



LO-DOKUMENTATION

Nr. 2 / 2009

De kønsopdelte uddannelsesvalg
Malerfaget, SOSU-faget og el-faget



LO-dokumentation

Nr. 2 / 2009

De kønsopdelte uddannelsesvalg
Malerfaget, SOSU-faget og el-faget

Udgivet af LO, Landsorganisationen i Danmark, oktober 2009

Helle Holt og Anika Liversage, SFI – Det Nationale
Forskningscenter for Velfærd samt Lotte Bloksgaard,
FREIA – Center for Kønsforskning v/Aalborg Universitet

Tryk: Silkeborg Bogtryk

Layout: LO

ISSN: 1600-3411

ISBN-nr.: 978-87-7735-959-0

ISBN-online: 978-87-7735-960-6

LO-varenr.: 2115

LO-DOKUMENTATION

Nr. 2 / 2009

De kønsopdelte uddannelsesvalg
Malerfaget, SOSU-faget og el-faget

Indhold

Indledning	5
De kønsopdelte erhvervsuddannelser	7
af Seniorforsker Helle Holt, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd	
Kvinder i malerfaget	16
af Anika Liversage, ph.d., SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd	
Forord	16
Indledning	17
Det kønsopdelte arbejdsmarked og 1980'ernes mandefagsstrategi ..	17
Undersøgelsens metode: interview med kvinder i malerfaget	18
Malerfagets historiske udvikling	19
At vælge malerfaget	22
Malerfaget - et fag med kreative sider	22
Malerfaget - et fysisk aktivt fag	25
Malerfaget - et ikke-bogligt fag	26
Hvor kvinder er, kommer kvinder til	27
Kønsarbejdsdelingen i malerfaget i dag	30
Begrænset kønsmæssig specialisering: Mænd foretrækker nybyg og arbejde med maskiner	31
Begrænset kønsmæssig specialisering: Kvinder får til opgave at male private hjem	33
Kvindelige erfaringer fra arbejdet som maler	34
Omgangstonen - fri eller grov?	34
Frihed til ikke at skulle se pæn ud	38
Frihed i Arbejdslivet kan også have omkostninger	41
Den kvindelige fysik - slid og skader i malerfaget	43

Den kvindelige fysik - gravid og på arbejde	45
Kvinder på vej - også til malerfagets øverste lag?	46
Kan erfaringer fra malerfaget bruges i andre fag?	49
Muligheder for kreative specialiseringer?	50
Fokus på arbejdsmiljø og opdatering af fagenes image	51
Konklusion	54
Litteratur	56
Mænd i SOSU-faget og kvinder i elfaget	58
Af Lotte Bloksgaard, ph.d., FREIA – Center for Kønsforskning v/Aalborg Universitet	
1. Indledning	58
1.1. Undersøgelsens baggrund og formål	58
1.2. SOSU-faget og elfaget	59
1.3. Undersøgelsens metode, design og empiri	61
2. Mænd i SOSU-faget	63
2.1. Hvorfor vælger mænd SOSU-faget?	63
2.2. Hvorfor vælger mænd <i>ikke</i> SOSU-faget?	66
2.3. At arbejde som mand i SOSU-faget	69
3. Kvinder i elfaget	74
3.1. Hvorfor vælger kvinder elfaget?	74
3.2. Hvorfor vælger kvinder <i>ikke</i> elfaget?	75
3.3. At arbejde som kvinde i elfaget	79
4. Konklusion	87
Litteratur	91

Indledning

Det kønsopdelte arbejdsmarked – og det forudgående kønsopdelte uddannelsesvalg – er én af de helt store udfordringer, når det handler om ligestilling på fremtidens arbejdsmarked, og den ene af LO's overordnede ligestillingsindsatser, ved siden af ligelønnen.

Unge vælger ganske forudsigeligt, når de skal vælge uddannelse indenfor erhvervsskoleområdet; f.eks. vælger rigtig mange mænd et håndværksfag og rigtig mange kvinder en social- og sundhedsuddannelse. Og sådan har det været i mange år.

De fleste af os lever i en forestilling om, at der hele tiden kommer mere ligestilling, at det er lettere nu, end det var for 20 år siden for både kvinder og mænd, at vælge præcis den uddannelse de gerne vil – og at få en praktikplads oveni. Men det er der desværre ikke noget, der tyder på er rigtigt.

Der er ikke overbevisende tegn i sol og måne på, at unge kvinder og mænd er på vej ind i ”hinandens fag” og, at fremtidens arbejdsmarked på den måde vil være med til at gøre endeligt op med uddaterede kønsroller.

Det kønsopdelte arbejdsmarked er den største enkeltstående faktor, når man skal forklare forskellen på kvinders og mænds løn, og derfor er et opbrud i kønsopdelingen på arbejdsmarkedet også en væsentlig del af fagbevægelsens ligestillings- og ligelønsstrategi. Herudover vil et skred i de unges uddannelsesvalg understøtte både fleksibiliteten og mobiliteten på arbejdsmarkedet. Det vil udvide uddannelses- og jobmulighederne for begge køn, og endelig vil det have en gavnlig indvirkning på arbejdsmiljøet, hvor kønsblandede arbejdspladser er blandt de bedst fungerende.

LO har gennem flere år arbejdet med problematikkerne omkring de unges erhvervsuddannelsesvalg, og vi vil med dette temanummer af LO Dokumentation gerne bidrage til det vidensgrundlag, fagbevægelsen sammen med andre interessenter på området, skal bruge for at komme de politiske mål om større kønsblanding på arbejdsmarkedet og mindre forudsigelighed i uddannelsesvalgene, nærmere.

Vi har undersøgt, hvordan det kan være, at lige præcis malerfaget, som det eneste håndværksfag, er

lykkedes med at tiltrække kvinder. Er faget helt særligt, eller er der trends indenfor malerfaget, der kan gøre os klogere på, hvorledes vi kan bryde nogle af de andre 'mandefag' lidt op?

Det er endvidere undersøgt hvilke muligheder og barrierer, der er i to fag, der ikke er meget kønsmæssig forandring i, men hvor der måske er et stort potentiale; nemlig SOSU-fagene, som tæller mere end 95 pct. kvinder og elektrikerfaget, der tæller næsten 99 pct. mænd.

Indledningsvist har seniorforsker fra SFI, Helle Holt, kort beskrevet hvorledes kønsopdelingen på uddannelserne og på arbejdsmarked ser ud netop nu.

Jeg vil gerne takke Lotte Bloksgaard, Anika Liversage og Helle Holt for deres bidrag til denne udgave af LO-dokumentation

Jeg ønsker alle god læselyst.

Lizette Risgaard
Næstformand i LO

De kønsopdelte erhvervsuddannelser

Af seniorforsker Helle Holt, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Vi har i Danmark et kønsopdelt uddannelsessystem. Dette gælder uanset, hvilke typer af uddannelser vi kigger på. Om det er erhvervsuddannelserne, eller det er de længe-revarende videregående uddannelser, vi kigger på, så vil vi finde en overvægt af kvinder inden for områder som social og sundhed, mens vi vil finde en overvægt af mænd inden for områder som håndværk og teknik (Holt et al, 2006).

Kønsopdelingen i uddannelsessystemet har konsekvenser

Helt overordnet har kønsopdelingen i uddannelsessystemet direkte afsmittende effekt på kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet. I Danmark har vi et kønsopdelt arbejdsmarked, som nærmest er en spejling af kønsopdelingen i uddannelsessystemet. Tager en ung en uddannelse, som social- og sundhedsassistent, vil sandsynligheden for, at vedkommende ender som ansat i den offentlige sektor, inden for fx ældreplejen, være stor.

Sandsynligheden for, at denne person er en kvinde, er også stor. Omvendt vil en uddannelse som fx murer med stor sandsynlighed give beskæftigelse i den private sektor inden for bygge og anlæg. Sandsynligvis vil denne person være en mand.

Denne parallelstruktur, som vi har skabt mellem uddannelser og arbejdsmarkedet, betyder i realiteten, at vi kan tale om to forskellige arbejdsmarkeder. Det private arbejdsmarked hvor der er et flertal af mænd beskæftiget, og det offentlige arbejdsmarked, der har et flertal af kvinder beskæftiget. De to arbejdsmarkeder er indrettet til henholdsvis mænd og kvinder, hvilket har konsekvenser for fx arbejdsvilkår og løn. Arbejdspladser på det private arbejdsmarked ser manden som den ideale arbejdskraft, og arbejdspladserne er langt hen ad vejen indrettet herefter. Arbejdspladser på det offentlige arbejdsmarked ser kvinden som den ideale arbejdskraft, og arbejdsvilkårene er indrettet herefter. Det offentlige arbejdsmarked giver fx gode vilkår under barsel, som gør det attraktivt for de ansatte at

tage den fulde barsel, mens det private arbejdsmarked fx har gode lønforhold, som gør det mindre attraktivt at tage barsel. I familierne bliver det derfor nemt at tage beslutningerne om, hvem der gør hvad. Kvinden, der er offentligt ansat, tager barselsorloven, mens manden der er privatansat, tager sig af forsørgelsen. Arbejdsvilkår og løn får betydning for, hvordan kønsarbejdsdelingen i familierne ser ud (Emerek, R. & Holt, H. (red.) 2008).

Kønsopdelingen i uddannelsessystemet samt kønsarbejdsdelingerne på arbejdsmarkedet og i familierne hænger således sammen og påvirker hinanden begge veje. Kvinder kan fx vælge en uddannelse rettet mod den offentlige sektor, fordi de har forventninger om nogle bestemte arbejdsvilkår, der gør det muligt at forene et familieliv med et arbejdsliv (Holt et al, 2006; Emerek og Holt, 2008). Vi har skabt nogle strukturer, der fastlåser de to køn i bestemte uddannelser, bestemte ansættelser og bestemte roller i familierne, og som blandt andet er en af årsagerne til, at vi i Danmark vedblivende har et stort løngab mellem de to køn, og at vi for eksempel lige nu kan konstatere, at det primært er mænd, lavkonjunkturen går ud over i form af stigende ledighed, fordi mændene er koncentreret i bygge og anlæg

(www.dst.dk/statistikbanken).

Disse strukturer har yderligere den konsekvens, at der er meget lille fleksibilitet mellem de to sektorer. Det er ganske enkelt næsten umuligt for en murer at finde beskæftigelse i den offentlige sektor og for en SOSU at finde beskæftigelse i den private sektor. Derfor rammer fx konjunkturelle udsving eller den økonomiske politik i forhold til velfærdsydelse ensidigt det ene køn. Derudover er dårlige beskæftigelsesmuligheder vanskelige at gøre noget ved, fordi henholdsvis kvinder og mænd er låst til en bestemt sektor og en bestemt branche af deres uddannelsesvalg.

Kønsopdelingen i erhvervsuddannelserne

Det danske uddannelsessystem kan deles op vertikalt og horisontalt. Den vertikale opdeling er opdelingen på de forskellige uddannelsesstyper, mens den horisontale opdeling er opdelingen på fag/områder inden for den samme uddannelsesstype. Den vertikale opdeling fremgår af tabel 1.

Tabel 1 viser befolkningen opdelt på højest fuldførte uddannelse og køn i 2008. Tabellen illustrerer, at der ikke er den store forskel på de to køn, når man ser på den vertikale fordeling. Der er en lidt større andel mænd med en erhvervsfaglig

Tabel 1. Befolkningens højest fuldførte uddannelse fordelt på uddannelsesniveau, 2008. I alt og procentvis fordeling for hhv. mænd og kvinder.

	Absolutte tal	Procent af	
		samtlige mænd	samtlige kvinder
	I alt	Mænd	Kvinder
Grundskole	1.215.351	33	33
Almengymnasiale uddannelser	232.296	5	7
Erhvervsgymnasiale uddannelser	89.566	3	2
Erhvervsuddannelser	1.251.015	37	31
Korte videregående uddannelser	188.788	6	4
Mellemlange videregående uddannelser	474.925	9	17
Lange videregående uddannelser	230.180	7	5
I alt	3.879.311	100	100

Kilde: Statistikbanken www.dst.dk**Tabel 2. Befolkningens højest fuldførte uddannelse fordelt på uddannelsesniveau og køn, 2008. Antal og kvindeandel i procent.**

	I alt	Mænd	Kvinder	Kvindeandel
Grundskole	1.215.351	610.832	604.519	50
Almengymnasiale uddannelser	232.296	101.133	131.163	56
Erhvervsgymnasiale uddannelser	89.566	47.597	41.969	47
Erhvervsuddannelser	1.251.015	682.489	568.526	45
Korte videregående uddannelser	188.788	110.025	78.763	42
Mellemlange videregående uddannelser	474.925	168.356	306.569	65
Lange videregående uddannelser	230.180	129.833	100.347	44
I alt	3.682.121	1.850.265	1.831.856	50

Kilde: Statistikbanken. www.dst.dk

uddannelse, men dette modsvares af, at kvinderne i højere grad tager en mellemlang videregående uddannelse. Det fremgår også, at der er ligestilling, hvad angår kvinder og mænd, der ikke fuldfører en erhvervskompetencegivende uddannelse. Således er der 33 pct. kvinder og 33 pct. mænd, der kun

har en grundskole, som højest fuldførte uddannelse.

Tabel 2 underbygger blot, hvad tabel 1 allerede har vist, nemlig at der stadig er forskel på henholdsvis kvinde- og mandeandele indenfor de respektive uddannelsesstyper, og at det er de erhvervsfaglige uddan-

nelser, der har de fleste mænd, dog overgået andelsmæssigt af de korte videregående uddannelser, som størrelsesmæssigt ikke fylder så meget, mens de mellemlange videregående uddannelser har den største andel af kvinder.

Det er, når vi går ned og kikker

inden for den enkelte uddannelses-type, at vi finder den store opdeling på køn. Eller sagt på en anden måde: Både kvinder og mænd tager en erhvervsfaglig uddannelse, men de gør det inden for forskellige områder – der er en horisontal kønsopdeling inden for erhvervsuddannelserne.

Tabel 3. Tilgang til de erhvervsfaglige uddannelser fordelt efter område og andel kvinder, 2005-2008. Procent.

	2005	2006	2007	2008
I alt	48,6	47,9	48,4	48,4
3039 Det merkantile område	60,0	61,9	62,8	65,0
3040 Teknologi og kommunikation	24,1	26,1	27,0	19,8
3042 Bygge og anlæg	16,1	14,9	14,2	12,2
3044 Håndværk og teknik	21,1	21,9	27,3	24,7
3046 Fra jord til bord	54,5	55,7	56,4	52,2
3048 Mekanik, transport og logistik	9,5	8,9	9,9	8,5
3049 Service	88,1	86,5	88,4	86,8
3050 Sundhed, omsorg og pædagogik				90,9
3520 Pædagogisk	78,5	79,6	79,3	76,9
3539 Handel og kontor	64,0	65,0	67,3	63,9
3553 Bygge og anlæg	8,2	7,8	7,2	9,2
3554 Jern og metal	4,6	4,9	5,9	12,7
3555 Grafisk	27,5	34,3	32,4	34,0
3558 Teknik og industri i øvrigt	66,6	65,1	67,4	72,5
3560 Service	71,1	73,2	78,2	66,1
3575 Levnedsmiddel og husholdning	53,6	51,0	50,7	62,8
3580 Jordbrug og fiskeri	32,4	34,2	34,5	29,0
3585 Transport mv.	9,8	10,7	14,7	12,7
3590 Sundhed	92,3	93,0	94,5	93,3
I alt, mænd og kvinder (antal)	70.767	72.062	69.253	69.553

Anm. Nogle fagområder optræder flere steder, fx pædagogik, sundhed og bygge og anlæg. Det skyldes formentlig ændringer i måden fagene er afgrænset på. Vi har valgt at bevare dubletterne, da den præcise opdeling på områder har mindre betydning i denne sammenhæng.

Kilde: Statistikbanken. www.dst.dk

Tabel 3 viser, hvor stor en andel af tilgangen til de erhvervsfaglige uddannelser fra 2005-2008, som udgøres af kvinder.

Som det fremgår, har der i alle årene været en nogenlunde konstant tilgang til erhvervsuddannelserne på omkring 70.000 unge. De fordeles sig imidlertid skævt på områder og på køn. De store områder var i 2008: det merkantile område herunder også kontor (ca.17.500), sundhedsområdet (ca. 10.000) og bygge og anlæg (ca. 10.000). De to af de tre største områder er samtidig områder med høje kvindeandele.

Et blik på tilgangen til erhvervs-

uddannelserne viser således, at der er forskel på piger og drenges valg af områder. De områder pigerne vælger, er samtidig nogle meget store områder volumenmæssigt, mens drengene er mere spredt ud på mange områder, der til gengæld antalsmæssigt er mindre.

Under det enkelte fagområde fortsætter kønsopdelingen. Det viser sig tydeligst under de mandedominerede fagområder. For eksempel kan man under bygge og anlæg finde malerfaget, der er et kønsblandet fag, selvom bygge og anlæg er et mandedomineret område. Under fagområdet jern og metal, der er et mandedomineret område,

Tabel 4. Fuldførte erhvervsuddannelser fordelt efter område og andel kvinder, 2005-2008. Procent.

	2005	2006	2007	2008
I alt	54,7	53,3	52,9	53,3
3520 Pædagogisk	84,2	84,9	80,0	79,3
3539 Handel og kontor	67,9	64,7	64,9	66,6
3553 Bygge og anlæg	5,6	5,2	6,2	7,3
3554 Jern og metal	5,2	4,7	4,6	5,6
3555 Grafisk	47,9	35,4	34,0	21,1
3558 Teknik og industri i øvrigt	65,1	67,8	72,6	68,9
3560 Service	60,0	67,1	65,8	76,2
3575 Levnedsmiddel og husholdning	60,4	56,8	52,8	56,3
3580 Jordbrug og fiskeri	30,5	36,8	35,5	33,9
3585 Transport mv.	10,9	8,4	11,3	11,5
3590 Sundhed	94,4	94,3	94,3	94,7
3595 Sikkerhed	0,0	18,8		
I alt, mænd og kvinder (antal)	30.359	30.635	30.753	29.433

Kilde: Statistikbanken. www.dst.dk

kan man finde guld og sølvsmed, der er et kvindedomineret fag.

Ovenstående fænomen findes ikke i samme grad under de kvindedominerede fagområder. Dette skyldes, at der under disse fagområder er en langt mindre grad af specialisering – i hvert tilfælde i statistikkerne.

Dog vil man fx inden for det merkantile område kunne finde specialiseringer, hvor der stort set kun befinder sig mænd fx i engroshandel.

Tilsvarende tal for fuldførte erhvervsuddannelser i perioden 2005-2008 er vist i tabel 4. Tabellen viser for det første det ganske alarmerende, at antallet af fuldførte uddannelser er langt mindre end tilgangen til uddannelserne (som vist i tabel 3). De to tabeller viser tilsammen, at kun cirka halvdelen af de unge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, også fuldfører den. Der er tale om et betragteligt frafald, som blandt andet kan skyldes manglen på praktikpladser. En mangel der ikke er blevet mindre af den nuværende lavkonjunktur (Ugebrevet A4, august 2009).

Det ser ud til, at kvinder i lidt højere grad end mænd fuldfører deres uddannelse, og det skyldes blandt andet, at kvinder i højere grad fuldfører på de kvindedominerede

uddannelser sammenlignet med mændene på de mandedominerede uddannelser. Ellers kan man blot konstatere, at kønsopdelingen på områder selvfølgelig også afspejles i de fuldførte uddannelser (se også Henningsen, 2007; Henningsen, 2008).

Kønsopdelingen i uddannelsessystemet betyder således, at vi har områder, hvor uddannelserne primært er tilrettelagt for det ene køn. Konsekvensen er, at rekrutteringsgrundlaget også indsnævres til det ene køn, ligesom man kan forestille sig, at en uddannelse, der i årevis kun er blevet udviklet af det ene køn, ikke har blik for potentialet ved det andet køns ønsker og behov.

Endelig er der generel enighed om, at uddannelsesmiljøer ligesom arbejdspladsmiljøer præget af begge køn er de mest velfungerende. Kønsblandede miljøer er både forudsætningen for og resultatet af en mindre kønsopdeling i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet.

Flere kvinder i mandefag – flere mænd i kvindefag

Der er behov for at skabe lige muligheder og dermed også frie valg for både piger og drenge, kvinder og mænd. At flere kvinder i mandefag og flere mænd i kvindefag

også vil gavne fleksibiliteten på arbejdsmarkedet og dermed gavne samfundsøkonomien er yderligere et argument.

I 1980'erne forsøgte man politisk at ændre på kønsopdelingen ved den såkaldte mandefagsstrategi. Argumenterne dengang var, at der ville komme til at mangle arbejdskraft på de mandedomerede områder, mens der ville blive et overskud af arbejdskraft i den offentlige sektor – altså stort set det modsatte af situationen anno 2009. Derfor forsøgte man at påvirke pigernes uddannelsesvalg henimod bygge og anlæg samt jern og metal. Det viste sig dengang, at man godt kan ændre de unges valg af uddannelser med massive kampagner, men at det ikke gjorde det alene. Pigerne tog uddannelserne, men fik ikke beskæftigelsen, fordi der på trods af prognoserne stadig var mænd at tage af. Mænd sås som den ideale arbejdskraft inden for fx bygge og anlæg, så pigerne fik aldrig fodfæste på denne del af arbejdsmarkedet (Holt, 1988).

Det vi kan lære af 80'ernes strategi er, at man ikke ensidigt skal fokusere på at ændre det ene køns uddannelsesvalg på en helt konkret politisk og/eller økonomisk baggrund, som så viser sig ikke at holde stik. Det ville fx svare til, at man i dag politisk udelukkende fo-

kuserede på at få drenge til at vælge omsorgsfag, hvilket kunne betyde en underminering af håndværksfagene og drenge uden beskæftigelse. Det vil formentlig være mere hensigtsmæssigt, at man til alle tider satsede på at gøre alle uddannelser attraktive for begge køn.

LO har i dette nummer af LO-dokumentation taget temaet op. Første del af rapporten handler om kvinder i malerfaget og anden del om henholdsvis kvinder i elektrikerfaget og mænd i SOSU-faget. Artiklerne fortæller om de barrierer de unge oplever i et kønsutraditionelt fag. Men de to artikler sætter også fokus på, hvad der er attraktivt ved de tre fag for det utraditionelle køn.

De to artikler har forskellige bud på, hvad der kan gøres for at tiltrække begge køn til uddannelserne:

Uddannelsernes image er sjældent befordrende for det modsatte køn.

Udviklingsmulighederne i de forskellige fag er ikke særligt tydelige for de unge, hvilket måske gælder generelt for erhvervsuddannelserne. Det gælder både de videre uddannelsesmuligheder og de forskellige jobmuligheder.

Arbejdsvilkårene i de tre fag kan skræmme, fx kan SOSU-arbejdet være belastende psykisk, mens malerarbejdet kan være fysisk belastende. En høj prioritering af arbejdsmiljøet vil være til glæde for både kvinder og mænd.

Derudover vil en udvikling af pædagogikken på uddannelserne, således at pædagogikken rammer både piger og drenge måske generelt gøre fagene mere attraktive. Hvis man kunne formå at inddrage begge køns erfaringsverden i pædagogikken, så ville udviklingen af fagene måske komme helt af sig selv.

Endelig påpeger de interviewede drenge og piger, hvor vigtigt det er som minoritet at blive samlet i de samme klasser og skoler, således at man ikke føler sig udstillet.

Til gengæld skal man være opmærksom på, at man ikke via forskellige tiltag skaber nye kønsopdelinger i uddannelserne og dermed også på arbejdsmarkedet. Når man i malerfaget tiltrækker piger ved at slå på det kreative element i faget, så overlader man det hårde akkordarbejde i bygge og anlæg til drengene, mens pigerne går efter de mere dekorative jobs. Det samme inden for SOSU-faget, hvor drengene tiltrækkes af psykiatrien og overlader ældreplejen til pigerne.

Målet må være at skabe gode brede uddannelser, der tiltrækker begge køn, med et efterfølgende varieret jobmarked i både den offentlige og den private sektor, så vi undgår den situation, vi står i i dag, hvor den økonomiske afmatning primært rammer drengene i erhvervsuddannelserne på grund af manglende praktikpladser og mændene på grund af stigende ledighed i de mandedominerede brancher med få alternative beskæftigelsesmuligheder.

Referencer

Danmarks Statistik/ Statistikbanken www.dst.dk

Emerek, R. & Holt, H. (2008) *Det kønsopdelte danske arbejdsmarked*. I Emerek R. & Holt, H. (red.) Lige muligheder – Frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked i et årti. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. 08:24.

Henningsen, I. (2007) *De kønsopdelte uddannelser – og det kønsopdelte arbejdsmarked. Tal der taler*. Viborg: LO-dokumentation nr. 1.

Henningsen, I. (2008) *Køn og Uddannelsesvalg*. I Emerek, R. & Holt, H. (red.) Lige muligheder – Frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked i et årti. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. 08:24.

Holt, H. (1988) *Kvindefag – mandefag. Arbejdsløshed, beskæftigelse og karriere*. København: SFI 88:13 og Det Nordiske Brytprojekt 13/88

Holt, H. m.fl. (2006) *Det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. 06:02.

Ugebrevet A4 (2009) *Hver anden unge falder fra erhvervsskoler*. 31/08 09 nr. 28

Kvinder i malerfaget

Af Anika Liversage, ph.d., SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Forord

I modsætning til mange andre mandsdominerede håndværksfag har malerfaget igennem de sidste årtier tiltrukket et stigende antal kvinder. Dermed er malerfaget et konkret eksempel på et fag, der har fået en mere ligelig kønsfordeling på det danske arbejdsmarked, som ellers i høj grad er kønsopdelt. Dette temanummer af LO-dokumentation belyser kvindelige malederes begrundelser for at gå ind i malerfaget og deres erfaringer herfra. Undersøgelsen bygger på in-

terview af 15 personer: Primært kvinder, der enten er i malerlære, arbejder som malere eller har forladt faget. Endvidere er tre repræsentanter fra fagskolerne interviewet: to kvindelige lærere og en mandlig afdelingsleder. Undersøgelsen er blevet læst og kommenteret af lektor Ulla Højmark Jensen, Danmarks Pædagogiske Universitetsskole. Hun takkes for nyttige kommentarer. Undersøgelsen er bestilt og finansieret af LO, og er udarbejdet af forsker, ph.d., Anika Liversage fra SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

*København, juni 2009
Jørgen Søndergaard*

Kapitel 1

Indledning

Denne undersøgelse handler om kvinder i malerfaget. Grunden til, at det er interessant at se nærmere på kvinder i malerfaget, er, at dette fag i et ligestillingsperspektiv kan ses som en eksemplarisk case: En del af 1980'ernes statslige ligestillingspolitik var den såkaldte mandefagsstrategi, hvor man forsøgte, at tiltrække kvinder til de mandsdominerede håndværksfag. Dette tiltag havde dog kun begrænset succes, og den kønsmæssige skævhed i disse fag er stadig markant i maskulint favør – undtagen i malerfaget. Her er andelen af kvinder steget støt igennem de seneste årtier, og der er i dag cirka lige så mange kvinder som mænd, der afslutter erhvervsuddannelsen som maler (Malerfagets Faglige Fællesudvalg, 2006). Denne observation er baggrunden for dette studie, der undersøger, hvad der har tiltrukket så forholdsvis mange kvinder til malerfaget, og hvilke positive og negative oplevelser faget efterfølgende har bibragt de interviewede kvindelige malere. Endeligt diskuteres, hvilke erfaringer fra malerfagets succes med at tiltrække kvinder, der eventuelt kan bruges til at øge rekrutteringen af kvinder til andre håndværksfag.

Det kønsopdelte arbejdsmarked og 1980'ernes mandefagsstrategi

Det danske arbejdsmarked er i høj grad kønsopdelt. Inden for mange

fag er der en klar overvægt af enten mænd eller kvinder, og mere end 60 pct. af de erhvervsaktive er beskæftiget i brancher, hvor der er mindre end 25 pct. af det andet køn (Holt et al., 2006:19). Denne kønsopdeling har rødder tilbage til kvindernes indtog i arbejdsstyrken i 1960'erne og 1970'erne, hvor mange kvinder blev ansat enten i omsorgserhverv eller i kontorarbejde. Håndværksfagene, derimod, forblev domineret af mænd.

Den åbenbare kønsmæssige skævhed i blandt andet håndværksfagene, kombineret med en frygt for kvindelig ledighed i den offentlige sektor, førte i 1980'erne til den såkaldte mandefagsstrategi. Her forsøgte blandt andet arbejdsgiverorganisationer og erhvervsskoler at få flere kvinder ind i de mandsdominerede erhverv ved hjælp af forskellige former for tiltag, blandt andet oplysning over for kvindelige uddannelsessøgende. Det viser sig, at den største barriere ikke – som umiddelbart forventet – er kvinders manglende lyst til at komme ind i disse mandefag. Derimod støder kvinder, der har valgt kønsmæssige utraditionelle uddannelser, på vanskeligheder såvel under deres uddannelsesforløb, blandt andet når de skal finde praktikpladser, som når de efterfølgende skal ud på arbejdsmarkedet. Her kan man både se, at kvinder i

mandefag har en langt højere ledighed end mænd i disse fag, og at mange kvinder efterfølgende forlader de mandefag, de ellers er gået ind i. Disse to forhold hænger sammen med problemer i forhold til fx adgang til praktikpladser og til efterfølgende arbejde og med arbejdsvilkår i bred forstand – herunder arbejdspladsernes familievenlighed eller mangel på samme. Disse forhold handler i høj grad om arbejdsmarkedets generelle indretning i Danmark, og her kan mandefagsstrategien kun øve meget begrænset indflydelse (Emerek et al., 1997). I 1989 skriver forsker Kirsten Thue Skinhøj således, at man må konkludere, at mandefagsstrategien i sig selv ikke har været tilstrækkelig til at skaffe kvinderne ind i nye fag. Dog har ét fag igennem 1980'erne undergået en mærkbar forandring: Malerfaget, som dermed er: *”det eneste fag, hvor der er en tendens til et begyndende kønsskifte”* (Skinhøj, 1989:150).

I de efterfølgende år frem til i dag har kønsarbejdsdelingen heller ikke stået højt på den politiske dagorden. Set fra et samfundsmæssigt synspunkt kan der ellers være god grund til at ønske en mere ligelig kønsfordeling inden for forskellige fag, idet kønsmæssige skævheder dels bevirker, at nogle fag ikke får glæde af begge køns kompetencer, og dels at der kan op-

stå unødvendige flaskehalse, hvis der ikke er nok arbejdskraft til rådighed. Et andet problem er, at den stærke kønsopdeling på det danske arbejdsmarked er den væsentligste årsag til den manglende ligeløn, som vi kan konstatere, fortsat eksisterer i Danmark (Udsen, 2008). Endelig er et stift billede af, hvad der er mandefag, og hvad der er kvindefag, med til at fastlåse kønsstereotyper i samfundet, både i og uden for familierne. En forklaringsdynamik kan være, at kvindearbejdspladser bliver stadig mere familievenlige, mens det tilsvarende ikke gør sig gældende på mandearbejdspladser. Denne dynamik kan i sig selv gøre det stadig vanskeligere at reducere arbejdsmarkedets kønsopdeling (Emerek & Holt, 2008).

Undersøgelsens metode: interview med kvinder i malerfaget

Denne undersøgelse har til formål at tilvejebringe større viden om, hvorfor malerfaget er et relativt kønsblandet håndværksfag, med fokus på, hvorfor så forholdsvis mange kvinder i dag er faglærte malere. Jeg har brugt en kvalitativ interviewtilgang for at undersøge såvel de subjektive bevæggrunde, kvinder har haft for at gå ind i faget, som de erfaringer, faget har bragt dem. Undersøgelsens primære datakilde består af interviews

med 15 personer,¹ der køns- og erhvervsmæssigt fordeler sig således:

- 3 fagskolerepræsentanter (2 kvindelige lærere, der selv var tidligere malere, samt en mandlig afdelingsleder).
- 6 kvindelige malerlærlinge.
- 3 kvindelige malere, der arbejder i erhvervet.
- 3 kvindelige malere, der har forladt erhvervet.

Undersøgelsens interviewpersoner blev fundet dels via maleruddannelser på Sjælland, Fyn og i Jylland, dels via netværk i LO og på SFI. Aldersmæssigt var interviewpersonerne fra 19 til 62 år med en koncentration af kvinder i 30-årsalderen. Geografisk var informanterne bosat i meget forskellige dele af Danmark: fra Nordjylland til Falster, og fra Vestjylland til Hovedstaden. Interviewene blev optaget på bånd og udskrevet. Alle interviewpersoner optræder under pseudonym.

Malerfagets historiske udvikling

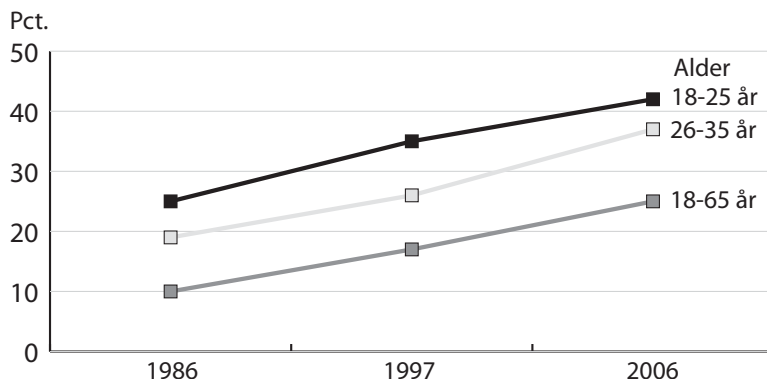
Siden malerfagets grundlæggelse har kvinder valgt faget, der får sin første kvindelige malermester for omkring 100 år siden. Det er

Karen Elisabeth Hansen, der ikke kan få lov til at udnytte sit tegnetalent i den broderiforretning, hvor hun har fået læreplads, og derfor ønsker at blive maler. Efter store vanskeligheder finder hun en mester, der vil tage hende, og må igennem sin læretid kæmpe med modstand og chikane fra en stor del af svendene. Hun bliver dog udlært og tager herefter på valsen, som man sagde på den tid om håndværksvende, der rejste til fods fra sted til sted og tog arbejde. I 1910 bliver Karen Elisabeth Hansen Danmarks første kvindelige malermester, og hun ansætter en islandsk kvinde som svend (Duus & Duus, 2005). Kvindelige malere var dog langt fra almindelige, og går vi nærmere vores tid, udgjorde kvinderne i 1974 ikke mere end 2,1 pct. af det samlede antal malere, der var tilmeldt en A-kasse. Selvom andelen lyder lav, var den dog væsentligt over de 0,2 pct. kvinder, man på samme tid havde registreret som medlemmer i en A-kasse inden for metalfagene (Skinhøj, 1989:159).

Som vi ser i figur 1.1, har andelen af kvinder i malerfaget været støt stigende de seneste 20 år. Fra 1986 til 2006 er andelen af kvindelige

1) Det lå uden for undersøgelsens ramme også at interviewe mandlige malere, selvom sådanne interviews kunne have udgjort et interessant sammenligningsgrundlag til interviewene med kvindelige malere og kunne have bidraget med mandlige maleres syn på tilgangen af kvinder til faget.

Figur 1.1 Andel af kvinder i malerfaget, 1986-2006



Kilde: Egene beregninger baseret på tal fra Arbejdernes erhvervsråd

malere steget fra 10 til 25 pct. Dette tal omfatter uddannede malere, som er beskæftigede inden for bygge- og anlægssektoren samt arbejdsløse malere. I den samme periode ser vi, at i blandt de yngre malere er andelen af kvinder væsentligt højere, og for de 18-25-årige stiger den i perioden fra 25 til 42 pct.

Dermed er det gradvist blevet mere og mere almindeligt at se en kvindelig maler, om end de stadig udgør en minoritet i faget. Nogle af de interviewpersoner, der var startet i faget for årtier siden, kunne i tråd hermed fortælle om, at de tidligere havde mødt negative forventninger til, om de kunne bestribe faget, når de nu havde det "forkerte" – og dengang ualmindelige – køn. Således fortæller Lone om en oplevelse fra starten af 1980'erne,

da hun lige var blevet udlært som maler:

Efter jeg blev svend, kom jeg ud til et sted, hvor jeg blev læsset af bilen med stige og spande, hvor kunden sagde: "Kommer der ikke en mand?" – "Neej, det gør der ikke. Det er mig, der er malersvenden". Det kunne de ikke rigtig forholde sig til. Det kunne ikke passe, at jeg kunne tage det ansvar på mig. Og så måtte jeg jo – igen – bevise, at det kunne jeg sagtens (Lone, tidligere maler).

Også når vi ser på antallet af indgåede uddannelsesaftaler for bygningsmalere, er der sket en stigning i andelen af kvinder. I 1990 var cirka en tredjedel af eleverne kvinder. Andelen stiger til 44 pct. i 1998, og i de efterfølgende år

svinger andelen op og ned imellem 44 og 54 pct. (Malerfagets Faglige Fællesudvalg, 2006).

Uddannelsen til bygningsmaler er en erhvervsuddannelse og varer i dag normalt 3½ år. Adgangskravet er en afsluttet grundskole, og med tilstrækkelig erhvervs erfaring kan uddannelsen endvidere tages som et forkortet voksenuddannelsesforløb. Normalt består uddannelsen af et 10-ugers grundforløb i 'bygge og anlæg' på en teknisk skole. Det efterfølgende hovedforløb består dels af tre skoleperioder på teknisk skole, der tilsammen varer 24 uger, og dels af praktik. Praktikken foregår normalt på en læreplads i et malerfirma, men kan eventuelt foregå som skolepraktik. Endvidere er der også mulighed for at tage uddannelsen i mesterlære. Uddannelsen afsluttes med en svendeprøve. Der findes endvidere to mindre maleruddannelser til vognmaler (autolakerer) og skiltemaler. Begge disse fag er klart mindre end bygningsmalerfaget. Hvor vognmalerfaget er kraftigt domineret af mænd, udgør kvinderne omkring halvdelen af skiltemalerne (Malerfagets Faglige Fællesudvalg, 2006).

Færdiguddannede bygningsmalere arbejder typisk i mindre virksomheder med under 10 ansatte. De arbejder såvel på gamle bygninger som på nybyggeri, og maleropga-

verne kan både være inden- og udendørs. En stor del af arbejdet handler om klargøring af fx vægge og lofter, hvilket indebærer afrensning, spartling og slibning, indtil man efterfølgende er klar til at male, tapetsere eller sætte væv op. Arbejdet som bygningsmaler kan enten foregå på akkord eller være timelønnet arbejde. Nogle arbejdsopgaver er specialiserede, fx når gamle bygninger skal restaureres, eller der skal males kulisser til film og TV.

Kapitel 2

At vælge malerfaget

I interviewene med de kvindelige – kommende, nuværende eller forhenværende – malere går tre temaer igen omkring deres valg af malerfaget. Det handler for det første om fagets kreative sider, for det andet om fagets fysiske aspekter og for det tredje om fagets praktiske – og dermed relativt ikke-boglige – karakter. Jeg gennemgår disse tre aspekter i de efterfølgende afsnit.

Malerfaget – et fag med kreative sider

Køn spiller en central rolle i erhvervsvalg, da forestillingerne om passende valg i høj grad afspejler samfundsmæssige forestillinger om, hvad der er feminint og maskulint (Sørensen & Lehn, 2004). Her anses kvinder ofte for at have kreative interesser og evner, mens mænd mere ses som praktiske og tekniske anlagt. Denne kønsdifferentiering bruges i det følgende af en kvinde til at konstruere malerfaget som et meget kvindeligt fag:

Vi [mænd og kvinder] deler det jo op derhjemme, og vi ved jo godt, hvem der nusser med blomsterne og bestemmer farven på gardinerne – den kreative del af det. Hvor manden er den praktiske og den tekniske: Det må godt kunne skilles ad og samles igen, og så skal det ikke være så fimset. Det gør, at malerfaget er mere attraktivt for

kvinder, fordi du *forandrer*. Elektrikeren får det til at virke. Tømmeren får det bygget – det er sådan lidt maskulint og lidt tungt. Som maler forvandler du noget, til det bliver smukt og lidt fint – lidt kreativt med farver og former (Anne, tidligere maler).

Interviewene viser, at fagets kreative islæt gør faget til et brugbart alternativ for kvinder, der egentlig havde ønsket sig en anden – ligeledes kreativ – profession. Fx fortæller Jane: ”så kiggede jeg lidt på noget dekoratør [uddannelsen til blomsterdekoratør], men det kunne ikke lade sig gøre, og så endte jeg op som maler, fordi det også var lidt kreativt.” En anden af vores interviewpersoner, Laila, bliver faktisk udlært som blomsterdekoratør, men udvikler pollenallergi efter 1 år i faget og må omskoles. Her vælger hun at uddanne sig til maler, blandt andet på grund af arbejdets formodede dekorative aspekter.

Et tredje eksempel på, at malerfagets kreative sider bliver fremhævet som værende vigtige for valget af faget, kommer fra Mia, der oprindeligt er butiksuddannet. Da hun får barn og får svært ved at få familieliv og butikkernes sene åbningstider til at passe sammen, ser hun sig om efter et nyt erhverv. Valget falder på malerfaget, fordi Mia på sigt håber på at kunne

kombinere dette håndværksfag med sit kendskab til butiksverdenen og derigennem skabe sin egen kreative niche-beskæftigelse:

Jeg har egentlig altid haft lidt i baghovedet, at jeg godt kunne tænke mig at være maler – med henblik på sådan noget, lidt kreativt ... Det var nok også i forhold til butik. På længere sigt kunne man måske kombinere det med service og det kunde-mindede med noget kreativt: Hvis man kunne bygge videre på malerfaget – måske noget med indretnings ... et-eller-andet (Mia, lærling).

Et bestemt fag dukker op i flere kvinders fortællinger om deres vej ind i malerfaget – nemlig frisørfaget. Dette fag anses for såvel kreativt som (med over 90 pct. kvinder på uddannelsen) et klart kvindesfag. Ligesom maleruddannelsen foregår uddannelsen til frisør på en erhvervsskole. Dermed er disse to fag de eneste store erhvervsskolefag, som domineres af kvindelige elever, og der er en vis trafik af (kvindelige) elever imellem de to linjer. For eksempel fortæller Anne om sin vej ind i malerfaget, da hun er en stor teenager:

Der var noget [på erhvervsskolen], der hed servicefag. Og det var faktisk med henblik på at blive frisør [griner]. Jeg havde arbejdet lidt

som frisør, og så kom jeg over på den skole – det var alt sammen meget kreativt. Men så sad der alle de duller, der skulle være frisør, og så tænkte jeg: *”Nej, det er jeg ikke dullet nok til – det duer sgu ikke!”* Så tænkte jeg lidt på guldsmed, men der skulle man længere væk – til en af de store byer, og jeg var jo ikke så gammel. Men så maler? Det var noget med farver og noget kreativt, og det, syntes jeg, var vildt spændende (Anne, tidligere maler).

Selvom Anne egentlig havde ønsket at blive frisør, føler hun ikke, at hun er *”dullet nok”* til at passe ind på frisørlinjen. Denne betragtning kan ses i sammenhæng med, at der i forskellige miljøer er forskellige konventioner for, hvordan man bør se ud for at passe ind. Anne – der siger om sig selv: *”Jeg var jo ikke noget lille nips”* – føler ikke, at hun passer ind blandt de andre piger på frisørskolen, og overfører så sin trang til et kreativt arbejde ved at skifte til erhvervsskolens anden fløj og blive maler. Dette samspil imellem de to linjer kan også have et regionalt aspekt. Som en mandlig afdelingsleder på en erhvervsskole i Vestjylland fortæller:

Mænd er en mangelvare på maleruddannelsen herovre i Vestjylland. Det er modsat på Sjælland, hvor der er flest mænd. Jeg tror, det

skyldes, at vi ikke har ret mange andre tilbud til kvinder. Vi har set en stigning [af kvinder] i maleruddannelsen, efter at der er kommet kvoter på frisøruddannelsen. De vender sig rundt og siger: ”Nu kan jeg ikke blive frisør, hvad skal jeg så være?” Tidligere havde vi jo fiskeindustri, hvor der stod masser af kvinder og skar filet osv. Det findes ikke mere – så der er ikke mange kvindejob som sådan.

Dermed kommer kvinders valg af maleruddannelsen også til at handle om dimensioneringen af uddannelsessystemet, og hvilke uddannelsesmæssige alternativer der er for kvinder i forskellige dele af Danmark (Henningesen, 2008). Som beskrevet ovenfor er der begrænsede uddannelsesmæssige valgmuligheder fx i Vestjylland, hvilket kan være med til at øge tilstrømningen af kvinder til maleruddannelsen her.

Malerfagets store andel af kvinder og betoningen af de kreative aspekter i faget er også synlige, blot man går igennem lokalerne på erhvervsuddannelsescentrene. Her adskiller malerlinjens lokaler sig tydeligt med farver og ornamentik fra de lokaler, hvor tømrerne, murerne og elektrikerne har til huse. Forskellene i lokaleudsmykning skyldes, at en skoleopgave på maleruddannelsen kan være at udfor-

me et gavlmaleri i en særlig stilart eller sammensætte farver til en husfacade.

Et gennemgående tema hos flere af de interviewede kvinder er, at de måske nok har valgt faget ud fra en forhåbning om at komme til at arbejde kreativt, men at de kun sjældent oplever at kunne være det i arbejdslivet uden for skolen:

Mange af dem, der starter [på maleruddannelsen], de har den der forestilling om, at de skal gå og lave små lyserøde blomster på væggene. De ved ikke, hvad det indebærer at være maler: Man skal altså fuldspartle og slibe og alt det hårde slid, før du kommer til det der nussepusse. Men det finder folk først ud af, når de kommer ud til mester (kvindelig lærer, fagskole).

Vi ser altså mest på skolen, at faget er kreativt. [Men] det har folk simpelthen ikke råd til – at vi kommer ud og nusser og pusser og laver cirkler og borter. Og i dag kan man købe mange ting, som gør det nemt for folk at lave det sjove, når vi har været der og lave de fine, glatte vægge. Jeg tror, det er det [kreative], der lokker mange. Men det er også derfor, folk falder fra – når de ser, at det ikke er helt så kreativt, som man havde håbet (Jane, maler).

Nogle kvinder, der har valgt malerfaget ud fra et ønske om et kreativt arbejde, kan således blive skuffede over virkeligheden i faget. Faget handler i højere grad om at udføre et fysisk krævende håndværk end at lave "cirkler og borter". Det fysiske aspekt udgør dog også en del af fagets tiltrækning.

Malerfaget – et fysisk aktivt fag

Flere interviewpersoner lægger i deres fortællinger om, hvorfor de har valgt malerfaget, vægt på, at det er et fysisk aktivt og til tider fysisk krævende job. De bruger malerfagets krav til fysisk aktivitet til at afgrænse faget på to måder. På den ene side som et mere fysisk fag end stillesiddende (kvinde)job, men på den anden side også stadig som et mere fysisk overkommeligt fag end deciderede mandefag, hvor enkelte opgavetyper er for tunge for kvinder at håndtere. Disse to aspekter gør i deres øjne malerfaget til noget helt særligt.

Flere af interviewpersonerne fortæller, at de altid har haft meget energi, og at de derfor har ønsket sig et arbejde, hvor de ikke skal sidde stille. Susan, der arbejder som maler, fortæller: "Jeg tror, jeg blev maler, fordi jeg var ikke så god til bøger, men jeg har en masse energi, og jeg kan godt lide at røre

mig fysisk". Modsat en del typiske kvindefag skal malere i høj grad bruge deres krop. Som en lærling fortæller om sit valg af faget:

Mine veninder var sådan: "Det er også lige dig: ud og lave noget. Du er altid sådan en pige, som ikke kan sidde stille, så det er lige dig at lave noget, der ikke bare er at sidde på et kontor". Så det kom egentligt ikke bag på nogen, at jeg valgte det. De sagde bare: "Det er dig – det skal du" (Kamilla, lærling).

Dermed bliver malerfaget – i nogles optik – en god mulighed for, at energiske og stærke piger kan bruge sig selv på en konstruktiv måde.

Samtidig bliver faget dog også defineret som *mindre* fysisk krævende end andre mandsdominerede håndværksfag. Her afgrænser interviewpersonerne ofte malerfaget fra to tungere fag fra bygge- og anlægssektoren, nemlig tømrer- og murerfaget:

[I malerfaget har] vi mange lette opgaver, og vores materialer behøver ikke at være tunge. Vi kan godt tage 3-liters spande i stedet for at tage 20-liters spande. Så vi har ikke det store slæb. Murere fx – du kan ikke få cement i under 25-kilos sække. Og du skal i hvert fald have to af de der poser ad gangen. Og tømrerne – okay, hvis du kan gå og

sætte paneler på, så kan du jo sagtens bære det, men det er jo tit, at du skal have 36 gipsplader op på 3. sal (Marianne, maler).

Marianne peger her på, at der i malerfaget er mange relativt "lette" opgaver som at vaske ned og rydde op. Desuden er der ikke enkeltstående arbejdsopgaver, der bliver oplevet så tunge, at kvinder i god fysisk form har svært ved at magte dem. Det kan der være i andre fag, som Marianne fx siger om VVS-faget: *"Prøv du at tage et toilet på nakken, og så [gå] op på 6. sal!"*

Tilsvarende fortæller Susan, at hun aldrig ville kunne være tømrer. Hun har prøvet den slags arbejde, da hun byggede sit hus sammen med sin mand, der netop er tømrer: *"[Tømrerarbejde] er bare ikke et tøsearbejde. Det er fandeme hårdt at være oppe under loftet og skulle holde en plade i bare 2 minutter. Du syrer simpelthen bare til alle steder"*. Med andre ord er malerfaget godt nok et aktivt og fysisk fag, men dog – set i forhold til andre tungere håndværksfag – overkommeligt for fysisk aktive kvinder at udføre:

Godt nok er det tungt. Du kan få virkelig ondt i nakken, af de maskiner du skal bruge, og den stilling og alt det med, at du står med armene oppe over hovedet. Men vi

kan jo bære de ting, der skal bæres. Og det tunge kan bæres af en pige, hvis hun har en stærk krop. Derfor tror jeg, at piger mere [oftere] bliver malere end tømrere – for det [tømrerarbejdet] er alt for tungt arbejde. Du kan jo ikke bære gipsplader, og maskinerne er tunge. Så det er stadig en mandeverden. Der tror jeg ikke rigtig på, at kvinderne kommer ind – så skal vi være russiske kvinder eller sådan noget. Og det vil vi jo heller ikke. Vi vil jo også gerne være lidt feminine (Susan, maler).

I slutningen af dette citat modstiller Susan russiske kvinder, der i hendes øjne er så stærke, at de kan bære selv tunge gipsplader, og kvinder som hende selv, der også gerne vil *"være lidt feminine"*. Det kan fortolkes som, at Susan mener, at hvis kvinder bliver så stærke, som de reelt godt kan blive, kommer de så tæt på det maskuline, at deres feminine identitet udfordres, hvilket ikke er ønskværdigt for hende.

Malerfaget – et ikke-bogligt fag

Et tredje aspekt – ud over det kreative og det fysisk aktive – som er vigtigt for, at en del af de interviewede kvinder er gået ind i malerfaget, er uddannelsens og arbejdets praktiske karakter. Som to lærlinge fortæller om deres vej ind på uddannelsen:

Jeg har aldrig været særlig god til det boglige i folkeskolen. Jeg har også gået på noget HF, men aldrig gjort det færdigt. Og jeg fik aldrig særlig gode karakterer (Inga, lærling).

Jeg kan ikke sidde på min flade i 7 timer – min koncentrationsevne er bare ikke til det. Jeg kan meget bedre tingene, når jeg har dem i hænderne. Men vi skal jo også skrive ting her: Vi skal skrive noget om farvevalg, kontrast og motivation for vores opgaver – hvorfor man har valgt de farver. Og jeg kan sagtens sidde og sige det. Men lige så snart jeg skal have det ned på papir, så går klappen ned, fordi vi ikke ved, hvordan vi skal formulere os på skrift. Sådan tror jeg, det er generelt for malere: Vi er ikke så gode til det med at skrive (Signe, lærling).

Signe beskriver her, at hun til dels har valgt faget, fordi det ikke er så bogligt, men at der alligevel er et vist mål af skriftlighed i uddannelsen. Dog er der også en relativ stor åbenhed fra lærernes side i forhold til, hvor høje formkrav man stiller til fx skriftlig formulering.

Opsummerende kan man sige, at kvindernes fortællinger om, hvorfor de har valgt malerfaget, i høj grad fremhæver to træk, som til sammen skaber en særegen – og

positiv – kombination: Det er et fag, hvor noget typisk feminint (kreativitet) bliver kombineret med noget typisk maskulint (fysisk styrke) – sidstnævnte dog på et niveau, der er overkommeligt for disse kvinder. Hvis man, som kvinde, kommer ind i dette fag, kan man være ”sej”, som lærlingen Kamilla formulerer det. Man kan blive ”kendt som hende malerpigen – med ben i næsen og tju-hej”, som den tidligere maler Anne beskriver, men samtidig er det også et fag, hvor man ifølge Mette, der er tidligere maler, kan forblive kvindelig: For man kan ”se knaldgodt ud i hvide bukser”.

Hvor kvinder er, kommer kvinder til

Det, at der gradvist er kommet flere kvinder ind i malerfaget igennem de sidste årtier, har på flere måder gjort det nemmere at være kvinde i faget: Dels lader denne tilgang til at sikre en stadig større accept af, at kvinder kan være gode malere, dels betyder den stigende kvindelige tilstedeværelse, at der generelt er flere rollemodeller og inspiratorer til andre kvinders valg af erhvervet. Endelig betyder denne tilgang, at stadig flere kvinder får personlige kontakter til kvindelige malere, som måske kan hjælpe, fx med at få en læreplads.

At finde en lære- eller praktik-

plads er centralt, fordi maleruddannelsen består af en kombination af skoleforløb og arbejde i en malervirksomhed. At man skal finde en praktikplads, kan således være en barriere for elever, der på grund af fx køn, alder eller etnicitet ikke ligner den arbejdskraft, man normalt forventer at finde i faget, og som derfor har svært ved at blive accepterede som potentielt gode lærlinge (Koudahl, 2005).

At køn kan være en barriere i forhold til at få en praktikplads, kunne vores interviewperson Lone fortælle om. Da hun i begyndelsen af 1980'erne går ud af skolen, har hun en overbevisning om, at alt (burde) kunne lade sig gøre for en kvinde på arbejdsmarkedet. Hun er ikke selv interesseret i et traditionelt kvindearbejde, men ønsker at komme ud og sejle. Hun søger ind på den mandsdominerede søfartsskole, men erfarer snart, at modstanden imod at få en pige ind her er for stor, og hun begynder derfor i stedet på et efg-basisår (den daværende indgang til maleruddannelsen). Hun fatter her interesse for malerfaget og begiver sig derfor ud for at finde en praktikplads:

Så tog jeg jo ud på min lille cykel og tog ud til alle de her forskellige malermestre, og lige så snart de så mig, så sagde de: "Nej! Vi skal slet

ikke have en pige. Hvis vi skal have en lærling, så skal det være en dreng" (Lone, tidligere maler).

Til sidst må Lone opgive og tage et traditionelt kvindejob og blive ung pige i huset. Hun reviderer også sine fremtidsplaner og planlægger at blive børnehavelærerinde ligesom sine veninder. Skæbnen vil dog, at hun er kommet i huset hos en travl malermester. Han har ikke selv tid til at få malet væggene i børnenes værelse, hvorfor Lone bliver sat på jobbet. Her udfører hun et glimrende stykke arbejde, og da malermesterens lærling samtidig springer fra sin læreplads, bliver det pludselig alligevel muligt for Lone at komme ind i det fag, som i første omgang havde været et lukket land for hende.

Siden Lones tid er andelen af kvinder i malerfaget som nævnt steget støt, hvilket sandsynligvis har medvirket til at åbne døren for endnu flere kvinder. Om situationen i dag fortæller de tre interviewede erhvervsskolerepræsentanter samstemmende, at der ikke er markante forskelle imellem, hvor nemt eller svært det er for kvindelige og mandlige lærlinge at få sig en praktikplads. Hyppigt har andre faktorer end køn større betydning, det være sig fx lærlingenes alder, fysik, etnicitet eller regionale mobilitet.

Ud over, at det gradvist øgede antal kvinder i faget har gjort det nemmere for kvinder at få praktikplads samt efterfølgende at finde arbejde, har det også betydet, at flere kvinder har fået kendskab til eller personlig kontakt med kvindelige malere. Betydningen af, at der er kvinder i faget, fremgår af Mettes historie om sin inspiration til at vælge faget i starten af 1980'erne:

Jeg kan huske, da jeg fandt ud af, at jeg ville være maler. Det var blandt andet, fordi at der gik en kvindelig maler dernede, hvor jeg kom fra. Jeg kan huske ligeså tydeligt, at hun kørte rundt dernede i [bynavn], og jeg syntes bare hun var ... Hun fascinerede mig bare på en eller anden måde (Mette, tidligere maler).

Mette fortæller her en historie om, på afstand, at have været "fascineret" af det sjældne syn af en kvindelig maler. Modsat fortæller flere lærlinge i dag, at de er kommet ind i faget via kvindelige kontakter. Det gælder fx Inga:

Da jeg gik i folkeskolen ville jeg have været børnehavepædagog, men så blev jeg gravid temmelig tidligt, som 19-årig, og så kunne jeg ikke lige overskue at være ude hos andres børn i 8 timer, og så skulle hjem til mine egne. Så hav-

de jeg noget arbejde på en fabrik. En af mine veninder var i lærer som maler, og hun viste mig, hvad faget indeholdt. Jeg var hjemme ved hende og hjælpe med at male, og så blev jeg lidt bidt af det. Så skaffede hun mig en læreplads ved hendes mester, da hun var udlært (Inga, lærling).

Ikke nok med, at Ingas veninde kan vise hende et uddannelsesmæssigt alternativ, efter at Inga har droppet sin oprindelige plan om at blive pædagog. Veninden er endda i stand til at skaffe hende en praktikplads på sin egen arbejdsplads og dermed til at bygge en meget konkret bro ind i faget – ikke uvæsentligt for en fraskilt, ufaglært kvinde med to børn.

Kapitel 3

Kønsarbejdsdelingen i malerfaget i dag

Når man er færdig med uddannelsen, hvordan er det så at arbejde som kvindelig maler? Før at beskrive det må man først notere sig malerfagets særlige karakteristika, nemlig at faget hyppigt udføres i små firmaer, hvor der er en begrænset arbejdsdeling: Et malerfirma har ofte kun ganske få ansatte, og de tre vigtigste grupper af medarbejdere består af lærlinge, svende – og så mester. Eventuelt kan der også arbejde en konduktør, der assisterer mester i administrationen af arbejdet, og måske nogle uflaglærte arbejdsmænd.

Et af kendetegnene ved faget er, at man ofte tager ud til mange forskellige lokaliteter og udfører maleropgaver. Nogle af disse opgaver – fx at male en flytteejlighed eller tapetsere stuen i en privat villa – udføres ofte af en enkelt person, det være sig en svend eller en lærling. Derfor skal såvel svende som lærlinge helst kunne udføre alle normale arbejdsopgaver, det være sig spartling, afdækning, maling eller rengøring, ene mand eller ene kvinde. Denne mobile og selv bærende arbejdsform er med til at sikre, at de fleste malere i det store og hele er all-round-medarbejdere, selvom den enkelte naturligvis også kan have særlige kompetencer.

Det, at hver enkelt maler skal kun-

ne udføre alle former for arbejdsopgaver, ser ud til at modvirke den tendens til kønsspecifik specialisering, man ellers hyppigt ser i arbejdslivet. Her viser studier, at fx mandlige pædagoger ofte er dem, der reparerer cykler og leger fysisk krævende lege, mens kvindelige pædagoger i højere grad står for håndarbejde og oprydning i børnehaven (Baagøe, 2005). Denne *glidende kønsarbejdsdeling* ses i langt de fleste brancher og medvirker til, at mænd og kvinder med de samme uddannelser over tid får forskellige arbejdsfunktioner. Her ender mænd hyppigt i positioner med bedre løn og bedre udviklingsmuligheder, fx når mandlige laboranter specialiserer sig i særligt tekniske funktioner, fordi man generelt anser mænd for at være bedre til teknik (Holt et al., 2006).

I kontrast hertil er et generelle billede af arbejdet som maler, at begge køn i vid udstrækning varetager de samme arbejdsopgaver:

Det har ikke været sådan, at mændene har taget det hårde [arbejde]. Det har generelt været fælles. Man har taget det, man kunne finde ud af. Tit har det været mig, som har stået der sammen med min kollega og taget det hårde arbejde, og det har været mig, der fx har skullet stå og slibe ... Det har været ret lige (Kamilla, lærling).

En analyse af arbejdsdelingen på det danske arbejdsmarked, bestående af case-studier i fire forskellige virksomheder, viser tilsvarende, at der er en udpræget kønsarbejdsdeling i tre af de undersøgte virksomheder – den eneste undtagelse i undersøgelsen er netop et malerfirma. Den manglende kønsarbejdsdeling her tilskrives blandt andet firmaets flade struktur og begrænsede muligheder for individuel specialisering. Den nævnte undersøgelse konkluderer som helhed, at kvinder klarer sig bedre i flade strukturer end i mere hierarkiske strukturer (Holt et al., 2006). Et resultat også andre undersøgelser er nået frem til (Schimmell, 2006). På trods af en vis topstyring med mester placeret øverst i hierarkiet er der i malerfirmaer hyppigt kun en begrænset specialisering og dermed en flad struktur imellem de ”menige” ansatte i de små virksomheder. Her giver en flad projektorganisering alle medarbejdere mulighed for indflydelse på det daglige arbejdes tilrettelæggelse.

Begrænset kønsmæssig specialisering: mænd foretrækker nybyg og arbejde med maskiner

Et område, hvor der dog lader til at være en vis grad af kønsmæssig specialisering og dermed af kønsmæssig segregering, er imellem på

den ene side akkordarbejde på store byggepladser og på den anden side reparationsarbejde i private hjem. Adskillige af interviewpersonerne fortæller, at flere mænd end kvinder vælger at arbejde på akkord i nybyggeri. Som en kvindelig maler fortæller om denne type arbejde, som hun selv har beskæftiget sig med i en periode:

Man kommer ud på nybyg: meget store pladser, hvor der kan gå 10-15 malere i et år, og der går 400 håndværkere på en gang. Der bliver stillet nogle andre krav i akkordverdenen. Første prioritet det er, at du er hurtigt færdig. Anden prioritet er: ”Dækker det?” Tredje prioritet er: ”Er det okay?” Og helt nede i ottende prioritet er det: ”Var det noget, du var tilfreds med, da du gik hjem?” [...] Det er mest drengene, der er glade for akkorden. Det kan der være mange grunde til, men jeg render ikke ind i så mange kvinder, der synes akkord i nybyg er sjovt (Marianne, maler).

Fordelen ved akkordarbejdet i nybyggeri er, at man kan tjene gode penge, men ulemperne er, at arbejdet er såvel ensformigt som fysisk hårdt. Desuden fortæller flere kvinder, som Marianne ovenfor, at kvaliteten lider under det høje tempo, der skal til for at holde en ordentlig akkord. Dette går ud

over den håndværksmæssige kvalitet og tilfredshed. To faktorer, som flere kvinder fortæller, at de vægter højt i deres arbejde. Denne forskel på mandlige og kvindelige maleres præferencer i forhold til akkord og betydningen af den håndværksmæssige kvalitet fremgår også af Holt et al. (2006). Med direkte reference til, hvorfor hun ikke bryder sig om akkordarbejde i nybyg, fortæller Susan, der er maler, for eksempel: *"Du skal have lov til at kæle for dét, du laver. Med både mad eller tøj, eller hvad du end laver – du skal have tid til det."*

Også i mindre firmaer kan der være særlige opgaver, som enten mænd eller kvinder primært varetager. I et firma, der arbejder med mange forskellige opgaver, er det fx nogle unge fyre, der tager sig af at sprøjtemale opgange med en særlig maskine. Dette firma er et af de relativt få eksempler fra interviewene, hvor mænd havde særlige 'tekniske specialer'. De tekniske specialer udgjorde dog kun en begrænset del af arbejdsmængden.

[Man arbejdede] med snittet maling: Det er sådan noget, der ligger i to farver nede i en spand, og når man sprøjter det, kommer der sådan nogle små prikker, og det er meget holdbart. Det var gutterne, der gjorde det. Det var et team: To,

lidt yngre, der tit arbejdede sammen. De sprøjtegutter fik lavet nogle aftaler med mester, og så tjente de en fed løn. Men det gad pigerne ikke – de ville hellere lave et ordentligt stykke arbejde og få det gjort i de timer, der var til rådighed. Men hvis vi havde sagt: *"Jeg vil også være med og sprøjte,"* så havde vi da også fået lov til det. Det var bare den der med, at det er nemmere, når det er dem, der plejer, der gør tingene (Anne, tidligere maler).

Det skal endvidere bemærkes, at den kønsmæssige opsplitning af arbejdsopgaver kun er partiel – mange af de kvindelige malere har i perioder arbejdet i nybyggeri på akkord, og nogen har også været glade for det. Som Bente, der er pensioneret maler, fortæller: *"Jeg har selv malet på akkord – så kan man få lidt mere med hjem ... Det er jo ligeløn, ikke at forglemme. Går du på timeløn, så må du selv råbe op. Går du på akkord, får du for det, du laver. Så er den ikke længe"*. Men når mange kvindelige malere ikke går på akkord, bliver resultatet, at (de akkordlønnede) mænd får højere indtægter end (de timelønnede) kvinder. Derved finder man også i malerfaget køns-specifikke lønforskelle, som der eksisterer på mange andre områder af det danske arbejdsmarked (Holt et al, 2006).

Begrænset kønsmæssig specialisering: kvinder får til opgave at male private hjem

I en generel samfundsmæssig konstruktion af hvad der er maskulint, og hvad der er feminint, tillægges kvinder ofte evnen til at være omhyggelige, have ordenssans og varetage sociale opgaver. Denne opfattelse af, hvad kvinder er særligt gode til, gør sig af og til også gældende i malerfaget, hvor kvinder i nogle firmaer bliver sendt ud til maleropgaver i private lejligheder hyppigere end mænd. Det sker blandt andet ud fra en forventning om, at kvinderne vil opføre sig mere hensynsfuldt her, såvel i forhold til selve malerarbejdet som i forhold til kontakten med kunderne:

Kvinder har bare nemmere ved at gå ind i private hjem. Der er en forventning fra start af, at kvinder gør det nok *ordentligt*. Det er vores image. Hvor mændene – det kan mere være: ”*Sviner de nu? Bøvser de nu?*” (Marianne, maler).

Det handler om, at man kan omgås mennesker og komme ud og være ren og pæn og tale høfligt. Man skal ikke have kasketten omvendt på, når man skal ud til Fru Hansen. Når jeg skal ud, så sørger jeg for at tage rent malertøj på og se pæn ud, rydde op efter mig og stille tingene, så hun ikke falder i

dem, når jeg er gået hjem. At man sørger for, at der også er pænt, mens man går og arbejder, og også lige har tid til at snakke med hende, mens man er i gang. For det er også en stor del af at komme ud privat, især hos ældre mennesker: lidt selskab. Og det skal man have ro og tid til – lige at høre lidt på hende også (Jane, maler).

Flere understreger dog også, at godt nok er der en generel samfundsmæssig antagelse om, at kvindelige malere generelt vil være bedre til at ”*opføre sig ordentligt*” og rydde pænt op efter sig end deres mandlige kolleger, men at denne antagelse langt fra altid holder stik:

De tror vel, at [kvindelige malere] ikke kan finde på at stjæle, at være nogen bavianer, og sådan. Og så tror de vel også et eller andet sted, at de [kvindelige malere] er mere renlige. Men jeg synes faktisk, at der er rigtig mange af de [kvindelige] malere, jeg har mødt, som ryger. Og som ikke-ryger synes man ikke, at de kan være det bekendt, at ryge i andre folks hjem. Og så skodder de dem bare. Da jeg var i lærer, synes jeg, at pigerne var nogle svin engang imellem (Susan, maler).

Tilsvarende har flere af de interviewede kvinder ligesom Bente også

arbejdet på akkord og været rigtig glade for det i perioder, uanset at akkordarbejde overordnet set bliver beskrevet som noget, mænd i højere grad bryder sig om. At begge køn såvel udfører private maleropgaver som arbejder på akkord, understreger igen malerfagets særkende ved kun at have en begrænset kønsmæssig specialisering.

Kapitel 4

Kvindelige erfaringer fra arbejdet som maler

I det efterfølgende kapitel beskriver jeg de interviewede maleres erfaringer fra at være i malerhvervet. I kvindernes fortællinger går en række temaer om faget igen. Det drejer sig om træk, der enten giver faget en særlig karakter og charme, eller som udgør problemer i hverdagen. Til tider kan de samme træk blive oplevet både positivt og negativt, afhængig af, hvem jeg taler med, og hvilke livsomstændigheder interviewpersonen befinder sig i. Det drejer sig om følgende tre temaer, der på hver deres måde handler om den frihed, som adskillige malere nævner som fagets vigtigste særtræk:

- Frihed i omgangstonen – som kan være grov, men også sjov.
- Frihed til ikke at skulle se pæn ud – i et job, som også kan være beskidt.
- Frihed i form af afvekslende arbejdssteder – som også kan give familieproblemer.

Efter en gennemgang af disse tre temaer berører jeg arbejdets potentielt fysisk nedslidende karakter og dernæst særlige forhold, der gør sig gældende for gravide malere. Jeg slutter af med kort at behandle særlige udfordringer for kvinder, der bliver malermestre.

Omgangstonen – fri eller grov?

Inden for malerfaget kan kvinder ikke længere betegnes som en mi-

noritet, og de interviewede kvinder arbejder da også generelt i firmaer, hvor der er kvindelige kolleger. Her udgør kvinderne i flere tilfælde over halvdelen af de ansatte. En væsentlig del af malerarbejdet foregår imidlertid på byggepladser, hvor den kønsmæssige situation er noget anderledes. Her arbejder de kvindelige malere sammen med andre faggrupper, der næsten udelukkende består af mænd. Det kan både opleves som en belastning og en fornøjelse. På de mandsdominerede byggepladser kan tonen være rå, og det er noget, man som kvinde skal være i stand til at håndtere for at være i faget:

Du skal selvfølgelig kunne tåle noget røg – du skal ikke være sart. Hvis der bliver sagt et eller andet, så skal du ikke melde dem for ... Selvfølgelig skal de ikke gå over dine grænser. Der er ikke nogen, der skal rende rundt og tage på en, men kom der nogle sjofle bemærkninger, så slyngede du nogle tilbage, og så var du dus med dem. Det skal du kunne klare i det fag (Anne, tidligere maler).

I dette citat udtrykker Anne en ambivalens i forhold til dels at blive udsat for fx tilråb, der kan opleves som krænkende, men samtidig at kunne tåle mosten og give igen på tiltale. Også i andre studier understreger kvinder, at det er

nødvendigt at kunne tage den til tider barske tone, hvis man skal kunne klare sig på en mandarbejdsplads (Mærkedahl, 1989).

Hvor mange bemærkninger/tilråb man bliver udsat for, og hvordan man tackler dem, handler ikke kun om køn, men også om alder: Her kan en ung kvindelig malerlærling dels være et bedre "offer" at råbe efter, dels være mindre hærdet og dermed mere sårbar. Tilsvarende kan ungdom blandt byggepladsens mandlige håndværkere sommetider ifølge Marianne, der er maler, betyde, at de ikke viser hensyn: *"Hvis du samler sådan et dusin knægte på 18-20 år, så ved de ikke, hvor grænserne ligger. De har jo popcorn i stedet for hjerne!"* Det kan medføre nogle ubehagelige oplevelser:

På en byggeplads, der går der rigtig, rigtig mange mennesker. Og du går der næsten altid som alene-pige. Det kan godt være et hårdt pres nogle gange. Da jeg startede, var jeg kun de der 16 år, og at gå sammen med nogle ordentlige smede-drenge det kan godt være lidt skræmmende ... Du føler dig lidt som "Palle alene i verden", og der er bare kun mænd omkring dig. Og de kan jo ikke lade være med at pifte, og der bliver råbt og skreget. I starten blev jeg meget genert, meget flov. Det var sådan,

at jeg ikke rigtig turde gå alene på pladsen, når jeg skulle frem og tilbage til pause nede i vores skurvogn (Kamilla, lærling).

Kamilla fortæller dog også, at hun efterhånden vænnede sig til den barske tone og udviklede sin egen evne til at svare igen på tiltale. Erhvervsskolerne fortæller tilsvarende, at de i uddannelsesforløbet lægger vægt på at ruste de unge kvinder til tonen på byggepladserne. En kvindelig lærer på en fagskole siger: *"Det nytter ikke noget at blive ked og sætte sig over på en spand og græde, fordi der bliver sagt et eller andet"*.

Hvor rappe i replikken kvindelige malere kan være, kommer frem i dette eksempel fra Mette, der fortæller om følgende ordveksling på en byggeplads:

Vi havde en pige, som var ansat i et stort firma, og hun var kommet ud på en byggeplads en dag, og så var der en murer, der havde råbt af hende: *"Hvad fanden, der er en pik-løs maler!"* Og så vender hun sig om: *"Jeg er ikke pik-løs. Han arbejder bare ikke her!"* Og så fandt den murer jo hurtigt ud af, at det ikke var sjovt at køre på hende, for der fik man jo svar på tiltale (Mette, tidligere maler).

Ikke nok med, at det var en replik,

hvor den kvindelige maler viste, at hun kunne være fuldt ud lige så rå i tonen som mureren selv. I sit rappe svar vendte hun også reelt murerens sprogbrug imod hans eget køn og fik endvidere fortalt, at han ikke skulle forsøge noget med hende, fordi hun havde en mand derhjemme.

De interviewede kvinder har dog langt fra kun negative erfaringer med at være på mandsdominerede arbejdspladser. Modsat mænd, der på kvindearbejdspladser kan føle deres maskulinitet sat under pres, er der en tendens til, at mænd feminiserer kvinder, der bevæger sig ind på mandearbejdspladser. Det kan betyde, at kvinder i mandefag ikke kommer til at opleve sig selv som ukvindelige (Williams, 1991; Bloksgaard & Faber, 2004). Flere af vores interviewpersoner fortæller ligesom Susan, der arbejder som maler, at de godt kan *"lide, at der er det flirteri, som der er. Der er lidt ping-pong"*. Således kan det, at man er en kønsmæssig minoritet på en byggeplads, godt give en del positiv opmærksomhed:

Malerpigerne, de har det jo suverænt [latter]. Ork dog. Hvis der gik nogle murere og nogle elektrikere: Jamen, vi var da i centrum. Selvfølgelig var vi da det. Vi lavede vores arbejde, selvfølgelig, men vi havde jo vores frokost sammen, og

jeg kommer fra en lille by, så du lærte jo 1.000 mennesker at kende. Der blev også taget pis på os, men vi kunne jo tage det. De syntes jo, det var et frisk pust, at der kom nogle tøser (Anne, tidligere maler).

Omgangstonen på byggepladserne kan således godt nok opleves som kontant, men også livlig og sjov. Som Lotte udtrykker det: *”Tonen, den er jo fræk. Vi mobber, og vi driller – der ryger frække vitser gennem luften. Vi hygger os rigtig godt ...”*

I forhold til tonen giver Jane, der er maler, udtryk for en generel oplevelse blandt interviewpersonerne: *”i og med at der er kommet mange flere piger på byggepladserne, så er det ikke så galt mere”*. Dels har det, at der kommer kvinder på byggepladserne, mistet lidt af sin ’nyhedsværdi’, og dels gør tilstedeværelsen af flere kvinder her også sit til, at tonen bliver bedre, simpelthen fordi der er andre normer for takt og tone, når begge køn er til stede. Det fremgår også af næste historie. Bente fortæller fra dengang i 1970’erne, hvor kvinder i malerfaget var en sjældenhed:

Jeg blev bedt om at tage ud på en byggeplads, fordi tonen var så rå, og det var de trætte af – så der blev jeg bedt om at tage ud og arbejde, for ligesom at få lidt fred og fordra-

gelighed. Og det hjalp (Bente, pensioneret maler).

Mændenes tone kan således blive påvirket, så snart der kommer kvinder ind på arbejdspladsen. Tilsvarende bliver kvindernes tone også ændret af deres omgang med mændene på byggepladsen. Flere interviewpersoner understreger således, at de sætter pris på den frihed, de oplever at kunne have i disse maskuline sammenhænge, hvor man fx ikke skal *”tale pænt”*:

Jeg falder måske bare bedre ind sammen med mændene, end jeg gør sammen med kvinderne. Jeg er måske for rapkæftet. Jeg tror, mændene lidt mere kan tåle, at man siger sin mening (Lotte, lærling).

Det er et generelt træk på mande-arbejdspladser, at kvinder, for at kunne klare sig personligt, ofte begynder at lyde som *”one of the boys”* (Iversen, 2006). Denne mere rå tone kan blive hængende uden for arbejdstid. Anne, der har forladt malerfaget, fortæller for eksempel, at hendes nuværende chef af og til kommenterer, at hun taler grimt. Hertil undskylder hun sig så med, at hun har *”siddet i skurvogn med murere, og det bliver man lidt barsk i tonen af.”*

Når den frie tone ikke går over

grænsen og bliver uacceptabel, giver en del af de kvindelige malere udtryk for at opleve, at et maskulint domineret rum giver dem nogle anderledes og bredere muligheder for at udfolde sig, end de kunne have på nogle kvindedominerede arbejdspladser. Det taler Susan om ud fra egen erfaring. Hun blev først maler, efter hun var fyldt 40 år, og havde inden da i mange år haft ufaglært arbejde i forskellige kvindedominerede børneinstitutioner:

[På byggepladser] er det også sjofelt, og så er det træls, men du kan være lidt mere *fræk* – hvor piger, de *lurer* mere på hinanden. Om der er noget, de lige pludselig kan bebrejde en. Og så er der også det at – mænd ... de har deres mandemåder at være på. De kan finde på at råbe eller begynde at skråle og synge. De er ikke så bange for at være grimme og dumme, som kvinder kan være. Kvinder går mere og tænker: "*Uha, er jeg nu rigtig, er jeg nu forkert?*" Og den måde den kan jeg bare ikke rigtig få luft i. Men det kan jeg her [som maler] (Susan, maler).

Susan føler, at hun i arbejdet som maler får en større frihedsgrad i samspillet med mændene på arbejdspladsen. Dermed kan hun slappe mere af og ikke frygte andre kvinders dom over, om hun nu

er "forkert" eller ej – bare hun passer sit arbejde.

Frihed til ikke at skulle se pæn ud

De kvindelige malere oplever ikke kun, at der i faget til dels er større frihedsgrader i, hvordan de kan tale – de kan også tage mere afslappet på deres udseende og påklædning, end de oplever det i andre sammenhænge:

Der er frihed i ens arbejde. Du skal ikke se ud på en bestemt måde – du kommer bare, som du er. Der er ikke nogen, der kigger dumt på dig, fordi du ikke lige har taget make-up på om morgenen, når du møder på arbejde (Kamilla, lærerling).

Vi kommer, som vi er – i vores arbejdstøj. Vi kommer ikke i små bare maver og fuld makeup og håret sat op til lir. Det er ikke sådan, en håndværker ser ud – en håndværker møder klokken syv, så derfor har vi ikke haft 1½ time om morgenen (Marianne, maler).

Generelt bliver kvinder i langt højere grad end mænd bedømt på deres udseende (Jæger, 2009). Ovenfor fortæller to af kvinderne dog, hvordan de i malerfaget oplever en frihed i forhold til nogle af kravene om at skulle se pæn ud. Man møder på arbejde uden make-up, og

malerpåkledningen er standard arbejdstøj, en uniformering, der er ens for både mænd og kvinder.

Denne nedtoning af deres femininitet ses ofte blandt kvinder på mandearbejdspladser, hvor det feminine kan blive anset som upassende. Som kvindelig minoritet kan der således være et pres imod at acceptere mændene som norm og fx i det ydre tilnærme sig deres udseende (Bloksgaard & Faber, 2004). Uanset at kvinder i malerfaget nu udgør halvdelen i de yngre årgange, lader denne dynamik til stadig at være til stede.

En grund til at nedtone sin kvindelighed i mandsdominerede fag er, at der hersker en generel tvivl om kvinders evner i disse fag, og at der kan opstå tvivl om de faglige evner hos kvinder, der optræder meget feminint. At denne dynamik overhovedet findes, reflekterer maleren Marianne over: Hun fortæller dels, at hun er meget bevidst om sin fremtoning på arbejde for at blive taget alvorlig som håndværker, dels at hun selv kan have nogle ”*mærkelige forventninger*” til, at mænd nødvendigvis er bedre til nogle fag, end kvinder er:

Der ligger nogle forskellige forventninger – jeg kommer fx aldrig ud til en kunde i privat tøj. Det vil være at skyde mig selv i foden.

Jeg ser alt for sød ud, og søde mennesker de kan ikke lave håndværk. Håndværkere, de skal gerne være lidt beskidte i det. Så det handler om, at man har en *idé* om, hvad kvinder kan. Det er det samme, når du sender bilen på værksted. Vil du så helst have, at det er ham der Michael, der laver den eller hende der *Tine*? Hun ser da helt vildt sød ud, men kan hun overhovedet noget med biler? Der er sådan nogle mærkelige ... forventninger (Marianne, maler).

Flere malere fortæller, at meget feminin adfærd på arbejdspladsen bliver opfattet direkte negativt. Således lægger flere af de interviewede kvinder afstand til andre kvindelige malere, som de oplever spiller på deres femininitet i udseende og holdning:

Jeg har da mødt nogle [kvindelige malere], som tror, at de skal lægge op til drengene, så man kan blive helt pinligt berørt, og man kan også se, at drengene de står og griner lidt bag ryggen på dem (Susan, maler).

Susan lægger muligvis afstand til kvinder, der ”*lægger op til drengene*”, fordi en sådan adfærd kan virke undergravende på andre kvindelige maleres muligheder for at blive accepteret på lige fod med mændene. Når det feminine gene-

relt ikke tillægges værdi i fag, der er, eller nyligt har været, domineret af mænd, må kvinder under spille denne side af deres identitet for at blive accepterede (Bloksgaard & Faber, 2004). Flere malere understreger i tråd hermed, at man skal gøre sig gældende i faget via kvaliteten af sit arbejde – ikke fordi man som kvinde er hverken ”lækker” eller ”sød”:

Det handler om – især for kvinderne – at vise, at vi *ikke* vil prøve at snyde ved at få andre til at gøre jobbet for os. Sådanne nogle piger er der også, og de skal helst ikke være håndværkere. Ved at stå og se sød ud og prøve at få nogen til at slæbe alt det tunge. Man er der ikke, fordi man ser sød ud eller har hestehale (Inga, lærling).

Enhver understegning af køns-mæssige forskelle kan således (med rette eller urette) blive tolket som kvinders forsøg på at snyde for det tunge arbejde – med negative konsekvenser til følge for kvindelige maleres anseelse generelt. Man skal kunne udføre arbejdet på lige fod med mændene, og for at kunne det må man ikke flirte, man skal tage sin del af det tunge slæb, og man skal kunne tåle at blive beskidt:

Da jeg var i lære, var der en svend, som – hvis hun fik spartelmasse på

fingrene – sagde: ”*Ad, hvor ulækker.*” Hvor jeg tænkte: ”*Hold da kæft! Hvordan kan man holde ud at arbejde som maler, hvis man ikke kan klare at få spartel på fingrene?*” Jeg har som regel altid maling alle steder. Jeg har altid maling i ansigtet, fordi jeg lige skal tørre mig (Susan, maler).

Sammenlignet med drenge socialiseres piger (i hvert fald stereotypisk) i højere grad til at holde sig rene og pæne, mens det modsatte her tillægges positiv værdi, simpelthen fordi en maler ikke kan udføre sit arbejde ordentligt, hvis hun skal passe på med at holde sig ren imens.

Denne praktiske og kønsneutrale tilgang til påklædning og udseende gælder dog ikke uden for arbejdstid. Her kan der ligefrem være et behov for at kompensere i forhold til ens feminine sider. Signe fortæller: ”*Jeg gør meget mere ud af mig selv i weekenderne nu, end jeg gjorde dengang, jeg stod i en bagerbutik*”. Også festlige lejligheder på erhvervsskolernes malerlinjer bliver fejret med maner: Som en kvindelig lærer på en fagskole fortæller om de kvindelige malerlæringer:

Når man er maler som pige, så er der forskel på hverdag og fest. Der er virkelig en distance imellem de to ting. Man kan se det, når de har

gået her [på erhvervsskolen] i 10 uger, og så har vi afsluttet med åbent hus for mestrene – og de kan næsten ikke kende pigerne, når de kommer med bobbet hår og make-up (Kvindelig lærer, fagskole).

Det daglige arbejde blandt mænd er dog stadig synligt i disse sammenhænge. Som Anne fortæller: *”Bare se vores julefrokoster, der kan du ikke se på tøserne, at de er malere. Der blev lagt arm i strutskørter, når vi havde fået noget inden for vesten.”* Kvindelige malerlærlinge kan også her kombinere kønnede træk på måder, der ellers sjældent sameksisterer: Hyper-feminine strutskørte med en mande-kampform bragt med fra byggepladsen.

Frihed i arbejdslivet kan også have omkostninger

Den frihed, de kvindelige malere og malerlærlinge snakker om, gælder ikke kun tonen og kravene til deres udseende. Det er også en fysisk frihed, idet man normalt hyppigt skifter arbejdsplads:

Man kommer ud og ser nogle nye mennesker tit – nye kunder, nye steder. Man arbejder ikke så længe ad gangen det samme sted, og det er dejligt, at man ikke skal sidde i den samme bygning hver dag (Lotte, lærling).

Du kan male ude nogle gange. Der er mere variation. Og du kan rejse med det, hvis det er det, man vil. Så kunne du rejse til Grønland eller Spanien – eller Australien. Der er mere fleksibilitet. Det er ikke så lukket, og det kan jeg godt lide (Susan, maler).

Malerfaget er et håndværksfag, man kan tage med sig – fra plads til plads under den samme mester, eller fra mester til mester og – om nødvendigt – fra land til land. I faget bliver man meget bedømt på sin faglige kunnen, og bliver man rigtig dygtig, kan man få sig sin egen, uafhængige niche. Det havde Lone prøvet i en årrække:

Der er nogle friheder [i malerfaget]. Man møder rigtig mange spændende mennesker i det. Da jeg var i det her store malerfirma, havde jeg min egen lille niche-forretning, hvor jeg kørte rundt, primært til meget velhavende kunder langs Strandvejen, og lavede meget specielle opgaver. Både dekoration og forgyldninger og nogle af de gamle malerteknikker (Lone, tidligere maler).

Selvom hun var ansat i et firma, var Lone reelt *”sin egen lille mester”* og havde ved hjælp af omfattende efteruddannelse fået kompetencer, der gav hende adgang til noget af det – forholdsvis sjældne –

kreative arbejde, der er i faget. Hun havde endvidere fået en udstrakt frihed i sit daglige arbejdsliv.

Det at skifte arbejdsplads hyppigt kan dog også være et problem. Dette problem opstår primært, når malere bliver mødre og har små børn. Når man skal møde på en byggeplads, og pladsen kan skifte fra dag til dag, er der pludselig et usikkerhedsmoment i forhold til, om man kan nå at aflevere sine børn i institution om morgenen. Dette problem kender Laila til:

Det er svært, at man skal møde på pladsen, for pladsen – hvor kan det være? Det kan være i Køge kl. 7, men det kan også være i København kl. 7. Så er der en kæmpe forskel på, hvornår man skal af sted – især når man tænker på myldretrafikken. Så du kan ikke planlægge en hverdag (Laila, lærling).

Disse problemer handler ikke primært om at være kvinde, men om at være forælder til mindre børn. Dog er der i dag stadig en arbejdsdeling, hvor mødre hyppigere end fædre har det største ansvar for, at børnene bliver hentet og bragt til institution (Deding & Lausten, 2008). Tilsvarende kan kvinder opleve, at de er tidsmæssigt presede, når de skal hjem fra arbejde. Her deles et sjak malere ofte om

transporten, og dermed kan det blive et problem, hvis turen hjem bliver forsinket på grund af overarbejde eller lignende:

Hvis jeg skulle samle børnene op og komme hjem, så havde jeg en aftale med [min mand] om, at jeg skulle sige, hvis jeg kom for sent hjem. Det betød så også, at dem jeg arbejdede for skulle sige, hvis vi arbejdede over, men det gjorde de ikke altid. Så var det pludseligt: *”Vi skal lige ned forbi malerforretningen og hente noget maling.”* Men det kunne jeg jo ikke, for der står nogen og venter på mig nede på stationen. Og det var ligesom om, der slet ikke var respekt omkring det (Susan, maler).

Hvorvidt den enkelte kvindelige maler med børn har sådanne problemer, afhænger af mange faktorer, fx institutionernes åbningstider, transportforhold, og om hendes mand eller andre familiemedlemmer tager en del af ansvaret omkring børnene. I nogle tilfælde lykkes det også at få særlige aftaler, der kan få tidsskemaet til at gå op:

Hos mange mestre er det bare ærgerligt, [hvis man har problemer]. Men så var jeg hos en mester, som selv var enlig far, så der var der lidt bedre muligheder. Men det handlede også om, at han ikke hav-

de flere ansatte, for ellers havde det jo ikke kunnet lade sig gøre. ”Jeg kan ikke lave forskelsbehandling” [sagde han] (Laila, lærling).

Malerfaget er et håndværksfag, og disse fag har historisk ikke taget omfattende hensyn til deres få kvindelige ansatte. Derimod er der i kvindedominerede fagområder som fx kontor og omsorgsarbejde ofte opstået en større forståelse for de krav, det stiller at have mindre børn, og dermed er der her hyppigere mulighed for familievenlige arbejdstider (Emerek & Holt, 2008). Flere af de interviewede malere fortæller, at de kan have svært ved at få familie og arbejdsliv til at spille ordentligt sammen. For eksempel fortæller voksenlærlingen Laila, der har tre børn, følgende:

Jeg håber på, at jeg kan finde en malermester, som har noget deltid. Jeg ved godt, at det ikke er så let – eller lave noget, hvor man kan få flekstid – det må man kunne finde ... Men når jeg har spurgt om sådan noget med at blive deltidsmalers, så har de fleste ikke vidst noget om det. De har ikke hørt om det – men jeg tror da godt, det kan lade sig gøre (Laila, lærling).

Flere kvinder taler om, at sådanne fleksible løsninger vinder gradvist frem. Det afhænger meget af den

mester, man har, og af hvordan man i praksis kan planlægge arbejdet, så det kommer til at fungere. For eksempel fortæller Inga fra sin praktikplads, hvor de p.t. arbejder på en byggeplads i en anden by:

Det er en fælles holdning, at man kører tidligere, hvis der er brug for det. De to andre kvinder i firmaet har også selv børn. Eller også så sender man ham den mandlige svend, for han har ikke selv børn, [og] mester er fin til, at vi bare selv gør, som vi synes.

Med fleksibilitet og gensidige hensyn kan man således få både arbejds- og familieliv til at passe sammen.

Den kvindelige fysik – slid og skader i malerfaget

Fagets fysiske karakter har som nævnt været vigtig for, at flere af interviewpersonerne havde søgt ind i faget. Dette aspekt fylder også meget, hyppigt som en kilde til bekymring, når interviewpersonerne fortæller om deres arbejde. Frygt for slid og skader er et gennemkommende tema i interviewene, og tilsvarende viser en undersøgelse, at både fysisk nedslidning og arbejdsskader er væsentlige grunde til, at malere forlader deres fag. Undersøgelsen viser også, at de nævnte fysiske grunde har større

betydning for kvindelige end for mandlige malere, når de forlader deres fag (Hauge, 1998).

Adskillige interviewpersoner – heriblandt flere, der stadig er under uddannelse – fortæller, at de oplever problemer med fysikken, typisk i skuldre, ryg, knæ og albuer. Jane, der maler, oplever, at *”der er mange [kvinder], der stopper – fordi man kan mærke, at man ikke holder til det i længden”*.

Med en generel selvforståelse af, at der ikke er nogen kønsforskelle i faget, og at kvindelige og mandlige malere derfor kan det samme, fortæller nogle af kvinderne også om, at de af og til kommer til at presse sig selv for hårdt, fordi de ikke vil stå tilbage for deres mandlige kolleger med hensyn til det hårde arbejde. Det kan, som i Janes tilfælde, føre til en langvarig sygemelding, som muligvis vil betyde, at hun må forlade faget:

Jeg har en dårlig skulder. Jeg fik den hen over sommeren med noget hårdt arbejde med meget afrensning og store tunge stiger udvendigt. Men jeg syntes jo ikke, det var så slemt, så jeg lod lidt som ingenting, og det bøder jeg for nu.

Flere af de interviewede kvinder mener endvidere, at det vil være svært at leve op til fagets krav, når

de kommer op i årene. Som en lærling beskriver det:

Nogle gange kan man være i tvivl, om det virkelig er det, man vil, selvom man gerne vil det til daglig. Når man begynder at sidde og tænke ud i fremtiden i forhold til, hvor meget man slider på kroppen. Man kan blive bange en gang imellem: ”Hvad så, når jeg bliver gammel, skal jeg så bare være sådan en, som er brugt op?” (Kamilla, lærling).

Det kan dog godt lade sig gøre for kvinder at arbejde som malere i mange år. Fx finder nogle mindre hårdt arbejde:

Kvinderne er gode til reparationsopgaver, også når de er halvtreds plus. Men de skal ikke gå på byggepladser, når de er over 35, for de ødelægger kroppen på det (Marianne, maler).

Flere kvinder nævner endvidere, at der igennem de senere år er kommet en lang række tekniske hjælpemidler, der kan modvirke, at malere bliver for slidt af deres arbejde. I den forbindelse må man ikke glemme, at det hårde fysiske slid i høj grad også rammer mænd. Som Marianne fortæller om nogle mandlige malere: *”Når de nærmer sig de 60, kan de hverken gå eller sidde. De har slidt i hele kroppen”*. Faget kan være hårdt, uanset

køn, især hvis man ikke tager de fornødne hensyn til, hvad fysikken kan klare i det lange løb.

Den kvindelige fysik – gravid og på arbejde

Når det kommer til graviditet er der dog en klar biologisk forskel på kvindelige og mandlige malere. Flere af de interviewede kvinder, der var kommet tidligt ind i malerfaget, havde oplevet forventninger om, at deres arbejdsliv ville blive underordnet deres moderrolle, når de først fik børn. Som Lone fortæller:

Dengang [i starten af 1980'erne] blev man fyret, når man blev gravid. Der var bare en sur mester, der sagde: *"Nu skal du jo have børn, så dig ser vi aldrig igen!"* [Latter]. *Det var jo holdningen.*

Tilsvarende fortæller Jane fra sin tid som lærling i et lille firma i midten af 1990'erne:

Vi havde en aftale om, at når jeg engang syntes, jeg skulle have børn, så skulle jeg bare sige til, og så fandt vi nok ud af det. Det gjorde vi så ved, at han fyrede mig.

I tilfælde som Janes havde kvinderne – og deres mestre – ikke mulighed for at finde ud af, om kvinderne reelt var i stand til at arbejde under graviditeten. Det

virker dog, som om dette billede gradvist har ændret sig, og at gravide malere i dag i langt højere grad fortsætter deres arbejde under hensyntagen til de sundhedskrav, der skal overholdes. Her findes der blandt andet retningslinjer for, hvilke produkter en gravid maler må arbejde med. Dette har været ret uproblematisk for flere, mens andre har oplevet problemer ved at arbejde under deres graviditet. Et af problemerne er blandt andet, at den selvstændighed, de ellers oplever i deres arbejde, bliver begrænset af ting, de ikke må:

Det kræver et meget stort psykisk overskud at være på arbejde, når man er gravid. For der er så mange ting, du hele tiden skal sige, du ikke kan. Man må ikke stå ret meget på stige eller ligge ret meget på knæ eller løfte tunge ting. Og jeg er meget vant til at klare mig selv, og så er det rigtig svært hele tiden at skulle sige: *"Vil du ikke godt hjælpe mig?"* Og man skal huske dem på, som kommer med materialer, at jeg må ikke få de store spande, jeg må ikke dit og dat. Og jeg syntes heller ikke rigtig, at jeg trængte igennem. De sagde, at *"Jeg kunne vel godt liiiige ... Det betyder vel ikke så meget? Og denne ene gang ..."* Men den ene gang her og der, det går jo ikke. Men det var jo også, fordi det var et gammelt fir-

ma, og ledelsen var mænd, så der var den indstilling, at når man var gravid, så skulle man sendes hjem (Jane, maler).

Med flere kvinder i faget – og med et stigende antal kvindelige mestre – lader det også til, at graviditet i stigende grad bliver set som en naturlig del af arbejdslivet, også for malere. For eksempel fortæller Inga, der er voksenlærling med to børn, følgende fra sin læreplads med en kvindelig mester:

Jeg ved så også, at jeg gerne vil have flere børn. Og jeg har så en forstående mester, så jeg har fået at vide, at jeg godt kunne blive ansat, efter jeg var udlært, og jeg måtte også gerne gå hen og blive gravid. Det er jo ikke alle, der er sådan. Man plejer gerne at skulle holde mund med det, indtil efter man er gravid, ellers kan man godt risikere at blive strittet ud. Men [mesteren] hun har den holdning, at det skal vi have lov til (Inga, lærling).

Med andre ord er der, i hvert fald i nogle malerfirmaer, efterhånden en klar accept af, at det er helt i orden, at malere bliver gravide.

Kvinder på vej – også til malerfagets øverste lag?

Igennem de sidste årtier er kvindelige malere gået fra at være en re-

lativ sjældenhed til at være et ganske almindeligt syn, en udvikling, der i vidt omfang har gjort det nemmere at være kvindelig maler.

Hvor der i de sidste 10 år har været en nogenlunde ligelig kønsfordeling på uddannelsen, og hvor andelen af kvindelige malere i arbejdsstyrken gradvis stiger, er det i dag fortsat mest mænd, der er malermestre. Da malere normalt har arbejdet i en årrække, inden de eventuelt slår sig op som malermestre, er det ikke underligt, at der er flest mænd i denne del af faget. Spørgsmålet er, om der også her er flere kvinder på vej. I denne undersøgelses interviewmateriale havde én af de interviewede malere allerede slået sig op som malermester, og flere andre havde prøvet at arbejde under kvindelige mestre.

Hvis en kvinde bliver malermester, kan dette bringe nogle kønnede dynamikker i spil: Dynamikker, der handler om magt og autoritet. Det er nemlig mester, der såvel bestemmer over svendene, som forhandler med andre håndværksmestre. Her kan der opstå problemer, i forhold til om mænd reelt kan acceptere, at en kvinde har en mesters autoritet. Dette problem kommer til udtryk i en episode, Lone fortæller om. Episoden foregår i 1980'erne, hvor kvinder sta-

dig er relativt sjældne i faget. Lones mandlige mester har, ret kort tid efter hun er blevet udlært, givet hende en position med et stort ansvar, idet han håber på, at hun vil være interesseret i at overtage en mindre malervirksomhed i en nærliggende by. Som mesters højre hånd kommer hun dermed til at stå med ansvaret for en række malersvende, der dels er mænd, dels ofte er ældre end hende selv. Endvidere skal hun gå til byggemøder med de andre håndværksmestre:

Det var simpelthen for psykisk hårdt. Jeg blev bare ikke behandlet særlig pænt. Man blev simpelthen pillet ned, når man kom. Der var blandt andet en situation med en murermester – når man laver sådan et stort nybyggeri, så er der lavet en tidsplan for de forskellige håndværksgrupper med, hvor langt tid man har til de forskellige ting – og der var vi så blevet presset, så vi faktisk ikke havde den tid, som vi egentlig skulle have i forhold til tidsplanen. Så har jeg nok talt med lidt store bogstaver. Og så siger ham murermesteren: ”Adr, det gider vi ikke høre på! Du er nok bare præmenstruel?!” Så bliver man bare helt: ”Arrgh!” (Lone, tidligere maler).

Uanset at Lone har en stor stjerne hos sin egen mester, vælger hun at

sige op for at komme væk fra det ubehagelige pres, hun oplever ved at få autoritet i branchen. En autoritet, der åbenbart kan provokere andre mænd så voldsomt, at de verbalt går til angreb på Lone via hendes køn.

Stadig i dag kan det i nogle tilfælde være svært for mænd at acceptere kvindelige mestres autoritet. Således fortæller Inga, at hendes kvindelige mester først og fremmest ansætter kvinder, fordi mesteren har haft dårlige erfaringer med mandlige svende. Hun har blandt andet haft ansat ”en tidligere mester, som var gået konkurs, og nu arbejdede som svend. Og han ville jo gerne fortælle hende, hvordan hun skulle køre hendes firma, og det ville hun selvfølgelig ikke finde sig i.” Det nævnte eksempel handler ikke kun om køn, men også om, hvorvidt en tidligere mester er i stand til at tilpasse sig en situation, hvor han igen skal arbejde som svend. Uanset dette medfører blandt andet denne episode dog, ifølge Inga, at hendes mester nu i højere grad rekrutterer kvinder. Som så meget andet i malerfaget er dette dog heller ikke en regel uden undtagelse, og der bliver også ansat mænd i firmaet, bare mesteren føler sig sikker på, at de vil arbejde ordentligt, og at de kan respektere hende som mester.

Malermesterforeningen har desværre ikke tal på kønsfordelingen imellem deres medlemmer, men de oplever en klar vækst i antallet af kvindelige malermestre. De skønner, at over halvdelen af de nye medlemmer i Malermesterforeningen er kvinder (telefonisk oplysning, Malermesterforeningen, februar 2009). Disse oplysninger tyder på, at nogle af de kvinder, der efterhånden har været i faget i en årrække, nu vil være selvstændige. Som en ung lærling fortæller:

Jeg har flere gange overvejet, om jeg selv skulle starte et firma. Jeg har siddet med til byggemøderne, jeg har siddet meget med på kontoret og været med til at opmåle. Jeg har ligesom set hele firmaet – og ikke været en, der bare arbejder der. Jeg kender selv et par kvindelige malermestre, og de klarer det jo superfint. Så det kunne være fedt (Kamilla, lærling).

Et forhold, det er væsentligt at være opmærksom på i den forbindelse, er, at malermestre selv slår sig op som selvstændige. De skal ikke udpeges til hvervet. Sammenligner man dette grundvilkår med det kønsmæssige hierarki i andre dele af arbejdsmarkedet, for eksempel i det private erhvervsliv eller på universiteterne, ses her ofte, at andelen af kvinder mindskes, jo højere op man kommer i organisa-

tionerne, og at andelen af kvinder på fx bestyrelsesposter og i professorstillinger er ganske begrænset (Højgaard, 2008). En væsentlig årsag til denne skævhed menes at være, at kvinder skal *udpeges* af dem, der allerede befinder sig indenfor. Når disse primært er mænd, er der en tendens til, at den kønsmæssige skævhed reproduceres, idet mænd hyppigt udpeger nogen, der ligner dem selv. Dette vilkår er som nævnt ikke tilfældet, når man selv kan slå sig op som malermester, om end et sådan skridt naturligvis stadig kræver, dels at man tror på sig selv i rollen som malermester, dels at man kan få andre – fx svende og kunder – til at anerkende én i den rolle.

Kapitel 5

Kan erfaringer fra malerfaget bruges i andre fag?

Når det nu – set i forhold til de andre håndværksfag inden for bygge- og anlægssektoren – til dato kun er malerfaget, der har kunnet tiltrække en markant andel af kvinder, er det nærliggende at overveje, om erfaringer fra dette fag vil kunne overføres til andre fag, der i dag er typiske mandefag. For blot få årtier siden ville malerfaget også selv være blevet beskrevet som et sådan typisk mandefag, hvilket er en god illustration af, at hvad der anses for maskulint og feminint er sociale konstruktioner, der kan ændres over tid. Denne udvikling understreger muligheden af, at også andre fag end malerfaget i højere grad kan komme til at appellere til begge køn.

I interviewpersonernes forståelse af, hvorfor det netop er malerfaget – men ikke de andre håndværksfag – som har tiltrukket kvinder, går de tidligere nævnte elementer om kreativitet og fysiske krav igen: Når andre fag bliver oplevet som mindre kreative og/eller mere fysisk krævende, betyder det, at færre kvinder søger beskæftigelse her. At mænd dominerer disse fag, kan yderligere afskrække kvinder fra at søge disse fag, og den ringe andel af kvinder lader dermed til at have en selvforstærkende effekt.

De interviewede kvindelige malere i undersøgelsen fremstiller selv to

mulige strategier – der ikke gensidigt udelukker hinanden – for at tiltrække flere kvinder til andre håndværksfag. Den første går ud på at tage fagenes kønsforskel for pålydende og specialisere dele af fag til nogle mere kreative og mindre fysisk krævende niches, der kan være mere attraktive for kvinder. Den anden strategi handler i højere grad om ikke at tage fagenes ”naturlige” kønsforskel for pålydende og i stedet oplyse om, at også andre håndværksfag end malerfaget har gennemgået en udvikling, hvor man blandt andet har indført forskellige hjælpemidler, og at arbejdspladserne i dag lægger mere vægt på arbejdsmiljø, end tilfældet var før i tiden. Dermed er også andre håndværksfag som fx tømrer- og murerfaget blevet fysisk overkommelige for kvinder. Med andre ord handler det om at ændre det image, de forskellige fag har, blandt andet hos yngre kvinder, der står for at skulle vælge erhverv, og måske også give dem muligheden for at prøve fag, de ikke kender til, fx igennem erhvervspraktik.

Den markante forandring, malerfaget har gennemgået igennem en årrække, kan danne afsæt for to mulige strategier, man kan anvende, i fald man aktivt ønsker at tiltrække flere kvinder til andre håndværksfag. Man må dog ikke

glemme, at malerfaget årtier tilbage har haft en særstatus som et håndværksfag, hvor der altid har været et vist antal kvinder. Dette faktum har givet faget et andet udgangspunkt for den beskrevne kønsmæssige forandringsproces, end hvad der gør sig gældende for fag, hvor der til dato kun har været ganske få kvinder.

Muligheder for kreative specialiseringer?

Om hvorfor visse fag ikke umiddelbart har den store tiltrækning på kvinder, siger et par af de interviewede kvindelige malere følgende:

Fx jord- og betonarbejder. Det er bare ikke et feminint fag. Der vil være nogen, der er gode til det. Men de fleste af os [kvinder] synes bare ikke, at det er sjovt at grave huller (Marianne, maler).

Jeg forstår egentlig godt, hvorfor der ikke er så mange kvinder, der bliver elektrikere: Hvornår møder du lige en pige, der synes, det er vildt interessant, hvordan videoen derhjemme bliver programmeret? Det gør du jo ikke ret tit. Hjemme hos mig, der kan den godt stå og blinke. Og så slukker jeg på væggen (Anne, tidligere maler).

Hvis man ønsker at tiltrække flere kvinder til andre håndværksfag, kan en mulig strategi som nævnt

være at skabe særlige kreative nicher, der vil appellere betydeligt mere til kvinder, end faget som sådan gør det. Herom sagde Marianne følgende:

Når man står og kigger på en mur, hvad tænker man så på, at han laver? Han render rundt og er møgbeskidt hele tiden. Og de der kæmpe hænder, de er nede i mørtel hele tiden. Man tænker ikke på de der fine glasmosaikker fra Italien, der bliver sat op. Med gummihandsker og uha. Men det er *også* en del af murerfaget, og det skulle de *også* se at få solgt. Det er *også* et fag, hvor det handler om at kunne gøre det ordentligt. At sætte glasstifter op er ikke hårdt – men de er eddermanne eftertragtet, de der kan det. Og tømmer – jamen, hvorfor er det ikke kvinderne, der er ude og montere alle disse her fantastiske køkkener og baderum? De kan jo godt (Marianne, maler).

Det, at kvinder, som tidligere beskrevet, anses for at være en service-minded og omhyggelig arbejdskraft, spiller godt sammen med, at niche-arbejde, som mureren, der sætter glasstifter op, eller tømmereren, der monterer ”fantastiske køkkener”, udføres i private hjem. Fortsætter man denne tanke række, kan man *også* forestille sig fx specialiserede kvindelige elektrikere, der ikke nøjes med at sætte

stikkontakterne op, men som også har en funktion i forhold til at rådgive om valg af kontakternes design, lyssætning osv. Med et fokus på lysdesign og kunderådgivning i folks hjem vil denne udgave af elektrikerfaget dermed komme til at handle om andet end matematik og ledninger. Sidstnævnte slipper man naturligvis ikke for i denne profession, men som flere af de interviewede kvinder fortæller, var de blevet rigtig glade for dele af malerfaget, som de end ikke havde anet eksisterede, dengang de begyndte på uddannelsen. Dermed er det vigtigt i første omgang at trække kvinder til et fag, så de her kan få en mulighed for nærmere at lære at kende, hvad det indeholder.

Et forbehold i forhold til en sådan "niche"-strategi er dog, at det i nogle tilfælde vil betyde, at det lette og fine arbejde – som også de mandlige håndværkere holder af at udføre – ville blive skilt fra det tungere arbejde. Som Lone påpegede:

I murerfaget, der vil svendene jo også gerne selv beholde de der spændende ting. Jeg tror, de er bange for, at hvis der kommer piger i faget, så vil de overtage det spændende flisearbejde.

Endvidere er det naturligvis et åbent spørgsmål, om der er nok af den slags arbejde til, at det reelt

vil kunne bære en specialiseret niche i et tungt fag som murerfaget, mens det for fx elektrikere i højere grad handler om en toning i forhold til de ordinære arbejdsopgaver. Endelig må man naturligvis heller ikke overbetone de kreative muligheder i en grad, som virkeligheden i faget i realiteten ikke kan leve op til.

Fokus på arbejdsmiljø og opdatering af fagenes image

En anden strategi, der kan hjælpe med til at tiltrække flere kvinder, handler om det fysiske arbejdsmiljø, herunder bedre oplysning. Som tidligere beskrevet nævner flere kvinder, at en af grundene til, at de er gået ind i malerfaget frem for et andet håndværksfag, har været, at de oplever malerfaget som et fysisk forholdsvis let arbejde. Ifølge flere interviewpersoner er også de andre håndværksfag i dag dog væsentligt lettere, end de førhen har været. Disse forandringer har dog ikke afspejlet sig mærkbart i fagenes almene image. Dermed mener nogle interviewpersoner, at der i dag er en forkert opfattelse af, hvor fysisk hårde fag som tømrer- og murerfagene reelt er, især hvis man sørger for at trække på alle de former for hjælpemidler, som i dag er tilgængelige:

De har vist gjort meget i de andre fag – jeg snakkede med nogle mu-

rere, og de sagde, at sådan noget som sække med mørtel, der var det blevet afskåret helt vildt, hvor meget de måtte bære. Det var vist noget med halvdelen af, hvad det var i gamle dage. Men det tror jeg jo ikke, kvinderne ved. De har nok bare hørt den gamle historie om, at en murerarbejdsmand han gerne skulle være stor og robust, ellers kunne han ikke klare arbejdet. Men de skærer ned på, hvor meget du må gå og slæbe på (Inga, lærling).

Også i fx murerfaget er der – i forhold til tidligere – et øget fokus på arbejdsmiljø og forebyggelse af de slidskader, som rammer såvel mænd som kvinder. En maler tilføjer i den forbindelse, at det kan være et problem, at mænd – ud fra et ønske om at demonstrere deres fysiske formåen – ikke altid tager de forskellige fags hjælpemidler til sig. Denne uvane kan flere kvinder i faget måske være med til at forandre, hvilket også vil være til gavn for de mandlige håndværkeres arbejdsmiljø:

Der er arbejdsremedier til alting. Især inden for tømrerne er der masser af hjælpe-aggregater – der er bare ikke nogen, der bruger dem. Det kunne være, det hjalp lidt, hvis der kom flere kvinder ind. De siger: *"Hvorfor skal vi være så dumme, at vi ikke bruger den*

der dims til at slæbe med i stedet for at gøre det selv?" Fordi kvinder har det mere: *"Jeg vil gerne indrømme, at jeg ikke er stærk nok."* Det gør mænd ikke (Marianne, maler).

Flere af de interviewede kvinder mener således, at man måske kan trække kvinder til de andre håndværksfag ved hjælp af øget information om, hvordan disse fag reelt er i dag. Hvis man med andre ord aktivt arbejdede for at modernisere fagenes image.

Et forbedret miljø kan også handle om det psykiske miljø på uddannelserne. Hvis der fx på en uddannelse langt overvejende er mænd, vil den lille minoritet af kvinder ofte føle sig dårligt tilpas her, også fordi de har svært ved at passe ind i det maskuline interessesfællesskab. For eksempel forklarer en tidligere maler følgende om, hvorfor hun blandt andet mente, at der var så få kvinder i murerfaget – et prototypisk *"råt mandefag"*:

De murer jeg kender, spiller enten poker på nettet og røvkeder sig, drikker bajere hver weekend eller har to motorcykler – puha. Det er et folkefærd for sig selv. Og det taler jo ikke mange kvinder – de fleste tænker jo ikke: *"Jamen, helt klart, når jeg liiiige har klippet mine negle, og stillet mine høje*

hæle, så går jeg ind og deltager på undervisningsniveau med dem” (Anne, tidligere maler).

Dette citat peger tilbage mod et af tiltagene fra den statslige mandefagsstrategi i 1980’erne, der gik ud på at samle kvindelige elever på mandsdominerede uddannelser i få klasser for derigennem at sikre dem et bedre studiemiljø. Denne strategi har også været brugt i forhold til kvindelige elever på mandsdominerede uddannelser som ingeniør- eller fysikstudiet. Når kvinder således kommer til at udgøre en større andel af en classes elever, kan de dels støtte hinanden, dels kan en sådan køns-mæssig forandring af elevsammensætningen i sig selv betyde en forandring af undervisningsklimaet ved, at der bliver mindre ”mandehørm”, hvilket forbedrer de kvindelige elevers muligheder for at gennemføre uddannelsen.

Kommer der først kvinder ind på en uddannelse og i et fag, kan man tilsvarende opleve, at det over tid vil skabe såvel en netværkseffekt som en øget accept af kvinder som fuldgyldige håndværkere, som det ser ud til at have været tilfældet inden for malerfaget:

Et fag som tømrerfaget, der tror jeg virkelig, at pigerne godt kunne komme ind, hvis de blev gjort op-

mærksomme på, at der er piger i faget. Jeg kan huske, da jeg fandt ud af, at jeg ville være maler – det var, fordi jeg fandt ud af, at der gik en kvindelig maler dernede, hvor jeg kom fra ... Så der skulle informeres om, at der jo er kvinder i tømrerfaget – det er nemlig ikke dem, man ser mest til. Men der er jo en pige en gang imellem, og de kan jo blive knaldhamrende dygtige (Mette, tidligere maler).

Endelig er der desuden bevidstheden om, at det også handler om andet end unge kvinders valg af erhverv. Som Marianne tilføjer om, hvorfor der er så få kvinder i de andre håndværksfag: *”Måske er der også nogle mestre, som ikke har været åbne nok?”* Det handler altså langt fra kun om kvindernes individuelle motivation. Mandefagsstrategien fra 1980’erne viser netop, at det er langt lettere at tiltrække kvinder til de tidligere mandsdominerede fag, end det er at sikre, at de bliver vel modtaget her i forhold til praktikpladser, efterfølgende arbejde og i forhold til i længden at føle, at de har fundet sig en god profession.

Kapitel 6

Konklusion

Denne undersøgelse viser, at et fag, der for blot få år siden var et klart mandefag, kan ændre sig til at blive et fag, der i høj grad tiltrækker og beskæftiger både mænd og kvinder. Undersøgelsen viser også, at forestillingerne om kvinders evner som malere er ændret i takt med denne proces – fra at blive mødt med skepsis hos både arbejdsgivere, kolleger og kunder, er kvinder i dag fuldgyldigt accepterede som kompetente malere. Faget er dermed en klar illustration af, at hvad man anser for at være henholdsvis kvinde- og mandefag, er kulturelle konstruktioner, der dermed kan ændre sig over tid.

Af denne undersøgelses interviewmateriale fremgår det klart, at hvor kvinder, der gik ind i faget for 20 og 30 år siden, til tider kunne møde ganske skræppe udfordringer, er det i dag langt nemmere både at komme ind i og at forblive i faget. Et element i denne proces er, at kvinder nu både kan blive inspireret til og få praktisk hjælp af kvindelige venner og bekendte, der allerede er blevet malere. Forandringerne i malerfaget har medført, at det således ikke længere er et markant og køns-utraditionelt valg, hvis en kvinde vil være maler. I dag er malerfaget kommet med på paletten af ”almindelige” erhvervsvalg, som (også) kvinder

kan træffe, og de kan endda også selv blive mestre i dette fag.

Flere forskellige forandringsprocesser har tilsammen gradvist ændret den store kønsmæssige skævhed, der tidligere var i malerfaget. Det drejer sig om følgende ændringer:

- I fagets image – fra at være et ’mandefag’ til at være et fag, som også kvinder vælger.
- På uddannelsesinstitutionerne – hvor der nu er kvindelige elever og lærere at være sammen med.
- Med hensyn til praktikpladserne – som kvindelige elever i dag har gode muligheder for at få.
- På arbejdspladserne – hvor man i dag kan få ansættelse som kvindelig maler på lige fod med mændene, og hvor fx graviditet og små børn ikke behøver enten at virke diskvalificerende eller skabe uoverstigelige udfordringer for den enkelte kvinde.

At netop malerfaget – i forhold til andre håndværksfag – har tiltrukket så mange kvinder, kan kobles til flere forskellige faktorer. For det første har der historisk set altid været nogle kvinder i faget. Nogle kvinder har dermed banet vejen for dem, der er kommet sidenhen. For det andet har malerfagets kreative elementer virket tiltrækkende på nogle kvinder. For det tredje er malerfaget et fysisk overkommeligt

fag, hvor enkeltstående opgaver ikke er så tunge, at kvinder fysisk ikke kan klare dem. En fjerde årsag kan findes i malerfagets begrænsede specialiseringsgrad, idet kvinder generelt klarer sig godt inden for dele af arbejdsmarkedet, hvor der er en begrænset arbejdsdeling og relativt gennemsigtige strukturer. Det lader til, at der også blandt malermestrene, som til dato primært har været mænd, er en klar stigning i andelen af kvinder.

I forhold til at få flere kvinder ind i fag, der i dag er domineret af mænd, kan erfaringerne fra malerfaget vise, at det er vigtigt at bygge på og eventuelt forstærke processer, der allerede er i spil. En tilgang kan være at specialisere dele af mandefag til i højere grad at appellere til kvinder. Det kan være dele af fag, hvor arbejdsfunktionerne har et vist kreativt indhold og/eller drejer sig om kundeservice. En anden tilgang indebærer et øget fokus på det fysiske arbejdsmiljø, hvor man såvel skal sikre, at kvinder fysisk kan varetage et givet fag uden stor risiko for nedslidning, samt oplyse om, hvis dette er tilfældet. Med andre ord drejer det sig om at forbedre, modernisere og tilpasse såvel 'mandefagenes' image som dele af deres arbejdspraksisser.

Disse tilgange er dog i sig selv

langt fra tilstrækkelige til at tiltrække kvinder til nye fag. Det handler i højere grad om, at der udvikles en øget åbenhed over for kvinder i uddannelserne, på praktikstederne og på arbejdspladserne. Det er nødvendigt, at der gradvist opbygges en accept af kvinder i faget fra kollegernes, arbejdsgivernes og kundernes side. En sådan accept og åbenhed er vanskelig at etablere ved enkeltstående tiltag, men – som malerfagets egen udvikling har vist – er det en udvikling, som godt kan lade sig gøre, om end det er noget, der tager tid.

Til slut skal det fremhæves, at mange af de interviewede kvinder er glade for deres erhverv. Som kvinde i malerfaget i dag er man ikke en "særpræget minoritet," men man befinder sig heller ikke på en traditionel, typisk kvindearbejdsplads. Faget giver dermed de kvindelige malere nogle muligheder, som mange sætter stor pris på: Man kan simpelthen være kvinde på nye og anderledes måder, og det er "sejt." Tilsvarende lader også de mandlige kolleger – såvel dem, der er i faget, som kolleger fra andre håndværksfag – til at påskønne kvindernes tilstedeværelse på arbejdspladserne. Dette er klare eksempler på nogle af de positive gevinster, der kan opstå, når grænserne i det ellers meget kønsopdelte danske arbejdsmarked blødes op.

Litteratur

- Bloksgaard, L. & S.B. Faber (2004): *Køn på arbejde - en kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes arbejdsliv*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Duus, S. & J. Duus (2005): *Håndværk - da det var håndens værk*. København: Forlaget Ny Havn.
- Hutters, C. (2004): *Mellem lyst og nødvendighed: En analyse af unges valg af videregående uddannelse*. Ph.d.-afhandling. Roskilde: Roskilde Universitetscenter.
- Deding, M. & M. Lausten (2008): "Kønsarbejdsdeling i familien og på arbejdsmarkedet - en analyse blandt beskæftigede mødre og fædre", i Emerek, R. & H. Holt (red): *Lige muligheder - frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked igennem et årti*. København: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 08:24.
- Emerek, R., V. Kold, S. Ipsen & H. Holt (1997): *Brydninger - perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Emerek, R. & H. Holt (red) (2008): *Lige muligheder - frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 08:24.
- Hauge, B. (1998): *Hvorfor forlader malerne malerfaget?* Malerfagets Faglige Fællesudvalg.
- Henningsen, I. (2008): "Køn og uddannelsesvalg", i Emerek, R. & H. Holt (red): *Lige muligheder - frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 08:24.
- Holt, H., L.P. Geerdsen, G. Christensen, C. Klitgaard & M.L. Lind (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning*. København: Socialforskningsinstituttet 06:02.
- Højgaard, L. (2008): "Køn er ikke relevant her - den vertikale køns-segregering på det danske arbejdsmarked", i Emerek, R. & H. Holt (red): *Lige muligheder - frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 08:24.
- Iversen, A. (2006): "Italesatt taushet: Kjønnsnøytralitet som diskursiv posisjonering." *Tidsskrift for kjønnsforskning*, nr. 3, Oslo.
- Jæger, M.M. (2009): "Returns to Beauty over the Life Course", SFI Working Paper 02:2009, København: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Koudahl, M. (2005): Frafald i erhvervsuddannelserne – årsager og forklaringer, *Undervisningsministeriets temahæfteserie nr. 1*, København.

Malerfagets Faglige Fællesudvalg, (2006): "Statistik 2005": <http://www.mffu.dk/files/pdf/Endelig%20udgave%20190406.pdf>.

Mærkedahl, I. (1989): *Når manden er normen. Analyse af kønsarbejdsdelingen på en dansk jern- og metal virksomhed*. København: Socialforskningsinstituttet 89:10.

Nielsen, S.B. (2005): *Mænd og daginstitutionsarbejdets modernisering: Teoretiske, historiske og etnografiske perspektiver på køn i og organisering i daginstitutioner*. Roskilde: Roskilde Universitetscenter.

Schimmell, G. (2006): *Barrierer for kvinder i fagligt arbejde – en kvalitativ undersøgelse af årsagerne til kvinders lavere repræsentation i LO-fagbevægelsen*. København: LO-dokumentation og Socialforskningsinstituttet.

Skinhøj, K.T. (1989): "Kan 'mandefagsstrategien' nedbryde arbejdsmarkedets kønsopdeling?" i Dahlerup, D. (red): *Køn sorterer: kønsopdeling på arbejdspladsen*. København: Nordisk Ministerråd.

Sørensen, A.R. & S. Lehn (2004): *Unge, køn og karriere – projektforløb og resultater*. Roskilde: Center for Ligestillingsforskning ved Roskilde Universitetscenter.

Udsen, S. (2008): "Køn og løn - og det kønsopdelte arbejdsmarked", i: Emerek, R. & H. Holt (red): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 08:24.

Williams, C.L. (1991): *Gender Differences at Work: Women and Men in Non-traditional Occupations*. London: University of California Press.

Mænd i SOSU-faget og kvinder i elfaget

Af Lotte Bloksgaard, ph.d.,
FREIA – Center for Kønsforskning
v/ Aalborg Universitet

1. Indledning

1.1. Undersøgelsens baggrund og formål

I efteråret 2008 tog Specialfunktionens for Ligestilling initiativ til at igangsætte en undersøgelse om mandefag og kvindefag. I forlængelse af igangsættelsen af LO-undersøgelsen om kvinder i malerfaget – et fag, der er kendetegnet ved at have foretaget et kønsskifte (jf. Liversage 2009) – var det i Specialfunktionens undersøgelse sigtet at fokusere på to fag, som *fortsat* er kendetegnet ved at være henholdsvis kvinde- og mandsdomineret. Tanken var, at analyserne af de tre fag *sammen* ville kunne give en større forståelse af nogle af de mekanismer, der opretholder – men også hvad der kan medvirke til at forandre – den horisontale

kønsopdeling på det danske arbejdsmarked.

Specialfunktionens undersøgelse sætter således fokus på to fag, som begge er kendetegnet ved at være dét, man kalder for 'stærkt kønsdominerede fag'¹: social- og sundhedsfaget, som har en stor overvægt af kvinder beskæftiget, og elfaget hvor den langt overvejende del af de ansatte er mænd. Formålet med undersøgelsen *SOSU-mænd og elektrikerkvinder – hvorfor ikke? En analyse af to kønsdominerede fag* var at undersøge udfordringer og barrierer for flere mænd i SOSU-faget og for flere kvinder i elfaget samt at belyse og pege på forhold, som kan bidrage til at tiltrække og fastholde henholdsvis flere mænd i SOSU-faget og flere kvinder i elfaget. I denne artikel vil undersøgelsens væsentligste resultater blive præsenteret og diskuteret. Først følger dog en kort beskrivelse af de to fag samt en redegørelse for undersøgelsens

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

metode, design og empiriske materiale.

1.2. SOSU-faget og elfaget

Mænd udgør i høj grad en køns-mæssig minoritet i *SOSU-faget* - de udgør blot 4,8 pct. af SOSU-hjælperne og 4,9 pct. af SOSU-assistenterne². Blandt de optagede på uddannelsen som SOSU-hjælper udgør mænd 6,3 pct., mens 4,6 pct. af de optagede på uddannelsen til SOSU-assistent er mænd³. Der har gennem en år-række været stor offentlig interesse for mænd i professionelt omsorgsarbejde (Hjort & Nielsen 2003), ligesom der har været sat specifikt fokus på at tiltrække flere mænd til SOSU-uddannelserne. SOSU-faget er desuden kendetegnet ved et flaskehalsproblem, idet hjemmeplejen og sygehusene har svært ved at rekruttere arbejdskraft. Også fra politisk side har der været formuleret et behov for at få flere mænd kanaliseret over i omsorgssektoren.

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

Social- og sundhedshjælperuddannelsen består af et grundforløb og et hovedforløb. Grundforløbet 'Sundhed, omsorg og pædagogik' kan tages på landets social- og sundhedsskoler, og varer normalt 20 uger. Hovedforløbet på uddannelsen til social- og sundhedshjælper består af både skoleperioder og praktik. Det samme gælder for hovedforløbet på uddannelsen til social- og sundhedsassistent. For begge uddannelsesstrin gælder, at skolerne sørger for praktikplads til praktikperioderne. Ved optagelse af en elev på sundhedsuddannelserne afgøres, hvorvidt denne skal starte på grundforløb, eller kan gå direkte i gang med hovedforløbet til social- og sundhedshjælper eller evt. direkte på hovedforløbet til social- og sundhedsassistent⁴.

Som færdiguddannet social- og sundhedshjælper giver man pleje og omsorg til patienter og borgere – jobbet indeholder, dels en række praktiske opgaver såsom rengøring, indkøb, mv., dels hjælp til personlig pleje som toiletbesøg, tandbørstning etc. Desuden hjælper man ved almindelig sygdom, eksempelvis genoptræning af mindre

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

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

4) Dette afgøres på baggrund af ansøgerens uddannelsesniveau og erhvervs erfaring.

handicap, skiftning af bandager mm. Arbejdspladsen er ofte hjemme hos den enkelte bruger, men kan også være et plejehjem eller en institution. Som færdiguddannet social- og sundhedsassistent tager man sig af patienter på hospitaler og andre behandlingsinstitutioner, patienter inden for det psykiatriske område samt ældre i hjemmeplejen. Man udfører grundlæggende sygeplejeopgaver, planlægger aktiviteter og vejleder social- og sundhedshjælperne (www.ug.dk).

I elfaget er langt størstedelen af de beskæftigede mænd. Under 1 pct. af medlemmerne organiseret hos Dansk El-Forbund er kvinder⁵. I 2008 udgjorde kvinder ca. 3 pct. af dem, der indgik en uddannelsesaftale om praktikplads og startede på elektrikeruddannelsens hovedforløb⁶. Kvinder er således i høj grad en kønsmæssig minoritet i elfaget. De sidste tre-fire år har der generelt været høj aktivitet i elbranchen og stor mangel på arbejdskraft - særligt i elektrikerfaget. I den forbindelse har man i branchen diskuteret, hvordan man kunne tiltrække flere unge til faget, herunder også flere kvinder. Den senere tids økonomiske situation med lavkonjunktur og finans-

krise har imidlertid bevirket, at fokus nu er drejet væk fra køn, og handler om at rekruttere unge *generelt* til faget samt på at få et tilstrækkeligt antal virksomheder til at lave uddannelsesaftaler.

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

- Installationsteknik (4 år inkl. 20 ugers grundforløb)
- Bygningsautomatik (4 år inkl. 20 ugers grundforløb)
- Styrings- og reguleringsteknik (4½ år inkl. 20 ugers grundforløb)
- Kommunikationsteknik (4½ år inkl. 20 ugers grundforløb)
- El-montør (2½ år inkl. 20 ugers grundforløb)

5) Kilde: Dansk El-Forbund 2009.

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

Uddannelsesforløbets varighed varierer således alt efter speciale. Efter endt uddannelse til elektriker er der mulighed for at videreud-danne sig til el-installatør, it- og elektronikteknolog, bygningskon-struktør eller elektroingeniør (www.ug.dk, pjece Technology Col-lege Aalborg).

Som færdiguddannet elektriker er der, alt efter valg af speciale, mange forskellige arbejdsområder – de mest almindelige er installa-tion, programmering og service af lys og kraftinstallationer, kreative belysningsanlæg, energioptime-ring, intelligente installationer, bygningsautomatik, digital kom-munikation, datanetværk og fiber-installationer (www.ug.dk, www.def.dk, TEKNIQ).

1.3. Undersøgelsens metode, design og empiri

Undersøgelsen er baseret på inter-view som forskningsmetode. Der er på begge case interviewet personer af 'det utraditionelle køn', som pt. befinder sig inden for faget - både under uddannelse og i beskæfti-gelse. Der er desuden interviewet mandlige SOSU'ere og kvindelige elektrikere, som har forladt fagene

eller uddannelserne. Sidstnævnte er vigtige informanter i forbindelse med at belyse især barrierer og ud-fordringer for det underrepræsen-terede køn i faget. Ud over at inter-viewe personer med kendskab til og erfaring fra fagene, er i under-søgelsen også inddraget potentielle mandlige SOSU'ere⁷ og potentielle kvindelige elektrikere. Sigtet med at inddrage potentielle beskæftige-de i de to fag er dels at undersøge, hvilke aspekter ved SOSU-faget og elfaget, der virker tiltrækkende og gør fagene interessante, men især hvilke aspekter ved de to fag, der virker afskrækkende, eller hvad der gør fagene uinteressante som fremtidige beskæftigelsesområder for henholdsvis potentielle mandli-ge SOSU'ere og potentielle kvinde-lige elektrikere. SOSU-casen indeholder desuden en etnisk dimen-sion. Nye tal viser, at mens sund-hedsvæsenet er en kvindebranche for danskerne, så er det en kønsin-tegreret branche for indvandrere (Jacobsen 2008). I undersøgelsen er der derfor inddraget mandlige interviewpersoner med både dansk og anden etnisk baggrund.

Informanterne er dels rekrutteret gennem erhvervsskoler i Nord-,

7) I forlængelse af lavkonjunkturen på arbejdsmarkedet og den stigende ledighed især blandt mænd (Danmarks Statistik 2009) har der siden begyndelsen af 2009 bl.a. været fo-kus på at få fyrede mandlige medarbejdere fra andre fag (fx slagterimedarbejdere) kanali-seret over i SOSU-faget. En række af disse mænd er interviewet til undersøgelsen.

Midt- og Sydjylland samt på Fyn og Sjælland, dels gennem personlige kontakter og netværks-/sneboldmetoden⁸. De mandlige informanter fordeler sig aldersmæssigt fra 18 til 54 år. Der er en overvægt af 'modne' mænd blandt informanterne, idet to tredjedele af disse er mellem 29 og 54 år. Fire af de mandlige informanter har anden etnisk baggrund end dansk. De kvindelige informanter fordeler sig aldersmæssigt fra 16 til 45 år. Der er en overvægt af yngre kvinder blandt informanterne, idet knap halvdelen af disse er under 20 år. En enkelt af kvinderne har anden etnisk baggrund end dansk; de øvrige er etnisk danske. I begge cases er der en overvægt af nordjyske informanter, idet de potentielle ansøgere til begge fag alle er rekrutteret/bosat i Nordjylland⁹. Alle informanter er garanteret anonymitet, og optræder derfor under pseudonym i rapporten.

Ud over informanter, der har stiftet bekendtskab med fagene, eller er potentielle ansøgere, er der også lavet interviews med repræsentan-

ter fra nogle af de forskellige erhvervsskoler, der uddanner henholdsvis social- og sundhedspersonale og elektrikere, ligesom der er gennemført ekspertinterviews med centrale nøglepersoner fra fagforeninger og brancheorganisationer tilknyttet de to fagområder.

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

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

Til elektrikercasen er der gennemført i alt 19 interviews:

- 2 repræsentanter fra hhv. Dansk El-Forbund og TEKNIQ

8) For mere udførlige overvejelser om udvælgelse og rekruttering af informanter til undersøgelsen se Bloksgaard 2009b.

9) De potentielle mandlige ansøgere til SOSU-faget er rekrutteret i forbindelse med et informationsmøde til kurset 'Rigtige mænd søges til arbejde der giver mening' på SOSU-Nord. Dette er et seks ugers kursus, som første gang blev afholdt i maj-juni 2009 for ledige mænd, herunder mænd som er blevet fyret fra deres arbejde i forlængelse af finanskrisen. De potentielle kvindelige elektrikere er rekrutteret gennem uddannelsesvejledere og personlige kontakter.

- 4 erhvervsskolerepræsentanter (to afdelingsledere (mandlige) og en faglærer (kvindelig, tidl. elektriker) samt en brobygningskoordinator, tidl. vejleder (kvindelig))
- 5 kvindelige elektrikerlærlinge
- 4 kvindelige elektrikere, beskæftiget i faget
- 1 kvindelig elektriker, som har forladt faget
- 3 potentielle kvindelige elektrikere

2. Mænd i SOSU-faget

2.1. Hvorfor vælger mænd SOSU-faget?

I interviewene med de kommende, nuværende, tidligere og potentielle mandlige SOSU'ere identificeres en række faktorer som motiverende for, at mændene har søgt/overvejer at søge beskæftigelse i SOSU-faget. En af de faktorer, som nævnes af størstedelen af informanterne, er, at man her *arbejder med mennesker*. Flere af de mænd som har valgt, eller overvejer at vælge faget i en moden alder, taler i øvrigt om at 'tage springet' fra et andet fag, ofte et traditionelt mandefag, og over i et omsorgsfag. Leif siger eksempelvis:

"Jeg har kørt lastbil. Men jeg blev syg, og var nødt til at skifte fag. Og så tror jeg, at jeg var kommet til et sted i mit liv, hvor jeg syntes, jeg kunne gøre noget mere med dén side af mig selv, altså med omsorg. Jeg kan godt lide at arbejde med mennesker" (Leif, 50 år, tidl. SOSU).

Og Amir, som går på hjælperuddannelsen forklarer:

"Jeg vil gerne hjælpe andre mennesker. Det er faktisk mit mål. Jeg tror lidt, det handler om det samfund, jeg kommer fra. Det er et samfund, der er meget uvidende og tilbagestående, og specielt på sundhedsområdet er de meget fattige." (Amir, 47 år, under uddannelse til SOSU).

Materialet peger på, at de mandlige informanter med anden etnisk baggrund end dansk har en stor respekt for ældre mennesker, ligesom de ofte giver udtryk for et ønske om at hjælpe og tage sig af disse. Denne holdning kan måske være én forklaring på, hvorfor relativt flere etniske mænd end danske vælger SOSU-faget.

En del af de mænd, som har søgt ind i faget, fortæller, at de har intentioner om at bruge uddannelsen til at *søge ind i mandefag eller -specialer*, dvs. områder som dels er mere 'mandefagsbetonede', dels har flere mænd beskæftiget. Også eksisterende undersøgelser og opgørelser viser, at der er en tendens til, at mænd inden for social- og sundhedsområdet orienterer sig og søger mod specielle domæner eller specialer (Bloksgaard & Faber 2004, Hjalager m.fl. 2004, Warming 2005). Dette kan betyde, at der sker en *glidende arbejdsdeling* i faget, dvs. at kvinder og mænd med samme uddannelser får forskellige arbejdsfunktioner. Ofte ender mænd i positioner med bedre løn og udviklingsmuligheder end kvinderne i faget (Williams 1991, 1995, Holt m.fl. 2006). At mænd søger at indtræde i specielle 'mandepositioner' kan bl.a. forstås som en strategi som led i at legitimere, at man som mand vælger beskæftigelse i et kvindedefag, som ofte vil have lavere status end

mandefag, og som samtidig udfordrer maskuliniteten (Williams 1991, 1995, se også Bloksgaard & Faber 2004, Warming 2005).

Blandt mændene nævnes også, at det er *et fag med mange muligheder* som motivation for at søge ind i SOSU-faget – dette nævnes især af de unge – samt at det er *et fag med fast beskæftigelse og ordentlige arbejdsforhold*. At der er fast beskæftigelse, er en af de væsentligste motivationsfaktorer blandt de potentielle SOSU'ere – herunder en del mænd i en moden alder. John forklarer eksempelvis: *"Jeg har aldrig haft fast arbejde, og jeg har da kunnet leve af lossejobbet på havnen indtil nu, men nu kommer jeg nok til at gøre et eller andet. Det er for usikkert og for hårdt. [Og] det her (...) det giver da fast arbejde"* (John, 54 år, potentiel SOSU). En række af disse modne mænd blandt informanterne påpeger desuden, at de ser SOSU-faget som et godt fag at blive ældre i, fordi det ikke er så fysisk hårdt sammenlignet med mange traditionelle mande-/håndværkerfag. Også modne mænd med anden etnisk baggrund end dansk nævner fast beskæftigelse som en væsentlig motivation for at søge ind i social- og sundhedsområdet. Ibrahim forklarer:

"Det kan være, at der er flere etniske mænd, fordi det er nemmere at få job her i dette fag. Det er ikke for-

di, der er stort hurra for lønnen, og man arbejder på skæve tidspunkter, men der er jo altid arbejde at få i sundhedssektoren. Og mange har jo faste udgifter, husleje der skal betales, og en familie at forsørge". (Ibrahim, 44 år, SOSU)

Også anden forskning har peget på, at mandlige indvandrere ofte må 'nøjes' med at arbejde i kvindesfag (Csonka 1995). Når et erhvervsvalg primært træffes pga. udsigten til fast beskæftigelse, dvs. af nødvendighed og ikke pga. jobindholdet, er der en fare for, at man kun bliver i jobbet midlertidigt. Nogle af mændene giver da også udtryk for, at de ikke ville betænke sig på at skifte job, hvis dette tilbød fast beskæftigelse og bedre løn.

Mændenes fortællinger viser desuden, at *inspiratorer og rollemodeller i sundhedssektoren* spiller en stor rolle i forbindelse med at motivere mænd til at søge ind i SOSU-faget. En stor del af mændene er blevet inspireret til at gå ind i omsorgsområdet af andre, der arbejder i sundhedssektoren - mændene beretter således både om familiemæssige relationer og venner, som arbejder i sundhedssektoren, og som for fleres vedkommende desuden har givet indsigt i fagets indhold og afkræftet

fordomme (jf. senere). Også det at se og tale med andre mandlige rollemødder i SOSU-faget betyder meget, viser mændenes beretninger. Niels, som er tidligere slagterimedarbejder, fortæller eksempelvis:

"I forbindelse med lukningen var der sådan en workshop, som NNF på slagteriet havde arrangeret. Der var bl.a. en smed, som var i gang med SOSU-uddannelsen, og han var vildt begejstret for det (...) Så jeg tænkte mere over det, og så meldte jeg mig til på skolen" (Niels, 52 år, SOSU).

Ligeledes viser undersøgelsen, at det *at have stiftet bekendtskab med faget - eller kunne afprøve det* - er af stor betydning for, at man som mand søger beskæftigelse i et traditionelt kvindesfag som SOSU-faget. Interviewene viser, at en stor del af mændene har valgt eller overvejer beskæftigelse i faget, fordi de har stiftet bekendtskab med omsorg i andre jobs, beskæftigelser eller i familiemæssig sammenhæng. Blandt mange af de potentielle mandlige SOSU'ere er der en stor nysgerrighed over for faget og en lyst til at afprøve både faget og de fordomme, der eksisterer om det (jf. senere). Og flere af mændene ser det seks ugers omsorgskursus¹⁰

10) Jf. note 7, side 4, er de potentielle mandlige SOSU'ere rekrutteret i forbindelse med et seks ugers kursus for ledige, som skal give disse (særligt mænd) indblik i en række arbejdsområder inden for social- og sundhedsplejen.

som en god mulighed for netop at afprøve faget:

Erik: *Man er jo nok selv lidt nysgerrig, 'hvad fanden er det for noget' ikke? (griner)*

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

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

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

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

Interviewmaterialet peger således på, at dét at få mulighed for at afprøve faget og arbejdsopgaverne her er af stor betydning i forbindelse med at tiltrække mænd til SOSU-faget.

2.2. Hvorfor vælger mænd ikke SOSU-faget?

I interviewene med de kommende, nuværende, tidligere og potentielle mandlige SOSU'ere identificeres desuden en række barrierer for, at man som mand vælger beskæftigelse i SOSU-faget. En af de væsentligste barrierer er, at *faget er feminint konnoteret* - dvs. opfattes som et kvindefag. I forbindelse med valg af uddannelse og erhverv

spiller køn en væsentlig rolle, idet valget i høj grad influeres af samfundsmæssige forestillinger om, hvilke job der er 'passende' for henholdsvis kvinder og mænd (Lehn 2003, Lehn & Sørensen 2004). De fleste arbejdsfunktioner og jobs er altså *kønsmærkede* som enten 'feminine' eller 'maskuline' (Kold 1997). At SOSU-faget i høj grad er feminint mærket, ses bl.a. på de overvejelser, som nogle af de potentielle SOSU-mænd gør sig i forbindelse med at melde sig på det seks ugers omsorgskursus:

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

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

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

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

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

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

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

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

Interviewmaterialet peger på, at mændenes fravalg af hjemmeplejen sker automatisk; mange af dem overvejer end ikke faget, men har en fornemmelse af, at dét at arbejde her 'ikke er dét, man gør som mand'. Mange mænd stiler altså ikke i første omgang mod plejefagene. Flere af mændene fortæller, at fagets indhold – eller det man tror, er indholdet (jf. nedenfor) – opfattes som kvindearbejde. På samfundsplan konstrueres en opfattelse af, at kvinder og mænd er født med forskellige biologiske dispositioner, og at eksempelvis kvinder er født med en særlig evne til at yde omsorg. Når vi på arbejdsmarkedet møder mænd som tømrere, betjente og direktører og kvinder som SOSU-medarbejdere, pædagoger og sekretærer, genskabes og forstærkes denne forestilling om, at de to køn har forskellige egenskaber og kompetencer. I forlængelse heraf skabes opfattelsen af, at omsorg og personlig pleje ikke er arbejde for en mand. Mænd, der (overvejer at) beskæfti-

ge(r) sig med disse arbejdsopgaver, kan derfor møde skepsis. Keld fortæller om omgivelsernes reaktion:

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

Sådanne reaktioner fra omgivelserne er medvirkende til yderligere at kønsmærke SOSU-faget som feminint, og kan afholde mænd fra at søge beskæftigelse i faget. Nogle af mændenes beretninger peger på, at også i uddannelses- og vejledersystemet knyttes SOSU-faget ofte pr. automatik sammen med kvindekønnet, hvorfor drengene i folkeskolen ofte end ikke præsenteres for faget som en mulighed. Også Lehn-Christiansen påviser, at erhvervs- og uddannelsesvejledningen ofte er kønsblind, dvs. at vejlederne vejleder ud fra traditionelle forestillinger om køn og erhverv/uddannelse, hvilket betyder, at piger og drenge ikke bliver udfordret i deres traditionelle uddannelsesorien-

tering og -valg (Lehn 2003, Lehn-Christiansen 2008).

En anden stor barriere for, at mænd vælger SOSU-faget, er *arbejdsindholdet og/eller forestillingen herom – 'tørre røv'-imaget*. Dette konstrueres i det omgivende samfund, og mændene konfronteres ofte med dette image af omgivelserne: *"Mange har sagt, når jeg fortæller, at jeg skal læse og gå i skole og tage en uddannelse 'hvad skal du være?' 'Social og sundheds...' 'Hvad? Skal du vaske gamle menneskers røv?!"* (Amir, 47 år, under uddannelse til SOSU). Interviewmaterialet viser således, at mændene oplever, at mange folk reagerer med skepsis eller griner, når de hører en mand fortælle, at han har valgt beskæftigelse i SOSU-faget – tilsyneladende er det for mange uforståeligt, at en mand *frivilligt* vælger dette fag/sådanne arbejdsopgaver. De af mændene, der har stiftet bekendtskab med faget, giver udtryk for, at fagets image og dets reelle arbejdsindhold ikke hænger sammen, men at imaget er medvirkende til at afskrække især mænd fra at søge beskæftigelse i faget.

Andre barrierer, som nævnes af mændene er *lav løn og deltid*. SOSU-faget er kendetegnet ved at være et lavtlønsområde (Hjalager m.fl. 2004, Warming 2007). Flere af

mændene mener, at strejkerne i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i foråret 2008, hvor hovedbudskabet var 'Mandeløn til kvindearbejde', har bidraget til at forstærke billedet af SOSU-faget som et område med meget lav løn. Løn hænger til dels sammen med arbejdstid. Interviewene afdækker, at mange stillinger i SOSU-faget er normeret til mindre end fuld tid, fx 30 eller 32 timer om ugen. Flere af de interviewede mænd giver udtryk for, at deltid er problematisk for mænd. Keld forklarer forskellen på kvinders og mænds forhold til deltid således:

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

Deding m.fl. viser i en undersøgelse af børnefamiliers balance mellem familieliv og arbejdsliv, at kvinder og mænd fortsat indretter sig meget traditionelt i familien, specielt når de får børn. I børnefamilier arbejder 50 pct. af kvinderne således

under 37 timer, mens det samme gælder kun for meget få mænd (6 pct.). Deding m.fl. konkluderer på baggrund af undersøgelsen, at mænd i Danmark fortsat må ses som hovedforsørgere (Deding m.fl. 2006). Og interviewene med de mandlige informanter viser, at manglen på fuldtidsstillinger kan få mænd til at fravælge SOSU-faget, fordi de ikke kan forsørge en familie med det lavere timetal i deltidstillinger. Andre undersøgelser afdækker samme holdning hos mænd (Hjalager m.fl. 2004, Nielsen 1997), hvilket peger på, at deltidsproblematikken udgør en særlig problemstilling for mænd.

Interviewmaterialet peger på *dårlige arbejdsvilkår* og *negativ medieomtale* samt *lav status* som yderligere barrierer for, at mænd søger ind i SOSU-faget. Flere af mændene giver udtryk for, at alle tre dele hænger sammen med, at faget er domineret af kvinder. Flere af mændene mener, at strejkerne i foråret 2008 var medvirkende til at forstærke billedet af SOSU-faget som et fag ikke alene med lav løn men også med lav status. Dette kan yderligere være medvirkende til at afholde mænd fra at søge ind i faget, idet lavstatusfag fremstår som uinteressante, især for mænd (se også Ugebrevet A4 2008).

2.3. At arbejde som mand i SOSU-faget

Ser man nærmere på erfaringerne hos de mænd, som har stiftet bekendtskab med SOSU-faget, fremgår det, at mændene generelt har følt sig godt modtaget her. Mændenes fortællinger vidner om en stor bevidsthed i faget om, at man gerne vil have flere mænd ind i faget og på uddannelserne, bl.a. fordi mændene anses for at kunne tilføje noget fagligt her. Som led i at forsøge at integrere mændene på uddannelserne har man på flere SOSU-skoler bestræbt sig på at samle mændene i klasser – flere af mændene giver udtryk for, at de sætter pris herpå (jf. også senere). I forhold til uddannelsestiden giver flere af mændene dog udtryk for, at de oplever, at *undervisningen tager udgangspunkt i en kvindelig omsorgsgiver eller 'skabelon'*, og at eksempelvis undervisningsmaterialet kun har kvinder afbilledet. Enkelte af mændene fortæller, at de også på arbejdspladsen har mødt enkelte kollegaer, som de oplever, har værdsat *en 'kvindelig omsorgskompetence'* og i forlængelse heraf, har sat spørgsmålstejn ved mændenes berettigelse i faget. Interviewmaterialet peger dog samlet på, at det tidligere eksisterende billede ude på arbejdspladserne - især i hjemmeplejen - af, at mænd ikke hører hjemme her (Hansen & Hjernov 2000), har for-

andret sig eller er ved at forandre sig – formodentlig i takt med, at diskursen 'behov for (flere) mænd i omsorgsfag' er blevet udbredt i faget, medierne og offentligheden de sidste årti (se også Nielsen 2003).

I den første praktikperiode gør mændene det første 'rigtige' møde med faget i praksis. Interviewene viser, at *det første møde med den personlige pleje* har været grænseoverskridende for mange af mændene. Jonas forklarer:

"Jeg startede helt som uerfaren, kan man sige, altså jeg havde været i butik alle årene - og så kom jeg ud på et plejehjem. Det var grænseoverskridende. Det var intimvask osv. Det var det, der var mest... at skulle stå og... Altså det var lige en barriere" (Jonas, 29 år, under uddannelse til SOSU).

Mens de fleste af mændene finder ud af, at de godt kan give personlig pleje og værner sig til dette, er der nogle, der finder ud af, at de ikke kan trives hermed og forlader uddannelsen - Jesper fortæller eksempelvis: "Efter én uge [i praktik] skulle jeg selv vaske én. Altså nedre og øvre toilette. Dét var lige over mine grænser. (...) Jeg mener ikke, at jeg var blevet skolet nok, altså havde haft lang tid nok i skolen. Jeg følte ikke, at jeg havde redskaberne til det (...) Så efter første praktik

gik jeg ud" (Jesper, 18 år, tidl. under uddannelse til SOSU). En række frafaldsundersøgelser (sammenfattet i Pedersen 2004) viser, at frafald ofte sker ved mødet med faget – Hjalager m.fl. betegner dette 'praktikchokket' (Hjalager m.fl. 2004).

Mens interviewene med de mandlige informanter viser, at dét at SOSU-faget er 'et fag for kvinder' – er feminint konnoteret – er en væsentlig barriere for mænd, så giver mændene udtryk for, at selve kvindedominansen – altså dét at der i faget er en overvægt af kvinder – ikke afskrækker dem eller afholder dem fra at søge ind i faget. Men når man er minoritet på en arbejdsplads domineret af det andet køn, så er der nogle særlige dynamikker, der træder i kraft. Kanter (1977) har benævnt denne position – at man antalsmæssigt er i mindretal (dvs. udgør mindre end ca. 15-20 pct. af de ansatte) – at være *token*, eller på dansk *symbol*. En af de mekanismer, som iværksættes omkring kønsmæssige minoriteter i fag, er en stærk synlighed. Denne kan på den ene side være en fordel, fordi dét at være synlig kan give en positiv opmærksomhed; omvendt betyder denne, at man aldrig kan 'gemme sig i mængden'. De mandlige informanter giver dog udtryk for, at synligheden fortrinsvis er positiv, idet de generelt – og især på skolen - oplever at blive 'hørt'.

Mændene oplever i vid udstrækning, at deres perspektiver bliver taget som repræsenterende ikke kun deres personlige mening men som typiske for hele mandekønnet (jf. også Kanter 1977). At blive taget som repræsentant for sit køn betyder dog også, at den adfærd, én mand udviser i faget, kan få betydning for de næste mænd, der ansættes – dette kan betyde et vist pres mht. egne præstationer, ligesom enkelte af mændene har oplevet, at dårlige erfaringer med andre mandlige SOSU'ere kan skabe negative forventninger til de næste mænd i faget. Men som nævnt oplever mændene i vid udstrækning, at synligheden medfører positiv særbehandling. Deres beretninger viser, at mænd i SOSU-faget kan opleve positiv særbehandling både i forbindelse med praktikbedømmelser og i forhold til stillinger.

Samtidig med, at mændene generelt føler sig velkomne i faget, viser deres beretninger, at man som mand blandt mange kvindelige kollegaer ofte kan føle sig anderledes. Caca fortæller: *”Det er da hårdt nogen gange. Der er også meget bagtaleri og sådan, men det vænner man sig også til. Jeg holder mig meget uden for det. Så går man i kantinen eller fitness-centret....”* (Caca, 20 år, under uddannelse til SOSU). Mændenes fortællinger peger på, at de kvindelige

kollegaer ikke holder mændene ude af det sociale samvær, men at mændene ofte selv vælger at holde sig uden for snakken og det sociale fællesskab. Dette, at mænd i kvindefag selv søger væk fra de kvindelige kollegaer, kalder Bloksgaard & Faber for 'skovmandssyndrom' – at man som mand har brug for 'at komme langt væk fra kvinderne og bare gå ude i skoven og fælde træer' (Bloksgaard & Faber 2004). Størstedelen af mændene fortæller, at de både på skolen og ude i faget automatisk søger sammen med de få andre mænd, og mange tilkendegiver desuden, at de synes at der er *for få andre mænd* i det daglige. Keld forklarer:

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

Eksisterende undersøgelser peger på, at mænd i kvindefag har brug for maskuline fællesskaber som led i at opretholde deres maskuli-

nitet (bl.a. Williams 1991, 1995, Bloksgaard & Faber 2004, Simpson 2004, Warming 2005). Interviewene med de mandlige informanter med anden etnisk baggrund end dansk viser, at fællesskaber baseret på samme køn tilsyneladende er vigtigere end fællesskaber baseret på samme etniske baggrund¹¹. Interviewene viser desuden, at de mandlige informanter, som oplever det mindst problematisk at være mand i SOSU-faget, er dem, der har forholdsvis mange mandlige kollegaer i dagligdagen.

Som tidligere beskrevet kan dét, at SOSU-faget er feminint konnoteret, være en barriere for at mænd vælger beskæftigelse i faget. Mændenes fortællinger peger imidlertid på, at fagets kønnede konnotation også kan være en udfordring for de mænd, der er beskæftiget i eller under uddannelse i faget. Disse mænd oplever nemlig ofte, at *der stilles spørgsmålstegn ved deres maskulinitet*¹². De mandlige informanter har da også en klar fornemmelse af, at de med deres valg af beskæftigelse placerer sig ultraditionelt – at de skiller sig ud som anderledes ved at være beskæftiget i et kvindefag. Eksempelvis er Jesper beklemt herved – han siger:

”Når mine venner spurgte ’hvad laver du?’ ’Jamen, jeg går på gymnasiet’ sagde én. ’Jeg går på social- og sundhedsskolen’, sagde jeg. Men jeg var da flov. Jeg var den eneste dreng. De andre var tømrere. Og ’hvem gider ud og lave nedre toilette på en gammel dame?’...” (Jesper, 18 år, tidl. under uddannelse til SOSU).

Williams anfører, at mænd i kvindefag anvender en række maskuline strategier som led i at legitimeres, at de søger ind i og arbejder i et kvindefag og dermed opretholde deres maskulinitet (Williams 1991, 1995). Eksempelvis søger mænd, jf. tidligere, ofte mod ’maskuline’ fag eller domæner, der opfattes som mere passende og egnede for mænd. En anden strategi er at fremhæve de maskuline aspekter i arbejdet. Leif, som er tidligere SOSU, fortæller mig eksempelvis, at han ”rigtig gerne ville tage assistentuddannelsen med. Fordi så kunne jeg komme til at arbejde på sygehus eller i psykiatrien. Der er nogle andre arbejdsopgaver, og jeg følte mere for at arbejde med andre grupper end ældre, demente og handicappede og ’tørre røv’...” (Leif, 50 år, tidl. SOSU). Ved at tage afstand fra de arbejdsopgaver

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

12) For en uddybning af undersøgelsens forståelse af og tilgang til køn se Bloksgaard 2009b.

i faget, som i højest grad nedvurderes og anses for feminine og understrege, at man selv stiler mod 'mandedomæner' i faget, opretholder Leif og flere af de øvrige mandlige informanter et maskulint selvbillede og undgår samtidig over for omgivelserne at fremstå som en 'underlig' eller en feminin mand.

Interviewmaterialet med de mandlige informanter viser, at en situation hvor mændene selv er meget opmærksomme på, at de er beskæftiget utraditionelt i forhold til deres køn, er over for patienterne eller borgerne. *I patientrelationen oplever mændene, at deres køn kan være både en barriere og et potentiale.* Generelt oplever mændene, at de bliver taget godt imod af borgerne, og at disse accepterer dem. Alle mændene beretter imidlertid også om episoder, hvor de har oplevet at blive afvist af patienter eller borgere pga. deres køn. Niels fortæller: *"Det har jeg oplevet. Hun ville ikke have det (...) [så] min vejleder måtte vaske og give hende tøj på. Hun sagde bare, at det var fordi, jeg ikke kunne finde ud af det, fordi jeg var en mand."* (Niels, 52 år, SOSU). Mændene med anden etnisk baggrund end dansk oplever, at både deres køn og etnicitet kan være en barriere. Ofte er disse mænd imidlertid i tvivl om, hvorfor de bliver afvist – om det er pga. køn eller etnicitet. Sandsynligvis

spiller de to forskelssættende kategorier sammen i situationerne; dette samspil kan være medvirkende til, at mændenes position som anderledes i faget bliver forstærket. Selvom de mandlige informanter giver udtryk for, at de kan føle afvisningerne som et nederlag, tilkendegiver mange af mændene samtidig, at de godt kan forstå borgernes forbehold, og at de respekter deres ønsker – og at de måske endda selv ville have det på samme måde. De mandlige SOSU'ere oplever dog også, at deres køn kan være et potentiale i relationen til borgerne – det kan både være i forhold til mandlige borgere, som sætter pris på en 'mandesnak', eller at en mand kan hjælpe dem af tøjet eller i forhold til kvindelige borgere, der gerne vil høre 'en mands synspunkt' eller blot sætter pris på at møde begge køn hos plejepersonalet.

3. Kvinder i elfaget

3.1. Hvorfor vælger kvinder elfaget?

I interviewene med de kommende, nuværende, tidligere og potentielle kvindelige elektrikere identificeres en række faktorer som motiverende for, at kvinderne har søgt eller overvejer at søge beskæftigelse i elfaget. En af de faktorer, som størstedelen af informanterne nævner, er, at faget er *et fysisk aktivt håndværksfag – men samtidig velegnet for piger*. Samtidig med, at faget er tiltrækkende pga. det fysisk aktive element, opfattes elfaget altså som et håndværksfag, der ikke er så fysisk hårdt, at man *ikke* kan påtage sig det som kvinde. Dette er også et af de motiver, som kvindelige malere nævner som begrundelse for at vælge malerfaget (Liversage 2009). Ingen af de kommende, nuværende, tidligere og potentielle kvindelige elektrikere nævner imidlertid malerfaget som et muligt håndværksfag for dem. Dette kan måske hænge sammen med de to fags forskellige karakter, hvad angår det boglige indhold på uddannelserne. Undersøgelsen blandt de kvindelige malere viser, at ét af motiverne for, at kvinderne vælger malerfaget er, at dette er ikke-bogligt (Liversage 2009). I modsætning hertil fremhæver flere af de kommende, nuværende, tidligere og potentielle kvindelige elektrikere dét, at elfaget er *et teknisk og teoretisk håndværksfag* med meget matematik

som motivationsfaktor for at vælge faget. Dette peger på, at elfaget tiltrækker kvinder med lyst til og flair for det teoretiske. Også dét at *faget er alsidigt, i konstant udvikling og har mange uddannelsesmuligheder*, nævnes af flere af kvinderne som motiverende for at vælge faget.

Stort set alle de kvindelige informanter fremhæver desuden dét, at *elfaget er et mandefag* – og altså antalsmæssigt domineret af mænd – som en direkte motivation for at vælge faget (se også Williams 1991, Bloksgaard & Faber 2004). Anette fortæller, at hun *”... var opmærksom på, at det var et mandefag. Men det var overhovedet ikke en barriere, dét så jeg tværtimod som positivt for at undgå det der kvindefnidder, man ser i kvindefag”* (Anette, 35 år, i dag beskæftiget som faglærer). Og Caroline, som er under uddannelse til elektriker, siger:

”Hvis det var ene piger, så var jeg den, der var gået! Og slet ikke frisørfaget. Det er ikke lige mig i hvert fald. Jeg har aldrig gået op i mode og tøj og make up og alt det der. Det bliver man bare træet af at høre på. Det er nemmere at være sammen med drenge. Jeg synes nogle gange, det er en befrielse at undgå piger. Jeg er ikke vild med den hønsegårdssnak. Så det har jeg nok også

haft i baghovedet, da jeg valgte...”
(Caroline, 21 år, lærling)

Undersøgelsens samlede interviewmateriale viser, at der er en tendens til, at både kvinder og mænd tillægger mandekultur positive ting, mens kvindekultur omvendt ofte nedvurderes af begge køn (se også Bloksgaard & Faber 2004).

Ligesom det ses for mændene i SOSU-faget, viser interviewene med de kvindelige informanter, at *inspiratorer i faget* samt *dét at have stiftet bekendtskab med faget* er af stor betydning i forbindelse med at vælge et fag, som er utraditionelt for ens køn. Flere af de kvindelige informanter har brødre, fædre eller fætre, som er elektrikere. To af kvinderne har fædre, som er elektrikere, og er blevet inspireret af dem til at gå ind i faget – Josefine fortæller i den forbindelse:

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

Mange af de kvindelige informanter har valgt eller overvejer faget,

fordi de har stiftet bekendtskab med faget – enten gennem et ungdomsjob, en praktik eller via familiemedlemmer eller venner, der har ladet dem prøve faget. Også Brobygning, hvor 8., 9. og 10. klassens elever i grundskolen besøger og prøver forskellige ungdoms- og erhvervsuddannelser, nævnes af flere af de yngste kvindelige informanter som motiverende for at vælge elfaget. I den forbindelse skal dog nævnes, at eleverne selv vælger, hvilke uddannelsesinstitutioner og fag de vil i Brobygning i, og at piger typisk vælger gymnasier og handelsskoler samt de feminine konnoterede erhvervsskolefag som eksempelvis frisørfaget – dvs. typisk fag, der opleves som ’passende for piger’ (jf. nedenfor).

3.2. Hvorfor vælger kvinder ikke elfaget?

I interviewene med de kvindelige informanter identificeres også en række barrierer for, at man som kvinde vælger beskæftigelse i elfaget. Mens SOSU-faget er et feminint konnoteret fag, er elfaget omvendt et maskulint konnoteret fag. Interviewmaterialet fra de kvindelige informanter peger på, at *denne maskuline konnotering - opfattelsen af, at elfaget er et mandefag* – må ses som en væsentlig barriere for, at man som kvinde vælger dette. En stor del af de kvindelige informanter fortæller, at de – i for-

bindelse med at de har overvejet at tage uddannelsen som elektriker – har oplevet, at omgivelserne stiller spørgsmålstejn ved, om det er et fag for en kvinde. Eksempelvis spørger jeg Julie og Kristine, som overvejer at søge ind på elektrikeruddannelsen, om de har nogle betæneligheder ved at søge ind i faget. Julie svarer:

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

Julies fortælling viser en klar opfattelse af, at elfaget er et mandefag; at arbejdsindholdet kræver ’mandlige’ egenskaber. Bl.a. har elfaget et image som et fysisk hårdt fag (jf. senere), hvorfor det ’naturligt’ knyttes sammen med maskulinitet. Også det fysiske aktive element i faget, at man arbejder med hænderne, og dét at man bliver beskidt, opleves som i modstrid med det feminine. Interviewene peger imidlertid også på, at folks reaktion er begrundet i, man er vant til, at en elektriker er en mand. Josefine siger: *”Folk laver bare den der med øjnene; store øjne og ’wow, er*

det rigtigt?’. Fordi de tænker sådan lidt: *’du er en pige, og du skal være noget andet, end det du har gang i.’* (Josefine, 17 år, lærling). At kønsmærkningen af fag imidlertid er en kulturel konstruktion, viser Hannas fortælling. Hanna kommer oprindeligt fra Rumænien, og jeg spørger hende om, hvorvidt hun - da hun søgte ind som elektriker-elev dér - var opmærksom på, at det var et for hendes køn et utraditionelt valg af fag, svarer hun: *”Det var det ikke; i Rumænien er kønsfordeling i elektrikerfaget 50/50 - det var den i hvert fald dengang”* (Hanna, 40 år, under uddannelse). At konstruktionen af fag som kvindejob eller mandejob er samfundsskabt - og dermed også kan forandres - er også malerfaget et eksempel på i Danmark (jf. Liversage 2009). Det fremgår dog tydeligt af de kvindelige informanters fortællinger, at den maskuline konnotation af elfaget i Danmark betyder, at *”man skal tænke lidt anderledes som pige for at vælge sådan et job!”* (Caroline, 21 år, på grundforløb). Og som hos de mandlige informanter viser også nogle af de kvindelige informanters fortællinger, at erhvervs- og uddannelsesvejledningen kan være kønsblind, dvs. foregår ud fra meget traditionelle forestillinger om køn og beskæftigelsesmuligheder, og således ikke medvirker til at bekræfte piger/kvinder og drenge/mænd i at vælge køns-

utraditionelt – en enkelt af kvinderne har endog oplevet, at en (mandlig) erhvervsskolevejleder har givet hende den besked, at hun som kvinde ikke kunne søge ind på elektrikeruddannelsen.

Interviewmaterialet peger på, at en anden barriere for at kvinder søger ind i elfaget er, at der eksisterer *et image af dette som et fag, hvor arbejdsindholdet er at trække tunge kabler*. Elfaget har imidlertid gennem en årrække undergået en stor udvikling, og arbejdsindholdet er i dag et andet, end det var tidligere, ligesom der er indført en lang række hjælpemidler i forbindelse med det tunge arbejde, der fortsat er i faget. Ifølge interviewmaterialet er denne udvikling dog ikke slået igennem i folks opfattelse af faget. At trække kabler opfattes dels som en trivial og kedelig arbejdsopgave; desuden knyttes det sammen med en forestilling om, at faget er fysisk hårdt og tungt. Og dermed kan det virke afskrækkende på – eller i hvert fald ikke tiltrække – kvinder. Også dét, at elektrikeruddannelsen er en erhvervsuddannelse, mener nogle af de interviewede kvinder og ekspertrepræsentanter kan være en barriere for at tiltrække (kvindelige) elever til uddannelsen, idet *erhvervsskoleuddannelserne generelt tillægges lav status*. Flere af de kvindelige informanter fortæller,

at de har oplevet, at de bogligt stærke elever i grundskolen automatisk bliver guidet hen imod gymnasiet og handelsskolen, mens opfattelsen er, at de bogligt svagere elever kan blive håndværkere.

Som tidligere beskrevet er indgangen til hovedforløbet på elektrikeruddannelsen betinget af, at eleven selv har indgået en uddannelsesaftale med en virksomhed. Opgørelser viser, at det på de erhvervsfaglige uddannelser generelt er sværere for kvinder end mænd at få en praktikplads, samt at det for elever med utraditionelt køn i et kvinde- eller mandsdomineret fag er særligt svært at få en praktikplads (Henningsen 2007, 2008). De kvindelige informanternes fortællinger viser, at især de kvinder, der søgte ind i elfaget for 10-20 år siden, oplevede deres køn som barriere for *at få en praktikplads*. Anette, som søgte ind i faget i 1990, fortæller:

”Da jeg søgte læreplads, oplevede jeg modstand. At der var nogle, der kiggede underligt på mig, når jeg kom og spurgte efter læreplads som elektriker. Jeg søgte samtlige pladser i en omkreds på 15-20 km. Held konkret ved jeg, at én afslog mig, pga. at jeg var kvinde. Min fætter, som også er elektriker, fortalte, at de manglede elektrikere derude, men da jeg søgte der, skulle de i hvert fald ikke bruge nogen (...)

ham mesteren var kommet grinede ind og sagt at 'ha ha, nu var der en pige, som havde søgt læreplads'. [Han] var målløs over, at en pige kunne finde på at søge. Han hørte overhovedet ikke på min baggrund eller noget, han skulle bare ikke have en lærling. Trods dét at han manglede én." (Anette, 35 år, i dag beskæftiget som faglærer).

Kvindernes fortællinger peger på, at mestrene bl.a. afviste dem pga. fordomme om manglende kompetencer hos kvindelige elever. Nogle af interviewene viser, at også forestillinger om kvinder som hovedansvarlige for børn og dermed mindre stabile medarbejdere har været en barriere for at få en praktikplads - og fortsat kan være det, når man som kvinde i dag søger praktikplads eller nyt job i elfaget (se også Andersen & Bloksgaard 2004, Holt m.fl. 2006, Bloksgaard 2008, 2009a).

Kvindernes fortællinger viser, at de ofte blev afvist fra praktiksteder med den begrundelse, at der var manglede omklædningsforhold for kvinder på arbejdspladsen. Ifølge arbejdsmiljøloven¹³ skal der på arbejdspladserne enten være adskilte omklædningsrum for kvinder og mænd eller mulighed for at benytte disse hver for sig. Det er en overtrædelse af ligebehandlingsloven

at nægte at ansætte en kvinde med henvisning til manglende adskilte omklædnings- eller forhold (Ligestillingslovene 2006). På de arbejdspladser, hvor kvinderne endte med at opnå et ansættelse, var der enten separate omklædnings- og badeforhold, eller man løste omklædningsproblematikken ved at indføre tidspunkter, hvor henholdsvis kvinder og mænd kunne klæde om/bade. Interviewet med én af de kvindelige lærlinge peger dog på, at omklædningen for kvinder fortsat kan være et problem i nogle virksomheder eller på byggepladserne. Jeg taler med Mai om, hvad der kan være barrierer eller udfordringer som kvinde i elfaget i dag, og hun siger: *"Sådan noget som skurvogne. At man ikke har skurvogne, hvor man selv kan klæde om. Det har været noget med at klæde om på toilettet eller møde omklædt hjemmefra."* (Mai, 19 år, lærling). På Mais praktikplads har der således ikke været indført omklædningstider for henholdsvis kvinder og mænd – i stedet har skurvogne og muligheden for at klæde om været forbeholdt mændene.

Interviewene med de yngre kvinder, som pt. er lærlinge, tyder imidlertid på, at tingene generelt har ændret sig i positiv retning, idet ingen af disse kvinder har

13) LBK af 18. marts 2005

mødt modstand, da de søgte læreplads, ligesom de alle giver udtryk for, at det ikke har været svært for dem at finde en praktikplads. Dette billede bekræftes af erhvervsskolerepræsentanterne, som samstemmende giver udtryk for, at de de seneste år ikke har oplevet, at pigerne har sværere ved at få praktikplads end drengene. De fremhæver bl.a., at virksomhederne bliver mere imødekommende over for at tage kvindelige elever, efterhånden som de får positive erfaringer med kvinder i faget – dette bekræftes af mange af de kvindelige informanter, som selv er blevet ansat i virksomheder, hvor der tidligere har været eller var/er andre kvindelige elektrikere. Kvindernes beretninger viser generelt, at kvindelige elektrikere, der gør det godt i faget, er med til *at bane vejen for andre og flere kvinder i faget* (se også Liver-sage 2009). Dette peger dog samtidig på, at individuelle kvinders adfærd og kunnen meget nemt kan blive afgørende for, om der kommer flere kvinder på arbejdspladsen og dermed få betydning for kvinders fremtid generelt i faget.

En erhvervsskolerepræsentant påpeger dog, at også højkonjunkturen og manglen på elever kan have haft positiv indflydelse på kvindernes mulighed for at få praktikplads:

”Men vi kommer også ud af en pe-

riode, hvor vi har haft flere lærepladser, end vi havde unge mennesker til - der har virkelig været kamp for at få lærlinge de sidste år. Selvfølgelig kan der komme nogle præferencer ind, nu hvor tiderne ser anderledes ud” (Erhvervsskolerepræsentant).

Som udtalelsen antyder, indebærer den indtrufne lavkonjunktur således en risiko for, at der igen vil blive foretrukket mandlige lærlinge ud fra en betragtning om, at disse udgør idealarbejdskraften i faget (Kold 1997). Lavkonjunkturen betyder dog, at det generelt er langt sværere at få en elektrikerpraktikplads end i de forgangne år – både for mandlige og kvindelige elever.

3.3. At arbejde som kvinde i elfaget

Interviewene med de kvindelige informanter, som har stiftet bekendtskab med elfaget, viser, at kvinderne ikke i samme udstrækning som mændene i SOSU-faget giver udtryk, at de savner flere kvinder i faget og på uddannelsen. Tværtimod understreger mange af kvinderne, at *de trives fint i mændenes selskab*. Langt de fleste tilkendegiver således, at de deltager i drengenes sociale fællesskaber og ’bare følger med’ eller ’snakker med’. I forlængelse heraf siger mange (særligt lærlingene) også, at de ikke ser nogen grund

til, at man i skolen skal forsøge at samle de få piger i én klasse (noget der ifølge erhvervsskolerepræsentanterne desuden særdeles vanskeligt lader sig gøre i praksis, fordi der er så få piger på uddannelsen). Samtidig siger de fleste af de kvindelige informanter, der har/har haft én eller flere kvindelige medstuderende dog, at det er/var rart med en pige mere i klassen, og at de naturligt har søgt/søger sammen med denne. Denne forskel på de kvindelige og mandlige informanternes holdning til at være i mindretal blandt det modsatte køn ses imidlertid også i andre undersøgelser af mænd i kvindefag og kvinder i mandefag (Williams 1991, Bloksgaard & Faber 2004, 2005). Disse peger på, at mens mænd i kvindefag, som led i at opretholde deres maskulinitet, aktivt søger sammen i maskuline fællesskaber, så søger kvinder i mandefag ofte at blive 'insiders' med de dominerende i faget som strategi for at blive accepteret blandt de mandlige medstuderende/kolleger. Desuden vil kvinder i højere grad søge at nedtone forskelle mellem dem selv og mændene i faget; dette bl.a. fordi de ofte oplever, at der stilles spørgsmålstegn ved kvinders berettigelse i faget (jf. senere).

Der er ud fra interviewene ikke noget, der peger på, at kvindelige elek-

trikere skulle være beskæftiget i særlige arbejdsområder, ligesom de kvindelige informanter selv er beskæftiget i mange forskellige områder inden for elfaget. Materialet viser dog, at der inden for de forskellige arbejdsområder kan finde en kønsarbejdsdeling sted i det daglige arbejde. Interviewene viser, at kvinder forbindes med omhyggelighed, ordenssans og fingerfærdighed, samt at nogle kvindelige elektrikere påtager sig eller pålægges mange af 'serviceopgaverne' eller 'pusse-nusse-opgaverne' i faget. Kvindernes fortællinger peger på, at det kvindelig køn hos en elektriker kan blive set som et potentiale i forhold til arbejdsopgaver i private hjem og kontorlokaler (se også Liversage 2009) samt elopgaver der kræver særlig fingerfærdighed. Nogle af kvinderne synes godt om denne kønsarbejdsdeling, som ofte 'giver sig selv':

"... så kan man supplere hinanden på den bedst mulige måde (...) det giver klart det bedste resultat; det er en fordel for alle (...) det giver sig selv" (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker).

Andre af kvinderne giver udtryk for, at de frabeder sig at få de opgaver, der anses som specielt egnede for kvinder. Dorte insisterer eksempelvis på at prøve alle områder af faget og ikke kun være beskæftiget med 'pigeting':

"Jeg var glad for at komme væk fra byggepladserne [pga. omgangsformen, jf. senere]. Jeg havde dog selv valgt det. Jeg har prøvet hele turen. Jeg ville alle ting; der skulle ikke være nogen særlig pigeting, som jeg skulle tage mig af!" (Dorte, 40 år, tidl. elektriker).

Denne afstandtagen fra at beskæftige sig med specielle ting i faget, kan hænge sammen med, at kvinderne tendentielt oplever, at de i faget møder skepsis og skal bevise, at de kan udføre arbejdet lige så godt som deres mandlige kollegaer.

Selvom de fleste af kvinderne som udgangspunkt giver udtryk for, at de trives i elfaget, viser interviewmaterialet nemlig, at mange af de kvindelige informanter har oplevet, at de skal bevise deres værd for at blive accepteret fagligt i elfaget. Anette fortæller eksempelvis:

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

(Anette, 35 år, i dag beskæftiget som faglærer)

Også andre undersøgelser viser, at kvinder i mandefag testes og skal bevise deres kunnen (Kanter 1977, Martin 1980, Øhrstrøm 2003, Bloksgaard & Faber 2004). Ifølge Kanter (1977) medfører minoritetsstatussen på arbejdspladsen, som tidligere beskrevet, at man er synlig og skiller sig ud. Og netop dette oplever mange af kvinderne; de fortæller, at der bliver lagt ekstra mærke til, hvad de gør, hvordan de er, og om det nu også er lige så godt, som når mændene udfylder samme funktion. Denne synlighed (og skepsis) kan medføre et øget pres mht. præstationer. Sofie siger:

"De er jo nok bare vant til altid at have drenge, og så vil man gerne vise, at man også kan noget, så man strammer sig lidt an. Man behøver bestemt ikke at være den bedste, men man vil bare gerne vise dem, at man godt kan." (Sofie, 19 år, lærling).

At man oplever at fremstå som anderledes, og at ens adfærd og præstationer vurderes, bevirker altså, at man som kvinde kan blive opsat på at "stramme sig an" og "vise dem". To af de kvindelige informanter fortæller, at de også over for kunder har oplevet at blive betragtet som inkompetente til elopgaver, og at de derfor har måttet

bevise deres værd også i kundere-
lationer¹⁴.

Nogle af de kvinder, der har lang anciennitet i faget, er af den opfat-
telse, at det bliver nemmere at
være kvinde i elfaget med tiden,
når de nærmeste (mandlige) kolle-
gaer har lært én at kende og set, at
man godt kan. Fortsat oplever de
dog at skulle bevise deres kunnen
over for nye kollegaer – evt. andre
håndværkere på byggepladser –
samt over for lærlingene på ar-
bejdspladsen. Andre af kvinderne
giver udtryk for, at de med tiden
synes, at det bliver mere slidsomt
at være i faget og fortsat opleve, at
skulle bevise sit værd. To af
kvinderne angiver skepsissen og
diskriminationen i faget som en
væsentlig årsag til, at de har for-
ladt henholdsvis en stilling som
elektriker i industrien og selve el-
faget. Linea forklarer:

*”I starten var jeg ligeglad. Men med
tiden begynder det at gå én på, og det
er måske også derfor, jeg sidder i
denne stilling [som eltekniker] i dag
i stedet for at være elektriker, fordi
man gider bare ikke blive ved med at
kæmpe imod det. (...) [Det] med, at
man skal til at bryde fordomme for-
fra et andet sted. Det synes jeg ikke,
jeg havde lyst til.” (Linea, 29 år, i dag
beskæftiget som eltekniker).*

Størstedelen af de kvindelige lær-
linge, som i dag er på vej ind i fa-
get, giver udtryk for, at de ikke har
oplevet skepsis eller modstand.
Samtidig må dog påpeges, at
mange af dem kun har været ude i
'virkeligheden' i faget i en enkelt
eller to praktikperioder. At man
under en sådan dog godt kan ople-
ve, at skulle bevise sit værd over
for svendene på arbejdspladsen,
fortæller Sofie: ”Nogen virker lidt
skeptiske, så man får virkelig lov
at lave noget. De vil lige prøve én
af. Det var kun en enkelt gang. Jeg
føjte, at han ville have, at jeg skul-
le bevise, at jeg kunne noget. Så
der fik jeg godt nok slæbt med no-
get kabel. Det var hårdt.” (Sofie, 19
år, lærling).

Kvinder, der søger ind i elfaget,
kommer til at arbejde sammen
med et overtal af mænd. Som tidli-
gere beskrevet afskrækker dette
imidlertid ikke nogen af de kvinde-
lige informanter fra at søge ind i
faget. De kvindelige informanter
erfarer imidlertid hurtigt, at tonen
ofte er hård i et mandefag. Opfat-
telsen er dog, at dét må man som
kvinde være indstillet på og kunne
leve med, hvis man vælger at ar-
bejde i et mandefag:

*”Der er meget mandesnak på den
byggeplads, hvor jeg er nu. Men det*

14) Kun et fåtal af arbejdsområderne i elfaget er dog kendetegnet ved direkte kundekontakt.

siger dem fra firmaet, at det skal man kunne holde ud at høre på, hvis man vil være kvinde i sådan et fag. Så jeg tager det bare som gas og giver lidt igen.” (Sofie, 19 år, lærling).

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

De kvindelige informanters fortællinger viser, at seksualitet udgør en central problemstilling i kvindernes daglige arbejdsliv. Kvinderne oplever bl.a. at få seksuelt relaterede kommentarer fra kollegaer og andre samarbejdspartnere. Flere af kvinderne betoner, at der er forskel på, om kommentarer med seksuelle undertoner kommer fra deres nærmeste kollegaer, som de kender godt, eller fra mænd, som de kender mindre godt, fx andre håndværkere på byggepladser. Materialet afdækker, at de ældste kvindelige infor-

manter og med længst anciennitet i faget er opmærksomme på, at mændene i deres adfærd ind imellem overskrider grænserne for, hvilke former for adfærd, der er acceptable i arbejdslivssammenhænge, og på at få sagt fra. Flere af de yngre kvinder i faget tager ikke i samme grad afstand fra mænds seksuelle bemærkninger:

”Det bliver mere hardcore snak. Man er mere åben over for seksualitet. Så man må bare give svar tilbage. Så er man én af gutterne. Men det er fint.” (Mai, 19 år, lærling).

Som Mai giver flere af de yngre kvinder udtryk for, at den 'hard core' og seksualiserede snak i faget ikke generer dem – de svarer igen i samme tone; derved oplever de, som Mai udtrykker det at blive "én af gutterne". Ikke desto mindre er mange af de eksempler på kommentarer, som de unge kvinder fortæller, at de får fra mænd på byggepladserne, eksempler på kønskrænkende adfærd¹⁵. Flere af de kvinder, som har længst anciennitet i faget, fortæller, at de også har oplevet mere direkte seksuelle tilnærmelser - tilnærmelser som de alle fortæller har været uønskede,

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

og som derfor har været årsag til ambivalens for dem i arbejdslivet. Dorte fortæller eksempelvis:

”Der har også været nogen, der ville lægge an på mig. Det er, som det er tilladeligt, når man er eneste pige (...) Det bliver man træt af. Man bliver også træt af altid at få små klaps i numsen. Så man skal kunne tåle lidt af hvert. Det kan godt være lidt hårdt. Der er sexchikane. Nogen gange valgte jeg ikke at kommentere det, andre gange sagde jeg noget til dem – reagerede meget stramtantet.” (Dorte, 40 år, tidl. elektriker)

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

Som beskrevet er én strategi for

kvinder i mandefag i forsøget på at blive accepteret, at søge at blive én af gutterne – ’one of the boys’ (Kanter 1977). Interviewene viser imidlertid, at de kvindelige informanter i vid udstrækning oplever, at det at påtage sig jargonen i et mandefag får indflydelse på dem, også uden for arbejdspladsen – den maskulinisering, som præger deres arbejdsliv, får således også indflydelse på dem, og forandrer dem som personer. Også de blå Kansas-overalls, man bærer i elfaget, bidrager til maskuliniseringen. Samtidig med, at mange af kvinderne giver udtryk for, at arbejdsuniformeringen giver en frihed, fordi *”det er afslappende; så slipper man for at tænke over dét med tøj og make up...”* (Josefine, 17 år, lærling) (se også Liversage 2009), fortæller flere, at de er opmærksomme på og finder det vigtigt samtidig at bevare deres feminitet:

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

tigt for mig at vise, at jeg stadig er en pige". (Sofie, 19 år, lærling)

Fortællingerne viser, at mange af kvinderne føler en vis rådvildhed og løbende udfører et mere eller mindre ubevidst identitetsarbejde – dette fordi de i deres arbejdsliv oplever at måtte balancere mellem maskulinitet og feminitet (se også Bloksgaard & Faber 2004 samt Faber 2008).

Selvom dét, at elfaget er et fysisk aktivt fag, er en motiverende faktor for, at de kvindelige informanter har valgt eller overvejer beskæftigelse i dette, og selvom faget har mistet meget af det tunge manuelle arbejde, så er fagets fysiske karakter noget, som får indflydelse i hverdagen, og som kan skabe problemer i faget. I arbejdsmiljørapporten blandt medlemmer fra Dansk El-Forbund tilkendegiver 80 pct. af lærlingene og 67 pct. af de udlærte i faget således, at deres arbejde er fysisk belastende (Dansk El-Forbund 1999). Også de kvindelige informanter i denne undersøgelse finder, at det daglige arbejde i faget ofte er hårdt. Der er blandt kvinderne en opmærksomhed på, at det på mange måder er et fysisk belastende fag, og at man skal passe på sig selv i faget. De kvinder, som har længere anciennitet i faget, oplever, at faget har slidt på dem fysisk, og har deres krop og det belastende fysiske arbejde med

i overvejelserne, når de overvejer deres egen fremtid i faget. Jane siger eksempelvis:

"Jeg vil gerne blive i faget. Hvis jeg kan holde til det. Man kravler meget, og knæene tager skade." (Jane, 37 år, elektriker).

Linea, som har forladt en stilling som elektriker i industrien, angiver, at også det fysiske element i denne stilling, er en af årsagerne hertil. Og Dorte, som har forladt faget helt, fortæller, at en arbejdsskade var den helt primære årsag hertil. Nogle af kvinderne fortæller, at de beder deres mandlige kollegaer om hjælp til de hårdeste opgaver. Andre giver imidlertid udtryk for, at de ikke vil bede om hjælp, men gerne vil klare tingene selv, også det fysisk belastende – som Hanna forklarer:

"Jeg vil gerne prøve selv først, jeg vil gerne kunne selv" (Hanna, 40 år, lærling).

Dette er ofte et led i at bevise, at man som kvinde godt kan klare sig i faget (jf. ovenfor samt Bloksgaard & Faber 2004, Liversage 2009). Som Linea erkender, er dette dog en strategi, man som kvinde ofte selv bøder for:

"Hvis der var noget fysisk, som der blev stillet spørgsmålstejn ved, om

jeg kunne klare, så kunne jeg godt blive meget genstridig: 'Hvis de kan, så kan jeg også!' Men fysisk er drengene jo stærkere. Lige meget hvor meget jeg gerne har villet bevise det modsatte, og det ville jeg virkeligt. Det kan man også godt i et stykke tid, men man må bare erkende på et tidspunkt, at man kan ikke blive ved, fordi de har bare den ekstra styrke, som du ikke har. Det skal man lade være med at rende og bevise, for det går ud over én selv og ens krop.” (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)

Der er imidlertid endnu en situation, hvor den kvindelige krop gør, at kvinderne skiller sig ud og endnu mere tydeligt viser, at de afviger fra den 'normale' arbejdskraft i faget, og det er i forbindelse med graviditet. Linea, som venter sit første barn, har forladt en stilling som elektriker i industrien, og er nu eltekniker, og dét er hun glad for, for hun mener, at det ville have været problematisk at være gravid og samtidig arbejde i sin tidligere stilling:

”Jeg ved ikke hvor meget el, jeg egentlig ville have kunnet lave. Jeg ville ikke kunne teste anlæggene og have arbejdet med strøm og sådan noget. Det er vel farligt for fosteret, tror jeg, hvis jeg får stød. Og der er også masser af tunge løft, jeg ikke ville kunne tage, og jo større maven

bliver, så vil det også være sværere og sværere at lave sit arbejde, tror jeg. Kravle rundt på anlæggene og i underlige stillinger inde under anlæg og forvreden skrå og sidde der og montere i halve timer. Dér tror jeg egentlig rimeligt hurtigt, jeg ville få en sygdomsmedling, hvis jeg stadig var elektriker, og så resten af graviditeten ud. For helt fra starten af skal du tage nogle forholdsregler (...) Så der ville være en masse hensyn, der skulle tages i produktionen. Og man kunne sagtens tænke sig nogle kollegaer, som ikke kunne acceptere det. At man skulle skånes....” (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)

At det kan være problematisk at udføre mange af arbejdsopgaverne, når man er elektriker og gravid, fortæller også Jane, som har fået to børn, mens hun har været i faget:

”En af ulemperne ved at være kvinde i faget er, at når man venter børn, så skal man arbejde indtil 4 uger før. Første gang arbejdede jeg til 4 uger før, anden gang måtte jeg sygemeldes før, pga. vand i kroppen. Det er ikke nemt at stå på toppen af en stige.” (Jane, 37 år, elektriker).

Kvindernes fortællinger om deres graviditeter i faget peger imidlertid på, at det for kvindelige elektrikerer – med en forstående mester

og et blik for velegnede arbejdsorganiseringer - godt kan lade sig gøre at fortsætte med at arbejde under en graviditet – eksempelvis kan man i industrien påtage sig skåne-opgaver, og hos elinstallatører kan man stå for vejledning af lærlinge; her kan lærlingen så samtidig varetage de opgaver som indebærer direkte kontakt med strøm.

4. Konklusion

Den præsenterede undersøgelse har sat fokus på to fag, som er kendetegnet ved at være stærkt kønsdominerede – det kvindedominerede SOSU-fag og det mandsdominerede elfag. Undersøgelsen konkluderer, at de to fags kønskonnotationer må ses som en væsentlig forklaring på, at fagene fortsat er henholdsvis kvindedomineret og mandsdomineret. Undersøgelsens interviewmateriale peger på, at dét, at fagene er henholdsvis feminint og maskulint konnoteret, kan bevirke, at henholdsvis mænd og kvinder ikke finder fagene relevante og derfor ofte end ikke overvejer at søge beskæftigelse i disse. I modsætning hertil kan fremhæves malerfaget; et tidligere mandefag, som i dag fremstår i folks bevidsthed som 'et håndværkerfag, også for kvinder' (Liversage 2009). Analysen af malerfaget peger på, at den primære årsag til, at netop malerfaget har gennemgået et 'kønsskifte', er kombinationen af 'det fysisk aktive men samtidig fysisk overkommelige element' i malerfaget og en feminin toning i kraft af det kreative element, som er indbygget i malerfagets image (Liversage 2009). I modsætning hertil er elfaget fortsat maskulint konnoteret, ligesom det stadig af mange forbindes med at trække kabler, dvs. at være et hårdt fysisk fag, hvilket forstærker den maskuline konnotering. Også resultaterne fra SOSU-casen, som viser, at en del af de mandlige informan-

ter har søgt ind i dette fag med henblik på at arbejde i 'maskuline' domæner eller specialiseringer, viser, at fags kønskonnotationer er af afgørende betydning for, hvem der tiltrækkes til disse. Analyserne fra SOSU-faget og elfaget – sammenholdt med analysen af malerfaget – peger således på, at fagenes kønskonnotationer er en af de største barrierer for at tiltrække henholdsvis mænd og kvinder til disse. Ligeledes udgør kønskonnotationerne en udfordring i forhold til at fastholde mænd i SOSU-faget og kvinder i elfaget – både mænd og kvinder oplever, at der stilles spørgsmålstejn ved deres kønsidentitet, fordi de påtager sig 'det andet køns fag'. Dette peger på, at man – for at bryde med den horisontale kønsopdeling – må arbejde med at forandre fags kønskonnotationer.

Undersøgelsen viser, at en anden barriere for at tiltrække personer af 'det utraditionelle køn' til de to fag, er, at begge fag er kendetegnet ved at have uopdaterede images. Omverdenens opfattelse af fagene stemmer med andre ord ikke overens med de opfattelser, som mænd og kvinder beskæftiget i jobbene har, og med jobbenes reelle indhold i dag. Disse uopdaterede images er medvirkende til at forstærke opfattelsen af, at SOSU-faget er 'for kvinder' og elfaget 'for mænd'. Dette resultat peger på, at det er vigtigt at opdatere og

modernisere kønsdominerede fags images, så de afspejler fagenes reelle arbejdsindhold. Som en anden strategi kan man overveje at skabe – eller slå på eksisterende – områder eller specialer i fagene specielt til 'det utraditionelle køn', dvs. fremhæve elementer i fagene, der opfattes som værende tiltalende for 'det utraditionelle køn' (se også Liversage 2009). I SOSU-faget kan forsøges specifikt at tiltrække mænd til eksempelvis psykiatrien, skadestuen og lign. I elfaget kan man overveje at markedsføre specialer som kommunikationsteknik og styrings- og regulerings-teknik specifikt til kvinder, ligesom der kan sættes fokus på aspekter som lysdesign og energioptimering (Bloksgaard 2009b). Vælges en sådan strategi med forskellige kønne områder eller jobfunktioner i kønsdominerede fag, skal man dog være opmærksom på, at man medvirker til at skabe nye kønsarbejdsdelinger i faget - således oprettes nye job frem for direkte integration af minoriteterne i det oprindelige fag (Kold 1997). Desuden er der risiko for, at de 'feminine' specialiseringer eller områder i fag vil blive kendetegnet ved dequalificering, samt lavere status og løn (Kold 1997). En sådan strategi vil desuden medvirke til, at kerneområderne i fagene i endnu højere grad end i dag kønskonnoteres som henholdsvis feminine og maskuline. Dette kan forstærke de barrierer, der i forvejen

findes for de mønsterbrydere, som har interesse for disse områder inden for fagene.

Undersøgelsen afdækker desuden, at opfattelsen af de to fag som henholdsvis feminint og maskulint også findes – og dermed genskabes - i vejledningssystemet. Både mandlige og kvindelige informanter har oplevet, at vejledningen baseres på særdeles traditionelle forestillinger om køn og erhverv. Undersøgelsen viser således, at der er en risiko for, at vejledningen af unge i forbindelse med erhvervs- og uddannelsesvalg er kønsblind. I forlængelse heraf bør man i vejledningen på UU-centre, jobcentre og på erhvervsskoler arbejde aktivt på at sikre et kønsperspektiv, så vejledningen i forbindelse med erhvervs- og uddannelsesvalg ikke sker på grundlag af traditionelle forestillinger om køn og arbejde, men derimod udfordrer og supplerer kønsstereotype orienteringer og interesser hos såvel unge som mere modne personer, der står over for at skulle vælge (nyt) erhverv.

Mændenes fortællinger fra det kvindedominerede SOSU-fag viser, at mødet med den praktiske del i SOSU-faget, især den personlige pleje, samt fravær af mandlige identifikationspersoner i undervisningsmaterialet er vigtigt at arbejde med i forbindelse med fastholdelse af mænd i SOSU-faget. Også

forhold som lav løn og status samt mange deltidsstillinger synes at udgøre særlige udfordringer både for at tiltrække og fastholde mænd i faget. Dette er velkendte barrierer for at få flere mænd ind i kvindefag (Kold 1997).

De kvindelige informanters beretninger peger på, at særligt den generelle indstilling til kvinder i elfaget samt omgangsformen og -tonen i faget (og blandt håndværkere generelt bl.a. på byggepladserne) er en udfordring i forbindelse med fastholdelse af kvinder i elfaget. Der kan med fordel arbejdes på at udvikle en øget åbenhed og accept af kvinder på uddannelserne, arbejdspladserne og byggepladserne – dette er forhold af vigtighed generelt for kvinder i mande-/håndværksfag (se også Bloksgaard & Faber 2004 samt Liversage 2009). En anden indsats handler om at sætte fokus på det fysiske arbejdsmiljø og arbejde med at forebygge kvinders (og mænds) nedslidningsskader i faget.

De mandlige og kvindelige kønsminoriteter, som har én eller flere kollegaer af deres eget køn i dagligdagen, fremhæver dette som en vigtig faktor for trivsel i det daglige arbejde. Som led i både at tiltrække og fastholde kønsminoriteter i fag kan man derfor med fordel tilstræbe at samle disse. Dels på skolerne - først

og fremmest i klasserne. Dette var også et tiltag i mandefagsstrategien, hvor man var opmærksomme på at samle de få kvinder, der var på de mandsdominerede uddannelser i få klasser for at sikre dem et bedre studiemiljø (Emerek & Ipsen 1997). Interviewmaterialet peger dog på, at antallet af elever med 'utraditionelt køn' kan være så lavt, at det ikke er praktisk muligt at sikre, at der er flere heraf i klasserne. Man kan derfor overveje at oprette netværk, der kan skabe fællesskab blandt de kønsminoriteter, der er på uddannelsesinstitutionen samtidig, men som evt. er fordelt på flere forskellige uddannelsesniveauer/specialiseringer eller forskellige fysiske lokaliteter. Også mere generelt ser det ud til, at dét at erfaringsudveksle med andre i samme position/situation er en god strategi i forbindelse med at skulle/kunne begå sig som kønsmæssig minoritet i et fag (Bloksgaard & Faber 2004, 2005). En strategi kan derfor være, at man i fagene, og evt. i fagforeningerne, opretter netværk for kønsminoriteterne i faget og støtter disse i at netværke og udveksle erfaringer¹⁶.

Undersøgelsen viser desuden, at inspiratorer og rollemodeller i de kønsdominerede fag spiller en stor

rolle i såvel de mandlige som de kvindelige informanternes beretninger om, hvad der har fået dem til at søge beskæftigelse i eller overveje beskæftigelse i fag utraditionelle for deres køn. Rollemodeller kan formidle personlige beretninger, der både viser mænds/kvindes hverdag i fagene - og således også medvirker til at skabe klarhed over det reelle jobindhold - samt formidler disses erfaringer med at være kønsmæssig minoritet i sit fag. Det samlede interviewmateriale afdækker endvidere, at det er af stor betydning for, om man vælger et kønsutraditionelt fag, at man får mulighed for at afprøve dette. En strategi for at tiltrække mænd til kvindefag og kvinder til mandefaget kan derfor være at give disse mulighed for at afprøve fagene og få kendskab til dette og arbejdsindholdet - samt teste de fordomme, der evt. eksisterer herom - inden de vælger selve uddannelsen. Til unge mænd og kvinder kan der eksempelvis tilrettelægges særskilte forløb for 'det utraditionelle køn' i fagene i de forløb, der allerede eksisterer i forbindelse med unges erhvervs- og uddannelsesvalg, eksempelvis Brobygning, erhvervspraktik, etc. Til mere modne mænd og kvinder kan

16) Såfremt opfordringen til netværksdannelse og andre ligestillingstiltag bliver mødt med modstand fra kvinder i mandefag skal det ikke nødvendigvis tages som et udtryk for, at disse er unødvendige eller mangler berettigelse. Anden forskning (bl.a. Bloksgaard & Faber 2004) har konkluderet, at kvinder i mandefag kan modsætte sig tilslutning til kvindefællesskaber, bl.a. fordi de oplever, at disse ses som noget negativt i mandearbejdspladskulturen.

holdes førskoleforløb og evt. kurser for ledige - også disse kan med fordel tilrettelægges, så de specifikt henvender sig til 'det utraditionelle køn'. Særskilte forløb henvendt til 'det utraditionelle køn' i fagene vil dels gøre opmærksom på, at faget også er for dem, dels være medvirkende til at legitimere, at man med 'et utraditionelt køn' søger ind i faget¹⁷.

Undersøgelsen viser tydeligt, at forestillinger om, hvilket arbejde, der er 'mandearbejde' og 'kvindearbejde' er af stor betydning for at forstå kønsopdelingen på det danske arbejdsmarked. Hvis vi vil bryde med denne, handler det derfor især om at søge at gå imod og forandre de samfundsskabte og kønsstereotype forestillinger om, hvad der er maskulint og feminint arbejde og dermed søge at udvide grænserne for, hvad kvinder og mænd 'kan', 'må' og 'bør' arbejde med (se også Liversage 2009). Undersøgelsen viser imidlertid, at dette måske på flere fronter samtidig: på samfundsniveau, i vejledningssystemerne, i uddannelsessystemet, i brancherne og fagene samt på de enkelte arbejdspladser.

Litteratur

Andersen, Pernille Tanggaard & Lotte Bloksgaard (2004): "Når køn forhandler løn". *LO-Dokumentation* 1/2004. København: LO.

Bloksgaard, Lotte & Stine Brock Faber (2004): *Køn på arbejde. En kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes arbejdsliv*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.

Bloksgaard, Lotte & Stine Brock Faber (2005): "Netværk som strategi for kønsmæssige minoriteter i fag". *Foredragsmanuskript, Netværk for Politikvinder, Rigspolitiets hovedkvarter, Rigspolitiet/ENP (European Network of Policewomen)*, København, 30. november 2005.

Bloksgaard, Lotte (2008): "Kompetencekrav, familiepolitikker og køn i moderne arbejdspladskontekster". I Ruth Emerek & Helle Holt (red.)(2008): *Lige muligheder - frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: Den Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Bloksgaard, Lotte (2009a): *Arbejdsliv, forældreskab og køn – handlinger af løn og barsel i tre moderne virksomheder*. Ph.d.-af-

17) Undersøgelsen viser, at eksempelvis omsorgskurser, der henvender sig specifik til mænd, er medvirkende til at legitimere, at man som mand søger ind herpå.

handling (Antaget til forsvar).

Bloksgaard, Lotte (2009b): *SOSU-mænd og elektrikerkvinder – hvorfor ikke? En analyse af to kønsdominerede fag*. Aalborg: Specialfunktionen for Ligestilling.

Csonka, Agi (1995): *Når virksomheder rekrutterer*. København: Socialforskningsinstituttet.

Danmarks Statistik (2009): *Kvinder bliver ansat og mænd fyret*.

Dansk El-Forbund (1999). *Kontakt med arbejdsmiljøet. Elektrikernes fysiske og psykiske arbejdsmiljø*. København: Dansk El-Forbund.

Deding, Mette, Mette Lausten & Angelo Andersen (2006): *Børnefamiliernes balance mellem familie- og arbejdsliv*. København: Socialforskningsinstituttet.

Emerek, Ruth & Sanne Ipsen (1997): *"Mandefagsstrategi – arbejdsmarkedspolitik og ideologi?"* I Ruth Emerek m.fl. (red.): *Brydninger. Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Emerek, Ruth & Helle Holt (2008): *"Det kønsopdelte danske arbejdsmarked"*. I Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejds-*

marked gennem et årti. København: Det nationale Forskningscenter for Velfærd.

Faber; Stine Thidemann (2008): *"Man skal altså kunne tåle at høre noget i sådan en mandeverden"*. Tematiske og teoretiske refleksioner over kvinder, køn og politiarbejde". I Ruth Emerek & Helle Holt (red.)(2008): *Lige muligheder - frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: Den Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Hansen, Trine Land & Birgit Hjeremov (2000): *Integration af mænd og andre minoriteter på social- og sundhedsområdet*. København: Teknologisk Institut.

Henningsen, Inge (2007): *"De kønsopdelte uddannelser – og det kønsopdelte arbejdsmarked. Tal der taler"*. I *LO-dokumentation 1/2007*. København: LO.

Henningsen, Inge (2008): *"Køn og uddannelsesvalg"*. I Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Hjalager, Anne-Mette m.fl. (2004): *Florence Nightingale på tilbage-tog? Myter og paradokser på ar-*

bejdsmarkedet inden for pleje og omsorg. Equal-projektet. Aalborg: AMU Nordjylland.

Hjort, Katrin & Steen Baagø Nielsen (red.)(2003): *Mænd og omsorg.* København: Hans Reitzels Forlag.

Holt, Helle m.fl. (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked.* København: Socialforskningsinstituttet.

Jacobsen, Vibeke (2008): "Hvilke job har indvandrere? Betydningen af uddannelse, familie og opholdstid for jobtype". I Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti.* København: Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Kanter, Rosabeth Moss [1977a] (1993): *Men and Women of the Corporation.* New York: BasicBooks.

Kold, Vibeke (1997): "Det kønne arbejde – faktorer, processer og aktører på det kønsopdelte arbejdsmarked". I Ruth Emerek m.fl. (red.): *Brydninger. Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked.* København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Lehn, Sine (2003): *Kønsblind vejledning? En rapport om ligestil-*

lingsperspektivet i grundskolens

uddannelses- og erhvervsvejledning. Center for Ligestillingsforskning, Roskilde Universitetscenter.

Lehn, Sine & Aase Rieck Sørensen (2004): *Unge, Køn og Karriere. Projektforløb og resultater.* Center for Ligestillingsforskning, Roskilde Universitetscenter.

Lehn-Christiansen, Sine (2008): "Køn og vejledning i uddannelsessystemet". I Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti.* København: Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Ligestillingslovene (2006). Bind II. Med kommentarer af Agnete Andersen, Ruth Nielsen & Kirsten Precht. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Liversage, Anika (2009): "Kvinder i malerfaget", *LO-dokumentation 2/2009.* København: LO.

Martin, Susan Erlich (1980): *Breaking and Entering. Policewomen on Patrol.* Berkeley: University of California Press.

Nielsen, Steen Baagø (1997): *Jagten på den mandlige omsorgskom-*

petence. Arbejdsrapport. Roskilde: Roskilde Universitet.

Nielsen, Steen Baagøe (2003): "Mænd søges! – om de herskende forståelser af behovet for mænd i daginstitutioner". I Katrin Hjort & Steen Baagøe Nielsen (red.) (2003): *Mænd og omsorg*. København: Hans Reitzels Forlag.

Pedersen, Ellen Bødker (2004): *Social- og sundhedshjælpere og -assistenter. Antal, flow og årsager til frafald under og efter endt uddannelse*. AMI-rapport nr. 58. FOR-SOSU rapport nr. 1. København: Arbejdsmiljøinstituttet.

Simpson, Ruth (2004): *Masculinity at work: the experiences of men in female dominated occupations*". I *Work, employment and society*, 18, 2, 349-368.

Udsen, Sanne (2008): "Køn og løn – og det kønsopdelte arbejdsmarked". I Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg. Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Ugebrevet A4 (2008): "Fag med lav status afskrækker mænd". *Ugebrevet A4*, 29.08.08.

Warming, Ken (2005): *Når mænd arbejder i kvindefag – en sociolo-*

gisk interviewundersøgelse med fokus på redefineringsstrategier samt maskuliniseringsstrategier inden for fire kønsmærkede professioner i Danmark. København: CELI – Center for Ligestillingsforskning.

Warming, Kenn (2007): *Køn, løn og anerkendelse. En undersøgelse af uligelønnen mellem traditionelle kvinde- og mandefag eksemplificeret ved konkrete sammenligninger af faggrupper med samme længde uddannelse*. København: FOA.

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

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

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

Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32D
2300 København S
Tlf. 3524 6000
www.lo.dk
www.loli.dk



LO-DOKUMENTATION

Nr. 2/2009

LO-dokumentation er en skriftserie udgivet af LO.

LO-dokumentation indeholder dokumentation og analyser om fagbevægelsen, arbejdsmarkedet og samfundsforhold af betydning for fagbevægelsens udvikling og fremtid.

Med skriftserien ønsker LO at stimulere til diskussion og handling i de faglige organisationers forskellige led i forhold til udviklingen af fagbevægelsen.

Artiklerne i LO-dokumentation baserer sig på forskningsbaseret viden, der er indsamlet af eller rekvireret af LO.

ISSN: 1600-3411
ISBN-nr.: 978-87-7735-959-0
ISBN-online: 978-87-7735-960-6
LO-varenr.: 2115