördes och de dialoginriktade och teambaserade arbetssätt som lyftes fram och presenterades som demokratiska och moderna där infördes. Under senare år har dock en ny uppdelning märkas som har att göra med att förskollärarutbildningen är en högskoleutbildning

och därmed idag både placeras lönemässigt högre och definieras som en lärarutbildning, medan barnskötarutbildningen är en kortare utbildning på gymnasienivå.

Den lilla andel män och kvinnor som idag arbetar i den svenska förskolan utan examen och den formella utbildning som stipuleras framgår av nedanstående tabell. Grafen visar antalet anställda i barnomsorgen/förskolor i hela riket 2009, när alla deltids- och heltidsarbetande slagit samman till årsarbetare och indelat efter utbildning och kön:

Figur 3.1: Antal anställda i förskola omräknat till årsarbetare, fördelade efter utbildning och kön 15 oktober 2009

	Årsarbetare			
Utbildning[1)]	antal	andel (%) totalt	andel (%) kvinnor	andel (%) män
Förskollärare	41 540	49,6	48,2	1,4
Fritidspedagog	830	1,0	0,9	0,1
Lärarutbildning	2 676	3,2	3,0	0,2
Barnskötare	32 591	38,9	37,9	1,1
Fritidsledarutbildning	167	0,2	0,2	0,0
Annan utb. för arbete med barn	2 185	2,6	2,5	0,1
Ingen utb. för arbete med barn	3 728	4,5	4,0	0,5
Summa	83 715	100	97	3

[1)] Uppgifter om anställdas utbildning i förskolan rapporteras från kommunen centralt.

Som framgår bestod personalen hösten 2009 till nästan hälften, 49,6 %, av förskollärarutbildad personal, följt av barnskötarutbildade som utgjorde 38,9 %, av de anställda när alla anställningar slagits samman till årsarbeten. Endast 4,5 % av personalstyrkan utgjordes av outbildade, och bland dessa fanns en klar överrepresentation av män.

Men, även om man vid en jämförelsen mellan länderna av arbetstagarnas könsfördelning bortser från de män som jobbar som

assistenter i Norge och Danmark, framträder ändå en markant skillnad gällande såväl andelen män på förskollärarutbildningen som gällande den ökning av män i barnomsorg som ägt rum i Norge de senaste åren. Onekligen väcks frågan, varför det går så mycket trögare att förändra könsuppdelningen i barnomsorgen i Sverige jämfört med Norge?

Andelen män i sjuksköterskeyrket i relation till utvecklingen i förskolläraryrket

Medan andelen män på förskollärarutbildningen och i barnomsorg sedan 1970-talet har legat på en konstant nivå, med en topp i mitten av 1980-talet, är andelen män som utbildar sig till sjuksköterskor och arbetar i sjuksköterskeyrken idag mer än tre gånger så stor som andelen män i barnomsorgen. Andel män i sjuksköterskeyrkena är idag mellan 10-11 %. Till skillnad från andelen män på den lärarutbildning som är inriktad på arbete i förskola samt i grundskolans tidiga år, där den senare inriktningen för övrigt är en utbildning där andelen män stadigt har minskat sen 1977 och vars könsuppdelningen idag har närmat sig förskollärarutbildningens könsmönster, det vill säga en könsfördelning där 92-93 % av studenterna är kvinnor, har alltså männens andel på sjuksköterskeutbildningen och i sjuksköterskeyrket under samma period sakta men säkert ökat. 1975 arbetade exempelvis 1 300 män som sjuksköterskor. Detta år utgjorde männen 3 % av de sammanlagt 42.508 arbetstagare som fanns i yrket. 1985 hade männens antal ökat till 3 833 och de utgjorde nu 6 % av den sammanlagda arbetsstyrkan på 63.737 arbetsstagare, och 1990, fem år senare var antalet manliga sjuksköterskor 4 828 stycken (SCB, Folk och Bostadsräkningen 1960-1990). Ytterligare sju år senare år 2007 hade männen antal ökat ytterligare och de manliga sjuksköterskorna utgjorde då 10 % av kåren (SCB 2008). Procentsatsen gäller grundutbildade sjuksköterskor, så i några av de yrkesspecialiseringar som finns utgör antalet män nära en tredjedel av arbetsstyrkan.

Precis som inom barnomsorgsyrkena, där andelen män med barnskötarexamen (12 % år 2009) och fritidspedagogutbildning (23 % år 2007) genomgående under perioden varit högre än andelen män med förskollärarutbildning, finns det också i sjuksköterskeyrkena diskrepanser mellan olika yrkesinriktningar. 2009 var exempelvis drygt en fjärdel (26 %) av akutsjuksköterskorna i Sverige män(!). Och av de sjuksköterskor som var verksamma inom den psykiatriska vården var andelen män nästan lika hög (23 %), medan männens andel av de sjuksköterskor som jobbat på barnavdelningar under åren varit mycket liten och det under åren endast varit ett fåtal män som arbetat som barnmorskor. Efter en topp under 1980-talet då ett 20-tal män under några år fanns i yrket, har det under de senaste åren varit skralt med män i yrket , och endast någon enstaka man har sökt denna vidareutbildning (Högskoleverket 2009).

Jämför man sjuksköterskeutbildningen med förskollärarutbildningen framträder även där en märkbar skillnad. De senaste femton åren har 12-14 % av de studenter som tagit sjuksköterskeexamen varit män, och som nämndes tidigare männen andel av de nyantagna studenterna hösten 2010 nära en femtedel, eller 17,5 % (!) (Högskoleverket & SCB 2010). Denna procentsats kan jämföras med männens andel på lärarutbildningens inriktning på förskolan och de tidiga skolåren, som de senaste åren hållt sig runt 7-8 % (Högskoleverket 2009).

Och medan intresset för lärarutbildningarna och andelen sökande till förskollärar- och lärarutbidlningen minskat markant de två senaste decennierna har söktryck på sjuksköterskeutbildningen, och männens andel på denna utbildning, istället gått åt motsatt håll och stadigt ökat från 1970-talet och framåt (Arbetskraftsbarometern 1997-2009, SCB 2010, s.61). Enligt de senaste statistiska uppgifter som jag haft tillgång till, antagningssiffrorna för höstterminen 2010, sökte exempelvis 6 556 kvinnor och 1 201 män plats på sjuksköterskeutbildningen. Av dessa studenter var det hälften av männen, 523 stycken, och enbart en dryg tredjedel av kvinnorna, 2 456 stycken, som kom in och fick möjlighet att påbörja den utbildning som de hade sökt.

Den stora diskrepans som finns mellan andelen män på de skilda yrkesinriktningarna och de specialiseringar som finns i yrket återfinns även på utbildningen. Till vidareutbildning som leder till Barnmorskeexamen sökte exempelvis hösten 2010 464 kvinnor, men endast 1 (!) man, som dessutom inte heller lyckades ta sig in, medan antalet män som samma termin sökte till Röntgensjuksköterskeexamen, en specialisering där männen idag utgör 16 % av de yrkesverkamma, var 104 stycken av studenterna män, medan 282 av de som sökte utbildningen var kvinnor. Av dessa sökanden antogs 64 män, vilket omräknat till procent ger en andel av 31 %, det vill säga nästan en tredjedel av de som lyckades ta sig in på vidareutbildningen (!) (Högskoleverket & SCB 2010, s. 38, 43).

Att andelen män på sjuksköterskeutbildningen dels har kunnat hållas intakt, trots att betygskraven vari höga och kvinnor ofta har högre betyg än män från grundskolan och gymnasiet och därmed tenderar att konkurrerar ut män på många högskoleutbildningar med stort söktryck (Björnsson 2005, Skolverket 2006), dels verkar ha lättare än kvinnliga studenter att ta sig in, sett i relation till att fler män i den grupp män som sökt till utbildningen, än kvinnor i den grupp kvinnor som sökt, till viss del kan förklaras av den kvoteringsstrategi som flera lärosäten har använt sig av vid antagningen. Men, vilket kan te sig paraoxalt i detta sammanhang, är också just den fördel som män som sökt utbildningen erhållit på grund av sin könstillhörighet på detta och andra populära utbildningsprogram som skapat de problem som jag nu kommer att gå in på. Och, genom det utfall som skapats genom att alltfler män har sökt sig till utbildningen, vilket ju är just det som satsningen på att öka männens andel på utbildningen, som medfört att möjligheten till könskvotering och positiv särbehandling utifrån kön nu lagts ned på många utbildningar, och från juni 2011 enligt ett regeringsbeslut skrivits bort i högskolelagen och därmed inte längre i framtiden kan användas för att öka antalet män på högskolans kvinnodominerade utbildningar (Högskolelagen, ändring 2010:701). Hur har det kunnat bli så?

Könskvotering som strategi för att påskynda en ökning av andelen av män

Som jag lyfte fram redan i inledningen lyftes på 1960-talet könskvotering fram av flera politiker och tjänstemän i Sverige som en nödvändig åtgärd för att påskynda den ökade rekrytering av män till barnomsorgen som såväl av jämställdhetsskäl och sociala skäl ansågs som mycket viktig. Vid denna tid fanns det gott om arbeten i Sverige och rekrytering om män till kvinnoyrken sågs främst som en jämställdhetsfråga (Eriksson 2002, Havung 2000, Nordberg 2005, SOU 2006:75). Efter att politikernas förslag hade godkänts av både Förskollärarförbundet och Kunglig Majt, vilken vid denna tid var den som fattade det avgörande beslutet i många frågor, avsattes från och med hösten 1970 en viss andel av platserna på förskollärarutbildningen för manliga sökanden.

Kvoteringen av män till denna utbildning infördes under en period när barnomsorgen samtidigt byggdes ut kraftigt och platserna på utbildningen tillfälligt utökades för att kunna täcka det behovet av utbildad personal som följde med den snabba expansionen. Att politiker, forskare och tjänstemän främst motiverade införandet av kvoten till barns behov av att möta män i verksamheten, vilket vid denna tid genom intresset för jämställdhetsfrågor och oron för ensamstående mödrar och frånvaron av fäder vid denna tid sågs som tämligen givet. Att dessutom de manliga förskollärarna i Barnstugeutredningen och andra texter beskrevs som föregångsmän och pekades ut som viktiga jämställdhetsmodeller, bidrog förmodligen också till acceptansen av kvoteringsstrategin. Förhoppningar fanns också hos många av de kvinnor som vid denna tid var verksamma i barnomsorgen att fler män i yrket skulle skapa en trevligare stämning och höja såväl yrkenas status som löneläge (Nordberg 2005, SOU 2006:75). Att kvoteringsförsöket dessutom stöddes av förskollärarnas fackförening hade förmodligen också en viss betydelse (Havung 2000).

1974, tre år efter kvoteringen infördes utgjorde män 11 % av de studenter som sökte till förskollärarutbildningen, och fram till hösten 1975 ökade antalet män som kvoterades in för att sedan sjunka och avta. Redan ett par år senare, 1977, hade andelen män som sökte utbildningen halverats. Männen utgjorde då 6 % av de sökande. Fyra av fem män som då sökte utbildningen kom dock in den vanliga vägen och den kvot som avsatts behövde därför inte används i någon högre utsträckning.

Enligt den utvärdering som gjordes efter fem år, där utvecklingen på förskollärarutbildningen jämfördes med utvecklingen av manliga sökanden till två andra kvinnodominerade högskoleutbildningar – sjuksköterske- och lärarutbildningen – som inte omfattats av kvoteringsförsöken, uppvisade förskollärarutbildningen ett något större söktryck andel manliga sökanden under denna period. Om detta berodde på kvoteringen eller andra faktorer, som till exempel utbyggnaden av förskolan, de givna möjligheterna till jobb efter utbildningen, gröna vågen och tidens intresse för alternativa livsstilar, samt de politiska och massmediala diskussioner om mäns plats i verksamheten som förekom vid denna tid, är det dock svårt att uttala sig om, vilket också påpekas av utvärderarna (Wernersson & Lander 1979). Enligt den utvärderarna verkar könskvoteringen också ha haft störts betydelse i initialskedet, och då de flesta män ändå inte behövde använda sig av kvoteringen eftersom de tog sig in på utbildningen den ordinarie vägen, föreslog Jämställdhetskommittén, som på regeringen uppdrag utrett frågan, att kvoteringsförsöket skulle avslutas och kvoten tas bort från hösten 1981.

Nya försök med kvotering av män

Under 1980-talet riktades blickarna på nytt mot könskvotering av män som en möjlig metod för att öka andelen män i barnomsorgen. I regeringens proposition om jämställdhetspolitiken inför 1990-talet lyftes både barnomsorgsutbildningarna och sjuksköterske- och vårdutbildningarna ut som viktiga yrkesutbildningar där en kvot för

män borde införas. Särbehandling av män vid antagningen av studenter på dessa utbildningar motiverades som tidigare främst med barns behov och genom jämställdhetsskäl. Satsningen på att öka antalet män på utbildningarna och i yrkena, var som tidigare nära knuten till det manliga emancipationsprojekt, där mäns placering i dessa yrken tillsammans med ”pappapolitiken” och satsningarna på mäns föräldraskap framställdes som viktiga delar i den pågående omvandlingen av män och kvinnors positioner i samhället (Eriksson 2002, Havung 2000, Klinth 2002, Klinth & Johansson 2010, Nordberg 2005). I Propositionen pekades också män i barnomsorgen ånyo ut som viktiga på föskolan som jämställdhetsförebilder för barn:

> *En ökad andel manlig personal i barnomsorgen har ett stort värde eftersom barn tar efter vad vi gör snarare än vad vi säger. Manliga barnskötare, förskollärare och fritidspedagoger är viktiga förebilder* (Prop. 1987/88:105, s. 56).

I samma proposition fördes även könskvotering av män till sjuksköterskeutbildningen fram som ett viktigt redskap för att påskynda mäns inträde i vården av barn, sjuka och gamla:

> *Förslag har i årets budgetproposition också tagits om försöksverksamhet med andra antagningsvillkor till högskolans sjuksköterskeutbildning, hälso- och sjukvårdslinjen, som bland annat innebär att fler män kan rekryteras* (ibid, s. 50).

Men, medan den könskvotering som användes på förskollärarutbildningen på 1990-2000-talet, och lärarutbildningen med inriktning på de yngre skolåldrarna, i realiteten kom att få liten betydelse för vilka män och kvinnor som kom att antas, då söktrycket under samma tid minskade till lärarutbildningen och det längre inte fodrades så höga betyg för att komma in på lärarutbildningarna, kom kvoteringen av män till sjuksköterskeutbildningen att bli mer betydelsefull och fylla en annan funktion. Eftersom söktrycket till denna utbildning var stort, och det krävdes relativt höga betyg och meriter för att komma in, kom könskvoteringen att få helt andra

följder där. Statistiken från den period då könskvotering av män har används vid antagningen till sjuksköterskeutbildningen, visar att såväl antalet sökanden till utbildningen som männens andel i sjuksköterskeyrket, till skillnad från barnomsorgsyrkena, där strategin, av statistiken att döma inte verkar haft någon större framgång eller betydelse, konstant har ökat under den period då metoden har tillämpats vid antagningen (SCB & Högskoleverket 2009).

Det ökade intresset för sjuksköterskeutbildningen bland män syns också i sökstatistiken om man jämför åren 1998, då 665 män och 4 426 kvinnor sökte till utbildningen, och 2005 då antalet män var 1 035 och kvinnorna var 5 421. Genom att flera utbildningsorter under denna tidsperiod också avsatte en viss andel av platser för män, antogs även procentuellt fler av de män som sökte i relation till antalet kvinnor av de kvinnor som sökte in på utbildningen, vilket framgår av statistiken (ibid). Den könskvot, där 10 % av platserna på lärarutbildningen mot förskolan och de tidiga skolåren samt på sjuksköterskeutbildningen, som från 2003 och framåt avsatte en viss kvot av utbildningsplatserna för män, möjliggjordes juridiskt genom ett tillägg i Högskoleförordningen. I Karlstads universitets antagningsordning motiverades den könskvoteringen som användes för att öka antalet män på universitets lärar- och vård- omsorgsutbildningar på följande sätt:

> *Fri kvot*
>
> *På tio procent av sina nybörjarplatser ges högskolan enligt högskoleförordningen 7 kap 16 c § möjlighet att tillämpa alternativa urvalsmetoder vid sidan om gymnasiebetyg och högskoleprovsresultat. I fråga om utbildningar som vänder sig till nybörjare i högskolan får en högskola bestämma urvalsgrunder som innefattar vissa förkunskaper eller andra sakliga omständigheter. Syftet med den så kallade fria kvoten skall vara att bredda rekryteringen ur ett socialt och/eller etniskt perspektiv.*
>
> *För att öka andelen män på utbildningar inom hälsa och vård och lärarutbildning mot yngre barn antas behöriga män med förtur till följande utbildningar:*

– Sjuksköterskeutbildning

– Lärarutbildning som vänder sig mot yngre barn

För att öka andelen kvinnor på utbildningar inom teknik antas behöriga kvinnor med förtur till högskole- och civilingenjörsutbildningar.

(Antagningsordning för Karlstads universitet 2004/2005, s. 7).

Framgången blir ett problem

Svårigheten att komma in på sjuksköterskeutbildningen, och möjligheten för manliga sökanden att ta sig in genom att utnyttja den kvot som reserverade 10 % av platserna för män, kom dock att skapa ett jämställdhetsproblematiskt utfall som inte förutsetts. År 2005 uppdagades det att könskvoteringen av män på sjuksköterskeutbildningen, och några andra populära utbildningar där kvinnor var i majoritet, lett till en situation där flera kvinnor som i realiteten var betydligt mer meriterade än flera av de män som antagits, genom de platser som reserverats för manliga sökanden hade utestängts från sin drömutbildning. På *Dagens Nyheter*s debattsida beskrevs den könskvotering som Karlstads universitet använts som jämställdhetsstrategi på följande sätt:

På åtta utbildningar inom vård och undervisning, där andelen män är mindre än 40 procent, kvoterar Karlstads universitet in manliga sökande till dess den eftersträvade könsfördelningen är uppnådd. För att en manlig sökande ska få förtur krävs inga andra meriter än att ha blivit godkänd i gymnasiet och att man har sökt den aktuella utbildningen i första hand. På sjuksköterskeutbildningen i Karlstad antogs totalt 76 studenter varav 11 män (14,5 procent) var inkvoterade. Hela 71 kvinnor som nekades plats på utbildningen hade högre betyg än den manliga sökande med lägst betyg som kvoterades in. Skillnaden i fråga om meriter är dramatisk: Till exempel hade den kvinnliga sökande med bäst betyg som nekades plats 15,10 (väl godkänt i snitt) på den 20-gradiga skalan medan den manliga sökande som kvoterades in med lägst betyg bara hade 10,59 (godkänt i snitt).I stort gäller samma sak för samtliga utbildningar

> *i Karlstad som använder kvotering - under den period som kvotering har använts vid detta lärosäte kan antalet könsdiskriminerade kvinnor sannolikt räknas till flera hundra per termin.* (Gunnar Strömmer och Clarence Crafoord vid Centrum för rättvisa, DN-debatt, 7/11, 2005, http://www.dn.se/debatt/otillaten-konsdiskriminering-vid-svenska-universitet-1.407717, hämtat 2010-12-17).

Då ett flertal utbildningar på olika håll i Sverige stämdes och fick betala skadestånd till kvinnor som genom könskvoteringen kommit genom sin könstillhörighet att utestängas från utbildningar de sökt under flera år, och kvoteringen därmed stred mot lagen om likabehandling, genom att den gett män fördelar gentemot kvinnor och därmed könsdiskriminerat dem, beslöt regeringen att förbjuda användandet av denna jämställdhetsstrategi inom den svenska högskolan. Enligt en genomgång som utförts av *Centrum för rättvisa*, var 95 % av de personer år 2009 utestängdes från sitt ”drömyrke” genom könskvotering och positiv särbehandling av underrepresenterat kön, kvinnor. Den skevhet som uppstått genom den möjlighet till könskvotering av underrepresenterat kön, som flitigt under denna period användes såväl på utbildningar där kvinnor som män var i minoritet, kom därmed, genom att i praktiken fungera som den faktiskt var tänkt, att underminera sig själv. Då de kvinnor som omvänt sökte till utbildningar där män var i majoritet och en könskvot för kvinnor erbjöds, ofta hade höga betyg och söktrycket ofta var mindre på dessa utbildningar än de där män kvoterades in, kom de därmed oftast in utan att könskvoten behövde tillämpas, vilket gjorde att samma förhållanden inte uppstod där.

På *Dagens Nyheter*s debattsida motiverades regeringen förslag att ta bort den möjlighet som funnits till kvotering och positiv särbehandling i högskolan på följande sätt av Tobias Krantz, högskole- och forskningsminister vid denna tid:

> *Den högre utbildningen ska vara stark, oberoende och i allt väsentligt styras av ett renodlat kunskapsideal. Som ett led i detta skickar regeringen inom kort ut ett förslag på remiss om att stryka bestämmelsen*

i sjunde kapitlet, tolfte paragrafen i högskoleförordningen. Det innebär att den form av kvotering som positiv särbehandling utgör tas bort ur högskoleregleringen. En majoritet av Sveriges universitet och högskolor tillämpar i dag principen om positiv särbehandling, om än på olika sätt. I normala fall spelar könstillhörigheten roll endast för den sist antagna om det finns två sökande av olika kön med samma jämförelsetal. Vid några utbildningar vid olika lärosäten – framför allt läkarutbildningen, veterinärutbildningen, tandläkarutbildningen och psykologutbildningen – har dock fler högsta betyg i alla ämnen än det finns platser. Det är nu kön kan bli utslagsgivande, eftersom antagningssystemet strävar efter att anta lika många kvinnor som män. Då en absolut majoritet av alla sökande med toppbetyg är kvinnor innebär detta att män får förtur eller kraftigt förbättrade chanser att komma in (DN-debatt, 12/1, 2010, http://www.dn.se/debatt/positiv-sarbehandling-pa-hogskolan-avskaffas-1.1025168, hämtat 2010-12-17).

Den låga prioritet som idag ges rekryteringen av män till barnomsorg och den tystnad som idag kringgärdar frågan om hur fler män kan rekryteras till arbete i vård, barnomsorg och andra kvinnligt kodade yrkesområden i Sverige, kan alltså till viss del ses som en konsekvens av detta utfall. Paradoxalt nog, så var det just att könskvoteringen faktiskt fungerade som tänkt, och att könskvoteringen faktiskt i praktiken påskyndade en jämnare könsfördelning genom en ökning antalet män på utbildningar där kvinnor utgjorde majoriteten av studenterna, som i slutänden föranledde beslutet att avbryta försöken och förbjuda kvoteringsmetoden på högskolans samtliga utbildningar.

Preparandkurser för arbetslösa män

Från mitten av 1990-talet fram till 2005 startades i samverkan mellan kommuner och Arbetsförmedlingar i landet ett antal förrändringsprojekt som var inriktade på att motivera och omskola män till arbete i vård- och barnomsorgsyrken. Projekten inriktades dels på information till skolungdomar och dels på preparandkurser

och utbildningssatsningar där arbetslösa män utbildades till yrken inom om vården och barnomsorg. De flesta projekten finansierades av de 30 mijoner som från budgetåret 1993/94 tilldelades Arbetsmarknadsverket för så kallade ”BRYT-projekt”, det vill säga insatser inriktade på att bryta könssegregeringen i traditionella mans- och kvinnoyrken. Som påpekas i rapporten *Försök att Bryta!* (Gender School 2005) var dock de flesta projekt som utfördes med dessa medel inriktade på att öka andelen kvinnor i mansdominerade yrken. En stor del av projekt handlade också om intern kunskapsutveckling.

För att inspirera till, och få igång ett antal satsningar inriktade på att öka antalet män i barnomsorg och andra ”kvinnoyrken”, samt för att motivera män att pröva otraditionella yrkesval, tillkom budgetåret 1994/95 ett särskilt kriterium om att prioritera satsningar på att bryta skråtänkande hos arbetslösa män. Utifrån den översyn som presenteras i rapporten *Försök att Bryta!* (Gender School 2005), verkar detta kriterium haft en viss inverkan på projekttens inriktning. En ökning av antalet BRYT-projekt inriktade på män kan skönjas mot slutet av 1990-talet. Som rapportens författare påpekar, ägde dock en homogenisering av projekten rum under 2000-talet. Anledningen till detta var ett kriterium som tillkom 1998, där en nya BRYT-projekt uppmanades att använda sig av beprövade modeller istället för att pröva nya metoder. Härigenom kom de statliga satsningarna som inriktades på att motivera män till otraditionella yrkesval att under 2000-talet huvudsakligen handla om information till skolelever, samt om studieinriktade satsningar i form av preparandkurser för arbetslösa och lågutbildade män. De projekt som utfördes kom dessutom huvudsakligen att inriktas på att omskola och motivera män för arbete i skola, barnomsorg och vården. Vilket också kan ses som en förlängning av dessa yrkesområdens historiskt uppkomna knytning till det manliga emancipations- och jämställdhetsprojektet. (Haung 2000, Nordberg 2005). Då flera av de BRYT-projekt som inriktades på omskolning av arbetslösa män var placerade i norra delen av Sverige, där mäns arbetstillfällen hade reducerats genom industriomvandlingen, var det ofta män med en bakgrund i traditionellt manliga yrkessektorer om skogsindustri och

byggnadssektorn som kom att bli målgrupp för förändringsprojekten. Både *MIKY-projektet* och *Fler män till lärare* som beskrivs nedan var exempelvis förlagda till den övre delen av Sverige.

MIKY-projektet utfördes mellan 1994-1996 och hade en bred inriktning. Projektet, som var en samverkan mellan Länsarbetsnämnden och Sundsvalls och Timrå kommuner, fokuserade både på att öka andelen män i skola och barnomsorg och i vårdyrken. Insatserna var främst inriktade på påverka pojkar på högstadiet och gymnasiet att utbilda sig arbete i vården, skolan och barnomsorgen. Dessutom var projektet också inriktat på att behålla män som arbetade i dessa yrken. Ett syfte var också att minska antalet icke könsblandade arbetslag samt att förbättra kvalitet och servicen i dessa yrken. Elva män som var verksamma i yrkena rekryterades inledningsvis och fick utbildning inom områden som mansrollen, gymnasiets utbildningsvägar, jämställdhet, könens utveckling och arbetsvärdering ur jämställdhetsperspektiv. Därefter fick de sedan fungera som ”ambassadörer” för yrkena och resa runt och informera om otraditionella yrkesval och berätta om sina respektive arbetsplatser. Via projektet spreds också affischer och reklamfoldrar som visade män som jobbade i vård, barnomsorg och skola och var välkända i de två kommunerna som samverkade. Bland annat fanns på folder en bild av en stor och maskulös yngre man som iklädd en t-shirt eller linne som exponerar hans kraftiga ”tyngdlyftar-armar” sitter vid ett bord utomhus och bryter arm med en liten pojke. Utvärderingen som gjordes efter projekttiden menade att projektet hade lyckats påverka ett antal unga killar att göra otraditionella utbildningsval. Satsningen som inriktades på att behålla de män som redan var anställda yrkena var dock mindre lyckad. Under projekttiden minskade(!) istället i antalet män som var anställda yrkena i båda kommunerna som där projektet utfördes (Gender School 2005, s. 23).

Fler män till lärare utfördes i Norrbottens län 2002-2003. Detta projekt var till skillnad från MIKY främst inriktat på att ge arbetslösa män arbetstillfällen genom att omskola dem till läraryrken, där kvinnor

utgjorde majoriteten av arbetstagarna. Målet med projektet var att 70 % av de män som ingick skulle få högskolebehörighet och påbörja en lärarutbildning. Projektet, som initierades av Länsarbetsnämnden, arbetsförmedlingen, kommunerna i Norrbotten, Kommunala Vuxenutbildningen samt Luleå Tekniska universitet, hade ett dubbelt syfte. Genom de arbetslösa männens inträde i läraryrket var tillgången på lärare tänkt att öka, och samtidigt skulle männens inträde i yrkena minska den skeva könsfördelning som vid denna tid var vanlig i yrket. Genom intressenternas samverkan skapades en preparandutbildning som inleddes med en orienteringskurs. Syftet med orienteringskursen var att ge deltagarna en inblick i vad deras medverkan i projektet skulle innebära för dem.

Orienteringskursen följdes av studier på Kommunala vuxenutbildningen för att ge männen högskolebehörighet. Studierna på KomVux kombinerades med praktik i skolan under två terminer, samt en träff varje månad med olika teman för att skapa gruppsammanhållning. Efter 3-4 dagars vistelse i skolan/barnomsorgen, samt 1-2 dagars teoripass och komplettering. När preparandkursen avslutades var deltagarna garanterade plats på lärarutbildningen på Luleå Tekniska högskola.

I utvärderingen pekas det aktivitetsstöd som deltagarna erhöll under projekttiden, samt det gemensamhetskapande som ägde rum under temadagarna ha varit avgörande för männens val att medverka i projektet. Dessa två faktorer, det ekonomiska bidraget samt kamratskapet som skapades genom männens återkommande samvaro, ansågs också ha minska männens tvekan för universitetsstudier. Problem som lyftes fram var främst oklarheter gällande informationen om projektets inriktning, urvalsförfarandet rörande deltagarna, samt att studierna krävt alltför mycket tid vilket hade medfört svårigheter att delta i praktikdelen på kursen för de deltagare som hade kort utbildning (Gender school 2005, s. 23).

Ett liknande upplägg finns också i de två projekten *Män i förskola och fritidshem* (Miff) och *Fler män till skolan*, i vilka jag medverkade som föreläsare.

Fler män till skolan, var ett samarbete mellan Arbetsförmedlingen i Örebro och Örebro universitet som bedrevs från 2002 och fram till 2006. Projektet var ursprungligen ett av de BRYT-projekt som finansierades av Arbetsmarknadsverket och därefter övergick till att bli en del av den ordinarie verksamheten vid arbetsförmedlingen i Örebro. Syftet var att pröva nya vägar för att få män att utbilda sig i läraryrken samt att motverka avhopp på lärarutbildningen genom att ge män en inblick i vad det innebär att arbeta som lärare. Målgruppen var arbetssökande män i åldrarna 20-40 år som var inskrivna på arbetsförmedlingen. Under en ettårig preparandkurs fick männen som deltog en blandning av seminarier, handledd praktik på en skola/förskola samt möjlighet att läsa in de ämnen som behövdes för att bli behörig att söka in på lärarutbildningen. Precis som i det projekt som utfördes i Norrbotten hade dessa män platsgaranti om de ville fortsätta studera på lärarutbildningen. Utbildningen bestod av en verksamhetsförlagd del som omfattade 38 veckors praktik i förskolan och grundskoleklasser upp till årskurs 9 samt två föreläsningsdagar varje månad där externa föreläsare bjöds in för att tala om frågor som rörde förskola och skola samt genus- och jämställdhetsfrågor. Männen fick själva välja verksamhetsområde för praktiken, men var under sex av praktikveckorna tvungna att prova på andra skolformer. 20 män antogs till kursen varje år och vid urvalet prioriterades män som ville arbeta med yngre barn (SOU 2004:115, SOU 2006:75, Högskoleverket 2009). Projektet var under den tid jag återkom som föreläsare framgångsrikt. Enligt den man som hade ansvaret för preparandkursen påbörjade flertalet av de män som ingick i de tre årskullar som jag föreläste för utbildningen. 18 av de 20 som antogs under de fyra år som preparandkursen gavs gick vidare till lärarutbildningen och andelen män på lärarutbildningen i Örebro ökade från 18,7 % år 2002, året innan preparandkursen, till 29,1 % år 2005, då tre kursomgångar genomförts. Projektet avslutades dock då det upptäcktes att den platsgaranti som var av central betydelse för att

motivera män att delta i projektet stred mot högskoleförordningens regelverk. Det var också få av kursdeltagarna som på lärarutbildningen senare valde inriktningen mot förskolan (SOU 2006:75). Så, även om projektet kan ses som framgångsrikt genom att merparten av deltagarna gick vidare till lärarutbildningen, förmådde inte projektet att bryta det vanliga mönstret att män främst söker sig till utbildningar och avdelningar med äldre barn.

Män i förskola och fritidshem som utfördes på Gotland 2002-2003 hade en något bredare inriktning än Örebroprojektet. Liksom Norrbotten- och Örebroprojekten var detta utbildningsprojekt inriktat på att omskola arbetslösa män till arbete inom skolan/förskolan, men bestod av två olika delprojekt, en preparandkurs som var knuten till ett tänkt inträde på lärarutbildningen, samt en specialutformad barnskötarutbildning som möjliggjorde anställning i barnomsorgen direkt efter utbildningen. I detta projekt var syftet specifikt inriktat på att locka fler män till arbete i förskoleverksamheten. När projektet inleddes fanns det på Gotland, endast 1(!) man som arbetade i förskolan. De deltagande männen rekryterades bland arbetssökande och valdes ut av projektledaren genom personliga intervjuer. Förutom att ha erfarenhet från arbete i förskola, fritidshem eller skola, skulle de män som antogs för preparandkursen ha högst två ämnen att läsa in för högskolebehörighet. Vid projekttidens slut hade 15 män utbildats till barnskötare och 11 män fortsatte in på lärarutbildningen. Detta projekt vände sig till arbetslösa män från 20 år och uppåt och kom att inkludera män i åldrarna 23-43 år (SOU 2004:115, SOU 2006:75). Upplägg och utfallet av preparandkursen och den specialutformade barnskötarutbildningen beskrivs närmare nedan.

Preparandutbildningsdelen hade ungefär samma upplägg som de två kurser som tidigare har beskrivits. Studier på Kommunala vuxenutbildningen varvades högskolestudier och verksamhetsförlagd praktik på förskolor, fritidshem och skolor. I kursen ingick också återkommande gruppträffar med olika teman, där bland annat genus- och jämställdhetsfrågor behandlades. Via de teoretiska studier som var förlagda till högskolan gavs männen inblick i olika pedagogiska

teorier och fick prova på de olika inriktningar som fanns på lärarutbildningen vid denna tid. Dessutom ingick reflektioner över egna skolerfarenheter, utbildning i genus- och jämställdhetsfrågor samt dokumentation med film. Efter genomgången kurs hade deltagarna i denna kurs, precis som i de preparandkurser som beskrevs ovan, platsgaranti på lärarutbildningen. Denna preparandkurs var dock kortare än de två som tidigare beskrives och omfattade endast en termins studier och praktik. Elva män var under praktiken placerade på förskola, sex på fritidshem och en i skolan. När kursen påbörjades var enligt den utvärdering som gjordes, de flesta av männen inställda på att utbilda sig till lärare på mellan- och högstadienivån, det vill säga undervisning för barn i åldrarna 11-16 år. Enligt utvärderingen ledde dock praktiken till att männen också fick ett intresse för förskolan som arbetsplats. 18 av de 19 män som påbörjade kursen slutförde den och av dessa 18 började 12 på lärarutbildningen direkt efter kursen. De övriga sex blev inte färdiga med behörighetsstudierna, men angav att de i framtiden avsåg att söka till lärarutbildningen. Detta delprojekt kan genom att huvuddelen av de män som deltog valde att utbilda sig till lärare, men samtidigt vart det även i detta preparandprojekt endast ett fåtal av deltagarna som under lärarutbildningen valde att inrikta sig mot förskolans verksamhetsområde (SOU 2006:75).

Det andra delen av projektet var en *specialutformad barnskötarutbildning* för arbetslösa män. De män som ingick i denna del behövde alltså inte läsa in högskolebehörighet och studera vidare utan kunde, som tanken var, anställas och börja arbeta i barnomsorgen direkt efter utbildningen. En tanke fanns också om att väcka intresse för vidare studier på lärarutbildningen. Kursen sträckte sig över ett läsår och byggde liksom preparandkursen på en varvning av praktik och teori. Utbildningen inleddes dock med två månaders verksamhetsförlagd praktik. De teoretiska studierna var innehöll en vuxenanpassning av karaktärsämena på gymnasieskolans Barn och Fritids-program samt utbildning i genus- och jämställdhetsfrågor. De deltagare som önskade hade också möjlighet att läsa in högskolebehörighet på vuxenutbildningen. Intresset för detta var dock lågt (ibid).

Enligt den utvärdering som gjordes av E.O.P. Konsult påbörjade 17 män, som samtliga valts ut av den manlige projektledaren, utbildninge, som inleddes med 9-12 veckors praktik på en förskola/fritidshem. Därefter varvades två dagars teori och tre dagars praktik under 38 veckor. Utbildningen genomfördes av företaget Lernia och projektet, som definierades som ett jämställdhetsprojekt, initierades av jämnställdhetsenheten i kommunen och finansierades av EU-medel från Gotlands EFS-Råd Växtkraft mål 3 samt genom Arbetsmarknadsverkets anslag för arbetsmarknadsutbildningar. Härigenom kunde deltagarnas levnadsomkostnader finansieras med bidrag som motsvarade arbetslöshetsersättningen. Rekryteringen av deltagarna skedde, precis som i preparandkursen, utifrån ett av männen uttalat intresse för arbete inom barnomsorgen. De män som erbjöds och sökte utbildningen hade endera vikarierat i barnomsorgen eller genomgått den ”prova-på period”, där 12 arbetssökande män, som ett förprojekt till dessa två utbildningsprojekt, fått prova på att arbeta i barnomsorgen under 3 månader. Utfallet i den del av projekt som utgjordes av barnskötarutbildningen var enligt utvärderingen framgångsrikt, 15 av de 17 män som påbörjat utbildningen tog exempelvis barnskötarexamen. Männen som deltog i detta delprojekt menade att prova-på perioden, liksom att kärnämnena svenska, engelska och matematik inte ingått i utbildningen, hade varit av central betydelse för dem. Ett problem var dock att de anställningar i barnomsorgen som hade utlovats i samband med utbildningserbjudandet uteblev. Efter utbildningen, när utvärderingen utfördes, hade enbart 4(!) av de 15 män som slutförde den fått anställning och endast en hade en fast heltidsanställning. Övriga tre hade endast vikariatsanställningar på 75 % (E.O.P. Konsult 2003). Efter sex veckor hade dock, enligt en annan källa , 12 av de 15 männen vikariat inom barnomsorgen (SOU 2006:75, s. 208).

En intressant detalj som framkom vid utvärderingen är att 9 av männen menade att de efter de erfarenheter de fått genom praktikperioden inte önskade arbeta inom förskolan. Istället önskade de arbeta i fritidshem och skola, vilket motiverades av att det var lättare att arbeta med äldre barn. Några menade också att de hade

svårt att anpassa sig till den rådande arbetskulturen i förskolan, som de ansåg vara mer begränsad och rutinstyrd än fritidshemmets (E.O.P. Konsult 2003, s. 15). Flera menade också att det saknades en medveten pedagogik i förskolan. Sett till detta, kan det betraktas som att projektet snarare befäste än utmanade den könsuppdelning och den preferens för arbete på fritidshem och inriktning på äldre barn som är vanlig bland män som söker sig till barnomsorgsyrkena. Utvärderaren påpekar också, vilket jag ser viktigt att beakta, att den jämställdhetsutbildning som ingick i projektet huvudsakligen inriktades på männen och skedde under ”skoltid”, medan arbetslagen och de relationer som skapas inom personallaget lämnades utanför projektet.

Under samma år som dessa projekt utfördes fanns också liknade projekt vid andra högskole/universitetsorter. Bland dessa kan nämnas ***Fler män till läraryrket***, som var ett samarbete mellan Linköpings universitet, Kunskapslyftet i Finspång och Linköping, Mjölby, Motala, Norrköping och Ödeshög, Länsarbetsnämnden och Arbetsförmedlingen i Östergötland samt växtkraft Mål 3 – EFS-rådet i Östergötland. Detta projekt skiljde sig något från de övriga, då det startades som en del i högskolans uppdrag att bredda rekryteringen till högskolan och pågick mellan 2002-2005. Syftet var här inriktat på att hitta nya vägar att rekrytera män till läraryrket/lärarutbildningen och ett uttalat mål var, förutom att rekrytera fler män till läraryrket, också att skapa debatt om bristen på män i läraryrket. I detta projekt riktade man sig mot män, 25 år och äldre, som var inskrivna på arbetsförmedlingen och liksom männen i Gotlandprojektet hade uttalat ett intresse för att arbeta med barn och ungdomar i förskola och skola. Den teoretiska delen utgjordes här av två 10-poängs kurser på högskolenivå som till stor del byggde på det innehåll som fanns på det ordinarie lärarprogrammets första termin. Skillnaden var att i preparandkursen lästes detta på halvfart. Vikt lades också vid att deltagarna utvecklade kunskaper om genusperspektiv, ledarskap och informationsteknologi i förskola och skola. Dessa studier kunde sedan tillgodoräknas, vilket gjorde att deltagarna kunde börja direkt på termin två på utbildningen efter genomgången kurs. En dag i veckan

ägnades åt praktik på förskolor och skolor. Praktikplatserna fördelades av lärarutbildningen, men de som inte trivdes hade möjlighet att byta. 29 män registrerade sig på kursen våren 2003 och av de 25 som fullföljde valde sedan 21 att fortsätta på lärarutbildningen. I den andra omgången, hösten 2004, var det 22 män som registrerade sig och 18 av de 19 som slutförde kursen fortsatte på lärarutbildningen. Från hösten 2001, då 21 % av lärarstudenterna var män, ökade under de år som kursen gavs andelen män och var hösten 2005 uppe i 38 %. Men, även här valde männen huvudsakligen inriktningar mot äldre barn. Över hälften valde exempelvis inriktningen på grundskolans senare år (år 4-9, barn 11-16 år) och samma år, 2005, var endast 6,5 % män av de studenter som antogs till inriktningen mot förskola, förskoleklass och fritidshem på lärarutbildningen i Linköping (SOU 2006:75, s. 204 ff).

Manliga Nätverk

Den tredje form av projekt som varit framträdande i Sverige är manliga nätverk. Dessa projekt har både initierats av enskilda ”eldsjälar” och av personer på lärarutbildningarna och på de förvaltningar som haft ansvaret för verksamheterna. I mitten av 1990-talet skapades t ex på Karlstads universitet ett manligt nätverk för män som studerade på förskollärarutbildningen. Projektet som löpte under några år initierades av programledaren på förskollärarutbildningen och finansierades genom ett samarbete med och anslag från centrumbildningen ”Jämställdhetscentrum”, som då var namnet på den genusvetenskapliga avdelningen på universitetet. Vid samma tid skapades också på initiativ från en tjänsteman i kommunen ett manligt nätverk för de män som arbetade på förskolor och fritidshem i kommunen. Till de båda nätverken handplockades två manliga förskollärare, varav den ene som hade vissa undrvisningspass på förskollärarutbildningen gavs ansvaret för nätverket för män under utbildning och den andre som var verksam på en av kommunens förskolor gavs ansvaret för de yrkesverksamma männens nätverk (Nordberg 2005).

Syftet med nätverken var dels att stödja de män som fanns på utbildningen och i yrkena, dels att göra reklam för utbildningen och yrkena och rekrytera fler män till barnomsorgsyrkena (ibid). Under de år som jag följde verksamheten ordnades återkommande aktiviteter och de två nätverken möttes regelbundet en eller ett par gånger per termin för gemensamma aktiviteter. Vid de återkommande träffarna läste man dels litteratur om kvinnor och män och debatt- och forskningsböcker om arbete i förskolan och diskuterade egna erfarenheter, dels ägnade man sig åt teamskapande utflykter och aktiviteter där de två nätverken utmanade och tävlade mot varandra. Dessutom ordnades också några gemensamma studieresor och träffar med andra manliga nätverk. I verksamheten ingick också utåtriktad information om nätverkena och om förskolan som arbetsplats samt olika rekryteringsaktiviteter. Verksamheten samlade en återkommande kärna av deltagare och utgjorde, särskilt under en period ett viktigt stöd i den psykiska press som många män upplevde i samband med upptäckten pedofilhändelser på en förskola i kommunen och den mediala uppmärksamhet som följde på detta avslöjande.

Precis som i de Länsarbetsnämndsförankrade preparandkurs-projekten som diskuterades ovan, var det positiva utfallet, deltagarnas upplevelser och de framgångsfaktorer som kan knytas till dessa båda nätverksprojekt i mycket beroende av engagemanget och den sociala förmågan hos de män som ledde dem.

Samtidigt som valet av projketledare framstår som en viktig komponent, är det också denna faktor som ställer till problem. I nätverksprojekten blir detta beroende av enskilda individers ledning och engagemang särskilt märkbart, då nätverksverksamheten bygger på kontinuitet och, särskilt gällande de yrkesverksamma männens nätverk, är beroende av ett långsiktigt engagemang utan något tydligt tidsmässigt slut. Genom att nätverksverksamheten ofta hänger på ledarpersonens personliga engagemang, social förmåga och intresse för verksamheten är det svårt att driva nätverk vidare om centrala och drivande individer av olika anledningar inte längre orkar eller har

möjlighet att lägga ned samma tid och engagemang. Dessutom skapar avsaknaden av fast avsatta medel för nätverksverksamheten ibland problem. Det är till exempel svårt att planera och driva en verksamhet där medel pågående måste sökas från olika instanser och det ekonomsiska utfallet är osäkert.

En svårighet som också tenderar att underminera verksamheten i de manliga nätverken är den heterogenitet i åsikter, intressen och maskulinitetspositioner som finns bland de män som arbetar inom barnomsorgen (Nordberg 2005). Medan en del män uppskattar verksamheten, ser andra män den som problematisk, ointressant och/eller ”grabbig” och vill därför inte vara med. I den studie om män i barnomsorg och några andra kvinnligt kodade yrken som jag utförde mellan 1996-2005 menade exempelvis flera av de män, att de hade svårt för den jargong och ”grabbiga stämning” som ibland uppstod vid sammankomster i dessa könsbaserade yrkesnätverk. Det fanns också ett antal män som inte ansåg sig ha något behov av yrkesbaserade nätverk och inte ansåg det vara viktigt att träffa andra män och därför inte deltog i nätverksträffarna. Några män hade exempelvis sökt sig till barnomsorgen för att de föredrog samvaro med kvinnor (Nordberg 2005).

För närvarande finns i Sverige ett antal nätverk för män som utbildar sig i läraryrken och är verksamma i barnomsorg och skola. De är dock relativt nya, vilket tyder på att de nätverk som fanns på 1990-talet lagts ned och ersatts av nya under 2000-talet. Huvuddelen av de manliga nätverk som finns idag drivs med koppling till lärarutbildningar. Bland dessa kan nätverket ***Män på LUT*** , som drivs av en manlig lärare som undervisar på lärarutbildningen i Malmö, nämnas som ett av de livaktigare. Verksamheten i detta nätverk, som startades så sent som i maj 2009, finansieras främst genom medel som avsatts av Malmö högskola. Till den första träffen kom 20 män, varav häften var yrkesverksamma. I den information som finns på nätverkets internethemsida beskrivs syftet och verksamheten på följande sätt:

> *Det manliga nätverket på lärarutbildningen vid Malmö högskola är öppet för alla intresserade. Du som är färdig lärare är särskilt välkommen. Vi diskuterar jämställdhet och hur det är att arbeta i förskola, fritidshem och skola. Vilka förväntingar möter du? Vilken frihet har du att skapa en yrkesroll på egna villkor?* (http://manpalut.wordpress.com, daterat augusti 10, 2010, hämtat 2011-01-27).

Sedan starten har samtalskvällar och andra aktiviteter kontinuerligt anordnats någon gång i månaden och på hemsidan finns information om de norska satsningarna, träffar med andra nätverk, information om tidigare träffar och sammanställningar av vad som tagits upp vid dessa. Dessutom finns viss information om utredningar, artiklar och frågor av relevans för män som utbildar sig och arbetar i barnomsorg och skola samt länkar till det manliga nätverket *MaNet FB* i Borås och *Menn i Barnehager* i Norge.

ManNet, det manliga nätverket vid lärarutbildningen i Borås vänder sig till manliga pedagoger under utbildning och ute i verksamheterna fritidshem, förskola och skola och ingår i en satsning för en mer jämställd utbildning och yrkeskår som formulerats av Högskoleverket. Nätverket startades 2007 av en manlig lärarutbildare (http://www.hb.se/wps/portal/ped/nyheter/artikel?name=ped_2008-06-05_manet), samt i Linköping, där verksamheten finansieras av kommunen, och från hösten 2010, ingår som en del av en utvecklingspedagogs tjänstgöring.

MiB (*Män i Barnomsorgen*), det manliga nätverk som finns i Linköping är inriktat på att öka andelen män inom barnomsorgen i Linköpings kommun samt att behålla de män som redan är anställda inom barnomsorgen i kommunen. Verksamheten finansieras för närvarande av kommunen och leds av en kvinna som arbetar som utvecklingspedagog i kommunen och har tid avsatt i sin tjänst för detta. Den del av verksamheten som finansieras av kommunen handlar främst om uppgifter som att utgöra ett stöd för rekrytering och marknadsföring, medverkan vid utformning av handledarutbildning samt kunskapsspridning till studie- och

yrkesvägledare (information från projektledaren per email). Nätverket har funnits några år och hade tidigare också medel avsatta för träffar, resekostander och vikariepengar för att frigöra den man som tillsammans med den kvinnliga utvecklingspedagogen drev nätverket. Ett 40-tal män har under de år som den pågått besökt träffarna, och enligt den kvinna som varit ansvarig för projektet har det funnits en kärntrupp på 12-14 män som mer regelbundet har deltagit i aktiviterna som främst bestått av litteraturstudier, diskussioner och föreläsningar. Vissa studieresor har också gjorts av de ansvariga till konferenser och föreläsningar som handlat om män i barnomsorg och pojkar i förskola/skola.

I övrigt har i Sverige också vissa försök gjorts med att ha förskoleavdelningar med enbart män anställda samt försök med att samla flera män på samma förskola. Dessutom har också ett par informationsfilmer framställts, som till exempel den EU-finansierade *Man och fröken*, där forskare, pedagoger och yrkesverksamma av båda könen resonerar om mäns upplevelser i yrket. Till detta filmprojekt var också tre informationsträffar för män som var verksamma i barnomsorgen i Göteborg knutna, vilka hölls hösten 2003 (SOU 2004:115).

Avslutande diskussion

Som påpekas i rapporten *Man vill bli lärare!* (Högskoleverket 2009) saknas i Sverige idag en mer sammanhållen nationell och långsiktig satsning på att öka männens andel på lärarutbildningarna och barnomsorgen, vilket också bekräftas av de aktivister som jag varit i kontakt med som menar att de idag har svårare än tidigare att få gehör för de projekt de bedriver. Den inventering som högskoleverket genomförde 2008-2009 på regeringens uppdrag av vilka strategier som fanns på lärarutbildningsorterna för att förändra könssammansättningen på lärarutbildningar där kvinnor idag är i majoritet visar också att frågan för närvarande har låg prioritet. Det

vikande intresset för läraryrkena har medfört att det idag överhuvudtaget är svårt att rekrytera tillräckligt många studenter för att fylla utbildningsplatserna, varför frågan om att rekrytera fler män för många lärarutbildare idag framstår som något av en lyxfråga. Av de 19 större utbildningsenheter som år 2007/08 besvarade enkät som Högskoleverket skickade ut, hade endast 3 stycken(!) någon specifik strategi för rekrytera fler män och behålla ett större antal män på lärarutbildningen. Och, även om en satsning på fler manliga lärare i skolan ingick i den borgerliga regeringens 110 millioners satsning på jämställdhet som presenterades 2008, har någon statlig förankrat förändringsprojekt likt det som finns i Norge för att rekrytera fler män till arbete i barnomsorg och skola med uttalade strategier och ett fastställt procentmål ännu inte presenterats av den nuvarande svenska regeringen.

Det låga intresse som uppenbarligen finns i Sverige idag för projekt inriktade på att rekrytera män till arbete i förskolan, vården och andra ”kvinnoyrken” kan, menar jag efter att gått igenom det svenska materialet, både ses som en konsekvens av den starka inriktning på kvinnors underordning och kvinnors problem och situation på arbetsmarknaden och i samhället, som länge kännetecknat den svenska jämställdhetspolitiken, samt också beroende av den rådande arbetsmarknadspolitiken, där få ingrepp görs och förändringar förväntas ske på frivillig bas och genom utbildningsinsatser (se t ex Regeringskansliet 2009). Det låga intresset för att omskola arbetslösa män till arbete i barnomsorg och vården som kan skönjas idag i Sverige, kan förmodeligen också ses som en konsekvens av att Sverige har klarat sig förhållandevis bättre i de senaste årens ekonomiska kriser som orsakat stora omvälvningar i Europa. Även om arbetslösheten i Sverige fortsatt är förhållandevis hög, finns samtidigt en viss optimism. Signaler om en ökad orderingång har den senaste tiden varit vanligt förekommnde i media och nyanställningar görs för närvarande inom bilindustrin och industrisektorn. Det finns för närvarande inte heller någon direkt brist på arbetskraft vare sig i sjukvården och eller barnomsorgen i Sverige. Snarare än att söka efter arbetskraft handlar därför satsningarna idag, med utgångspunkt i den

nuvarande svenska regeringens ”arbetslinje”, om att erbjuda en möjlig utökning till heltidstjänst för den personal som idag är anställd på deltid i vård och barnsomsorgsyrkena, samt att skapa förutsättningar för kinnors entreprenörskap och möjliggöra för kvinnor som nu är anställda inom sjukvården att starta egna privata företag (Jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet, Regeringskansliet 2009).

Den omvandling, effektivisering och marknadsanpassning av den offentliga sektorn, som ägt rum under de senaste decennierna i Sverige och många andra länder, har desutom också snarare medfört en minskning av antalet arbetstillfällen i vård och skola än en ökad efterfrågan på arbetskraft. Den stundande och redan påbörjade ökningen av pensionsavgången, när de stora befolkningskullarna som föddes på 1940-talet närmar sig pensionsåldern, har dock under det senaste året ökat efterfrågan på arbetskraft inom vissa yrkesområden och barnomsorgen är tillsammans med skolan ett av de områden som nyligen pekats ut som framtida bristyrkesområden. (Nya Wermlands Tidningen 2011-01-08, Högskoleverket 2009, http://www.e24.se/toppjobb/karriar/forskollarare-och-lakare-framtida-bristyrken_64647.e24).

En annan förklaring till den politiska tystnaden är frågan om en ökad rekrytering av män till arbete i traditionellt kvinnliga yrken är att den i Sverige är jämställdhetspolitiskt kontroversiell, då de riktade satsningar som gjorts genom åren ofta återskapat mäns privilegierades ställning och gett män fördelar på kvinnors bekostnad. Den könskvotering som sedan 1970-talet använts för att öka andelen män i yrkena har ju som ovan nämndes exempelvis nyligen tagits bort inom den svenska högskolan då det visade sig att kvinnor utestängts från utbildningsplatser genom den fördel som getts ett antal män genom deras könstillhörighet. Dessutom har också de satsningar som gjorts genom åren gett liten utdelning och inte mer än tillfälligt gett någon mer radikal ökning antalet män på förskollärarutbildningen och i barnomsorgen och sjukvård (Gender School 2005, Högskoleverket 2009).

Den skillnad om finns rörande utvecklingen av andelen män i sjuksöterskeyrket, där männens andel ökat, och den omvända utveckling som under de senaste åren kan skönjas i förskolläraryrket kan till viss del också måhända förklaras genom den kraftiga inskrivning i det svenska jämställdhetsprojektet och de samtida förväntningarna på kunskaper i genusvetenskap och på ett medvetet arbete med genuspedagogiska förändringsprojekt som idag i betydligt högre utsträckning riktas mot de män som idag i Sverige utbildar sig för jobb i barnomsorgen, än mot de män som idag är verksamma i sjuksköterskeyrkena.

Dessutom sexualiseras och synliggörs den manlige förskollärarens kropp, genom 1990-talets pedofildebatt, fortfarande i högre grad än den kvinnliga förskollärarkroppen och knyts även ihop med vissa risker, vilket förmodligen också påverkar mäns benägenhet att söka sig till förskolan och att i arbetet utföra omsorgsuppgifter inriktade på yngre barn. Och kanske är det också därför att så få män i Sverige idag, trots de förändringar av genusrelationer som ägt rum i samhället och trots att män i hemmet nu i högre grad än tidigare tar aktiv del i vård och omsorg om yngre barn och dagligen utför omsorgsuppgifter och vård av små barn, ännu i så ringa utsträckning ser barnomsorgen som en intressant och möjlig arbetsplats. Och som framgått av denna genomgång har de projekt som ändå varit framgångsrika i att motivera och rekrytera män till utbildning inriktad på pedagogiskt arbete med barn, snarare förstärkt än förändrat den vanliga könsuppdelning som finns i barnomsorgen och läraryrket, där män huvudsakligen söker sig till verksamheter inriktade på äldre barn och har därmed inte i någon högre grad bidragit till en ökning av antalet män i förskolan. Som framgår av skrivningarna i den utredning av jämställdhet i förskolan som publicerades 2006, så anses inte heller närvaron av män i den svenska förskolan vara lika viktig som den ansågs på 1970, 80- och 90-talet.

I Sverige läggs idag politiskt mer vikt vid personalens genuskunskaper och det genuspedagogiska förändringsarbetet i barngruppen, än vid att rekrytera män till verksamheten. Läget i

Sverige rörande riktade satsningar på att rekrytera fler män till arbete i barnomsorgen kan sammanfattas med följande uttalande från den arbetsgrupp som på regeringens uppdrag i början av 2000-talet utredde frågan om jämställdhet i förskolan och mäns plats i verksamheten: ”Vi delar inte uppfattningen om att män måste in i förskolan enbart på grund av att de är män. Delegationen menar att det är viktigt att betona att den pedagogiska skickligheten hela tiden måste vara den viktigaste, inte könstillhörigheten” (SOU 2006:75, s. 56). Någon ”best practices” kan därmed inte lyftas fram för Sveriges del.

Referenser

Litteratur

Antagningsordning för Karlstads universitet 2004/2005. Karlstad: Karlstads Universitet.

Arbetskraftsbaromentern 1997– 2000. Statistiska Centralbyrån. (http://www.scb.se/Pages/Product____26132.aspx, hämtat 2011-01-27).

Björnsson, Mats 2005: *Kön och skolframgång. Tolkningar och perspektiv*. Stockholm: Myndigheten för skolutveckling, Rapport 13.

E. O. P. Konsult 2003: *Länsstyrelsens MiFF-projekt "Män i förskola och fritidshem"* Utvärderingsrapport om projektets utbildning av arbetslösa män till barnskötare.

Eriksson, Henrik 2002: *Den diplomatiska punkten. Maskulinitet som kroppsligt identitetsskapande projekt i svensk sjuksköterskeutbildning*. Göteborg: Acta Universitatis Gothenburgensis.

Gender School 2005: *Försök att bryta! Rapport om projekt för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden 1993-2005*. Falun: Gender School.

Havung, Margareta 2000: *Anpassning till rådande ordning. En studie av manliga förskollärare i förskoleverksamhet*. Institutionen för pedagogik, Lärarhögskolan i Malmö.

Högskolelag (1992:1434). Lagen. Nu (https://lagen.nu/1992:1434, hämtad 2011-01-27)

Högskoleverket 2009: *Man ska bli lärare! Den ojämna könsfördelningen inom lärarutbildningen – beskrivning och analys*. Rapport 2009:7 R. Stockholm: Högskoleverket.

Högskoleverket & SCB 2010: *Universitet och högskolor. Sökande och antagna till högskoleutbildning på grundnivå och avancerad nivå höstterminen 2010*. Sveriges offeciella statistik. Statistiska meddelanden UF 46 SM 1001. Stockholm: Högskoleverket.

Klinth, Roger 2002: *Göra pappa med barn. Den svenska pappapolitiken 1960-95*. Umeå: Boréa.

Klinth, Roger & Johansson, Thomas 2010: *Nya svenska fäder*. Umeå: Boréa.

Liljeström, Rita 1973: *Uppväxtvillkor. Samspelet mellan vuxna och barn i ett föränderligt samhälle*. Stockholm: Publica.

Lpfö 1998: *Läroplan för förskolan. Lpfö 98*. Stockholm: Utbildingsdepartementet, Regeringskansliet.

Nordberg, Marie 2005: *Jämställdhetens spjutspet? Manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet*. Göteborg: Arkipelag.

Proposition 1987/88:105. *Anmälan till prop. Om jämställdhetspolitiken inför 1990-talet*.

Regeringskansliet 2009: *Jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet*. Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet.

SCB 2000: *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet*. Stockholm: Statistiska Centralbyrån, avdelningen för demografisk analys och jämställdhet.

SCB 2002: *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet*. Stockholm: Statistiska Centralbyrån, avdelningen för demografisk analys och jämställdhet.

SCB 2004: *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet*. Stockholm: Statistiska Centralbyrån, avdelningen för demografisk analys och jämställdhet.

SCB 2008: *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet*. Stockholm: Statistiska Centralbyrån, avdelningen för demografisk analys och jämställdhet.

SCB 2010: *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet*. Stockholm: Statistiska Centralbyrån, avdelningen för demografisk analys och jämställdhet.

SCB, *Folk och bostadsräkningen 1960-1990 (FoB)*, Statistiska Centralbyrån.
(http://www.scb.se/Pages/TableAndChart____26303.aspx).

Skolverket 2006: *Könsskillnader i måluppfyllelse och utbildningsval*, Rapport nr. 287. Stockholm: Skolverket.

Skolverket 2010: *Skolverkets lägesbedömning 2010. Del 1 Beskrivande data. Förskoleverksamhet, skolbarnsomsorg, skola och vuxenutbildning*, Skolverkets rapport nr 349. Stockholm: Fritzes.

SOU 1972:26: *Förskolan del 1*. Betänkande avgivet av 1968 års barnstugeutredning. Allmänna förlaget.

SOU 1972:27: *Förskolan del 2*. Betänkande avgivet av 1968 års barnstugeutredning. Allmänna förlaget.

SOU 2004:115: *Den könade förskolan. Om betydelsen av jämställdhet och genus i förskolans pedagogiska arbete*. Delbetänkande av delegationen för jämställdhet i förskolan. Statens offentliga utredningar. Stockholm: Fritzes.

SOU 2006: 75: *Jämställdhet i förskolan. Om betydelsen av jämställdhet och genus i förskolans pedagogiska arbete*. Slutbetänkande av Delegationen

för jämställdhet i förskolan. Statens offentliga utredningar. Stockholm: Fritzes.

Wernersson, Inga & Lander, Rolf 1979: *Män och kvinnor i barnomsorgen. En analys av könskvotering, yrkesval och arbetstrivsel*. Stockholm: Jämställdhetskommittén.

Debattartiklar publicerade i dagstidningar/ internetupplagor

Krantz, Tobias 2010: ”Positiv särbehandling på högskolan avskaffas”, *Dagens Nyheter, DN.se Debatt*, 2010-01-12. (http://www.dn.se/debatt/positiv-sarbehandling-pa-hogskolan-avskaffas-1.1025168, hämtat 2010-12-17).

Kvarntorp, Kamilla 2006/2007: ”Förskollärare och läkare framtida bristyrken”, *e24.se Näringsliv* 2006-03-13/2007-11-14 (http://www.e24.se/toppjobb/karriar/forskollarare-och-lakare-framtida-bristyrken_64647.e24, hämtat 2011-01-27)

Nilsson, Eva m. fl. 2011: ”Ett yrke i tiden”, *Nya Wermlands Tidningen, Debatt* (http://www.nwt.se/asikter/debatt/article829793.ece, hämtat 2011-01-27).

Strömmer, Gunnar & Crafoord, Clarence, Centrum för rättvisa 2005: *Dagens Nyheter, DN.se Debatt* ”Otillåten könsdiskriminering vid svenska universitet”, 2005-11-07, (http://www.dn.se/debatt/otillaten-konsdiskriminering-vid-svenska-universitet-1.407717, hämtat 2010-12-17).

Internetsidor

ManNet, http://www.hb.se/wps/portal/ped/nyheter/artikel?name=ped_2008-06-05_manet (hämtat 2011-01-27)

Män på LUT, http://manpalut.wordpress.com, daterat augusti 10, 2010, (hämtat 2011-01-27).

Om rekruttering af 'menn i omsorgsyrker'

Af Helge Svare

Følgende bidrag omhandler et konkret projekt, hvor man i en mellemstor by i Norge forsøgte at rekruttere flere mænd til en typisk kvindearbejdsplads. I den konkrete case var der tale om rekruttering af mænd, der i forvejen havde en plejeuddannelse til et bosted for psykisk syge. Intentionen med projektet var overordnet set at finde ud af, om en mere ligelig kønsfordling på arbejdspladsen kan gøre det mere attraktivt for mænd at arbejde indenfor pleje- og omsorgssektoren. Forfatteren beskæftiger sig i bidraget med konkrete fortællinger fra såvel de rekrutterede mænd som med de i forvejen ansatte kvinder og belyser herigennem deltagernes oplevelser af forholdet mellem kønnene på arbejdspladsen. Endvidere diskuteres det, hvordan man kan gøre plejesektoren mere attraktiv for mænd (og kvinder). Projektet er unikt i Norge. Der har, ikke tidligere været lavet større mere generelle indsatser i forhold til rekruttering af mænd til hverken plejeuddannelserne eller pleje- og omsorgssektoren fra politisk side (som det er tilfældet med børnehaven). Arbejdsløshedsbekæmpelse har ikke været udgangspunktet for hverken dette projekt – eller andre lignende. Der er derimod primært det anslåede behov for øget arbejdskraft indenfor plejesektoren i de kommende år, der har ligget bag ønsket om at rekruttere flere mænd.

Prosjektet *Menn i omsorgsyrker*

Dette kapitlet beskriver et prosjekt som hadde til hensikt å rekruttere flere menn til en typisk kvinnearbeidsplass, som ble gjennomført i en mellomstor by i Norge i 2007-2008. Arbeidsplassen - Solkollen bo- og behandlingssenter[6] – hører hjemme innenfor det vi i Norge kaller

[6] "Solkollen" er et psevdonym som ble brukt for å anonymisere institusjonen i prosjektets publikasjoner.

pleie- og omsorgssektoren som omfatter pleie av og omsorg for eldre og andre som ikke er i stand til å greie seg alene. Sektoren er i overveiende grad offentlig finanisert og det er den enkelte kommune som har ansvar for å organisere tjenestene. Rekrutteringsprosjektet som fikk navnet *Menn i Omsorgsyrker* (MIO) hadde også som mål å utvikle kunnskap om hva som kan gjøres for å få flere menn til å ville arbeide innen pleie og omsorg. Derfor ble forfatteren av denne teksten koblet til prosjektet som forsker. I det følgende skal jeg legge frem noen resultater av forskningsprosjektet.[7] Jeg vil hevde at selv om prosjektet betraktet som et rekrutteringsprosjekt bare var en delvis suksess, er kunnskapen vi sitter igjen med *etter* prosjektet likevel av verdi når det gjelder det videre arbeidet med å rekruttere flere menn til sektoren.

Bakgrunn

På samme måte som andre nordiske land, preges Norge av det nordiske likestillingsparadokset, som går ut på at selv om samfunnet generelt er kommet langt når det gjelder likestilling, er arbeidslivet mer kjønnsdelt enn i mer kjønnskonservative samfunn. Det gjelder ikke minst innenfor pleie- og omsorgssektoren, der mer enn 90 prosent av de ansatte er kvinner (Helsedirektoratet 2008). Det var likevel ikke primært likestillingshensyn som lå bak da Storting og Regjering på begynnelsen av 2000-tallet formulerte et mål om å rekruttere flere menn til sektoren. Derimot inngikk det i en strategi for å møte det radikalt voksende behovet for arbeidskraft som følger av den forventede økningen i pleietrengende eldre de kommende årene. Forsiktige prognoser fra 2006 antydet at det ville være behov for 54.000 nye årsverk inne pleie og omsorg frem til 2030, og nesten 133.000 årsverk frem til 2050 (Stortingsmelding 2006).

I Norge er det Helsedirektoratet[8] som på oppdrag fra Storting og Regjering har det overordnede, nasjonale ansvaret for organisering og koordinering av pleie- og omsorgssektoren. I årene 2003 til 2006 gjennomførte direktoratet prosjektet *Rekrutteringsplan for helse- og*

[7] En fyldigere beskrivelse finnes i (Svare 2009) .

[8] Frem til 2009 Sosial- og Helsedirektoratet.

sosialpersonell 2003-2006: Rekruttering for betre kvalitet. Prosjektet er dokumentert i flere rapporter [9] hvor det også settes fokus på rekruttering av menn. For å finne gode grep i dette arbeidet ble det i forbindelse med Direktoratets planarbeid også arrangert en idédugnad på Høgskolen i Telemark i juni 2005. Med på samlingen, i tillegg til Direktoratet og Høgskolens representanter, var Norsk Sykepleierforbund, Fagforbundet [10] og Fylkesmannen i Telemark [11]. Møtet munnet ut i en liste med mulige tiltak, blant annet holdningsskapede arbeid via informasjonskampanjer og prosjekter gjennomført i de enkelte pleie- og omsorgsistitusjonene.[12]

I tilknytning til idédugnaden designet Høgskolen i Telemark et prosjekt av den siste typen: Man ville etablere et forsøksprosjekt ved en lokal institusjon. Her ville man gå aktivt inn for å øke andelen menn blant de ansatte. Forsøket gikk blant annet ut på å se om dette ville gjøre stedet mer attraktivt som arbeidsplass for menn. Man ønsket også å se hvordan den økte mannsandelen påvirket arbeidsmiljøet og andre forhold ved institusjonen.

Det ble lagt vekt på å forankre prosjektet lokalt. Det ble derfor etablert en styringsgruppe for prosjektet bestående av representanter fra Høgskolen, Telemark Fylkeskommune [13], fylkesavdelingene til Fagforbundet og Norsk Sykepleierforbund, Fylkesmannen i Telemark og Skien kommune. Etter at flere av disse hadde gitt tilsagn om økonomisk støtte, gikk Helsedirektoratet inn og tok på seg rollen som prosjektets hovedfinansieringskilde. Slik ble prosjektet *Menn i Omsorgyrker* (MIO) etablert, og det ble ansatt en prosjektleder.

I et intervju med denne prosjektlederen etter prosjektets avslutning vurderer hun som en viktig suksessfaktor i arbeidet med å etablere prosjektet det sterke personlige engasjement hos flere av de sentrale

[9] Flere av rapportene kan lastes ned fra http://www.helsedirektoratet.no/publikasjoner. Se spesielt Sosial- og Helsedirektoratet (2006) og Helsedirektoratet (2008).

[10] Fagforbundet er det norske LOs største forbund og organiserer bl.a. sykepleiere, hjelpepleiere og helsefagarbeidere i kommunale og andre offentlige virksomheter.

[11] Begrepet *Fylkesmannen* refererer i denne sammenhengen til det kontoret som representerer Regjeringen på fylkesnivå. Siden Helsedirektoratet handler etter oppdrag for Regjeringen på nasjonalt nivå, er Fylkesmannen en viktig part i å gjennomføre den nasjonale politikken på lokalt nivå.

[12] Et mer fullstendig referat finnes i Sosial- og Helsedirektoratet (2006, 30-31).

[13] Mens Fylkesmannen er Regjeringens lokale representant, styres Fylkeskommunen av lokalt valgte representanter for befolkningen.

nøkkelaktørene, og også det faktum at flere av dem kjente til hverandre på forhånd. Høgskolen i Telemark ble for eksempel valgt som sted for idedugnaden fordi man her fant Runar Bakken som var den første i Norge som startet en bred debatt om mannlige sykepleieres opplevelse av å være en minoritet på arbeidsplassen (Bakken 2001 og 2004). En annen suksessfaktor var de gode relasjonene mellom nøkkelaktørene som oppsto i det videre arbeidet.

Solkollen

Institusjonen som MIO-prosjektet arbeidet med – Solkollen – lå i en mellomstor bykommune i Sør-Norge. Institusjonen var under bygging da prosjektet ble planlagt, og åpnet høsten 2007. Prosjektet var nærmere bestemt knyttet til den somatiske avdelingen ved institusjonen, som har 24 plasser for somatisk syke, i hovedsak eldre, og er det inn i tre separate poster eller leiligheter, hver med åtte beboere. Hver beboer har sitt eget rom med bad, og hver leilighet har kjøkken og stue som er felles for beboerne.[14] Når det i det følgende snakkes om Solkollen, er det i praksis denne avdelingen det handler om.

Planen var at avdelingen ved åpningen skulle ha rundt 50 prosent mannlige ansatte. Slik gikk det ikke. Ved oppstarten lå mannsandelen blant de ansatte på rundt 25 prosent, det vil si seks menn, hvorav to sykepleiere og resten hjelpepleiere. Mennene ble rekruttert gjennom egne annonsekampanjer i lokalavisene. En representant for prosjektet besøkte også den lokale institusjonen for utdanning av sykepleiere for å motivere studentene til å søke om å få praksis ved sykehjemmet. Alle som ble rekruttert hadde altså helsefaglig utdanning.

Grunnen til at man ønsket å øke mannsandelen på Solkollen var, som sagt, en antakelse om at det ville gjøre stedet mer attraktivt som arbeidsplass for menn. Som forsker var jeg interessert i å finne ut om denne antakelsen stemte. Oppdraget mitt gikk nærmere bestetemt ut på å studere hvordan en bedret kjønnsbalanse påvirket avdelingen når det gjaldt for eksempel kommunikasjonen og samhandlingen mellom de ansatte, organiseringen og fordelingen av

[14] I tillegg har institusjonen en lindrende avdeling og en demensavdeling.

arbeidsoppgaver, makt- og beslutningsstrukturene blant de ansatte, og de faglige standardene for lederskap og faglige utøvelse – og hvordan eventuelle endringer på disse områdene påvirket trivselen hos de ansatte og deres motivasjon for å bli i jobben. Som forsker var dette derfor også mitt hovedfokus da jeg gjennom det første året etter åpningen fulgte livet på avdelingen, delvis gjennom direkte observasjon, og delvis gjennom intervjuer med de ansatte, både mannlige og kvinnelige.

En av hovedforklaringene som er lagt til grunn i denne boka for å forklare hvorfor det arbeider så få menn innen pleie og omsorg, er det "kvinnelige" ved dem i bred forstand (Bakken 2001 og 2004). Hvis dette er riktig, er det også av interesse å se hva som skjer på en kvinnedominert arbeidsplass, av den typen Solkollen representerer, når andelen mannlige ansatte øker. Bidrar den bedrede kjønnsbalansen til å endre noe av det som vanligvis holder menn borte? Bidrar den til å gjøre arbeidsplassen mer attraktiv for menn – og kanskje også for kvinner? Dette søker Solkollen-studien å gi noen svar på.

Bedre kjønnsbalanse er bra

Det dominerende budskapet når jeg intervjuet de ansatte om den bedrede kjønnsbalansen på arbeidsplassen, i hvert fall innledningsvis, var en spontan og overveiende positiv respons.

Det betyr ikke at forholdene mellom kjønnene blant de ansatte på Solkollen ikke inneholdt utfordringer, eller at de jeg intervjuet ikke også hadde mer kritiske innspill. Hovedbudskapet var likevel at den økte mannsandelen bidro positivt.

Nøyaktig *hva* som var bedre, eller forklaringer på *hvorfor* det var bedre, varierte. Et tema som likevel gikk igjen, peker mot en form for komplementaritetstenkning der kjønnene ble tenkt som komplementære motsetninger. Som en av de mannlige pleierne sier:

> *Altså … Du har jo alle disse maskuline tinga, også har du alle de feminine tinga.* (Mannlig pleier)

Menn og kvinner er forskjellige – også som pleiere – og det er derfor viktig med både menn og kvinner i pleien, er budskapet. Det at både menn og kvinner er til stede med hver sine kjønnssspsifikke ressurser, gjør at både miljøet blant de ansatte, og tilbudet til beboerne blir bedre enn hvis det bare hadde vært ett kjønn representert i arbeidsstokken. Som en av de mannlige pleierne sier:

> *Jeg tror det er positivt innen omsorg og helse at det er "både og", for vi kan tilføre forskjellige ting. Vi er ulike. Vi har forskjellige egenskaper, det har vi. Det er det som er så viktig, at vi kan utfylle hverandre med de forskjellige egenskapene.* (Mannlig pleier ved Solkollen)

Konklusjonen de ansatte trekker, er altså at det er *bedre* med en blanding av menn og kvinner blant de ansatte, både for de ansatte og for pasientene.

Grovt sett finnes denne posisjonen i to versjoner. Den ene går ut på at økt kjønnsbalanse er bedre fordi menn og kvinner utfyller hverandre, slik det er beskrevet over: Når kvinner er dyktige til en ting, og menn til noe annet, vil en arbeidsplass der både menn og kvinne er samlet, ha et større mangfold av ressurser å sette inn i ulike sammenhenger, enn en arbeidsplass der bare det ene kjønnet er representert.

Den andre versjonen går ut på at menn og kvinner *påvirker hverandre i positiv retning*, altså ikke bare at de utfyller hverandre, men at både det mannlige og det kvinnelige endres i samspillet med det andre kjønnet på en måte som gjør at sluttresultatet blir bedre enn når den ene kjønnet dominerer alene. Mer spesifikt går tankegangen ut på at den de negative trekkene som både det mannlige og det kvinnelige kan utvikle når kjønnene overlates til seg selv, nøytraliseres i møtet med det andre kjønnets modererende kraft, samtidig som begge kjønn også får frem de beste sidene hos hverandre.

Denne komplementaritetstenkning står likevel ikke alene, men utfordres fra to sider. På den ene siden utfordres den av dem som mener at kjønn likevel ikke er så viktig. En versjon av dette standpunktet går ut på at kjønnsforskjellene mellom menn og kvinner blir stadig mindre i takt med den generelle utviklingen mot større likestilling, og at dette også virker inn på hva menn og kvinner bidrar med på sykehjemmet. En annen versjon, som også kan kombineres med den første, er at andre forskjeller er viktigere enn

kjønnsforskjellene, for eksempel individuelle forskjeller som går på tvers av kjønn, eller profesjonsforskjeller, for eksempel forskjellen mellom hjelpepleiere og sykepleiere. Vi har også dem som i tråd men forskjellslogikken hevder at menn og kvinner er forskjellige, men som likevel mener at et sykehjem drevet av bare menn kunne vært vellykket, ja, på noen områder bedre enn et sykehjem drevet av bare kvinner.

Mannlig og kvinnelig kommunikasjon

Et tema som ofte kommer i fokus når samtalen kommer inn på forskjellen mellom menn og kvinner og hvordan kjønnene komplementerer hverandre, går på hvordan menn og kvinner kommuniserer, eller hva de snakker om når de enten er for seg selv, eller sammen med andre av motsatt kjønn. I dette inngår også hvordan kvinner og menn håndterer uenighet og konflikter.

I studier av menn i kvinnedominerte yrker, kommer det ofte frem at mennene opplever at samtalen domineres av kvinnene, at den følger en kvinnelig logikk, eller at den kretser rundt det som oppfattes som kvinnelige tema. Mange menn beskriver også dette som et problem: Det er noe de ikke riktig greier å håndtere, og det kan også være noe de ytrer seg kritisk til, for eksempel ved at de beskrive kvinnenes samtaler som "mas" eller "kakling". (Røthing 2006, 67f)

En positiv side ved den bedrede kjønnsbalansen på Solkollen, er at den bidrar til et bredere spekter av interesser og samtaletema blant de ansatte. Det er så godt som alle informantene enige i, både de mannlige og de kvinnelige. Særlig mennene vektlegger det som en stor fordel:

> *Jeg synes det er en fordel at det er et visst innslag av menn her, for du kan bli litt aleine på enkelte ting som vi menn prater om, som det ikke er så naturlig å prate med jenter om. Det kan være bil, eller mer sånne gutteting da. Så derfor er det greit at det er et visst innslag av menn her, synes jeg.* (Mannlig pleier ved Solkollen)

En annen av de mannlige ansatte er inne på det samme:

Mannlig pleier ved Solkollen: *Jeg har faktisk hatt noen vakter her sammen med en av guttene fra de andre avdelingene. Og jeg syntes … føler... at vi har en annen... måte å kommunisere på.*

Intervjuer: *Hvordan da?*

Mannlig pleier ved Solkollen: *Jeg vet ikke, kanskje sånn røffere... Sånn gutte... Du har sånn gutteprat liksom.*

Intervjuer: *Ja?*

Mannlig pleier ved Solkollen: *Det er liksom ikke... blomster og gardiner liksom, men det er mere på... våre interesser. (Mannlig pleier ved Solkollen)*

En av de kvinnelige ansatte mener at mennenes tilstedeværelse er en fordel særlig for de mannlige pasientene:

Kvinnelig pleier ved Solkollen: *Jeg tror det er veldig viktig at det også er menn på avdelingen.*

Intervjuer: *Hvorfor det?*

Kvinnelig pleier ved Solkollen: *Det kan ha noe med interesse å gjøre. At de kanskje prater om andre ting enn vi prater om.*

Intervjuer: *Du mener at de kan snakke med pasientene om andre ting?*

Kvinnelig pleier ved Solkollen: *Ja. For de har gjerne litt andre interesser, i hvert fall mange ganger. De har gjerne litt mer interesse for sport, eller… (Kvinnelig pleier ved Solkollen)*

Tilstedeværelse av både menn og kvinner blant de ansatte øker sannsynligheten for at pasientene kan finne en ansatt å snakke med, som har de samme interessene som de selv.

Konflikter, baksnakking og sladring

I en studie av norsk arbeidsliv går det frem at nivået av konflikt og baksnakking på en arbeidsplass er høyre både når menn er i flertall og når kvinner er i flertall. Fredeligst er det på arbeidsplasser med god kjønnsbalanse (Holter, Svare et al. 2009). Dette gjelder alle arbeidsplasser, uavhengig av bransje. Andre studier viser at det også

gjelder pleie- og omsorgssektoren, og at særlig mannlige ansatte opplever det som et problem (Røthing 2006: 81; jf. også Nygård 2004; Paulsen 2004).

Sladring og baksnakking er også noe våre informanter forteller om når de beskriver sine erfaringer fra kvinnedominerte miljøer *utenfor* Solkollen. En mann forteller:

> *Der jeg jobba før, var det mye syting og veldig mye negative holdninger. Mye baksnakking av de personene som ikke var der. […] Det opplevde jeg som veldig slitsomt.* (Mannlig pleier ved Solkollen)

Hvordan er så dette på Solkollen? Bidrar den bedrede kjønnsbalansen til å gjøre noe med nivået av sladder og baksnakking? Det kan se slik ut. Når sladder og baksnakking dukker opp i samtalene, er det alltid knyttet til arbeidsplasser som informantene har vært ved *tidligere*, ikke ved Solkollen. Tvert imot: De fleste fremholder at den økte andelen menn ved Solkollen har ført til at det er svært lite av den slags der. Ikke minst kvinnene gjør dette til et hovedpoeng:

> *Baksnakking…? Ikke så mye som på det andre sykehjemmet jeg var på…* (Kvinnelig pleier ved Solkollen)

En av de kvinnelige pleierne mener også at det økte mannlige innslaget blant de ansatte har påvirket de kvinnelige ansattes kommunikasjonsstrategier i positiv retning. For eksempel tar de kvinnelige ansatte oftere ordet på avdelingsmøtene på Solkollen enn det hun er vant med fra sykehjemmet hun jobbet på før.

> Kvinnelig pleier ved Solkollen: *Så nå synes jeg det bare er positivt å ha dem [mennene] i miljøet fordi de løsner nok opp stemningen og de er… Jeg merker veldig forskjell på personalmøtet her og fra tidligere steder, fordi at det er flere som snakker.*
>
> Intervjuer: *Å ja…?*
>
> Kvinnelig pleier ved Solkollen: *Før var det veldig taust. Alltid har det vært taust. Her syntes jeg nesten alle snakker.*
>
> Intervjuer: *Både menn og kvinner?*
>
> Kvinnelig pleier ved Solkollen: *Ja. […] Jeg tror kanskje de mannfolka løsner opp i ett eller annet. De gjør det.*

Dette kan sees som et eksempel på forestillingen vi introduserte over, om at det ene kjønnet har en modererende eller forbedrende kraft på det andre. I dette tilfellet er det mennene som hevdes å bidra til at kvinnenes måte å kommunisere på, blir mer åpen og konstruktiv: Kvinnenes tendens til å snakke bak ryggen på hverandre, eller til å holde tilbake synspunkter, eller til å utøve andre former for fordekt kommunikasjon, endres i møtet med de mer åpne og direkte mennene: Kvinnene tar etter mennene og utvikler en åpnere og mer positiv kommunikasjonsform selv.

"Testosteron i kroppen"

Det er ikke bare de kvinnelige ansatte som opplever at kommunikasjonen blir løsere og friere med økt mannlig tilstedeværelse, og som opplever det som positivt. Mennene gjør det også, og snakker dessuten om det med stort eksistensielt engasjement. Tilstedeværelsen av mannlige kollegaer gjør det lettere å puste, og gir en type energi som de har savnet tidligere når de har vært på arbeidsplasser med større kvinnelige dominans. Her beskriver en mannlig pleier på Solkollen stedet han jobbet før:

> *Det var litt vanskelig å markere seg når jeg var den eneste mannen på avdelingen. Når du har jobba en stund, så blir du nesten som et intetkjønn. […] Det er så totalt mangel på maskulinitet blant de ansatte.* (Mannlig pleier ved Solkollen)

Mannen som her uttaler seg, opplevde at selve mannligheten hans var truet ved at han var den eneste mannen på avdelingen. Slik er det imidlertid ikke på Solkollen:

> *Nå er jeg blitt veldig godt kjent med en av de andre mennene, da. Vi har gått et par kvelder sammen, da blir det litt sånn mannfolkprat, da, litt sånn flåsete mellom oss, når det ikke er noen andre der, og det liker jeg. Da får jeg litt sånn testosteron i kroppen.* (Mannlig pleier ved Solkollen)

Flåsete mannfolkprat, nevnes i denne replikken som noen positivt. Dette er også noe som dukker opp i en rekke andre utsagn: Menn har

en spesiell form for humor – og de møtes på en spesiell måte gjennom denne humoren.

> *Vi går direkte på humoren med en gang … humoren og åpenheten … måten å være på. Vi er mye mere … Du kan tøye grensene mye mer med menn. Du kan si mye mer uten at du får høre "Er du sprø, eller…?" Jeg tror alle merker det. Vi er veldig sånn åpne, og har det faktisk ganske artig på vakt, altså. Vi må ha det litt gøy også ved siden av alt det andre.* (Mannlig pleier ved Solkollen)

Selv om både de mannlige og de kvinnelige ansatte setter pris på den bedrede kjønnsbalansen, virker det altså som om mennene knytter en annen type eksistensielt engasjement til sin opplevelse av den. Det går på deres identitet som menn, som styrkes og bekreftes gjennom samarbeid med mannlige kollegaer, og som igjen gir arbeidet en letthet og tilfører det energi, på en annen måte enn når der bare er kvinnelige kollegaer.

Vi kan også merke oss at mennene her midlertidig forlater den ellers dominerende komplementaritetstenkningen der en bedre kjønnsbalanse fremheves som positiv fordi menn og kvinner utfyller og påvirker hverandre i positiv forstand. I stedet fremheves det enkjønnede fellesskapet med andre menn som verdifullt. Dette innebærer likevel ikke at komplementaritetstenkningen settes totalt ut av spill. De samme informantene er nemlig også klare på at de ønsker både mannlige og kvinnelige kollegaer. Men det er også viktig at det er *flere menn* til stede på arbeidsplassen.

Rydding og roting – og kritikk av kvinnelige ordensnormer

I tillegg til de positive vurderingene av den bedrede kjønnsbalansen blant de ansatte, hadde de fleste informantene også innspill som problematiserte forholdene mellom kjønnene. Et tema som gikk igjen, var for eksempel de mannlige ansattes generelt dårligere ordenssans: De mannlige ansatte var mindre opptatt av å rydde og holde orden enn de kvinnelige. Dette kunne også noen ganger føre til reaksjoner blant de kvinnelige ansatte. En kvinnelig pleier forteller:

Noen av damene har vært litt sånn...[…]: "Nå sa jeg det til ham i dag jeg at, veit du hva, nå må vi få litt orden, vi kan ikke ha det sånn på kjøkkenet, kom her." Og det har vært litt sånn: […] "Det er så fælt der oppe, de klarer ikke å rydde og..." (Kvinnelig pleier ved Solkollen)

En mannlig pleier kommenterer også denne irritasjonen:

Det blir jo irritasjon: "Hvorfor har ikke dere vært nede og henta privattøyet?" "Skitt, au, det har ikke vi tenkt på.". (Mannlig pleier ved Solkollen)

I sin studie av menn i kvinnedominerte yrker i Sverige, legger Nordberg merke til at mange av kvinnene på arbeidsplassene hun befinner seg på, åpent og eksplisitt gjør krav på en oversynsposisjon i forhold til sine mannlige kollegaer (Nordberg 2003, 172, se også Aarseth 1994). Dette gjelder nærmere bestemt oppgaver som er kvinnelig kodet, det vil si at de faller inn under de oppgavene som kvinner historisk sett har hatt ansvar for. I intervjuene fra Solkollen finner vi spor av den samme dynamikken: Kvinnene inntar uten å være spurt, og uten at saken diskuteres, en oversynsposisjon, der de ikke bare overvåker sine mannlige kollegaer, men der de også aktivt griper inn og tar styringen når de finner det nødvendig. Jeg kaller fenomenet som her beskrives, "den kvinnelige pekefingeren". Metaforen viser både til det faktum at kvinnene velger å fremstå som bedrevitende, og at denne bedrevitenheten fremmes som et normativt prosjekt med klare autoritære trekk, der mennene plasseres i rollen som underlegne.

I møtet med denne kvinnelige pekefingeren utvikler de mannlige ansatte en kritikk av det de opplever som overdrevne kvinnelige ordensbestrebelser. De går inn i en posisjon som vi kunne kalle en "dissenterposisjon". De mannlige pleierne anerkjenner riktig nok at det er viktig med orden på avdelingen. Samtidig mener flere at kvinnenes ordenssans ofte går for langt.

Mannlig pleier ved Solkollen: *Damene de henger seg kanskje for mye opp i detaljer, noen ganger, det gjør ikke vi.*

Intervjuer: *Nei….?*

Mannlig pleier ved Solkollen: *Men jeg er ganske sikker på at vi får med oss det viktige.*

En mann mener også at menn ofte nedprioriterer ryddig og orden fordi det i møtet med beboerne er andre ting som er viktige enn "duker og gardiner":

> *Vi prioriterer litt mer sånn som vi følerer viktigere.* (Mannlig pleier ved Solkollen)

En annen kritikk som rettes mot mennene, angår hurtighet, eller rettere sagt mangel på hurtighet i stellet: Mennene er for sene. De bruker for lang tid på den enkelte pasient.

> Kvinnelig pleier ved Solkollen: *De er seine i stellet.*
>
> Intervjuer: *Mmm…?*
>
> Kvinnelig pleier ved Solkollen: *[…] De blir veldig fort revet med i situasjonen, altså. Du er nødt til å sette grenser når du vet du har så og så mange som skal opp til frokost.*

Denne kritikken er også nært forbundet med en annen diskusjon, som angår i hvor stor grad arbeidet skal gjøres i samsvar med på forhånd oppsatte planer eller lister, eller i hvor stor grad man skal bruke skjønn og tilpasse arbeidet de vurderingene man gjør i selve situasjonen.

Både i kvinnenes og mennenes beskrivelser fremstilles den første posisjonen som mer kvinnelig og den andres som mer mannlig. En mannlig ansatt sier det slik:

> *Jeg tror nok mennene er litt mer impulsive. Damene er kanskje flinkere til å planlegge dagen i forkant. Hvem steller hvem når det gjelder morgenstellet. Hvem går inn dit? […] Damene vil ofte mer forutse hva som skal skje. De har litt mer system på hvem de skal ta. ….* (Mannlig pleier ved Solkollen)

Men også her vekker kvinnens orden mennenes kritikk:

> *Og det fikk jeg også etter hvert en finger i været på, der oppe, at for å jobbe her, så må du forte deg liksom. Og det var vel egentlig en irriterende kommentar. Jeg mente selv at for å gjøre en god jobb, da må jeg gjøre det som kreves, og da bruker jeg lengre tid. Jeg tenker som så... Hva er det de gamle menneskene skal opp klokka syv for? Hvorfor skal de ikke få lov til å*

slappe av, hvorfor skal du ikke få lov til å være tilstede... under et stell. Skjønner du hva jeg mener, at vi ikke skal... fly over de, og så: Ferdig! (Mannlig pleier ved Solkollen)

Både i dette sitatet og i andre uttalelser presenterer de mannlige ansatte et forsvar av det vi kunne kalle et *annet perspektiv*: Omsorgen for de eldre som skal ha en god start på dagen, er viktigere enn tempo og systematikk. I for stor grad å skulle følge oppsatte planer og rutiner er en trussel mot denne omsorgen. Vi ser også at mannen over forsvarer retten til å følge sine egne vurderinger i situasjonen, og handle i samsvar med dem.

Mens kvinnenes beskrivelser handler om menn med sviktende erfaring og kompetanse, som mangler evnen til å organisere arbeidet effektivt, som skaper kaos på avdelingen, og som sliter seg selv ut, har mennenes fremstillinger form av kritikk mot det de oppfatter som en overdreven vektlegging av orden og system hos kvinnene, på bekostning av omsorg, varme og egen vurderingsevne. Denne oppfatningen kommer også til uttrykk hos denne sykepleiestudenten som forteller om en institusjon for psykisk utviklingshemmede der han jobbet tidligere:

Jeg vet ikke hvordan jeg skal forklare det... Damene er liksom litt mer stresset og skal gjøre noe hele tiden, mens mennene tar ting litt mer med ro og tar ting litt som de kommer og... Litt sånn. Det føler jeg er den største forskjellen, da. Kanskje vi ikke tar ting så veldig …. alvorlig …Nei det blir feil ord … Men kanskje at vi tenker hvordan vi kan gjøre det beste ut av situasjonen. […] Jeg har en sånn filosofi, alle stedene der jeg har jobba, at alle pasientene skal synes det er godt å være der, og føle seg ivaretatt, og trygg… Jeg vet ikke om vi tenker på det noe mer enn damene, men, jeg tror…. Kanskje de lettere kommer inn i sånne fastlåste rutiner. (Mannlig sykepleiestudent)

La oss avslutte dette avsnittet med en kvinne som også kan se at mennenes nedtoning av systematikk og rutiner kan ha noe positivt ved seg, og som – i hvert fall et stykke på vei – stiller seg bak mennenes kritikk av kvinnene:

Det kan kanskje bli litt for rigid, og litt for mye systemer og, på de damene, så det har de mennene kanskje litt rett i. Så det er derfor jeg sier at det er liksom to sider av en sak her. (Kvinnelig pleier ved Solkollen)

Denne kvinnen viser også tilbake til stedet hun jobbet før, hvor det var opplagt at systematikken gikk for langt, og at det gikk ut over pasientene:

> Kvinnelig pleier ved Solkollen: *Det var nesten sånn at du fikk premie for å ta opp… Hvis du hadde tatt opp hele gruppa til frokost, så var det pluss i margen, da var du en kjempeflink pleier.*
>
> Intervjuer: *Ja…?*
>
> Kvinnelig pleier ved Solkollen: *Og det kan jo være stikk motsatt. Det kan hende du er en kjempedårlig pleier som steller i hui og hast og får de opp når egentlig kanskje de ville ligge.*

Denne kvinnene mener ellers at mennene på Solkollen også i denne sammenhengen bidrar positivt fordi de løsner opp de altfor rigide strukturene som ellers lett kan oppstå innen sykehjemskulturen:

> *Vi er ikke så rigide her, og det kan være fordi det så mange menn som jobber her. At det blir en litt løsere stemning. […] Så det skal bli spennende å se om vi kan klare å få bort den rigide sykehjemskulturen her, så ikke den blir satt i veggene her med en gang, liksom. Så derfor så har vi godt av den motvekten, […] Samtidig som vi også må ha system da.* (Kvinnelig pleier ved Solkollen)

Igjen munner argumentet ut i et velkjent tema: Tanken om at menn og kvinner sammen utgjør noe bedre enn menn og kvinner hver for seg. Mens mennene, i denne kvinnens øyne, lett blir for usystematiske, blir kvinnene fort for rigide. Med både menn og kvinner sammen, er det mulighet for den rette balansen mellom disse ytterlighetene.

Mannlig omsorg

Kan menn vise omsorg? Eller viser de omsorg på en annen måte enn kvinner? På samme måte som teknisk kompetanse i vår kultur fremdels forbindes sterkere men menn enn kvinner, er omsorg noe som forbindes sterkere med kvinner enn menn. Om menn også i virkeligheten viser mindre omsorg eller har større problemer med å gjøre det, er et annet spørsmål. Den svenske forskeren Marie Nordberg la under en feltstudie i en barnehage merke til at de

mannlige ansatte utøvet en like god omsorg for barna som kvinnene. Samtidig forbløffes hun over at de mannlige barnehageansatte selv beskriver seg som mindre omsorgsfulle enn de kvinnelige ansatte. Det virker som de som menn har problemer med å se det de selv gjør som omsorg (Nordberg 2003: 90f). Noe tilsvarende kom frem i en norsk studie blant mannlige fengselsbetjenter. De mente selv at arbeidet de utførte hadde lite med omsorg å gjøre. Når de mer konkret skulle beskrive det de gjorde, ble det likevel klart at det hadde et tydelig omsorgsaspekt, for eksempel når de samtalte med de innsatte om deres personlige problemer (Neumann 1999).

I lys av de sterke stereotypiene som finnes på dette området, er det påfallende hvor få av informantene på Solkollen som mener at menn er mindre omsorgsfulle enn kvinner. Noen mente riktig nok at gjennomsnittskvinnen er noe mer omsorgsfull enn gjennomsnittsmannen. Men ikke alle mente dette. Og når det gjaldt Solkollen spesielt, mente noen at de mannlige ansatte kanskje var mer omsorgsfulle enn de kvinnelige ansatte. Slik svarer for eksempel en kvinne på spørsmålet om hun synes de kvinnelige ansatte på Solkollen er mer omsorgsfulle enn de mannlige:

> Kvinnelig pleier ved Solkollen: *Det er nesten motsatt. Jeg syntes nesten de [mennene] er mer omsorgsfulle.*
>
> Intervjuer: *Ok…?*
>
> Kvinnelig pleier ved Solkollen: *Jeg syntes nesten de er mere... De er mere hyggelige med beboerne... synes jeg, enn noen av de damene… som kan være litt skarpe og litt sånn... Så i hvert fall de mannfolkene som er her, de har en sånn veldig god omsorgsbit, og jeg opplever også at de er veldig åpne på følelsene sine…*

Legg merke til at den kvinnelige pleieren som her uttaler seg, ikke uttaler seg om alle de andre kvinnelige pleierne på stedet. Men noen av disse, mener hun, har en mindre omsorgsfull måte å omgås beboerne på. De er liksom litt skarpere[15].

Uttalelsen minner oss om diskusjonen vi tok for oss tidligere, der noen av kvinnene anklaget mennene for å jobbe for langsomt og for

[15] 'Skarpere' betyr her det motsatte av 'forsiktig' og 'omsorgsfull' eller det, at man tager hensyn.

lite systematisk, mens mennene insisterte på at dette var nødvendig for å gjøre en god nok jobb. Det er ikke vanskelig å se for seg at en kvinnelig pleier som i en slik situasjon vil ha stellet raskere unna, kan oppfattes som litt "skarpere", mens mennene som tar seg tid, fremstår som mer omsorgsfulle. Samtidig skal vi være forsiktige med å konkludere med at mennene det her er snakk om, rent faktisk er mer omsorgsfulle. Det kan også være andre ting enn omsorgsevne og omsorgsvilje som slår inn når de "følsomme" mennene og de "skarpere" kvinnene prioriterer som de gjør. En kvinnelig pleier kommenterer:

> *De er jo så snille med beboerne, og så hyggelige, altså... Så de skulle nok sikkert hatt en time på hver pasient de, for jeg hører jo de prater om gamle dager. Men jeg som har vært i pleien på sykehjem, jeg vet jo at sånn er ikke realiteten. Du kan være hyggelig, men du må reie opp senga mens du prater med fru Hansen og du må liksom gjøre masse annet, for hvis ikke så skjærer det seg.* (Kvinnelig pleier ved Solkollen)

Den kvinnelige pleieren inntar her rollen som talsmann for "realitetene", og påpeker at pleiejobben er omgitt av strukturelle rammer som krever strenge prioriteringer. Kvinnen som snakker, kan godt se verdien i de mannlige pleiernes forholdningssett, og anerkjenne motivene som ligger bak det. Samtidig føler hun seg altså tvunget til å bemerke at et slikt forholdningssett ikke kan rommes innenfor systemet som sykehjemmet representerer. Hvis alle skulle gjort som disse mennene ville det "skjære seg". Systemet ville ha brutt sammen.

Å redde det synkende skipet

Jeg tror verken menn eller kvinner er bedre omsorgspersoner på grunn av kjønnet sitt. Derimot tenker jeg at diskusjonen som antydes i sitat over, mer indirekte har med kjønn å gjøre ved at kvinnen i sitatet representerer det vi kunne kalle en *systemlojal* posisjon, med røtter tilbake i historien. Følger vi disse røttene, kommer vi på den ene siden til den tidlige sykepleieren, som til tross for at hun hadde erobret seg respekt gjennom sin profesjonsutøvelse, likevel hadde en underordnet posisjon i hierearkiet hun arbeidet innenfor, der lydighet til de som befant seg høyere opp, var både et krav og en profesjonell dyd

(Wyller 1990). På en andre siden kommer vi til den klassiske husmoren som hver måned fikk en andel av mannens lønn – de såkalte husholdningspengene – som skulle rekke måneden ut. Enten husholdningspengene var rikelige eller knappe var oppgaven hennes å få dem til å stekke til. I følge Runar Bakken (2001) bidro dette til å gi kvinner en spesiell kompetanse til å få midlene til å strekke til. Og det var også her hun satte inn energien. Å skulle endre rammebetingelsene – størrelsen på husholdningspengene – var nemlig et langt mer krevende, og i mange tilfeller, utopisk prosjekt. Og slik, hevder Bakken, lærte kvinnene å bli "verdensmestre i å redde synkende skip". Gjennom dette inntok kvinnene samtidig posisjoner der de i praksis – om ikke i prinsippet – ble systemets lojale støttespillere. Fremfor å forsøke å endre på forholdene, fant de seg i dem.

Hva om det er denne posisjonen som nå reproduseres på sykehjemmet? I så fall er ikke de "følsomme" mennene det snakkes om i sitatene over, mer omsorgsfulle fordi er mer omsorgsfulle av natur, men kanskje heller fordi de som menn i mindre grad er vevet inn i den samme systemlojaliteten som kvinnene er vevd inn i, i kraft av sine historiske erfaringer.

"Vi flyr som vepser"

Som nevnt i innledningen sluttet tre av mennene som var ansatte ved oppstarten, i løpet av det første halvåret Bakkane var i drift. Hva var årsaken til dette frafallet? En mulig forklaring på dette kunne være gnisningene mellom den mannlige og kvinnelige arbeidsstilen, verdiene som lå til grunn for dem, og konfliktene de skapte, slik vi nå har skissert dem. Når de tre mennene som sluttet, blir spurt om dette, er det likevel ikke dette som trekkes frem. Hovedgrunnen de oppga til at de søkte seg bort, var det høye arbeidstempoet og følelsen av at det ikke var mulig å gjøre en god nok jobb. "Jeg flyr så beina kipper. Hele tiden!" sier for eksempel en av de mannlige pleierne. En annen sammenligner seg og kollegaene med travle vepser som flyr hit og dit uten opphør.

Jeg føler liksom vi flyr som noen vepser. (Mannlig pleier ved Solkollen)

Det er mange problemer med denne travelheten. Et problem kan være at man ikke får tid til å spise eller ta pause. En forteller at han noen ganger kan gå en hel vakt uten å få gått på toalettet. Det går også ut over familie- og privatlivet:

> *Formen etter en slik vakt er elendig. Jeg er helt utkjørt. Når jeg kommer hjem, har jeg ikke noe å gi. Trenger noen dager å hente seg inn igjen. Og det tenker jeg, at det er ikke sånn jeg vil ha det.* (Mannlig pleier ved Solkollen)

En annen av dem som sluttet, sier det slik:

> *Det var liksom det at en følte at en aldri hadde fri og ikke hadde overskudd. Nå trener jeg en del sånn innen fotball og treningssentre og sånn, da, så jeg følte at jeg ikke hadde energi til å gjøre det som jeg hadde lyst til på fritiden. Jobben tok så mye av kreftene mine.* (Mannlig pleier ved Solkollen)

En egen type problem som er forbundet med den stadige travelheten, er at den gjør det umulig å gjøre en så god jobb som man ønsker. Til tross for at man løper så "beina kipper", har man kanskje likevel dårlig samvittighet når man går hjem.

Arbeidslivsforskning viser at det bør det være et rimelig samsvar mellom de målene som settes opp i arbeidet, og muligheten til å oppnå dem. For stort avvik, skaper risiko for utbrenthet (Maslach 1985; Karasek og Theorell 1990; Pines 1993; Maslach, Schaufeli et al. 2001). Dette har også noe med opplevelse *av mening i arbeidet* å gjøre. Å oppnå det man vil i arbeidet skaper en opplevelse av at arbeidet er meningsfullt. Og som forskning har påvist, bidrar opplevelsen av å meningsfullhet til å skape energi og overskudd, og til at man lettere takler problemer og motgang (Antonovsky 2005). Mangel på måloppnåelse over tid, kan på sin side føre til en følelse av at meningsfullheten er truet, noe som igjen kan skape en følelse av matthet eller håpløshet. Det er nærliggende å tenke at det er en slik ubalanse mennene som sluttet beskriver, med tilhørende utmattelse og meningstap. Dermed et det altså ikke til å undres over at de fant situasjonen uholdbar og begynte å se seg om etter annet arbeid.

Manglende feedback

I en arbeidsmiljøundersøkelse som ble gjennomført på Solkollen våren 2008, fikk den lokale ledelsen på stedet jevnt over gode vurderinger. Samtidig som de fastholder dette bildet av ledelsen, hevder mennene som sluttet også at mangel på positiv feedback fra ledelsen bidro til redusert arbeidsglede og motivasjon. En sier det slik:

> *Jeg har alltid hatt behov for det med ros, og det å bli verdsatt […]. Når ikke du får den tilbakemeldinger, når du bruker mye av din fritid på jobben, så… så blir en sliten. Jeg tror det, at hvis du kunne fått mer ros, så kunne du også bære lettere over sånne bølger [i arbeidet].* (Mannlig pleier ved Solkollen)

Pleieren som sier dette, roser avdelingslederen for å være positiv og tilgjengelig, i hvert fall i prinsippet. Men også hennes mulighet til å være til stede og til å kunne gi ros og støtte, har vært begrenset på grunn av arbeidspress. De knappe ressursrammene som sykehjemmet drives innenfor, rammer ikke bare de ansatte i form av stress. De gjør også at ledelsen får mindre tid til å lede, det vil si, gå rundt og være til stede for de ansatte.

Kommunen som arbeidsgiver

Den største frustrasjonen retter seg imidlertid mot kommunen som arbeidsgiver – og som ansvarlig for de knappe økonomiske rammene sykehjemmet arbeidet innenfor. Mange ga også uttrykk for frustrasjon overfor avstanden de opplevde mellom dem selv, og det de opplevde som ansiktsløse byråkrater i kommunen. De kritiserte byråkratene som befant seg på rådhuset, for å være mer opptatt av å holde budsjettene og tekkes politikerne, enn å jobbe for interessene til dem som befant seg nær dem som skulle hjelpes, og som også ville måtte ta kostnaden for eventuelle budsjettkutt i form av økt arbeidsbelastning.

En pleier var også mektig provosert over at de ansatte i kommunens helseadministrasjon på et tidspunkt reiste på hotellseminar med alle utgifter dekket, mens det ved Solkollen ikke var satt av penger til faglig utvikling for de ansatte. I tillegg kom det påbud fra kommunen om at de ansatte som skulle på jobb julaften, selv måtte betale for

julemiddagen som de etter planen skulle spise sammen med beboerne. Isolert sett innebar ikke dette noen stor utgift for den enkelte. Likevel fremsto meldingen som provoserende fordi den ble et symbol på det som ble oppfattet som en grenseløs gjerrighet i kommunen. Og for personen som påpekte dette, ble det sett som et tegn på at kommunen ikke var en arbeidsgiver det var noen grunn til å inngå noen langvarig relasjon til.

En av mennene som sluttet hevdet til og med at denne gjerrigheten og provokasjonen han opplevde lå i den, ble den utløsende årsaken til at han bestemte seg for å slutte. De trange økonomiske rammene for sykehjemmet var et problem fordi det skapte et så stort arbeidspress. Men det hadde vært mulig å leve med det hvis bare kommuneadministrasjonen kunne ha innrømmet at det var et problem, og forsøkt å gjøre noe med det. Nå var det i stedet som om den overså problemet og handlet som om det ikke fantes. Arbeidslivsforskning har vist at opplevelsen av å bli behandlet urettferdig øker risikoen for utbrenthet (Langballe 2008; jf. også Sørensen, Dahl-Jørgensen et al. 1998, 105ff). For mennene som sluttet virker det som om opplevelsen av at kommunen brøt grunnleggende rettferdighetsprinsipper, bidro til en økt opplevelsen av håpløshet og slit.

Blir det bedre med bedre kjønnsbalanse?

Forut for Solkollen-studien hadde vi en hypotese om at bedre kjønnsbalanse ville motvirke en del av de faktorene som ellers holder menn på avstand fra pleie- og omsorgsyrkene. Hva sier så funnene våre om denne hypotesen?

Det faktum at halvparten av de mannlige pleierne som var ansatt ved Solkollen da dørene åpnet, sluttet i løpet av det første året, kan ved første øyekast gjøre det fristende å konkludere med at det å bedre kjønnsbalanse innen pleie- og omsorg er et lite treffsikkert virkemiddel hvis målet er å øke andelen menn i feltet. Hvorfor skal vi bruke tid og ressurser på å få menn til å begynne i slikt arbeid, hvis de bare slutter igjen etter noen måneder? I motsetning til dette vil jeg hevde at forsøket med å bedre kjønnsbalansen på Solkollen var en

suksess. De positive virkningene som kan knyttes til den bedrede kjønnsbalansen, er nemlig mange og tydelige.

Den første positive virkningen viste seg allerede før Solkollen åpnet, under rekrutteringen av ansatte, da det viste seg hvordan løftene om forbedret kjønnsbalanse ved institusjonen bidro til at man fikk flere menn til å søke på jobber som de under normale omstendigheter neppe ville ha vurdert. Det at man ikke fikk like mange søkere som man hadde håpet, undergraver ikke dette poenget: Vissheten om at arbeidsplassen ville få flere mannlige ansatte, gjorde det mer attraktivt for mennene å søke. Dette er det all grunn til å merke seg for arbeidsgivere som ønsker pleie- og omsorgsinstitusjoner med bedre kjønnsbalanse. Dersom man med en viss sikkerhet kan love menn at de vil få flere mannlige kollegaer, vil det med stor sannsynlighet også være lettere å rekruttere dem.

En annen positiv virkning av den forbedrede kjønnsbalansen, hadde med trivsel å gjøre. Til tross for alt informantene hadde å klage over gjennom året, var det en ting som gikk igjen fra det første intervjuet til det siste: De ansatte hadde sjelden opplevd et bedre arbeidsmiljø sosialt sett, og blandingen av mannlige og kvinnelige ansatte ble tilskrevet en stor del av æren for dette. Også de tre mennene som sluttet vektla det gode arbeidsmiljøet, det vil si de gode forholdene kollegaene imellom, og fremholdt med stor tydelighet at det var noe de ville savne.

Den bedrede kjønnsbalansen ble ikke bare ble positivt vurdert av mennene. Også kvinnene fremhevet den bedrede kjønnsbalansen som utelukkende positiv når de ble bedt om å se stort på det. Det positive gikk delvis ut på at mennene, ifølge informantene, brakte mer humor inn i arbeidsdagen. Delvis handlet det om at kommunikasjonen ble mer åpen, slik at også kvinnene deltok mer aktivt for eksempel på avdelingsmøtene, og delvis i at det ble mindre sladder og baksnakking, alt dette i følge de ansatte selv.

Fra et overordnet perspektiv tenker jeg også at mennenes systemkritikk, det vil si deres "politisering" av problemene i det de kritiserer kommunen, er positiv, selv om det ikke hadde noen

merkbar effekt.[16] Jeg tror protester som dette kan være nyttige på sikt ved at det kan bidra til å bedre de økonomiske rammevilkårene for feltet.

I forhold til pasientene har vi sett at de mannlige ansatte på Solkollen stilte seg i opposisjon til overdrevent faste rutiner, for eksempel i forhold til *når* pasientene skulle stå opp. Ved slutten av året var det blitt en innarbeidet rutine at beboerne kunne stå opp når de ville. Kvinnelige pleiere, som sammenlignet Solkollen med andre sykehjem de hadde jobbet ved tidligere, der kvinneandelen lå nær hundre prosent, fortalte også hvordan mennenes tilstedeværelse bidro til at kvinnenes tradisjonelle vektlegging av orden, lister, rutiner og disiplin ble "løst opp" i positiv forstand. Kvinnene kunne nå tillate seg mer å "slippe skuldrene ned". Det bar også blitt bedre for beboerne, som slapp å stå opp til et bestemt klokkeslett bare fordi rutinene var slik, men som nå i stedet kunne stå opp og legge seg mer som de ville.

Veien videre

Hva kan man så gjøre for å få flere menn til å ville arbeide innen pleie- og omsorg for eldre? Og like viktig: Hva kan man gjøre for å få mennene som begynner, til å bli værende? Det skal vi nå drøfte med bakgrunn i det vi har vært igjennom så langt.

Det første spørsmålet angår hvilke menn vi bør forsøke å rekruttere dersom vi faktisk ønsker flere mannlige ansatte innen pleie og omsorg for eldre. Når vi snakker om rekruttering menn i generelle vendinger, dekker nemlig vi over at menn er forskjellige. Gruppen av menn innbefatter unge og gamle, vi har menn fra ulike sosiale lag, med ulik geografiske bakgrunn og med ulike interesser og personlighetstrekk. Hvilke av disse mennene bør vi forsøke å rekruttere til pleie- og omsorgsarbeid for eldre? Skal vi rette oss like mye mot alle menn, eller er det bestemte grupper som peker seg ut som mer fornuftige enn andre å satse på?

[16] På et tidspunkt sluttet de mannlige ansatte seg sammen og skrev et klagebrev til kommunen, men det fikk heller ingen synlige effekter.

I våre studier fremtrer særlig alder som en relevant faktor. I en annen del av MIO-prosjektet der vi intervjuet unge menn om deres motivasjon for å arbeide innen pleie og omsorg, var det nesten ingen av de unge mennene som kunne se seg selv i slike yrker (Svare 2008, ; Svare 2009). Tvert imot markerer de sterk motstand – ofte med tydelige emosjonelle undertoner – mot denne forestillingen. På den annen siden var de aller fleste av mennene i studien som utdannet seg til pleiere eller som arbeidet som det, godt voksne. Dette stemmer også overens med statistikken for sykepleiestudiet: Studentene her har høyere gjennomsnittsalder enn alle andre studenter, og de mannlige studentene er noe eldre enn de kvinnelige. Mennene vi intervjuet uttrykte også tydelig at de ikke ville ha valgt å utdanne seg til et pleie- og omsorgsyrke da de var yngre.

Det går ikke frem i klartekst i intervjuene nøyaktig hva det er med økt alder som gjør at mennene nå enten er i utdanning til, eller faktisk befinner seg i et pleie- og omsorgsyrke. Men noen svar antydes. Noen sier for eksempel at det å ha hatt omsorg for barn har gjort at de har et annet forhold til omsorg, og nærheten til det kroppslige som denne omsorgen innebærer, enn da de var yngre. Andre forteller at de etter å ha lagt bak seg den krevende etableringsfasen der man stifter familie, finner et sted å bo og betaler ned på bolig- og eventuell studiegjeld, nå har en annen økonomisk handlefrihet enn før, og at det gjør det mulig å velge på en annen måte enn de kunne tillate seg før. Felles for mange av mennene som er intervjuet, er også at de så langt i livet ikke har funnet et yrke eller en virksomhet som de virkelig brenner for. Tvert imot, mange har skiftet utdanning eller yrke flere ganger. Flere av dem som har hatt en mer ensartet yrkeskarrierer bak seg, forteller også at de på et tidspunkt kom til en erkjennelse av at de ikke ønsket å fortsette med det de gjorde: De ønsket noe mer meningsfullt å holde på med, og derfor ønsket de å orientere seg mot pleie og omsorg. Og noe noen har opplevd konkretet hendelser, sykdom, skader eller annet, som gjør at de ikke kunne fortsette med det de holdt på med, men ble tvunget til å orientere seg på nytt.

Hva dette forteller oss, er ikke bare at det er et potensial blant voksne menn når det gjelder rekruttering til pleie og omsorg, men også noe om blant *hvilke* voksne menn dette potensialet kanskje er særlig sterkt. Det er menn med noen av de kjennetegnene som vi nettopp gikk gjennom. De er ferdige med den første etableringsfasen. De er beskjeftiget i yrker som ikke lenger gir dem den meningen de er ute

etter – hvis det noen gang har gjort det. Og de ser etter noe mer meningsfullt å holde på med. Studier fra utlandet viser for øvrig noe av det samme: Det er et rekrutteringspotensial til pleieyrket blant godt voksne menn (LaRocco 2007). Mye av den statlige politikken rundt rekruttering til pleie- og omsorgsfeltet har hatt fokus rettet mot yngre utdanningssøkere[17]. Denne studien viser at denne satsningen bør suppleres med satsninger rettet også mot eldre menn.

Hvordan rekruttere menn?

Ut fra det våre mannlige informanter sier, virker det ikke som om de kvinnelige konnotasjonene ved pleie- og omsorgsyrkene utgjør et svært stort hinder for voksne menn som orienterer seg mot pleie- og omsorgsyrkene. Men samtidig er de noe alle vi har snakket med, har tenkt på, og til en viss grad også bekymret seg over. Kanskje er det også mange blant dem vi *ikke* har snakket med, som opplever dette som en større hindring.

På sikt er det derfor en god idé å forsøke å motvirke de kvinnelige konnotasjonen som omgir pleie- og omsorgsyrkene ved å formidle bilder som viser at også menn arbeider innen disse yrkene, og at menn egner seg til slikt arbeid.

Like viktig som å designe rekrutteringsmateriell på en måte som også menn kan kjenne seg igjen i, er det imidlertid å designe systemer med lav terskel som gjør det lett for den som er interessert, å få anledning både til å prøve seg i et pleie- og omsorgsyrke, og til å få utdanne seg i det, dersom han ønsker å satse på dette som en yrkesvei. Rekkefølgen av tilbudene er her ikke uten betydning. Det er gode grunner for å hevde at menn bør få en sjanse til å prøve å arbeide innen pleie og omsorg, også *før* de eventuelt har bestemt seg for om de ønsker å utdanne seg på feltet. Det kunne for eksempel skje ved at man lot

[17] For noen år siden la man i Norge ned utdanningen til det som ble kalt 'hjelpepleier', som var en ettårig lavterskelutdanning til pleieyrket, og som i hovedsak rekrutterte eldre studenter (kvinner) med yrkeserfaring. Denne ble erstattet av en treårig utdanning i helsefag, som i hovedsak retter seg mot ungdom. Man har også ønsket å rekruttere unge menn til denne utdanningen, men med liten suksess. Det vides ikke i detalj hva man har gjort for å rekruttere unge menn til utdanningen, men det er symptomatisk, at da Helsedirektoratet gjennomførte en stor, landsomfattende rekrutteringskampanje til denne utdanningen for et par år siden, ble det ikke satt fokus på menn spesielt.

menn som ønsket det, få anledning til å prøve seg i kortvarige vikariater der de fikk oppleve hvordan det er å jobbe med eldre. Man kunne også opprettet egne, tidsbegrensede rekrutteringsstillinger som var designet spesielt for dette. Eller man kunne utlyse sommervikariater og ekstrastillinger der menn ble oppfordret til å søke.

Det å gi rom for at man kan gjøre sine egne erfaringer på feltet i en sammenheng som ikke er altfor forpliktende, kan være nyttig fordi det kanskje er den eneste måten å bringe mange menn "forbi" de negative fordommene som dominerer på området. Fordi mange av disse mennene er midt i livet og kanskje mangler motivasjon for å sette seg på skolebenken i to nye år, burde man også vurdere, slik forskeren Håkon Høst har tatt til orde for (Høst and Homme 2008), å bygge et system som gjør det lettere å ta en pleieutdannelse *samtidig* med at man er i arbeid (jf. også Høst 2004 og 2007). LaRocco (2007) viser til et college i USA der sykepleierutdanningen er organisert som et fjernundervisningsopplegg, og der andelen mannlige studenter er 40 prosent. En forklaring på den høye andelen, i følge LaRocco, er at studieordningen gjør det mulig for voksne menn som ønsker å omskolere seg, å utdanne seg til sykepleier ved siden av sine nåværende forpliktelser.

Pleie- og omsorgssektoren som "merkevare"

Oppslag om pleie- og omsorgssektoren i media har for det meste et negativt fokus: Leser eller hører vi om sykehjem i media, er det så godt som alltid i forbindelse med en krise, enten det fokuseres på beboere som ikke får den omsorgen de har krav på, eller ansatte som fortviles over at det er for mye å gjøre. Hvis vi med begrepet merkevare mener "assosiasjonene som knytter seg til en vare, organisasjon eller område", kan vi slå fast at pleie- og omsorgssektoren som merkevare ligger dårlig an. Det er lite ved bildene av pleie- og omsorgssektoren, slik vi møter dem i media, som er egnet til å gi noen lyst til å skulle jobbe der. Dette er et generelt problem, og gjelder ikke rekrutteringa av menn spesielt. Men fordi det er et generelt problem, gjelder det også menn. Derfor må det også tas på alvor dersom man ønsker å rekruttere flere menn til pleie og omsorg for eldre.

Å skulle heve pleie- og omsorgssektorens status som merkevare handler delvis om hvordan sektoren profileres i media og på andre arenaer. Her gjelder det at alle som har innflytelse på profileringen, er med på å vise et sannferdig bilde som *også* får frem de positive sidene ved pleie- og omsorgsarbeidet. I den forbindelse viser de mannlige informantene i vår studie også til noen punkter som det med fordel kan rettes oppmerksomhet mot. Et poeng har å gjøre med det som særlig de mannlige sykepleiestudentene vektlegger, nemlig at pleie- og omsorgsarbeidet, når det legges til rette for det, oppleves som *mer meningsfullt* enn mange tradisjonelle "mannfolkjobber". I tillegg kommer at det med en utdannelse innen pleie og omsorg etter all sannsynlighet vil være lett å få jobb, også i nedgangstider, og at utdannelsen opp for en rekke *ulike* arbeidsmuligheter, også utenfor landets grenser.

Skal man heve pleie- og omsorgssektorens status som merkevare, handler det imidlertid minst like mye om hvordan sektoren faktisk organiseres, og hva slags forhold den tilbyr dem som skal arbeide der. Det nytter for eksempel ikke å tegne glansbilder av sykehjemmene, hvis virkeligheten ikke lever opp til bildene som tegnes. Slikt avsløres, og når det skjer, oppnås det motsatte av det som var hensikten: Tilliten til den som satte frem bildet, undergraves.

Hvordan sykehjemmene og andre deler av pleie- og omsorgssektoren organiseres, og hva slags forhold de faktisk tilbyr beboere og ansatte, påvirker naturlig nok også folks lyst til å fortsette å arbeide ved dem når de først har begynt. Det gjelder igjen alle, også menn.

Økt bemanning

I det følgende skal vi se på sykehjemmene spesielt: Hva kan man gjøre for å utvikle disse til mer attraktive arbeidsplasser, for menn – og kvinner. Økt bemanning nevnes av alle vi har snakket med, som kanskje det mest grunnleggende virkemidlet. Når det gjelder spørsmålet om bemanning, finnes det riktignok studier som viser at økt bemanning *alene* ikke automatisk øker de ansattes opplevelse av å ha god tid, og heller ikke nødvendigvis øker kvaliteten på tjenestene som tilbys (Franssén 2000; Nygård 2004; Paulsen 2004). For å dra nytte av den gode bemanningen må den suppleres med systematisk og

bevisst ledelse og organisasjonsutvikling. Argumentene for økt bemanning er likevel mange og sterke. Ikke bare vil det kunne motvirke utslitthet og utbrenthet for dem som er i risikosonen for dette. Det vil også gi rom for å gi beboerne bedre pleie, med mer individuell oppfølging, og mer aktivisering. Dette var også det viktigste argumentet til støtte for økt bemanning blant de ansatte på Solkollen. Når vi i tillegg vet at opplevelsen av å gjøre en god jobb er en av de viktigste betingelsene for å kjenne arbeidet som meningsfullt, og at opplevelse av mening skaper arbeidsglede og overskudd, er det et ytterligere argument for økt bemanning.

Rom for egenutvikling og vekst

Etter å ha lyttet til de ansatte på Solkollen, sitter jeg igjen med et inntrykk av at kommunen Solkollen ligger i, forsøker å definere bemanningsnormene for pleie- og omsorgssektoren på en måte som er slik at de *akkurat så vidt* gjør det mulig å gjennomføre en forsvarlig drift. Det er sikkert mulig å spare penger på en slik politikk på kort sikt. Spørsmålet er hva denne gevinsten vil koste på litt lengre sikt.

I årene som kommer, vil det bli stadig større kamp om arbeidskraften, kanskje særlig i kommunal sektor. Samtidig vet vi gjennom studier av ungdommers verdier at fremtidens arbeidstakere i økende grad vil søke arbeid som er personlig tilfredsstillende og gir rom for egenutvikling (Brunstad 1998, Illeris, Katznelson et al. 2002, Schreiner og Sjøberg 2006). Vinnerne i fremtidens kamp om arbeidskraften vil med stor sannsynlighet være de som kan tilby dette. Da holder det ikke at norske sykehjem drives etter prinsippet om at det er *godt nok* å satse på forsvarlige minimumsløsninger. Sykehjemmene må tilføres økte ressurser i form av økt bemanning og romsligere budsjetter. Og disse ressursene må gi rom for en økt satsing på faglig utvikling for de ansatte.

Den faglige utviklingen kunne for eksempel organiseres i form av mulighet for betalt videreutdanning. Tematisk kunne denne videreutdanningen både ha fokus på medisin og helsefag, og på fag som orienterte seg mer mot de sosiale og eksistensielle aspektene ved sykehjemmet, som etikk, filosofi og psykologi, eller litteratur og kunstfag.

Kanskje burde man også være åpen for å videreutvikle selve ideen om hva et sykehjem skal være. Like før han sluttet, tegnet en av de mannlige pleierne ved Solkollen opp denne utopien for hvordan et sykehjem etter hans hjerte skulle være:

For det første skulle det være et sted der det sosiale sto i høysetet:

> *Det skulle vært et veldig godt sted, sånn sosialt. Vi skulle hatt tid til hverandre, litt som en familie, hvor vi brydde oss om hverandre.* (Mannlig pleier ved Solkollen)

Arkitektonisk skulle sykehjemmet ikke ha lange hvite korridorer som minnet om et sykehus, men mer assymetriske og individuelt utformete rom og bygninger. Og så skulle stedet ha husdyr, i hvert fall på de avdelingene der ingen var allergikere. Dyrene skulle skape liv og bidra til et mer levende miljø. Og de eldre som fremdeles orket, skulle delta i det daglige arbeidet på stedet, så langt de var i stand til det, og i samsvar med egne interesser og forutsetninger. Mannen som legger frem denne utopien er også opptatt av hva slags medarbeidere stedet skulle ha for å bli slik han gjerne ville:

> *Jeg ville hatt noen som var kreative og impulsive, og som var interessert i å være med å skape akkurat et slikt sted.* (Mannlig pleier ved Solkollen)

Det er mulig at denne fantasien er urealistisk og ugjennomførbar, og at et sykehjem slik mannen ser det for seg, verken lar seg bygge eller drive. Interessant er det likevel å merke seg at mannen som legger den frem, og som er blant de tre som sluttet ved Solkollen, sier at han gjerne ville ha jobbet med eldre innenfor en *slik* ramme. Aller mest interessant er det kanskje likevel når han hevder at han på et slikt sted kunne se for seg at han ville jobbe *lengre dager* enn han har gjort på Solkollen, men likevel bli *mindre sliten*. Grunnen, tenker han seg, er at han på dette *andre stedet* ville hatt større muligheter for selv å definere rammene for sitt eget arbeid, og at arbeidsplassen i større grad være i samsvar med ham selv og hans egne verdier.

Feedback, veiledning og refleksjon

De tre punktene vi nå har sett på, *pleie- og omsorgssektoren som "merkevare", økt bemanning,* og *rom for egenutvikling og vekst* bør ikke betraktes som tiltak som bare retter seg mot å heve andelen menn som jobber innen pleie og omsorg for eldre. De vil også kunne bidra til økt rekruttering av kvinner. Dette illustrerer et viktig poeng: Tiltak som vil kunne gi økt rekruttering av menn, vil også kunne gi økt rekruttering av kvinner. Det samme gjelder det neste vi skal ta for oss, feedback, veiledning og refleksjon.

Tidligere i boka så vi hvordan flere av de mannlige ansatte på Solkollen etterlyste mer feedback, og gjerne mer positiv feedback fra nærmeste leder. Som det fremgår av Solkollen-studien er muligheten hos leder til å gi slik feedback også et ressursspørsmål: Når nærmeste leder både skal sørge for organiseringen av vaktlister, ringe rundt for å skaffe vikarer når det er bruk for det, delta på møter med den kommunale ledelsen, og ha personalansvar for et tjuetalls personer, blir mulighetene for individuell oppfølging av den enkelte arbeidstaker små. For å skape sykehjem som kan konkurrere om fremtidens arbeidskraft må det også settes av ressurser slik at ledelsen ved sykehjemmene blir i stand til å gjøre det de er ansatt for, nemlig å være til stede som synlige ledere for sine ansatte. Erfaring viser også at det å drive et systematisk veilednings- eller refleksjonsarbeid, bidrar til økt opplevelse av mening og mestring i arbeidet (Vinje 2007, Amble and Gjerberg 2009).

For arbeidsgivere som ønsker bedre kjønnsbalansen, bør det være en selvfølge at også kjønn legges inn som noe man reflekterer over i dette veilednings- og refleksjonsarbeidet, enten det skjer innen en veiledningsgruppe eller i andre fora. Over påpekte jeg at det er vanskelig å si nøyaktig hvordan forhold forbundet med kjønn påvirket trivselen for mannlige arbeidstakere på et sykehjem. Nettopp denne usikkerheten er det viktigste argumentet for at dette er en problemstilling det er viktig å ha en åpen dialog om.

I hvilken grad skal man i slike sammenhenger satse på rene mannsgrupper? Vil det styrke de mannlige ansatte prosess med å finne seg til rette og med å finne sin egen stemme, å organisere egne refleksjonsgrupper for menn? Nordberg (2005) har intervjuet mannlige sykepleiere i Sverige som var med på et opplegg der

mannlige pleiere fra flere pleieinstitusjoner ble samlet i en gruppe som fikk tilbud om seminarer og andre aktiviteter. Tanken var å styrke deres identitet som mannlige pleiere, og at fellesskapet de ble en del av skulle gi dem rom for å ta opp spesielle problemer de opplevde som menn i yrket, og også være et sted å finne støtte i disse problemene. Erfaringene var imidlertid blandete. Flere av deltakerne opplevde det som kunstig å opprette en gruppe der det eneste de hadde felles var at de var mannlige sykepleiere. De opplevde også at det i gruppen ble et alt for stort fokus på en bestemt form for maskulinitet, som de i lengden ble litt lei av.

Her er det likevel gjort for få erfaringer til å trekke en endelig konklusjon. Mitt forslag er at man legger opp refleksjonene rundt kjønn på arbeidsplassen slik at de foregår både i rene mannsgrupper, og i sammenhenger der begge kjønn er sammen. Og jeg ville ha vektlagt blandete grupper mer enn rene mannsgrupper, særlig når temaet er samspillet mellom menn og kvinner. Hvis man vil ha dette samspillet godt belyst, bør både menn og kvinner være med i samtalen rundt det.

Se mennenes opposisjon som en ressurs

Det kan også være klokt å forsøke å se den "uroen" som omgir mennene, og som har med kjønn å gjøre – i den grad slik støy oppstår – ikke bare som et problem, men også som en mulighet. Man kunne for eksempel invitere både mannlige og kvinnelige ansatte til en diskusjon rundt fenomenet "den kvinnelige pekefingeren" og den mannlige opposisjonen mot denne pekefingeren, i den grad disse fenomenene gir seg til kjenne på den aktuelle arbeidsplassen. I den forbindelse kunne man også stille spørsmål ved de underliggende forestillingene og normene som ligger bak pekefingeren: Er de legitime? Er de de eneste mulige? Og i hvilken grad kan mennenes opposisjon sies å representere alternative verdier? Svarene på disse spørsmålene måtte selvsagt finnes lokalt. Det viktige er imidlertid å være åpen for at mennenes arbeidsform, i den grad den er annerledes enn kvinnenes, ikke bare er et problem, men at den også kan inneholde ansatser til andre og kanskje like gode, eller bedre, måter å løse oppgaver på.

Samtidig bør man være oppmerksom på at også kvinner kan være bærere av den samme type opposisjon. Særlig kvinner som ennå ikke har blitt sosialisert inn i kulturen på stedet, er aktuelle kandidater (Franssén 2000, Tveit 2008). I begge tilfeller ligger det her et potensial for en nyorientering på et felt som kanskje i alt for sterk grad har stivnet i regimer og rutiner som ingen vanligvis stiller spørsmål med, fordi de "alltid har vært sånn".

Om å spare seg til fant. Og noen avsluttende ord om kjønn

Like etter at MIO-prosjektets involvering på Solkollen var avsluttet, kom nyheten om at kommunen skulle redusere bemanningen på somatisk avdeling ved Solkollen. Fra Solkollen hørte jeg om pleiere som var slitne, oppgitte og resignerte, og det gjaldt både menn og kvinner På en måte virker det litt underlig å skulle fokusere på kjønn i en slik situasjon. Det virker så smått sammenlignet med det som fremstår som de store utfordringer for de ansatte, nemlig å oppnå en bemanning som de selv opplever er til å leve med.

Jeg ser ikke bort fra at det er mulig å holde hjulene i gang på Solkollen og andre lignende institusjoner med den lave bemanningen mange av disse institusjonene har. Samtidig etterlyser jeg igjen at byråkrater og politikere i *alle* norske kommuner besinner seg på hva de på lengre sikt risikerer å måtte *betale* for den relativt beskjedne og gevinsten de oppnår på kortere sikt ved å holde bemanningen på et lavmål.

Det er fullt mulig å spare seg til fant. Dersom norske kommunen skal greie å rekruttere et tilstrekkelig godt kvalifiserte pleiere til å erstatte de mange (stort sett kvinnelige) sliterne innen pleie og omsorg som vil gå av med pensjon i årene som kommer, og til å dekke de nye stillingene som må opprettes i takt med at en stadig større del av befolkningen vil trenge pleie og omsorg, nytter det ikke å satse på en ren "få-hjulene-til-å-gå-rundt"-tankegang. I hvilken grad lønn vil spille inn når fremtidens arbeidstakere skal velge arbeid, er vanskelig å si. Mer sikkert er det at de i økende grad vil søke seg til arbeidsplasser som kan tilby et meningsfullt arbeid. Men det er

vanskelig å oppleve mening i arbeidet, hvis hver eneste arbeidsdag oppleves som en evig kamp mot klokka.

I årene som kommer, hvor det som sagt vil bli stadig større kamp om arbeidskraften, kanskje særlig i kommunal sektor, vil vi med stor sannsynlighet se at vinnerne vil være å finne blant de kommunene som tilbyr noe *mer* enn det som synes å være normen i norske kommuner idag. Dette handler ikke dette bare om bemanning. Men jeg kan vanskelig se at man kommer noen vei uten *også* å øke bemanningen. I tillegg må det som sagt satses på ledelse og organisasjonsutvikling.

Og det er innenfor denne konteksten at kjønn igjen får betydning. For å bli en vinner i fremtidens kamp om arbeidskraften, må man skape arbeidsplasser som fremstår som attraktive for *begge* kjønn. Hvordan det kan skje, og hvilke fordeler det kan gi, er det altså at MIO-prosjektet kan si noe om.

Efterord

Resultaterne fra Solkollen-projektet, gav sidenhen anledning til at iværksætte et andet projekt i Trondheim kommune, hvor erfaringerne fra projektet på Solkollen blev taget til efterretning, bl.a. ved at forsøge også at rekruttere voksne/modne mænd.

Referencer

Amble, N. & E. Gjerberg (2009). "Pleie- og omsorgssektoren som lærende organisasjon." *Sykepleien Forskning* 4(1): 36-42.

Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. Stockholm, Natur och Kultur.

Bakken, R. (2001). *Modermordet: om sykepleie, kjønn og kultur*. Oslo, Universitetsforl.

Bakken, R. (2004). *Mann i ingenmannsland : et essay om menn og omsorg, hjemme og ute*. Bergen, Fagbokforl.

Brunstad, P. O. (1998). Ungdom og livstolkning: en studie av unge menneskers tro og fremtidsforventninger. Trondheim, *Tapir*. nr 3: XIII, 292 s.

Franssén, A. (2000). *Omsorg i tanke och handling: en studie av kvinnors arbete i vården*. Lund, Arkiv.

Helsedirektoratet (2008). *Rekrutteringsplan for helse- og sosialpersonell 2003-2006: rekruttering for betre kvalitet*. Oslo, Helsedirektoratet, Avd. personell og utdanning.

Holter, Ø. G., H. Svare, et al. (2009). *Gender equality and quality of life: a Norwegian perspective*. [Oslo], Nordic Gender Institute.

Høst, H. (2004). *Kontinuitet og endring i pleie- og omsorgsutdanningene: en studie av utviklingen innenfor utdanningene til hjelpepleier og omsorgsarbeider*. Bergen, Stein Rokkan senter for flerfaglige samfunnstudier.

Høst, H. (2007). *Utdanningsreformer som moderniseringsoffensiv: en studie av hjelpepleieryrkets rekruttering og dannelseshistorie, 1960-2006*. Bergen, Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap, Universitetet i Bergen: 247 s.

Høst, H. & A. Homme (2008). *Hvem pleier de gamle i Oslo?* Bergen, Rokkansenteret.

Illeris, K., N. Katznelson, et al. (2002). *Ungdom, identitet og uddannelse*. Roskilde, Center for Ungdomsforskning.

Karasek, R. & T. Theorell (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. [New York], Basic Books.

Langballe, E. M. (2008). *Burnout in modern work life: concept and consequences : examined in different occupational groups in Norway*. Oslo, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, University of Oslo. no. 117: 1 b. (flere pag.).

LaRocco, S. A. (2007). Recruitment and retention of men in nursing. *Men in nursing: history, challenges, and opportunities*. R. E. Tranbarger and C. E. O'Lynn. New York, N.Y., Springer Publ.: 241-269.

Maslach, C. (1985). *Utbränd: en bok om omsorgens pris*. Stockholm, Natur och kultur.

Maslach, C., W. B. Schaufeli, et al. (2001). "Job burnout." *Annual Review of Psychology* 52: 397-422.

Neumann, C. E. B. (1999). *Omsorg i fengsel?* Oslo, Pax.

Nordberg, M. (2003). Jämstelldhetens spjutspets? Rollmodeller, velournissar och andra män i kvinnoyrken. *Manlighetens många ansikten: fäder, feminister, frisörer och andra män*. J. Kuosmanen and T. Johansson. Malmö, Liber: 76-102.

Nygård, L. (2004). *Driftsvariasjoner ved 9 sykehjem: en kvalitativ tilnærming*. Oslo, SINTEF Helse.

Paulsen, B. (2004). *Bemanning og tjenestetilbud i sykehjem*. Oslo, SINTEF Unimed.

Pines, A. M. (1993). Burnout: An existential perspective. *Professional burnout. Recent developmenst in theory and research*. W. B. Schaufeli and C. Maslach. Philadelphia, Taylor and Francis: 33-51.

Røthing, R. (2006). *Mann i kvinneland : en kvalitativ studie av kjønnsforming blant menn i kvinnedominerte yrker*. Oslo ,, R. Røthing.

Schreiner, C. & S. Sjøberg (2006). *Jeg velger meg naturfag! (Hvem gjør egentlig det?) En studie av ungdoms prioriteringer ved valg av utdanning og yrke*. Oslo, Universitetet i Oslo.

Sosial- og Helsedirektoratet (2006). *Rekrutteringsplan for helse- og sosialpersonell 2003-2006: rekruttering for betre kvalitet*. Oslo, Sosial- og helsedirektoratet, Avd. for sosial- og helsepersonell.

Stortingsmelding (2006). Stortingsmelding 25. *Mestring, muligheter og mening: framtidas omsorgsutfordringer*. [Oslo], Helse- og omsorgsdepartementet: 122 s.

Svare, H. (2008). "Det er ikke alltid like delikat. Ungdommers syn på arbeid med eldre." *Tidsskrift for ungdomsforskning*(2).

Svare, H. (2009). *Menn i pleie og omsorg. Brødre i hvitt*. Oslo, Universitetsforlaget.

Sørensen, B. A., C. Dahl-Jørgensen, et al. (1998). *Arbeid og arbeidshelse i pleie- og omsorgssektoren: en kunnskapsoversikt med forslag til modellforsøk*. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.

Tveit, B. (2008). *Ny ungdom i gammelt yrke: en studie av sykepleierstudenters motivasjon og fagidentitet i møte med en tradisjonstung utdanning*. Oslo, Høgskolen i Oslo, Senter for profesjonsstudier: 289, 11 s.

Vinje, H. F. (2007). *Thriving despite adversity: job engagement and self-care among community nurses*. Bergen, Department of Education and Health Promotion, Faculty of Psychology, University of Bergen: 1 b. (flere pag.).

Wyller, I. (1990). *Sykepleiens historie i Norge*. [Oslo], Gyldendal.

Aarseth, H. (1994). Mannlige unnasluntrere og kvinnelige innflytelsesformer. *Menns bilder og bilder av menn: en debattbok om menn og likestilling*. K. Oftung. Oslo, Likestillingsrådet: 160 s.

Danske samarbejdsprojekter omkring rekruttering og fastholdelse af mænd indenfor omsorgsfag og uddannelser

Af Stine Helms & Steen Baagøe Nielsen

I det følgende kapitel ser vi nærmere på erfaringerne fire centrale og typiske projekter samarbejdsprojekter, der har haft som overordnet hensigt at rekruttere flere mænd til omsorgsfagene. Igennem beskrivelserne af projekterne fokuserer vi bl.a. på fremstillingen af de overordnede mål med projekterne, projekternes målgrupper, organisering og aktørgrupper, samt på forskellige specifikke virkemidler og erfaringer med disse - og fra projekterne som helhed. Afslutningsvis opsummeres og diskuteres centrale erfaringer fra de fire projekter.

Projekterne der er tale om er to såkaldte 'EQUAL-projekter' – dvs. projekter støttet af EU's Socialfond, dels om et paraply-projekt, finansieret af de centrale arbejdsmarkedsorganisationer på omsorgsområdet (FOA/KTO/KL), samt endelig et nyligt regionsstøttet samarbejdsprojekt. Alle projekter har haft specifikt fokus på at tiltrække til og fastholde mænd i de store faggrupper af kortuddannede og uuddannede i omsorgsarbejde med hhv. børn (særligt pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter) og på social- og sundhedsområdet (SOSU-hjælpere og -assistenter).

Det skal igen her understreges, at hensigten her er at samle op på, centrale erfaringer fra disse projekter. Der er altså ikke tale om, at vi her laver nogen systematisk form for effektevaluering, måling eller

vurdering el. lign. med udgangspunkt i projekternes egne målsætninger. Når vi således i det følgende diskuterer de konkrete tiltag og prioriteringer, sker det ud fra en bredere vurdering af konsekvenser og virkninger af tiltagene, dvs. hvilke erfaringer synes at være de mest centrale, dels i forhold til den faktiske rekruttering af mænd (hvis der kan siges noget herom), dels i forhold til de konkrete tiltags potentia??ler bidrag til en bredere erfaringsopbygning omkring rekruttering, fastholdelse og ligestillingsorienteret nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked.

EQUAL-projekterne

EQUAL-projekterne er del-finansieret af midler fra Den Europæiske Socialfond, og det såkaldte EQUAL-program, der overordnet har til hensigt at "bidrage med nye ideer til europæisk beskæftigelsesstrategi og den sociale inklusionsproces". Målet er at fremme "bedre" arbejdslivsmodeller ved at bekæmpe diskrimination og eksklusion - med udgangspunkt i køn, etnicitet mv. Midlerne til disse konkrete projekter er tildelt indenfor et delprogram, der specifikt sigter på at skabe "Lige muligheder - reducere kønsskævhed og kønsopdeling"[18].

Projekterne er ofte kendetegnet ved, at en række aktører bringes sammen med henblik på at igangsætte en større vifte af aktiviteter, der således fx kan kombinere et egentligt praktisk udviklingsarbejde, med dimensioner af fx traditionel oplysning og holdningsbearbejdning, undervisningstiltag, netværksdannelse, samt dimensioner af vidensopsamling af hhv. praksisnær og mere akademisk karakter. Equal-projekterne er samtidig forpligtet på en bredere videnssprednin (dissimination) og synliggørelse af opsamlede erfaringer og resultater.

EQUAL-projekterne løber almindeligvis over ca. 3 år, og de er afgrænsede således, at forlængelser kræver fornyede ansøgninger, ofte på baggrund af fornyede samarbejder. Da selve projektstrukturen og -administrationen er ret tung og kan være uhyre

[18] Se videre på http://ec.europa.eu/employment_social/equal/index_en.cfm og https://webgate.ec.europa.eu/equal/jsp/index.jsp?lang=da [15. November 2010].

ressourcekrævende, stopper de fleste formaliserede samarbejder ved udløbet af projektperioden.

Vi har her udvalgt to af de EQUAL-projekter, som i de senere år har tematiseret rekrutteringen af mænd mere direkte, nemlig MPOWER-projektet og FAKTOR 2007.[19]

Projekt Mpower (MPowerMen2Men.dk)

Om projektets overordnede rammer og hensigter

Et af de større danske rekrutteringsprojekter af mænd til typiske 'kvindefag' er Mpower projektet, der løb i perioden 2004-2008. Projektet udmøntede sig som et partnerskabsprojekt med en række uddannelsesinstitutioner som nationale partnere herunder Kolding Pædagog Seminarium, CVU Storkøbenhavn (nu UCC), samt Social- og sundhedskolerne i hhv. Næstved, Århus og Vejle Amt (med Social- og sundhedskolerne i vejle Amt som projektleder). Herudover involveredes en række andre partnere herunder SOSU-Media (v/social- og sundhedsskolen i Århus), FOA, Roskilde Universitet m.fl. Yderligere var tilknyttet en række transnationale partnere i Spanien, Litauen og Holland.[20]

Projekt Mpower havde et særligt uddannelsesmæssigt perspektiv, idet man ønskede at inddrage og understøtte konkrete, relevante mænd, og udvikle deres egne erfaringer fra uddannelse og ind i arbejdet. Hensigten var således at arbejde med empowerment (heraf MPOWER), og herigennem styrke muligheden for rekruttering og fastholdelse af mænd i omsorgsuddannelserne. Med en empowerment tilgang ønskede man at give plads til at lade

[19] Et andet oplagt projekt i denne forbindelse er projektet 'When this is a man', der blev gennemført i årene 2005-2006, bl.a. med det nu nedlagte Center for Ligestillingsforskning som partner. Se bl.a. Karen Sjørup & Kenn Warming (2006): *Når mænd arbejder i kvindefag: en sociologisk interviewundersøgelse med fokus på redefineringer af arbejdsfunktioner samt maskuliniseringsstrategier inden for fire kønsmærkede professioner i Danmark.* Roskilde: Roskilde Universitet.

[20] Spanien: Igualdader. Litauen: Family Universe – Family Friendly Organisation. Holland: Fire Brigade: From the Inside Out.

deltagernes egen viden, erfaring og forståelse stå i centrum for projektet og dermed forholde sig åbent til det, deltagerne igennem processen selv måtte italesatte – og ønske at skabe eller ændre.

Forhåbningen var mere overordnet at empowerment-tilgangen ville hjælpe understøttende for ny praksis på omsorgsområdet gennem integration af såkladte "mandlige værdier og holdninger i omsorgsområdets uddannelser og på områdets arbejdspladser" [21]. Hermed var målet at bidrage til bekæmpelsen af det kønsopdelte arbejdsmarked, bl.a. ved at sætte spørgsmålstegn ved den reproduktion af 'kvindelige værdier', man fandt, var herskende i den omsorgsideologi som, ifølge projektbeskrivelsen, er/var med til at opretholde den 'skæve' kønsfordeling indenfor de omsorgsrelaterede fag.

Mere konkret var hensigten dels at oplyse og holdningsbearbejde særlige målgrupper omkring kønsligestilling på arbejdsmarkedet, dels at sikre udbredelse af mænds italesættelse af og eventuelle omdefinering af omsorgsbegrebet, der kunne bidrage til at revidere hidtidigt markedsføringsmateriale omkring uddannelserne og/eller udvikle konkrete forsøgsuddannelser, samt evt. at udvikle uddannelsernes studieordninger og bekendtgørelser. Målet var helt overordnet at gøre såvel SOSU-faget som pædagogfaget mere attraktivt for mænd (EQUAL (2004): Projektbeskrivelse Mpowermen2Men).

Projektets målgrupper

- Beskæftigede og uddannelsessøgende mænd på omsorgsområdet
- Ledige mænd (arbejdskraftpotentiale)
- NGO mænd (mænd fra beslægtede områder)

De sekundære målgrupper var:

- De fagprofessionelle; Undervisere, vejledere, ledere og uddannelsesansvarlige

[21] Se https://webgate.ec.europa.eu/equal/jsp/dpComplete.jsp?cip=DK&national=33 [15. nov. 2010].

- Det besluttende niveau; Arbejdsgivere og politikere
- Arbejdspladser på området samt
- Kvinder (arbejdskraftpotentiale)

Projektets organisering

Projektet byggede konkret på en organisering af en række 'mandegrupper', også kaldet netværksgrupper bestående af mænd, der enten arbejdede eller var i uddannelse indenfor omsorg (SOSU) eller det pædagogiske område (MGO'er). Man dannede 6 mandegrupper med 6 mænd i hver fordelt i både øst og vest. Formålet med disse grupper var, at mændene italesatte deres arbejdsområde og ud fra egne værdier og faglighed definerede mænds positive betydning i omsorgsudøvelse. Endvidere var det intentionen, at mændene skulle producere konkret materiale, der præsenterede uddannelser og jobindhold. I projektbeskrivelsen hedder det:

> *Projektet er meget producerende – og ikke blot debatterende – og det betyder, at projektet, såvel under afviklingen som efterfølgende, vil frembringe forløb og materialer på et åbent websted, som kan anvendes af andre miljøer i landet. Aktiviteter i projektet omsættes således i stort omfang i kontante produkter, der kan bruges af andre og hentes direkte fra nettet* (EQUAL (2004): *Projektbeskrivelse Mpowermen2Men*).

Udover de 6 mandegrupper etablerede man endvidere en styregruppe bestående af én repræsentant fra hver af de nationale samarbejdspartnere og projektledelsen samt en fokusgruppe på 24 personer bestående af politikere fra amter, kommuner og faglige (fagpolitiske) organisationer, embedsmænd (AF og kommuner), vejledere, skoleledere og undervisere.

Endvidere etablerede man en gruppe af såkaldte trænere, bestående af både mænd og kvinder ansat på partner-uddannelsesinstitutionerne (2 på hver institution). Trænernes funktion bestod dels i at danne de 6 mandegrupper og dels i at facilitere og understøtte mændenes egne italesættelser og produkt-frembringelser omkring det at være mand indenfor omsorg og pædagogik. Trænerne meldte sig frivilligt, for de flestes vedkommende angiveligt pga. en interesse for kønsligestilling

og blev lovet uddannelse i empowerment teknik og brug af moderne medier.

Under hele projektet var det tanken at sikre sammenhæng mellem mandegrupperne og det mere politiske niveau. Ved midtvejskonferencer skulle mændene således fremlægge deres diskussioner og foreløbige produkter for de centrale aktører i fokusgruppen, de nationale partnere og andre interessenter på feltet. Fokusgruppen skulle i alle faser af projektet spejle og reflektere inputs fra mandegrupperne og forholde sig til de værdier og holdninger, der kom derfra. Med denne proces var det netop tanken, at der på mere politisk niveau kunne diskuteres eventuelle ændringer af studieordninger og bekendtgørelser samt udvikling af nye uddannelsesformer og/eller tiltag (EQUAL (2004): *Projektbeskrivelse Mpowermen2Men*).

Uddannelsesudvikling og forankring

Gennem projektforløbet har der lokalt og regionalt været en del opmærksomhed på projektet, særligt i trekantsområdet hvor en del aktiviteter var forankret. Dette førte, iflg. daværende projektkoordinator, til en vis (i hvert fald kortvarig) rekruttering til de lokale institutioner. Således oplyste hun at optaget fordelt på køn på SOSU-skolen Fredericia fra projektstart i 2005 til afslutning i 2008 var steget markant, fra 4 % i 2005, til 20 % mænd i 2008 optaget.

Som en del af projektets direkte rekrutteringsorienterede tiltag, var det ved projektstart hensigten at udføre to pilotprojekter med det formål at rekruttere flere mænd til uddannelserne. Gennem **forforløb** for ledige og/eller uddannelsessøgende mænd på partnerinstitutionerne, var det således et mål, at disse efterfølgende ville søge ind på enten SOSU-uddannelsen eller pædagoguddannelsen. Deltagerne til forforløbene skulle visiteres af AF og Ungdomsvejledningen i hhv. øst og vest. I realiteten blev der dog kun iværksat et forforløb på Social- og sundhedsskolen i Fredericia, idet det viste sig, at adgangskravene til pædagoguddannelsen var for høje i forhold til målgruppen, hvorfor det ikke gav nogen mening af afholde forforløb. I arbejdet med nærværende rapport kontaktede vi lederen ved Social- og

sundhedsskolen i Fredericia med henblik på at høre nærmere omkring afviklingen af forforløbet. Her kører man fortsat forforløb 2-3 gange årligt, men tilsyneladende ikke specielt med henblik på rekruttering af mænd.

Rekrutteringen til forforløbende foregår dels via jobcentre og dels via PR, for eksempel reklameres der på skolens hjemmeside for forløbene, ligesom der også afholdes informationsmøder og jobmesser. Især på jobmesserne oplever skolen en stor interesse fra mænd. Lederen har ikke samlet specifikt op på antallet af mænd, men fortæller at der typisk kun er 3-4 personer pr. hold som efterfølgende vil fortsætte på Social- og sundhedshjælperuddannelsen. Samlet set synes dette ikke at påvirke antallet af mænd der optages på uddannelsen. Her ligger man fortsat på ca. 5-7 % mænd ud af det samlede antal – et tal der ikke adskiller sig væsentligt fra landsgennemsnittet. (Interview med leder på SOSU- skolen i Fredericia Jørgen Dam d. 17.11.2010). Videre korresponderende vi med konsulent på efter- og videreuddannelsesområdet ved Fredericia Social- og sundhedskole Kirsten Marie Thyssen. Hun kunne tilføje, at de mænd, der deltager i forforløbene typisk er ledige på kontanthjælp eller dagpenge og ofte kommer med erfaringer fra erhvervsarbejde fra meget traditionelle mandeerhverv, såsom jord og beton arbejdere, smede og industriarbejdere. Vi spurgte, om der iværksættes særlige indsatser i forbindelse med forforløbene, hvortil konsulenten svarede, at der altid gøres særlige pædagogiske indsatser, der handler om at give mændene lyst til læring og gøre dem trygge ved undervisningsverdenen. Dette er oplevet som en central udfordring, idet mændene meget ofte kommer fra meget uddannelsesfremmede miljøer, og selv mest har dårlige skoleerfaringer at trække på.

Efter mændenes ønske, har man også nogle gange etableret 'mandegrupper' på skolen, hvor de har fået lov til at arbejde 'på deres måde'. Som regel vil mændene dog gerne være sammen med deres kvindelige 'kolleger'. Således beretter konsulenten, at flere mænd har sagt direkte: 'Jeg har ikke valgt et kvindefag for at være i en mandegruppe'. I forhold til erfaringerne med forforløbene fortæller konsulenten, at disse er meget personafhængige i forhold til, hvilke mænd, der visiteres til forløbet. Konsulenten fortæller videre, at hun har god kontakt til en af jobcentrets mandlige medarbejdere, som virkelig har fået øjnene op for, hvor vigtigt det er, at tale med de ledige mænd om jobmuligheder indenfor 'kvindefagene'. Han

udtaler, at dette er blevet en 'sport' for ham (Mail-korrespondance med konsulent på efter- og videreuddannelsesområdet Kirsten Marie Thyssen d. 21.11.2010).

Det overordnede samarbejde i projektet

Efter projektets gennemførelse udarbejdedes en evaluering af projektforløbet af en ekstern konsulent (Cubion). I den udarbejdede evalueringsrapport konkluderes det, at projektets målsætninger og succeskriterier er indfriet, idet det er lykkedes at komme ud til de grupper af mænd, som har været projektets primære målgruppe, ligesom det er lykkedes at få sat kønsligestilling og mænds roller i omsorg på dagsordenen. Men det er selvsagt vanskeligt at vurdere i hvilken udstrækning en konkret 'sætten på dagsordenen' er tilstrækkelig for at skabe mere varig effekt.

Videre fremgår det dog, at en af de væsentligste problemer ved projektet bestod i de mange forskellige aktør- niveauer og grupper og kommunikationen imellem disse. Mpower projektet bestod, som vi har været inde på, af både et centralt niveau (projektledelse, styregruppe og fokusgruppe) og et mere decentralt niveau (mandegrupperne og trænerne) og indimellem har det været vanskeligt at få de to niveauer til at hænge ordentligt sammen.

Projektlederen fortæller bl.a., at styregruppemøderne blev afholdt som planlagt og fungerede fint som netværkskontaktsted. Dog oplevede projektlederen at det var vanskeligt, at få deltagerne til at tage tilstrækkeligt ansvar, så hun stod alene med beslutningerne. Oprindeligt havde hun forestillet sig en mere 'flad' ledelsesstruktur, hvilket hun måtte sande ikke var lade sig gørligt. Videre fortæller projektlederen, at det under projektforløbet viste sig vanskeligt at have ordentlig kontakt med alle grupper og partnere. Ifølge projektlederen ville det have krævet en anden struktur, hvis alle skulle have følt, at de hele tiden var med. Det ekspliciteres dog ikke, hvilke andre former for strukturer, der kunne have sikret en bedre proces.

Evalueringen beskriver endvidere hvordan gruppen af trænere ligeledes giver udtryk for manglende kommunikation og

ansvarstagen i forhold til deres funktion. Således oplever de ikke at have fået det ud af projektet, de var blevet lovet i form af uddannelse i empowerment teknik og beherskelse af forskellige medier. Trænerne udtrykker et behov for en mere systematisk træneruddannelse i bl.a. kønsligestilling og empowerment metode. Dette har også betydet, at trænerne ikke har kunnet give mandegrupperne den tilstrækkelige støtte i forhold til anvendelsen af medier.

Endvidere fremgår det flere steder i evalueringen af Mpower, at vidensdelingen generelt har været for svag. Dog ekspliciteres det ikke yderligere, hvilken form for vidensdeling, der er tale om eller mellem hvilke aktørgrupper, denne har været mangelfuld (Cubion 2008). Men det bemærkes også, at en del af den vidensproduktion som projektet faktisk har afstedkommet ikke, bl.a. fordi deadlines for det tilknyttede PhD-projekt og den øvrige vidensopsamlende produktion ligger efter evalueringens afslutning.[22]

Projektets slutprodukter

Som vi tidligere var inde på, var det en væsentlig og højt prioriteret del af projektet, at dette skulle udmunde i konkrete produkter rettet mod centrale aktører der har berøring med problematikken. Det har således været et centralt mål at frembringe gode kommunikerbare og kommunikerende 'materialer' som på overbevisende vis synliggør og legitimerer hele problematikken. Det synes at være lykkedes de centrale aktører at opnå en betydelig grad af synlighed i projektets levetid og også at skabe interesse og grobund for at visse initiativer kunne videreføres efter projektforløbets udløb. Konkret har projektet lykkedes med at synliggøre sig i medierne[23], udarbejde en række brochurer og pjecer, en webside – www.mpowermen2men.dk med projektbeskrivelser, informationer og reklame. To af de udarbejdede pjecer består i fortællinger fra mænd i hhv. pædagog og SOSU-faget (Titler: *'Det er ikke for tøsedrenge' – Pædagogmænd vil videre med*

[22] Nogle af projektets mere indirekte resultater foreligger således i Ph.d. projektet-rapporten af Wohlgemut, Ulla Gerner (2010): *Mænd og omsorg – hvorfor (ikke)?*, Syddansk Universitet, samt som bidrag ved konferencen: "Flere Hænder" på Roskilde Universitet, 29. sept. 2007.

[23] Fx i FOAs fagblad Fag og arbejde *Social/sundhed* nr. 05, maj 2007.

verdenen; samt *'Det er ikke for tøsedrenge' – SOSU-mænd vil videre med verdenen* (som også er oversat til engelsk og tysk)).

Endelig fandt man undervejs at godt billedmateriale af mænd som udøver omsorg var en selvstændig udfordring – og man oprettede derfor på hjemmesiden en billeddatabase med gode, professionelle billeder af mænd i omsorgsarbejde, som man bredt opfordrede til brug af.[24]

Såvel evaluator som interviewede deltagere i projektet fremhæver, at de udarbejdede materialer har været meget flotte og vellykkede og at budskaberne er viderebragt både gennem hjemmesiden, på busreklamer, i sms konkurrencer og på GO Cards.

Pjecerne kan fortsat downloades, men det er projektlederens opfattelse, at evalueringen konkluderer, at materialerne kun er blevet rigtig godt funderet på selve partnerinstitutionerne. (Cubion 2008). Oplevelsen er stadig at materialerne i 2010 primært ligger ude på de deltagende uddannelsesinstitutioner – altså på de pædagogseminarier og SOSU-skoler, der deltog som partnerinstitutioner (jf. projektlederens udtalelse) (Interview med projektdeltager fra Kolding Seminarium Dorte Iversen, oktober 2010). Noget tyder altså på, at rekrutteringsmaterialerne hovedsageligt bliver brugt overfor personer, der allerede har tilknytning til uddannelserne, eller som er interesserede i disse, mens det er mere tvivlsomt om de i dag kommer alle de (ledige) mænd til gode, som ikke umiddelbart er i berøring med disse institutioner.

Det samme kan man spørge om i forhold til hjemmesiden og herunder den billeddatabase, der blev udarbejdet her. Projektdeltagerne fortæller stadig i dag meget positivt om såvel de udarbejdede foldere som om billeddatabasen og fremhæver i forhold til sidstnævnte, at alle kan gå ind og bruge billederne. Det er selvsagt ikke let at vurdere effekten af at stille materiale til rådighed på nettet på en side som ikke længere løbende opdateres. Således kan man også frygte at man særligt når ud til 'de indviede få', dvs. de aktører, der konkret var involveret i udviklingen af databasen.

[24] Forsiden på denne publikation er således fra denne billeddatabase.

Faktor 2007 – Projektets rammer og hensigter

Faktor 2007 er et andet større dansk rekrutteringsprojekt, der indeholder en række elementer, som ligner Mpower projektet. Faktor 2007 tog direkte udgangspunkt i et tidligere EQUAL-projekt, det såkaldte *SOS-mx*-projekt (2002-2004), hvis mål også havde været "at udvikle nye metoder til at få flere mænd til at søge uddannelse og arbejde inden for social- og sundhedsområdet, herunder især inden for pleje og omsorg."[25]

Faktor 2007 projektet gennemførtes i perioden januar 2005 til december 2007. Faktor 2007 fungerede, ligesom Mpower, som et partnerskabsprojekt med en lang række forskellige formelle partnere, bl.a. kommuner, SOSU-uddannelser, jobcentre, fagforeninger mv.[26]. Faktor 2007 havde endvidere et internationalt partnerskab, der bestod af 'Local service offers for elderly persons' i Tyskland og 'Objecitve Person' i Italien. Herudover samarbejdedes der internationalt med et Equal projekt i Nordirland.

Projektet blev ledet af AMU-Nordjyllands Internationale Afdeling, hvor Projektsekretariatet her fungerede som tovholder på samtlige aktiviteter indenfor projektet. Projektets ledelse assisteredes endvidere dels af en intern styregruppe og dels af ekspertisen i partnerskabsorganisationerne. Faktor 2007 blev, i lighed med Mpower projektet, udført i samarbejde med Den Europæiske Socialfond – Equal, der støttede projektet økonomisk. Faktor 2007 har udelukkende beskæftiget sig med en snævrere ehvervsgruppe indenfor SOSU-feltet, nemlig det felt de omtaler som seniorserviceområdet (Faktor 2007: *For kønsbalance og mangfoldighed i seniorservice*).

Udover at være et projekt med mange forskellige involverede aktørgrupper, var Faktor 2007 et projekt, der ligesom MPOWER

[25] Se https://webgate.ec.europa.eu/equal/jsp/dpComplete.jsp?cip=DK&national=25 [15. Nov. 2010].

[26] Følgende partnere var aktive i forskellige faser af projektets gennemførelse: AMU-Nordjylland, Jobcenter Aalborg, Ligestillingsenhed, SOSUNord, SOSU Uddannelserne Vestsjælland, FOA Aalborg, Aalborg kommune, Jammerbugt kommune, SID Job Aps, Røde Kors Plejehjemmet i Løgstør, Ålborg Seniorsport, De Frivilliges Hus, Aalborg, Det Vejledningsfaglige Udvalg, Arbejdsmarkednetværk Århus samt Andelsboligforeningen Himmerland.

havde mål og dagsordener på en række forskellige niveauer, der indebar forskellige aktørers deltagelse. Helt overordnet set tog projektet udgangspunkt dels i ønsket om at sikre tilstrækkeligt med arbejdskraft indenfor social- og sundhedsområdet og dels i ønsket om at øge kønsligestillingen indenfor dette område – herunder at gøre seniorserviceområdet åbent for alle. Disse overordnede intentioner blev udmøntet i seks mål, der i kort form handlede om gennem vidensdeling og fremadrettet research at være med til at 'gøre op med' det kønsopdelte arbejdsmarked - dette bl.a. ved at formulere forandringsmuligheder indenfor sektoren. Ønsket om at skabe forandringer indenfor sektoren var dels rettet mod selve uddannelserne med et fokus netop på kønsdimensionen og på, hvordan SOSU-uddannelserne kunne blive bedre til at rekruttere flere mænd til området. Dels mod vejledere på uddannelserne og ved AF (Arbejdsformidlingen) (i dag jobcentre) med et fokus på at styrke vejledernes opmærksomhed på at hjælpe de jobsøgende til at overveje andre karrieremuligheder og dels mod selve arbejdsgiverne med henblik på udvikling af mere langsigtede personaleudviklings-strategier. Som en del af de opstillede mål var der endvidere fokus på andre udviklinger af social- og sundhedssektoren, herunder på udviklingen af nye teknologier, der kunne gøre sektoren mere attraktiv for mænd samt på udviklingen af nye uddannelsesmodeller og udformning af konkrete instrumenter og produkter til rekrutteringsarbejdet med mænd (Faktor 2007, 2007)

Projektets produkter og resultater

Igennem den tre-årige levetid blev der udarbejdet en række forskellige produkter i Faktor 2007 projektet, der på hver deres måde skulle fungere som værktøjer i arbejdet med at rekruttere flere mænd til social- og sundhedssektoren. Blandt andet blev der udarbejdet et temahæfte rettet mod vejledere, ledere, fagforeningsfolk og andre, der er i direkte berøring med mandlige job- og uddannelsessøgende, en pixibog rettet mod mandlige ledige og potentielle brancheskiftere, en publikation rettet mod institutionelle aktører i uddannelsessektoren, hos myndigheder, i fagforeninger, kommuner, amter m.v. samt en radioudsendelse på P1 i 2007, hvor projektets indhold og fremtidsperspektiver blev drøftet.

Udgangspunktet for såvel temahæftet 'Mænds vej til ældresektoren' og pixibogen 'Rigtige mænd søges' er interviews med mænd, der nu enten er under uddannelse til eller i arbejde indenfor ældresektoren. Temahæftet der, som nævnt, henvender sig til de fagpersoner, der på den ene eller anden måde arbejder med mandlige job- og uddannelsessøgende, beskriver således med udgangspunkt i mænds fortællinger, hvilke motivationer og barrierer disse mænd har oplevet i forbindelse med deres valg til sektoren, ligesom der gives konkrete anvisninger på, hvad det som fagperson er væsentligt at prioritere ved rekrutteringen af mænd til ældreområdet. Pixibogen der er mere direkte henvendt til ledige og uddannelsessøgende mænd, tager fat i de konkrete motivationer og barrierer for mænd i faget og forsøger med udgangspunkt i de interviewede mænds fortællinger at tegne et positivt billede af sektoren. Dette gøres eksempelvis under overskrifter som: *'Kan du tænke dig et job, hvor alle er vilde med dig?'* eller *'Hvad skal en voksen mand på skolebænken?'*, hvor der bl.a. lægges vægt på samspillet mellem teori og praksis i SOSU-uddannelserne (Projeksekretariatet: AMU Nordjylland, 2007).

Som i Mpower projektet opererede man altså med en antagelse om, at potentielle mandlige ansøgere til ældresektoren (i Mpower også pædagogfaget) kan tiltrækkes yderligere ved at høre om andre mænd, der allerede er i faget og om deres erfaringer.

Da de konkrete produkter først blev færdiggjort ved afslutningen af Faktor 2007 projektet, forelå der på evalueringstidspunktet ikke nogle konkrete erfaringer med brugen eller effekten af disse. De forskellige publikationer var på evalueringstidspunktet på vej ud til brugerne på skolerne, til vejledere og på arbejdspladser. Det fremgår af evalueringen, at det i høj grad var op til deltagerne selv at sprede publikationerne og dermed projektets resultater ud. Af evalueringen fremgår det endvidere, at såvel uddannelserne som arbejdspladserne glædede sig til at bruge materialet bl.a. i rekrutteringsøjemed.

Som vi tidligere var inde på, var det målet med Faktor 2007 projektet at være med til udvikle metoder til at 'bryde' med det kønsopdelte arbejdsmarked og gøre seniorserviceområdet åbent for alle. Dette skulle dels foregå gennem vidensdeling mellem selve projektdeltagerne og de mere overordnede beslutningstagere på området og dels ved, som nævnt, at skitsere forandringsmuligheder

for sektoren både uddannelsesmæssigt og i forhold til vejledere og arbejdsgivere.

Evalueringen af Faktor 2007 viser dog i lighed med Mpower projektet, at det har været vanskeligt at drage beslutningstagerne ind i kernen af projektets arbejde. Ligeledes blev det, ifølge evalueringen, gennem projektet klart, at handling kræver et tværinstitutionelt samarbejde, hvor de institutionelle grænser nedbrydes eller omformes. Som eksempel lægges det frem i evalueringen, at det bliver vanskeligt at arbejde med kompetenceudvikling indenfor branchen, hvis ikke kommunerne og SOSU-skolerne f.eks. arbejder sammen. Derfor blev det gennem projektet demonstreret, hvor vigtigt, det var for projektets fremdrift at beslutningstagere på højt plan deltog aktivt i projektprocesserne. Det fremgår ikke tydeligt af materialet omkring Faktor 2007, hvorfor eller hvordan det var vanskeligt at inddrage beslutningstagerne i selve projektet, men som i Mpower projektet tegner der sig altså et billede af, hvor vanskeligt det kan være at sikre sammenhængskraft mellem de forskellige aktørgrupper og faser af projekterne (Projeksekretariatet: AMU Nordjylland (2007): *Resultatopnåelse*).

I forhold til målet om at skitsere forandringsmuligheder indenfor branchen viser evalueringen, at projektet gav afsæt for en stigende bevidsthed på SOSU-skolerne omkring kønsdimensionen og det at rekruttere flere mænd. På SOSU-Nord diskuterede man bl.a. vigtigheden af at vurdere ansøgere til uddannelsen ud fra en bred skala af forudgående kompetencer og være forsigtige med at sammenligne mænds kompetencer med kvinders. Ved projektets afslutning var der dog ikke blevet formaliseret nye principper eller metoder til rekruttering af flere mænd.

I relation til vejledere på skolerne og på Jobcentrene/AF peger evalueringen af Faktor 2007 på udfordringen i, at mange vejledere fortsat er tilbøjelige til at henvise jobansøgere til traditionelle karriereveje – noget der, ifølge Faktor 2007, i høj grad hænger sammen med succesmålingen i vejledningssystemet. Således fremhæves det i evalueringen, at vejledernes tilskyndelse til at få de jobsøgende til at overveje andre/nye karriereveje er begrænset, idet tidsforbruget i vejledningen så vil øges, og deres succesrate dermed risikerer at dale.

Projektevalueringen peger endvidere på at selve *arbejdet* med nedbrydelsen af kønsopdelingen på arbejdsmarkedet, og det at gøre ældreområdet åbent for alle, har vist sig at være ganske vanskeligt. Gennem Faktor 2007 projektet har det været vanskeligt at sikre en ordentlig vidensdeling mellem de forskellige aktørgrupper. Det har været vanskeligt at få de centrale aktører (beslutningstagere) til at 'committe' sig aktivt, og det har vist sig vanskeligt at udvikle nye vejlednings- og uddannelsesprocedurer. En del af problematikken på feltet hænger, ifølge Faktor 2007 projektet, sammen med vanetænkning både hos uddannelserne, vejlederne og i Pleje- og omsorgssektoren generelt. Således hedder det eksempelvis i projektevalueringen:

Arbejdet i Faktor 2007 viste, hvor nødvendigt det var med udefrakommende provokationer som led i professionaliseringen på ledelses- og meningsdannerplan. Pleje- og omsorgssektoren var – på godt og ondt – meget stor og selvbevidst omkring egne traditioner, og den havde dermed en tilbøjelighed til at lukke sig om sig selv.' (Projeksekretariatet: AMU Nordjylland (2007): Resultatopnåelse, s. 44).

Derfor var der ved afslutningen af Faktor 2007 også planer om at videreføre og konkretisere projektet i et kommende projekt, der mere direkte skal bidrage til innovation i seniorservice. Her vil man baseret på resultaterne fra Faktor 2007 gå videre med at udvikle og afprøve nye praksisser og metoder til innovation. I det fremtidige projekt, der så vidt vides endnu ikke er igangsat, vil man endvidere inddrage private aktører som bidragydere på den teknologiske front.

FOA/KL-projektparaplyen

Selve projektet – rammer og hensigter

Et yderligere større dansk rekrutteringsinitiativ består i et samarbejdsprojekt mellem KL (Kommunernes Landsforening) og KTO/FOA (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte/Fag og Arbejde), der blev igangsat i 2007. Projektet gik under titlen 'Flere mænd i kommunerne' og havde til formål at støtte kommuner i at

afprøve ideer og metoder til at rekruttere og/eller fastholde flere mænd i omsorgssektoren – dvs. i ældreplejen og dagtilbud for børn. KL og KTO/FOA afsatte en samlet pulje på 450.000 kr., hvoraf de enkelte kommuner kunne søge fra 5.000 til 50.000 kr. pr. projekt. Langt de fleste kommuner afsatte ved siden af de økonomiske midler fra KL/KTO/FOA selv penge af til projekterne – det er dog ikke muligt for os at sige noget om det præcise omfang af kommunernes (egne) anvendte midler. De økonomiske midler fra KL/KTO/FOA kunne eksempelvis bruges til ekstern konsulentbistand, oplægsholdere, formidling, journalistbistand, temadage osv. Midlerne måtte ikke bruges til lønkompensation, hvorfor det forventedes, at kommunerne selv lagde tid og arbejdskraft i projektet. 21 projekter fordelt på 19 kommuner startede, og 16 projekter fuldførte.

Det helt overordnede mål hos KL og KTO/FOA med igangsættelsen af projektet tog udgangspunkt var, at der umiddelbart manglede arbejdskraft indenfor pleje- og omsorgssektoren. Sideløbende hermed lå der, som også i hhv. Mpower og Faktor 2007 projekterne, en intention om at bryde med den markante kønsopdeling indenfor området, bl.a. ud fra en forestilling om, at mænd har noget andet at byde på end kvinder. I projektbeskrivelsen fra KL/KTO/FOA påpeges der således følgende:

> *På børneområdet er der brug for mandlige rollemodeller.*
>
> *På ældreområdet mangler brugerne mandlige omsorgspersoner.*
>
> *Service og omsorgen bliver bedre, når begge køn bidrager med deres forskellighed.*
>
> *Det vil også give et større rekrutteringsgrundlag, hvis det lykkes at få flere mænd ind på disse områder.*
>
> (KL/FOA (2007): *Flere MÆND i omsorgssektoren! Ja tak, men hvordan?*)

Der redegøres ikke yderligere for de ovenstående påstande i materialet fra KL/KTO/FOA – altså eksempelvis hvorfor børn og ældre har brug for mandlige rollemodeller og omsorgspersoner.

Som nævnt, var det KL/KTO/FOAs intention at styrke kommunerne i at udvikle metoder til at rekruttere og fastholde flere mænd i typiske 'kvindefag'. Aktiviteterne i kommunerne kunne være målrettet

bestemte grupper af mænd, fx unge, karriereskiftere eller mænd med anden etnisk baggrund, eller de kunne være rettet bredt mod mandlige ansøgere i almindelighed. Kommunerne skulle indsende en projektansøgning til KL/KTO/FOA i form af et udfyldt ansøgningsskema med eventuelt supplerende information. Ved ansøgningerne blev der lagt særlig vægt på: 1) Nytænkning og kvalitet, 2) At få nye, relevante spørgsmål og problematikker belyst, 3) At ideerne og erfaringerne kunne bruges af andre, 4) At projektforslagene kom fra forskellige arbejdspladser samt 5) At der var geografisk spredning på de deltagende arbejdspladser (KL/FOA (2007): *Flere MÆND i omsorgssektoren! Ja tak, men hvordan?*).

Idet KL/KTO/FOA projektet var et paraply-initiativ, med flere sideløbende projekter samlet under ét større projekt, betød det at de centrale aktører, reelt skulle facilitere en række decentrale aktører, de forskellige kommuner, som så igen skulle anvende projektmidlerne til at igangsætte bredere tiltag – ikke mindst gennem yderligere finansiering og koordinering decentralt.

Helt overordnet set, kan man således tale om en intention hos KL/KTO/FOA om - gennem de enkelte kommuners projekterfaringer at få samlet større viden om 'rekruttering af mænd til typiske kvindefag'. Efter afslutningen af de 16 gennemførte kommunale projekter, samlede man kommunernes erfaringer i en såkaldt inspirationsavis – *Flere mænd. Tak!* – hvor de enkelte kommuners projekter, virkemidler og resultater præsenteres. Herudover udarbejdede KL/KTO/FOA ligeledes en række pjecer særligt rettet mod de fagpersoner, der arbejder med rekruttering, det være sig arbejdsgivere, jobcentre, uddannelsesledere m.fl. I pjecerne fremhæves det bl.a., hvad man særligt 'skal' lægge vægt på, når man ønsker at rekruttere, fastholde og henvende sig til mænd, heriblandt i formidling af uddannelser og arbejde samt i de enkelte arbejdspladskulturer (KL/FOA: Pjecerne: *Få fat i mændene* og *Hold på mændene*).

Virkemidler

De 16 fuldførte projekter i kommunerne tog mange forskellige virkemidler i brug i forsøget på at rekruttere og fastholde flere mænd.

Typisk var der tale om forskellige former for informationsmateriale og/eller reklamer. Flere af kommunerne udarbejdede således annoncer særligt rettet mod mænd, som blev lagt ud på kommunernes hjemmesider eller bragt i lokale ugeaviser. Andre benyttede sig af posters og postkort, der udsendtes til arbejdspladser, jobcentre og biblioteker eller som simpelthen blev hængt op i lokalmiljøet. Nogle kommuner arrangerede også radiospots eller biografreklamer i den lokale biograf. Herforuden blev der i flere kommuner udarbejdet informationsmaterialer omkring SOSU- og pædagoguddannelserne og arbejdet indenfor disse brancher – i Gentofte kommune valgte man eksempelvis at dele foldere ud omkring arbejdet i ældreplejen til folkeskolens afgangsklasser med et tilbud om at komme i lønnet praktik eller få et sommerferiejob på et bestemt plejehjem. Endelig blev der i flere kommuner afholdt åbent hus arrangementer og informationsmøder.

Et centralt karakteristikum for de udarbejdede materialer, har været et ønske om at henvende sig mere direkte til mænd. Således fremhæves det i beskrivelser af projektet, at det har været væsentligt at tage utraditionelle metoder i brug – at bevæge sig væk fra traditionelle annoncer, der ofte henvender sig mere til kvinder og deres værdier og kompetencer. Derfor har flere af kommunerne forsøgt sig med billedmaterialer og tekster, som man tænkte ville virke mere appellerende på mænd. Man har eksempelvis forsøgt at fremhæve 'maskuline' sider ved jobbet, benytte sig af humor og bringe billeder af og fortællinger fra mænd, der allerede er ansat indenfor sektoren (rollemodeller). Som eksempler kan nævnes en annoncekampagne i Århus med titlen 'Er du mand nok til et job, der giver ansvar og mening hver dag?' eller ophængte plakater i Thisted med billeder af mænd og teksterne: *'Bliv en supermand'* og *'Gør som Lasse. Bliv sommerferieafløser'* (KL/FOA (2009): Flere mænd. Tak!).

Målgrupper - og virkemidler til rekruttering

Det er forskelligt fra kommune til kommune, hvor målrettet man har været i forhold til at rekruttere bestemte grupper af mænd. I nogle kommuner har man således blot været interesseret i at rekruttere flere mænd uden at målrette kampagnen yderligere, mens man i andre kommuner har satset særligt på unge mænd eller potentielle

karriereskiftere. I Gentofte og Guldborgsund kommune var man særligt rettet mod at nå unge, der stod foran et uddannelsesvalg. Som nævnt, blev der således uddelt foldere til folkeskolens afgangsklasser i Gentofte, mens man i Guldborgsund udarbejdede videofilmen *Kom an mand*, der særligt havde de unge som målgruppe. I filmen fortæller 4 unge om deres erfaringer med uddannelse, job og karrieremuligheder i social- og sundhedssektoren. Videoen blev bl.a. vist på storskærm på byens torv i forbindelse med kulturnatten. På baggrund af videoen planlagde man at redigere denne som en reklamefilm, der kunne vises i biografen i perioderne op til deadline for ansøgninger til Social- og sundhedsskolen. Også i Århus valgte man at satse på unge mænd. Forud for projektet fandt man således ud af at de mænd, der på daværende tidspunkt var ansat i pleje- og omsorgssektoren for størstedelens vedkommende var mellem 25 og 29 år. Dette ledte Århus kommune til den konklusion, at der måtte være noget i faget, der tiltrækker (unge) mænd, hvilket resulterede i tanker om at få kommunikeret dette 'noget' ud til jævnaldrende mænd. Derfor valgte man som en del af kampagnens virkemidler at benytte sig af "en ung mandlig rollemodel" - den 20-årige Morten, der var under uddannelse til Social- og sundhedsassistent. "Morten" optrådte bl.a. i annoncer, hvor han med egne ord fortalte om sine erfaringer med området, og hvor hans tlf.nr. stod trykt, så interesserede kunne ringe til ham og høre mere – det var der dog kun ganske få, der gjorde. Morten stillede desuden op til et tv-interview på TV2 Østjylland. Målet med Århus projektet var overordnet set at øge antallet af mandlige ansøgere til Århus Social- og Sundhedsskole i maj måned 2008 og på længere sigt, at mænd over en 5-årig periode skulle udgøre minimum 8 % af de ansatte i Sundhed og Omsorg i Århus. Uden at vide om der var tale om unge eller ældre mænd, kunne man efter kampagnen i Århus konstatere et øget optag af mænd på Social- og sundhedsuddannelserne – se i øvrigt under afsnittet 'Projekternes resultater'.

I Sønderborg og Vejle kommune valgte man at satse på potentielle karriereskiftere. I Sønderborg oprettede man således pladser skræddersyet til voksne karriereskiftere med tilbud om job i plejesektoren og en ny uddannelse. Til disse stillinger fik kommunen 50 ansøgninger. I Vejle, hvor man bl.a. lavede radiospots, var målgruppen for disse ligeledes potentielle karriereskiftere, eksempelvis håndværkere, mekanikere, butiksansatte, sælgere, handelsrejsende og andre, der ikke umiddelbart var jobsøgende, men måske kunne tænke sig at ændre arbejdsliv. Kommunen

konkluderede dog efterfølgende, at radioindslagene ikke førte til nogen henvendelser fra mænd (KL/FOA (2009): *Flere mænd. Tak!*).

Fastholdelse af mænd

Centralt for flere af kommunerne var det ikke blot at rekruttere flere mænd, men også at udvikle metoder til *fastholdelse* af de mænd, der allerede var under uddannelse eller arbejdede indenfor sektoren. For at bevare mænds interesse og motivation for faget forsøgte man således i Århus kommune at samle de mandlige ansøgere i én klasse - 12 mænd sammen med 12 kvinder. Dette var første gang i skolens historie, at man havde en klasse med ligelig kønsfordeling. I forbindelse med udarbejdningen af nærværende rapport, kontaktede vi flere af projektdeltagerne i Århus kommune for at få at vide, hvordan det efterfølgende var gået med denne klasse, og om det var lykkedes at fastholde mændene i uddannelsesforløbet. Uden at være helt sikker fortalte projektlederen, at holdet med de 12 mænd og 12 kvinder, så vidt han og de øvrige medarbejdere på projektet vidste, var blevet nedlagt, og at det i øvrigt havde vist sig at være vanskeligt at fastholde mændene i uddannelsen (korrespondence med projektleder Steen Lee Mortensen). Efter denne information kontaktede vi lederen på Århus Social- og Sundhedsskole med henblik på at få uddybet disse forhold. Dog kunne hverken lederen eller øvrige medarbejdere på skolen huske hverken kampagnen eller det pågældende hold. Lederen fortalte dog, at man stadig søger at samle mændene på de samme hold, og at det har vist sig, at der generelt er lidt flere mænd, der falder fra uddannelsen end kvinder. Lederen kunne videre oplyse, at man på skolen optog 138 mænd på SOSU-uddannelserne i 2009 ud af i alt 1.159 optagne (11,9 % mænd) og 285 mænd i 2010 ud af i alt 2.028 optagne (14 % mænd). (interview med leder af Århus Social- og sundhedsskole Leo Hansen d. 19.11.2010). Over det seneste år ses altså en betydelig stigning i andelen af optagne mænd på Århus Social- og sundhedsskole, til andele som ligger betydeligt over landsgennemsnittet.

I Århus foretog man endvidere interviews med de mænd, der søgte ind på SOSU-uddannelsen med henblik på at få klarlagt hvilke specifikke ønsker, mændene havde til deres uddannelsesforløb – igen med fastholdelses-perspektivet for øje. Ud fra disse interview,

konkluderede man, at det var betydningsfuldt for mændene at have nogle mandlige kolleger, hvorfor man i kommunen besluttede at gøre det til et fremadrettet kriterium at samle de mandlige studerende i samme klasse og forsøge at skaffe praktikpladser, hvor mændene kan være tæt på hinanden. Ifølge Social- og sundhedsskolen i Århus, er det med praktikpladserne dog ikke længere noget, man arbejder bevidst på (interview med leder af Århus Social- og sundhedsskole Leo Hansen d. 19.11.2010).

Af andre initiativer til fastholdelse af mænd arrangerede man i Guldborgsund en herretur, hvor kommunens mænd i dagpleje og pædagogiske institutioner mødtes til en skovtur. Formålet var her dels at synliggøre de 'maskuline værdier' og aktiviteter, som moderne børn (ifølge projektet) har brug for og dels at skabe kontakt mellem de mænd, der var ansat i kommunens pasningstilbud.

I Koldingprojektet, der rent faktisk fungerede som en videreudvikling af Mpower projektet (Kolding Pædagogseminarium var en væsentlig deltager i Mpower), satsede man mere direkte på at fastholde mænd i uddannelse. Derfor uddannede man 16 mandlige pædagoger fra daginstitutioner i kommunen som praktikvejledere gennem et kursus på 48 timer. I henhold til interview med en af projektdeltagerne fra det tidligere Kolding Seminarium, fungerede det i den første tid efter projektet, godt med de uddannede praktiklærere. Således prøvede man i Kolding kommune at sikre (i det omfang det var muligt), at mandlige studerende kom i praktik hos de mandlige praktikvejledere og videre deltog praktikvejlederne ved uddannelsesvalg-dage i året efter projektet.

I dag uddannes der fortsat praktikvejledere i Kolding (lovpligtigt), men der eksisterer ikke længere samme fokus på kønsperspektivet – og behovet for særligt at uddanne *mænd* som praktikvejledere (Interview med projektdeltager Dorte Iversen d. 18.11.2010). I relation hertil foretog vi videre et interview med en leder ved en af de børnehaver i kommunen, der havde fået to mandlige pædagoger uddannet som praktikvejledere i forbindelse med projektet. Denne fortalte, at projektdeltagelsen havde været særdeles givtig i forhold til et øget fokus på det at være mand i en daginstitution, samt det, i den pågældende børnehave, at imødekomme og acceptere mænds ønsker og behov på en ny og mere anerkendende måde. Selve målet med praktiklæreruddannelsen: At få mænd til at fungere som mentorer og

være med til at fastholde mænd på uddannelsen, viste sig dog at være vanskeligere, idet institutionen ikke modtog mandlige pædagogstuderende under eller umiddelbart efter projektet. Ligeledes var der heller ikke tid eller økonomi til at lade de uddannede praktikvejledere fungere på naboinstitutioner.

Efterfølgende har det fungeret så som så med praktikvejleder-konceptet. Som lederen fortæller, havde de under projektperioden den fornødne tid og økonomiske midler til at uddanne mandlige pædagoger og i det hele taget at have fokus på rekruttering og fastholdelse af mænd – noget de ikke har i dag. Lederen fortæller i øvrigt, at den ene af de to uddannede praktikvejledere er stoppet indenfor pædagogfaget for at uddanne sig til VVS-installatør. Lige pt. er der på institutionen flere mænd ansat, heriblandt to medhjælpere, der som en følge af usikre arbejdsmarked har valgt at arbejde på daginstitutionsområdet. Vi spurgte, om de to mænd efterfølgende havde fået lyst til eventuelt at uddanne sig til pædagoger, hvortil lederen svarede, at den ene havde planer om at opstarte en stordagpleje og brugte stillingen til at finde ud af, om arbejdet med børn var noget for ham på længere sigt, mens den anden kommer fra forsvaret og håber at kunne vende tilbage dertil (interview med leder af Kongeåens børnehave – Morten Mortensen d. 18.11.2010).

Mandenetværk

Efter afslutning af praktikvejleder-uddannelsen i Kolding blev der etableret et mandenetværk bestående af de nyuddannede praktikvejledere med det formål at fastholde resultaterne og tænke nye tanker. Netop ideen om mandenetværk, var noget, der blev sat i værk i flere projektkommuner. I Guldborgsund kommune afholder man således fortsat et såkaldt 'mandemøde' én gang om måneden for de mandlige studerende på social- og sundhedsuddannelserne. 'Mandemøderne' bruges som forum for erfaringsudveksling og sparring mellem eleverne. I henhold til projektleder Mai-Britt Hagbarth er de fleste mandlige elever meget glade for disse møder, mens enkelte ikke har behov for at mødes. Også i Sønderborg blev der efter projektet dannet et mandenetværk bestående af de mænd, der havde deltaget som rollemodeller i forbindelse med projektkampagnen. Både i Kolding og i Sønderborg lykkedes det dog

ikke at bibeholde disse mandenetværk over længere tid. I evalueringen af Sønderborg projektet, fremgår det således, at mandenetværket aldrig rigtig fik fodfæste, muligvis pga. konflikter. To af mændene arbejder dog stadig på at samle de mænd, der har lyst (Sønderborg (2009): *Evaluering af projekt 'Flere mænd i omsorgsfagene'*). I Kolding var mandenetværket initieret af to projektdeltagere ansat ved det tidligere Kolding Pædagogseminarium, og disse deltog i møderne sammen med mændene. Den ene projektdeltager fortæller, at mandenetværket mødtes 4 gange efter projektet, men da lønnen til de to initiativtagere slap op (som følge af projektets afslutning), opløstes mandegruppen. Dette hænger ifølge projektdeltager Dorte Iversen sammen med det forhold, at ingen af de deltagende mænd overtog rollen som tovholdere. Endvidere deltog kun 4 mænd ved det sidste netværksmøde. I interview med Dorte Iversen understreger hun netop vigtigheden af, at nogen fungerer som tovholdere og tager ansvar for at bibeholde mandenetværkene, hvis disse skal fungere på længere sigt (interview med projektdeltager Dorte Iversen d. 18.11.2010).

Resultater fra KL/FOA

Generelt beskrives de kommunale projekter som succeser, ofte forstået som, at det har været sjovt for deltagerne at være med og få sat det at være mand indenfor typiske kvindefag på dagsordenen. Ser vi mere kvantitativt på resultaterne, er erfaringerne blandede. I flere kommuner har man dog oplevet et stigende antal mænd i arbejde eller på uddannelse efter projektafslutning. I Svendborg oplevede man en stigning på 26 % i andelen af mænd ansat indenfor ældreplejen – desværre har det ikke været muligt at finde ud af, hvor mange enkeltpersoner, det reelt drejede sig om. I guldborgsund steg andelen af mandlige ansøgere til social- og sundhedsskolen fra 2007 til 2008 fra 2,3 % til 7,5 % - ved nærmere eftersyn af resultatet, viser det sig dog, at der blot var tale om 4 flere mandlige ansøgere. I Århus konstaterede man, som nævnt, en markant stigning af mandlige ansøgere til social- og sundhedsskolen fra 5,9 % til 11,5 %, og i Sorø og Silkeborg fik man efter projektafslutning ansat 3 mænd i hver kommune indenfor hhv. ældreområdet og 'senhjerneskade og psykiatri' (KL/FOA (2009): *Flere mænd. Tak!*).

Selvom det, ifølge KL/FOA's beskrivelse af de forskellige projekter, er rekrutteringskampagnerne, der har ført til et øget antal mandlige ansatte og ansøgere i visse kommuner, så kan tallene på landsplan ikke ses at have flyttet sig voldsomt – og det er da også kun enkelte af projekterne, som har opnået direkte reelle resultater som troværdigt kan siges at bygge på andet end tilfældige udsving. Hertil kommer at den langsigtede effekt synes tvivlsom i lyset af at en del af de konkrete projekter nu er lukket ned.

Ser vi på de virkemidler, de forskellige kommuner har taget i brug, tegner der sig ikke umiddelbart noget klart billede af, hvilke metoder, der har været mest effektive som rekrutteringsstrategier. I Svendborg, tog man flere forskellige virkemidler i brug – man afholdt et åbent hus arrangement, der blev lavet avisannoncer, posters og pjecer og efterfølgende præsenterede man informationsmaterialerne på skoler og uddannelsesinstitutioner. I Guldborgsund, der ligeledes oplevede en stigning i antallet af mænd lavede man, som nævnt, en videofilm, der bl.a. blev vist ved det førnævnte PR arrangement i forbindelse med kulturnatten. Og i Århus benyttede man sig af store posters i byrummet, avis- og internetannoncer samt, som nævnt, en ung mandlig 'rollemodel', som interesserede kunne ringe til og høre nærmere omkring uddannelse og branche.

Lignende metoder ses taget i brug i andre kommuner, hvor de ikke umiddelbart førte til øget rekruttering af mænd. I Varde afholdt man en konference, der genererede ideer til, hvordan kommunen kunne rekruttere og fastholde mændene i omsorgsfagene, og efterfølgende lavede man en kampagne i de lokale medier med plakater og flyers – dog uden noget synligt resultat. Som nævnt, førte radioreklamerne i Vejle heller ikke til flere henvendelser fra mænd. I Nyborg, hvor man anvendte avisannoncer, udsendte plakater til 20 arbejdspladser samt uddelte postkort til potentielle mandlige ansøgere, førte kampagnen, ifølge KL/FOAs evaluering, heller ikke umiddelbart til flere mandlige ansøgere/ansatte (KL/FOA (2009): *Flere mænd. Tak!*). Nyborg kommunes hjemmeside tegner dog et helt andet billede. Hér fremhæves det, at kommunen rent faktisk ligger på førstepladsen over danske kommuner, når det handler om ligestilling (– efterfulgt af Århus på 2. pladsen) På hjemmesiden fremhæves det, at kommunens kampagne under KL/FOA projektet, faktisk førte til en øget andel af mænd indenfor omsorgsfagene. Således er antallet af mandlige dagplejere steget fra én i 2007 (ud af 150 dagplejere) til fem i 2010 – en

stigning på 400 %, mens der i 2008 var ansat 31 mænd i ældreplejen mod 50 i 2009 (ud af i alt 740 ansatte). I Nyborg kommune er ligestillingsarbejdet forankret i ligestillingsudvalget, der bl.a. har lavet en overordnet ligestillingspolitik, en guide om ligestilling og ansættelse og en guide med 10 bud på praktisk ligestillingsarbejde - se http://www.nyborg.dk/FaktaOmKommunen/Ligestilling/GuideLigestilling10Bud.

Opsummering

Det kan være vanskeligt ud af det ovenstående at konkludere noget sikkert om, hvilke virkemidler, der har entydig effektive, ligesom det også er vanskeligt at konkludere noget i forhold til, hvilke målgrupper af mænd, der har været mest modtagelige for rekruttering. Vi ser, at flere kommuner er lykkedes med at rekruttere flere mænd til daginstitutionsområdet eller ældreplejen – eksempelvis Nyborg, Århus, Guldborgsund og Svendborg, mens andre kommuner ikke har oplevet nogen større stigning i andelen af mænd. Det, der typisk fortælles i såvel de skriftlige evalueringer af projekter, som i interviews med forskellige deltagere, er, at projekterne har været succesfulde i forhold til at få en stærk PR dækning og i forhold til at få sat ligestilling og kønsfordeling på dagsordenen. Om de forskellige projekter kan siges at have været succesfulde i forhold til rekruttering og fastholdelse af flere mænd, er en anden diskussion. En diskussion, der også handler om, hvornår en oplysningskampagne kan siges at være succesfuld. Således kan målsætningen for kampagner af denne type også være mere forvaltningsmæssige: At få sat kommunen på plakaten, og politisk at profilere sig som progressiv og/eller frisk og fræk, hvis kampagnen har den karakter osv.

Med hensyn til det overordnede projektmål om nedbrydelse af den markante kønsopdeling indenfor områderne (daginstitutioner og ældrepleje), er det ligeledes ud fra dette projekt vanskeligt at konkludere noget. Da det langt fra er alle de deltagende kommuner, der har oplevet kvantitative stigninger i antallet af ansatte eller studerende mænd, er der måske noget, der tyder på, at det stadig er en vanskelig opgave at bryde med den traditionelle forståelse af mande- kontra kvindefag.

I det følgende vil vi med udgangspunkt i de tre projekter Mpower, Faktor 2007 og FOA/KL opsummere de væsentligste erfaringer, der er blevet gjort gennem disse projekter.

Projekt 'SOSU kræver sin mand!'

Projektets rammer og mål

Endelig skal vi kort nævne et interessant nyere uddannelses-rekrutteringsprojekt for arbejdsløse mænd, som blev initieret af Social- og Sundhedsskolen i Greve (kursusafdelingen) den 1. januar 2010. Projektet, der går under titlen: 'SOSU kræver sin mand!' skulle i første omgang løbe til den 15. december 2010.

Projektet blev udarbejdet på baggrund af et udviklingsværksted i 2009 med temaet: 'Uddannelse målrettet arbejdsmarkedets behov'. På baggrund af den stigende andel af ledige unge mænd (18-35 år) og efterspørgslen efter mænd indenfor omsorgsfagene opstod ideen til et særligt projekt for mænd. Da man, som nævnt, ønskede at søge et bredere beskæftigelsesperspektiv end de traditionelle omsorgsfag, valgte man derfor at fokusere målrettet på specialområdet[27]. Efter interview med uddannelseskonsulent og tovholder på projektet Jørgen Clemmensen, udgik denne målrettethed fra erfaringer omkring mænds søgning mod specialområdet. Uddannelseskonsulenten forklarede således, at de før havde afholdt såkaldte 'snuseforløb' til de ordinære SOSU uddannelser, men at ingen mænd deltog i disse forløb. Generelt er det indtrykket, at mænd foretrækker specialområderne og også oftest 'havner' dér, hvorfor man altså denne gang har valgt at satse mere direkte på disse områder[28].

Man havde valgt at profilere dette som rettet mod de særlige forløb, som Clemmensen beskriver som 'velfærdsarbejde' eller 'specialområdet' selv om det oftest omtales som omsorgsarbejde.

---

[27] Ansøgning om tilskud til udviklingsprojekter på uddannelsesområdet i Region Sjælland 2009.

[28] Interview med uddannelseskonsulent Jørgen Clemmensen d. 1. dec. 2010.

Projektets var finansieret af taxameterfinansiering, støttebeløb fra Region Sjælland, samt af en mindre egenfinansiering. Projektets samlede budget var på 551.920 kr.

Projektet gennemførtes, som nævnt, af SOSU-Uddannelser Greve, men understøttedes af kursuscenteret - og dermed af regionens øvrige kursusafdelinger indenfor sosu-uddannelser. Herudover byggede projektet på et nært samarbejde med kommunale og private aktører – herunder jobcentre (som stod for visiteringen af de arbejdsløse mænd) samt af de kommunale unge- og voksenteams. En tredje aktørgruppe var kommunale og private udbydere af ydelser indenfor fx det socialpsykiatriske område, der kunne tilbyde praktikpladser til mændene under forløbet, og endelig var en yderligere aktør det regionale KLAR projekt, der omhandlede brancheskift for ledighedstruede (tanken var, at der kunne skabes synergieffekt mellem de to projekter gennem vidensdeling)[29].

Projektforløbets indhold og målgruppe

Projektet bestod i to afklarings- og vejledningsforløb for ledige mænd. Hensigten var, at mændene fik beskæftigelse indenfor forskellige former for specialområder, fx psykiatrien og misbrug, det socialpsykiatriske område, behandlingssteder, bo- og væresteder, genoptræningscentre, arbejdet med unge i klub osv. – og man gjorde en dyd af i annonceringen at signalere en målrettethed mod disse områder, som traditionelt har større interesse blandt mænd end de pædagogiske fag indenfor sosu-arbejdet, mens man omvendt nedtonede de store meget plejekrævende sosu-områder, som fx: plejehjem, hjemme- og ældrepleje, og fx småbørnsområdet som man véd tiltrækker langt færre – og jo også signalerer 'omsorg'.

Det virker således som en klar strategi at omtale området som velfærdsområdet eller 'specialområdet', da det underbygger nichestrategi.

[29] Ansøgning om tilskud til udviklingsprojekter på uddannelsesområdet i Region Sjælland 2009.

Et succeskriterium var således, at 50 % af deltagerne efterfølgende valgte at uddanne sig, mens de øvrige vejledtes til jobmuligheder indenfor området. Af uddannelsesmuligheder forestillede man sig fx de grundlæggende socialuddannelser (eks. social- og sundhedshjælper), døgnassistentuddannelsen eller den pædagogiske assistentuddannelse. Da projektets intention var at vejlede bredt i retning af velfærdsområdet forestillede man sig dog også, at projektet kunne rumme fag som fysioterapi, ergoterapi samt det pædagogiske- eller ernæringsområdet.

De to afklarings- og vejledningsforløb a 10 uger bestod af 20-25 mænd pr. hold. Forløbene bestod mere konkret i 4 ugers teorikursus efterfulgt af 4 ugers praktik og endelig 2 ugers afsluttende teorikursus.

Iflg. uddannelseskonsulent indeholdt forløbet i alt 6 ugers teorikursus med en bred indføring i pædagogik og psykiatri med fokus på både børn, unge og voksne som omdrejningspunkt. Kurset centrerede omkring forskellige temaer, der dels fokuserede på mændene selv, fx temaer som læringsstile (hvordan lærer jeg bedst?), beskrivelse af personlige mål for fremtidigt arbejdsliv og uddannelse, realkompetencevurdering (hvordan bliver jeg god til at lave et CV og søge jobs?) samt praktikforløb – at lære i praksis. Dels på temaer omkring sindslidende og omsorgssvigtede børn og dels på temaer, som betydningen af at bruge sig selv fysisk – herunder sammenhængen mellem fysisk aktivitet og psykisk velbefindende samt viden om, hvordan idrætsaktiviteter kan bruges i pædagogisk arbejde.

Efter de 10 ugers forløb afholdt man endvidere individuelle og kollektive vejledningsforløb omkring uddannelsesmuligheder – herunder muligheder for merit samt om jobsøgning[30].

På nuværende tidspunkt har ét hold, bestående af 32 mænd og 2 kvinder, gennemført forløbet, mens hold 2, der består af 22 mænd og 4 kvinder, fortsat er i gang. I praksis er der altså også ganske få kvinder, der har deltaget i projektforløbene.

---

30 Materiale fra Greve SOSU skole: *'SOSU kræver sin mand'* Brancheintro. 6 ugers teoretisk skoleforløb for mænd, der vil gøre en forskel + Interview med uddannelseskonsulent Jørgen Clemmensen d. 1. dec. 2010.

Projektets målgruppe(r)

Som vi tidligere var inde på, var målgruppen for projektet primært ledige unge mænd. I praksis har det dog vist sig, at det også i høj grad er modne mænd (og kvinder), der har deltaget i forløbene. Uddannelseskonsulenten fortæller således, at ca. 50 % er mellem 40 og 50 år, mens den anden halvdel er under 40. Det er dog kun et fåtal, der er helt unge (hermed menes i starten af 20'erne eller yngre). Deltagerne var alle ledige ved projektstart og rigtig mange af dem kom fra håndværksfag (murere, tømrere osv.), mens enkelte har arbejdet med IT eller indenfor bankverdenen. Flere af mændene er blevet arbejdsløse på grund af finanskrisen. Interessant er det, at flere af mændene gav udtryk for, at de længe har ønsket at arbejde indenfor velfærdsområdet og/eller specialområderne, men at de ikke har kunnet se nogen muligheder herfor. Flere af mændene har derfor givet udtryk for, at dette projektforløb 'kom som sendt fra himlen'. En del af mændene har fået interesse for området gennem tidligere erfaringer fx med frivilligt arbejde[31].

Projektets resultater

Da det kun er det første hold, der indtil nu har gennemført forløbet til ende, er det også kun dette hold, der indtil videre er blevet evalueret på. Ud af de 34 deltagere på holdet, har 7 efterfølgende søgt ind på en grunduddannelse – SOSU-uddannelse eller pædagogisk grunduddannelse. 10 er blevet ansat som vikarer indenfor specialområdet – herunder er nogle blevet tilbudt at være afløsere det sted, hvor de har været i praktik, og en enkelt er blevet ansat som værkstedsassistent og leder på et værksted. Alt i alt er altså ca. halvdelen af deltagerne i forløbet gået videre med en uddannelse eller et arbejde indenfor 'velfærdsområdet'.

Uddannelseskonsulenten fortæller, at langt de fleste af deltagerne var meget glade for forløbet og er blevet styrket i deres ønske om at 'ville noget' indenfor området. Nogle har endvidere talt om at tage en grunduddannelse i familiepleje – en uddannelse, der for tiden reklameres for eksempelvis den landsdækkende gratisavis

[31] Interview med uddannelseskonsulent Jørgen Clemmensen d. 1. dec. 2010.

Søndagsavisen. Denne uddannelse har især vakt interesse hos de deltagerne, der er lidt ældre, og hvor børnene er flyttet hjemmefra. Nogle få – ca. 4-5 stykker, har omvendt brugt forløbet til at finde ud af, at området alligevel ikke var noget for dem.

Videre fortalte uddannelseskonsulenten, at det ser lovende ud for hold 2, der altså nu er i gang med forløbet, idet en leder på et anbringelsessted for unge med ADHD mangler 20 ansatte fra februar 2011. Denne har derfor bedt bl.a. uddannelseskonsulenten om at kigge efter potentielle emner blandt deltagerne på hold 2.

Det umiddelbart største problem i forbindelse med projektets gennemførelse har været, trods samarbejder, at finde praktikpladser nok til deltagerne Dette har ikke været nemt og har krævet en del tid – men, fremhæver Clemmensen, er det dog lykkedes.

I en kampagne tages 'forskellen' så alvorligt, at man synes man ikke alene skal udtrykke sig direkte imod (myterne om) kvindelig arbejdspladskultur, og tilmed gøre det gennem at tage opstilling sammen med en tidligere Verdensmester-bokser Jimmy Bredahl, som en slags mentor i en arena som traditionelt har ry for at redde de 'vilde drenge' tilbage på ret køl. Boksningen signalerer her også forventningen om kamp og af at kunne kanalisere kræfter og aggressioner ind i noget reguleret slagsmål. Vi inviteres ind i arenaen med de mandlige deltagere, der for de flestes vedkommende synes i 40'erne eller 50'erne og oftest kommer fra traditionelle 'mandefag' som håndværkere eller ufaglærte fra bygge- eller transportsektor.

Her synes arenaen i stedet at være kridtet op til 'kønskamp', og dermed en klar distancering fra traditionelt omsorgsarbejde. Der oplines 6 hårdtslående argumenter. Der omtales ikke behovet for evne til empatisk relationer, men snarere evne til at 'sige fra', sætte grænser, udfolde sig fysisk og evt. som bonus 'tænde på (mange) kvinder'. Og så er der glimt i øjet og ikke mindst en efterfølgende fremhævelsen (med store bogstaver) af JOBMULIGHEDER![32]

[32] Kampagneplakaten kan ses i sit fulde format her: http://www.sosusj.dk/media/10617/plakat%20sosu%20kr%C3%A6ver%20sin%20mand%20for%C3%A5r%202011.pdf

VI KAN SLÅ FAST ...



... AT MÆND GØR EN FORSKEL!

DU KAN GØRE EN FORSKEL VED AT:

- HANDLE I STEDET FOR AT SNAKKE
- MENE DET DU SIGER
- VÆRE GOD TIL AT SÆTTE GRÆNSER
- TURDE SIGE AT DER ER BRUG FOR STRUKTUR
- VÆRE GLAD FOR FYSISKE UDFORDRINGER
- "TÆNDE" PÅ KVINDER – DEM ER DER MANGE AF!

JOBMULIGHEDER...

Planer for videreførelse

Der er i øjeblikket konkrete planer for videreførelse af strategien og for inddragelse af nye aktører i sammenhængen, som gør at Social- og Sundhedsuddannelsen Greve også kan fortsætte med forløbene i fremtiden. Allerede nu har de en venteliste med nok deltagere til 2 nye hold, og planer om geografisk udvidelse fx til Lolland kommune, hvor man interesseret i at målrette projektet mod fx tidligere ansatte

på Vestas på Lolland, der har haft kraftige nedskæringer og fyringsrunder. Ligeledes vil man udbygge samarbejdet med (de kommunaliserede) jobcentre omkring at finde midler til den tid, der bruges på at finde praktikpladser til deltagerne.

Opsamlende på erfaringer fra de danske projekter

En helt typisk erfaring, der træder frem i i hvert fald tre af de fire projekter, er vanskeligheden ved at koordinere projekterne på en hensigtsmæssig måde mellem de forskellige involverede aktører. I såvel Mpower som i Faktor 2007 projekterne, har det således været vanskeligt at sikre, at initiativerne blev kommunikeret ordentligt ud til de forskellige aktørgrupper, ligesom det også på nogle områder har været vanskeligt at få folk til at tage det fornødne ansvar. Der har hersket en vis usikkerhed om projektet – og omkring ejerskab og roller heri. Samtidig er erfaringerne fra de to projekter, at intentionen om at sikre vidensdeling mellem aktørerne kan være vanskelig, ligesom feltet tilsyneladende er præget af en vis vanetænkning, bl.a. på uddannelsesinstitutioner og særligt på jobcentrene, der gør det vanskeligt at 'bryde' med de gængse forestillinger om hhv. uddannelsespraksis, og køn og ligestilling (Cubion 2008; *Projekt Faktor 2007*).

Samarbejder giver styrke, men truer også med manglende kontinuitet og ejerskab

Stort set alle projekterne kan berette om manglende kontinuitet, opsamling og indlejring (eller endnu værre: man er kan her få år efter uvidende om - eller kan ikke redegøre - for hvad der er gennemført). Endvidere fortæller rigtigt mange af projekterne om er der i det mindst indimellem - og som en væsentlig frustration – er opstået problemer i forhold til at koordinere indsatsen mellem forskellige aktørgrupper. I evalueringen fra Guldborgsund kommune (KL/FOA) fremhæves det således, at arbejdet med at producere videofilmen trak ud, fordi de studerende (på SOSU-skolen), der skulle stå for den, dels

havde travlt med eksaminer og øvrige opgaver og dels havde svært ved at overholde aftalerne. Ligeledes oplevede man i Guldborgsund, at de fagpersoner, der i kommunen arbejder med at vejlede unge om deres uddannelsesmuligheder simpelthen manglede faktuel viden om SOSU-uddannelserne – noget der igen kan besværliggøre en samlet indsats (Guldborgsund kommune (2008): *Afslutningsrapport – Kom an mand*). Som vi tidligere har været inde på, har det ligeledes været vanskeligt at få mandenetværkene til at fungere i længere tid. I evalueringen af Sønderborg projektet fremhæves det således, at tovholderne på netværket ikke havde tid eller var ildsjæle nok, hvorfor deres erfaring er, at man skal sikre sig, at tovholderne har den fornødne tid og lyst (Sønderborg kommune (2009): *Evaluering af projekt 'Flere mænd i omsorgsfagene'*) – jf. også Århus.

Et centralt forhold i relation til ovenstående, der er gået igen i vores afsøgning af de forskellige projekter er, at mange af de personer, der i sin tid (2007-2008!) arbejdede på projekterne, i dag har fået andet arbejde – og ingen tilsyneladende har overtaget funktionen og interessen. Det betyder dels, at det indimellem har været vanskeligt at få information om projekterne, fordi de mennesker, der i dag sidder på ligestillings- eller rekrutteringsområdet, ikke har været direkte involveret i de tidligere projekter og dels, at flere af projekterne som en følge heraf måske er gået lidt i 'glemmebogen'. Derfor bliver indtrykket, at der i flere kommuner mangler generel opfølgning på projekterne, samt at der ikke umiddelbart arbejdes videre på disse. Man taber hermed også lokalt forankret viden og muligheden for opbygning af kundskabsbaser.

Det er ikke heldigt, for som det fremgår af Mpower-projektet så synes resultaterne af projekterne at være mest effektfulde lokalt, de steder hvor man har kunnet vedligeholde en mere vedvarende indsats bakket op af en infrastruktur og ildsjæle på institutioner eller i forvaltning.

De begrænsede og lokale målsætninger

Som det især fremgår af evalueringen af Faktor 2007 projektet, har det hér umiddelbart været svært at afhjælpe den markante kønsopdeling på arbejdsmarkedet og gøre ældreområdet åbent for alle. Og selvom

det i Mpower projektet, ifølge deres egen evaluering, lykkedes at nå frem til de grupper af mænd, de ønskede, fremgår det ikke, hvordan projektet konkret kan være med til at fastholde mændene og et fortsat engagement omkring at afhjælpe kønsopdelingen indenfor bestemte fag på længere sigt.

Faktor 2007 fremhæver, at det kan være vanskeligt at få store målgrupper i tale – og tilmed at man institutionelt (fx jobcenteret) har vanskeligt ved at forsvare at man tager tid fra anden sagsbehandling, når man ikke kompenseres gennem projektpenge.

Rekruttering og profilering – vendt mod mænds 'specielle' bidrag

Særligt i FOA/KL-projektet, hvor man i de enkelte kommuner har lavet konkrete oplysnings- og rekrutteringskampagner, ses det, at man af og til har lanceret temmelig radikale forslag til, hvordan man kan rekruttere og/eller fastholde mændene. Det er klart, at man her har tænkt i målgrupper – og ønsket om at skabe umiddelbar opmærksomhed, ligesom det er tilfældet med alt andet reklame- og kampagne-virksomhed.

Således har man mange steder gjort en dyd af - i annonceringen - at signalere en målrettethed mod 'mænds (traditionelle) interesser' og fremhævet jobområder, som traditionelt har større interesse blandt mænd end såvel de (småbørns-)pædagogiske fag eller de tunge, meget plejekrævende områder indenfor SOSU-arbejdet, som fx: plejehjem, hjemme- og ældrepleje, og fx småbørnsområdet, som man ved tiltrækker langt færre – og jo også signalerer 'omsorg'.

Når man fx i Greve konsekvent omtaler omsorgsarbejdet, som velfærdsarbejde, eller fremhæver orienteringer mod særlige områder fx 'specialområdet', kan man underbygge en nichestrategi (mænds mulige invasion af særlige områder). Det virker som en klar strategi at omtale området som velfærdsområdet og påpege mændenes evne til at 'gøre en forskel' særligt i forhold til de svage (Greve), eller opgaven som 'rollemodel' (KL/FOA) osv.

Projekterne fremhæver behovet for mænds særlige bidrag og stemme

Set hen over projekterne kan man godt undre sig over at det tilsyneladende er så stærkt et ønske om at skabe og understøtte et eget 'sprog' og 'mænds egne fortællinger', og bl.a. skabe netværk og at benytte sig af forståelser af '*mandlige* rollemodeller og *mandlige* omsorgspersoner', der understreger at mænd - iflg. deres slogans - har "noget andet at byde" på end kvinder..

Ønsket om at tale og henvende sig mere direkte til (Super)mænd (Thisted) – og at skabe egne forståelser af specifikke mandlige perspektiver eller 'sider ved jobbet' kan man(d) frygte kun vil fungere kortsigtet og paradoksalt fordi man jo ikke overordnet ønsker at fremme kønsessentialistisk tænkning (- dvs. om det særlige mandlige), men at skabe ligestilling og et fleksibelt arbejdsmarked.

Når man ligeledes direkte går efter at 'bryde vanetænkning' gennem 'udefrakommende provokation', så må man spørge sig selv, hvordan dette kan fungere i det videre rekrutteringsforløb i forhold til den *faglige* dialog med (kvindelige) kolleger. I hvilken ustrækning kan 'mandlige' omsorgsforståelser således hurtigt vise at være konserverende, snarere end fagligt integrerende og fastholdende for mændene? (SOSU Nord; KL/FOA). Ligeledes er dette jo ikke i sig selv nok til at skabe adgang for mænd som fx ikke lever op til de formelle ansøgningskriterier (Mpower).

Mandlige perspektiver' på styrkelse af omsorgen i Finland - Om mentorskab og markedsføring som rekrutteringsstrategi[33]

Af Steen Baagøe Nielsen & Marie-Louise Holm

I det følgende følger først en kort redegørelse for centrale finske overvejelser omkring det kønsopdelte arbejdsmarked og mændenes særlige position heri. Herefter følger en kort diskussion af tiltag i forbindelse med et EU-socialfonds-støttet projekt, Styrke åt omsorgen*, der gennemførtes 2007-08.*

I det finske *Statsrådets redogörelse om Jämnställdheten mellan Kvinnor och Män* diskuteres betydningen af kønsopdelingen på arbejdsmarkedet og muligheden for at bryde denne:

> *En uppdelning i mäns arbete och kvinnors arbete är fortfarande vardag i Finland. Att minska segregationen, d.v.s. uppdelningen av arbetsmarknaden enligt kön, har sedan [1980-talet] varit aktuellt inom jämställdhetspolitiken. Segregationen syns bland annat i att män och*

[33] Bidraget er blevet til gennem bearbejdning og diskussion af eksisterende dokumenter. Det drejer sig dels om en opsummering fra en central finsk ligestillingsredegørelse (SRR 7/2010 rd Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2010:9, SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIET (pp. 150-152), der kan downloades her: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087414&name=DLFE-12724.pdf), men vægten er herefter på en beskrivelse og diskussion af rekrutteringsprojektet "VOIMAA HOIVAAN" [Styrka åt omsorgen].

kvinnor i stor utsträckning arbetar inom olika sektorer och i olika yrken. En klart större del av männen (86 %) än av kvinnorna (61 %) arbetar inom den privata sektorn. Av kvinnorna arbetar en tredjedel inom kommunerna, men av männen endast åtta procent.

Även om helhetsbilden av uppdelningen av arbetsmarknaden enligt kön, d.v.s. segregationen inte har förändrats väsentligt under de senaste tio åren, har det skett en förändring i och med att kvinnorna utbildat sig för många krävande expertuppgifter som kräver hög utbildning och som tidigare varit mansdominerade, såsom läkare, jurister o.s.v.

Å andra sidan har antalet män inte ökat inom flera stora yrkesgrupper inom social- och hälsovårdssektorn och undervisningen. Trots att utvecklingen delvis gått mot att segregationen lindrats är uppdelningen av arbetsmarknaden i mäns och kvinnors områden och arbeten fortfarande skarp i vårt land, t.o.m. striktare än i EU-länderna i genomsnitt. EU:s statistikverk Eurostat har med hjälp av segregationsindex jämfört den yrkesmässiga segregationen i EU-länderna. På basis av denna analys har i Finland andelen personer som arbetar i yrken där könsfördelningen är relativt jämn minskat från 1997 till 2007, d.v.s. segregationen har ökat. I de andra nordiska länderna har utvecklingen gått i motsatt riktning. Enligt uppgifter från Eurostat är andelen yrken som är starkt kvinnodominerade större hos oss än i de andra nordiska länderna. Hos oss är det svårt att få män att söka sig till traditionella kvinnoyrken.

Varför har vi då i Finland en så starkt uppdelad arbetsmarknad? Det tycks inte finnas en specifik orsak till att segregationen är så hög. Det har bl.a. föreslagits att segregationen skulle ha samband med kvinnornas höga sysselsättningsgrad. Det finns dock också sådana länder där kvinnorna har hög sysselsättning men där segregationen är klart mindre.

Det har också sagts att det faktum att vård av barn och åldringar sköts som lönearbete och inte som arbete i hemmet skulle vara en förklaring till segregationen. Det förefaller också som om detta var en delförklaring.

Rekrutteringsprojektet Voimaa hoivaan [Styrka åt omsorgen]

Projektet 'styrke til omsorgen', der gennemførtes i 2007-2008 havde som erklæret mål "att bryta segregeringen och öka jämställdheten i arbetslivet" indenfor omsorgssektoren. Det blev delfinancieret af

Europæiske Social Fond (ESF) og gennemført under ledelse af Stiftelsen Diakonissanstalten i Helsingfors/Helsingfors Diakoniinstitut.

Ledelsen indgik samarbejder og partnerskaber med en række aktører herunder förvaltningsorganisationen, Helsingfors Diakonissanstalts diakoniverksamhet samt Förbundet för hälsovårdstjänstebranschen, og der indgikkes partnerskapsavtal med Finlands närvårdar- och primärskötarförbund SuPer rf och Helsingfors läroanstalt för social- och hälsovårdsbranschen. Desuden modtog projektet støtte fra Social- och hälsovårdsministeriet. Et bredt samarbejde synes væsentligt for at sikre en bred platform for de ret markante tiltag i det korte og intensive projektforløb på kun 10,5 måneder.

Den følgende beskrivelse af projektet er blevet til på baggrund af dets slutrapport, der indeholder et "sammandrag av projektets genomförande och resultat". Hvor det er markeret, er der citeret direkte fra denne rapport.[34] I slutrapportens opsamling begrundes projektets relevans med, at der er behov for flere mænd til at løfte opgaven med den voksende demografiske udfordring i Finland. Men også en række andre grunde nævnes ad flere omgange. Som det fremgår af de følgende citater, er der således ikke bare et ønske om at sikre arbejdskraft på langt og kort sigt eller at bryde kønssegregeringen, men ønsket om rekruttering begrundes også med en lang række andre forskelligartede forhold. Det drejer sig om uddannelses- og arbejdsmiljø, uddannelsesrekruttering og -fastholdelse, ligestilling for de ansatte mænd, kvalitetsøgning af ydelselserne, behovet hos brugere/klienter etc.:

> *Bristen på arbetskraft inom omsorgssektorn är en realitet. Tjänsterna som tillhandahålls av Diakonissanstaltens diakoniverksamhet riktar sig till krävande kunder. Kvaliteten på tjänsterna och deras tillgänglighet måste kunna säkras. (...) Målet med Helsingfors Diakoniinstituts jämställdhetsplan har varit att öka antalet manliga studerande inom yrkesutbildningen. Våren 2007 startades en ny typ av närvårdarutbildning skräddarsydd för arbetslivet, med målet att rekrytera 40 procent män. Enligt erfarenhet krävs det särskilda insatser för att förändra bilden av omsorgssektorn, skapa metoder för att främja*

[34] Rapporten, der er skrevet af Hanna Laurila, biträdande rektor, Helsingfors Diakoniinstitut, kan læses (på finsk) på http://www.hdo.fi/images/stories/liitteet/voimaa-hoivaan.pdf.

jämställdheten och utveckla sätt att göra det lättare för männen att anpassa sig i den kvinnodominerade sektorn, för att locka arbetskraft till den.

Enligt Helsingfors Diakonissanstalt och andra aktörer som tillhandahåller särskilda tjänster kräver det utmanande arbetet med kunderna män med många olika typer av bakgrund. Närvaron av manliga medarbetare och som utgör ett gott exempel kan även ha betydelse när det gäller att förebygga och bryta utvecklingen mot en allt större marginalisering av unga män och pojkar som är klienter inom social- och hälsovårdssektorn.

Befolkningen åldras. Man kommer att behöva säkerställa att tillgången till arbetskraft inom omsorgssektorn kan tryggas. Det behövs särskilt fler män till omsorgssektorn, men det är få män som söker sig till sektorn. Män är dessutom överrepresenterade bland dem som avbryter utbildningar. Förmår den nuvarande omsorgssektorn i tillräcklig omfattning ge möjligheter till utbildning och tillgång till arbetslivet på ett sätt som även får männen tillräckligt intresserade av sektorn? [Original fremhævning]

Uanset hvilke underliggende årsager, der er, til at ønske flere mænd i omsorgssektoren, så synes svaret på dette ovenstående spørgsmål at være: Nej! Den nuværende omsorgssektor formår ikke at gøre tilstrækkelig mange mænd interesserede!

Fremhævelse af 'Det manliga perspektivet'

Det interessante er da, hvilken diagnose, der anses for at ligge til grund for manglen på mænd, og som herefter guider projektets handlinger. Trods de mange begrundelser, som nævntes ovenfor, så tildeles det, som kaldes **'det mandlige perspektiv'**, et centralt omdrejningspunkt i projektet. Det er i manglen på det mandlige perspektiv, at omsorgsarbejdet fremstår uinteressant eller ekskluderende for mænd:

Marknadsföringen av omsorgssektorn har dessutom till stor del drivits av kvinnor. Sektorn förmår kanske inte nå ut till män i tillräckligt stor utsträckning. För att utveckla allt detta ville vi ta med det manliga perspektivet i omsorgssektorn.

Man ställde upp som mål för projektet att det om det lyckades genom egna insatser skulle påverka bilden av omsorgssektorn på ett positivt sätt. Dessutom var målet att kunna påverka arbetskulturen på de kvinnodominerade enheterna så att kvinnorna lär sig att arbeta tillsammans med män på ett bättre sätt. Vidare ville man genom projektet erbjuda stöd till män som studerar inom sektorn i form av mentorskap, för att undvika avhopp från utbildningar.

Den egentliga målgruppen för projektet var personer intresserade av omsorgssektorn, de som vill byta yrke och män som söker sig till sektorn. Den andra målgruppen var män som läser till grundexamen vid Helsingfors Diakoniinstitut och Helsingfors läroanstalt för social- och hälsovårdsbranschen. Den tredje målgruppen var män som genomgår inlärning i arbetet och män på andra arbetsplatser samt deltagare i seminarier och evenemang. En indirekt målgrupp var kvinnor som studerar och arbetar inom omsorgssektorn.

Projektets overordnede tilgang

Her skal vi dvæle lidt ved indholdet i de konkrete tiltag og betydningen af 'det mandlige perspektiv' for projektets tilgang og orientering mod målgrupper. I projektet drages den slutning, som er indikeret i projektets overskrift, at *omsorgen har brug for at få tilført styrke, og at denne styrke også på en ganske konkret vis kan blive tilført af mænd.*

Svaret på, hvordan omsorgssektoren skulle få 'styrke' og dermed 'give muligheder for mænd', besvares konkret gennem to typer af aktiviteter, som omhandlede to forskellige, men tilsyneladende sammenhængende dimensioner af manglen på 'styrke':

- En bestræbelse vendt mod sektorens egen selvforståelse med den hensigt at skabe nye attituder, som kunne give plads for mænd. Målet var bl.a. "..att utveckla och hitta nya sätt att uppmärksamma män i utbildningar inom sektorn samt i arbetslivet. I detta syfte satte man ihop mentorgrupperna för män." Gruppetræffene skulle "ge stöd åt deltagarnas, det vill säga männen inom omsorgssektorn, yrkesmässiga utveckling

och utveckla modellen för mentorskapet för männen ytterligare."

- En udadvendt aktivitet rettet mod forbedring af 'image': Man ønskede "att krossa myten om "Florence Nightingale" (eller lignende mytologisk figur 'lille, hvide søster') inom omsorgssektorn (...) gamla stelbenta attityder (...) och tog upp aspekter inom omsorgssektorn till diskussion som man trodde särskilt skulle intressera män."

I formuleringen omkring målene ovenfor stod, at målet var "..att kunna påverka arbetskulturen på de kvinnodominerade enheterna så att kvinnorna lär sig att arbeta tillsammans med män", og på trods af, at der er få tiltag rettet mod at påvirke "de kvinnodominerade enheterna", så er det værd at hæfte sig ved denne interesse, fordi denne 'interne korrektion' og kommunikationen rettet mod 'kvinderne' synes at styre en del af de øvrige tiltag: I forsøget på at bryde ideologier, kultur og attituder må 'antagonisten' selvfølgelig i nogen udstrækning være de kvindedominerede enheder, som man dermed skal meta-kommunikere med, når ønsket om at rekruttere mænd tolkes som et spørgsmål om et nødvendigt opgør med myterne om den selvopofrende, kvindelige omsorg og dens drivende rationale og 'attityde' bag omsorgsarbejdet. Man ønsker at ændre disse 'myter' enten gennem en omfattende offentlig kommunikationsindsats eller et arbejde med at støtte de mandlige omsorgsarbejderes perspektiver på omsorg gennem mentorskab. Udgangspunktet synes således at være at gennem at se mænd som stærke aktører i feltet og bidrage til mere rummelige forståelser af omsorg ville mænds adkomst til feltet blive hjulpet på vej.

Vi vil her først diskutere arbejdet med mentorskab og mandegrupper og derefter beskrive og diskutere offentlighedsarbejdet og kommunikations- og markedsføringsindsatsen.

Mentorskabsmodellen

Som vi har påpeget er et klart mål at arbejde fagligt offensivt med at udvikle uddannelser og praksis gennem grupper og mentorskab. Mentorgrupperne beskrives således:

> *"Der var ialt 120 deltagare, varav endast 13 kvinnor, och de rekryterades bland manliga studerande och lärare från Helsingfors Diakoniinstitut och Helsingfors läroanstalt för social- och hälsovårdsbranschen. Dessutom fick man med män som arbetade för kommunen och i den privata omsorgssektorn. (...) Under hösten deltog 46 personer i själva projektverksamheten, varav 14 som mentorer. Under våren deltog 74 personer varav sex fungerade som mentorer. Deltagarantalet för hela projektet var alltså 120 personer varav 20 personer var mentorer och de återstående 100 personerna deltog i projektet på annat sätt, antingen genom att genomgå mentorskap, delta i korta informationstillfällen eller i att utveckla modellen för mentorskapet.*
>
> *Utöver mentorgrupperna med studerande bildades en mer intim så kallad "Alppimentor"-grupp i vilken lärare och projektverksamma inom omsorgssektorn deltog. Denna lilla grupp träffades två till tre gånger i veckan. Det blev möjligt tack vare att gruppen i den mån det var möjligt åt lunch på samma ställe på en tid som man gemensamt kom överens om. Gruppens erfarenhet av ett nära samarbete var positivt för utvecklandet av modellen för mentorskap samt när det gäller omstruktureringen av mansfrågorna inom omsorgssektorn."*

> *" Mentorskap tillämpades även på arbetsplatserna eftersom det ansågs vara till särskilt stor nytta för personen som fick genomgå mentorskap samt för arbetet och engagemanget i arbetsgemenskapen. Sådana mentorskapsbesök gjordes bland annat i Frälsningsarméns studenthem som fungerade som plats för inlärning i arbetet för den studerande i drogarbete som deltog i projektet. Under besöket informerades personalen på den berörda enheten om projektet och de utvecklingsmöjligheter det innebar. På så sätt kunde man bidra till att ge personalen på arbetsplatsen en bild av mentorskapet och deras arbetstagares deltagande i det som någonting positivt."*

I mentorgrupperne mødtes mænd ansat i omsorgssektoren med mandlige studerende på sygeplejeuddannelsen "för att diskutera hur det är att vara man och arbeta i omsorgssektorn". Aktiviteterne i den enkelte mentorgruppe tog udgangspunkt i en "mentorskabsmodel[…]

till stöd för manliga studerandes och manliga arbetstagares yrkesutveckling" i fire trin, som deltagerne diskuterede ud fra. Ifølge modellen skulle mændene 1) erkende "möjligheten att män KANSKE har ett annat förhållningssätt till studier, arbete och kunder än kvinnor", 2) identificere forskellene, 3) gøre forskellene synlige og 4) sammentænke forskellene med den etablerede paksis indenfor det aktuelle omsorgsfag, de studerende var ved at uddanne sig indenfor. Mentorerne i gruppen præsenterede de studerende for den nedenstående såkaldte 'værktøjskasse' til at gennemføre modellen og skabe udvikling i forhold til deres erhverv:

I Erkänn ett problem som eventuellt är kopplat till kön Man gör en realistisk självutvärdering då man kartlägger den egna inställningen till sig själv, till det andra könet, till olikhet och till kunder (bland annat funktionshindrade, invandrare, äldre, drogmissbrukare etc.) I självutvärderingen kan man även be om hjälp från sina närmaste, kollegerna eller studiekamraterna, vänkretsen etc. Om man hoppar över det här stadiet kan det vara svårt att hitta någon verklig vilja att förändra saker och ting.

II Identifiera den egna olikheten i arbetet och som medlem i arbetsgemenskapen. I grupparbetet sker detta genom att man fortsätter att använda självutvärdering, men att även mentorn hjälper till i identifieringen. Identifiering snabbar på granskningen av den gemensamma praxisen också utanför själva undervisningen eller arbetet. Verktygen som används för detta är gemensamma utflykter, spel, lekar och lekfulla tävlingar. (se avsnittet om god praxis)

III Man gör skillnaderna synliga. Hur man ska göra detta väljer man tillsammans. Mentorn leder arbetet. Här kan man använda sig av fantasin och hela kommunikationsspektrat som drama, hobbyarbete, sidokommunikation, teckning etc.

IV Sammanjämka: Låt alla blommor blomma. Manligt och kvinnligt och andra skillnader bör, såtillvida de inte har en direkt inverkan på själva arbetet eller studierna, få berika vardagen i gruppen. Här är det viktigt att komma ihåg att det innebär att allas önskemål inte till fullo kan tillgodoses. De skillnader som inverkar på yrkesutövningen och trivseln på arbetsplatsen bör hanteras gemensamt. Detta är inget man kan jobba på enskilt. Användbara verktyg innan man träffas för att hitta en lösning kan vara exempelvis att lösgöra sig från den stereotypa mansbilden, ställa sig frågan: vilka är männen inom omsorgssektorn? Vilket mervärde som

manliga arbetstagare tillför inom omsorgssektorn, att dra nytta av könsmedvetenhet i arbetet.

Som det klart ses bygger metoden på at tale fra problem til ulighed og fremhæve 'skillnaderna' relateret til køn, samtidig med, at der bygges (homo)sociale fællesskaber op omkring det enkønnede fælleskab i mentorgruppen. På denne vis tematiseres køn samtidig med, at der udfoldes store bestræbelser og kreativitet for at tale særlige mandlige kvaliteter frem. Man kan absolut frygte, at denne type orientering i mentorgrupperne vil være mere producerende for ulighed på studie og arbejdsplads efterfølgende snarere end det modsatte. Og først og fremmest kan det synes problematisk, at der synes at være en bevægelse FRA relevante faglige problemstillinger til mændendes 'mervärde'. Det er klart, at ønsket også er at tematisere betydningen af den 'stereotypa mansbilden', men problemet ligger i forståelsen af 'kønsmedetenhet', som her udlægges ikke som indsigt i køn som lighed (og ulighedsskabende faktorer), men som indsigt i forskelligheder og betydningen af at eksplicitere forskelligheder for at kunne fremme mænds (og gerne flere mænds) 'merværdi'.

Etablering af et eksklusivt rum for mænd

Tiltaget med at oprette mentorgrupper og de aktiviteter, der her fandt sted, har tilsyneladende indebåret den mest markante udvikling i projektet:

Det viktigaste konkreta utbytet av projektet var modellen för mentorskap för män med vars hjälp man kan erbjuda stöd till yrkesmässig utveckling för män inom omsorgssektorn. I anslutning till utvecklandet av modellen för mentorskap uppstod också en utbildning i mentorskap skräddarsydd för män inom hälso- och sjukvårdssektorn. I projektet utvecklades nya nätverk mellan verksamma inom social- och hälsovårdssektorn samtidigt som man utvecklade nya arbetsmetoder för att ge stöd åt jämställdhetsplaneringen inom organisationerna.

Det konkluderes dog også at der var "svårigheten att förankra och styra verksamheten eftersom mentorskapet inte var direkt kopplat till utbildning eller jobb."

Tiltaget med oprettelse af mentorgrupper synes også at være motiveret af at kunne fastholde (studieindsatsen hos) mænd, særligt med anden etnisk baggrund end finsk: "Att fokusera på studierna har också varit ett problem bland manliga studerande inom omsorgssektorn. Män med invandrarbakgrund och romer utgör här också en egen, särskild grupp."

> *För att få män att även i fortsättningen söka sig till omsorgssektorn och även stanna där måste man lösa jämställdhetsfrågorna inom sektorn. Projektet visade att det är ett arbete som måste göras i samarbete med majoritetsgrupperna. Jämställdhetsplanering, olika stödformer såsom mentorskap, gruppverksamhet och att göra saker tillsammans visade sig vara effektiva aktiviteter som man bör fortsätta med. Diskussionerna om frågor som särskilt gäller män som fördes under projektet fortsätter även efter att projektet avslutats.*

> *Trots att det pågick under en kort tid fick projektet stor uppmärksamhet och lyckades lyfta fram de problem som män som arbetar inom den kvinnodominerade omsorgssektorn ställs inför. Deltagarna, studerande inom omsorgssektorn, lärare och arbetsplatshandledare upplevde att mentorskapet i mansgrupperna hjälpte och uppmuntrade dem till att starta en diskussion om skapande av modeller för att förbättra arbetssituationen för män inom sektorn, på arbetet och under utbildningen.*

Det er væsentligt her at bemærke, at arbejdet i dette projekt i udgangspunktet, i forlængelse af 'det manliga perspektivet', synes at blive rettet mod 'majoritetsgrupperne', dvs. kvinderne. Ligestillingsproblemet på uddannelse og i arbejdet diskuteres hermed med et udgangspunkt, som nok er almindeligt i disse cirkler, hvor man forsøger at definere en maskulin emacipation, men som ellers er ganske utraditionel. Det handler om socialt samvær, mentorskab og gruppevirksomhed forbeholdt mænd – omhandlende 'det som særskilt gælder for mænd'. Disse aktiviteter omtales tilmed ikke bare som et redskab til rekruttering og fastholdelse, men også som et effektivt redskab til ligestilling.

Tilsvarende diversitetsorienterede tilgange til køn kommer til udtryk i anvendelsen af begrebet kønsbevidsthed ('könsmedvetenheten'). Viden om køn bliver her brugt til at forsvare en eksklusivitet omkring deltagerskaren i rekruttering til mentorgrupper: "Man ville i och med

könsmedvetenheten i projektet främst **ha män som deltagare** med arbete eller studier inriktade mot omsorgssektorn."

Devisen er langt hen ad vejen altså tiltag "af mænd, for mænd, til mænd", sådan som det (næsten) var kvindebevægelsens slogan i 70'erne. Og også formen synes lig Consciousness Raising Groups fra 70'erne, med stor vægt på samhørighed og fortrolighed: "Med tanke på mentorträffarnas art behövde man uppnå en tillit mellan medlemmarna i gruppen." endidere fortæller man at man udover at udvikle mentroskabsmodellen skabte "nya idéer till undervisningsmetoder som särskilt uppmärksammade manliga studerandes behov."

Man kan, når det gælder undervsning, såvel som når det gælder arbejdet med mentorskab i bred forstand, frygte at man producerer eller faktisk skaber en fælles mandlighed på tværs af andre sociale forskelle og orienteringer.

Markedførings- og informationskampagnen

Projektets markedsførings- og informationskampagne, der havde til formål at "marknadsföra omsorgssektorn på ett nytt sätt som även skulle locka män, förnya sektorn och göra människors uppfattning om sektorn mer mångsidig samt betona samhällsansvaret och männens betydelse inom sektorn", blev udført af et professionelt reklamebureau, der gennemførte følgende tiltag:

> *[…] kampagnen [bestod] af TV-reklamkampanj en radiokampanj, webbreklam Webbplats, Tidningsannonsering, tryckreklam, förankrande marknadsföring på evenemang för allmänheten (Fx på mässan för psykisk hälsa, skolbesök, företagsbesök på sjukhuset och vuxenutbildningsmässan). Dessutom publicerades intervjuer och artiklar om projektets verksamhet i flera olika tidningar. I projektet skapades också en egen artikelserie, "Kuukauden hoivamies" (Månadens omsorgsman) och en artikel publicerades i sluttampen på projektet i tidningen Urho.*
>
> *I informationen om projektet och marknadskommunikationen strävade man efter att enligt bästa förmåga nå dem som är intresserade av*

omsorgssektorn, de som skulle byta yrke och män som sökte sig till sektorn. I marknadsföringen försökte man satsa extra på medier och evenemang som särskilt riktar sig mot män.

Kampanjen inleddes i samband med huvudevenemanget för den inhemska festivalen för metal-musik som hölls i Helsingfors, "Tuska", där man delade ut "ta hand om dig"-kondomer förpackade enligt temat för projektet samt ett reklamkort om projektet.

Desuden fremviste projektet fram sorte T-shirts, affischer och ballonger med texten "sisar hento valkoinen?" som delades ut bland deltagarna och allmänheten.

Sloganet "sisar hento valkoinen" kan man tilnærmelsesvis oversætte til "lille, hvide/skrøbelige/delikate søster" – en fast vending, som indikerer en mytologi som "Florence Nightingale" – og altså er udpræget kønnet. Når denne figur rejses som spørgsmål her, og i sammenhæng med et billede af en fyr med voldsomt aggressiv attitude og heavy metal-udsmykninger som piercinger og gedeskæg, så er det oplagt for at konfrontere og skabe debat snarere end at forsøge at skabe fantasier om andre mulige omsorgsforståelser eller måder at inkludere mænd på. En sådan attitude udstråler selvsagt alt som ikke er empatisk, indlevende mv. Som tidligere nævnt synes en del af aggressionen faktisk vendt nok så meget mod de kvindelige kolleger, som mod potentielle mænd.

Ikke blot kampagneplakaten, men også de fleste af de øvrige arrangementer og events i forbindelse med kampagnen spillede på og søgte at forbinde (søgning til og arbejde indenfor) omsorgsfagene med en lignende *hard-core* repræsentation af mænd og det maskuline. Ovenfor er nævnt uddelingen af kondomer med adressen på kampagnens hjemmeside trykt på indpakningen ved heavy-festivalen Tuska i juni 2008, og også ved en lignende festival, Finnish Metal Expo, og i heavy metal-musikbladet Inferno blev der gjort opmærksom på kampagnen med henholdsvis en annonce og et kæmpebanner. I forbindelse med et af de ovenfor nævnte seminarer var der arrangeret en boksekamp med professionelle boksere, som alle seminariedeltagere skulle se iført "Sista hento valkonien?"-T-shirt.



Kampagneplakat for "Voimaa hoivaan"

Til et informationsseminar for 9. klasseselever på sygehuset Orton d. 10/1 2008 var en anden professionel bokser, "den enormt populäre Jukka Pyöveli Järvinen", indbudt til at fortælle om sit erhvervsvalg og sin karriere: "Det var mycket populärt bland ungdomarna. I skolorna visades även projektets vikttävling, videor, föreställningar samt allmän information om omsorgssektorn och det den har att erbjuda."

Endelig gennemførtes Evenemanget Hoivativoli riktat till allmänheten.

Som slutkläm på projektet beslutade man att våren 2008 i enlighet med projektplanen anordna ett evenemang för allmänheten med namnet Hoivativoli [omsorgstivoli] […]. Det var ett marknadsförings- och rekryteringsevenemang där man marknadsförde social- och hälsovårdsbranschen på ett nytt, underhållande och energiskt sätt. Evenemanget riktade sig särskilt till ungdomar. Platsen för evenemanget var Narinkens torg i Kampen i Helsingfors centrum. I anslutning till Hoivativoli hölls det två seminarier på samma tema på det närliggande Scandic hotell: Det avslutande seminariet Voima hoivaan: ca. 40 personer deltog i seminariet.

Projektets budskap: Voimaa hoivaan (Styrka åt omsorgen) lyckades man inpränta på ett skojigt sätt och konkret hos allmänhetens med hjälp av "vikttävlingen". Projektet skaffade för mässevenemanget och den förankrande marknadsföringen en vikt på 50 kg av den typen som användes i gamla tiders affärer. Med vikten kunde man på skoj testa om man hade tillräcklig styrka för omsorgssektorn. Och styrka verkade det finnas gott om. Hundra mässbesökare från olika delar av världen provade på att kånka på vikten. Det inofficiella finska rekordet för kvinnor med 50 kg i en hand var 1 minuter och 33 sekunder och för män 2 minuter och 30 sekunder.

Dylika humoristiska och uppseendeväckande aktiviteter användes framgångsrikt som dragplåster vid evenemangen riktade till allmänheten på mässavdelningarna.

Ligesom med mentorgrupperne signaleres der med disse arrangementer og events dels, at mænd/unge drenge kan afgrænse sig fra det feminint konnoterede og kan gøre dette i forbindelse med at deltage på en omsorgsfagsuddannelse eller arbejde inden for omsorgsfagene. Og dels inviteres mænd/unge drenge i kampagnetiltagene til at deltage i et afgrænset stærkt maskuliniseret og machoidt homosocialt rum, hvor mange kvinder/unge piger ville føle sig fremmede eller ligefrem utilpasse og direkte ekskluderede. De gængse forståelser af omsorg omskrives i kondomuddelingen fra at tage vare på andres ve og vel til at "ta hand om dig" – at manden skal/er nødt til at beskytte sig selv – og boksekampe og styrkeprøver, der skal demonstrere mænds og drenges fysiske overlegenhed i forhold til kvinder og piger, søger ikke blot at signalere, at der er plads til større vildskab og fysiske udfoldelser inden for omsorgsfagene, men at der er et direkte behov for personer med en

stærkt aggressiv tenderende til voldelig tilgang. Det synes næsten paradoksalt og kontraintuitivt, at en kendt finsk bokser skulle kunne øge interessen blandt unge mænd for at gå ind i omsorgsfag ved at fortælle om sin boksekarriere. Men arrangementernes logik skal sandsynligvis findes i, at de hypermaskuline rollemodeller og aktiviteter kan legitimere mænds/unge drenges interesse for omsorgsfagene, og at de dermed ikke behøver at være eller at bekymre sig om at blive mistænkt for at være 'bøsser' eller feminiserede, hvis de udviser denne interesse.

Vurdering af kampagnens effekter

At dette sandsynligvis er et underliggende rationale bekræftes af en undersøgelse af "kampagnens effekter", som reklamebureauet foretog efterfølgende:

> *Målgruppen för undersökningen var män i åldrarna 18–34 år. Urvalet bestod av 100 intervjuer med personer ur målgruppen.*
>
> *Medieundersökningen bekräftade den uppfattning om kampanjernas effekter som delades av de aktörer som deltog i projektet. Reklamen märktes på det stora hela mycket väl och även budskapet i reklamen förstods mycket väl. Reklamen sågs inte som vanlig, utan man förhöll sig snarare något tudelat till den. Dessutom lyckades den häftiga reklamen väcka uppmärksamhet i ämnet bland sin mest kritiska målgrupp.*
>
> *Starka bilder uppmärksammas. Man bör se till att använda sådana om man vill uppnå synlighet. Om sådana bilder används bör man testmarknadsföra deras budskap så att de största feltolkningarna av budskapet med bilden kan undvikas redan i planeringsskedet av reklamen.*
>
> *Budskapet i reklamen gick också fram i hög grad. Det som spontant uppfattades mest i reklamen var budskapet om behovet av arbetskraft i omsorgssektorn, att få män till vårdsektorn och att sektorn även passar män, inte bara kvinnor. Även med hjälp av de argument som framfördes ansågs reklamen ha lyckats bäst med att föra fram budskapet om att få män att söka sig till kvinnodominerade branscher och sämst med att ge en mer mångfacetterad bild av omsorgssektorn.*

Reklamen väckte tankar/känslor och det ser ut som att mottagarna hade en tudelad inställning till den (tyckte om/tyckte inte om). Spontant förhöll sig cirka var tredje av de svarande positivt till den, cirka var fjärde negativt och cirka var femte kunde inte säga någonting om hur de förhöll sig till reklamen. Enligt de svarandes egen indelning fördelade sig svaren mer jämnt och fler förhöll sig såväl positivt som negativt och neutralt till reklamen.

Reklamen märktes på det stora hela mycket väl och även budskapet i reklamen förstods mycket väl. Reklamen betraktades inte som ordinär, mottagarna förhöll sig snarare något tudelat till den: de antingen gillade den eller gillade den inte. Bland dem som mindes reklamen nådde budskapet fram bättre samtidigt som de förhöll sig mer positivt till reklamen.

Reklamebureauets vurdering var dermed, at kampagneplakaten virkede godt i forhold til sin målgruppe (18-34-årige unge mænd) i forhold til at kommunikere sit budskab – at de unge mænd opfordredes til at søge ind i omsorgssektoren, og at plejesektoren også kunne passe mænd (selv om eller på trods af, at den passede mange kvinder). På trods af dette rapportereres det, at omkring 25 % af de unge mænd ikke brød sig om reklamen i modsætning til 33 %, der godt kunne, og at reklamen generelt vækkede ret stærke reaktioner hos de interviewede. Det fremstilles som en succes, at reklamen "lyckades […] väcka uppmärksamhet i ämnet bland sin mest kritiska målgrupp", dvs. de unge mænd, der var mest kritisk indstillede overfor tanken om at uddanne sig eller arbejde inden for omsorgsfag. Man kan spørge om det hensigtsmæssige i, at denne gruppe unge mænd fik et mere positivt billede af arbejde i omsorgssektoren ved, at få den associeret med det ovenfor beskrevne machoide billede, hvor den traditionelle myte om den selvopofrende femininitet i form af Florence Nightingale/den lille, hvide søster blev søgt supplereret eller erstattet af sex, aggressivitet, muskelkraft og nævekamp. Spørgsmålet er, om personer, der gik ind i omsorgsuddannelse og –arbejde med denne motivation, ville kunne fastholdes i et omsorgsjob særligt længe – og hvis de kunne, om deres tilgang fra det ovennævnte udgangspunkt til arbjedet og ikke mindst de mennesker, de skulle drage omsorg for, ville bidrage på nogen særligt positiv vis.

Ud over at undersøge om reklamekagnens budskab blev forstået og modtaget positivt eller negativt af målgruppen er der ikke blevet

foretaget nogen yderligere undersøgelser af, om kampagnen har resulteret i en øget søgning blandt mænd til omsorgsuddannelserne:

> *Det har ikke været muligt at få synderligt præcise efterretniniger om projektets eventuella effekter på arbetsplatser och rekrytering av studerande. Men der synes at have været nogen stigning i optaget, dog sammenlagt ikke nok til for alvor at rykke ved kønssammensætningen på arbejdspladserne generelt.*[35]

> *Utvärderingen av effekterna av projektet var en mycket svår uppgift med tanke på att det pågick under en så kort tid (10,5 månader). Marknadsföringen av omsorgssektorns framtoning som en bransch som passar män handlade till stor del om en mer omfattande förändring av attityderna på många fronter. Några positiva effekter av framtoningen, det vill säga ett ökat antal män som söker sig till utbildningar och jobb inom omsorgssektorn, kunde inte i detta skede konstateras på ett tillförlitligt sätt. I utvärderingen av aspekter som rör sektorns framtoning tog man hänsyn till enskilda oberoende kommentarer på diskussionsforum, seminarier och utvärderingsenkäter.*

Efterfølgende besluttede den organisation, der administrerede projektet, at fortsætte mentorvirksomheden, på baggrund af den positive evaluering af denne, mens der ikke er blevet lavet yderligere kampagner med samme tema.

[35] Se evt. http://www.tem.fi/files/26648/Leviakangas.pdf (på finsk).

Isländska män i kvinnoyrken

Af Ingólfur Gislason

Det følgende bidrag beskæftiger sig med to forskellige forsøg på at rekruttere mænd til traditionelle 'kvindefag' på Island. Det første forsøg, der har et uddannelsesmæssigt perspektiv omhandler rekruttering af mænd til sygeplejerskeuddannelsen. Forfatteren redegør dels for selve organiseringen og virkemidlerne ved projektet og dels med de mandlige studerendes oplevelser af at studere ved en uddannelse, der kan siges at være 'kvindedomineret'. Endvidere diskuteres mændenes motivation for valget af uddannelsen samt de barrierer, mændene møder i uddannelsesforløbet. Det andet forsøg har et mere arbejdsmarkedsmæssigt perspektiv og omhandler rekruttering af mænd til førskolerne. Afsluttende diskuteres arbejdsmarkedssituationen på Island i relation til rekruttering af mænd til typiske 'kvindefag'.

Den isländska laggivande församlingen, Althingi, röstar fram en jämställdhetsplan vart fjärde år och har gjort det sen 1993. I planen sätts mål och uppgifter för regeringen som helhet och enstaka ministerier. I dessa planer har idén om att försöka öka mäns andel i kvinnodominerade yrken aldrig nämnts. Det uppfattas tydligen inte som ett problem att kvinnodomineringen är närmast total inom sjuksköterskeyrket, att personalen inom förskolorna nästan enbart är kvinnor eller att utvecklingen inom hela undervisningssystemet är mot en ständigt ökad andel kvinnor bland lärarna. Antingen det eller att man menar att ingenting kan göras. Däremot så finns i dessa planer idéer om tilltag för att ändra könssamansättningen inom mansdominerade yrken så som polisen.

Från statligt håll har inga initiativ skett för att öka mäns andel i kvinnoyrken och det samma gäller för kommunerna.

Två försök

Det verkar som om endast två generella försök att rekrytera isländska män till "kvinnoyrken" har ägt rum. Det ena handlade om att få män att utbilda sig till sjukskötare medan det andra var ett försök att rekrytera män till förskolorna. Dessutom lär några förskolor och grundskolor ha försökt rekrytera och/eller fasthålla män. Utvärdering har endast gjorts när det gäller det förra försöket.

Dessa två yrken är väldigt könssegregerade på Island. Andelen män i sjukskötareutbildning varierar mellan 0 % och 2 % varja år. Detta är den i särklass mest könssegregerade universitetsutbildningen på Island. Situationen är inte mycket bättre när det gäller förskolorna. År 2009 var 5.639 människor anställda inom förskolorna på Island, därav 230 män eller 4,1 %. Om vi frånskiljer de som arbetar med städning och matlagning så utgör männen 3,9 % av de som direkt arbetar med barnen. Tio år tidigare, 1999, var 3.763 personer anställda och männen utgjorde 1,9 % av dessa. Drar vi ifrån de som arbetar med städning och matlagning så utgör männen 1,5 % av personalen. Så visst har det gått framåt och med liknande fart så når vi upp till den magiska gränsen av 40% män om ungefär 150 år! Faktiskt är det så att inom all utbildning är utvecklingen mot ökad könssegregering. Andelen män bland grundskolelärarna är nere i 20 % och i gymnasieskolorna utgör män numera 47 % av lärarna medan andelen var 56 % för 10 år sen.

Manliga sjukskötare

På Island som i många andra länder har sjukskötarutbildningen närmast abonerat på en del av kvinnorna i varje årskurs. Detta har dock förändrats och därmed nödvändiggjort för universiteten att profilera sin sjukskötarutbildning och även försöka rekrytera fler män eftersom kvinnor numera sprider sig på alla universitetsområden.

Detta var en del av bakgrunden till att sjukskötarlinjen vid Islands Universitet i 2001 beslutade sig för att göra något extra för att rekrytera studenter i allmänhet. Man beslutade sig dock också för att, i samarbete med universitetets jämställdhetskommittée, göra en

speciell insats för att rekrytera män. Detta var en del av universitetets satsning på att minska könsskillnaden i utbildningen även om huvudfokusen där var på rekryteringen av kvinnor till ingenjörsutbildningen.

Satsningen på att få fler att söka sig till sjukskötarutbildningen drevs från 2001 till 2003 och hade flera inslag. En ny broschyr producerades med en manlig sjukskötare i förgrunden, en dvd film producerades och användes för att informera i gymnasieskolorna, vykort distribuerades, annonser på busshållplatser och till slut så besökte manliga sjukskötare gymnasieskolorna för att informera om yrket. Kampanjen verkade ha varit en succé i den bemärkningen att fler studenter sökte sig till utbildningen både 2002 och 2003. Även fler män sökte och började men föll på numerus clausus tentan36 så andra året såg det ut som det alltid hade gjort med 1 eller 2 män bland studenterna.

Denna kampanj har evaluerats på två sätt. För det första så tillfrågades alla nyregistrerade vid sjukskötarutbildningen 2002 och 2003 om vad det var som intresserade dom vid yrket, om de hade lagt märke till kampanjen och annat dylikt. För det andra så intervjuades 10 män som hade sökt sig in.

När det gäller den kvantitativa delen (Margrét Gústafsdóttir o.a. 2008) så visade det sig att det var i huvudsak egna erfarenheter som gjorde att studenterna sökte sig till denna utbildning. D.v.s. att erfarenheter av att arbeta i omsorgen på något sätt var det som tände gnistan. Dessutom var det många som hade föräldrar eller andra släktingar som arbetade inom hälsovården på något sätt och det hade också positiv effekt. De förväntningar som studenterna hade till jobbet och tyckte var viktiga var i huvudsak att arbeta med folk, ett givande jobb, goda arbetsmöjligheter, variation och intresse för att hjälpa andra. I denna kvantitativa utvärdering sägs ingenting speciellt om männen, antingen därför att de var så få (4.3% och 4.5% respektive år) eller att deras svar inte skilde sig nämnvärt från kvinnornas.

---

36 Det finns endast ett begränsat antal praktikantplatser och därför så sållas studenterna efter den första terminen. Alla för alltså börja utbildningen men endast ett begränsat antal får fortsätta på andra terminen, de som har högst betyg på tentan i december.

Den kvalitativa delen fokuserade däremot speciellt på männen (Þórður Kristinsson 2005). Tio män som hade registrerat sig till sjukskötarutbildningen intervjuades. Endast åtta hade börjat utbildningen, sex fortsatte fram till numerus clausus tentan och tre klarade sig och fortsatte utbildningen.

Alla dessa 10 kände till kampanjen men den verkade inte ha påverkat deras beslut. Tvärtom verkade det som om de tyckte den var lite stötande med försöken att dölja omsorgsaspekten i yrket och istället poängtera fart, spänning och äventyr, dvs. göra yrket till någon form för macho-grej. Här bör dock poängteras att även om detta var det som de sade så var det visserligen så att fler hade sökt sig till utbildningen efter kampanjen än tidigare. Det kan kanske tolkas så att även om en kampanj kan verka stötande och anses missvisande så kan den ge idén att just detta är en möjlighet dvs. att kampanj som väcker oppmärksamhet, nästan på vilket sätt som helst, kan medverka till att öppna ögonon för nya möjligheter.

Det som i huvudsak hade motiverat dessa killar var det samma som generellt motiverade de som sökte sig till utbildningen, erfarenhet med omsorgsarbete, att känna någon som arbetade inom hälsosektorn och uppmuntran från någon närstående. Deras förväntningar till jobbet verkade inte heller skilja sig nämnvärt från de kvinnliga studenternas. Det var i huvudsak ett intresse för omsorg och att hjälpa andra.

När studierna väl hade börjat tyckte de att ibland blev de påminda om sitt kön och sin position i utbildningen på ett obehagligt sätt. Möjligen skulle det hjälpa om de fick en mentor men det som verkar vara klart är behovet av att göra lärarna medvetna om deras egna könsöverbetoning vare sig den uppfattas från deras håll som positiv eller negativ. Två ex: Killarna upplevde att de fick extra uppmärksamhet från lärarna när de ställde frågor på föreläsningar som ledde till att de slutade ställa frågor. Här hade lärarna helt klart för hänsikt att uppmuntra männen i hopp om att det skulle öka chansen att de fortsatte men det upplevdes som obehaglig särbehandling. På den andra sidan var tillfällen när lärarna började föreläsningar med "God morgon flickor," för att sen be om ursäkt för att det var ju inte endast flickor i salen. På samma sätt upplevde pojkarna det som obehagligt när muskelknuttar kom på besök och användes för att visa musklerna. Pojkarna var väl medvetna om sitt

kön under den demonstrationen och det blev inte bättre av att muskelknuttarna kom med kvinnoförnedrande kommentarer (på skoj) under demonstrationen. Några av killarna undrade om det vore tänkbart att göra tvärtom d.v.s. att använda nästan nakna tjejer i en demonstration i en utbildning dominerad av män. Skulle det inte bli ett ramaskri?

Här bör också poängteras att studier av de få isländska män som finns inom yrket har visat att de har, både under studierna och efter att de har börjat jobba, upplevt en sexualisering av sina kroppar som inte har känts bra. De har fått kommentarer från kvinliga medstudenter som har handlat om deras kropp och sex, från sim omgivning om att dett måste vara Paradis att vara så få killar bland alla dessa kvinnor, samt även fått höra ”misstankar” om att de måste vara homosexuella.

Män i förskolorna

På Förskollärarnas kongress 1997 beslutades det att styrelsen skulle tillsätta ett utskott för att jobba för en ökning av manliga förskollärare. Det nämndes att bland möjliga vägar att gå vore att berätta om förskollärarutbildningen och -yrket speciellt för unga män och att ge ut en broschyr och distribuera bland män som tar studenten. Utskottet fick också i uppgift att försöka få till stånd samarbete med andra behöriga parter så som utbildningsministeriet, socialministeriet, Jämställdhetsrådet och skolorna som utbildade förskollärare.

Projektet sattes igång 1998 och fick finansiellt stöd från några ministerier och kommuner bland annat. Utskottet publicerade och distribuerade både broschyr och planscher i alla gymnasieskolor, bibliotek, idrottsanläggningar, många caféer, simbassänger, kommunkanslierna och på andra ställen. Manliga förskollärare presenterade yrket i alla gymnasieskolor i Reykjavík och kranskommunerna. Speciella diskussionsmöten hölls med examen studenter och manliga grundskollärare studenter. Kampanjen uppmärksammades i massmedia både genom intervjuer och också i artiklar förutom en speciell presskonferens i början av kampanjen.

Detta projekt har i och för sig aldrig utvärderas men inga indikationer kan hittas om att det har medfört en ökning av manliga förskollärare.

Synpunkter

De försök som jag känner till här på Island har försökt av-feminisera de yrken det har varit frågan om. Sjukskötarekampanjen gick ut med annonser som verkade mycket maskulina och fokuserade på möjliga upplevelser som att klättra i berg och arbeta i krigszoner.



Texten betyder: Vet du någonting alls om sjukskötaryrket

Det som antagligen är den generella bilden av yrket, omsorgen och den hjälpande handen var helt ute ur kampanjen. Här är det sen intressant att se att pojkarna som faktiskt gick in i den utbildningen gjorde det därför att de hade erfarenhet av omsorgsarbete och ville faktiskt arbeta just med det. De verkade alltså ha en realistisk bild av vad innebörden i yrket och sökte sig därför dit. Men det är nog så klart från studier av isländska män i yrket, att deras maskulina identitet ifrågasätts, de blir bland annat ”misstänkta” för att vara

bögar. Så antagligen ansåg de som formade kampanjen att det var behov för att visa att detta minsann kunde kräva sin man!

På ett liknande sätt så gick kampanjen för att få fler män i förskolorna under bannern ”Blir du den nya maskulina förebilden.” Det kan man dock påstå syftar mera till idéer om at barn behöver manliga (maskulina) förebilder samt också att det nya maskulina består i att män rör sig mot den hjemliga sfären, tar hand om barn på ett nytt sätt.

I rätt många år fram till krisen i slutet av 2008 hade Island inte haft någon arbetslöshet alls, tvärtemot så importerade vi arbetskraft. Det betyder att de flesta kunde välja mellan jobb och det var knappast aktuellt att försöka få män att välja otraditionellt genom arbetsförmedlingarna. Detta var också tider då det var svårt att bemanna traditionella (låglönade) kvinnoyrken speciellt yrken som inte krävde någon utbildning, eller åtminstone väldigt kort utbildning. Detta var perioden när förskolebarn och gamla människor togs om hand av personal som inte kunde isländska.

Detta ändrades totalt efter bankkraschen 2008. Arbetslösheten gick till 10 % även om den nu har sjunkit till drygt 7 %. Den utländska arbetskraften har till stor del åkt hem igen och vi har även exporterat en del ”inhemsk” arbetslöshet. Många utbildade (förskolo)lärare och även sjuksköterskor som under åren före kraschen hade sökt sig till andra, bättre betalade jobb, sökte tillbaka och de yrken har nu bättre tillgång till kvalificerad arbetskraft än de har haft på länge. Rokordmånga söker till sjukskötarutbildningen. Det är därför knappast aktuellt att försöka förmå män att söka sig till dessa yrken utifrån oro över brist på kvalificerad arbetskraft. Men arbetsförmedlingarna står inför en annorlunda uppgift än man har upplevt på många år. Om de använder chansen och försöker få arbetslösa män in i kvinnoyrken vet jag inte men jag vet dock att de uppmuntrar speciellt unga människor att ”ta chansen” och försöka sig på något som de annars aldrig skulle kunna tänka sig prova. Jag vet inte om det har haft någon betydelse men vad jag känner från förskolorna så har den manliga tillströmningen inte ökat nämnvärt.

Referencer

Margrét Gústafsdóttir, Margrét Sigmundsdóttir och Bergþóra Kristinsdóttir (2008): Hvað gerir nám og starf hjúkrunarfræðinga eftirsóknarvert? *Tímarit hjúkrunarfræðinga* 84(2), 32-39.

Þórður Kristinsson (2005): *Upplifun karla á hjúkrunarnámi.* Reykjavík. Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands

Finanskrisen og arbejdsmarkedet i Grønland

Af Torben Weyhe

Følgende bidrag fra Grønland udgør ikke i sig selv en særlig case om rekruttering af mænd, men beskæftiger sig i stedet i mere generel forstand med den uddannelses- og arbejdsmarkedsmæssige situation i Grønland – herunder det grønlandske samfunds historiske udvikling. Endvidere beskæftiger forfatteren sig med det grønlandske maskulinitetsideal og diskuterer dette op imod mulighederne og forudsætningerne for rekruttering af mænd til typiske 'kvindefag' på Grønland. Selvom der ikke er tale om en konkret case, udgør bidraget et væsentligt perspektiv på de diskurser og barrierer, der kan gøre sig gældende, når vi taler om rekruttering af mænd til 'kvindefag'.

Rekruttering af grønlandske mænd til kvindeerhverv

Inden for ligestillingsdebatten bliver finanskrisen omtalt som "the mancession" (versus the recession), i og med den finansielle krise har ført til arbejdsløshed inden for flere traditionelle mandeerhverv. I Grønland truer finanskrisen ikke på samme måde de traditionelle mandeerhverv i et kvantitativt perspektiv. Ganske vist er traditionelle, grønlandske mandeerhverv som fangst og fiskeri udsatte, men prognoserne peger samtidig på, at fremtidens væksterhverv vil føre til mange nye stillinger inden for traditionelle manderhverv. Udfordringen bliver primært at få stillingerne besat med kvalificeret arbejdskraft.

Effekterne af den finansielle krise har indtil nu været mere skånsomme mod den grønlandske økonomi, end det er set i det øvrige Norden. Derfor har der hidtil været færre påvirkninger af finanskrisen i relation til konjunkturændringer i Grønland. Det skyldes især, at det faste bloktilskud fra Danmark på 3,3 mia. kr. udgør en væsentlig del af den samlede, grønlandske økonomi. Imidlertid fremgår det af den seneste rapport fra Det Rådgivende Udvalg vedrørende Grønlands Økonomi, at den finansielle krise formentlig vil sætte sig negative spor i den grønlandske økonomi i mange år fremover, herunder i fiskerieksporten og turismeindustrien.

På erhvervs- og arbejdsmarkedsområdet kan man forvente, at erhvervsinvesteringer vil blive reduceret som følge af den forventede konjunktursituation og opstramninger af låneadgang og lånevilkår. Det kan medføre, at nye investeringer kan blive bremset, herunder nye anlægsprojekter og mineprojekter m.m. Der er næppe tvivl om, at flere stillinger inden for traditionelle manderhverv i Grønland vil forsvinde i de kommende år, og selvom nye stillinger vil bryde frem inden for væksterhvervene, er grønlandske mænd ikke nødvendigvis mindre udsatte end andre nordiske mænd på arbejdsmarkedet. Blandt andet må man se på mændenes forudsætninger for omstilling og opkvalificering m.m. Prognoserne i Grønland peger ikke i retning af en omstilling til traditionelle kvindefag, men grønlandske mænd står alligevel overfor omfattende forandringsprocesser på arbejdsmarkedet, der implicerer flere barrierer.

Det grønlandske arbejdsmarked er kønsopdelt, og mange kvinder er tilknyttet den offentlige sektor, der ikke i samme omfang er truet af nedskæringer og forandringer i forlængelse af den finansielle krise. Kvinder udgør ca. 44 procent af den samlede beskæftigelse (2006). Tal fra Grønlands Statistik viser, at der er flere mænd end kvinder inden for de fleste brancher[37]. Undtagelsen er den største branche: Den offentlige sektor, hvor der er næsten dobbelt så mange kvinder som mænd beskæftiget. Den offentlige sektor omfatter bl.a. offentlig service, undervisnings- og sundhedsområdet samt det sociale område.

Mange mænd er beskæftiget inden for erhverv såsom transportvirksomhed, bygge- og anlægsvirksomhed samt fangst og

[37] Tallene skal ses i sammenhæng med, at bor er cirka 12 procent flere mænd end kvinder i Grønland (Grønlands Statistik).

fiskeri. I forhold til sidstnævnte branche er køn, arbejde, livsstil, og geografisk placering ofte tæt forbundet, hvorfor denne gruppe måske er særligt sårbar i forhold til forandringsprocesser. Der er i dag cirka 1800 fuldtidsbeskæftigede fiskere og fangere i Grønland, der står overfor en potentiel stigende ledighed. I den politisk-økonomiske beretning for 2010 er gruppen udpeget som særlig vigtig i forhold til tiltag, der kan sikre deres beskæftigelse i fremtiden. Imidlertid eksisterer der ikke undersøgelser af disse mænds motivation til at indgå i omskolings-, opkvalificerings- og arbejdsmarkedsparatheds-forløb, og der er ikke tilstrækkelig viden om de eventuelle barrierer, der kan gøre sig gældende for gruppen.

Ved siden af fiskere og fangere er ufaglærte mænd (og kvinder) i lavindkomstgrupperne – særligt blandt bygdebefolkningen og befolkningen i byer med større lukningstruede virksomheder – udsatte, ligesom ansatte i stærkt subsidierede selvstyreejede virksomheder er i en risikogruppe. Mænd er i større omfang end kvinder en udsat gruppe på det grønlandske arbejdsmarked. En forventet vækst inden for mandeerhverv ændrer ikke nødvendigvis den udvikling; bl.a. fordi (yngre) grønlandske kvinder overhaler mændene på uddannelsesområdet og generelt er mere fleksible i forhold til omstilling og mobilitet[38].

Landsstyremedlemmet for ligestilling, Maliina Abelsen, har fremført problematikken om mænds deltagelse og frafald i uddannelsessystemet i den politiske debat i Grønland, hvor data fra perioden 2005-2009 bekræfter billedet af, at kvinder er på vej til at etablere sig som den uddannelsesmæssige elite. På trods af at der er flest mænd i de uddannelsessøgende aldersgrupper, er kvinder overrepræsenterede i uddannelsessystemet. Kvinders uddannelsesniveau er generelt højere, og en større andel kvinder gennemfører deres uddannelse. Særligt på de mellemlange og videregående uddannelser ved Ilisimatusarfik er billedet tydeligt.

[38] Mænd flytter relativt mere end kvinder, men mænd flytter ofte midlertidigt, mens kvinder ofte flytter permanent. Det har ført til en større nettoudvandring af kvinder i Grønland. Alder, uddannelsesniveau, bosted m.m. har central betydning for mobiliteten hos begge køn. Mænd lægger særligt vægt på arbejdsbetingelser og lønforhold, mens kvinder i højere grad vægter sociale netværk, skole- og uddannelsesbetingelser samt udfordringer på arbejdspladsen (Rasmussen, Rasmus Ole).

På erhvervsuddannelserne er der relativt flest mandlige studerende. Mænd er overrepræsenterede inden for områderne jern og metal og inden for byggefagene (og i lærlingegruppen), mens kvinder er overrepræsenterede inden for handel og fødevareområdet. Tilgangen til uddannelserne har været størst for kvinders vedkommende i perioden 2005-2008. I 2009 er der imidlertid flere mænd end kvinder, der har søgt ind på erhvervsuddannelserne i Grønland.

Ledighed i Grønland

Den registrerede medio ledighed[39] i byerne i Grønland var i 2009 på 4,6 procent eller cirka 1313 personer, men det reelle tal er sandsynligvis langt højere, fordi en stor gruppe ikke mener, det kan betale sig at blive registreret på arbejdsmarkedskontorerne eller anser det som skamfuldt (Fandrup m.fl. 2010: 13). Den registrerede medio ledighed blandt mænd angives til 5,4 procent, men tallet for kvinder angives til 3,8 procent. Ledigheden i Grønland er geografisk ulige fordelt. Byerne i yderdistrikterne er hårdest ramte med op til 17 procents registreret arbejdsløshed i den potentielle arbejdsstyrke, mens Nuuk har den laveste arbejdsløshed med cirka 1,7 procent registreret arbejdsløshed i den potentielle arbejdsstyrke.

Grønlands Statistiks ledighedstal for bygderne (ca. 16,5 procent af befolkningen i 2000) er meget usikre, men her er ledigheden generelt væsentligt højere end i byerne. I forbindelse med en undersøgelse af fattigdom i Grønland viste interviews fra fem besøgte bygder, at cirka 50 procent af befolkningen enten var arbejdsløse, på offentlig hjælp eller på førtidspension[40]. Bortset fra få offentlige stillinger og i mindre omfang små entreprenører og fangere, var der kun i beskedent omfang arbejde lokalt, herunder snerydning, vandafhentning mm., som i virkeligheden mere var udtryk for en "skjult arbejdsløshed".

[39] Medio ledighed er et udtryk for antallet af ledige, der har været ledige i både første og sidste halvdel af en given måned. Dette tal er et tilnærmet udtryk for den gennemsnitlige ledighed (Grønlands Statistik).

[40] I og med kun fem bygder blev besøgt, må man være varsom med at generalisere resultaterne, men tage fundene som et udtryk for det øjebliksbillede som var aktuelt i den pågældende bygd på det pågældende tidspunkt (Departementet for Sociale Anliggender).

På Færøerne og Island har man oplevet en massiv fraflytning fra bygderne. Erfaringerne fra Færøerne viser, at det hovedsageligt er mænd, der bliver i bygderne; bl.a. fordi mænd i højere grad værner om traditioner og værdier i det traditionelle bygdeliv. Det er især yngre kvinder, der søger væk. Det fører til, at også yngre mænd søger væk (Gaini 2010). For grønlandske mænd i bygderne kan forandringsprocesser være vanskelige. Erfaringer fra beskæftigelseskurser viser, at hovedparten af kursisterne ikke gennemfører kurserne. Ofte fordi sociale problemer og misbrug viser sig at være en barriere for integration på arbejdsmarkedet. Kvinder er mere omstillingsparate og flytter oftere til byerne eller til udlandet (hovedsageligt Danmark), hvor velfærdstilbud og uddannelsestilbud til kvinderne og deres børn er mere udviklede (Poppel 2010: 44).

Megaprojekter (ALCOA-projektet)

I Grønland er omkring 33 procent af befolkningen under 20 år. Det er et meget højt tal sammenlignet med de øvrige nordiske lande, hvor gennemsnitstallet ligger på cirka 15 procent. Imidlertid er der udbredt arbejdsløshed blandt unge, mange er dårligt uddannede og flere er på overførselsindkomster. Blandt andet derfor satser man på at skabe nye ufaglærte arbejdspladser gennem megaprojekter, herunder et stort ALCOA aluminiumssmelteværk i Maniitsoq nord for Nuuk.

Maniitsoq er et billede på nogle af de udfordringer, Grønlands økonomi står overfor. Sidst i 1970'erne lukkede fiskerifabrikken, der leverede en stor del af indtægterne til indbyggerne i byen. Private ejere har siden forsøgt at genstarte fabrikken i et lavere gear, men det har været vanskeligt at skabe et økonomisk overskud. ALCOA-projektet kan skabe 7-800 nye arbejdspladser i Maniitsoq (eksklusiv afledte erhverv), hvoraf en stor del vil være rettet mod ufaglærte mænd. Imidlertid er det et centralt bekymringspunkt, at man ved at etablere disse arbejdspladser kan forvente at efterlade ubesatte faglærte stillinger inden for traditionelle mandeerhverv på det øvrige arbejdsmarked, som man ikke umiddelbart kan genbesætte med kvalificeret arbejdskraft.

De afledte effekter af ALCOA-projektet vil være vidtrækkende i et lokalsamfund med cirka 2800 indbyggere. I et kønsspecifikt

perspektiv er det væsentligt at se på, hvordan kvinder kan blive integreret i projektet, og hvordan social-, udannelses- og arbejdsmarkedsforholdene i Maniitsoq kan imødekomme kvinder og mænds forskelligartede behov og ønsker. I Grønland er det ikke muligt for en almindelig familie at bo i to forskellige byer, hvilket understreger behovet for kønsspecifikke vurderinger i forbindelse med store, lokale projekter. ALCOA-projektet er desuden et eksempel på, at der på sigt kan blive behov for at integrere flere kvinder i traditionelle mandeerhverv i Grønland af hensyn til sammenhængskraften i lokalsamfundene m.m.

Det grønlandske maskulinitetsideal

I artiklen "Barrierer for grønlandske mænd på arbejdsmarkedet" skriver Marie-Kathrine Poppel, adjunkt ved Ilisimatusarfik (Grønlands Universitet), at mange grønlandske mænd via opdragelsen trækker på en "patriarkalsk profit", der bliver reproduceret i opdragelsesmønstre forankret i traditionelle maskulinitetsidealer. I det traditionelle maskuline ideal ligger et klart modsætningsforhold mellem den frie, selvstændige mand (traditionelt fangeren) og den underordnede lønarbejder (kiffakken). Sat i relation til et moderne arbejdsmarked efter vestlig model kan det være en barriere.

Især fire centrale begivenheder har været med til at præge det oprindelige maskulinitetsideal i Grønland: Koloniseringen i 1721, kristendommens indførelse, industrialiseringen og moderniseringen i 1900-tallet. Gennem disse forandringsprocesser er det fortrinsvis de grønlandske mænds normer og mentale forestillinger, der er blevet udfordret i sammenstød mellem den oprindelige inuit-kultur, den kristne kultur og de nye institutionelle magters opkomst, herunder kolonimagten. Maskulinitetsidealet udvikler sig i dag i korrelation med nye maskulinitetsidealer introduceret i en ikke så fjern fortid, og idealet vil være forskelligt alt efter, om man befinder sig i Nuuk, i en mindre by eller i en isoleret bygd. Efter alt at dømme vil det ofte være et maskulinitetsideal, der står i opposition til en nordisk samfunds- og arbejdsmarkedsudvikling med vægt på blandt andet fleksibilitet, diversitet og ligestilling mellem kønnene.

Modstanden mod "det nye" kan delvist skyldes, at en stor gruppe grønlandske mænd har følt sig som tilskuere til udviklingen i Grønland. Under moderniseringen og industrialiseringen (også kaldet daniseringen) blev en stor gruppe grønlandske mænd parkeret på et sidespor med henvisning til manglende disciplin og kvalificering. I stedet blev der tilkaldt mange faglærte og ufaglærte danske bygningsarbejdere, ligesom der blev tilkaldt mange danske embedsmænd til den voksende offentlige administration. Danske embedsmænd blev betænkt med særligt gunstige løn- og ansættelsesvilkår i henhold til fødestedskriteriet fra 1964 (afskaffet i 1990). Således blev der etableret forudsætninger for etniske skel og klasseskel, ligesom mødet mellem danske mænd (særligt håndværkere) og grønlandske kvinder har skabt konflikter – og i øvrigt en ny tværkulturel gruppe i samfundet, der i dag spiller en væsentlig rolle i samfundsudviklingen.

Digtet "Undertrykt" af Jens Geisler (1975;1985) beskriver en grønlandsk mands oplevelse af at være arbejdsløs og marginaliseret:

> *Med hænderne i lommen. Kigger han på byggeriet – ingen arbejde til mig. For doven- Sorthåret – Hjulbenet. Fattigdom tegner mit tøj. Uduelighed hænger over mit hoved. Arbejdsløs – Underbetalt i mit land. Hvor fremmede svømmer rundt i penge – Sorte gribbe på gennemrejse. Mørkelagt horisont – Intetsigende spyt – I morgen er der atter en gæld.*

Ifølge Marie-Kathrine Poppel er det de grønlandske mænd, der mest direkte har oplevet tab og afsavn som konsekvens af ændringerne i de traditionelle normer og magtstrukturer. Det har skabt en modvilje mod samfundsudviklingen og mod deltagelse blandt visse grupper. Grønlandske mænd har haft sværere ved at omstille sig end kvinderne, og det er antagelig blandt mændene, man finder de fleste marginaliserede – en marginalisering der ofte bliver opfattet som knyttet til etnicitet i forståelsen kultur og sprog.

Nutidens dominerende maskulinitetsideal er i sagens natur en ubestemt størrelse. Dog er der en tendens til, at idealet baserer sig på kulturelle idealer efter dansk mønster; dvs. den flersprogede, veluddannede mand, der er velintegreret i både dansk og grønlandsk kultur. Det oprindelige maskulinitetsideal kommer muligvis til udtryk i dyrkelsen af den frie, selvstændige mand; den politiske og administrative leder, der er "herre i eget hus". Det er næppe et

særtræk ved grønlandske mænd at stræbe efter magt. Imidlertid ser det ud til, at grønlandske mænd særligt ser magten over samfundsudviklingen som idealet, mens topledelse i erhvervslivet ikke har en tilsvarende status; dermed ikke sagt at topledelse i erhvervslivet ikke er et mandsdomineret domæne i Grønland.

En ny fortælling om grønlandske mænd

Der er belæg for at antage, at problemer i forhold til at integrere grønlandske mænd på det moderne arbejdsmarked kan hænge sammen med herskende kulturidealer og magtforhold i Grønland før og nu. Men det er næppe en tilstrækkelig forklaringsmodel. Som supplement til eksisterende forklaringsmodeller kunne man ønske sig en mere polyfonisk fremstilling, der tager udgangspunkt i det sted, hvor grønlandske mænd befinder sig. Ofte fremstår "de problematiske grønlandske mænd" som passive og klientgjorte; og ikke som aktører i en forandringsproces.

Psykologiens narrative metode har tidligere haft en positiv effekt på oprindelige folk (f.eks. aboriginals i Australien), der har udfoldet nye fortællinger om sig selv som individer og gruppe og på den måde udfordret en række kollektive traumer og tabuer. Fordelen ved den narrative metode er, at personer, der ønsker en forandringsproces, ikke bliver klientgjort. Derimod bliver den enkeltes fortælling bygget ind i en fælles fortælling, der kan styrke en identitetsdannelse og samhørighedsoplevelse. Dette kan være en vej til at inddrage grønlandske mænd som aktive aktører i forandringsprocesser og ajourføre afbildningen af den grønlandske mand.

Det gængse billede af den stille og kontrære grønlandske mand bliver i stigende grad mødt af alternative billeder. Det husstandsopdelte magasin Sila har blandt andet bidraget til at sætte fokus på mere moderne, mandlige rollemodeller, der udfordrer den ofte sort/hvide skildring af mænd som enten vindere eller tabere. De alternative billeder af grønlandske mænd fortæller blandt andet om mænd, der på eget initiativ søger vejledning og støtte til at skabe et bedre liv for sig selv og familien, ligesom der bliver sat fokus på mænd i omsorgsroller i hjemmet og i samfundet. De alternative billeder bekræfter en selvfølgelighed: At grønlandske mænd er forskellige, og at der også er mange velfungerende og omsorgsfulde grønlandske mænd.

Grønlandske mænd og omsorg

I 2009 er der lavet en lille interviewundersøgelse med fem grønlandske mænd i forskellige aldersgrupper om deres syn på grønlandske mænds kompetencer i forhold til empati og omsorg. De interviewede mænd er alle personer med relativ høj social kapital. De bor alle i Nuuk, men er opvokset i forskellige byer og bygder i Grønland. Alle mændene er fædre med enten små børn eller voksne børn, og de har alle en formel uddannelse.

Selvom undersøgelsen ikke er repræsentativ, kan den give et indblik i den maskuline forståelse af omsorgsbegrebet i en grønlandsk kontekst. Mændene i interviewundersøgelsen opfatter omsorgsbegrebet bredt som et moralsk ansvar i forhold til familie (herunder børn) og venner samt omsorg for samfundet og omsorg for sig selv. Af interviewene fremgår det, at både de unge og de ældre mænd oplever en udvikling i grønlandske mænds evne til at give empati og omsorg. Særligt bliver det fremhævet, at yngre mænd, der bliver fædre, i dag er mere bevidste om deres rolle som omsorgsgivere og oftere taler med andre mænd om denne rolle. Det er en generel opfattelse, at yngre mænd i højere grad end ældre mænd opfatter sig selv som mere end forsørgere i familiesammenhæng. Maskulinitetsidealet blandt de ældre mænd har i større udstrækning defineret adskilte kønsroller i forhold til omsorgs- og forsørgerrollen:

> *I am often told by other men, that they feel I am too care-giving in relation to my family. Men my age believe that, real men or men in Greenland, for example in connection with the family, the home or the children should leave the responsibility of care-giving to women* (Montgomery-Andersen 2009: 4).

Mændene er enige om, at der er sket en udvikling, hvor flere mænd deltager aktivt i familielivet som omsorgspersoner. Imidlertid giver de også udtryk for, at det ikke nødvendigvis er en bred, almen tendens. Der er fortsat mange grønlandske mænd – yngre som ældre – der ser det som kvindens rolle at yde omsorg i familielivet. Om det også gælder for omsorgsfag på arbejdsmarkedet, kommer undersøgelsen ikke ind omkring, men det er jo nok sandsynligt. Mændene forklarer mønstret med, at kønsrollerne i Grønland er fastlåste i forhold til familielivet (og samfundet):

> *In this society which we live in, there is a focus – subconsciously – that you bring up and teach women to be care-giving. The boys, or the men, unfortunately have a tendency to sit down and receive care* (Montgomery-Andersen 2009: 7).

Vidensniveau og ligestillingsstatus i samfundet bliver yderligere angivet som sandsynlige årsager til mænds mangel på bevidsthed om at deltage aktivt i familielivet som omsorgsgivende rollemodeller. Børn lærer først og fremmest, hvad de ser, og mange grønlandske mænd har ikke lært den omsorgsgivende faderrolle; snarere har mange lært en passiv og dominerende faderrolle:

> *There is a clear relationship between lack of care and lack of knowledge – ignorance (…) in relation to what is good and bad (…) there you are the first example yourself* (Montgomery-Andersen 2009: 8).

Forudsætninger for rekruttering af mænd til nye (kvinde)erhverv

Et af de mest centrale indsatsområder på arbejdsmarkedet i Grønland er at kvalificere arbejdsstyrken til de fremtidige væksterhverv, der hovedsageligt vil henvende sig til mænd. I Grønland har finanskrisen ikke skabt strukturændringer på arbejdsmarkedet, der kan motivere mænd til at skifte erhverv på tværs af det kønsopdelte arbejdsmarked. En række traditionelle manderhverv er ganske vist negativt påvirket af finanskrisen, men der vil fortsat være behov for kvalificeret arbejdskraft inden for nuværende og kommende mandeerhverv.

I Grønland er der hovedsageligt behov for at understøtte processer, der kan give mænd, som er udsatte og truet af arbejdsløshed motivation og incitament til at søge over i mere fremtidssikre erhverv. Det kan i princippet være traditionelle kvindeerhverv med mangel på kvalificeret arbejdskraft, men barriererne synes at være store. Dermed ikke sagt, at der ikke er behov for flere mænd inden for traditionelle kvindeerhverv, men man kan sætte spørgsmålstegn ved forudsætningerne for en indsats.

Mænd i Grønland har haft svært ved at omstille sig til det moderne samfund, herunder det moderne arbejdsmarked. En høj forekomst af alkoholmisbrug, vold og selvmord skaber et billede af en relativt stor gruppe mænd, der hovedsageligt har behov for at finde fodfæste. Her kan et omskolingsforløb være en svær beslutning, fordi motivationen blandt andet handler om offeromkostninger – hvad den enkelte kan miste og opnå? Ofte vil der være tale om mænd, der må bryde med den sociale arv og indgå i omskolingsforløb, hvor de kun har lidt eller intet kendskab til normer, koder og kultur. Endvidere kan omstillingen betyde et skifte i livsstil fra selvforsørgende på naturalieøkonomi eller offentlig forsørgelse til ufaglært på mindsteløn. I den forbindelse er det problematisk, at mindstelønnen ofte ikke er mærkbart højere end den offentlige forsørgelse. Dertil kommer, at mange vil blive nødt til at flytte fra deres by eller bygd – og sommetider af flere omgange fra bosted til uddannelsessted til arbejdssted.

Maskulinitetskonstruktionen er blot en af flere barrierer for grønlandske mænd på det moderne arbejdsmarked. Ofte vil der ligeledes være barrierer, der relaterer til markante forandringer i mændenes (og deres familiers) samlede livssituation. Incitamentsstrukturer i forhold til løn- og ansættelsesvilkår kan desuden begrænse mændenes motivation og dermed forudsætningerne for indsatserne.

Opsamling

Den aktuelle erhvervsudvikling og barriererne for grønlandske mænd på arbejdsmarkedet kombineret med flaskehalse i det arbejdsmarkedssystem, der skal løfte opgaven med at kvalificere mænd til nye erhverv, gør det vanskeligt at se, at man i Grønland for nærværende kan finde ressourcer til at prioritere nye arbejdsmarkedsstrategier, der kan motivere mænd til at skifte erhverv på tværs af det kønsopdelte arbejdsmarked.

Det betyder imidlertid ikke, at der ikke er behov for et fokus på køn og diversitet på det grønlandske arbejdsmarked. Blandt andet skriver Selvstyrekommissionen i en af sine anbefalinger, at der er store

kønsforskelle i beskæftigelsesfordelingen mellem de enkelte hovedbrancher i Grønland, og at det vil være nødvendigt at inddrage kønsspecifikke problemløsninger i forbindelse med eventuelle fremtidige omfattende strukturændringer i den offentlige og private sektor. ALCOA-projektet i Maniitsoq er et eksempel på et omfattende erhvervsprojekt, hvor kønsspecifikke analyser og overvejelser er helt nødvendige.

Grønlandske mænd har vist, at de kan bidrage inden for traditionelle kvindeområder. Her kan man blandt andet nævne det succesfulde sociale projekt Matu rettet mod omsorgssvigtede drenge med en aggressiv, udadreagerende adfærd. En stor del af behandlingsmetoden i Matu er baseret på hård fysisk træning og trusler/vold hører i perioder til dagens orden. Derfor har man primært rekrutteret veltrænede sportsmænd med pædagogisk sans til projektet. Med til historien om Matu hører dog, at man i perioder har haft vanskeligt ved at rekruttere egnede medarbejdere.

På ligestillingsområdet er det centralt fortsat at udfordre kønsstereotyper, der forhindrer den enkelte i at bevæge sig frit på tværs af det kønsopdelte arbejdsmarked. I Grønland er der mangel på uddannet arbejdskraft på blandt andet social-, sundheds- og undervisningsområdet. Mænd har vist, at de kan bidrage positivt her - ikke med en "bedre omsorg" men med en "anden omsorg".

Litteratur

Betænkning afgivet af Selvstyrekommissionen, Grønlands Hjemmestyre, 2003

Boolsen, Merete Watt: *Uddannelsesplanen*, Rapport 3, 2010

Poppel, Marie-Kathrine: Barrierer for grønlandske mænd på arbejdsmarkedet i Carlsen; Aksel V.: *Arbejdsmarkedet I Grønland – Fortid, nutid og fremtid*, Ilisimatusarfik 2005

Departementet for Erhverv og Arbejdsmarked: Arbejdsmarkedspolitikken i Grønland – Status og muligheder, Grønlands Selvstyre 2010

Departementet for Sociale Anliggender (v. ekstern konsulent): *Pilotprojekt om fattigdom*, Grønlands Selvstyre 2010

Det rådgivende udvalg vedrørende Grønlands økonomi: *Den økonomiske udvikling i Grønland 2009*

Fandrup, Sanne og Ellegaard Hansen, Martin: *Regional Konsekvensanalyse – Betydningen af etablering af en aluminiumssmelter i Maniitsoq på det grønlandske uddannelses- og kompetenceudviklingssystem*, Departementet for Erhverv og Arbejdsmarked, Grønlands Selvstyre 2010

Gaini, Firouz: Fortidens helte i modvind, *NIKK Magasin* 2, 2010

Montgomery-Andersen, Ruth og Stephan: *Fostering the Caring Nature of Men – Men speak out about the care giving among Greenlandic families*, CSW session 2009

Neergaard, Sofie Ulrik (red.): *Challenged by demography*, Nordisk Atlantsamarbejde, 2009

Niskanen, Kirsti og Nyberg, Anita (red.): *Kön och makt i Norden - Del I*, Landsrapporter

Poppel, Marie-Kathrine: Kvinder og Velfærd i Grønland. I Rafnsdóttir, Guðbjörg Linda (red.): *Kvinder og Velfærd i Vestnorden,* Nordisk Ministerråd, København 2010

Rafnsdóttir, Guðbjörg Linda (red): *Kvinder og Velfærd i Vestnorden*, Nordisk Ministerråd, København 2010

Rasmussen, Rasmus Ole (red.*): Mobilitet i Grønland - Sammenfatning af hovedpunkter fra analysen af mobiliteten i Grønland*, Mobilitetsstyregruppen, Nuuk 2010

Politisk-økonomisk beretning, Grønland, 2010

www.stats.gl (Grønlands Statistik)

OPSAMLING

AF ERFARINGER FRA NORDISKE PROJEKTER OMKRING REKRUTTERING, UDDANNELSE OG FASTHOLDELSE AF MÆND I OMSORGSARBEJDE

Af Steen Baagøe Nielsen

Opsamling på de nordiske erfaringer

Arbejdsløshed kan aktualisere det kønsutraditionelle uddannelses- og karrierevalg

Et centralt udgangspunkt for denne kortlægning og erfaringsopsamling fra Norden omkring initiativer for at få mænd i kvindefag er den aktuelle stigning i arbejdsløsheden under finanskrisen.

Jorden synes nu gødet for nytænkning af strategier, og forskningen bekræfter, at arbejdsløshed ofte er et centralt led i større forandringer i kønsarbejdsdelingen. Det vurderes samtidig, at omsorgsfagene er fremtidens 'beskæftigelsesfag' – altså fag med gode fremtidige ansættelsesmuligheder. Og samtidig udlægges den aktuelle arbejdsløshed som starten på de mere langsigtede strukturproblemer på arbejdsmarkedet, som mange politikere, arbejdsmarkeds- og velfærdsforskere har talt om vil komme, og dette kalder således også på aktørernes initiativer til omstrukturering og sikring af fremtidig arbejdskraft.

På baggrund af tidligere forskning og mere teoretiske betragtninger synes det rimeligt at påstå, at der vil være større bevægelighed blandt mænd, som er truet af arbejdsløshed. En del forskning på feltet påpeger, at oplevelsen af arbejdsløshed synes at rumme store udfordringer for mænd, og nogle forskningsprojekter påpeger også, at dette kan motivere til nyorienteringer imod kønsutraditionelt 'kvindearbejde' – særligt i lyset af udsigter til mere varig arbejdsløshed. Ledighed medfører en sådan subjektiv og identitetsmæssig udfordring, særligt for mænd med stærk forsørger- og arbejdsorientering, at de synes mere villige til at bevæge sig ind på områder, som almindeligvis betragtes som 'kvindearbejde'.

Kønssegregering og omsorgsarbejdets kønsmærke som 'kvindeligt' udgør reelle barrierer for mænds muligheder for reorientering – og for at opnå varigt arbejde

Samtidig skaber den samfundsmæssige kønssegregering varige og massive udfordringer, som hindrer mænds (og kvinders) bevægelser på arbejdsmarkedet. Arbejdskraften bevæger sig langt fra frit efter, hvor der er arbejde. Ikke alene spiller fagkulturer, uddannelser og kvalifikationer en central rolle, men arbejdsmarkedet er også ufleksibelt på grund af en række kulturelle normer og sociale strukturer knyttet til fx køn. Det er disse konventioner og barrierer, som bliver meget synlige i forbindelse med ønsket om at bryde kønssegregeringen. Eller sagt med andre ord: Det kønsopdelte arbejdsmarked har før 'overlevet' massearbejdsløshed, uden at det har ført til betydelige forandringer. Kønssegregeringen er stadig massiv, og den flyttede sig under 1980'ernes og 90'ernes arbejdsløshedsperiode kun meget trægt og/eller lokalt indenfor meget bestemte erhvervsområder og uddannelser. Ligesom bevægelsen især synes at være sket ved, at det især er kvinder, som skifter til 'mandefag', mens mændenes bevægelse ind i kvindefag synes uhyre træg og modstræbende.

Aktuel arbejdsløshed er langt fra den eneste begrundelse for at rekruttere mænd

Når der til tider tages initiativer for at få mænd til at gå ind i omsorgsarbejde i Norden – og i særdeleshed i Danmark - er der tale om en veletableret alliance mellem arbejdsmarkedspolitisk tænkning og ligestillingspolitiske strategier. Den arbejdsmarkedspolitiske situation i disse år bidrager til at aktualisere et ligestillingspolitisk problem på en måde, som havde været ret utænkelig for blot få år siden, hvor de arbejdsmarkedspolitiske bekymringer mere gik på behovet for at sikre **nok** arbejdskraft til snart sagt alle sektorer.

Vores korte opsummering af arbejdsløshedssituationen og debatten og klimaet omkring krisen fortæller imidlertid, at arbejdsmarkedssituationen aktuelt langt fra kan være det eneste motiv for ønsket om nyrekruttering. Snarere tværtimod: Trods en stigende arbejdsløshed i fx Sverige, Norge og Island, så forbindes

disse diskussioner tilsyneladende ikke på samme vis som i Danmark – omend af vidt forskellige grunde i de forskellige lande - til et aktuelt behov for rekruttering af mænd.

Det betyder imidlertid ikke, at ønsket om rekruttering er fraværende. Baggrunden for ønsket om rekruttering af mænd til kvindefag er mere kompleks, og diskussionen om behovet mere nuanceret end som så. Det afspejles således også i, at der som motivation for de seneste 3-5 årtiers tiltag i Norden har været anvendt en række forskelligartede argumenter – eller diskurser (menings- eller argumentationssammenhænge) - for at motivere tiltag og opfordre konkrete mænd til at vælge nye veje. Diskurserne er også, i forskellig grad, til stede i de tiltag og initiativer, som er præsenteret her i de nordiske cases.

Vi opridser derfor rækken af forskelligartede diskurser (motiver), som anvendes til at begrunde projekter, og også anvendes som argumenter i konkrete kampagner. Det drejer sig om følgende diskurser:

A. Arbejdsmakedsdiskurs – fokus på aktuel, kortsigtet arbejdsløshed: Hvor rekruttering af mænd handler om umiddelbar arbejdsløshedsbekæmpelse gennem at flytte mænd til 'beskæftigelsesfag'.
B. Arbejdsmakeds-strukturel diskurs – fokus på langsigtede arbejdsmarkedsstrukturelle problemer: Hvor rekruttering af mænd handler om at fjerne flaskehalse eller imødekomme behov for fleksibilisering af arbejdsstyrken.
C. Ligestillingsdiskurs – fokus på intervention til fordel for afskaffelse af det kønsopdelte arbejdsmarked: Kan legitimere handlinger som umiddelbart skaber (nye) uligheder, ulige behandling til fordel for målet (resultatlighed)
D. Ligestillingsdiskurs – fokus på 'lige muligheder' og anti-diskrimination i den aktuelle sammenhæng, langsigtet på afskaffelse af sociale betydninger af køn: Man deler ønsket om at udjævne det kønsopdelte arbejdsmarked, men ser den største udfordring i aktuel manglende ligebehandling (af kvinder) som udtryk for ulighedsskabende 'kønsmagtsordning'.

E. Faglighedsdiskurser rettet mod brugernes behov: Fokus på behovet for 'rigtige mænd' til at udøve maskulin omsorg, være rollemodeller, særligt for drenge, og balancere den 'kvindelige overmagt' i omsorgsfeltet.

F. Organisations- og kommunikationsdiskurser: Fokus på behovet for mangfoldighed, særligt knyttet til mænds evne til at skabe et mere balanceret og forbedrer samarbejdsklima og kommunikation - i bestræbelsen på at udnytte alle ressourcer bedst og skabe en inklusiv og mangfoldig arbejdsplads.

Det er klart, at disse begrundelser, interesser og diskurser ofte kan supplere hinanden, og overordnet set ikke udelukker hinanden. Faktisk kan man meget ofte opleve at begrundelserne kombineres i argumentationer for at få flere mænd i omsorgsfag. Fx kan man ved lanceringen af konkrete projekter se, at der opregnes en række hensigter, som om de uproblematisk supplerede hinanden. Vi skal senere diskutere, hvordan de forskellige interesser dog også på forskellig vis kan udelukke eller underminere hinanden i forbindelse med konkrete projekter.

Motiver og diskurser bag rekrutteringsindsatsen har konsekvenser

Diskurserne kan alle, som det ses, være med til at legitimere og forklare behovet for rekruttering af mænd, og oftest vil flere af disse diskurser optræde samtidig, og uden større diskussion blive sat i forlængelse af hinanden, netop for at virke overbevisende. Det sker selv om de måtte indeholde modstridende argumenter eller har modsatrettet effekt. Diskurserne og rationalerne bag vil således også ofte lede til forskellige resultater, dvs. de vil 'kalde' på eller begrunde forskellige typer af handlinger og tiltag, som selvsagt kan gå i meget forskellig retning. Et udtalt arbejdsmarkedsbegrundet initiativ, som fx et tiltag, der tager udgangspunkt i behovet for aktuel arbejdsløshed, vil ofte tabe 'pusten' og opbakningen, når/hvis der igen begynder at være arbejdskraftmangel. Ligesom langsigtede strategier fx for at skabe et mere fleksibelt arbejdsmarked er mere følsomme for aktuelle politiske vinde og/eller presserende prioriteringer, som så at sige kommer i første række.

Ligeledes kan ligestillingsbegrundede, tiltag som vi har set det med fx de svenske initiativer omkring kvotering, ofte være i fare for at fremme den interne splid mellem ligestillingens *mål* og *midler* (fx skal vi diskriminere/kvotere mænd ind nu – med henblik på at skabe en evt. langsigtet ligestillingsmæssig gevinst gennem nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked.)

Endelig skal jeg nævne, den diskurs, som i vid udstrækning har haft det største gennemsalg, og som fx i Norge synes at have haft meget stor effekt i forhold til at motivere konkrete mænd, nemlig diskursen om brugernes (fx børnenes) behov for mænd (fx som såkaldte rollemodeller). Denne diskurs kobler sig hermed til formuleringer om 'positiv særbehandling' af mænd – eller favorisering af mænd med henvisning til deres køns betydning – og altså en nedtoning af *traditionelle* faglige kriterier for vurdering af kvalitet. Det er således oplagt, at sådanne argumenter og tiltag kan favorisere mænd – og diskriminere kvinder. Dvs. at diskursen om brugernes behov (og nogle ville sige brugernes ret til mangfoldighed og ligebehandling) forudsætter, at vi bryder med ligestillingsdiskursen.

Det kønsmærkede arbejde er en udfordring for mænds rekruttering og fastholdelse

En væsentlig barriere i forhold til mobilitet på arbejdsmarkedet handler om køn. Trods en fremskreden ligestillingsudvikling er de nordiske arbejdsmarkeder blandt de mest kønssegregerede i verden. 'Kvindearbejde' eksisterer således - ligesom 'mandearbejde' - ikke bare som 'kønnet arbejde', fordi der *tilfældigvis* er kvinder hhv. mænd, der oftest udfører det. Teoretisk beskrives arbejdet, pga. den enorme træghed og konstans, som 'kønsmærket arbejde'. Med dette begreb understreges det at køn er samfundsmæssigt indskrevet i bestemte brancher, professioner og fagligheder, og således ofte ses som en *integreret dimension i arbejdets indhold* og den kvalifikationsprofil, som forventes i et givent arbejde. Køn tilskrives løbende betydning i arbejdet, og kønnet tillægger betydning og 'flavour' til handlinger, som vi har let ved at tolke og forstå som kønnede, fx i den måde man er omsorgsfuld på. Det har således også været en forventning i omsorgsarbejdet historisk set, at man har kunnet 'trække' på kvinders

'gratis', uformelle kvalifikationer opbygget gennem deres 'kvindelige' socialisering til privat omsorg som mødre mv.

Men arbejdet bliver også kønnet fordi det samtidig er tilpasset mange kvinders familieliv og (måske manglende) karriereorienteringer. Selv om der sker meget med arbejdet i den offentlige sektor i disse år, så er der fortsat en forventning om at den lidt lavere løn og status som det arbejde giver kan 'veksles' til gode arbejdsvilkår: mulighed for nedsat tid, fleksibilitet i hverdagen og i forhold til orlov og ferier – og forventning om 'fast' og stabilt arbejde uden voldsomt formaliserede præstationskrav.

Når omsorgsarbejdet beskrives som 'kvindearbejde', og teoretisk forstås som 'kønsmærket', hænger det således ikke bare sammen med etablerede 'ideologier' eller 'myter' i arbejdet. Kvindekønnet er historisk sammenvævet med hele vores forståelse af arbejdets praksis, og det leverer mening til arbejdet, ligesom det har sammenhæng med hvilke liv som kan leves ved siden af arbejdet. Det kanaliserer også identifikation med arbejdet: At ville 'noget med mennesker', og disse orienteringer bekræftes løbende (og måske på trods) af den enkelte, kollegerne og ledelsen, som organiserer arbejdet. Og endelig er køn også en væsentlig meningsgivende kategori, som bekræftes i en bredere kulturel og social sammenhæng som et grundlag for vores almindelige vurderinger af godt eller passende arbejde.. Det kan fx ske, når unge diskuterer uddannelsesvalg, eller omsorgsprofessionelle diskuterer oplevelser på arbejdet med deres familie, venner og bekendte eller ser deres arbejde og faglighed beskrevet i fagblade eller de brede medier. Her vil køn optræde som en uomgængelig dimension i forståelsen af omsorgsarbejdet.

Når mænd møder omsorgsarbejdets kønsmærke

Kønsmærkningen vil oftest indebære en dobbelt udfordring for den nyankomne og 'anderledes' mand. I de fleste jobs i omsorgssektoren i de nordiske lande er der meget få mænd (under 10 %), og i de mange mindre institutioner og afdelinger vil det betyde, at mænd er ret 'spredt ud'. Det betyder, at mænd ofte kan finde sig 'alene' som mænd på den konkrete afdeling eller arbejdsplads, eller indenfor det konkrete fagområde på arbejdspladsen (der er måske mandlige læger

og portører på arbejdspladsen, men ingen mandlige sygeplejersker fx).

Når mænds 'infiltrerer' (kommer enkeltvis) på konkrete uddannelsesinstitutioner eller arbejdspladser vil de oftest være klar over denne situation, men de vil sjældent have kunnet overveje deres valgs gennemgribende konsekvenser for deres arbejdssituation. Teoretisk taler man om at de er 'tokens' I starten har token-positionen ofte meget positive konsekvenser. De vil ofte i begyndelsen blive mødt af kolleger med begejstring, men også med undren som kræver svar. De vil i udgangspunktet blive set på og behandlet som 'anderledes'– og ikke som en af 'os kvinder'. Efterhånden kan denne distancerede position også give mere negative konsekvenser, og mænd vil således opleve tendenser til, at de bliver ekskluderet. Skal mændene have varig tilstedeværelse kræver, at de håndterer denne situation.

En forbløffende almindelig historie, fortalt af mænd, som træder ind i omsorgsarbejde, er, at køn - herunder deres eget - ikke 'betyder noget', eller 'ikke bør betyde noget'. De vil ofte svare på de reaktioner, som kommer på deres tilstedeværelse – fx fra forældre eller pårørende – gennem at fornægte, at de er bærere af denne særlige udfordring, og fastholde, at de er 'professionelle', at de varetager et 'stykke arbejde' og i øvrigt også er 'helt normale mænd'. Betydningen af køn er ofte vanskelig at diskutere. Emnet vil ofte blive set som personligt - eller usagligt og uprofessionelt.

Visse typer af *sociale handlinger* (fx de meget machoide) og *symbolske markeringer* (fx mænds sprog og påklædning), men også kroppe, og de mangfoldige tegn, som kroppene bærer, kan være fagligt/professionelt integrerende eller ekskluderende. Fx kan meget seksualiseret påklædning i børnehaven være et konkret problem. Sammenhængene er ganske komplekse, fordi der i udgangspunktet er tale om en professionel relation, og de sociale forventninger i første omgang knytter sig til det faglige. Man er orienteret mod 'sagen' – og fx den omsorgsrelation, som er og bør være i centrum her: Udfører denne person en i faglig/professionel sammenhæng relevant handling – selv om den ikke ligner min – eller den 'gængse'.

Når vi forsøger at forholde os til den andens handlinger som faglige og vurderer den professionelles relevans, så indebærer det (et ønske

om) distancering fra det personlige, selv om vi er vidende om at denne distinktion ikke kan laves. En dimension i omsorgsarbejdets faglige relationer er også at forholde sig indlevende til hinanden, som mennesker, for at kunne udøve og modtage omsorg. Men den personlige relation har ikke noget særligt fagligt, legitimt sprog, og det gør talen om krop og køn vanskelig. Alligevel er der faglige forventninger knyttet til kropslige handlinger, og kroppe og køn kan således fungere fagligt og socialt integrerende eller ekskluderende.

Maskuliniteter er skrøbelige og udfordrede

På den anden side af det professionelle foregår den private og kollegiale meningstilskrivning, der ofte kan give grobund for rygtedannelse, fx omkring at de mænd, som går ind i sygeplejefaget, må være homoseksuelle. Man kan måske anskue det på den måde, at rygterne er lige så nødvendige, som de er almindelige. De indgår i kollegernes - og måske brugeres eller pårørendes - måde at ordne og give mening til konkrete mænds (ualmindelige) tilstedeværelse: Mærkaten udstiller den 'unormale', og er med til at tilskrive personen et (skjult) motiv for hans jobvalg.

Sådanne forventninger kan selvfølgelig være dybt personligt belastende, særligt hvis det – som det ses – fungerer mistænkeliggørende, og knytter an til homofobi eller frygten for, om en given mand måske kan være pædofil. Det kan få mænd til at føle sig kaldet til mere eller mindre eksplicit at lægge afstand til sådanne rygter. Og derved kan det oftest ses, at rygter eller forventninger som 'klæber' til 'det utraditionelle køn' i arbejdet, kan få ret konkrete faglige konsekvenser, selv om alle i og for sig er enige om, at det 'ikke burde have faglig indflydelse'.

Sådanne reaktioner kan forstås i forlængelse af maskulinitetsforskningens afdækning af mænd og maskuliniteter, som ganske skrøbelige og næsten konstant udfordrede konstruktioner. Det er helt centralt i forbindelse med rekrutteringstiltag at overveje maskuliniteternes og forsørgeridentiteternes generelle skrøbelighed, og den udsatte position som mange mænd står i, både når de er arbejdsløse, og når de bevæger sig ind på et arbejdsområde, der er forholdsvis 'nyt land' for mænd. Nyere teorier om maskuliniteter beskriver maskulinitet som et 'udfordret projekt'. Dette begrundes ikke bare med en aktuel

ligestillingsudvikling, som fx betyder, at flere og flere unge kvinder indtager klassiske professioner og bliver jurister, læger og præster. Pointen er mere grundlæggende: At maskulinitet forskningsmæssigt beskrives som en ganske skrøbelig konstruktion. Mænd (eller evt. kvinder), som påtager sig at være bærere af, hvad der forstås som den dominerende (hegemoniske) form for maskulinitet eller maskuline 'dyder', vil løbende opleve, at der mere eller mindre eksplicit sættes spørgsmålstegn ved deres evne eller vilje til at leve op til de forventninger, som knytter sig til det maskuline.

Mænd i minoritetspositioner: At håndtere positionen som 'token'

Når mænd skal håndtere deres position som 'tokens' er tavshed omkring køn – og en opfattelse af sig selv som professionel, traditionel mand - en oplagt strategi. Det er en vej til at omgås at køn *konstant* lurer med at blive gjort relevant – og at håndtere den udsathed som 'token-positionen unormalitet giver. Det er en dimension i det, jeg omtaler som, 'faglig distancering': I arbejdet skaber disse distanceringer ofte gennem konkrete arbejdsdelinger. Det vil typisk indebære, at det, som ses som det mest trivielle eller det mest grundlæggende omsorgsarbejde, fx for de mindst selvhjulpne patienter og brugere, varetages af kvinder.

Omvendt vil mændene i den konkrete arbejdssammenhæng ofte påtage sig det arbejde, som kræver den største tekniske kunnen, skabe relationer til de brugere/borgere, som er mest selvhjulpne – og i øvrigt varetage en del arbejde, som er på kanten af det egentligt faglige, men på forskellige måder signalerer 'maskulinitet', såsom at tage de tungeste løft, lege de vildeste eller de mest nørdede lege osv. Arbejdsdelingerne kan ofte ses forsvaret netop med traditionelle forståelser af køn og dermed virke konserverende – og kønsligt segregerende - snarere end ligestillingsfremmende. Men kønnede arbejdsdelinger kan samtidig fungere fagligt integrerende (og fastholdende) for den enkelte.

Når mænd kommer i større tal og organiserer sig om mandlige perspektiver

Jeg har hidtil beskrevet de tilfælde, hvor mænd kommer til arbejdet relativt alene – og dermed ofte forberedt på denne situation. Der kan imidlertid også opstå andre situationer, fx der hvor mænd har fået en særlig invitation, fx med udgangspunkt i at de forventes at have særlige kvalifikationer 'som mænd'. Det kan også være på baggrund af at der måske ankommer i større tal, fx på baggrund af et specifikt uddannelsestiltag (som beskrevet i Greve-initiativet i Danmark) eller fordi en institution indrettes efter mændene (som i tilfældet med Solkollen i Norge). I disse tilfælde vil mændenes situation ofte være mere lig, det der er beskrevet som en 'invasion': Mændene vil have tendens til at blive anvist særligt arbejde og vil ofte fastholde en forståelse af at de 'sat i verden' for at løse en særlig 'maskulin' opgave. En situation hvor der således ankommer flere mænd samtidig vil ofte kalde på begreber for arbejdets indhold, og evt. nye formaliseringer af arbejdsdelingerne – evt. i form af nye jobbeskrivelser (som eks. 'idrætspædagog', velfærdsarbejde).

Denne situation kalder også på andre måde at tale om køn – og kønnets betydning på. Her kan man ofte opleve, at køn ikke forsøges ignoreret eller neddysset, men at køn i stedet bliver omdrejningspunkt for alverdens betydninger og faglige differentieringer. Det er et generelt dilemma – særligt set fra et ligestillingsperspektiv – at opmærksomhed på og italesættelse af køn, som jo i udgangspunktet er væsentligt i forhold til at nedbryde ignorerede barrierer, også kan betyde en ny fokusering og dermed ofte også en opskrivning af kønnets betydning i arbejdet.

Det synes at være en væsentlig udfordring i et fastholdelsesperspektiv at skabe en balance, som giver 'plads' for (det 'andet') køn, og herunder måske også utraditionelle, men legitime professionelle kvalifikationer og orienteringer, uden at give køn så meget betydning, at det bliver et omdrejningspunkt for arbejdets organisering og hele mening. En del af de initiativer vi her har omtalt synes at bevæge sig ud af en 'vej' som betyder – at mænds særlige perspektiver og bidrag skal udvikles ('maskulin omsorg' mv.) – og måske oven i købet tjene til at udvikle fag eller professionalisme, så kan det utvivlsom være meget nyttigt for mænds fastholdelse i en ellers udsat position at få sprog omkring sin praksis– eller ønsker at forandre praksis – væk fra

'det kvindelige'. Ud fra en ligestillingsbetragtning er sådanne tiltag ikke uproblematiske.

I et ligestillingsperspektiv handler det ofte i første omgang om, hvorvidt man ønsker at skabe køn eller bryde med (stereotype og traditionelle forestillinger om) køn. Disse spørgsmål bliver særligt højaktuelle, når der igangsættes kampagner, som ønsker at bryde med etablerede kønsforestillinger eller kønnede kulturer og ideologier i omsorgsarbejdet, fx gennem provokationer.

Mænd kan blive bekræftet i, at de har en særlig mission i forhold til at udvikle omsorgen i mere 'maskulin' retning. Denne mission kan selvsagt blive socialt understøttet af, at man etablerer 'Mandenetværk eller mentorskab, hvor man eksplicit tematiserer mænds oplevelse af fremmedhed - og særlige evner eller opgave i deres arbejde. Men det er en vanskelig balance henover faglige konventioner og arbejdskultur, hvor de vil blive konfronteret med arbejdets ordinære 'kønsmærke' og hvor mændenes fokus på en særlig faglighed vil blive set som usaglig, særligt hvis de faktisk ansættes i afdelinger og jobfunktioner hvor de er ret 'alene' som mænd. Her synes der at være blandede erfaringer med, om det faktisk hjælper til fastholdelse. Som det fx gælder for den Norske case på Solkollen, så kan oplevelsen for en del mænd, af at deres 'mission' ikke har nogen 'gang på jord' snarere bidrage til at de forlader arbejdet.

Rekrutteringsindsatser må derfor også bygge på realistiske forestillinger omkring vanskelighederne ved at ændre arbejdets 'kønsmærke', herunder, at køn ikke bare er en individuel, subjektiv barriere, som så at sige skal overvindes af den enkelte gennem mod eller ved at træffe en rask beslutning.

For de mænd, som skal tage en (måske længere) uddannelse inden de starter på job, vil de have nogle år til at opøve denne balance inden de kommer i arbejde, og det er centralt, at de undervejs for forståelse for de dybere betydninger og konsekvenser af arbejdets kønsmærke – og dennes sammenhæng med faglighed og professionalisme, sådan at kønnet kan forhandles på plads på fagligt legitim og konstruktiv vis.

Samtidig vil de fleste mænd opleve at de må forhandle deres faglige tilstedeværelse og at de vil være nødt til medtage kønsmærkets betydning her. I de løbende forhandlinger om arbejdsopgaver og

sociale relationer mellem kolleger vil mænd ofte forsøge på forskellig vis at distancere sig fra en del af arbejdet, og måske ligefrem anvende strategier til at være perifere – eller at træde ud af det sædvanlige arbejde. En almindelig vej er at de får ledelsesansvar eller bliver fagpolitisk aktive. Men de kan også opleve ekskludering fra kollegiale sammenhænge, og/eller at de skubbes væk fra centrale kollegiale eller faglige fællesskaber. Resultatet afhænger af 'forhandlingsklimaet', dvs den faglige og kønnede refleksivitet og arbejdspladsens rummelighed.

Konklusion på de nordiske erfaringer

Vi vil i det følgende opsummere de væsentlige erfaringer fra de arbejdet med de enkelte cases fra de nordiske lande.

Generelt kan vi sige, at det har overrasket os, hvor vældig langt, der er mellem de oplagte succeshistorier, hvis vi skal tage de store briller på. Går man imidlertid lidt nærmere kan man se at tiltagene jo kan forandre konkrete mænds liv. De udfoldes mange steder et pionerarbejde – i dobbelt forstand. Nemlig på den ene side med at rekruttere mænd, men samtidig også med at skabe tiltag som faktisk skaber forandring i større skala. Et stykke af vejen skulle mulighederne være åbne: Der bliver i forvejen – uden den store organisering - gjort meget, og der mange små skridt som kan tages lokalt fx i forbindelse med ansættelser på den enkelte institution. Man kunne ønske at nogle af de mindre projekter ville kunne knyttes an til de initiativer, som bæres af 'entreprenørers' personlige engagement, kreativitet, opfindsomhed, sådan at det 'spill over' som kommer i forbindelse med de konkrete projekter i større grad kunne komme de enkelte arbejdspladser til nytte.

Målet er her at forsøge at trække nogle generelle erfaringer op som kan danne baggrund for tematisering af muligheder og barrierer i det konkrete arbejde med rekruttering, uddannelse og fastholdelse af mænd i omsorgarbejde.

Politisk opbakning og økonomisk støtte - de norske nationale handleplaner

Det mest omfattende, langvarige og gennemførte initiativ for rekruttering er utvivlsom dem som udspringer af 15 års arbejde med nationale mål og handlingsplaner for rekruttering af mænd til norske

børnehaver. De norske handlingsplaner for rekruttering af mænd til børnehaven er samtidig det eneste tiltag, hvor der synes at kunne påstås en klar effekt af tiltaget i form af en markant rekruttering af mænd. Såvel i relative tal (%-vis stigning) samt ikke mindst i antal er der tale om en ganske markant udvikling, som ikke synes at blive modsvaret af andre udviklinger i Norden.

Skal man vurdere hvorfor denne udvikling har været mulig, springer flere forhold i øjnene: Dels er der her tale om understøtning og opfindsom facilitering af en bred palet af tiltag. Fordelen er at der herved kan bringes en række aktører på forskellige niveauer i spil, og at der herved – også over årene - kan skabes en synergi, og derved bidrages til en meget generel debat om behovet for mænd i børns hverdag. Overalt i Norden kan der findes initiativer ('tusind blomster') hvor man på lokale institutioner prioriterer ansættelsen af mænd, eller hvor man gennem lokale initiativer forsøger at starte diskussion om køn. Der er såmænd også mange eksempler på praksis, som kan være diskriminerende og problematiske i deres forsøg på fx at give drengene rollemodeller ud fra ret begrænsede forståelser af køn og drenges mangfoldige behov. Men det interessante er, at der gennem en så markant italesættelse af køn på alt fra lokale afdelinger og institutioner, over uddannelser, regional politikudvikling, formidlingskonferencer og vidensopsamlinger, kan skabes forbindelse mellem de lokale initiativer og en bredere national indsats og debat.

Samtidig kan man næppe undervurdere betydningen af en mere **langsigtet sammenbindende indsats**. Vi har – som det er bemærket fx ved gennemgangen af de danske og svenske projekter ofte været vanskeligt at spore hvilke egentlige initiativer som har været igangsat, hvilke aktører som konkret har været involveret – og især hvilke effekter sådanne tiltag har haft. Det er ikke tilfældigt, at der hersker glemsomhed og manglende opfølgning på konkrete initiativer. Mange initiativer udspringer af projekter, som har en meget klart afgrænset økonomisk og organisatorisk ramme. Og logikken i sådanne tiltag er, at når projektet er stoppet, så stopper også enhver decentral aktivitet, således at de lokale engagerede og ildsjæle bremses og institutionaliseringer af initiativer direkte modvirkes. Dette synes ikke optimalt, særligt ikke hvis en del af dynamikken omkring mænds rekruttering handler om at fastholde en gejst og tro på, at det lader sig gøre, og at man kollektivt har vilje og evne til at forandre. De danske eksempler viser at mange kommuner faktisk gerne engagerer sig i

disse problemstillinger selv ved udsigten til ganske få midler. Som langt de største arbejdsgivere på feltet bør kommuner og regioner engageres mere i en decentral og lokal indsats. Det har man også gode erfaringer med i forbindelse med den store handlingsplan i Norge, hvor en del af midlerne tilføres fylkene og lokale aktører herfra.

En mere langsigtet indsats synes også i langt større grad at kunne **styrke en systematisk vidensopsamling** på feltet – fx danne grobund for fx foreninger som påtager sig organisering af tilbagevendende debatmøder, konferencer, udgivelser af (lære)bøger osv.. Rigtigt mange af de projekter vi her har beskrevet synes at benytte de samme strategier (provokerende markedsføring, mentorskab osv.,) uden større held. Der er brug for langt mere kundskabsbaserede interventioner, så de gode ideer ikke står alene.

Samspil mellem rekruttering, politiske tiltag og bredere befolkningsmæssige bevægelser

Baggrunden er utvivlsomt, at der i Norge synes, at have været sikret en god politisk platform og opbakning omkring et sådant initiativ - hen over regeringer af forskellig kulører og konstellationer. Denne platform er også den, som sikrer økonomi til at

En anden måske også at der stort set sammenfaldende med dette initiativ i Norge har set en tilsvarende debat om mænds tilknytning til børn, særligt båret frem af diskussionen om mænds orlovsbrug. Det er interessant at overveje om der også er 'overførbare' effekter i forhold til at mænd som bevæger sig på et felt også er mere parate til at fleksibilitet på andre. Et sådan komplekst og dynamisk samvirke af faktorer synes at kunne spores når det gælder kvinders større villighed til bevægelse ind på mænds traditionelle arbejdsfelter.

'Mandlig organisering' i netværk, mentorskab og lokal organisering

Fra et traditionelt (feministisk) ligestillingsperspektiv er der næppe tvivl om, at der undervejs – og måske særligt i starten i midten af 90'erne – også i kredsene omkring Mænd i Barnhagen (MiB) har været

anvendt argumenter omkring 'mænds perspektiver' og maskuline kvaliteter, som har været problematiske. Der påstås ikke sjældent, at mænd - næsten ad naturens vej - besidder kvaliteter, qua deres køn, som sætter traditionelle faglige og professionelle standarder ud af kraft. Det kan jo nogen gange være forfriskende, men det synes også væsentligt – og ud fra et ligebehandlingsperspektiv retfærdigt - at vurdere nøje om det kan forsvares, at mænd skal favoriseres, hvis det trodser almene faglige vurderinger.

Som i den svenske diskussion om kvotering, bliver dette også til et spørgsmål om at overveje om målet (rekruttering – og et mindre kønsopdelt arbejdsmarked) helliger midlet (diskrimination), og hvor en (moderat) favorisering kan være på sin plads. Det har fra mange sider i Norge været stor opbakning til en ret pragmatisk tilgang til sådanne måder at argumentere for 'behovet for mænd'. Og det er tydeligt fra en række af de cases, vi her har gennemgået, at denne type af italesættelser faktisk kan opmuntre og endda begejstre en del mænd til at søge - og holde ud, selv om de finder det svært, og har behov for at udfordre og nogen gange også provokere med deres udlægninger af 'kvinders magt' og behovet for organisering for mænd.

Et konkret resultat af sådanne selvstændige organiseringer såsom MiB, de svenske Netverk, mentorer i det danske Mpower projekt og i det finske projekt er en mulighed for at kanalisere et engagement (som forhåbentlig til syvende og sidst også er fagligt) til flere andre mænd, og gennem kollektivisering og institutionalisering af disse diskussioner at fastholde engagementet. Også her synes de norske erfaringer med en langsigtet opbakning til netværk at være produktive.

Samtidig skal det igen fremhæves at netværk langt fra altid er nogen løsning på fastholdelsesproblemer. Der er i høj grad brug for at der gøres bestræbelser på at føre diskussionerne om køn ind på arbejdspladsen, så de bliver til en integreret dimension i de almene faglige og organisatoriske udviklingsstrategier lokalt. Et andet problem, som Nordberg påpeger, er også at visse mandlige netværks tematiseringer opleves problematiske for visse mænd, der vil føle at samværet indebærer en påtvungen forholden sig til en tematisering af køn, som de netop har søgt ind i dette kvindefag for at undgå.

Som tidligere nævnt synes der også her at være fornuft i at få forankret og skabe synergi koble de mere overordnede perspektiver og de engagerede ildsjæle og iværksættere på lokale institutioner og i netværk. Her synes en god organisering at være de norske 'demonstrationsbørnehaver', der udpeges regionalt, fordi de har en høj andel af mandlige ansatte. De kan dels bruge de beskedne midler til noget intern og lokal organisering, men skal samtidig organisering, videregive erfaringer lokalt omkring rekruttering og fastholdelse af mænd.

Tematiser behovet for udvikling af omsorgsarbejdets vilkår

Den norske tolerance overfor at fremme mænds perspektiver synes også at ramme sine begrænsninger i den case som beskrives fra den norske ældrepleje på Solkollen. Her forsøgte mand – i forlængelse af skarp kritik af såkaldt kvindelige omsorgsideologier i arbejdet eksperimentelt at etablere en arbejdsplads som i større grad rummede mænd. Selv om dette eksperiment fra starten synes vellykket, og tiltrak en del mænd, så blev også dette ramt af ikke mindst de almene vilkår som hersker i ældreplejen, der jo også er ganske slidsomt og til tider underbemandet. At de almene vilkår på denne måde viser sig som en væsentlig barriere for fastholdelse er en tankevækkende påmindelse om central dynamikker på det kønsopdelte arbejdsmarked, nemlig at arbejdskraften (mændene) jo også vil bevæge sig derhen hvor vilkårene synes bedst.

Næsten alle projekter tematiserer direkte eller indirekte forhold i arbejdet, herunder særligt behovet for at diskutere eller gøre op med betydningen af 'kvindelig omsorgsideologi', selvopofrende attituder eller de holdning til arbejdet som 'kald', som hævdes at knytte sig hertil. Indeholdt i en intention om at 'affeminisere' arbejdet – eller som det udtrykkes - at 'forandre arbejdets kønsmærke', ligger selvfølgelig en offensiv tematisering af faglige udfordringer. Det kan dog ofte synes lovlig endimensionalt og ukonstruktivt, hvis faglige spørgsmål alene angribes på denne vis. Det er således bemærkelsesværdigt, at så mange projekter forsøger at lokke mænd til uden for alvor at tematisere tyngden af 'kønsmærkningen' af arbejdet.

Herunder kan det også synes mærkværdigt, at man så sjældent støder på de almindelige, kontante argumenter for jobskifte: Gode løn- og arbejdsvilkår og høj jobtilfredshed. Jovist fremføres argumentet omkring 'fast arbejde' - og man kan i den forbindelse frygte hvad en mere offensiv tilpasning af det offentlige til markedsvilkår for ansættelse kan betyde for evnen til at fastholde medarbejdere. Men det er samtidig tankevækkende, at vi så få gange i de projekter, vi her har diskuteret, er stødt på offensive overvejelser over betydning af løn og ansættelsesvilkår – eller vilkårene for at gå i gang med en (voksen)uddannelse fx. Det ville utvivlsomt være frugtbart for rekruttering og især fastholdelse i arbejdet, at vilkårene omkring arbejdet, som jo spiller en central betydning i enhver beslutning om rekruttering, blev tematiseret mere direkte, og at det kunne blive en del af strategien for at sikre større jobtilfredshed, at de almene vilkår for sektoren forbedredes – såvel for mænd, som for de kvinder som i forvejen er ansat.

Det synes her væsentligt for de mere langsigtede resultater, at der er tale om bæredygtige organiseringer, som meget gerne kan knytte an til lokale initiativer med udgangspunkt i egen- eller deltagerorganisering – snarere end initiativer som initieres top-down med udgangspunkt i fx uddannelsesplanlæggeres ønske om fx fastholdelse på uddannelserne. Feltet er kendetegnet ved mange ildsjæle og entusiaster og det synes essentielt at der knyttes an til og laves alliancer med lokal dynamik.

Differentierede rekruttingsstrategier

Med udgangspunkt i de her opregnede udfordringer skal vi her forsøge at opregne mulige strategier for at tiltrække mænd. Forhåbningen er, at denne opsamling kan klargøre muligheder og nødvendige refleksioner tættere knyttet til de udfordringer, som mange aktørerne i rekrutteringsprojekterne, politikere, arbejdspladser og mændene vil står overfor i konkrete projekter.

Et centralt problem, som denne kortlægning sætter fokus på, er, at rekruttering langt fra er enkel, men forudsætter en række forskelligartede initiativer, eller 'accepter' af de enkelte mænd på en række forskelligartede niveauer. Det øger kompleksiteten i

rekrutteringen. Men vi vil generelt pege på behovet for differentierede strategier, som dels forholder sig til nogle af de lokale forhold og ressourcer som vi ovenfor har påpeget betydningen af. Dels vil vi påpege betydningen af en grundig refleksion over *hvor og hvornår,* man forsøger at få mændene i tale. Endeligt vil vi påpege betydningen af at overveje *hvilke* mænd, som man forsøger at få i tale.

Hensigten er at igangsætte væsentlige refleksioner omkring tiltagene for at rekruttere mænd til omsorgsarbejde – gennem at reflektere over konkrete initiativers virkemåder, potentialer og problemer, herunder: hvordan kan man skabe forandringer lokalt på uddannelsesinstitutioner eller i det konkrete arbejde – på arbejdspladser, institutioner osv.

Rekrutteringskæden udfordringer - og den nødvendige refleksion

Kønssegregeringen og arbejdets 'kønsmærke' gør det nødvendigt at arbejde med rekruttering og fastholdelse på flere niveauer.

Vi skal her diskutere udfordringerne i forskellige led af det vi har kaldt **rekrutteringskæden – som går fra initiativer som skaber generel** legitimitet til led i den konkrete rekruttering og fastholdelse.

A. **Skabe mulighed, opmærksomhed og legitimitet.** Den første udfordring er at skabe opmærksomhed og legitimitet i forhold til mænds omsorg – og behovet for mænd. Her mener vi, at man i langt højere grad kunne knytte an til den generelle trend, at mænd faktisk er i bevægelse i forhold til omsorgen – altså når det gælder fx det nærværende faderskab i privat regi.

Når det gælder de yngre mænd især, så vedstår der et godt stykke arbejde i at for fortalt om dette som andet og mere end et 'nødjob' eller en 'trædesten'. Her spiller diskussionen i den brede offentlighed omkring arbejdet status og arbejdsvilkår en central rolle, men også fornuftige diskussioner af betydningen af at mænd engagerer sig i arbejdet. Mere konkret er det væsentligt at sikre viden hos såvel Ungdoms- og uddannelsesvejlederen, som på jobcentrene, som anviser arbejde til de arbejdssøgende, således at de også er klædt på

til at medvirke til at skabe legitimitet om de unges kønsutraditionelle valg. Man kan her også gøre meget i form af praktikpladser mv.

Endelig skal man være opmærksom på at mulighederne også er afhængige af mere almene politikudviklinger og nødvendigt. synliggørelses- og lobbyarbejde i forbindelse med fx uddannelsesreformer. Her kan der også forsøges at løfte perspektiver gennem mainstreaming-arbejde af uddannelsesinitiativerne.

B. **Uddannelser:** Skabe brede uddannelser og adgange – og inddragende undervisning

De svenske erfaringer påpeger at karrierevalget og det kønsopdelte arbejdsmarkeds bliver til indirekte gennem de unges valg af emner og studieretning fx, som meget tidlige udelukker uddannelsesskift uden studieforlængelse. Opgaven som ligger som en mainstreaming-forpligtelse er at sikre den brede uddannelsesplanlægning medtager sådanne perspektiver, flere undersøgelser har peget på mulighederne i at sikre brede indgangsveje og potentialerne i at signalere en meget konkret arbejdsmarkedstilknytning og fx ansættelseslignende vilkår ved optagelse på uddannelsesinstitution.

Langt det meste af arbejdet i omsorgssektoren kræver formel uddannelse. Udover at arbejde på at almene vilkår for gode uddannelser, så knytter der sig en selvstændig udfordring knytter sig til hele spørgsmål om hvordan man fastholder mænd i uddannelse inden for sektoren. Det er en kendt sag at mange mænd først synes at være parat til at begynde uddannelse indenfor disse områder når de er ved at være voksne – og vel sagtens ofte har fået omsorgsansvar som fædre. Et væsentligt skridt til at rekruttere mænd er således også at sørge for uddannelser og vilkår under uddannelse, som virker tiltrækkende på mænd – særligt hvis de er lidt mere modne, og måske allerede har en længere erhvervskarriere bag sig.

Her må man undersøge mulighederne for at gå nye veje, og fx skabe mulighed for omvalg (meritering) og fleksible uddannelser. Her er der også i særlig grad grund til at forstå og udnytte mulighederne i et samspil mellem politikudvikling – for at konkretisere hvad dagpengeregler, revalidering, voksenuddannelsesmuligheder, puljeindsatser kan betyde for uddannelsesudvikling.

Mange af de mænd som optages på uddannelserne har, som vi har diskuteret allerede, en anden uddannelse eller joberfaring bag sig. Der må skabes mulighed for meritering og for fleksible indgang.

Der er derfor brug for at tænke lokale projekter med forberedelseskurser for mænd på lokale uddannelsesinstitutioner, gerne i samarbejde med lokale aktører såsom jobcentre, fagforeninger, arbejdsgivere mv. Det er ikke altid at fx forberedelseskurser er effektive, men det synes et oplagt område at udvikle viden, forsøg og samarbejde omkring – gerne regionalt, fordi det spiller så central en rolle i forhold til at kvalificere den mandlige arbejdskraft (og dermed overvinde argumentet at mænd er kvalificerede alene qua at være mænd)

Hertil kommer at en del af de, som kunne være interesserede i uddannelserne kommer fra meget uddannelsesfremmed baggrund og behøver støtte undervejs. Også derfor skal man sikre inkluderende uddannelser: Mange uddannelser er indrettet mod et relativt specifikt 'klientel', og studerende med relativt ens baggrund – og der er fortsat for stort frafald for andre grupper, herunder også mænd.

C. Ansættelse og modtagelse på arbejde - støtte for nyansatte

Ankomsten af en mand til en afdeling er en glimrende anledning til at tematisere de vilkår dette sker under. Der er brug for opmærksomhed på de enkelte arbejdspladser omkring mænds bidrag, herunder på at tematisere kønnets og kønsmærkets betydning i en lidt bredere forstand – herunder tematisere løn og ansættelsesvilkår. Man kan fx forsøge en kvalificeret ufordring af de dimensioner af 'omsorgsideologi'. Ligesom man kan forsøge at ændre egne og kollektive handlinger og herigennem også bestemte arbejdsdelinger knyttet til køn – for at bryde med etablerede kønsarbejdsdelinger.

Vi har berørt potentiale og faldgrupper omkring mandlige netværk som vej til fastholdelse på arbejde. Herunder hører vel også, at et basalt skridt kan være, at være opmærksom på betydninger af at der er flere mænd på samme arbejdsplads.

D. Støtte til fastholdelse for mænd som er i arbejde.

Her er der brug for at køn (og utilfredshed med fx omsorgsideologier) kan tematiseres sagligt, fx som dimension i en udvikling af arbejdspladskultur. Der er ligeledes god grund til at overveje hvordan traditionelle opfattelser af hvilke funktioner i jobbet som er passende for mænd eller kvinder. Man kan tematisere behovet for at skabe legitime distanceringer i arbejdet, men også forsøge at udfordre disse forståelser – og fx i forbindelse med lederansættelse tematisere kønnets betydning for karrieremuligheder – og disse sammenhæng med arbejdspladskulturer og konkret praksis i arbejdet i hverdagen.

Arbejdsvilkår og arbejdspladskultur bør udvikles på en sådan måde at minoriteten hverken favoriseres eller ekskluderes, men kan indgå på lige fod uanset forskelligheder. Det kan betyde en direkte tematisering af mobning, rygtedannelse og seksuel chikane på arbejdspladsen.

Utraditionelle tematiseringer af indhold og mening med arbejdet kan give anledning til konkrete eksperimenter og udviklingsarbejder. Herunder kan man også overveje den øvrige personalesammensætning og tilstræbe at sætte flere mænd på samme arbejdsplads eller afdeling.

Mange af de især lidt ældre mænd som søger ind kommet til feltet med en god forståelse af teknologiens muligheder i forhold til jobudvikling. Teknologisk indsigt og overvejelser over dens betydning for udviklingen kan kvalificere diskussionen om udvikling af omsorgs- og velfærdsteknologi.

E. Forsøgsarbejde, erfaringsopsamling, vidensudvikling og efteruddannelse

De mange led i rekrutteringen – fra almene forsøg på legitimering, over uddannelsesrekruttering, uddannelsesfastholdelse, arbejdspladsrekruttering, fastholdelse og arbejdspladsudvikling gør det ekstra relevant at differentiere strategierne og måske arbejde mere målrettet med specifikke udviklingsmuligheder, sådan som de nu byder sig til lokalt, organisatorisk eller mere overordnet politisk.

Der er generelt behov for vidensopsamling i feltet, herunder ambassadører og professionelle ressourcepersoner på (demonstrations)institutionerne til at give sparring, løfte diskussioner og bryde forestillinger om køn og kønsmærkets betydning. Disse kan hjælpe til at udvikle bedre – og fagligt reflekterede - svar på konkrete ønsker om faglig udvikling - og måske også bidrage til holdningsskift blandt brugere – børn og forældre især.

En væsentlig vej til at sikre og legitimere en kvalificeret udvikling og diskussion på arbejdspladserne og uddannelserne er, at der kan foregår løbende forsøg og afprøvninger - og at der herefter sikres - gerne lokal - erfaringsopsamling og opbygningen af kundskabsbaser. Der er generelt set behov for vidensbaseret løft for mange af omsorgsfagene, som kan understøtte nødvendig praksisudvikling og knytte an til og uddannelsesudvikling og efteruddannelsesbehov. En vej at sikre en specifik lokalt opsamling på udviklingen af køn i omsorgsarbejdet er ved at kommunerne skulle inkludere opsamlinger omkring arbejdet med rekruttering af mænd i deres ligestillingsredegørelser.

De mange led i rekrutteringen kan gøre det relevant, hvis man vil ramme mere specifikt.

Hvilke mænd vil mest oplagt søge omsorgsarbejde? - Hvilke grupper af mænd kan rekrutteres?

Med udgangspunkt i de konkrete tiltag her og resultater fra tidligere undersøgelser (Baagøe & Weber 1997; Hjort 2003; Wohlgemuth 2010) kan der især peges på tre grupper af mænd, som typisk vil være indstillet på at skifte jobs. Det drejer sig om, dels:

- **De unge** – som på baggrund af beskeden erhvervserfaring – vælger uddannelse indenfor området. For disse mænd gælder, at de er relativt motiverede og forberedte i forhold til uddannelse, mens skridtet til kvindefag er vanskeligere og et nåleøje. De unge er de typiske 'infiltratorer', der vil komme dryppende og enkeltvis. Et tidligt valg vil ofte være mere individuelt motiveret, et bevidst, identitetsbåret valg, knyttet til et fravalg af kulturen i de traditionelle mandefag. Men

deres valg kan også være ansporet af ungdommens uddannelsesvejledning (UU). Talmæssigt er denne gruppe fortsat relativt lille, men potentialet er stort, hvis der kan skabes den fornødne legitimitet – og rummelig meritpraksis og brede uddannelsesindgange kan understøtte mænds sene valg. Der er behov for en indsats for legitimitet og opmærksomhed.

- **De modne karriereskiftere** men nogen uddannelsesbaggrund - til tider på revalidering. Generelt ser man at gennemsnits alderen for mænd der søger pædagoguddannelsen i Danmark ligger 1-2 år over kvinders, og at der for gruppen af studerende over 30 år er en langt større andel mænd (helt op til 35 %). Dette påpeger en almen tendens til at mange mænd først synes at vælge denne karrierevej sent i livet – og ofte når de måske selv har stiftet familie og fået børn – og måske omsorgsansvar for egne forældre som er blevet syge eller gamle. Mange mænd vælger tilsyneladende omsorgsområdet fordi de midt i karrieren har været nødt til omvalg, fx på grund af helbredsmæssige problemer eller livskrise. Men der synes også at være et element af at valget skal modnes, Det er sjældent nogen enkel beslutning at 'vælge om', hvis man i forvejen bær på en veletableret faglig og maskulin forsøgeridentitet, som nu skal transformeres gennem nye professionelle orienteringer. De er under de rette forudsætninger parate til uddannelse, måske anvist af vejledning på et jobcenter, som skeler til arbejdsløshedsudvikling og arbejdskraftmangel. Her er løn/dagpenge under uddannelse vil oftest være en formentlig både materiel og symbolsk forudsætning for at sikre og legitimere deres tilstedeværelse.

  Gennem kortlægningen synes det særligt relevant at overveje mulighederne for at reorientere mænd og at kanalisere ønsker om job- og brancheskifte i retning af kønsutraditionelt (kvinde)arbejde blandt denne gruppe, blandt andet fordi de måske er særligt motiverede for et karriereskift som led i deres livsfase-omstillinger. Her kan man fx trække på at mange er fædre og her har et legitimt ønske om omsorgsrelationer til børn. Hermed kan man bygge på de samfundsmæssige megatrends (som det synes at være

sket i Norge) især, hvor en længere orlovsbrug bland næsten alle mænd kan forventes at have medvirket til et holdningsskifte blandt denne generation især.

- **De lidt ældre – ofte uuddannede - som søger fast job. Ofte mænd, der** midt i livet, på baggrund af aktuel arbejdsløshed vælger ufaglært job (typisk i ældrepleje). De er klassiske lønarbejdere med betydelig og blandet erhvervserfaring og meget begrænset uddannelsesparathed. Deres uddannelsesmotivation er beskeden, mens motivationen for et fast job er altafgørende. Her kan konkret arbejdsløshed være en betydelig drivkraft til karriereskift. Uddannelse forudsætter her ofte løn/dagpenge, idet forsørgelsesgrundlaget ofte vil være uundværligt. Gruppens motivation kan på nogen måder minde om den hos den relativt store gruppe af ganske unge mænd som søger (midlertidigt) ufaglært job (typisk pædagogmedhjælp/hjemmehjælp) mens de har sabbatår fra uddannelse. Også her er motivationen løn og (fast) arbejde! Væsentlige aktører i forhold til denne gruppe er her jobcentrene, der via vejledning kan kanalisere dem hen på områder med arbejdskraftmangel, samt evt. i samarbejde med lokale uddannelsesaktører kan skabe forskoler og korte opkvalificeringsforløb

Hensigten med disse kategorier af mænd er ikke at påstå, at dette er specifikke målgrupper, men at forsøg på at trække nogle markante forskelligartede træk og orienteringer frem som er karakteristiske for den brede gruppe af mænd. Projekterne henvender sig alt for ofte til mænd som en samlet gruppe – der mest at karakteriseret ved blot at være forskellige fra kvinder(!) og være orienteret mod 'noget andet' end det kvinder almindeligvis orienterer sig imod.

Der ligger en almen voksenpædagogisk pointe i at de forskellige mænd har forskelligartet motivation og ressourcer til at reorientere sig i forhold til arbejdet/uddannelsen – og dennes indhold. Særligt for de mænd som har en ret etableret forsørgeridentitet synes det at stille krav om, at der er sikre fremtidsudsigter (fast job!), og at de kan forsvare deres positioner og egne orienteringer i feltet. Her har vi set, at de også forholder sig direkte til arbejdets kvaliteter som lønarbejde, og at det fx kan være væsentligt at kunne være med til at planlægge

sit vagtskema og at oppebære et vist økonomisk niveau. I rekrutteringsmæssig sammenhæng bliver det således vigtigt at understrege disse fordele, i det omfang de eksisterer.

De differentierede udgangspunkter gør det også væsentligt at overveje hvordan man får fat på den enkeltes motivation, og her tyder meget på at en central vej er brugen af personlige historier og personlige formidlede erfaringer.

Pointen er her at understrege et generelt behov for at differentiere langt mere - også når det gælder forståelsen af omsorgsarbejdet og kvinderne der er ansat der. Projekterne og aktørerne synes generelt at have brug for at fremme en mere nuanceret forståelses af uddannelses- og arbejdsmotivationen som ligger bag muligheden for rekruttering, og som er en betingelse for at folk kan fastholdes. Mændene har som det er forsøgt diskuteret meget forskellige forudsætninger og tilgange til de faglige udfordringer – og herunder også til at indgå i diskussioner omkring relationerne mellem køn og arbejde. Det er ganske centralt at aktørerne overvejer dette nøje.

OM FORFATTERNE

Steen Baagøe Nielsen er Ph.D. i Køns- og Uddannelsesforskning, leder af velpro - Center for Velfærd, Profession og Hverdagsliv, samt lektor ved Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning, Roskilde Universitet. Hans forskningsinteresser ligger i skæringspunktet mellem køn og maskuliniteter og omsorgsarbejdets professionalisering, modernisering og vidensudvikling.

Ole Bredesen Norfjell er sociolog og rådgiver ved Reform – ressourcecenter for menn i Oslo. Norfjell har her særskilt ansvar for projekter om drenge og om mænd i såkaldte kvindejobs.

Ingólfur Gislason er Ph.D. og Docent i sociologi ved Islands Universitet. Han forsker bl.a. i kønsspørgsmål, maskulinitet, samspillet mellem køn og samspillet mellem klasser og arbejdsmarkedet.

Stine Helms er Ph.D.-studerende ved Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning, Roskilde Universitet.

Marie-Louise Holm er cand. mag., ansat som videnskabelig assistent ved Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning, Roskilde Universitet.

Marie Nordberg er Phil. Dr., ansat ved Centrum för genusforskning, Karlstads universitet. Hun forsker bl.a. i mænd og arbejdsliv samt drenge og skole.

Helge Svare er seniorforsker Dr. Philos ved Arbeidsforsknings-instituttet i Oslo. Helge Svare forsker i mandeforskning og ligestilling i arbejdslivet.

Torben Weyhe er fuldmægtig ved Departementet for Sociale Anliggender, Grønlands Selvstyre. Weyhe er Ansvarlig for ligestillingsområdet og medlem af Embedsmandskomiteen for ligestilling (under Nordisk Ministerråd for ligestilling).