

# KVINDER I BYGGEFAG

EN INTERVIEWUNDERSØGELSE



11:27

ANIKA LIVERSAGE  
LOUISE LEELO KNUDSEN



11:27

# KVINDER I BYGGEFAG

EN INTERVIEWUNDERSØGELSE

ANIKA LIVERSAGE

LOUISE LEELO KNUDSEN

KØBENHAVN 2011

SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

KVINDER I BYGGEFAG. EN INTERVIEWUNDERSØGELSE

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen

Afdelingen for beskæftigelse og integration

Undersøgelsens følgegruppe:

Annelise Rasmussen, 3F

Marianne Bruun, 3F

Ivan Bak, 3F

Jo Krøyer, Roskilde Universitet

Helle Holt, SFI

ISSN: 1396-1810

ISBN: 978-87-7119-031-1

e-ISBN: 978-87-7119-032-8

Layout: Hedda Bank

Forsidefoto: Thinkstock

Oplag: 600

Tryk: Rosendahls – Schultz Grafisk A/S

© 2011 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

Tlf. 33 48 08 00

[sfi@sfi.dk](mailto:sfi@sfi.dk)

[www.sfi.dk](http://www.sfi.dk)

SFI's publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.  
Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver SFI's publikationer, bedes sendt til centret.

# INDHOLD

	<b>FORORD</b>	<b>7</b>
	<b>RESUMÉ</b>	<b>9</b>
<b>1</b>	<b>SAMMENFATNING</b>	<b>11</b>
	At skulle bevise sig selv	12
	Repræsentanter for det kvindelige køn	13
	Arbejds miljøet – en central faktor	14
	Udfordringer i forhold til barsel og børn	15
	Afrunding	16
<b>2</b>	<b>INTRODUKTION OG METODE</b>	<b>19</b>
	"Maskuline" og "feminine" fag	19
	Danmark – med et meget kønsopdelt arbejdsmarked	21
	Lidt uddannelsesstatistik	21
	Rekruttering af informanter	24
	Metode – kvalitative interview	24

	Rapportens opbygning	26
<b>3</b>	<b>VEJE IND I FAGENE</b>	<b>29</b>
	Valg af fag – når familien præger	30
	Når én uddannelse fører over i en anden	31
	Fra det boglige til det praktiske	32
	1970'erne – en kvindepolitisk kontekst	35
	Snoede veje og sammenflettede årsager	36
	Disposition og personlighed	38
	Afrunding	40
<b>4</b>	<b>PRAKTIKPLADSER OG SKOLEFORLØB</b>	<b>43</b>
	Når praktikpladser er svære at finde	44
	Skolerne som hjælpere i søgeprocessen	46
	Overraskende nem adgang for nogle	47
	Teknisk skole – en drengeverden	49
	En køn tone	52
	Teknisk skole – også et godt sted at være	53
	Afrunding	54
<b>5</b>	<b>"EN AF GUTTERNE"?</b>	<b>57</b>
	Styrke og fag	60
	En svag kvinde?	61
	Kan hun finde ud af jobbet?	65
	At blive "en af gutterne"	66
	Miljøet præger	68
	Afrunding	70
<b>6</b>	<b>SAMARBEJDE OG FAGLIG KUNNEN</b>	<b>73</b>
	Arbejdet som håndværker	73
	Gode relationer til kollegerne – et vigtigt tema	76

	Arbejdsdeling og job i det offentlige	78
	Lønnen	80
	At blive mester selv	82
	Afrunding	85
<b>7</b>	<b>GRIN OG GRÆNSER</b>	<b>87</b>
	At give igen – også fysisk	88
	Køn og kommunikationskultur	89
	Når tonen er (for) hård	92
	Skurvogne – at gøre dem rare at være i	94
	Afrunding	97
<b>8</b>	<b>BARSEL OG BØRN</b>	<b>99</b>
	Gravide håndværkere – ikke altid velset	100
	Maven med på arbejde	102
	Tilbage på jobbet – nu med børn	104
	Afrunding	107
<b>9</b>	<b>SLID, SKADER, LEDIGHED OG OMSKOLING</b>	<b>109</b>
	Fyrre og færdig som håndværker?	109
	Slid og skader – grunde til at forlade fagene	111
	At uddanne sig videre	112
	Ledighed og omskoling	113
	Perspektivering	116
	<b>LITTERATUR</b>	<b>121</b>
	<b>SFI-RAPPORTER SIDEN 2010</b>	<b>125</b>





# FORORD

Der er kun få kvinder i mange af byggeriets håndværksfag, og vi har kun ringe viden om dem. Denne rapport belyser derfor, hvad der kan få kvinder til at uddanne sig som fx tømrere, snedkere og murere, hvilke erfaringer de gør sig i disse byggefag, og hvad der eventuelt sidenhen får dem til at forlade disse erhverv. Undersøgelsen bygger på interview med 30 kvinder, der enten var i gang med, eller havde afsluttet, udvalgte byggefaglige håndværksuddannelser. Med afsæt i deres fortællinger giver rapporten blandt andet et indblik i de udfordringer, det kan medføre at være eneste kvinde på meget mandsdominerede arbejdspladser.

Fagforbundet 3F har finansieret undersøgelsen, der fokuserer på fag organiseret i 3F's Byggegruppe. Undersøgelsen er udarbejdet af seniorforsker Anika Liversage og student Louise Leelo Knudsen.

Til undersøgelsen har været tilknyttet en følgegruppe, som har drøftet udkast til rapporten. Endvidere har adjunkt Lotte Bloksgaard, Aalborg Universitetscenter, læst og kommenteret manuskriptet. Vi takker alle for gode og konstruktive kommentarer.

København, august 2011

JØRGEN SØNDERGAARD



# RESUMÉ

Denne undersøgelse handler om kvinder i byggefag. Undersøgelsen bygger på interview med 30 kvinder, der er uddannet i fag som tømrer, murer, snedker m.v. – fag, som alle er meget dominerede af mænd. Ud fra disse interview belyser vi kvindernes erfaringer i deres fag med særlig fokus på betydningerne af, at de her er en klar kønsmæssig minoritet.

Kvindernes udgangspunkter for at vælge deres fag varierer: Nogle kommer selv fra håndværkerfamilier, mens andre vælger familiemæssigt utraditionelt ud fra stærke personlige ønsker om at komme ind i byggefagene. En del af kvinderne har andre uddannelser bag sig, før de går ind i byggefagene, og de er således ofte ældre end deres mandlige kolleger.

Undervejs i deres uddannelse og i deres efterfølgende arbejdsliv oplever kvinderne ofte, at der bliver stillet spørgsmålstejn ved, om de kan magte deres fag – når de nu er kvinder. Denne skepsis kan både gøre det vanskeligt for kvinderne at finde praktikpladser og efterfølgende give problemer med at komme i beskæftigelse. På arbejdspladserne oplever kvinderne også at skulle bevise, at de er ”en af gutterne”, herunder at de fysisk magter de tungere dele af det håndværksmæssige arbejde. Som kønsmæssig minoritet må de også ”tåle” en tone, der til tider kan være ganske rå og kønskrænkende.

Kvinderne beskriver dog også, at de med deres utraditionelle fagvalg møder positiv respons og bliver opfattet som ”seje kvinder”, og

at de – efter at have bevist deres fysiske og faglige færdigheder – bliver accepteret af deres kolleger og foresatte. Det kan danne basis for mange positive oplevelser i et arbejdsliv, hvor der kan være god plads til selvstændighed, kammeratskab og humor.

I kvindernes fortællinger spiller arbejdsmiljø en central rolle, og undersøgelsen indikerer, at kvindernes tilstedeværelse kan have en positiv indvirkning på de pladser, de befinder sig på. Deres tilstedeværelse her kan legitimere en bedre tone, som medfører, at det bliver mere acceptabelt at tage hensyn til sin fysik. Sidstnævnte kan være med til at bringe arbejdspladsernes kultur mere på linje med gældende regler for godt arbejdsmiljø.

I forbindelse med graviditet, barsel og børn viser undersøgelsen, at de offentlige pasningsinstitutioners åbningstider kan skabe problemer for kvinderne, da åbningstiderne passer dårligt sammen med håndværkeres tidlige mødetider. Idet interviewene viser, at kvinderne bærer meget af ansvaret for at få deres børn passet, kan dette være med til at presse nogle kvinder ud af deres fag.

Endelig viser undersøgelsen, at flere af de interviewede kvinder også af andre grunde enten overvejer at forlade deres fag eller allerede havde gjort det på interviewtidspunktet. Det kan skyldes såvel frygtet som reel fysisk nedslidning, men det kan også udspringe af ønsker om at uddanne sig videre og vanskeligheder med at finde beskæftigelse i fag, hvor de som kvinder stadig den dag i dag kan blive mødt med undren og skepsis.

## SAMMENFATNING

Mange håndværksuddannelser inden for bygge og anlæg er kraftigt domineret af mænd. Det gælder fag som tømrer, snedker, murer, struktør, entreprenør, isolatør og tagdækker. Dog er der enkelte kvinder, der uddanner sig i disse mandsdominerede byggefag, og de udgør dermed en særlig gruppe kvinder, vi i dag kun har begrænset viden om. Hvad motiverer kvinder til at søge ind i disse fag? Hvilke erfaringer gør de sig her? Kan vi måske – ud fra deres erfaringer – få en bedre forståelse af, hvorfor byggebranchen er så stærkt og vedvarende domineret af mænd?

Disse spørgsmål er vigtige at stille, for alle fag og brancher bør kunne rekruttere såvel kvinder som mænd, og det har negative konsekvenser, når dette ikke er tilfældet. Set fra branchens synsvinkel kan et fag, der kun appellerer til det ene køn, gå glip af mange potentielt kompetente medarbejdere. Set fra befolkningens synsvinkel begrænses mænds og kvinders valgmuligheder, hvis de forventes at holde sig inden for afgrænsede dele af arbejdsmarkedet frem for at have arbejdsmarkedets fulde bredde til deres rådighed. Set fra samfundets side kan der også lettere opstå flaskehalse og mangel på arbejdskraft på et stærkt kønsopdelt arbejdsmarked, der i det hele taget bliver mindre tilpasningsdygtigt og dynamisk.

En konsekvens, når fag er markerede som hhv. ”mandefag” og ”kvindefag”, er også, at løn- og arbejdsforhold ofte vil være ganske forskellige. Groft sagt er lønnen i ”mandefag” generelt bedre, mens der i

”kvindefag” er bedre muligheder for at tilrettelægge familievenlige arbejdstider. Det har igen en selvforstærkende effekt både i og uden for arbejdslivet, da disse forskelligartede arbejdsforhold er med til at cementere en gældende kønsarbejdsdeling, hvor kvinder fx har et større ansvar for ulønnet omsorgsarbejde i familien.

Der er dog forandringer i gang i det danske samfund. Unge fædre tager i stigende grad del i husarbejde og omsorg for børn, og ved skilsmisse får fædre og mødre nu som hovedregel fælles forældremyndighed; alt sammen tegn på, at lige som kvinder i dag har lønnet arbejde i næsten samme omfang som mænd, er også arbejdet på hjemmefronten i stigende grad et fælles anliggende.

Men disse bredere processer rokker ikke ved, at nogle fag er kraftigt domineret af det ene køn. Kun få mænd arbejder fx som pædagoger, sygeplejersker eller SOSU-assistenten. Og endnu færre kvinder bliver murere eller tømrere. De kvinder, der – modsat det store flertal – alligevel vælger en uddannelse med fukssvans eller murerske, kan dermed forventes at have erfaringer, man kan lære noget af. Deres erfaringer er i sig selv sjældne, og vi har et ringe kendskab til dem. Men kvindernes erfaringer kan være med til at give et andet indblik i fagene – og kan dermed være velegnede til at kaste lys på forhold, der er med til at cementere den gældende kønsarbejdsdeling. Denne viden kan om ønsket bruges som afsæt til forandringer hen imod at skabe et mere mangfoldigt og ligestillet arbejdsmarked, såvel i som uden for byggebranchen.

## AT SKULLE BEVISE SIG SELV

Hvilke erfaringer har de 30 kvindelige håndværkere, interviewet til denne rapport, så gjort sig? Overordnet set viser rapporten, at det kræver ”hår på brystet” at være kvinde i et mandefag. Kvindernes indtræden i de maskulint dominerede erhverv kræver i høj grad, at de viser sig som ”en af gutterne”. En kvindelig håndværker fortæller, at det største kompliment, hun har fået, var engang, en af hendes kolleger kaldte hende en ”Ole med bryster”. Hvor Ole var en meget vellidt kollega på arbejdspladsen.

Undersøgelsen viser også, at de få kvinder, der begynder i byggefagene, ofte er ældre end de mandlige elever, og at de ofte har gjort sig store overvejelser inden studiestart. De falder samtidig også fra uddan-

nelserne i højere grad end mændene. En forklaring på dette er, at deres køn kan gøre det vanskeligt at finde en praktikplads.

I en del tilfælde hjælper de tekniske skoler med at skaffe kvinderne en plads – dette er eksempler på, hvor vigtigt det er, at skolerne støtter elever, der af forskellige årsager afviger fra gældende normer om, hvem der anses for ”rigtige lærlinge” i forskellige fag.

Der er dog også kvinder, der meget let finder sig en praktikplads og efterfølgende får arbejde. Det kan blandt andet udspringe af, at nogle af disse kvinder er meget fagligt dygtige og formår at formidle dette til deres arbejdsgivere. Disse kvinder brænder simpelthen meget for det, de laver – en drivkraft, der i sig selv ligger bag deres utraditionelle valg af fag.

## REPRÆSENTANTER FOR DET KVINDelige KØN

Såvel under deres uddannelse som i deres efterfølgende arbejdsliv kommer kvinderne i høj grad til at være ene kvinder i meget mandsdominerede miljøer. Dette medfører, at de i høj grad kan komme til at repræsentere deres køn frem for at blive set som individer. Det lægger et pres på dem, idet de igen og igen skal bevise, at de magter deres uddannelse og deres arbejde.

Med en generelt samfundsmæssig polarisering imellem ”stærke” mænd og ”svage” kvinder kommer de bl.a. til at skulle bevise deres fysiske styrke. Dermed bliver det magtpåliggende for kvinderne at kunne tage deres del af de fysisk krævende arbejdsopgaver, da dette er en forudsætning for at blive accepteret som gode kolleger og blive inkluderet i fællesskabet. For at kunne klare dette er der fx flere af informanterne, der går til fysisk træning i deres fritid. I de tilfælde, hvor mandlige kolleger – som et udslag af en form for kønsbetinget galanteri – ønsker at hjælpe kvinder med fysisk tunge opgaver i et omfang, kvinderne ikke selv finder nødvendigt, fortæller de også, at de siger fra og dermed signalerer, at de godt kan være ”stærke” og kvinder samtidig.

Når de magter det krævende fysiske arbejde, kan kvinderne opnå accept blandt deres kolleger. Denne accept kan dog ikke vindes én gang for alle, hvorfor kvinderne, fx hver gang de skifter arbejdsplads, kan opleve at blive målt, vejret og prøvet af på ny, hvad angår fysisk styrke og faglig kunnen. At blive prøvet af blandt nye kolleger er et fænomen, som

også mandlige håndværkere møder, men kvinderne fortæller om, at deres ”afvigende” køn gør, at de ofte oplever en højere grad af skepsis. Denne skepsis kan endvidere for nogle medføre en indre usikkerhed, der kan være negativ for deres trivsel.

På linje med andre studier viser denne undersøgelse, at kvindernes primære strategi for at klare sig i de mandsdominerede fag er at indordne sig under de gældende forhold og spille med på de betingelser, de møder. De taler dermed selv om, at de skal kunne ”tåle” det, de bliver udsat for. Det må formodes at udspringe af en virkelighed, hvor der kun er begrænsede alternativer til denne tilpasningsstrategi, medmindre man forlader faget: Som enkeltpersoner kan kvinderne nemlig ikke ændre de sociale forhold på deres arbejdspladser radikalt, og hvis de ikke indpasser sig, risikerer de at blive isolerede fra fællesskabet. Enkelte kvinder beretter om, at konstruktionen om, at kvinder ”ikke rigtig duer” til mandefag, er så stærk, at de selv – til deres egen overraskelse – kommer til at tænke negativt om andre kvinder, de møder i mandsdominerede brancher.

Uanset at de tilpasser sig de eksisterende betingelser og bliver ”en af gutterne”, er de dog kvinder og kan i den forbindelse blive udsat for tilråb og fysiske tilnærmelser. Her fortæller kvinderne, at de dels ”tåler tonen”, og at de dels svarer – eller slår – offensivt igen, for derved at sætte sig i respekt. Det kan være både hårdt og trættende på den måde at skulle forsvare såvel sig selv som sit køn. Men samtidig fortæller kvinderne om her at opleve sejre over for nogle af mændene og derigennem opnå anerkendelse, ligesom de påskønner den kontante og ofte humoristiske tone, som generelt eksisterer på mange af deres arbejdspladser.

## ARBEJDSMILJØET – EN CENTRAL FAKTOR

Et gennemgående tema i kvindernes fortællinger er betydningen af et godt arbejdsmiljø. Arbejdet som håndværker er fysisk aktivt, hvilket i sig selv er en faktor, som har tiltrukket flere af kvinderne ved deres fag. Her kommer det for kvinderne – som for andre håndværkere – i høj grad til at handle om at håndtere faget på en måde, så de fysisk kan holde til det igennem en længere årrække. Godt nok skal man ”bevise sig selv” som en kollega, der tager fra, men man skal ikke slæbe mere, end godt er.

At undgå fx for store enkeltstående løft er en del af gældende arbejdsmiljøregler, og kvindernes tilstedeværelse på arbejdspladserne kan



i den forbindelse være med til at sikre, at disse regler bliver overholdt. Kvinderne kan til tider have nemmere ved at bede om hjælp fra en kollega eller tage en maskine til hjælp, uden at dette går ud over deres selvfølelse. Dette er med til at bedre arbejdsmiljøet for alle kolleger, idet det dermed kan blive mere legitimt at tage vare på sit helbred frem for at ligge under for, hvad der – med klart maskuline konnotationer – kan kaldes et ”Tarzan-syndrom”.

Arbejdsmiljøet er også en central faktor, når kvinderne fortæller om at blive på eller at skifte imellem forskellige arbejdspladser. Der kan være meget store forskelle i det kollegiale samarbejde på forskellige pladser, og har man fundet et sted, hvor man trives godt, kan dette vægtes højere, end at man måske kan få lønforhøjelse ved at skifte til en anden mester. Dermed viser rapporten også den store mangfoldighed, der er imellem forskellige arbejdspladser i byggesektoren – fra steder, hvor tone og omgangsform kan være rå og ubehagelig, til steder med godt kammeratskab og stor omsorg kollegerne imellem. At være et sted, hvor et sjak fungerer rigtig godt, kan være en central kilde til trivsel i kvindernes arbejdsliv – her kan man arbejde med et fag, man elsker, i fællesskab med kolleger, man har det sjovt sammen med.

Overvejelser omkring arbejdsmiljø ligger også bag, når kvinderne fortæller, at de i højere grad end deres mandlige kolleger ønsker timelønnet arbejdet frem for akkordarbejde. En præference for timelønnet arbejde kan være med til at forklare, at faglærte kvinder i branchen i gennemsnit tjener mindre end mænd. Arbejdsmiljøet kan også være en central årsag, når flere kvinder fortæller, at de søger arbejde i det offentlige frem for i det private. I det offentlige er lønnen ofte lavere, men til gengæld kan arbejdet være mindre fysisk krævende. I det hele taget er fysisk nedslidning en væsentlig årsag til, at flere kvinder forlader faget længe før pensionsalderen. At nogle kvinder dermed kun befinder sig i branchen i en kortere årrække efter endt uddannelse, er naturligvis også med til at reducere den i forvejen lave andel af kvinder her.

## UDFORDRINGER I FORHOLD TIL BARSEL OG BØRN

I forbindelse med at blive gravid og få børn kan de interviewede kvinder også opleve en række udfordringer. Med hensyn til barsel har især ældre informanter oplevet, at en graviditet blev anset som et problem. I fag

domineret af mænd, hvor der fx tidligere ikke fandtes en privat barselsfond, kunne en gravid medarbejder blive anset som en ”anomalitet” og en stor udgift. Med indførelsen af barselsudligningsordninger og et generelt øget fokus på børn som et fælles anliggende for mænd og kvinder ser det dog ud til, at der i dag er en større accept af graviditet i fagene. Med hensyn til kvindernes muligheder for at arbejde som håndværker, mens de venter sig, har det med en fornuftig tilrettelæggelse af arbejdet og kvindernes generelt veltrænede fysik i en del tilfælde været muligt at arbejde igennem hovedparten af graviditetsperioden.

Rapporten viser dog også, at uanset at børn er et fælles anliggende for forældrene, har de interviewede kvinder generelt haft det største familiemæssige ansvar for at få børnepasningen til at fungere. Her oplever nogle af kvinderne en form for strukturel klemme: De er i familien tillagt hovedansvaret for børnepasningen og kan her trække på offentlige pasningstilbud. Disse tilbud passer dog bedre til den kvindedominerede del af arbejdsmarkedet, hvor mødre ofte har ”normale” arbejdstider og evt. flekstid og/eller deltid. Derimod har de interviewede håndværkere ofte arbejdsdage, som starter tidligt, ligesom kørsel sammen med kolleger gør, at man ikke bare kan møde et kvarter senere. Kvinderne må finde individuelle løsninger på disse udfordringer – og kan de ikke fx få hjælp af deres partner eller andre familiemedlemmer, kan de blive nødt til at forlade deres fag.

## AFRUNDING

Samlet set giver rapporten et indblik i en særlig gruppe kvinders liv og erfaringer. De er særlige, fordi de har truffet atypiske valg i forhold til deres uddannelse og arbejdsliv. Det kan være hårdt, at den eneste overlevelsesstrategi i deres arbejdsliv lader til at være at blive ”en af gutterne”, men flere informanter fortæller, at de trives godt med at være ”seje kvinder” i et fag, de ofte er meget dygtige til.

Rapporten stiller skarpt på, at såvel et godt fysisk som psykisk arbejdsmiljø er væsentligt for kvinder i byggebranchen. Det lader til, at der på nogle arbejdspladser findes en arbejdspladskultur, der dels kan resultere i en unødigt høj grad af fysisk nedslidning, dels resultere i en dårlig trivsel for personer, der bliver udpeget som ”afvigende”. Dette kan – som i denne rapports tilfælde – være på grund af køn. Men også fx det

at have anden etnisk baggrund eller seksuel orientering end majoriteten er måder, hvor individer kan skille sig ud fra den dominerende norm, med ubehagelige erfaringer til følge. Via de interviewede kvinders erfaringer kan denne undersøgelse være med til at kaste lys på, hvornår og hvordan arbejdspladser opleves – eller ikke opleves – som gode og inkluderende for personer, der adskiller sig fra normen. En forståelse herfor kan danne afsæt for et videre arbejde hen imod at sikre en bedre trivsel og et mere bæredygtigt arbejdsliv, ikke kun for kvinder i mandefag, men også for mænd.



# INTRODUKTION OG METODE

## "MASKULINE" OG "FEMININE" FAG

Eksistensen af de to køn – mænd og kvinder – er på fundamental vis med til at strukturere de måder, vi opfatter verdenen på. I alle kulturer tilskrives mænd og kvinder forskellige færdigheder, ligesom de tildeles forskellige samfundsmæssige funktioner. Der er dermed forskellige aktiviteter, som hvert køn anses for naturligt at være ”bedst” til at varetage. På tværs af forskellige lande kan disse forskelle dog konstrueres ganske forskelligt: For eksempel er frisører og sygeplejesker i Danmark som oftest kvinder, mens fysikere og elektrikere oftest er mænd. I andre lande kan fag som disse være langt mere kønsblandede og ses dermed som fag, begge køn ”naturligt” kan varetage.

I inddelingen imellem, hvad der anses for ”maskulint”, og hvad der anses for ”feminint”, inddrages ofte biologiske forskelle imellem de to køn, fx er mænd i gennemsnit højere og fysisk stærkere end kvinder, mens kun kvinder kan føde og amme børn.

Blandt andet ud fra disse biologiske forskelle er kvinder blevet opfattet som ”det svage køn”, og ser man historisk på det, måtte kvinder i Danmark for fx 100-150 år siden hverken uddanne sig, arbejde eller deltage i politik på lige fod med mænd – det mente man(d) ikke, at de evnede (Kvinfo, 2011). Siden da har det danske samfund ændret sig fundamentalt, men køn har ikke mistet sine betydninger. Fortsat opfattes

mænd og kvinder ofte hhv. som ”stærke” og ”svage” – og som ”mindre” eller ”mere” omsorgfulde. Disse karaktertræk knyttes til den menneskelige biologi, som noget hvert køn er naturligt disponeret for, og dermed kan mænd, der går ind i omsorgsfag, og kvinder, der går ind i mandsdominerede håndværksfag, blive set som ”underlige”.

Samtidig med denne tvedeling imellem mandefag og kvindefag er der også en hierarkisering af, hvilken værdi de forskellige fag tillægges: Det ser ud til, at det maskuline værdsættes højere end det feminine. Det kan man fx aflæse i lønforskelle imellem de to køn. Samlet set tjener kvinder omkring 20 procent mindre end mænd, hvilket i høj grad skyldes, at kvindefag er lavere lønnet end mandefag. En anden årsag til denne lønforskel er, at kvinder i højere grad end mænd har nedsat arbejdstid og i stedet varetager mere (ulønnet) omsorgsarbejde i familierne (Deding & Holt, 2010).

Denne værdisætning af hhv. mande- og kvindefag kan aflæses i de reaktioner, der møder personer, der handler køns-utraditionelt. Når en kvinde vil bevæge sig ”op” i et mandefag, kan hun dels møde en skepsis i forhold til, om hun kan klare jobbet, dels møde beundring og anerkendelse i forhold til, at hun går mod strømmen. Modsat møder mænd, der bevæger sig ”ned” i kvindefag, oftere undren over, hvorfor de (frivilligt) vil påtage sig kvindelige arbejdsopgaver – og så til en lav løn. Man tvivler ikke så meget på, om de kan udføre jobbet, som man undrer sig over, at de vil (Bloksgaard, 2010). Mænd i kvindejob opfattes endvidere ofte som et positivt bidrag til arbejdsstyrken, netop fordi de har et andet køn end hovedparten af de beskæftigede på området (Kold, 1997).

Disse samfundsmæssige konstruktioner af mandefag og kvindefag reproduceres i høj grad ved, at unge mennesker blandt andet vælger fag ud fra, hvad der er ”normalt”. Og her spiller køn som nævnt en væsentlig rolle. Hvis en ung kvinde ønsker at blive sygeplejerske eller pædagog, og en ung mand vil være tømrer eller brandmand, vil de sjældent overraske deres omgivelser nævneværdigt – i hvert fald ikke ud fra et kønsperspektiv. Modsat kan de, hvis de ønsker at vælge kønsutraditionelt, i høj grad opleve, at de skal legitimere deres valg over for undrende omgivelser.

## DANMARK – MED ET MEGET KØNSOPDELT ARBEJDSMARKED

Disse overvejelser om ”mandefag” og ”kvindefag” har stor relevans i Danmark. Her er kvinder i vidt omfang ude på arbejdsmarkedet og udgør næsten halvdelen – 47 procent – af den samlede arbejdsstyrke (Emerek & Holt, 2008b). Dette er en af de højeste kvindeandele i verden. Samtidig med denne høje kvindelige beskæftigelsesgrad er kønsforskelle imellem, i hvilke job og på hvilke niveauer mænd og kvinder befinder sig, imidlertid også store. Faktisk så store, at det danske arbejdsmarked er et af de mest kønsopdelte i verden.

Kvinder arbejder oftest i den offentlige sektor, mens mænd er i den private. Kvinder uddanner sig ofte til omsorgsjob, mens mænd vælger fx teknik eller håndværk. Selvom der samlet set er næsten lige mange kvinder og mænd på arbejdsmarkedet, kan det ene køn således være kraftigt overrepræsenteret inden for de enkelte fag. Bygge- og anlægsbranchen er domineret af mænd. Det er den branche, som har den laveste andel af kvindelige lønmodtagere, idet de udgør mindre end 10 procent af alle beskæftigede i branchen (Emerek & Holt, 2008a, s. 30).

Ser vi på de enkelte byggefag, er der kønsmæssige forskelle. For eksempel udgør kvinder efterhånden omkring halvdelen af de nyuddannede bygningsmalere (Liversage, 2009). Derimod er det stadig en sjældenhed, at en kvinde uddanner sig til murer eller tømrer. Det er der dog nogle, der gør. Det er disse sjældne kvinder, vi vil komme til at lære nærmere at kende i denne rapport.

## LIDT UDDANNELSESSTATISTIK

Uddannelsesstatistik kan give os et overblik over andelen af kvinder i forskellige byggefag. Ser vi på erhvervsuddannelserne, var der i 2009 fx godt 2.000 murer elever, men kun 10 af dem var kvinder. På træfagenes byggeuddannelse, hvor tømrerne findes, var der samme år knap 6.000 elever – og 40 af dem var kvinder. Derimod var kønsfordelingen på snedkeruddannelsen mindre skæv – her var der 378 mænd og 42 kvinder. På små fag som fx isolatør- og tagdækkeruddannelsen var der i 2009 hhv. 31 og 51 mandlige elever, men kun en enkelt kvindelig isolatørelev.

TABEL 2.1

Fag og køn 2007-2009. Antal.

Fag	Kvinder	Mænd
<i>Murer</i>		
2007	25	2.531
2008	17	2.431
2009	10	2.052
<i>Tømrer</i>		
2007	48	6.281
2008	49	6.761
2009	40	5.986
<i>Snedker</i>		
2007	49	499
2008	54	478
2009	42	378

Kilde: Danmarks Statistiks Statistikbank, EUD1.

TABEL 2.2

Murere, tømrere og snedkere fordelt efter alder i 2009. Særskilt for kvinder og mænd. Antal.

Fag	Kvinder	Mænd
<i>Murer</i>		
16-19 år	2	1.000
20-30 år	6	849
31 år +	2	203
<i>Tømrer</i>		
16-19 år	14	2.830
20-30 år	19	2.567
31 år +	7	589
<i>Snedker</i>		
16-19 år	6	113
20-30 år	25	176
31 år +	11	89

Kilde: Danmarks Statistiks Statistikbank, EUD1.

Man kan således konstatere, at kvinder er meget sjældne på de mandsdominerede håndværksuddannelser. Her udgør kvinderne generelt under 1 procent. En undtagelse er dog snedkeruddannelsen, hvor kvinderne udgør ca. 10 procent. På snedkeruddannelserne bliver kvinderne især møbelsnedkere. Da det kan være vanskeligt at finde beskæftigelse i dette fag, ender en del af dem dog efterfølgende med at arbejde som bygnings-snedkere.



Uddannelsesstatistikken viser også en anden forskel imellem de mandlige og de kvindelige elever: Gennemsnitsalderen for kvinderne er højere end for deres mandlige kolleger. Mest markant ses det i murerfaget. Hvor halvdelen af de mandlige elever i 2009 er 20 år eller ældre, når de begynder på uddannelsen, gælder det for 8 af 10 kvindelige elever, der begynder her. Også hos tømrerne og snedkerne er de kvindelige elever i gennemsnit ældre end deres mandlige kolleger.

Endelig kan vi se kønsforskelle i frafaldet. Som det fremgår af tabel 2.3, falder kvindelige elever langt hyppigere end de mandlige fra, før de har ført uddannelsen til ende.

TABEL 2.3

Frafaldet på murer-, tømrer- og snedkeruddannelserne i 2009. Særskilt for kvinder og mænd. Procent.

2009	Kvinder	Mænd
Murer	30	6
Tømrer	15	6
Snedker	17	9

Kilde: Danmarks Statistiks Statistikbank, EUD3.

I 2009 er der fx 30 procent kvindelige murere, der afbryder deres uddannelse, mens tallet for mændenes vedkommende ligger på 6 procent.

Også blandt snedkere og tømrere er frafaldet blandt kvinder relativt større end blandt mænd: Der er hhv. næsten dobbelt og tre gange så mange kvinder, der vælger at afbryde deres uddannelse i forhold til mændene. Det højere kvindelige frafald er ekstra påfaldende, når man tænker på, at de meget få kvinder, der vælger at begynde på en af disse erhvervsuddannelser, sandsynligvis er ganske højt motiverede for at gå ad netop denne uddannelsesvej, og de er endvidere ældre og mere modne, når de træffer dette valg. Når en større andel af de få kvinder alligevel ender med ikke at afslutte håndværksuddannelserne, kan det tyde på, at de kan opleve ganske store udfordringer på uddannelserne.

Alt i alt viser tallene i dette afsnit for det første, at det er en sjældenhed, at kvinder bevæger sig ind i de mandsdominerede byggefag. For det andet, at de kvinder, der gør det, har en højere gennemsnitsalder end deres mandlige kolleger. Og for det tredje, at disse kvinder har en større risiko end mændene for at falde fra undervejs.

Hvad er det for kvinder, der vælger disse mandsdominerede håndværksfag i byggebranchen, og hvilke erfaringer gør de sig – såvel under som efter deres uddannelsesforløb? For at belyse dette emne har vi interviewet 30 kvinder, der alle har fuldført en faglig uddannelse som håndværkere. Hvem disse kvinder er, og hvorledes de blev interviewet, beskriver vi i det næste afsnit.

## REKRUTTERING AF INFORMANTER

Da formålet med undersøgelsen er at få et nærmere kendskab til de fåtalige kvinder, der går ind i byggebranchens mandsdominerede håndværksfag, har vi valgt en kvalitativ interviewtilgang. Denne metode er velegnet til at give detaljeret og levende viden om komplekse emner.

Vi tog afsæt i de fag, der er med i Fagforbundet 3F's byggegruppe. Det drejer sig om faglærte murere, tømrere, snedkere og mere sjældne bygningsuddannelser som struktør, isolatør, entreprenør og tagdækker. Dermed indgår fx faglærte elektrikere eller blikkenslagere ikke. Heller ikke faglærte malere – hvor man langt hyppigere finder kvinder – er en del af denne undersøgelse (for kvindelige erfaringer fra dette fag, se Liversage, 2009).

Vi fandt primært frem til undersøgelsens interviewpersoner ud fra telefonlister fra Fagforbundet 3F. Det vil sige, at kvinderne var fagligt organiserede her, hvilket gælder for hovedparten af de faglærte håndværkere inden for disse fag. Ud fra disse lister ringede vi kvinderne op, fortalte dem kort om undersøgelsen og spurgte, om vi måtte interviewe dem. Hovedparten af dem, vi kom i kontakt med, var meget positivt stemt over for undersøgelsen og ville gerne medvirke. Enkelte informanter blev endvidere rekrutteret på tekniske skoler, hvor de var i gang med en uddannelse inden for et af de undersøgte fag.

## METODE – KVALITATIVE INTERVIEW

Vi brugte en forholdsvis åben interviewtilgang. Indledningsvis opfordrede vi kvinderne til at fortælle deres livshistorie med særlig fokus på deres erhvervsvalg og deres erfaringer (Antoft & Thomsen, 2002; Bertaux, 2003). I samspil med kvindernes egne fortællinger stillede vi løbende en

række spørgsmål for at få uddybet emner omkring fx praktikplads, at finde arbejde, hverdagen på arbejdspladsen, lønforhold, forhold omkring graviditet, barsel m.m.

Vi ønskede en bred basis for undersøgelsen. Denne bredde skulle være såvel faglig som aldersmæssig og geografisk. Med hensyn til den faglige bredde stillede vi derfor imod ikke kun at interviewe tømrere og snedkere (de to største grupper), men også at få talt med kvinder, der er færre af, fx murere, tagdækkere og isolatører.

Fagligt fordeler de 30 interview sig således:

- 11 tømrere
- 9 snedkere
- 6 murere
- 1 isolatør
- 2 jord/betoner (hvh. 1 struktør og 1 entreprenør)
- 1 tagdækker.

Blandt snedkerne var der såvel bygnings- som møbelsnedkere, hvor sidstnævnte generelt var søgt over i byggebranchen, fordi de ikke kunne få tilfredsstillende beskæftigelse inden for møbelvirksomhed.

En anden bredde i interviewmaterialet handlede som nævnt om, hvor kvinderne befandt sig i forhold til deres håndværksfag: Vi interviewede primært færdigudlærte håndværkere, men udførte også tre interview med lærlinge, der p.t. var i gang med at uddanne sig, for også at få synspunkter fra kvinder, der var på vej ind i fagene. Endvidere havde fem af informanterne forladt faget – heraf var én blevet skolepraktikinstruktør på en teknisk skole. Endelig interviewede vi såvel beskæftigede som ledige – 14 var i arbejde på interviewtidspunktet, mens otte var ledige. Denne sammensætning var tilfældig, i og med at vi ikke havde oplysninger om eventuel ledighed, når vi ringede op.

Vi tilstræbte også at opnå en geografisk bredde. Vi har således interviewet folk fra såvel Nordjylland som det sydlige Sjælland, og fra hovedstaden såvel som fra landdistrikterne. Kvinderne var fra 19 til 56 år gamle, men hovedparten var i 30'erne. Interviewene blev primært udført som besøgsinterview, men blandt andet for at sikre den geografiske spredning blev en mindre del udført som telefoninterview.

Alle interview blev optaget på bånd og efterfølgende udskrevet. Disse udskrifter blev lagt ind i databehandlingsprogrammet NVivo. Her

blev interviewene kodet, og udtræk herfra danner grundlag for nærværende rapport. For læsevenlighedens skyld er de anvendte citater nogle steder blevet redigeret i forhold til fx at udelade gentagelse og fjerne indskudte sætninger. Endvidere optræder alle informanter naturligvis under pseudonym, ligesom meget personlige oplysninger er blevet sløret eller udeladt. Hovedparten af interviewene er udført af student Louise Leelo Knudsen, mens seniorforsker Anika Liversage og student Ayse Kosar har udført en mindre del af interviewene.

## RAPPORTENS OPBYGNING

Efter dette introduktions- og metodekapitel følger kapitel 3 – *Vej ind i fagene*. Her behandler vi kvindernes baggrund: Hvilke familier kommer de fra, hvad får dem til at gå ind i de mandsdominerede håndværksfag, og hvad har mere modne kvinder foretaget sig, inden de begynder på uddannelserne som fx tømrer, snedker eller murer?

Kapitel 4 – *Praktikpladser og skoleforløb* – handler om erfaringerne med at finde praktikplads. Hvor dette har været overordentligt vanskeligt for nogle, har andre haft ganske let ved at komme ind i en virksomhed. Kapitlet fortæller også om kvindernes erfaringer fra deres skoleforløb, hvor nogle af dem har været eneste kvinde på en hel årgang.

Kapitel 5 – *"En af gutterne?"* – handler om kvindernes udfordringer med at bevise deres værd i de maskulint dominerede fag. Det handler såvel om fysisk styrke som om konkrete faglige færdigheder. Kvinder skal som "det svage køn" bevise deres værd på arbejdspladserne, men skal samtidig (som det også er tilfældet for deres mandlige kolleger) passe på deres helbred.

Kapitel 6 – *På job – samarbejde og faglig kunnen* – ser på den arbejdsmæssige hverdag. I dette kapitel belyser vi også overvejelser omkring ansættelser i hhv. det private og i det offentlige, og hvad kvinderne fortæller om deres løn i sammenligning med deres mandlige kolleger.

Kapitel 7 – *Grin og grænser* – handler om kommunikationen på arbejdspladserne. Det kan dreje sig om en frisk og morsom omgangsform, men også om at skulle sige fra, hvis nogle mænd bliver for nærgående. I dette kapitel ser vi også på, hvilken positiv betydning et godt sjak eller en god makker kan have, og på de mange muligheder, der er for at indrette skurvogne.

Kapitel 8 – *Barsel og børn* – drejer sig om kvindernes arbejdsmæssige erfaringer ved graviditet og om de udfordringer, som håndværkerarbejdstider kan medføre, når man får børn.

Kapitel 9 – *Slid, skader, ledighed og ud af fagene* – handler om, at det hårde fysiske arbejde enten reelt får flere interviewede kvinder til at forlade fagene eller gør, at de regner med kun at arbejde inden for byggebranchen i en begrænset årrække. Også vanskeligheder med at finde beskæftigelse kan tvinge kvinderne til at se sig om efter andre beskæftigelsesmuligheder.



## VEJE IND I FAGENE

De interviewede kvinder har fulgt forskelligartede veje ind i deres fag. Der er dog også visse fællestræk for nogle af informanterne. For eksempel har en del af de interviewede kvinder haft håndværksfag tæt inde på livet i deres opvækst. De har herigennem fået et nært kendskab til sådanne fag, og nogle kvinder har også kunnet bruge personlige netværk til at få sig fx en læreplads.

I overensstemmelse med uddannelsesstatistikken er en del af de interviewede kvinder ikke startet på håndværksuddannelserne umiddelbart efter endt folkeskole. I stedet har de fx arbejdet på andre dele af arbejdsmarkedet, inden de på et senere tidspunkt i livet er blevet håndværkere. Dét, at man først i en moden alder har valgt et fag, der er ultraditionelt for sit køn, er kendetegnende for mange kvinder i mandefag og mænd i kvindefag (fx Bloksgaard, 2009a; Bloksgaard & Faber, 2004; Warming, 2005).

Et tredje fællestræk for nogle af de interviewede kvinder er, at de begrundes deres valg af erhverv ud fra, hvem de er som person: At de fx altid har været fysisk aktive eller fra barnsben har elsket at bygge ting med deres hænder. Nogle mener således, at deres erhvervsvalg er udsprunget af deres særlige personlighed. Tilfældigheder kan også have spillet ind i forhold til, hvilket fag de er havnet i. For eksempel har nogle søgt én slags praktikplads, men er blevet tilbudt en anden.

Kvindernes personlige fortællinger er endvidere ofte farvet af deres alder og af det historiske tidspunkt, de er kommet ind i fagene på. I forbindelse med kvindebevægelsen i 1970'erne søgte nogle kvinder fx ind i mandsdominerede håndværksfag for at bevise kvinders ligestilling.

Ofte indgår flere af de nævnte faktorer samtidig i kvindernes individuelle fortællinger om deres personlige vej ind i et mandsdomineret byggefag.

## VALG AF FAG – NÅR FAMILIEN PRÆGER

Flere af informanterne kommer fra håndværkerfamilier. Med fædre i byggebranchen kan deres døtre se det samme, eller et beslægtet fag, som et muligt erhverv. Det er tilfældet for mureren Bente, der fortæller følgende om, hvordan hun kom ind i faget:

Det startede egentligt med, at jeg er ud af en håndværkerfamilie. Og så har jeg egentligt altid haft lyst til at prøve det. Så startede jeg i 7. klasse i sommerferien – der kom jeg så med en håndværker herude i [Vestjylland]. Og så var jeg med der hele sommerferien, og det var da egentligt meget interessant. Og så blev jeg tilbudt en læreplads der, hvor jeg så kom i lære efter 9. klasse. Og det var så det. Det har jeg så været rigtig glad ved (Bente, murer).

Bentes forløb beskriver en meget direkte og problemfri indgang til faget: Via sin far kender hun til murerfaget, hun får mulighed for at snuse til faget i en ung alder, og da hun kan lide arbejdet, kommer praktikpladsen nemt via faderens netværk.

At familien kan inspirere, hører vi også fra flere andre. Tømrener Inge fortæller, at "... min far han var snedker, så det trak. Og min mor, hun var montør og lavede lamper, så det har været noget med hænderne". Også Trine fandt ind i sit fag i en ung alder ved at gå i sin fars fodspor:

Som så mange andre vidste jeg ikke, hvad jeg ville, da jeg var færdig med 10. klasse. Min far han var så murermester, og så var jeg ude i sommerferien bare for at lave noget og hjælpe ham lidt.



Så syntes jeg egentligt, at det var rigtigt spændende og meget sjovt. Og så sagde han ”hvorfør kommer du ikke ud og prøver det, sådan rigtigt?” Og det sagde jeg, at jeg egentligt gerne ville. Så prøvede jeg det igen hos min far og syntes, at det var da vildt spændende. Og så tænkte jeg, at det skal jeg da bare – det er det. Og så gik jeg i gang med at søge en masse lærepladser (Trine, murer).

At mandlige familiemedlemmer har stor betydning for kvinders valg af håndværksfag, dokumenterer også interview med kvindelige elektrikere (Bloksgaard, 2009a). Disse døtre følger i deres håndværkerfædres fodspor med en ”naturlighed”, som ikke genfindes hos kvinder, der kommer fra andre familiemæssige baggrunde.

## NÅR ÉN UDDANNELSE FØRER OVER I EN ANDEN

En del af kvinderne har ikke som udgangspunkt stilet imod det byggefag, som de er endt i. I stedet har de stilet imod andre fag, men har efterfølgende – af forskellige årsager – skiftet fag. Dette er fx tilfældet for Liv. Hun begynder sin uddannelse efter 10. klasse på følgende måde:

Til at starte med ville jeg være kok, og så ville jeg være smørrebrødsjomfru. Jeg var 1 år på hotel- og restaurantskolen, men det gik ikke. Så ville jeg være SOSU-hjælper, men der kunne jeg ikke komme ind – jeg søgte to gange. Og så spurgte jeg min stedfar, som var isolatør, om jeg kunne komme med ham på arbejde. Så spurgte han sin chef – og så har jeg været der siden. Jeg fik læreplads i det firma, hvor han også var. Jeg tror, jeg startede som 19-årig (Liv, isolatør).

Liv har dermed ikke isolatørfaget som sit første valg efter folkeskolen, men kommer ind i faget via sin stedfar – altså også via en familiemæssig indgang. Else stiler også først imod en anden del af arbejdsmarkedet. Hendes vej ind i byggebranchen er som følger:

Det var i tidernes morgen, og det hed EFG: Du søgte ind, og så skulle du skrive tre valgmuligheder. Og der ville jeg så være ”fri-

sør”, og da jeg skulle skrive det næste, var det så ”bygge og anlæg”. Og så kom jeg selvfølgelig ikke ind på servicelinjen – der var frisørerne dengang – jeg kom på bygge og anlæg.

Så var vi alle de her fag igennem, og så en eller anden dag sidder jeg hjemme ved mine forældre og snakker, og så siger jeg: ”Jeg tror, jeg vil være tømrer” ... så endte det faktisk den vej (Else, tømrer).

Både Liv og Else har dermed stilet imod fag, der enten er kønsmæssigt blandede fag (som kokkefaget) eller mod kvindedominerede fag som smørrebrødsjomfru og frisør. Disse valg fører af forskellige grunde ikke til det forventede resultat for dem, og i stedet viser bygge og anlæg sig som en mulighed, som de ved nærmere bekendtskab finder ud af, er et godt valg. Også andre undersøgelser viser, at det at have stiftet bekendtskab med faget er af stor betydning for mange kvinder og mænd, der vælger en utraditionel beskæftigelse for deres køn (Bloksgaard, 2009a).

Også vanskeligheder ved at få praktikplads i det fag, man umiddelbart stiler imod, kan bevirke, at man havner i et fag i byggebranchen, selvom man ikke umiddelbart har haft denne kurs. Det sker for Karen:

Jeg ville faktisk været bådebygger, men det var simpelthen umuligt at finde en læreplads. Det var slet, slet ikke til at få – det er et døende fag. Så søgte jeg lærepladser som enten tømrer eller murer og holdt bare mulighederne åbne. Og så var det en murerlærling, de manglede, og så var det det, jeg tog (Karen, murer).

Liv, Else og Karen havner alle i byggebranchen efter at have troet, de skulle ind i andre erhverv. Dette mønster går igen hos mange andre informanter, der har lagt både halve og hele uddannelser inden for andre områder bag sig, før de efterfølgende går i lære og bliver faglærte håndværkere. Det ser vi på i næste afsnit.

## FRA DET BOGLIGE TIL DET PRAKTISKE

Flere af de interviewede kvinder er oprindeligt startet på længerevarende og mere boglige uddannelser, men har sidenhen forladt det akademiske spor. De er dermed ofte relativt modne kvinder, før de kommer ind i

byggebranchen. En, der har fulgt en ganske snoet vej, er Cecilie. Hun er i 30'erne og under uddannelse som tømrer, da vi interviewer hende:

Der har været en del omveje. Jeg startede faktisk på universitetet og læste [humaniora]. Det er knap 10 år siden, og der læste jeg i 3 år. Så var jeg i udlandet i 6 år. Jeg boede derovre sammen med en kæreste. Det var egentligt derovre, at jeg fandt ud af, at jeg havde mere lyst til noget praktisk fysisk arbejde – mere end den akademiske verden. Jeg arbejdede som gartner. Det gav mig større tilfredsstillelse et eller andet sted, syntes jeg – at være uden for og lave noget fysisk.

Men [hjemmefra] var der blevet prædikeret ind i hovedet på mig, at universitetet var den eneste vej. Alt andet var for dem, der ikke var kloge nok. Så jeg havde egentligt aldrig nogensinde overvejet et alternativ.

Det at komme væk i lang tid og lave noget helt andet gjorde, at jeg pludselig så, at der var andre muligheder end den akademiske verden. Så jeg var lidt egoistisk og valgte det, der gav mig størst tilfredsstillelse (Cecilie, tømrerlærling).

Cecilie formulerer her, at familiebaggrunden også for hende er vigtig for det første valg af uddannelse. Hun kommer dog ikke fra en håndværkerfamilie: Hendes far og mor har mellemlange uddannelser og forventer, at hun kommer på universitetet. Tilfældige erfaringer med fysisk aktivt arbejde i udlandet får hende dog, til at forlade dette spor. Hun er glad for sit fagskifte og vil hellere arbejde udendørs og aktivt end indendørs og bogligt, men tilføjer dog at ”jeg kan nu godt savne en ordentlig diskussion ude på arbejdspladsen en gang imellem.”

Det er veldokumenteret, at børns opvækstvilkår har meget stor betydning for, hvilket uddannelsesniveau de får senere hen i livet. Dette kaldes ofte for ”social arv”, og forskningsmæssigt beskæftiger man sig i høj grad med de unge, der ender helt uden en uddannelse (Ploug, 2007). Cecilie beskriver et andet aspekt af den sociale arv, nemlig at man med en opvækst med bogligt uddannede forældre også selv forventes at tage en boglig uddannelse – og at der skal noget til, før man afviger fra dette spor og derved måske kommer til at ”skuffe” sine forældre. Men her valgte Cecilie altså at være ”egoistisk”.

En anden kvinde, som også starter med et mere akademisk studie (blandt andet ud fra hendes forældres forventninger), er Helle. Hun starter på et bogligt studie, men hendes vej snor sig en del, før hun ender som tømrer. Hun er i dag midt i 50'erne:

Altså, min personlige historie er, at jeg kommer fra et hjem, hvor forældrene tilskynder til, at ”du skal få dig en uddannelse, så går det hele meget bedre.” Jeg havde taget en studentereksamen og var dygtig til matematik, så det var ligesom sådan, at så må man jo blive ingeniør.

Så prøver jeg så at blive maskiningeniør, men finder ud af, at her er godt nok mange dumme og kedelige mænd. Og altså, man havde et helt år om ”olieviskositet”, og jeg anede intet om, hvordan maskinerne virkede, men jeg vidste så noget om det der ”olieviskositet”. Det er næsten ikke til at bære [griner].

Så læste jeg i et dameblad om en eller anden, der var kranfører på Lindøværftet. Så tog jeg 1 års orlov og tog et kranførerkort på 5 uger. Så kunne jeg pludselig køre byggekran.

Så var jeg kranfører i nogle år, og jeg droppede helt det der ingeniør. Jeg kunne godt se, at 50-årige mænd var trods alt mere underholdende end 20-årige ingeniørstuderende.

Jeg kørte kran på byggepladser i nogle år. Og hvis ikke der er noget arbejde til kranen på byggepladserne, så går man ned og er med til at bygge – jeg havde også taget nogle af de der specialarbejderkuser med jernbinding og sådan noget.

Men så fik jeg arbejde ude på [skibsværft]. Og der bliver man oppe i sin kran og venter på, at der bliver arbejde. Det var rigtig kedeligt [griner]. For man sidder altså rigtigt meget og kigger på andre mennesker, der går og snakker med hinanden, mens man ikke snakker med nogen som helst. Så havde jeg barselsorlov, og så tænkte jeg ligesom; nu skal der altså ske noget her. Nu skal jeg være med nede på jorden.

Jeg kunne godt se, at det var svært at få arbejde som jord- og betonarbejder, så jeg havde den vrangforestilling, at hvis jeg havde et svendebrev i hånden, så kunne jeg bare komme og vise svendebrevet, og så var det ligesom bevist. Og så gik jeg i gang med at søge en læreplads, og så fandt jeg en [som tømrer] (Helle, tømrer).

Uanset at Helle, ved at fravælge ingeniørstudiet og siden blive tømrer, ikke umiddelbart lever op til sine forældres forventninger, fjerner hun sig dog reelt ikke langt fra sin familiemæssige baggrund. Også hun kommer nemlig fra en håndværkerfamilie:

Min far var tømrer, og min morfar var murer, så det var måske meget nærliggende. Altså, der var ikke det store oprør i det – ikke noget spring. Der var ikke noget klassespring eller noget omgangsmæssigt spring – kun et kønsspring. Og det kan være stort nok (Helle, tømrer).

## 1970'ERNE – EN KVINDEPOLITISK KONTEKST

En del af Helles historie handler også om den historiske kontekst: Dels udvidede universitetssektoren sig voldsomt i 1970'erne, hvorfor mange børn fik højere uddannelser, end deres forældre havde haft. Dels var 1970'erne også et årti, hvor den danske kvindebevægelse blev ganske stor og betydningsfuld.

Et af denne bevægelses centrale slagord var, at ”det private er politisk”: Hvilket erhverv, et ungt menneske vælger, kan betragtes som et ”privat” valg, men disse valg er samtidig med til at reproducere samfundsskabte strukturer. Med hensyn til køn og erhvervsvalg er det fx i høj grad forskelle i (private) uddannelsesvalg, som er med til at give Danmark et meget kønsopdelt arbejdsmarked, hvor der endvidere er markante lønforskelle imellem kvinder og mænd (Holt m.fl., 2006; Udsen, 2008). Dermed kan et aspekt ved et kønsmæssigt ”anderledes” uddannelsesvalg også være et personligt bidrag til at ændre på samfundsmæssige strukturer.

Helle fortæller selv, at hendes beslutning om at blive først kranfører og siden tømrer også var koblet til kvindebevægelsens dagsorden om at vise, at kvinder kan klare det samme som mænd:

Jeg er udlært [på et tidspunkt, hvor] der parallelt med kvindebevægelsen sker en bevægelse, hvor rigtig mange kvinder går ind i mandefagene ... Dengang gik kvinderne i rødstrømpebevægelsen i København rundt i hvidt arbejdstøj og gule regnfrakker – altså, håndværkeridentiteten er svaret på, at ”vi gider ikke være

kønsobjekter: Så tager jeg de her overall på, I kan rende mig i røven!” (Helle, tømrer).

En anden kvinde, der også kommer ind i et håndværkerfag som en del af en politisk proces, er Bodil. Hun finder ud af, at hun vil være håndværker i midten af 1970'erne:

Jeg fandt ud af, at jeg gerne ville være møbelsnedker, da jeg gik i gymnasiet, fordi jeg havde en kæreste. Han læste til arkitekt, og hans svoger var snedker. Vi gik og lavede enormt mange ting, og han skubbede mig altid væk, og det blev jeg enormt provokeret af. Jeg var blevet rødstrømpe – aktiv rødstrømpe. Jeg var provokeret af, at han hele tiden skubbede mig væk og syntes, at han var bedre. Og han havde faktisk ikke større forudsætninger, end jeg havde, for at lave det [vi lavede]. Og så var det nok det der med, at jeg tænkte: ”Fandeme, kvinder kan også. Vi kan!” Og så tænkte jeg, at det kunne være fantastisk at gå ind og lære et fag at kende, og så var det det (Bodil, snedker).

Det kvindepolitiske engagement, som både Helle og Bodil fortæller om, er derimod fraværende for kvinder, der er kommet ind i fagene i senere årtier. Her italesættes deres valg af fag ikke som bevidst kønspolitisk, uanset at kvindebevægelsen fx ikke fik rykket væsentligt på den maskuline dominans i byggefagene.

## SNOEDE VEJE OG SAMMENFLETTEDE ÅRSAGER

Som det fremgår af fx Helles historie i det foregående afsnit, er der i mange tilfælde flere forklaringer i spil, når kvinder fortæller om deres veje ind i byggebranchen: Familiebaggrund, historisk kontekst, andre uddannelser og tilfældigheder kan alle spille en rolle i forhold til, at tingene kommer til at gå, som de gør. Et eksempel på en sådan snoet vej hører vi også om fra Anne, der begynder på en håndværkeruddannelse, da hun er i sidste halvdel af tyverne. Hun fortæller følgende om sin baggrund:

Min far var mekaniker. Jeg var tit med ude i hans værksted, og det var sådan: ”Anne, kan du ikke lige træde på speederen?”, så kunne han tjekke motoren i den anden ende. Og så har jeg en onkel, der er jord- og betonarbejder.

Først ville jeg være fotograf, [men det kunne jeg ikke blive]. Så blev jeg uddannet som butiksassistent. Men så kørte jeg ligesom træt i det. Så arbejdede jeg i et barselsvikariat i en børnehave. [Men så, mens jeg] hjalp mine forældre med at sætte hylder og skabe op derhjemme, sagde nogen i min familie til mig ”du skulle da blive håndværker”. Og jeg havde egentlig selv tænkt tanken, men jeg havde ikke lige selv haft modet til at gøre noget ved det. For jeg tænkte, ”Kvinde i branchen” og ”jeg bliver drillet og mobbet.” Men så tænkte jeg: ”Nåh ja.”

Så ville jeg have været tømrer, men det var umuligt at finde en læreplads på det tidspunkt – det var lige omkring 2001, og alle ville være tømrere. Jeg kunne blive skrevet på venteliste, men så ville jeg være pensionist, før jeg kom i gang.

Så så jeg, at [stort firma] søgte en struktørlærling. Jeg vidste ikke helt, hvad det egentligt var, så jeg snakkede med den gamle om det derhjemme, og han fortalte mig nogenlunde indholdet af faget – han syntes, det var meget spændende. Jeg tænkte meget over det, før jeg sendte ansøgningen, men jeg tænkte, at ”hvor intet vover, intet vinder.”

Jeg var selv ude og aflevere den og kom til samtale. De skulle så lige undersøge nogle ting – om kvinder skulle have deres eget skur og alt det fis. Og der sagde jeg, at det generer mig ikke spor: ”Jeg kan klæde om midt i Føtex, og det rager mig.” ”Jamen, det var fint,” så kunne jeg bare starte (Anne, Struktør).

Anne kom ind i byggebranchen – og endda i et fag (som struktør), som hun dårligt vidste, hvad var. Men der skulle noget til, før hun vovede sig ind i et mandsdomineret håndværksfag. Hun fortæller, at hun godt nok havde overvejet muligheden, men ”ikke lige selv haft modet” til det – hun havde en forventning om, at man som kvinde på den del af arbejdsmarkedet risikerede at blive ”drillet og mobbet”. For Anne udgjorde disse negative forventninger en betydelig mental barriere imod overhovedet at overveje at bevæge sig ind i et håndværksfag.

Hendes historie viser, at også det store firma, hvor hun søger plads, har et meget ringe kendskab til at ansætte kvindelige lærlinge, hvorfor hendes kønsurtraditionelle beslutning om at søge læreplads gør hende til en pioner her. Citatet viser dog også, at virksomheden – efter en umiddelbar reservation i forhold til hendes køn – godt tør satse på hende.

## DISPOSITION OG PERSONLIGHED

Deres medfødte personlighed er også noget, flere informanter fremhæver som noget, der har gjort valget af et ellers mandsdomineret håndværksfag til et oplagt valg for netop dem. Køn bruges her som forklaring, og flere informanter bruger fx ordet ”drengepige” til at beskrive, at de altid har værdsat drenges mere aktive, og til tider beskidte, lege, mens det mere ”pigede” ikke har appelleret så meget til dem:

Jeg har altid været lidt sådan en drengepige – det der med fodbold i frikvartererne og bygge huler og blive lidt beskidt. Og så har jeg været glad for sløjd. Og har altid bygget hule og træting. Jeg har vidst lige siden 6. klasse, at jeg ville lave noget med træ. Det har bare ligget så naturligt til mig, at det var det, jeg skulle (Ditte, snedker).

Jeg har altid været sådan en dreng. Som barn spillede jeg jo fodbold, og det var drengene, der kom og spurgte, om jeg ikke ville lege cowboy og indianer. Det var ikke pigerne, der spurgte, om jeg vil komme og lege med dukker. Jeg kan huske i skolen, der skulle vi til noget praktik-halløjsa: Man kunne komme ind på en systue, eller man kunne komme ind i et mekanikerværksted. Jeg kom ind i mekanikerværkstedet og var med til at justere ventiler på en traktormotor. Så det har været der hele tiden (Mona, murer).

Citaterne viser, hvor tidligt forskellige aktiviteter er kønsmærkede – og at hvis en pige trives godt med aktiviteter, som ellers tilskrives det modsatte køn, ”er” hun også (som Mona udtrykker det) en ”dreng”. At en del



kvinder dermed kan have brug for at være ældre og mere sikre på sig selv, før de stiler imod disse fag, er dermed ganske forståeligt.

I modsætning til de informanter, der knytter maskuline træk til deres egen identitet, fortæller andre informanter, at de godt nok allerede som børn var tiltrukket af det, man laver i byggebranchen, uden at de derfor betragter sig selv som ”drengepiger”. For eksempel fortæller Mette, at hendes lyst til at bygge ting gør hende interesseret i faget, men at den stærke maskuline dominans, man finder her, afholder hende fra at søge ind i tømrerfaget, da hun er helt ung:

Jeg har altid leget med legoklodser, og jeg har bygget ting og tegnet bygninger. Men det er først, da jeg blev moden nok, at jeg turde gå i gang med den lidenskab. Fordi før, der havde jeg været bange for mænd, og det var jeg så vokset fra. Altså, jeg havde været bange for, eller intimideret af, at det var en mandeverden, og det skulle jeg lige ud over først (Mette, tømrer).

Også Helle fortæller om, at hun fra barnsben har været en bestemt type person, som egner sig godt til at blive tømrer, uden at hun derfor er ”mindre kvinde”. Hun betegner derimod sig selv som en ”handlekraftig kvindetype”. Hun fremhæver, at det mandlige køn ikke har patent på håndens arbejde – piger kan også være ”friske” og stadig være piger:

Som barn var jeg ligesom de der friske piger, der læser Susi Rødtop-bøger. Altså, den der kvindetype, som er handlekraftig og tager ting i hænderne for at vide, hvordan de er (Helle, tømrer).

Andre grunde, der gives til, at man personligt egner sig godt til et håndværksfag, er, at man altid har haft meget energi og ikke ønsker et stille-siddende arbejde, eller at man holder af at arbejde i frisk luft. Det kan dog også dreje sig om, at man fx ikke er så stærk bogligt, hvorfor man vælger en praktisk uddannelse. Samme typer forklaringer på valg af et ”utrådionelt fag” gives af kvindelige malere (Liversage, 2009) og kvindelige elektrikere (Bloksgaard, 2009a). Det er alle forskellige måder at forklare, hvorfor man – som individ – har fulgt den livsbane, som man har.

## AFRUNDING

Dette kapitel viser, at de interviewede kvinder kommer fra forskelligartede baggrunde og har fulgt meget forskellige veje ind i deres fag. Kvinderne kan overordnet inddeles i en gruppe, der har et mandsdomineret håndværksfag som deres første valg af uddannelse, og i en gruppe, som først senere i livet har valgt at gå ad denne vej.

Uddannelsesstatistikken viser, at kvinderne – sammenlignet med mændene – ofte er ældre, når de begynder på de undersøgte håndværkeruddannelser. Også i denne undersøgelse er en stor del af informanterne først begyndt på håndværksuddannelser efter at have været i kontakt med andre dele af uddannelsessystemet og/eller arbejdsmarkedet.

Flere kvinder fremhæver deres personlighed, når de forklarer, hvorfor de har valgt et mandsdomineret håndværksfag. Nogle føler, at de altid har haft meget fysisk energi, og at de allerede fra barnsben har været en ”Susi Rødtop-type” eller en ”drengepige”. Beskrivelsen af sig selv som en, der afviger fra flertallet af piger/kvinder på bestemte måder, kommer dermed til at fungere som forklaring på deres atypiske erhvervsvalg.

De kvinder, der har håndværksfagene som deres første uddannelsesvalg, har det til fælles, at de er vokset op i håndværkerfamilier. Hermed har de haft personlig erfaring med denne form for arbejde fra barnsben og har måske også kunnet trække på netværk herfra til fx at finde en læreplads.

I kontrast hertil fortæller kvinder med andre familiebaggrunde, at de ofte har overvejet muligheden af at tage en håndværksuddannelse igennem en længere periode, før de har følt sig modne og modige nok til at gøre deres tanker til virkelighed. Dette indikerer, at der kan være en ganske stor mental barriere for at søge ind i fag, hvor ens køn udgør en ganske lille minoritet. Denne mentale barriere kan dermed have en selvforstærkende effekt, fordi de lave andele af kvinder i sig selv spiller en væsentlig rolle i forhold til at afholde andre kvinder fra at søge ind i de mandsdominerede håndværksfag.

At andelen af kvinder i et fag er en central faktor, viser en undersøgelse blandt kvinder i malerfaget (Liversage, 2009). Malerfaget har igennem de seneste årtier trukket stadig flere kvinder til og er dermed på vej mod at være et ”kønsblandet fag”. Interview med kvindelige malere peger på, at det kan være vigtigt med en ”kritisk masse” ud fra devisen

om, at hvor kvinder er, kommer der flere kvinder til. Det skyldes både, at der kommer kvindelige rollemodeller i faget, og at flere kvinder får personlige kontakter af samme køn her. Men det skyldes også, at dette fagvalg i højere grad bliver et ”naturligt” frem for et afvigende valg for en (ung) kvinde at træffe.



## PRAKTIKPLADSER OG SKOLEFORLØB

I gennem de seneste årtier har uddannelsen til håndværker i byggebranchen ændret sig på forskellig vis. For eksempel supplerer forholdsvis nye uddannelser som struktør og isolatør i dag gammelkendte fag som tømrer, murer og snedker. Den grundlæggende struktur er dog i dag, som tidligere, en kombination af praktik på en arbejdsplads og deltagelse i en række skoleperioder, og alle håndværksuddannelserne afsluttes med en svendeprøve. Uddannelserne består normalt af et 10-ugers grundforløb i ”bygge og anlæg” på en teknisk skole. Dernæst følger et hovedforløb, der veksler imellem tre skoleperioder (der tilsammen varer 24 uger) og praktik. Praktikken foregår normalt på en lære- eller praktikplads i et firma, men kan eventuelt også foregå som skolepraktik. Endelig er der også mulighed for at gå i mesterlære. Samlet set tager uddannelsen i alt normalt 3½ år.

Et centralt omdrejningspunkt for at uddanne sig som faglært håndværker er dermed at få sig en praktikplads. Kvinderne har meget forskellige erfaringer med at skaffe sig dette: Mens nogle oplever store vanskeligheder, får andre plads både hurtigt og nemt.

## NÅR PRAKTIKPLADSER ER SVÆRE AT FINDE

I det forrige kapitel berettede vi om kvinder, der havner i andre fag, end de havde stilet imod, fordi de har haft svært ved at få en praktikplads. At denne vigtige start på uddannelsesprocessen har krævet vedholdenhed og gåpåmod, hører vi om i mange interview:

Jeg brugte cirka 1 år på at finde en læreplads. Jeg tror, jeg var ude og søge 100 lærepladser. Og jeg var meget genert, så jeg forstår slet ikke, at jeg overhovedet kunne overkomme det der med at møde op kl. 7 om morgenen og stå og sige ”vil I ikke gerne have en lærling?” Men det fik jeg så taget mig sammen til, og så endelig så lykkedes det. Jeg fik tilbudt, at jeg kunne komme i 3 måneder. Og så blev jeg der (Bodil, snedker).

Det var hårdt [at søge læreplads], det var rigtig, rigtig hårdt. Alt-så, jeg søgte jo i hele Danmark, fra Aalborg til København. De ville ikke tage sådan en spinkel pige ind – jeg var ret spinkel på det tidspunkt. Og det sagde de direkte (Karen, murer).

Som en pige – og oven i købet en spinkel pige – er Karen meget langt fra den prototypiske forestilling om en murerlærling, der dels er solidt bygget, dels er af hankøn. Og netop deres køn bliver direkte brugt til at begrundede en del af de afslag, som mange af interviewpersonerne møder: Som Ditte fortæller om sin erfaring:

Det er ikke nemt, når man er pige. En af dem, jeg søgte læreplads ved, han sagde direkte ”nej”, fordi jeg var pige. Der er rigtig mange fordomme inden for det [fag], især med de lidt ældre herrer. De vil ikke have pigerne ind. Drengene, der søgte i det samme område, havde ikke så store problemer som jeg (Ditte, snedker).

Som i Dittes tilfælde hører nogle kvinder direkte, at deres køn diskvalificerer dem til at få en læreplads, uden at dette bliver begrundet nærmere. Dette er erfaringer, som også genfindes i andre undersøgelser (ITB, 2008). Andre informanter afvises med den begrundelse, at deres køn vil give problemer omkring toiletforhold. Som Inge fortæller:

Det var svært at finde læreplads. Ved nogle fik jeg at vide, at de tog ”satme ikke kællinger ind.” Andre sagde, at ”nej, vi har ikke ekstra toilet.” Så måtte jeg så lige fortælle dem, at den kunne de altså ikke rigtigt bruge længere. Men på trods af det, sagde de det stadig (Inge, tømrer).

En anden begrundelse for afslag, der går igen, er, at en virksomhed tidligere har haft en pige ansat. Da denne ansættelse ikke er gået godt, ønsker virksomheden ikke at gøre det igen. Dette oplever Marie:

Det har taget lang tid at få en læreplads. En pige og en trillebør, det var der mange, der ikke troede på. Der var også mange, der sagde, at ”de havde haft en pige før, og hun kunne altså ikke.” Nåh nej, men de har vel også haft en mand før, der ikke kunne, kan man sige. Men den blev brugt rigtigt meget (Marie, murer).

Marie formulerer her, at man som kvinde i høj grad bliver betragtet som repræsentant for sit køn frem for at blive set som et individ: Har virksomheden tidligere haft dårlige erfaringer med én kvinde, generaliseres disse erfaringer til at gælde alle kvinder – uanset at man ikke ville lade dårlige erfaringer med én mandlig lærling gå ud over alle fremtidige mandlige ansøgere. Dette er et velkendt fænomen blandt kvinder i mandefag (Kanter, 1977).

Også Trine møder skepsis i forhold til, om hun som kvinde kan klare sin læreplads. Hun søger længe uden at få plads og kommer til sidst kun ind i faget via sin far, hvis håndværksmæssige arbejde (som vi hørte om i det foregående kapitel) har været hendes indgang til faget til at begynde med:

Jeg kunne ikke finde en plads. Jeg følte lidt, at hvis der havde stået en dreng ved siden af mig, og de virkelig havde haft brug for en lærling, så havde de valgt ham.

Til sidst endte det med, at min far han sagde, at han gerne ville tage mig, hvis vi lavede nogle regler. Vi skulle jo hjem og spise aftensmad ved samme bord, og så nyttede det jo ikke noget, at jeg sad og var sur ved aftensmaden, hvis jeg havde fået en skideballe.

Og så kom jeg egentlig igennem det hos ham. Og det var jeg rigtig glad for – vi fandt faktisk rigtig godt ud af det sammen (Trine, murer).

Til undersøgelsen interviewer vi kun kvinder, som er næsten færdige med eller har afsluttet en håndværksuddannelse i de mandsdominerede byggefag. Dermed har de kvinder, der medvirker i denne rapport, naturligvis alle fundet sig en læreplads. Fortællingerne ovenfor tyder dog på, at nogle har så svært ved at få foden indenfor, at de aldrig kommer ind i de fag, de ellers forsøger at uddanne sig inden for.

Andre studier viser også, at det kan være vanskeligt at finde praktikplads, når man – fx på grund af sit køn eller sin etnicitet – afviger fra den forventede profil på et område (Koudahl, 2005). Og at det på de erhvervsfaglige uddannelser generelt er sværere for kvinder end for mænd at få en praktikplads (Henningsen, 2008). Problemer hermed er en central årsag bag et højt kvindeligt frafald på de faglige uddannelser i byggeriet (TIB, 2008).

## SKOLERNE SOM HJÆLPERE I SØGEPROCESSEN

En del af de kvinder, der umiddelbart har vanskeligt ved at få en læreplads, har fået god hjælp af de tekniske skoler, der forsøger at bruge deres kontakter til at skaffe dem ind et sted. Det oplever Linda:

Den første mester, jeg var ved, han havde egentlig sagt, at han skulle sgu ikke have nogen tøser derud. Studievejlederen fik så ringet, og det var så konen, han kom til at snakke med. Så blev det til, at han i det mindste kunne have mig til samtale, for så havde han da gjort lidt. Og der blev jeg faktisk ansat på stedet (Linda, tømrer).

Som ”anderledes” ansøger oplever Linda, at hun har vanskeligt ved at komme til samtale. Men da hun først – med en studievejleders og med mesters kones hjælp – overvinder denne barriere, vinder hun så meget ved nærmere bekendtskab, at hun straks får sig en plads. En tilsvarende erfaring har Patricia, der også støder på udfordringerne med, at kvinder ikke umiddelbart anses som god arbejdskraft:



Jeg havde svært ved [at få læreplads]. De havde haft dårlige erfaringer med piger, fordi de ikke var så stærke og ikke var så interesserede i at lave så mange ting og sådan.

Den læreplads, jeg har nu, der blev jeg heller ikke accepteret første gang. Jeg sendte en ansøgning derud, men de ville ikke engang snakke med mig. Skolen, de fortalte så lidt om, hvor god jeg var til tingene. Det hjalp på det. Og så havde jeg jo så prøvetiden på 3 måneder til at bevise, at jeg var et godt nok valg. Og det var jeg så (Patricia, snedkerlærling).

Samlet set fortæller en betragtelig del af undersøgelsens informanter altså om barrierer ved at få læreplads. Det synes i høj grad at udspringe af, at de afviger fra den prototypiske håndværkerarbejdskraft. Uanset disse udfordringer lykkes det dog kvinderne med vedholdenhed og dygtighed, men også med støtte fra fx lærere alligevel til sidst at skaffe sig en læreplads.

## OVERRASKENDE NEM ADGANG FOR NOGLE

I vores interview er der dog også kvinder, der fortæller om en helt anden nem indgang til deres praktikpladser. Ud over at disse kvinder ofte har søgt arbejde i perioder med højkonjunktur, hvor der generelt er større behov for arbejdskraft, har de også været på det rette sted på det rette tidspunkt og formået at gribe chancen, når den har vist sig. Cecilie, der er under uddannelse, da vi interviewer hende, fortæller følgende fra sin vej ind i faget:

Jeg var rimeligt heldig. På det tidspunkt var der stadig sindssygt meget gang i den – det var i 2007, inden finanskrisen. Det var faktisk den tredje mester, jeg ringede til. Han havde lige fået et stort tagprojekt ind 5 minutter fra, hvor jeg boede. Så han ville godt have en hjælpende hånd der. Han havde en lærling i forvejen, men han havde også kun været der en uge, så i princippet var vi to lærlinge med en mester. Og efter de 3 måneders prøvetid fyrede han så den ene lærling og beholdt mig (Cecilie, tømrerlærling).

Også kammerater, der er håndværkere, kan gøre en forskel og sikre en kvinde den vigtige samtale, der kan føre til en læreplads. Det oplever Line:

Det var simpelthen bare ud [og søge plads]. Og nogle steder, der grinede de ad mig, men et andet sted, der havde de brug for en lærling. Der havde jeg så fået et afslag til at starte med, men så var der en af mine kammerater, han var tømrer dernede. Og så kom jeg så ind til en samtale, og så startede jeg ikke ret lang tid efter. Det er jo også det, som jeg har sagt til mange af mine lærlinge: ”Brug nu det netværk i stedet for, for det er meget bedre”. Altså mund til mund i stedet for et stykke papir med et billede på, for de kører den lige igennem makulatoren, og så er den arkiveret (Line, tømrer, i dag skolepraktiklærer på en teknisk skole).

Som afslutning på dette afsnit om at finde læreplads bruger vi Mettes historie. Hun hører til dem, der finder en plads ganske hurtigt – dette sker dog ikke af sig selv, men fordi hun selv er med til at skabe sig en chance. Mette er en af de kvinder, der har et afbrudt universitetsstudie bag sig. Hun har også haft en del personlige udfordringer i sit liv, hvorfor hun kommer ind på tømreruddannelsen i et revalideringsforløb, da hun er omkring 30 år.

Jeg fik 3 måneder til at finde en læreplads. Jeg var blevet tilknyttet en sagsbehandler, der skulle hjælpe mig. Og en dag, hvor jeg så havde været derude [hos sagsbehandleren], møder jeg en håndværker i elevatoren på vejen op, og jeg joker lidt med ham: ”Nåh, du kunne ikke tage trappen op.” Da jeg skal ned, møder jeg ham igen, og jeg spørger ham, hvad det var for et firma, han arbejdede for, [og siger]: ”Skal I ikke bruge en lærling?” ”Det kan da godt være,” sagde han ”du kan da snakke med tømrerne nede i stuen.”

Så gik jeg ind og snakkede med dem, og de gav mig nummeret til konduktøren. Jeg satte mig ud i min bil og ringede derud og sagde, hvad jeg hed, og at jeg lige har gjort grundforløbet færdig med 10-, 12- og 13-taller. Så sagde han: ”Nåh, det lyder jo næsten for godt til at være sandt, lad mig lige snakke med

direktøren, jeg vender tilbage.” Han ringer tilbage en time efter: ”Ja, du kommer bare herud i morgen klokken 1.” Og så gik jeg hjem og undersøgte alt, jeg kunne, om det her firma.

Mens jeg havde været aktiveret, havde jeg blandt andet skrevet ned, hvorfor jeg ville være tømrer, og hvad jeg forventede mig af min arbejdsplads. Det fyldte en A4-side, så det printede jeg ud, sammen med mit CV.

Da jeg så kom ud til dem, gav jeg dem hånden og gav dem det – så kunne de lige læse det med det samme. Jeg kan huske, at direktøren, som var en frisk mand på min egen alder, han spørger ind til, hvorfor det har taget mig så lang tid at skulle blive tømrer. Og så sagde jeg bare til ham – jeg var rigtig kæk den dag – ”ja, men altså når man har sådan en høj IQ, som jeg har, så kan det nogle gange være svært at finde ud af, hvad for en niche man gerne vil inden for, for man kan jo bare så meget.” Og det var ikke helt løgn, jeg havde mange talenter, jeg havde bare ikke fundet ud af, hvad det var, jeg gerne ville. Og det syntes han jo var meget friskt.

Der gik en halv time, så læner han sig tilbage med arme bag hovedet, og så siger han til konstruktøren: ”Ja, ved du hvad, Kaj, det tror jeg sgu, vi gør, du.” Og så var jeg ansat. Der var gået 24 timer, så havde jeg fundet en læreplads. Og der er mange andre, der havde været ude meget længere. En pige på vores hold, hun havde søgt 100 steder. Jeg var rigtig glad i en lang periode, da jeg havde fået den plads (Mette, tømrer).

Mette har høje karakterer og et stort ”drive” i forhold til at blive tømrer. At dette ofte er tilfældet, hører vi fra faglærere på tekniske skoler: Når kvinder tager utraditionelle valg ind i meget mandsdominerede fag, er de ofte båret af en stærk motivation. Dette kan i sig selv medvirke til, at disse kvinder er i stand til at overbevise virksomheder om, at de skal tage dem, uanset at de ikke svarer til den stereotype håndværker.

## TEKNISK SKOLE – EN DRENGEVERDEN

Ud over tiden på praktikpladsen består uddannelsen til faglært håndværker af et antal skoleperioder på teknisk skole. Inden for bygge- og an-

lægssektoren er hovedparten af eleverne drenge. Det kan virke skræmmende på nogle piger, der dermed er i klart mindretal her. Kvinderne fortæller, at den primære strategi i forhold til at klare sin uddannelse bliver, at man ”hærdes” i forhold til den tone, man møder, og ved at man lærer at svare igen. Som en informant fortæller:

Da jeg startede på teknisk skole, kunne jeg ikke gå igennem kantinen uden at blive rød i hovedet. Men det fik jeg jo lært. Og jeg fik at vide, at jeg skulle lære at være hurtig verbalt og lade være med at finde mig i noget. Når der er 500 elever på en teknisk skole, og måske 10 er piger, er det jo altid pigerne, der bliver kørt på. Så noget af det første, du skal lære, det er at give svar på tiltale. Det hjælper også, hvis du slår en god baghånd (griner). Der er nogle, der ikke fatter det. Og vil de ikke høre, så må de føle, ikke? (Mona, murer).

Som de fleste andre informanter fortæller Mona her, at hun tilpasser sig den hårde tone og klarer sig ved at svare (eller slå) igen. Hun problematiserer ikke, at hun bliver nødt til dette, men beskriver det som noget, hun blot tager med.

Nogle drenge eller mænd tager også skridtet videre fra krænken- de tale og gør fysiske tilnærmelser. Her kan det være nødvendigt at svare igen på samme fysiske måde for at få sine grænser respekteret. Mona beretter videre om sin uddannelsestid, som foregik i starten af 1980’erne:

De der knejtede på 17-18 år [på teknisk skole], de var meget sexfikserede, og så blev der kørt meget på sådan nogle [seksuelle] ting. Og så måtte man sommetider trække én op i en krog og si- ge, at hvis han fortsatte, så fik han én på låget. Sådan var det jo (Mona, murer).

Vi hører dog også om, at forventningerne til at få sig en meget hård modtagelse af drengene på teknisk skole kan føre til positive overraskel- ser, når virkeligheden viser sig mere venlig end forventet. For eksempel fortæller Anne følgende om sin første dag, hvor hun ankommer som den eneste kvinde i sin klasse:

Jeg kom ind og så bare alle de der gutter. Og sådan en lille lort som mig ... Puh! Og jeg vidste ikke, hvor jeg skulle sidde. Så gik jeg hen til to og satte mig ned, og de var helt med. Der var ikke noget med ”hvad fanden laver du her kælling?” – Nej, de sagde, hvad de hed, og gav hånd og det hele. Cool! (Anne, struktør).

Når flere af kvinderne kommer ind på deres uddannelser i en højere alder end mange af de mandlige elever, kan de også bruge deres alder til at sætte sig i respekt. Det fortæller Mette om:

Jeg var meget hurtig til at sætte grænser over for drengene. For det var nogle drengerøve. Der var nogle, der var 16. Jeg var gammel nok til at være mor til de fleste af dem. Så jeg sagde bare: ”Du skal klappe i nu, opfør dig ordentligt.”

En af lærerne havde fortalt mig, at de havde stået og grinet lidt over, hvordan jeg havde snoet Ali omkring min lillefinger. Han var den største bølge i klassen. Indvandrer og kriminel baggrund, og alligevel var vi bare som ”two peas in a pod”. Vi fungerede rigtigt godt sammen – der var gensidig respekt, og jeg turde sige til ham, det jeg ville, og han turde sige til mig, det han ville. Hvor de andre drenge måske var lidt tilbageholdende over for ham – hvis han begyndte at skyde brystet frem, så trådte de tilbage. Mens for mig var han jo bare en dreng (Mette, tømrer).

Dette citat viser, at langt flere forhold end blot køn har betydning for samspillet mennesker imellem. Man kunne forvente, at Mette som eneste kvinde ville blive udsat for drillerier på uddannelsen. Hendes køn spiller dog sammen med et andet aspekt, nemlig hendes højere alder, og dette er med til at give hende autoritet i forhold til de yngre drenge (Jenkins, 2002).

Citatet viser også, at man, selvom man er af hankøn godt kan afvige fra majoriteten på en teknisk skole. Det gør Ali, fordi han både er indvandrer og tidligere kriminel. Disse to ”afvigere” – kvinden Mette og indvandrerens Ali – finder sammen. Da sociale relationer til medstuderende kan være vanskelige for ”afvigere” at etablere, og da sociale relationer er væsentlige for at trives på en uddannelse, kan deres relation til

hinanden tænkes at have lettet skoleforløbet for dem begge (Jensen & Jørgensen, 2005; Koudahl, 2005; Mørck, 2003).

## EN KØN TONE

Når en enkelt kvinde blander sig i et ellers helt maskulint uddannelsesmiljø, kan det ændre undervisningsklimaet for alle, fordi det kan påvirke, hvad der tales om – og hvordan. At blive tillagt denne betydning kan opleves som hårdt for den enkelte kvinde, fordi hun på den måde hele tiden kommer i fokus og udpeges som ”anderledes”. Men det kan også føre noget positivt med sig for de andre elever. Denne dobbelthed oplever Mette:

Vi havde en lærer på teknisk skole, som hed ”Porno-Palle”. Han talte altid om ”pik” og ”nosser”, men han holdt sig lidt tilbage, når han var sammen med mig i klassen. Så sagde han: ”Ej, der er kvinder til stede.” Jeg sagde altid til ham: ”Du skal ikke holde dig tilbage, Palle, jeg kan godt klare det,” men det gjorde han alligevel. Så et eller andet sted, så vælger jeg at tænke på, at jeg har reddet drengene for nogle forfærdelige oplevelser (Mette, tømrer).

Det kan dog være hårdt som ene kvinde at skulle ”klare” en så krænken- de tone under sit uddannelsesforløb. Det er dermed væsentligt, at de tekniske skoler arbejder for at forandre denne form for kommunikationskultur (TIB, 2008).

Ligesom Mettes tilstedeværelse påvirker tonen i hendes klasse, fortæller også Trine, at hendes blotte tilstedeværelse har en positiv effekt på de måder, der samtales. Hun oplever, at hendes mandlige kolleger får mulighed for at snakke om flere forskellige emner, end de ellers ville have haft:

Jeg føler også nogle gange, at gutterne synes, det er meget rart, at der er en pige – at man kan snakke om noget andet end bare tøser og fisse (griner). At det er okay at snakke om børn og kæresteproblemer og, ja, alt muligt andet (Trine, murer).

Disse citater viser således, at en blanding af de to køn kan give en anden måde at være og tale sammen på, frem for når kun det ene køn er til stede. Dette er en af årsagerne til, at arbejdspladser med begge frem for kun det ene køn generelt opleves som bedre arbejdspladser.

Endelig har nogle informanter også oplevet at gå i klasse med adskillige kvinder. Det gælder flere af de snedkeruddannede, der – som vi så i uddannelsesstatistikken i kapitel 2 – har valgt et fag med en større kvindelig andel end den, man finder i de andre undersøgte byggefag.

## TEKNISK SKOLE – OGSÅ ET GODT STED AT VÆRE

Når eventuelle problemer med at finde praktikplads er overvundet, fortæller de interviewede kvinder generelt rigtig mange positive historier om at gå på de tekniske skoler. Som Trine beskriver sin tid: ”Søde lærere, og gutterne var søde og rare. God tone og godt sammenhold.” Eller som Anne fortæller:

Vi havde sådan et sammenhold. Det er så fedt, og der var humor, og der var fis og ballade, og der var aldrig noget med, at jeg blev drillet eller jordet eller noget som helst. Overhovedet (Anne, struktør).

Flere kvinder, der er i lære på meget små virksomheder, fortæller, at de sætter stor pris på det sammenhold og sjov, de kan opleve i skoleperioderne. Når flere af kvinderne oven i købet er meget fagligt dygtige elever, kan tiden på skolen bekræfte dem i deres evner. Dette kan til tider dels overraske deres mandlige kolleger, dels styrke kvindernes selvtillid. Som Sisse og Jeanette fortæller:

På tømrerskolen tæskede jeg dem i tegning. Jeg fik 12 i mine tegninger, og de andre kunne sidde der og få 7, og hvad de ellers kunne få for dem. Og jeg tror, at der fandt de ligesom ud af: ”Ah pis, hun kan også det der lort!” Og jeg kan også save lige med en sav – ”det var dog irriterende!” ... Det er fedt at give andre folk baghjul. Og efter lang tid kom nogle af dem hen og spurgte, om jeg ikke godt kunne hjælpe dem med det der tegning (Sisse, tækker).

[På tekniske skole] havde vi sådan en fræser, som jeg stillede op og spændte den uden problemer. Så var der nogle drenge, der skulle bruge den, og det fik de lov til. Så kom de rendende fem minutter efter: ”Jeanette, vi kan ikke få løsnet spidlet.” Og det var trods alt to rimeligt store gutter. Så kigger jeg også bare på dem: ”Hvad mener I?” ”Du har spændt den så hårdt, at vi ikke kan få den løsnet.” Så måtte jeg så hen og løsne for dem, og der fik de så respekt for mig (Jeanette, snedker).

Glæden ved en gang i mellem på måder som disse at kunne give de mandlige elever ”baghjul” kan være vigtige succesoplevelser og demonstrere, at man – uanset den skepsis, man til tider møder – er dygtig og kompetent til det fag, man har valgt.

## AFRUNDING

Dette kapitel vidner om både udfordringer og succesoplevelser, når kvinderne søger læreplads. En stor del af kvinderne oplever, at afslag på praktikpladser blandt andet sker ud fra opfattelser af, at kvinder ikke hører til i byggebranchen. Enkelte har oplevet mestre, der direkte har udtalt, at kvinder ikke hører til i branchen. Et argument, der anvendes i denne forbindelse, er, at der tidligere har været dårlige erfaringer med én kvindelig lærling, og at denne erfaring generaliseres til at gælde for alle kvinder. Her bliver det tydeligt, hvordan disse kvinder dermed bliver set som repræsentanter for deres køn frem for at blive set som selvstændige individer.

I andre tilfælde forklares afslag med, at en kvindelig ansat vil være problematisk på grund af fx manglende toiletforhold – et forhold, hvor det at være en sjælden repræsentant for ”det andet køn” har en selvforstærkende effekt, fordi man derved kan opleves som en, der personligt kommer til at udgøre ”et problem”.

I forbindelse med disse udfordringer har de tekniske skoler i nogle tilfælde kunnet hjælpe kvinderne med at finde en praktikplads, fx ved hjælp af dialog med mestrene. Dette understreger vigtigheden af, at uddannelsesinstitutionerne yder en særlig indsats for de elever, der – på grund af køn eller af andre årsager – afviger fra forventningerne om, hvad en ”god lærling” er.



Undersøgelsen viser også, at andre kvinder har haft diametralt modsatte – og dermed meget positive – oplevelser. Flere har haft meget nemt ved at få sig en praktikplads, hvilket de tilskriver forhold som fx netværk, højkonjunktur og gode personlige kvalifikationer. Dette er med til at vise den store spredning, der kan være i erfaringerne som kvindelig håndværker.

Med hensyn til tiden på de tekniske skoler fortæller kvinderne, at de for at klare sig som kønsmæssig minoritet her tilegner sig kompetencer som at reagere kontant og humoristisk på tilråb og vittigheder samt tydeligt at markere, hvor deres grænser for fysiske tilnærmelser går. På linje med andre undersøgelser fremgår det af kvindernes fortællinger, at de ikke har nogen reelle alternativer til at ”tåle” en til tider hård tone. Flere kvinder understreger dog også, at de i høj grad trives på de tekniske skoler og blandt andet oplever et godt kammeratskab her.

At kvinderne ofte er ældre end de mandlige elever kan i den forbindelse bidrage til at give dem den fornødne personlige styrke til at få en god uddannelsestid. Her må det dog tilføjes, at uddannelsesstatistikken viser, at studiefrafaldet hos kvinderne er højere end hos mændene. De kvinder, der af forskellige årsager vælger at afbryde deres studium, indgår ikke som informanter, og deres eventuelt mere negative erfaringer er dermed ikke en del af denne undersøgelses grundlag.

Til sidst skal nævnes, at miljøet på de tekniske skoler også forandres, når der pludselig befinder sig kvinder der. Flere informanter fortæller således, at deres tilstedeværelse kan medføre, at mændene ændrer adfærd: Blandt eleverne bliver det fx nemmere at tale om følelser og personlige problemer, ligesom tonen i klasserne kan blive mindre seksualiseret blot ved tilstedeværelsen af én repræsentant for det kvindelige køn. Dette kan være med til at forbedre studiemiljøet for alle.



## "EN AF GUTTERNE"?

Efter endt uddannelse går vejen videre ud i beskæftigelse som håndværker. Her må en del af de interviewede kvinder atter en gang sande, at det kan være vanskeligt at få adgang til arbejdspladserne. Som Karen fortæller:

Når jeg ringer op, har jeg prøvet, at de bliver ret forbavsede over, at det er en pige, der ringer. Og de har ikke noget arbejde til mig – eller også har de lige ansat en. De har altid lige ansat en. Altså, det burde ikke være så hårdt her – ikke når vi skriver 2011 (Karen, murer).

At mestre af og til stiller sig undrende an, når en kvinde søger arbejde, har også Mona prøvet. Det oplever hun især i de første år, efter hun er udlært:

Når jeg så ringede rundt og søgte arbejde, så var jeg udsat for, at de spurgte, om det var min mand, jeg søgte arbejde til. Og nogle steder fik jeg også at vide: ”Kan du ikke lige komme herved, så vi kan se dig.” Så ville de jo først se mig, om jeg nu var i stand til at køre noget, om jeg kunne løfte noget, eller jeg var en mager splejs. Og det ville jo aldrig forekomme, hvis det var en mand, der søgte, vel? (Mona, murer).

Når arbejdsgiverne vil se Mona an, mener hun, at det handler om, hvorvidt hun kan ”løfte noget” – om hun er fysisk stærk nok til at klare jobbet. Dette store fokus på, om kvinderne har den fornødne fysiske styrke er et gennemgående tema i undersøgelsens interview. Det er ikke overraskende, da de mandsdominerede byggefag netop forstås som fysisk meget krævende fag og kan anses for så fysisk krævende, at kvinder helt skal holde sig fra dem.

At kvinder symbolsk set skal bevæge sig ”op”, når de vil ind i meget mandsdominerede fag, fremgår af de reaktioner, som denne undersøgelses informanter kan fortælle, at deres valg af fag møder. Her kan de opleve såvel mistro, som at folk bliver overraskede og imponerede.

Et eksempel på det første er Marie. Da hun fortæller, at hun har fundet ud af, at hun vil være murer ... ”... var der jo ikke nogen, der troede på, at jeg ville blive det.” Tømreren Else oplever en tilsvarende reaktion. Efter starten på teknisk skole – hvor hun ikke kan komme ind på frisørlinjen – havner hun i bygge og anlæg og finder ud af, at hun gerne vil fortsætte her. Da hun fortæller sine forældre, at hun gerne vil være tømrer, siger hendes far, at det kan hun... ”simpelthen ikke blive som kvinde.” Dette afholdt dog ikke Else fra at søge – og finde – en læreplads.

Marie og Else møder således begge skepsis i forhold til, om de magter det valg, de er ved at træffe. Når kvinder derimod først er i fagene, møder de hyppigere den reaktion, at man synes, deres valg er ”sejt”: Tina fortæller, at når folk hører om, hun er murer, bliver de tit forbavsende:

”Neej, er du det” og ”er det ikke hårdt, er det ikke skrækkeligt?”  
Folk, de var jo virkelig ved at falde på røven (Tina, murer).

Disse to reaktioner udspringer begge af en generel opfattelse af mandsdominerede håndværksfag som værende for svære for kvinder. Hvis kvinder alligevel kvalificerer sig i disse fag – og dermed beviser, at de magter dem – kan de møde imponerede reaktioner, fordi man antager, at de er nogle ”ganske særlige” kvinder.

Dog opponerer nogle kvinder imod den dominerende fortælling om, at de mandsdominerede håndværksfag er i særklasse fysisk krævende. Godt nok kan arbejdet være hårdt, men det er det også i så mange andre fag. Dermed lægger disse kvinder afstand til den forbløffelse og

imponerethed, som omgivelserne ofte giver udtryk for i forbindelse med deres erhverv. For eksempel fortæller Margit følgende om folks reaktioner, når de hører, hvad hun laver:

Det er overraskelse og forbløffelse, og ”hold da op” og ”du er godt nok sej.” Hvor jeg siger: ”Ved du hvad, det synes jeg faktisk også, at en social- og sundhedsassistent er, og en slagteriarbejder.” Jeg kunne nævne mange fag, hvor jeg tænkte, at det må være mindst lige så hårdt. Rengøringsassistenter, der gør 10 parcelluse rene hver fjerde time (Margit, entreprenør).

Margit fremhæver blandt andet SOSU-hjælpere og rengøringsassistenter som folk, der arbejder ”mindst lige så hårdt”, som hun selv gør. Disse fag er dog ”kvindefag”, og kvinder, der arbejder her, mødes nok sjældent af benovede reaktioner om at være ”seje”. Ved at tage luften ud af den status, som hendes eget fag tillægges, trækker Margit også sit eget (mande)fag ned fra dets ophøjede stade ved at stille spørgsmålet, om fx ikke rengøringsarbejde burde placeres på samme niveau i et arbejdsmæssigt hierarki om, hvad der er ”hårdest”.

Også Marie lægger afstand til de imponerede reaktioner, hun møder, når hun fortæller, at hun er murer:

Jeg synes, det er mærkeligt, at folk synes, at det er så fantastisk – det der: ”Guuuud, er du murer?!” Jeg synes da, det er vildere, at folk kan være jordemødre eller sådan noget. Det er da tusind gange sejere at være jordemor, der skal da virkelig noget mand til (Marie, murer).

Ligesom Margit tidligere i dette afsnit fremhæver også Marie et kvindefag som ”sejere” end hendes eget. Det er jordemoderfaget – et næsten rent kvindefag – som hun mener, der virkelig skal ”noget mand til” at klare. At hun bruger dette udtryk, understreger dog endnu en gang, at det er ”det maskuline”, som tillægges værdi som noget, der er ”sejt” – selv når det gælder et så kvindedomineret fag som jordemoderfaget.

## STYRKE OG FAG

Når håndværksfagene såvel antalsmæssigt som symbolsk er et maskulint domæne, medfører det også forventninger om, at de kvindelige håndværkere er ganske ”maskuline” i deres kropsbygning. Det udgør en udfordring i forhold til, hvordan man på en gang kan være en ”rigtig kvinde” og en ”rigtig håndværker”, fordi de kropslige idealer til disse to identiteter kan være i modstrid med hinanden. En sådan udfordring kan fx mandlige, spinkle håndværkere også til dels møde.

Om erfaringer i forhold til kropsidealers betydninger fortæller Line følgende:

Forestillingen fra mænd er, at en kvindelig håndværker det er sådan en bredmåset en med hår mellem tænderne – man tænker ”hun er sikkert også kæmpestor,” det er lidt stereotypen. [Sådan ser Line dog ikke ud, hvilket medfører følgende:] Da jeg var til jobsamtale i det job, jeg har nu, sagde vores direktør også: ”Ja, det havde nok været en god idé at sende et billede med i din ansøgning, for da jeg hørte, at det var en pige, der var tømrer, der havde jeg jo forestillet mig en lille bred en, som ikke var så feminin. Men det er du jo” (Line, tømrer).

Af Lines citat fremgår det, at hun ikke selv udfylder den stereotype forestilling, hun mener, at mænd har om kvindelige håndværkere, nemlig at de er ”kæmpestore” og ”bredmåsedede”, dvs. kvinder, som kropsligt befinder sig langt fra det fremherskende samfundsmæssige kvindelige skønhedsideal, men som til gengæld har den fysiske styrke, der ofte anses for nødvendig i håndværksbranchen.

Det er påfaldende, at den virksomhed, hvor Line er til samtale og efterfølgende bliver ansat, fortæller, at hun burde have medsendt et billede af sig selv i sin ansøgning: Det, at hun ikke lever op til en stereotyp om, at tømrerkvinder ser anderledes ud end kvinder i almindelighed, og altså ikke er større end gennemsnittet, anskues altså positivt af virksomheden og opfattes dermed ikke som noget, der diskvalificerer hende i forhold til jobbet. Men netop denne modstilling imellem, hvad der er ”rigtigt” for en håndværker (fx at være stor), og hvad der er ”rigtigt” for en kvinde (fx ikke at være alt for stor), kan gøre det vanskeligt at skulle sammenføje disse to elementer i sin identitet. Derudover kan det også

anses for krænkende at blive valgt ud fra sit udseende frem for sine kvalifikationer.

## EN SVAG KVINDE?

Netop kvinders fysiske formåen er et område, hvor interviewpersonerne gentagne gange bliver mødt med skepsis – og dermed skal de igen og igen bevise, at de fysisk magter deres fag. Det sker uanset, at nogle kvinder er stærkere end mange mænd, og uanset at meget af arbejdet i håndværksfagene kommer an på meget andet end fysisk råstyrke.

Først og fremmest må kvinderne altså gentagne gange demonstrere, at de er stærke nok til at udøve deres fag. Som Ditte siger, så hører man ofte, at ...

... ”I kan jo ikke løfte så meget” og ”I er jo heller ikke stærke nok.” Så det er klart, at man som pige virkelig skal hænge i. For at bevise, at jeg kan altså også – selvom jeg er en pige. For at bevise, at det ikke er en fejl, at du er blevet ansat (Ditte, snedker).

Man kan ikke ”bevise sig selv” en gang for alle. Som Karen fortæller, er en sådan afprøvning noget, man kan blive udsat for, hver gang man skifter arbejdsplads:

Det er faktisk rigtig, rigtig træls. Nu har jeg været udlært i 6 år, og det er det tredje firma, jeg er ansat i. Så det er skideirriterende, at man endnu en gang skal til at bevise, at selvfølgelig kan jeg da løfte lige så meget som de andre. Det er bare træls (Karen, murer).

Denne evige skepsis, de skal imødegå igen og igen, må formodes at lægge et ganske hårdt psykisk pres på kvinderne i deres arbejdsliv og give dem en kronisk følelse af altid at skulle præstere lidt mere. At dette ofte er tilfældet for kvinder i mandefag, fremgår også af andre undersøgelser (Bloksgaard, 2009a; Bloksgaard & Faber, 2004; Kanter, 1977).

At kvinderne igen og igen skal demonstrere, at de har den fornødne fysiske styrke kan endvidere – ligesom arbejdet generelt – være

ganske hårdt for kroppen. For at klare dette fortæller flere kvinder, at de målrettet træner deres fysik uden for arbejdstiden:

Jeg har da gået til træning – styrketræning og motion og sådan noget i et træningscenter. Det er for at være lidt stærkere og tage samme slags løft som mændene. Der er stadig nogle løft, jeg ikke har kunnet klare, men de er til gengæld så hårde, at det er lige før, at mændene de faktisk skulle [lade være] – hvor de også skal finde nogen at løfte sammen med (Patricia, snedker).

I andre sammenhænge kan kvinderne opleve, at mændene tager de tungere arbejdsopgaver fra dem, hvilket kan opleves som irriterende. Som Sandra fortæller:

Jeg er rimeligt stærk, men jeg kender også mine egne begrænsninger og har altid været god til at sige ”kan du ikke lige hjælpe mig.” Men en gang imellem så er mænd jo for galante – så kan man næsten ikke få lov til at slæbe en pind. Så er man sådan lidt: ”Gå nu væk!” (Sandra, snedker).

Tilsvarende fortæller Anne, at hun af og til oplever, at mændene ...

... begynder ude på pladsen med ”jeg skal nok bære.” Så siger jeg: ”Ved du hvad, hvis jeg skal have hjælp til at bære, så skal jeg nok selv sige det.” Jeg skal ikke pylres om, fordi jeg er kælling, eller kvinde. Det kan jeg simpelthen ikke klare (Anne, struktør).

Når der normalt kun er mandlige tømrere, murere osv. på en byggeplads, er køn ikke meget i spil. Når en enkelt håndværker pludselig også er kvinde, kan dette ændre kollegers måder at være sammen på i form af et kønsbetonet ”galanteri” fra mændenes side. Dette kan dog samtidig undergrave kvindens position som ligeværdig kollega – og dette skal undgås, hvis man ønsker en ordentlig fremtid i branchen. Som Mona beskriver kvindelige håndværkere, der lader mændene tage det tunge slæb: ”I en uge synes fyrene jo, at det er sjovt at gå og passe dem op, men så får det en ende.”

Samtidig er det også et vilkår, at kvinder i gennemsnit er spinklere bygget end mænd. Dermed bliver de også oftere nødt til at bede om



hjælp med tunge opgaver, når man sammenligner med, hvad en del (men ikke alle) af deres mandlige kolleger kan klare alene. Det kan skabe en usikkerhed om, hvorvidt man så bliver anset for at være en dårlig kollega og en dårlig arbejdskraft. Margit beskriver denne problematik:

Jeg kan jo ikke løfte så meget [som de mandlige kolleger] – det siger jo sig selv. Omvendt siger de til mig, at jeg aldrig har stået tilbage – jeg har altid bare knoklet derudad. Så jeg føler ikke, at der bliver set skævt til mig, hvis jeg lige råber til en og siger, at nu skal du lige komme og tage ved et eller andet. Jeg har også nogle gange spurgt dem direkte: ”Føler I, at I skal tage specielle hensyn?” og sådan noget. Og det siger de, at det har de aldrig gjort (Margit, entreprenør).

Uanset at Margit her fortæller, at kollegerne svarer benægtende på hendes spørgsmål, viser citatet, at emnet optager og bekymrer hende. Usikkerhed omkring, hvorvidt kollegerne synes, man er ”god nok”, (når man nu er kvinde) kan dermed have betydning for kvindernes trivsel på deres arbejde.

Det er dog ikke kun negativt, at kvindelige håndværkere ofte ved, at de ikke kan magte de allertungeste opgaver. Rent arbejdsmiljømæssigt har hverken mænd eller kvinder godt af at tage alt for tunge løft. For alle er det vigtigt at kende og respektere egne grænser og i stedet få hjælp til de tungeste opgaver – og den hjælp er kvinder måske bedre til at bede om end mænd. Som Margit fortsætter:

Jeg kan jo ikke sige, at jeg bliver mere slidt end mine mandlige kolleger – måske snarere tværtimod, fordi jeg også har en fysisk begrænsning, som jeg respekterer. Altså, jeg slæber jo ikke rundt på noget, jeg ikke kan bære. Og det tror jeg, nogle af mændene er tilbøjelige til. At tage lidt hårdere fat, end de egentligt også synes er sjovt (Margit, entreprenør).

Tilsvarende fortæller Sisse:

Jeg kan lige så godt indrømme, at jeg ikke kan løfte lige så meget som en mand. Sådan er det bare. Når der er noget, jeg ikke magter, beder jeg om hjælp. Og jeg har aldrig fået et nej.

Jeg har også set mange mænd, der lige skulle bære den presenning op alene, og når de så nåede op til toppen, så står de der og pruster – hvor jeg tænker, at jeg kunne da godt have taget den anden ende, hvis det var det. Men det er jo den kære mand og hans stolthed (Sisse, tækker).

Som Margit og Sisse beskriver det, kan nogle mænd finde på at tage tungere opgaver selv, end de burde. Når nogle kvinder hyppigere har brug for hjælp – enten fra en kollega eller fra et teknisk hjælpemiddel – for at klare arbejdsdagens løft, kan det også gøre det nemmere for mænd på arbejdspladsen ikke at overbelaste sig selv unødigt. Som Anne beskriver det, er en machoattitude om, at man kan klare alting alene, ikke særlig fornuftig – og hun er bestemt ikke selv underlagt denne attitude:

Ude på pladserne er der nogle gutter, som rigtigt skal vise sig. Og så går det sgu galt – for nogle af dem. Det bliver kaldt Tarzan-syndromet. [Men] nogle ting kan jeg ikke løfte – og så kan jeg ikke løfte det. Og hvis ikke jeg kan få kranen til det, så kan jeg vente hele dagen. Jeg kan slå røven i sædet og vente, til kranen gider køre over (Anne, struktør).

Et ordentligt arbejdsmiljø er vigtigt for både kvinder og mænd. Kvinderne kan til tider – som en form for ”outsidere” – ændre på den eksisterende kultur. De vil hellere vente på en kran end løfte for at ”vise sig”. At de gør dette, kan i sig selv bidrage til at ændre en arbejdskultur, så den bliver mere sundhedsmæssigt forsvarlig for alle.

Der er desuden et meget stort spænd inden for hvert køn med hensyn til fysisk styrke: Der findes små, splejsede mænd og store, stærke kvinder. Og flere af vores informanter var da også ganske fysisk stærke. Det gjaldt i udpræget grad Tina, som kunne fortælle følgende:

Jeg er den første pige, der har kæmpet [en bestemt kampsport] i Danmark, og der vejede jeg 88 kilo i kampvægt. Der havde jeg ikke noget fedt på kroppen, så du kan nok regne ud, at jeg har været en stor stærk pige (Tina, murer).

Selvom Tina er kvinde, ligger hun altså i fysisk styrke nok over en hel del af mændene i hendes fag.

## KAN HUN FINDE UD AF JOBBET?

Ud over at møde skepsis i forhold til, om de fysisk er stærke nok til deres arbejde, fortæller flere kvinder i mandefag også om at blive set fagligt an, og at de skal bevise deres værd i faget (Bloksgaard & Faber, 2004; Bloksgaard, 2009a; Kanter, 1977). Med den ringe andel af kvinder kan nogle opleve nærmest at blive en attraktion på en byggeplads. Her handler det ikke kun om, hvorvidt de kan løfte. Det handler også om, hvorvidt de kan finde ud af ”mandeting” som fx at binde jern eller lægge mursten. Som Margit og Mona fortæller:

Når jeg kommer på en ny plads, så skal folk lige hen og kigge; ”nåh, hvad er hun nu for en?” Og når de ser, hvad jeg laver, så forsvinder interessen. Havde jeg nu gået og snublet over alt, hvad jeg rørte ved, og kunne jeg ikke binde en armering, der holdt, så kunne det godt være, at de var blevet ved med at komme og kigge og komme med spydige bemærkninger, men det tror jeg ikke, der var belæg for (Margit, entreprenør).

I starten skulle du altid bevise, at du kunne. Jeg oplevede på et tidspunkt, at ”hvor fanden var folk henne?” – der var ingen til pause. Så kiggede jeg ud ad vinduet, og der stod femten mennesker og kiggede på det, *jeg* havde muret, og så på det, *min makker* havde muret, for at se, om de kunne finde nogle forskelle på det. De første mange år skulle du ikke træde ret meget ved siden af. Du skulle dæleme sørge for, at det var i orden,

Den der frygt for, at jeg kvajer mig med et eller andet, den lurede så lidt i bagehovedet. Det er simpelthen noget, der bare kører rundt i ens eget hoved. Også fordi det jo er så opdelt, arbejdsmarkedet – i traditionelle kvindefag og mandefag (Mona, murer).

Som Mona her beskriver det, kan den høje grad af fokus på en kvindelig håndværkers arbejde opleves som en belastning. Man skal konstant være ekstra dygtig til sit fag og må passe på ikke at ”træde ved siden af”. En fejl kan nemlig ofte blive set, ikke som et enkeltstående uheld, men som et bevis på, at kvinder ikke magter mandefag. En hyppig reaktion på denne øgede fokus på ens arbejde beskriver Tina:

Alt det arbejde, jeg laver, det laver jeg jo så altid 10 procent bedre end alle drengene. For jeg vil ikke have, at der er nogen, der skal sige, at ”det er også, fordi hun er kvinde, hun ikke kan finde ud af det” (Tina, murer).

På den måde kommer man som kvinde til at bære sit køn på en langt mere synlig måde, end ens mandlige kolleger gør. Hvis man kommer til at lave en fejl, kan man risikere, at den tilskrives hele ens køn og dermed ses som et bevis på, at det er, fordi man er *kvinde*, at man ”ikke kan finde ud af det”. Også andre studier pointerer en sådan øget synlighed for en kvinde i en mandeverden (Kanter, 1977).

## AT BLIVE ”EN AF GUTTERNE”

Forskning viser, at den gennemgående strategi, som kvinder bruger, når de er i stærkt kønsmæssigt mindretal på deres arbejdsplads, er at blive ”en af gutterne”. De forsøger at opnå accept blandt deres mandlige kolleger ved ikke at skille sig ud på grund af deres køn. Mænd på kvindearbejdspladser beskytter til gengæld deres maskulinitet ved i høj grad at søge sammen i maskuline fællesskaber. Deres kvindelige kolleger støtter dem ofte heri, fordi deres anderledes – maskuline – bidrag til arbejdspladsen påskønnes (Bloksgaard, 2010).

Line sætter tydeligt ord på, at hun er ”en af gutterne” på arbejdspladsen – og at dette er en nødvendighed for at blive accepteret:

Man må hyle med de ulve, man er iblandt. For det kan ikke nytte noget, at man kommer ud og tror, at man er en lille prinsesse, når man er ude på en byggeplads, for så skal de nok jorde dig. Altså, hvis du viser, at du er en af dem, en af drengene, så er der ingen problemer (Line, tømrer).

Samtidig er Line naturligvis ikke en dreng. Selvom hun er tømrer, er hun også en kvinde, og det kan opleves som en kønsmæssig udfordring, at det traditionelt kvindelige ikke har meget plads i ens arbejdsmæssige hverdag. Der er dog også et liv uden for arbejdet, og her kan Line fx godt lide at klæde sig feminint. Hun fortæller følgende:

Jeg har også altid godt kunnet lide at være pæn, når jeg skulle noget. Netop fordi man altså er pige, så vil man godt være lidt pige en gang imellem – når man nu bruger så meget tid som dreng. Men hvis folk i byen så spurgte, hvad jeg lavede. Så kunne man stå der – i fin kjole med højhælede sko, håret sat op og fin makeup og neglelak for en gangs skyld. Og så sige, at man var tømrersvend. Og så var der engang en, der sagde: ”Ja, og jeg er paven af Rom!” (Line, tømrer).

At Line – i kraft af sit arbejde – oplever, at hun ”bruger meget tid som dreng”, viser, hvor dominerende en maskulin kønskonstruktion der er i mange af byggebranchens håndværksfag. Men citatet viser også, at man kan gå ind og ud af denne del af sin identitet: På arbejdet kan det at være ”en af gutterne” være en nødvendighed – men i fritiden kan man vise og bruge andre sider af sin personlighed og eventuelt fremhæve sine feminine sider med de høje hæle og lange negle, der ligger langt fra ens arbejdshverdag som håndværker. Et tilsvarende skift imellem forskellige dele af sig selv, i og uden for arbejdstid, beskriver Isabel:

På arbejdet er jeg nok i min drengedel. Hvis vi tager ind til byen bagefter, har jeg stadig mit arbejdstøj på og er nok stadig i min drengedel. Det er jeg, til jeg slår mit hår ud eller tager noget andet tøj på, så bliver jeg nok lidt mere kvindelig. På arbejdet falder jeg ned i et lidt andet jeg.

Men sammen med mine pigeveninder er jeg også den drengede af os. Jeg er den, der siger: ”Ej, nu bliver det for tøset” – jeg siger nok tingene på en lidt anderledes måde. Jeg har nu altid været sådan. Det er ikke noget nyt, at jeg er en drengepige. Jeg gad fx ikke sådan noget med heste. I stedet for en hest ville jeg fx have en crosser (Isabel, tømrerlærling).

Isabel snakker om at have en ”drengedel” og en ”pigedel” – som hun kan veksle imellem. Skiftet handler dels om, hvorvidt hun er på arbejde eller ej, dels om, hvad tøj hun har på, og hvem hun er sammen med. At tage sit arbejdstøj af og slå håret ud kommer til at symbolisere hendes indtræden i den feminine side af sin personlighed. Dog er hun stadig ret ”drenget” i forhold til sine veninder – noget hun, som flere andre (se

kapitel 3), beskriver som et personlighedstræk, hun har haft siden sin barndom, og som kan begrunde hendes atypiske valg af erhverv.

At en god (kvindelig) håndværker næsten er en mand, fremgår også af en historie, Bodil fortæller om et kompliment, hun engang fik på arbejdspladsen:

Jeg havde en kollega, som er pensioneret nu. Han hed Ole, og han var simpelthen fantastisk dygtig – han kunne bare alt. Så fik vi en makker, der var kommet senere. Så sagde han til mig, at jeg ”var en Ole med bryster på.” Og det var bare et kæmpe kompliment. Jeg ved godt, at man kan sige, at det måske er et mærkeligt kompliment at få, men det var stort (Bodil, snedker).

Uanset at hun bærer et meget synligt bevis på, at hun er kvinde – nemlig bryster – kan Bodil altså godt være så god og dygtig som ”en Ole”. At komplimentet gives på den måde, illustrerer, hvor stærk hendes fag er knyttet til det mandlige køn: Bodils håndværksmæssige dygtighed gør faktisk, at hun symbolsk nærmest holder op med at være en kvinde.

## MILJØET PRÆGER

De interviewede kvinder fortæller overordnet set, at der på grund af deres køn kan blive sat spørgsmålstejn ved, om de nu magter deres arbejde godt nok. Kvinderne slås dermed løbende med samfundsskabte stereotyper. Uanset disse personlige oplevelser fortæller flere kvinder endvidere, at de af og til *selv* kan tænke negativt om andre kvinder, som de møder i ”mandejob”. Selvom de er personlige beviser på det modsatte, kan de altså selv komme til at overtage stereotype tankemønstre omkring, hvilke køn der hører hjemme i hvilke fag. Som Marie og Karen fortæller:

Jeg punkterede for nogle år siden, og der var jeg inde hos en cykelhandler, og det var en pige, der skulle lappe min cykel. Og jeg tænkte, at det gider jeg fandeme næsten ikke – jeg tænker, at det kan hun ikke finde ud af. Og jeg stod der i mit arbejdstøj, og selvfølgelig kan hun det. Men jeg har det altså bedre med, at det er en mand, der gør sådan noget, fordi ... (pause). Jeg ville også

synes, at det var irriterende, hvis der kom en eller anden tøs ud og skulle lave mit badeværelse. Det ville jeg slet ikke synes, at hun skulle kunne finde ud af (Marie, murer).

Der var en trælast, jeg altid kom ned til, og der var der også en kvinde. Og jeg ved ikke, om hun var lærling eller udlært, men hun var ret lille. Og jeg tænkte, at hun kan da umuligt holde til det. Altså – jeg tog mig selv i at stå og tænke fordømmende over for hende. Sådan som folk har været det over for mig nogle gange. Det var jeg egentligt overrasket over, at jeg kunne stå og være sådan (Karen, murer).

Maries og Karens oplevelser af at tænke negativt om kvinder, der udøver ”mandefag”, overrasker til dels dem selv. De kan ikke rigtig forklare, hvordan de tanker dukker op. Men eksemplerne er gode til at vise, hvor stor kraft samfundsmæssige konstruktioner omkring køn og fag har, og at vi individuelt kan komme til at overtage disse konstruktioner, uden at vi er os helt bevidste om, at det er det, som sker.

At det dog netop er samfundsskabte konstruktioner, viser fx malerfaget i Danmark. Det er igennem de seneste tre årtier gået fra at være et meget mandsdomineret fag, til at omkring halvdelen af nyuddannede malere i dag er kvinder (Liversage, 2009). Dermed møder informanterne kvindelige malere på byggepladserne. Line fortæller i den forbindelse, at hun er ”lidt dobbeltmoralsk”, fordi hun – muligvis tilsvarende en del mandlige håndværkere – oplever disse malerkvinder som et slags fremmedelement på byggepladserne:

Der er mange piger, der er malere. De har næsten overtaget – der er næsten ikke nogen mænd. Det er lige før, at hvis du ser en mandlig maler, så er han mærkelig. Og der kan man godt sige, at jeg er lidt dobbeltmoralsk, fordi der er jeg bare en af drengene og siger: ”Gå nu væk, tøser. I kan jo ikke være her” (Line, tømrer).

Med hensyn til køn er der en interessant dobbelthed i citatet: På den ene side har Line overtaget synspunktet om, at det er mænd, som bør være på byggepladserne, og at ”tøserne” bør gå væk. Men samtidig er malerfaget – i hvert fald i sammenligning med andre byggefag – blevet så meget

et ”kvindefag”, at Line kan tage sig selv i at tænke, at en mand, der arbejder som maler, næsten må være ”mærkelig”. Dette viser, dels at køn og fag kobles sammen, så personer med et ”afvigende” køn problematiseres, dels at man i netop malerfaget kan komme til at problematisere såvel kvindelige som mandlige malere.

## AFRUNDING

I dette kapitel har vi set på, hvordan den typiske forestilling om det ”stærke” og det ”svage” køn kan spille ind, både når kvinderne fortæller deres omgivelser om deres valg af fag, og når de skal ud og søge arbejde efter endt uddannelse.

Nogle informanter møder negative og skeptiske reaktioner på, at de stiler imod et mandsdomineret byggefag. Når de først er uddannede, oplever kvinderne derimod ofte positivt overraskede reaktioner, hvor deres omgivelser giver udtryk for, at de er nogle ”seje” kvinder. Disse reaktioner kan forklares ved, at man generelt anser mandefag som vanskelige for kvinder og dermed noget, kvinder bør holde sig fra. Når kvinder demonstrerer, at de magter disse fag, udløser det dermed respekt.

Med hensyn til at søge job oplever flere kvinder, at de her kan møde afslag og skepsis. I de fleste tilfælde er det vanskeligt at vide, hvorfor man får et afslag, men i nogle sammenhænge får kvinder direkte at vide, at det skyldes deres køn.

En underliggende grund til disse vanskeligheder kan være, at det kan være svært både at være en ”god håndværker” og ”en rigtig kvinde” (Scheuer, 1998). Der er ofte modsatrettede forventninger til fx fysisk statur og væremåde knyttet til disse to identiteter. Netop en konflikt imellem, om man er en ”stærk/maskulin håndværker” eller en ”svag/feminin kvinde”, kan medvirke til, at kvinderne i høj grad skal bevise deres værd igennem demonstrationer af fysisk styrke. Dette synes at være en nødvendighed for at blive accepteret som ”en af gutterne” på arbejdspladserne (Bloksgaard, 2009a). En negativ holdning i forhold til kvinder og deres kompetencer i byggefagene kan endvidere være så dominerende, at nogle informanter – endog til deres egen overraskelse – oplever selv at tænke negativt om andre kvinder, de møder i mandsdominerede fag. Dette er et eksempel på, hvor gennemtrængende sam-



fundsmæssige konstruktioner om fx køn kan være for vores individuelle måder at tænke på.

Vi hører også om, at kønsidentitet af og til slår igennem på arbejdspladserne i form af ”maskulint galanteri” i forhold til kvindelige kollegers tunge løft. Denne adfærd sørger kvinderne generelt for at stoppe for tydeligt at markere, at de ønsker at blive opfattet som ligeværdige kolleger og ikke som nogen, der har brug for hjælp, hvis de ikke selv beder om det.

Endelig fortæller en del kvinder, at deres gennemsnitligt svagere fysik ikke behøver at være problematisk i forhold til deres arbejde: Tunge løft giver et dårligt arbejdsmiljø for alle uanset køn og fysik. Her kan kvinder på arbejdspladserne være med til at sikre, at medarbejderne generelt ikke kommer til at ligge under for et ”Tarzan-syndrom”, hvor alle håndværkere slæber mere, end de burde, ud fra et ønske om at demonstrere fysisk styrke over for kollegerne.



# SAMARBEJDE OG FAGLIG KUNNEN

I det foregående kapitel beskæftigede vi os primært med kønnets betydninger i kvindernes arbejdsliv. Mange andre forhold har dog også stor betydning her. I dette kapitel ser vi derfor på indholdet i arbejdet og samarbejdsrelationerne på arbejdspladserne. Det er to områder, hvor de interviewede kvinder fortæller, at de kan opleve stor tilfredsstillelse og glæde i deres arbejde.

## ARBEJDET SOM HÅNDVÆRKER

En stor del af glæden ved at arbejde som håndværker kommer fra selve arbejdets indhold – det handler om at have et selvstændigt og afvekslende arbejde, hvor man dels har en stor grad af frihed, dels oplever, at man skaber noget, man kan være stolt af. Som Mona forklarer:

[På jobbet er der] ... frihed under ansvar. Der er ikke noget med at stemple ind og stemple ud. Du møder ind på dit arbejde, og der kan gå 14 dage imellem, at du ser din mester eller formand, for så kommer de og henter din ugeseddel. Bare du laver dit arbejde, og du gør det ordentligt, så er der ikke nogen, der tjekker dig. Det kræver lidt selvdisciplin, men passer man sine ting, så har man det kanon (Mona, murer).

Da vi spørger Matilde om, hvad hun sætter mest pris på i sit arbejde, svarer hun følgende:

Den frihed, man har: At du bare får at vide, at du skal køre ud og lave det der, og så bliver der stolet på, at det kan man sagtens, og at man udfører opgaven, så der ikke er noget at klage over.

Plus at det er meget afvekslende mellem ude og inde – det kan jeg også rigtig godt lide. Både at man ikke går og lumrer inde hele tiden, eller at man altid skal være ude.

Og så det, at man kan se, at man skaber et eller andet. Altså, når man går hjem, kan man som regel godt se, at man har nået noget (Matilde, tømrer).

Frihed, selvstændighed og afveksling samt det at skabe noget flot og blivende går igen på tværs af vores interview. Med hensyn til det selvstændige og afvekslende ved jobbene handler det om, at man som håndværker tit må improvisere for at få løst forskellige opgaver. Her skal man bringe sin faglige viden og sin opfindsomhed i spil:

[Du kommer ud til] noget gammelt lort, som vi skal have til at passe med noget nyt. Det er spændende, fordi plan A, B og C, de bliver til plan F, inden det er færdigt (Inge, tømrer).

Nogle gange er du nødt til at udtænke nogle løsninger, fordi det hele sjældent er planlagt for dig. Man er nødt til at vende og dreje det hele i hovedet nogle gange og finde på noget selv. Du kommer dårligt ud til det samme to gange i træk – der er altid lige et eller andet tvist, som man skal forholde sig til. Det er et meget selvstændigt job (Tina, murer).

Arbejdet med at tilpasse en arbejdsopgave til de konkrete omstændigheder foregår af og til sammen med kunderne. På den måde kan man komme i kontakt med mange forskellige slags mennesker og være med til at sætte sit præg på de endelige løsninger:

Det er tit, vi kommer ud til hr. og fru Danmark og skal lave et badeværelse, og de har måske ikke nogen idé om, hvordan det egentligt skal være. Selvfølgelig har mester været inde over og la-

vet nogle aftaler, men nogle gange ændrer tingene sig jo undervejs, når man får revet et badeværelse ned. Så har det været os svende, der står for at guide og vejlede. Man får idéer til, hvordan kan vi gøre det her bedst muligt, så det bliver et smadder-godt badeværelse. Så på den måde kan man godt være kreativ – at finde en løsning, der ikke lige ligger til højrebenet (Trine, murer).

Også at mestre sit fag kan være en stor tilfredsstillelse: At bygge noget op i god kvalitet og se det færdige resultat – uanset om det er bygget af mursten, af tømmer eller af strå:

Nogle gange – hvis jeg har stået og muret en tilbygning eller et eller andet – så kan jeg godt bare stå og glo på facaden, fordi jeg synes, det er flot. Altså, det der med at man får lavet et godt stykke håndværk, og man måske har lavet noget specielt og lækkert som stik og vinduer. Så er det fedt at være murer (Karen, murer).

Vores fag [som tømrer], det er meget bredt. Vi kan jo sådan set bygge et helt hus: Det er taget, det er vinduerne, det er døren. Det er carporten, man kører bilen ind i. Jeg synes, det spænder rigtig vidt. Jeg kan godt lide det der med at få en opgave og så gå ud og løse den og så hygge mig med det samtidig (Line, tømrer).

[At være tækker] er fuldstændigt ligesom at være kunstner. Du kan forme et stråtag, fuldstændigt som du vil. Du kan sætte dig ned og sige, at det her vil jeg gerne lave med nogle finurligheder – jeg vil gerne takke noget anderledes. Og det er det, der er spændende i faget. Det betyder meget for mig, at man virkelig står inde for det og kan sige: ”Hvis det her var mit eget tag, så havde jeg gjort nøjagtigt det samme” (Sisse, tækker).

Når flere af de kvinder, vi interviewer til denne undersøgelse, fortæller, at de har været meget teknisk dygtige på deres uddannelser, er det heller ikke overraskende, at de føler stor tilfredsstillelse ved at udøve det fag, som de til tider har skullet kæmpe ganske hårdt og længe for at komme ind i.

## GODE RELATIONER TIL KOLLEGERNE – ET VIGTIGT TEMA

Meget af det håndværksmæssige arbejde udføres sammen med kolleger, enten i sjak eller som makkerpar. Dermed kommer disse kollegiale relationer til at spille en stor rolle for, hvor godt man trives i sit arbejde. Gode relationer på arbejdet kan være noget af det bedste ved ens fag. Som Isabel forklarer:

Jeg kan godt lide den måde, vi har det sammen på som håndværkere. Vi arbejder jo alle sammen for, at det skal blive gjort hurtigt. Det kan jeg rigtig godt lide, og jeg kan rigtig godt lide det der spil, der er mellem kollegerne – den der jargon, hvor vi snakker på en speciel måde til hinanden. Der er egentlig meget respekt i det, for vi spørger meget sådan: ”Kan du lige hjælpe her?” – i stedet for at det bare er forventet. Og hvis der er noget, som ikke er, som det plejer, spørger vi selvfølgelig om det. Hvis der er en, der har ondt i ryggen eller sådan, så hjælper man hinanden. Der er respekt, og der er forståelse (Isabel, tømrerlærling).

Isabel beskriver samværet på arbejdet som både respektfuldt og omsorgsfuldt. Dermed trækker hun ikke på den udbredte fortælling om en hård håndværkerjargon. Denne jargon hører vi også om, og vi beskæftiger os med den i næste kapitel, men det er vigtigt at understrege, at livet som (kvindelig) håndværker også – som Isabel beskriver det – kan foregå i et respektfuldt og venligt kollegialt samvær. Karen beskriver noget tilsvarende fra sit arbejdsliv. I det første murer- og tømrerfirma, hvor hun arbejdede, var de ansatte ...

... søde og rare og flinke. Alle kunne snakke med alle, og alle hjalp hinanden. Så var jeg i et murerfirma i [by], og der var de også ekstremt søde alle sammen. Vi var ni, og vi var alle sammen næsten på samme alder, så det var rigtigt godt. Man kunne lige ringe til den ene, og så kom den anden og hjalp. Man stod aldrig alene med noget. Og vi var alle sammen meget gode til lige at få det til at løbe rundt – hele atmosfæren var bare så god i det firma (Karen, murer).

Ud over stemningen og tonen i firmaet som sådan kan en tæt relation til en enkelt makker også være af stor betydning. Det handler dels om, at når man fungerer godt sammen, kan arbejdet foregå hurtigt og nemt, dels om, at man – over for makkeren – fremstår som den individuelle person, man er, og at man dermed ikke bliver set som en, der primært repræsenterer det (afvigende) kvindelige køn: Over for en god makker behøver man ikke hele tiden at skulle ”bevise sig selv” og passe på, at man ikke ”kvajer sig”. Det kan være okay at begå en fejl, og en sådan fejltagelse bliver ikke taget som et bevis på, at man ikke duer til sit fag. Som Helle beskriver det:

Den gamle makker, jeg havde, han hed Preben. Han var kanon-sød. Vi gik sammen, og så glemte jeg alt om det der [med at være kvinde]. Jeg er jo dygtig nok, og hvis ens makker anser en for dygtig nok, og man har lavet en fejl, så bliver det ligesom ikke en fejl, der hænger på ens køn. Så bliver det ligesom sådan ”ej, hvorfor glemte vi det? Den bliver da for kort. Fuck mand, hvad nu.” Det bliver ligesom ikke noget, der hænger på ens køn – det bliver bare almindeligt: Her går der nogle og arbejder, så er det det. Så bliver sjakket ligesom to mennesker med to forskellige tilgange. Og det bliver ikke ”den fumlende kvinde” og den ”solide, patriarkalske far” (Helle, tømrer).

Alle ved, at det er menneskeligt at fejle. Men som kvindelig håndværker kan man risikere, at fejl dels blæses op, dels tilskrives ens køn. Men i en god makker-relation forsvinder den slags bekymringer. Når man lærer hinanden rigtig godt at kende, kan man få lov til ”bare” at være et menneske – en, som godt kan fejle, uden at en sådan fejl gøres til mere, end den reelt er. Også Anne fortæller om at have – og selv at blive anset for at være – en god makker. På et tidspunkt har hun en del sygefravær, og mester overvejer at fyre hende. Hun fortæller i den forbindelse, at hendes makker tog hende i forsvar:

... min makker [sagde]: ”Jeg gider ikke at arbejde med andre end hende. For hun kan arbejde, og hun kan læse en tegning. Altså, vi kører bare derudad.” Og det er rigtigt. Hvis der er noget, vi er uenige om eller ikke forstår, så er det bare: ”Kan du ikke lige se på den her tegning – er det mig, der har misforstået det hele, el-

ler hvad?” For det er bedre at have fire øjne på det end to øjne. Så snakker vi lige om det, og så kører vi videre derudad i hver sin side. På den sidste plads, vi var på – og det er ikke for at prale – men der kørte det fandenfløjtme godt. To mand nåede vi det samme som et andet sjak med seks mand. Vi kørte bare derudad, fordi vi lavede en plan og tegnede hele tegningen op på dækket. Og så vidste vi, hvad der skulle ligge hvor og hvorfor. Og det er altså fedt, når det bare kører på den måde (Anne, struktør).

Anne beskriver her, hvordan en god relation med hendes makker ikke kun er vigtig for trivsel og produktivitet, men også for, om man kan blive i sin ansættelse, hvis man fx på grund af sygefravær afviger fra at være ”den gode medarbejder”.

Et andet område, hvor gode relationer til kolleger og til mestre også kan være vigtige, er, når man skal finde eller skifte arbejde. Man ringer rundt for at høre, hvor der kan være noget at lave, og om de har brug for ”en mand”. Disse relationer kan dermed bringe en forbi den umiddelbare afvisning, som mange af kvinderne har mødt, fx da de på vej ind i fagene søgte praktikplads. Tidligere kolleger ved, hvad man kan, og de kan give en personlig anbefaling, som er vigtig at have i branchen. Som Mona fortæller:

Lige da jeg var startet, der oplevede jeg mange fordomme mod kvinder. Men de er jo vant til mig i hele byen nu. Jeg er jo kendt – eller berygtet. Så når jeg kommer, så ved de, hvem jeg er – eller de har i hvert fald hørt om mig (Mona, murer).

Når Mona skal finde sig et arbejde, ringer hun til gamle kolleger eller til andre folk, hun kender i branchen. Og når de også kender hende, går det langt lettere med at få foden inden for et nyt sted.

## ARBEJDSDELING OG JOB I DET OFFENTLIGE

Undersøgelser viser, at køn spiller ind i tre forskellige former for arbejdsdeling på arbejdsmarkedet. Der er en *horisontal* kønsarbejdsdeling (som vi nævnte i kapitel 2): Den arbejdsdeling, hvor mænd og kvinder



findes i forskellige fag og brancher, og hvor kvinder fx ofte er i omsorgsfag, mens mænd er i håndværksfag.

Derudover findes to andre hovedformer for kønsarbejdsdeling. Det drejer sig om en *vertikal* kønsarbejdsdeling, hvor mænd oftere befinder sig i højere positioner i virksomhedernes hierarkier end kvinder. Og det drejer sig om en *glidende kønsarbejdsdeling*, hvor mænd og kvinder på den samme arbejdsplads og i de samme fag ofte får lidt forskellige arbejdsopgaver. Det kan fx dreje sig om, at mandlige pædagoger får mere fysisk aktive opgaver end deres kvindelige kolleger (Holt m.fl., 2006; Nielsen, 2006).

I interviewene spurgte vi ind til, om informanterne selv oplever en glidende kønsarbejdsdeling – om de varetager andre opgaver end deres mandlige kolleger. Dette lader kun til at være tilfældet i begrænset omfang, da man som håndværker skal kunne varetage de arbejdsopgaver, der er. Når man fx arbejder alene eller to og to sammen, er der ikke basis for, at særlige arbejdsopgaver bliver markeret som ”særligt kvindelige”. En medvirkende faktor kan også være, at en sådan kønsarbejdsdeling, når der kun er forsvindende få kvinder i fagene, har begrænset basis for at blive etableret i nogen bredere form.

Der er dog to områder, hvor interviewene indikerer, at mænd og kvinder delvis har forskellige arbejdsopgaver. Kvinderne fortæller, at de i mindre omfang end mænd arbejder på akkord. I stedet kommer nogle kvinder i højere grad til at lave timelønnet reparationsarbejde fx i private hjem. Denne form for kønsmæssig arbejdsdeling ses også i malerfaget (Liversage, 2009).

Endvidere lader det til, at kvindelige håndværkere – i lighed med kvinder generelt på arbejdsmarkedet – i højere grad end deres mandlige kolleger søger job inden for det offentlige. Da der kun er forholdsvis få sådanne job for faglærte håndværkere, er hovedparten af vores informanter dog beskæftiget på den private del af arbejdsmarkedet.

Der kan være flere grunde til at søge inden for det offentlige. En første grund er, at der her kan være mere ordnede arbejdsforhold, end man af og til møder i det private:

Der er rigtig mange tunge løft inden for mit område, men [på hendes offentlige arbejdsplads], der er vi nok lidt hurtigere til at anskaffe os løftegrej – palleløfter og pallestabler og sådan noget (Bodil, snedker).

En anden grund til at søge arbejde inden for det offentlige er, at man her kan kombinere sin håndværksmæssige kunnen med et pædagogisk indhold. Dette er en mulighed, hvis man bliver lærer eller praktikkonsulent på en teknisk skole. Men også kommuner ansætter uddannede håndværkere til fx aktiveringsprojekter. Sådanne stillinger kombinerer det håndværksmæssige med det pædagogiske, og her kan man dermed få en arbejdsdag, der er mindre fysisk belastende, end man normalt oplever i private virksomheder.

En tredje grund til at arbejde i det offentlige er de mere familievenlige arbejdstider, man kan finde her sammenlignet med at skulle køre ud til byggepladser tidligt om morgenen. Når man stifter familie, kan det være en central grund til at søge arbejde i det offentlige – et forhold, vi vender tilbage til i kapitel 8. Endelig nævnes, at også tilstedeværelsen af flere kvinder i det offentlige i sig selv kan være med til at trække kvindelige håndværkere herover. Det kan dels handle om, at man her kan være sammen med gode kvindelige håndværkerkolleger, hvilket ellers sjældent er muligt, dels handle om, at de personaleansvarlige i det offentlige ofte selv er kvinder og derfor måske er mere åbne over for at ansætte kvindelige håndværkere.

## LØNNEN

På arbejdsmarkedet generelt ses, at kvinder tjener mindre end mænd, blandt andet fordi det arbejde, de udfører, tillægges mindre værdi end det arbejde, mænd udfører (Krøjer, 2010).

Også lønstatistik indikerer, at kvindelige håndværkere har en lavere gennemsnitlig timeløn end deres mandlige kolleger. Det gælder dog kun i det private – hvor flest håndværkere arbejder. I det offentlige er lønnen lavere, men omtrent ens for kvinder og mænd (TIB, 2007, s. 21).

Når vi spurgte vores informanter om køn og løn, var det generelle svar, at der ikke umiddelbart var kønsbaserede lønforskelle på de enkelte arbejdspladser. Også på lønområdet er informanterne – som Line her udtrykker det – ”en af gutterne”:

Jeg har faktisk været en af gutterne i al den tid. Der har ikke været nogen lønforskel, fordi der er den der sats, og den får alle. Og når der er lønforhøjelser, så får man også lønforhøjelser, og

hvis der er overskud i et eller andet, så bliver det delt ligeligt imellem hinanden (Line, tømrer).

Der er ikke nogen forskel. Kvinderne får det samme som mændene. Selvfølgelig var der forskel, da jeg var i lære, der fik jeg lærlingeløn, og nogle gange et bonusoptræk – hvad sjakket nu ville give. Men ellers så er der ingen forskel (Anne, struktør).

Det er lige vilkår med lønnen – der er ikke noget der, overhovedet. De kigger på din viden og dine erfaringer, og på hvad du kan (Else, tømrer).

Der kan dog som nævnt være den forskel, at man som nyudlært/nyansat får mindre i løn end de ældre svende. En kvindelig håndværker kan så komme i tvivl om, hvorvidt denne lavere løn skyldes hendes køn eller ej. Denne lønforskel kan både kvinderne selv og deres kolleger dog sætte sig imod, hvis den ikke hurtigt bliver fjernet:

Det sidste sted, jeg var, startede jeg på en 10'er mindre end de andre. Så ringede jeg til min formand for at høre, hvorfor jeg gjorde det. Og så sagde han, at det gjorde alle. Man tænker jo på, om det var, fordi jeg var en pige – men det behøver det jo ikke altid være. Men efter jeg havde været der et stykke tid, så var det ligesom de andre. Så der var ikke noget [løn]forskul på os (Marie, murer).

Det ene sted, der skulle jeg starte på en begynderløn. Og da der var gået længe nok, der satte de andre hælen i og sagde, at hvis ikke jeg fik det samme, så ville de strejke (Linda, tømrer).

Det eneste, jeg har oplevet [i forhold til lønnen], var, at de forsøgte at give mig mindre, da jeg lige var blevet udlært. Der fortsatte jeg i samme firma, og så gav de mig en 5'er mindre i timen end de andre svende. Det foregår også i dag, at nyudlærte får lidt mindre – de skal lige op i tempo og sådan noget. Men der havde jeg så lært ikke at være mundlam længere, så jeg sagde: ”Det kan ikke passe, at jeg skal have mindre end de andre, for jeg står og laver akkurat det samme som makkeren ved siden af!”, og jeg fik

så også den 5'er. I mine unge år som svend, der hed jeg ikke andet en "5-kroners-Mona" nede i fagforeningen – fordi jeg altid fik timelønnen hævet med en femmer (griner) (Mona, murer).

Overordnet set kan kvinderne altså fortælle om at få det samme som deres mandlige kolleger. Også når de arbejder på akkord, fortæller de, at de får det samme som de andre sjak-medlemmer. Den lønforskel, som statistikken viser, kan derved måske forklares ved, at flere kvinder fortæller, at de foretrækker timelønnet arbejde frem for akkord. Dette skyldes, at man på timeløn kan sikre sig en bedre kvalitet i sit arbejde, mens akkordarbejdet – uanset at det er bedre lønnet – ofte opleves som ensformigt og fysisk hårdt. En yderligere årsag til, at de kvindelige håndværkere i gennemsnit tjener mindre end deres mandlige kolleger, kan være, at de hyppigere arbejder i den offentlige frem for i den private sektor.

## AT BLIVE MESTER SELV

Iblandt de kvindelige håndværkere, vi interviewer, er der ingen, der selv er blevet håndværkermester. Vi hører heller ikke om nogen, der har arbejdet for en kvindelig mester. Dette er ikke overraskende: Et udtræk fra 2006 viser, at der ud af de 426 selvstændige medlemmer i Forbundet Træ-Industri-Byg kun er seks kvinder (TIB, 2007, s.7).

Når vi spørger til emnet, fortæller kvinderne, at de sjældent har overvejet muligheden for at blive selvstændig, og at de endvidere værdsætter den frihed, de har som lønarbejdere, når arbejdsdagen er slut. Her kan man langt bedre end en mester bruge tiden fx sammen med sin familie:

Jeg har det sådan, at mit job er noget, jeg godt kan lide, men de penge, jeg tjener, skal bruges sammen med venner og familie og for mig selv. Når klokken, den er fire, så kan jeg godt lide at lade mine ting ligge på arbejdet, og så kan jeg tage hjem og hygge mig. [Som selvstændig] skal du hjem og lave regnskaber og ringe til en kunde og gøre klar til i morgen, og du har måske 10 mand, der skal arbejde under dig. Det har aldrig været mig (Line, tømrer).

Det passer mig fint bare at være lønslave. Altså, jeg er jo vokset op med [en muremesterfar], og jeg ved jo godt, at det ikke bare er syv til tre. Det kræver jo rigtigt meget arbejde. Og der er mange ting, min far ikke har deltaget i i min søsters og mit liv – mens vi har været små: Sommerferie og skolekomedier, for der var altså nogle kunder, der skulle passes, og møder, der skulle holdes, og regninger, der skulle skrives. Det er simpelthen så lidt ferie, den mand har holdt. Og det har jeg bare overhovedet ikke lyst til (Trine, murer).

Ud over at en selvstændig håndværker har mange forpligtelser, også ud over normal arbejdstid, nævner flere kvinder dog også, at deres køn kunne være en direkte hindring i forhold til at blive mestre selv. Når det som kvinde kan være hårdt nok at arbejde på samme niveau som mændene, anser flere det for en for stor mundfuld at påtage sig en overordnet ledelsesfunktion:

Det er igen med fordomme. Hvis nu der er nogle, der er lidt ældre end mig, og de er under mig – der tror jeg, at de ville have svært ved at acceptere, at jeg så var en kvinde, og jeg skulle bestemme lidt over dem. Det, tror jeg ikke, ville være nemt (Ditte, snedker).

Det ville nok være lidt for kunstigt at skulle komme som kvinde og så måske blive formand på en plads – byggeleder eller hvad det nu skulle være. Det ville jeg ikke bryde mig om, tror jeg. Der tror jeg, at de der barrierer ville komme ind med mande- og kvinderoller. Så det har slet ikke strejft mig, om jeg skulle vælge en lederstilling inden for det her fag – for jeg synes, det var så fedt at gå og lave det der konkrete fysiske arbejde (Margit, entreprenør).

En tredje grund til, at nogle af kvinderne ikke føler trang til at blive selvstændig, er, at man har prøvet det før i anden sammenhæng og ikke ønsker at blive det igen. Det gælder et par af de kvinder, der (som nævnt i kapitel 3) har arbejdet på andre dele af arbejdsmarkedet, inden de på et senere tidspunkt begynder på en håndværksuddannelse. Dette gælder fx

Randi, der oprindeligt har været landmand. Til spørgsmålet om, hvorvidt hun en dag kunne tænke sig at blive selvstændig, svarer hun:

Jeg plejer at sige, at jeg har været selvstændig nok. Det har jeg prøvet, og så sjovt er det ikke. Så er det nemmere at være lønmodtager (Randi, snedker).

En enkelt af informanterne, Cecilie, fortæller dog, at hun har planer om en dag at få sin egen virksomhed. Hun vil i den forbindelse bruge sit køn aktivt. Som hun siger:

Hvis jeg virkelig formår at starte selvstændigt, så må det være [noget med at bruge] kvindenetværk – jeg skal jo kunne slå på, at jeg er en niche, for ellers vil man jo ikke hyre en kvindelig tømrermester. Men gøre lidt reklame og håbe, at der er lidt kvindenetværk, man kan få nogle opgaver igennem (Cecilie, tømrerlærling).

Cecilie forklarer ikke, hvorfor man ikke skulle ville hyre en kvindelig tømrermester uden at trække på kvindenetværk, men man kan formode, at det skyldes den skepsis, kvinder generelt møder i hendes fag. Med Cecilie som undtagelse har de interviewede kvinder dermed enten ikke skænket muligheden for at blive selvstændige en tanke, eller de har valgt denne mulighed fra.

Ser man derimod på en undersøgelse af malerfaget, er situationen noget anderledes. Her fortæller flere interviewede kvindelige malere, at de har arbejdet under kvindelige mestre, og flere overvejer selv en dag at blive selvstændige, hvilket en enkelt informant allerede var blevet. Tilsvarende ses, at cirka halvdelen af de nye medlemmer i malermesterforeningen er kvinder (Liversage, 2009). Malerkvinder udtrykker dermed ikke de samme forbehold imod at blive mestre, som vi finder hos kvinderne interviewet til denne rapport. Det er muligt, at i hvert fald en del af denne forskel stammer fra den store andel af kvinder i malerfaget i dag, hvorfor kvindelige malere ikke i samme grad oplever at være en minoritet, der – selv som menige svende – gentagende gange skal bevise, at de magter deres fag.

## AFRUNDING

I dette kapitel har vi set på, hvordan kvinderne i byggebranchen ofte har stor glæde ved deres arbejde. Det handler om faglig dygtighed og om tilfredsstillelsen ved at udføre og færdiggøre et godt stykke arbejde og om stor selvstændighed og varieret arbejdsindhold.

Et andet positivt element er samværet med deres kolleger, når dette fungerer godt. Det kan spænde fra fornøjelsen ved en frisk og munter tone på arbejdet til oplevelsen af respekt og omsorg for hinanden på byggepladserne. Især i tæt samarbejde med en enkelt rigtig god kollega fortæller flere kvinder, at de så at sige oplever at kunne lægge deres (afvigende) køn fra sig og i stedet blive helt og fuldt set som det individ, de er.

Gode kollegiale relationer kan også have stor betydning ved jobskifte, idet man i byggebranchen ofte får job igennem sit netværk. Her kan andres personlige kendskab til ens evner og færdigheder som håndværker udviske den barriere, ens køn ellers til tider kan udgøre.

Med hensyn til løn fortæller informanterne overordnet set, at de får samme løn for det samme arbejde som deres mandlige kolleger. Kvinderne er endvidere meget opmærksomme på, om dette er tilfældet. Statistik viser dog, at kvindelige håndværkere på det private arbejdsmarked tjener mindre end deres mandlige kolleger. Dette skyldes nok blandt andet, at kvinder hyppigere end mænd fravælger akkordarbejde. Dette ses også blandt kvinder i malerfaget (Liversage, 2009). Endvidere fortæller flere kvinder om, at de søger arbejde i det offentlige, hvor lønnen også ligger lavere end lønnen i det private. Disse to forhold kan medføre en lavere indtægt i sammenligning med mænd, men kan også være med til at sikre nogle kvinder et arbejde, der dels er mindre fysisk nedslidende, dels har mere familievenlige arbejdstider.

Med hensyn til muligheden for at blive selvstændig udtrykker kun en enkelt informant (en lærling) et ønske om selv at blive mester en dag. Langt hovedparten af informanterne har ikke sådanne ønsker, og mange har aldrig så meget som overvejet muligheden. Årsager til ikke at blive selvstændig er, dels at der påhviler en mester mange opgaver og et stort ansvar, dels en formodning om, at deres køn kunne gøre denne position vanskelig at indtage.





## GRIN OG GRÆNSER

Interviewene til denne undersøgelse viser, at arbejdet som kvindelig håndværker i de mandsdominerede håndværksfag kan kræve ikke kun fysisk styrke, men også et mentalt overskud. Generelt forventes kvinder i mandefag at kunne klare en til tider hård tone, at kunne give svar på tiltale og at kunne trække deres grænser, når det bliver aktuelt (Bloksgaard, 2009a). Det er dog langt fra kun hårdt, fortæller informanterne: Langt hen ad vejen trives de godt i det miljø, man kan finde på byggepladserne, hvor tonen ofte er frisk og kontant.

Det er velkendt, at kulturen på byggearbejdspladser ofte handler om at lave sjov – og gerne med hinanden. Denne humor kan bruges forskelligt – den kan både binde fællesskaber sammen og være med til at ekskludere personer fra fællesskabet (Baarts, 2006). For at være en del af fællesskabet skal kvinderne selv ”spille med” – og det fortæller flere, at de gør med stor fornøjelse:

Jeg kan da gasse dem lige så meget, som de kan gasse mig. Det er en sjov tone – jargonen er der ikke noget ondt i, overhovedet. Man kan godt gasse hinanden (Nina, snedker).

Det kan virkelig været sjovt at gå på arbejde. Nogle gange er jeg ved at pisse i bukserne af grin (Isabel, tømrerlærling).

Tonen, den er meget løssluppen, og der er ikke grænser for, hvad der kan blive bragt på banen. Det skaber godt humør, at der kan blive snakket om alting – også nogle gange på fuldstændigt nedsættende måder. Men jeg har aldrig følt det, som om at der er nogen, der er blevet mobbet eller chikaneret, at det ligesom har været angreb. Sådan har jeg aldrig set det (Trine, murer).

Som det fremgår, rummer denne tone megen humor, som kan være med til at skabe en sjov arbejdsdag. Den ”løsslupne” tone på arbejdspladserne kan – ligesom på de tekniske skoler – ofte handle om ”pik og patter”, og der er en glidende overgang fra det sjove, over det acceptable (men dog lidt anstrengende), til det ubehagelige og krænkende.

Man skal kunne tåle de der frække vittigheder, og man skal også kunne råbe ned ad gangen og sige: ”Nej, god røv i dag.” Altså, det skal du bare kunne være med på. Du skal også kunne give drengene igen, så de kan lukke røven. For de kører bare. Sådan er det, og det må man acceptere eller lade være (Sisse, tækker).

En accept af tonen er som tidligere nævnt en strategi for at klare sig på arbejdspladserne. Andre undersøgelser viser, at hvis kvinder i mandefag fx bliver anset for at være ”nærtagede”, kan dette dels få dem til at skille sig endnu mere ud, end det ellers er tilfældet, dels medføre, at de isoleres socialt (Martin, 1980).

## AT GIVE IGEN – OGSÅ FYSISK

Mange af de kommentarer og tilråb, kvinderne får, har seksuel karakter. Ud over at ”tåle” denne tone kan en yderligere forsvarsstrategi være at overbyde mændenes frække tilbud. Derved kan man undertiden komme sejrrig ud af en lille duel på ord.

I starten syntes de jo, at det var fedt, hvis de kunne komme med en slibrig seksuel historie for at se, om jeg ville blive rød i hovedet. Men de fandt lynhurtigt ud af, at det var dem, der blev røde i hovederne (Mona, murer).

Og når de står og er lidt kæphøje og spørger, om jeg lige skal med ud bagved og have en rigtig håndværker, og man så siger, at ”det er fint nok, kom så, nu!” Så bliver de sådan helt sådan ”øh ...” Og så vil de jo ikke alligevel, de kujoner (griner) (Line, tømrer).

I en interviewsituation er det nemmere at tale om sine sejre end om sine nederlag. Det kan være nemmere at fortælle om de problemer, man klarede, end om de oplevelser, hvor man kom til kort. Når dette er sagt, viser citaterne dog også, at de interviewede kvinder finder måder at agere på i et til tider stærkt seksualiseret felt, hvor de formår at sige fra og sætte sig i respekt, når mændene overskrider deres grænser.

Både Mona og Line fortæller ovenfor om at benytte sig af virkemidler, som hyppigere tilskrives mænd end kvinder – fx at de slår eller truer med at slå. Når de overbyder mændenes frække tilbud, får de også frem i lyset, at tilråbene ikke primært handler om det, som de giver sig ud for (nemlig sex), men handler om at gøre kvinderne ”røde i hovederne”. Her kan det i stedet blive mændene selv, der bliver mundlamme og kun kan sige ”øh ...”, når en kvinde svarer igen, frem for at hun bliver flov og tavs. Kvinderne får på den måde afsløret, at de seksuelle tilnærmelser i høj grad handler om magt – og de viser, at de kan komme ud af disse små dueller som vindere. Det kan dog være slidsomt at have disse kampe som et tilbagevendende element i sit arbejdsliv.

## KØN OG KOMMUNIKATIONSKULTUR

Med hensyn til hverdagen på de meget mandsdominerede arbejdspladser har informanterne forskellige betragtninger i forhold til, hvad køn betyder for måden at kommunikere på. Her trækker kvinderne selv på gældende kønsmæssige stereotyper om forskellene på mænd og kvinders måder at tale på:

Jeg er rigtig dårlig til sådan noget pigefnidder. Jeg har masser af veninder, og jeg er rigtig glad for dem – men pigefnidder; ej, jeg har virkelig svært ved det. Og det er der ikke så meget af med drengene. Det er bare ”hold nu din kæft og kom videre”. Og nogle gange er problemerne jo ikke større, end man bare skal

holde sin kæft og komme videre. Og det kan jeg bedre forholde mig til, i stedet for at vi nogle gange skal sidde og spille violin og væve frem og tilbage for at finde en løsning. Det er selve miljøet her – der er ikke alt det fnidder (Trine, murer).

Jeg har det bedst i en mandsdomineret verden, hvor der ikke er alt det fnidder. Det er generelt sproget – hvis jeg synes, du er en idiot, så får du at vide, at du er en idiot. Det er der ikke ret mange kvinder, som kan forstå – de bliver jo skidesure. Det er noget andet i en mandeverden. Der tager man den sgu lige op og får det diskuteret og sådan (Kirstine, snedker).

I disse citater tages afstand til en oplevelse af megen – og til tider unødvendig megen – snak på kvindedominerede arbejdspladser. Dette stemmer overens med stereotype forestillinger om ”tavse” eller ”kontante” mænd og ”pludrende, fnidrende” kvinder.

Disse stereotyper bliver dog også nuancerede og udfordret. De interviewede kvinder fortæller nemlig også, at der er mange forskellige måder at være sammen på på mandsdominerede arbejdspladser. Som Sandra formulerer det, er der også ”fnidder” på mandearbejdspladser:

Jeg kunne ikke være på en arbejdsplads, hvor det kun er kvinder. Det ville jeg få fnidder af. Men man skal ikke tage fejl af, at der er lige så meget fnidder i en mandegruppe, som der er i kvindegrupper. Det er ikke anderledes, det er bare noget andet fnidder (Sandra, tømrer).

I deres hverdag tæt på mænd kan de kvindelige håndværkere opleve, at deres mandlige kolleger fx langt fra altid lever op til en maskulin stereotyp om at være ”handlekraftige”. I stedet oplever flere kvindelige håndværkere, at en del mandlige kolleger kan være ret konfliktsky. Det bliver knyttet til, at mænd ofte ikke er så gode til at tale om problemerne som kvinder, hvorfor en del mænd kommer til den kvindelige kollega for at få hjælp med at løse sociale problemer på arbejdspladsen. På den måde kan de kvindelige håndværkere komme til at få en særlig funktion på arbejdspladserne:

Jeg har en kollega, som tror, at hans kæreste er ham utro, og det har han det skidt med. Det kan han bare ikke snakke med de andre mandlige kolleger om, føler han. Han har det bedre med at komme og snakke med mig (Kirstine, snedker).

Mænd er jo ikke gode til at snakke med hinanden om noget, de er utilfredse med. Det er der, hvor jeg siger, at de er konfliktsky. Sommetider har jeg også sagt: ”Hvorfor fanden kommer du til mig, jeg kan ikke gøre noget, gå da til mesteren.” Men det tør de ikke. Jeg griner ad dem sommetider. Men jeg har det også fint nok, hvis de har behov for at få luft, så kan jeg da godt lægge skulder til. Det skal der også være plads til. Mennesker kan godt have brug for at snakke, og så er det også vigtigt, at der er en, der gider bare at lægge øre til. Der er det noget andet med mig i forhold til de andre. De vil ikke sige de ting til deres andre [mandlige] kolleger (Mona, murer).

I citatet ovenfor kan man se, at fx Kirstine og Mona på arbejdspladsen får en funktion som en, man(d) kan komme til med problemer – at det er nemmere at åbne sig og måske virke ”svag” over for en kvinde end over for en anden mand.

At være sådanne ”problemløsere” handler ikke direkte om arbejdets faglige indhold, men kan alligevel ses som en form for glidende kønsarbejdsdeling, hvor det ene køn påtager sig – eller pålægges – bestemte opgaver, som det anses for særligt egnet til at varetage.

Det sociale er i det hele taget meget vigtigt på byggepladserne: Her udføres arbejdet i høj grad i sjak, og spændinger imellem folk, der arbejder sammen, kan gå kraftigt ud over såvel arbejdsglæden og arbejdets kvalitet som over sikkerheden. Nedenfor udtrykker Margit, at hun dels langt fra altid synes, at mænd lever op til en stereotyp om at få løst problemer frem for at gå og ”skumle med det”, dels at også hun i den forbindelse oplever at have en vigtig funktion på arbejdspladsen:

Jeg synes jo ellers, at man altid hører, at mænd er skidegode til at få rensset ud i luften og sådan noget. Men jeg synes godt nok også, jeg oplevede, at de gik og snakkede om hinanden. Hvor jeg så siger: ”Så sig det dog til ham. Sig det dog, i stedet for at gå her og skumle og snakke bag om ryggen.” Det synes jeg, at jeg var

rigtig god til. Der kunne jeg bidrage med noget, tror jeg. Også i forhold til gruppen. Så for sjov, der var jeg deres alle sammens støttepædagog (Margit, entreprenør).

Som de eneste kvinder på deres arbejdspladser fortæller både Mona og Margit dermed, at de i høj grad på grund af deres køn får en særlig funktion som den, de (mandlige) kolleger kommer til, når de har problemer af blandt andet personlig karakter.

## NÅR TONEN ER (FOR) HÅRD

Uanset at mange kvinder fortæller om generelt at trives godt med tonen på arbejdspladserne, kan den for nogle kvinder og i nogle sammenhænge blive for hård. Mette fortæller fx om ubehagelige oplevelser, hun har haft på et akkordhold:

Tonen på et akkordhold er meget anderledes, end den er ude blandt servicesvendene [der laver reparationsopgaver]. Selvom jeg egentlig kunne meget godt med formanden, så var tonen hård – meget hård; sådan ”du skal kraftedeme ikke tro, at du er noget!”-tone. At rakke ned på hinanden. Jeg forstår ikke meningen med at snakke sådan til hinanden – jeg blev jo smadderked af det og stod nogle gange hjemme i badet og tudede, fordi det havde været en hård dag. Og vi arbejdede jo hver dag – fra kl. 6 om morgenen til kl. 15 (Mette, tømrer).

En sådan omgangstone, som Mette også knytter til at komme ind i et sjak som første og eneste kvinde, opleves ubehagelig. Mange informanter fortæller om sådanne oplevelser, der til tider kan få dem til at skifte til andre arbejdspladser. Hvis man omvendt finder arbejde et sted, der viser sig at have en god og rar omgangstone, kan det være en grund til at blive her, uanset om man måske kan få en bedre løn et andet sted. Dette tyder på, at den konkrete mikro-kontekst – den konkrete arbejdspladskultur – kan være meget væsentlig for kvindelige håndværkere, netop fordi de på dårlige arbejdspladser kan komme til at møde ganske ubehagelig og grænseoverskridende adfærd.

Den grænseoverskridende adfærd, som flere kvinder fortæller om at have oplevet, knyttes dog ofte ikke udelukkende til deres køn. Det handler også om, at de fx som lærlinge også har haft en underordnet position på deres arbejdsplads. Her har nogle oplevet, at enkelte svende havde forsøgt at ydmyge dem ganske eftertrykkeligt. En lærling kan i sådan en sammenhæng være i en udsat position, fordi uddannelsen kan bringes i fare, hvis arbejdspladsen forlades. En kvinde, der oplevede ubehageligheder i sin læretid, er Marie:

Der var en af svendene, han var virkelig en satan – og det var, fordi jeg var en pige. Det var helt vildt. Jeg kan huske, at der var en dag, jeg skulle vaske hans træsko nedenunder. Vi var ude og lægge noget beton, og så var han blevet beskidt på skoene, så skulle jeg vaske dem. Det kan jeg da godt, tænkte jeg. Så vaskede jeg dem, men så sagde han, at de også skulle vaskes nedenunder. Så tænkte jeg: ”Ahh, der sætter vi grænsen,,” og så var han bare rigtigt ubehagelig over for mig. [Det endte med], at jeg ringede til min formand og sagde, at jeg ikke ville arbejde sammen med ham mere, og så var det bare det (Marie, murer).

Marie kom ud af den ubehagelige situation med en ”satan” af en svend uden at miste sin læreplads. Vi hører dog også om enkelte kvinder, der må skifte læreplads undervejs og har haft vanskeligt ved at finde en ny læreplads.

Også Cecilie, der er nær afslutningen af sin uddannelse, da vi interviewer hende, har oplevet ubehageligheder i sin læretid. Hun knytter det først og fremmest til det at være lærling. Her er hun en moden voksenalærling, midt i trediverne, hvorfor hun ikke finder sig i den samme behandling som yngre lærlinge. Som hun beskriver situationen:

Der er jo et frygteligt hierarki inden for tømrerfaget – ren militær. Rekrutterne kommer ind og skal kanøfles. Det synes jeg er svært at håndtere – det er jo ikke konstruktivt. Bare fordi du er den yngste, så skal du simpelthen kanøfles og lave alt lortearbejdet. Der har de meget den der ”den gamle skole, og sådan var det også, da jeg selv var lærling.” Der tror jeg da, at min mester nogle gange synes, at jeg er lidt træls, for jeg gider ikke bare finde

mig i hvad som helst. Jeg er for gammel til at skulle spille underdanig hele tiden (Cecilie, tømrerlærling).

Dette er endnu et eksempel på, hvordan forskellige identiteter spiller sammen og kan kollidere på anderledes måder for kvinder i byggebranchens håndværksfag: Cecilie er lærling, men hun er også moden – så selvom hun er ”yngste” i faget, er hun det ikke i kalenderår. Og dermed er hun ”for gammel” til at indtage den underdanige plads, hun ellers oplever, at lærlingene skal affinde sig med.

Når flere kvinder end mænd kommer ind i håndværksfagene i en mere moden alder, vil de også hyppigt opleve, at deres alder i livet og deres alder i faget ikke stemmer overens. Som vi så i kapitel 4 om de tekniske skoler, behøver dette ikke at være et problem. Det er et vilkår, som til tider kan give sådanne kvinder visse fordele sammenlignet med yngre personer. Også interview med kvindelige elektrikere viser, at det kan være en fordel for kvinder at være relativt modne, når de søger ind i mandefag, fordi de i højere grad tør sige fra i forhold til visse vilkår og omgangsformer i fagene i stedet for udelukkende at acceptere og tilpasse sig den dominerende kultur (Bloksgaard, 2009a).

## SKURVOGNE – AT GØRE DEM RARE AT VÆRE I

En særlig kontekst for arbejdet på byggepladser er de skurvogne, som man holder pause i. I disse skurvogne hænger der ofte kalendere af afklædte damer. Billeder af hel- eller halvnøgne kvinder er altså noget, flere informanter må forholde sig til, når de går til pause. Det kan man gøre på forskellig vis. Margit fortæller følgende:

... der hang da også alle de der kalendere på væggene med mere eller mindre afklædte kvinder, så på et tidspunkt var jeg nødt til at anskaffe mig en mandekalender. Noget for noget (Margit, entreprenør).

Det kan være meget ubehageligt for kvinder at skulle opholde sig i en skurvogn, hvor kollegerne har valgt at ”tapetsere en hel væg med pornobilleder”, som en informant beskrev det. Når Margit ovenfor imødegår det, som klart kan opfattes som kønskrænkende adfærd, sker det dog



ikke ved fx et krav om at få billederne taget ned. I stedet forsøger hun at give igen med samme mønt. Dette kan ses som endnu et eksempel på, at kvinderne passer på ikke at agere på en måde, der kan give anledning til, at de beskyldes for at være ”nærtagende” med risiko for, at de bliver socialt isolerede (Martin, 1980).

Tilsvarende fortæller Helle følgende om en episode med billeder af nøgne damer, der ligger et par årtier tilbage. Hun arbejdede i et sjak, hvor der i skurvognen var ...

... sådan en kalender med en nøgen dame – hver måneds nøgne dame. Så nåede vi frem til den der novemberkvinde, og hun sad der med skrævende ben, og hun kiggede bare lige ned på mig. En dag sagde jeg til de andre, at ”hende november der, hun kigger på mig hele tiden, jeg vil sidde på et andet sted, eller også må I hænge hende op på en anden væg. Jeg vil ikke have det.” Så var der en, han klippede sådan en bh til hende (Helle, tømrer).

Helle stiller her intet krav om, at kalenderen blot pilles ned – og hendes kollegas løsning på situationen må siges at være en ”lappeløsning”, men viser dog også den humor, der er i miljøet. Skurvogne kan dog også indrettes på andre måder. En alternativ indretningsstil fortæller Margit om:

Vi byggede ude på [varmeværk] i 2½ år. Der var en skurby med alle faggrupper – smede, elektrikere, malere; *you name it*. Og der indrettede vi jo skurvognen med amagerhylde, og vi havde en personlig ting med alle sammen, og vi fik blomsterkummer uden for, billeder på væggene og sådan. Der var det rigtig idyl. Det var vores hjem (Margit, entreprenør).

På den måde kan en skurvogn blive noget andet end blot en funktionel ramme om kaffe- eller frokostpausen – den kan blive ”et hjem”. Skurvogne har dog også en anden funktion – de skal fx give mulighed for at bade på arbejdspladsen. Her kan kvinders behov for separate faciliteter anses for problematiske og kan derved – som vi hørte om i kapitel 4 – blive brugt som begrundelse for, at man ikke ønsker at ansætte kvinder.

Uanset at arbejdstilsynet kræver, at såvel kvindelige som mandlige ansatte skal have mulighed for at bade, fortæller flere kvinder, at dette ikke altid er tilfældet for dem – en udfordring, de så må finde individuelle

løsninger på. Dette er endnu et eksempel på, at man som minoritet kan opleve, at det er en selv – og ikke strukturerne – der er problematiske, og at man tilpasser sig disse for ikke i endnu højere grad at komme til at fremstå som afvigende. Trine fortæller om, at hun på den måde selv sørger for, at det med de manglende bademuligheder for kvinder ikke bliver ”et problem”:

Jeg er ikke så pernitten, så jeg har sagt: ”Lad os finde ud af det, på en eller anden måde.” Så det kan gå for begge parter – uden at jeg skulle stå og klæde om sammen med drengene. Jeg har jo bare sagt, at jeg bader hjemme og klæder om hjemme. Altså, det er jo ikke noget problem (Trine, murer).

Frem for at en kvindelig håndværker skal undvære muligheden for at bade, kunne man dog også gennemtænke skurvognenes indretning, så de bedre imødekommer en større mangfoldighed i arbejdsstyrken. Det er noget, der ikke kun kunne komme kvinder til gode. Som Helle forklarer:

Man har jo som regel sådan en pavillon, hvor der er omklædningsafdeling og spiseafdeling og så et baderum. Det vil sige, at du tager alt dit tøj af, og så går du hen og bader. Hvis man nu, ved bare en ganske lille bitte ombygning, laver et lidt større baderum og en bæk og et forhæng, så kunne man tage sit tøj af, lægge det og tage det på igen og gå ud med tøj på.

Rigtigt mange håndværkere kører hjem og bader, og derfor bliver de baderum ikke brugt så meget. For eksempel nogle af de tykke mænd bryder sig heller ikke om at bade på grund af den rejse over til baderummet. Og mestrene, de *skal* lave bad. Hvorfor laver man så ikke badene, sådan at de faktisk bliver brugt. I stedet for nu, der står alle mulige maskiner og alt muligt inde i baderummet, fordi der ikke er nogen, der bader. Det er spild for alle parter (Helle, tømrer).

Her fremhæver Helle, at det ikke kun er den kvindelige krop, der afviger fra den ”ideelle håndværker” og kan gøre, at man ikke har lyst til at bevæge sig nøgen igennem en skurvogn foran alle kollegerne. Også mænd med fx lidt ekstra kilo om taljen kan sætte pris på det større privatliv, som en simpel ombygning af skurvognene kan give.

## AFRUNDING

Fortællingerne i dette kapitel viser, at kvinderne i arbejdslivet kan møde en til tider ganske hård jargon og til tider opleve, at deres grænser bliver udfordret eller overskredet. Som kønsmæssig minoritet har kvinderne ikke rigtig andre muligheder end at tilpasse sig eller forsvinde. Dette faktum kan formodes at ligge bag den høje grad af accept af jargonen, som mange af kvinderne giver udtryk for i interviewene.

Kvinderne kan dog til tider give mændene modstand. Flere historier omhandler således mandlige kolleger, der forsøger at ydmyge kvinderne, men ender med selv at blive ”røde i hovederne”. Disse fortællinger viser dermed det råderum, kvinderne kan have – eller kan tilkæmpe sig – i en kamp om dominans. Hyppigt tager disse ”spil” ikke kun afsæt i kvindernes køn, men også fx i deres position som lærlinge, der kan have en ganske lav placering i arbejdspladsernes hierarki.

Med hensyn til omgangsformen på de mandsdominerede arbejdspladser fortæller informanterne, at de er glade for den direkte tone og fraværet af ”kvindefnidder”. Samtidig nuancerer de dog også stereotyperne om kvinde- og mandearbejdspladser: De understreger fx ud fra egne erfaringer, at mænd godt kan ”lave fnidder” eller være konfliktsky. I forbindelse med problemer af forskellig art på arbejdspladserne oplever flere af informanterne endvidere, at de tildeles en rolle som en, der skal få det sociale til at fungere bedre. Den kvindelige kollega bliver let hende, som man(d) går til med betroelser om personlige problemer, og hende, der skal udrede konflikter på selve arbejdspladsen. Dette er i sig selv et eksempel på de former for uformel og glidende kønsarbejdsdeling, man finder på arbejdspladser, hvor det ene køn tilskrives et særligt ansvar for bestemte typer af opgaver.



## BARSEL OG BØRN

Både kvinder og mænd stifter familie og får børn. Det er dog kun kvinder, der bliver gravide, og dermed kan deres graviditeter opleves som en sjældenhed i udprægede mandefag.

En del af de interviewede kvinder har ikke personlige erfaringer med at få graviditet, barsel og små børn til at passe sammen med livet som håndværker. Det skyldes, at en del informanter er i tyverne og først påtænker en graviditet senere i deres liv. Endvidere fortæller enkelte mere modne kvinder, at de bevidst har valgt børn fra. Og endelig har nogle informanter først uddannet sig i håndværksfagene, efter at deres børn fx har nået skolealderen. Uanset at de er mødre, har de dermed hverken været gravide på en håndværksarbejdsplads eller mødt de udfordringer i forhold til børnepasning, som håndværkeres tidlige mødetider kan medføre.

Omkring en tredjedel af informanterne har dog fået børn, mens de arbejder som håndværkere, og kan dermed fortælle om konkrete erfaringer med graviditet og barsel. Det er primært disse 11 informanters fortællinger, vi bygger på i de følgende afsnit.

## GRAVIDE HÅNDVÆRKERE – IKKE ALTID VELSET

At kvinder kan blive gravide, kan være en grund til at fravælge dem ved ansættelser. Tidligere var det ganske bekosteligt for en lille virksomhed at sende en medarbejder på en længerevarende barsel – en risiko, man ikke løber ved at ansætte en mand. I dag er der dog barselsudligningsordninger – også på det private arbejdsmarked (COWI, 2010).

At graviditet ofte er uønsket på arbejdspladserne, har flere kvinder oplevet, fx har flere oplevet at blive spurgt direkte om, hvorvidt de regnede med at blive gravide i den nærmeste fremtid, når de søgte læreplads eller arbejde. Det skete fx for Sandra, som stod i lære i sidste halvdel af 1980'erne:

Jeg blev tilbudt en læreplads som bygningsnedker mod nogle ting, jeg skulle skrive under på. Det var fx, at jeg ikke blev gravid, mens jeg stod i lære. Og jeg var jo 16 år, så det havde jeg ikke lige planer om, så det kunne jeg sgu godt skrive under på (Sandra, snedker).

Det Sandra her beskriver, er et eksempel på ulovlig kønsdiskrimination, der tydeligt viser, at en graviditet hos en lærling er uønsket. I tråd hermed fortæller andre informanter, at de forsøger at holde det for sig selv, når de bliver gravide, fordi de fornemmer, at det ikke vil være velset. På grund af det fysisk hårde arbejde kan man dog kun holde en graviditet hemmelig i en begrænset periode. Som Else fortæller:

Du kan jo ikke gå ret lang tid. Jeg tror, jeg var henne mellem 10 og 20 uger de første to gange – fordi du skal jo ikke bære alt det. Jeg var ude og sætte køkken op den ene gang. Og der skulle jeg flytte komfuret, og så kunne jeg godt se, at den gik sgu ikke. Jeg havde nået en grænse, og så kunne jeg lige så godt indrømme, hvad der er i gære (Else, tømrer).

Især flere af de kvinder, der er i 50'erne, da vi interviewer dem, fortæller, at den ellers glædelige nyhed om, at de venter sig, bliver modtaget negativt. Som Helle fortæller om sin graviditet, der omkring 1990 kommer på tværs af hendes tid som lærling:

Det var altså ikke sjovt. Jeg ville aldrig råde nogen til at blive gravide, mens de er i lære, for det er pissebesværligt. Jeg var i et sjak, og lederen dernede, han var bare rigtig, rigtig strid. Og sjakket var det også. Det var ligesom sådan: ”Far er vred; du er kommet hjem og er i ulykke”-agtigt (Helle, tømrer).

En grund til den negative holdning til gravide håndværkere er som nævnt den store – og i branchen usædvanlige – omkostning, som en barsel kan være især for små arbejdspladser. En måde at forholde sig til denne problematik fortæller Else om. Da hun i slutningen af 1990’erne opdager, at hun er gravid, reagerer hun på følgende måde:

Der er ikke barsel ude i sådan nogle virksomheder der, så jeg hviskede mester i ørene, at jeg syntes, de skulle fyre mig. For det kommer til at koste mester dyrt. Så blev jeg fyret, og så er jeg kommet igennem på understøttelse. Det kan jo knække sådan en lille mester, at man skulle gå på barsel – dengang, da der ikke var barselsordninger (Else, tømrer).

Uanset at det fx er ulovligt at fyre en medarbejder på grund af graviditet, vælger Else aktivt at lade sig fyre af præcis denne grund – men naturligvis uden efterfølgende at gøre krav gældende imod virksomheden. Hun tager det strukturelle problem omkring manglen på en barselsfond på sig personligt for at skåne sin mester imod den store udgift, hun ellers er på vej til at blive. I stedet for at få løn under sin barsel sikrer hun sig en fyreseddel og modtager dagpenge. Det betyder dog også, at hun efter endt barsel skal ud og finde sig et arbejde på ny. Dette problem burde dog være mindre i dag, da der i 2006 blev gennemført en lov omkring udligning af arbejdsgiveres udgifter til løn og medarbejderes barselsorlov (COWI, 2010).

Uanset disse ændringer viser forskning dog fortsat, at kvinders omsorgsforpligtelser, som at de fx tager længere barsel, kan gøre, at de ikke lever op til billedet af ”den gode medarbejder” i mandsdominerede fag (Bloksgaard, 2009b).

Flere informanter nævner da også, at en udpræget negativ reaktion på graviditet var mere almindeligt for et par årtier siden. I tråd hermed fortæller Liv, at hendes chefs respons er et afslappet ”... det må man tage med, når man ansætter kvinder i den fødedygtige alder.”

Endelig kan den meget lave andel af kvindelige håndværkere i de mandsdominerede byggefag også gøre, at fx fagforeningen tidligere ikke helt vidste, hvordan den skulle forholde sig i forhold til graviditet og barsel. En af de kvinder, der bliver håndværker tilbage i 1970'erne, fortæller, at hendes graviditet var så meget et særsyn, at ...

... da jeg gik til fagforeningen og sagde, at nu var jeg gravid, vidste de ikke, hvad de skulle stille op. Det endte faktisk med, at kvindelige håndværkere inden for det offentlige [hvor Bodil arbejdede] fik barsel med løn. Det hedder sig, at det er min skyld. Jeg tror, jeg fik 15 uger på fuld løn, og de sidste 5 uger på understøttelse. Der var ikke så lang barsel dengang (Bodil, snedker).

Bodil var dermed en pioner i forhold til at skulle på barsel i et fag, men var også med til at sikre, at der var bedre kendskab til forholdene omkring graviditet for snedkere, som efterfølgende blev gravide.

## MAVEN MED PÅ ARBEJDE

I forhold til at arbejde under deres graviditet fortæller flere informanter, at det er forløbet relativt uproblematisk: Arbejdet bliver tilrettelagt, så gravide kan varetage det, og man bliver sygemeldt, hvis der opstår problemer undervejs. Det behøver der dog ikke at gøre:

Da jeg fik den ældste, arbejdede jeg til 8 uger, inden jeg skulle nedkomme. Og jeg har da haft mange oplevelser med, at de siger ”hold da op, hun har godt nok bare en ølvom” eller sådan et eller andet.

Det var da klart, at det var hårdt at mure, at stå og klasker sten oven på hinanden. Og det kunne jeg da godt mærke. Men så blev jeg sat til måske at mure nogle sålbænke eller et eller andet. Så ren opmuring – der tog de da hensyn. Men især til allersidst – der var det da hårdt (Bente, murer).

De tog meget hensyn til mig [under graviditeten]. Jeg blev skiftet lidt rundt i afdelingerne, hvor det ikke var så slemt. Vi bruger meget trykimprægnering, og det holdt jeg op med dengang, jeg



blev gravid på grund af dampene. Det var de meget påpasselige med, og vi fik det til at gå op (Ditte, snedker).

En gravid mave kan naturligvis også bruges humoristisk ude på pladserne. Det nævner Margit:

Jeg var vel 6 måneder henne, da jeg startede i et firma med noget hotel-renovering. Og jeg og min makker gik og pillede fliser op ude foran indgangspartiet. Så gik der et par mandlige kolleger nogle etager oppe, og de var edermame store mænd. De blev sådan ved med at stikke til mig. Det der med, at jeg gik med min store mave. Og så stor var den altså heller ikke.

Jeg blev bare så træt af at høre på de der bemærkninger om den store mave, så jeg sagde: ”Prøv at høre her. Jeg smider den her mave om 3 måneder, I går med den hele tiden. Så hvor stort er problemet, synes I?” Så var det bare slut, så hørte jeg aldrig noget mere (Margit, entreprenør).

Ud over at graviditeten ikke har påvirket hendes talemåder, går den heller ikke ud over hendes arbejdsevne i nævneværdig grad. Hun fortæller, at hun har født to børn, og ...

... begge gangene har jeg været på arbejdet indtil 4 uger før, jeg skulle føde. Uden problemer. Den ene gang, der tænkte jeg godt nok, at det dog var utroligt, at jeg kunne holde til det. Der var det renovering med fliser og op og ned af stillads med spande med mureraffald. Men det var ikke noget problem for mig (Margit, entreprenør).

Noget tilsvarende hører vi om fra Trine:

Jeg har aldrig fejlet noget. Min læge sagde, at ”jeg har ikke nogen bekymringer for, at du løfter, for det er du vant til.” Jeg begrænsede mig selvfølgelig lidt, og gutterne var ovenud flinke, vil jeg sige – ”det skal du ikke spekulere på, det klarer vi, Trine.” Til sidst så sagde jeg også ”Ej, nu sygemelder jeg mig,” for jeg syntes jo heller ikke, at jeg kunne byde dem, at de skulle rende rundt

og opvarte prinsessen. Da jeg ikke kunne komme til mere for mavsens, blev det for meget af det gode (Trine, murer).

Trine kommer her ind på en modsætning imellem, at en håndværker skal kunne tage sin del af de tunge opgaver, og at en graviditet giver nogle reelle fysiske udfordringer. Trine kan dermed under sin graviditet ikke løfte så meget, som hun plejer. Disse opgaver overlades dermed til hendes kolleger, der velvilligt tager over. Hun kalder dette at blive ”opvartet” som en ”prinsesse” – hendes midlertidige fysiske begrænsninger gør, at hun ufrivilligt havner i en kvinderolle, som hun ikke ønsker at være i. Så føler hun, at det er bedre at blive tidligt sygemeldt frem for at belaste sine kolleger igennem længere tid.

Dette er meget udbredt, at man – som Trine – bliver sygemeldt under graviditeten. Undersøgelser viser, at hver tredje gravide bliver sygemeldt (Olsen, 2007) – en situation, der i endnu højere grad gør sig gældende for 3F’s medlemmer. Her bliver halvdelen sygemeldt i løbet af deres graviditet. Derimod hører vi i interviewene ikke om kvinder, der bliver hjemsendt med løn under deres graviditet. Dette er ellers en ret, hvis arbejdsgiveren ikke kan anvise arbejde, der ikke er skadeligt for mor og barn (Arbejdstilsynet, 2004).

## TILBAGE PÅ JOBBET – NU MED BØRN

Når man efter endt barsel kommer tilbage på arbejde, har man pludselig en anden form for familieliv, der skal passe sammen med ens arbejdsliv. Børn skal hentes og bringes i institution – et anliggende for begge forældre, som dog ofte i højere grad kommer til at påhvile mødre end fædre. Her fortæller flere informanter, at institutioners åbningstider ofte passer dårligt med håndværkeres tidlige mødetider. Sammen med en lang transport til arbejde kan det være svært at nå at aflevere om morgenen.

Dette kan motivere til at skifte job til det offentlige, hvor der fx kan være bedre muligheder for at komme på nedsat tid. Her er Bodil allerede ansat, og hun var i stand til at gøre følgende, da hun blev mor:

Da jeg så fik børn, skulle jeg aflevere [sønnen] kl. 6 for at kunne være på arbejde kl. 7. Så havde jeg det privilegium, at jeg kunne gå på nedsat tid, så jeg afleverede ham først kl. 7 og mødte kl. 8.

Det havde jeg ikke kunnet i det private. Og der er enormt mange af de kvinder, som gik ind i faget, som blev kærestere med håndværkere, og så havde de virkelig et problem, når man så fik børn (Bodil, snedker).

En anden informant, der har mulighed for at tilpasse sin arbejdstid i mere familievenlig retning, er Else, som fortæller følgende:

Jeg aftalte med mester, at jeg fik flekstid, dvs. at jeg skrev, når jeg kom, og jeg skrev, når jeg gik. Og det var guld værd at få den aftale. Det gjorde, at jeg ikke fik dårlig samvittighed over, at jeg kom de her 5 minutter for sent om morgenen eller et eller andet. Men det er der ikke ret mange, der vil være med til. For det er jo et problem, hvis der står nogen, du skal køre med eller et eller andet (Else, tømrer).

For Else er flekstiden ”guld værd”. Hun får den på sin arbejdsplads i det private, hvor der altså også kan være mulighed for at tilpasse arbejdstiderne til familielivets krav. At der er mulighed for dette, er dog ikke en selvfølge i et fag, hvor den meget lave andel af kvinder ofte gør, at kun få ytrer ønsker om denne form for familievenlig fleksibilitet. Modsat har kvindedominerede arbejdspladser ofte en større grad af familievenlighed. At det generelt er nemmere at tilrettelægge familievenlige arbejdstider i kvinde- frem for i mandsdominerede fag, er et eksempel på, hvorledes samfundsmæssige strukturer er med til at cementere eksisterende kønsforskelle. Mænd deltager dog i stigende grad i husarbejde og omsorg for børn (Deding, 2010). Dette kan tænkes gradvist at påvirke forholdene i mandsdominerede fag i en mere familievenlig retning.

Uanset at Else får flekstid, vælger hun følgende, da hun får et barn mere:

Med barn nummer to hænger det slet ikke sammen. Jeg har en mand, der er soldat og bliver udsendt en gang imellem og med de arbejdstider: Du arbejder sådan set 42 timer med pauser, og dagplejen er åben 45, og så skal du altså køre. Så det kunne bare ikke lade sig gøre ... Så søgte jeg på produktionsskolen – ude på træværkstedet. Og det var guld værd (Else, tømrer).

Efter at have fået sit andet barn forlader Else dermed tømrerfaget og bliver underviser. Her trækker hun stadig på sine tømrerfaglige kompetencer, men gør det på nogle mere familievenlige tidspunkter af døgnet. Dermed er hun også en af de kvindelige håndværkere, der søger fra det private imod det offentlige og i den forbindelse delvist forlader sit fag.

En yderligere udfordring kan være, hvis man bliver skilt og dermed skal klare omsorgen for et barn alene. Dette sker for Marie. Hun er arbejdsløs, da vi interviewer hende, men hun har inden da oplevet at skulle få det daglige tidspuslespil til at gå op. Dette har været muligt, men langt fra nemt:

Jeg var nødt til at møde 5-10 minutter for sent for at kunne nå at aflevere [barn]. Men så tog jeg de 10 minutter en anden gang. Jeg kunne lige præcis nå at hente ham – sådan lige inden de lukkede. Det er sgu ikke sjovt. Vi var heldigvis ikke på akkord – så kan det godt være, at de andre ikke havde gidet, at jeg kom rendende 10 minutter over 7. Men så længe vi bare går på fast timeløn, så gik det (Marie, murer).

Andre informanter med børn oplever dog ikke problemer. De kan fint få hverdagen til at fungere:

Det passede lige med, at jeg kunne tage [børnene] med fra morgenen af, inden jeg kørte på arbejde. Så afleverer jeg dem klokken syv. Og hvis jeg skal længere væk end bare her i [by], jamen, så kører [min mand] ud med børnene. Og det passer også på vejen hjem – at jeg kan tage dem med (Bente, murer).

Vi er heldige. Min mor og far, de bor ikke ret langt væk herfra. Så [min mor] er rigtig, rigtig god, hvis jeg lige skal arbejde over eller et eller andet. Så henter hun [sønnen]. Det er jeg også glad for, at hun kan (Bodil, snedker).

Når det går nemmere for Bente og Bodil, handler det også om, at andre kan træde til for at aflevere og hente børn. Det kan være såvel ens partner som fx ens forældre, der på den måde kan gøre, at familieliv og arbejdsliv kan spille uproblematisk sammen med en håndværkers arbejdstider.

## AFRUNDING

Historierne omkring graviditet og barsel giver et billede af, hvordan det er at være en ener i flokken. Historierne handler både om problemer med at meddele sin graviditet og om uforstående foresatte, men også om åbne og tolerante mestre og om stor hensyntagen og opbakning fra kolleger, efterhånden som maven vokser. Endelig fortæller flere kvinder om, at de – måske til deres egen overraskelse – ikke oplever særlige fysiske udfordringer, når de arbejder under deres graviditet.

Interviewene indikerer også, at der i dag er såvel et større kendskab til vilkårene omkring gravide håndværkere som en større accept af, at en gravid medarbejder er en naturlig del af livet på en arbejdsplads. Eksistensen af en barselsfond for private virksomheder kan i den forbindelse formodes at have gjort det nemmere at meddele en graviditet. Fra tiden inden denne ordning hører vi fx om en informant, der selv ”sørger for” at blive fyret, før hendes graviditet meldes ud, for at beskytte sin mester økonomisk – atter et eksempel på, hvordan kvinderne individuelt forsøger at imødekomme, at de befinder sig i en organisatorisk ramme, hvor der kun tages ringe hensyn til det kvindelige køn, da den er indrettet på rent maskuline præmisser.

De kvinder, der har svært ved at klare deres arbejde under graviditeten, bliver endvidere sygemeldt frem for at blive hjemsendt med løn. Det er ellers en rettinghed, hvis ikke arbejdsgiveren kan anvise arbejde, der er uskadeligt for mor og barn.

Når kvinderne efter endt barsel skal tilbage på arbejde, kan der opstå nye udfordringer, fordi kvinder ofte er ansvarlige for familieforpligtelser. Her er et centralt emne, at institutioners åbningstider og arbejdstider inden for håndværkerbranchen sjældent harmonerer godt. Forhold som fx nedsat arbejdstid og flekstid, som er lettilgængelige på en del kvindedominerede arbejdspladser især i det offentlige, kan være vanskelige at få del i for kvinder i private byggefirmaer. For at få arbejdsliv og familieliv til at spille sammen kan kvinder dermed være meget afhængige af fx at have en forstående mester eller et godt familiemæssigt netværk. Nogle kvinder, der ikke har disse ressourcer at trække på, kan derimod føle sig presset ud af deres fag, efter de har fået børn – endnu et eksempel på, hvordan strukturelle forhold kan være med til at cementere frem for at opløse en etableret kønsarbejdsdeling.



# SLID, SKADER, LEDIGHED OG OMSKOLING

Flere af de kvinder, vi interviewer til undersøgelsen, har enten forladt byggebranchen permanent eller er midlertidigt ude af deres fag på grund af ledighed eller fysiske skader. En del af de kvinder, der er aktive i byggebranchen, fortæller endvidere, at de har mere eller mindre konkrete planer om at forlade deres fag på et senere tidspunkt i deres liv. Dette kapitel handler derfor om, hvad kvinderne fortæller om reelt eller potentielt at forlade deres håndværksfag. Kapitlet – og dermed rapporten – rundes af med nogle opsamlende overvejelser om at være kvinde i byggebranchen.

## FYRRE OG FÆRDIG SOM HÅNDVÆRKER?

Kvinder i byggebranchen har generelt en lavere anciennitet end deres mandlige kolleger – en større andel af mænd end kvinder har været mere end 15-20 år i deres fag (TIB, 2007, s. 9).

I overensstemmelse med denne statistik fortæller flere informanter, at de ikke regner med at blive i deres fag indtil pensionsalderen. Det skyldes i vid udstrækning, at de ikke tror, at deres fysik i længden vil kunne holde til arbejdet. Flere nævner alderen omkring de 40 år som et tidspunkt, hvor man kan overveje at forlade sit håndværksfag til fordel for et arbejde i en anden – og ikke så fysisk krævende – branche. En, der

har sådanne overvejelser, er Trine. Hun er i slutningen af 30'erne og arbejdsløs, da vi interviewer hende:

Jeg har været muresvend i 17 år og 3 år i lære. Og jeg har det sådan lidt, at hvis jeg skal omskoles, så har jeg alderen lidt med mig nu – jeg bliver 40 om 2 år. Så tænker jeg, at så er det nu, det skal være. For selvom jeg er rigtig glad for at være murer og altid har været rigtig glad for det, så kan jeg godt fornemme, at det måske ikke er det, jeg bliver ved med, til jeg er 60. For det er hårdt – mest det fysiske, det med at vade op og ned ad stilladser og trapper, og ned på knæ og op på stiger. Jeg synes, at især efter jeg fik [barn] nummer to, at jeg kunne mærke det på min krop – der synes jeg virkelig, at det blev hårdt (Trine, murer).

I citatet ovenfor nævner Trine to forskellige aldre, der i flere interview knyttes til overvejelser om at forlade fagene. Hun nævner 40 år som en god alder at stoppe, fordi man kan nå at blive omskoleet og stadig få et antal gode år på arbejdsmarkedet i en anden branche. Og hun nævner 60 år: I den alder bør man stadig være på arbejdsmarkedet, men det tvivler hun på, at hun fysisk vil kunne klare at være, hvis hun forbliver i murerfaget.

At 40 år er et godt tidspunkt at finde andre beskæftigelsesmuligheder, hører vi også om fra Anne, der fortæller følgende:

Jeg lavede en eller anden regel med mig selv – at når jeg blev 40, så skulle jeg skifte og finde på noget andet. Der er kun 5 år, til jeg bliver 40, så det kan jo godt være, at den ikke kommer til at holde helt i byretten (Anne, struktør).

En håndværker, som har passeret de 40 og befinder sig godt i sit fag, frygter tilsvarende for, hvad der sker, når hun bliver ældre: Hvis efterlønnen fx afskaffes, regner hun med at skulle finde anden beskæftigelse om nogle år. Hun anser det nemlig ikke for realistisk, at hun kan arbejde som snedker, når hun har passeret de 60 år:

Jeg er meget tilfreds med det, jeg laver, men jeg ved jo også godt, at det ikke er noget, jeg kan blive ved med at lave, fordi man bliver også ældre. Men jeg ved ikke, hvad jeg vil. Lige nu er



jeg jo tæt på at være 44, og jeg er nok en af dem, der ikke kan gå på efterløn på grund af min alder. Så på et eller andet tidspunkt skal jeg jo finde ud af, hvad jeg så skal. Men lige nu befinder jeg mig godt i det, jeg laver, og synes, det er fedt at gå på arbejde (Sandra, snedker).

Tilsvarende siger mureren Matilde, at ... ”jeg holder da ikke, til jeg er 60, hvis jeg skulle være tømrer – uanset om det er på timeløn eller på akkord.” Der er således en del af denne undersøgelses informanter, som regner med kun at arbejde som håndværkere i en del af deres liv. De forudser, at deres fag vil være for fysisk hårdt, når de kommer højere op i alderen. At det fysisk hårde slid ved arbejdet er en central grund til at forlade det, hører vi i næste afsnit.

Det skal bemærkes, at dette slid ikke kun gælder for kvinder i håndværksfag, men høres fx også fra mænd, der skifter til SOSU-faget, fordi deres fysik i længden ikke kan holde til belastningerne som håndværker (Bloksgaard, 2009a).

## SLID OG SKADER – GRUNDE TIL AT FORLADE FAGENE

En informant, som har forladt sit fag på grund af en arbejdsskade, er Bente. Hun fortæller følgende:

Jeg blev jo tvunget til [at forlade murefaget] her for 3 år siden. Jeg fik et piskesmæld i arbejdstiden i '99. Der gik så lige 1 års tid, inden jeg kunne komme i gang igen. Jeg startede sådan stille og roligt op med nogle timer, men jeg er aldrig kommet helt op på fuldtid efter den ulykke. Her til sidst, der kunne jeg ikke mere. Det var arbejde og så hjem og lave mad og så i seng. Og jeg får så at vide af min læge, at nu skulle jeg simpelthen bare holde. Så jeg havde intet valg. Jeg blev tildelt et fleksjob her for 2 år siden som pedel i [sportshal]. Jeg laver vedligeholdelse – skifter nogle pærer eller ordner en vandhane, der drypper, og sådan noget. (Bente, murer).

En skade har afsluttet Bentes muligheder for at være murer. For andre er det ikke en skade, men i stedet gradvis nedslidning, som gør det umuligt

for dem at fortsætte deres faglærte arbejde. Det er tilfældet for Line, der fortæller om at forlade sit fag og efterfølgende skifte job flere gange:

Jeg har fået slidgigt i begge mine håndled og i mine albuer. Da jeg startede som tømrer, lovede jeg mig selv, at når kroppen begyndte at sige fra, så ville jeg finde noget andet. Det var så allerede som 30-årig, så det var rimelig hurtigt – det var i knap 7 år, at jeg var ude og arbejde som svend.

Så blev jeg headhuntet til teknisk skole og kom ud og underviste der 1 lille års tid. Og så har jeg været inde og læse videre i 2 år og arbejdet 1 års tid mere på teknisk skole bagefter. Der var jeg så skolepraktikinstruktør og havde ansvaret for 40 lærlinge – sørge for, at de kom i kontakt ud til mestrene rundt omkring.

Så flyttede jeg til [by] og fik så det job som sælger. Jeg kører for et stilladsfirma. Det er ikke helt tømrerbranchen, men det tekniske og også det med at kunne snakke med folk, det er det samme. Det er en ny boldgade, men stadigvæk inden for branchen (Line, tømrer).

Lines citat viser, at hun, uanset at hun ikke kan fortsætte som tømrer, stadig har gavn af de kvalifikationer, hun har fået som faglært håndværker, da hun læser videre og efterfølgende arbejder først som faglærer og siden som sælger i byggebranchen.

## AT UDDANNE SIG VIDERE

Vi hører fra andre end Line, at en del kvinder forlader deres fag og uddanner sig videre. At dette sker, nævner fx Helle, en af de få ældre tømrere, som vi interviewer. Hun har set en del kvinder slå over på uddannelsessporet:

Der er ikke ret mange tømrere i vores aldersgruppe – dem, som er 55 og 57 ligesom mig og [veninde]. Mange af kvinderne, de søger jo så ud og efteruddanner sig – virksomhedskonsulenter, teknisk skolelærer og alt det der (Helle, tømrer).

En af dem, der regner med at forlade faget for at uddanne sig videre, er Isabel, der er 19 år, da hun interviewes. Hun fortæller følgende om sine planer:

Jeg skal ikke være tømrer resten af mit liv, det ved jeg. Jeg regner med at starte på konstruktørskolen. Jeg kan godt lide arbejdet, men der kommer jo også bare en tid, hvor jeg ikke egner mig til det job (Isabel, tømrerlærling).

Isabel italesætter derved arbejdet som håndværker som noget, man gør, mens man er ung og stærk. Siden kan uddannelse føre en videre.

At blive fx faglærer er dog ikke en mulighed for alle. Da vi interviewer 35-årige Anne, er hun sygemeldt efter et fald i arbejdstiden, og sygemeldingen har sat tanker i gang om hendes fremtid i sit fag. Hun fortæller i den forbindelse, at hun er blevet spurgt om følgende:

De spurgte ude på teknisk skole – der, hvor jeg havde gået – om jeg ikke skulle være faglig lærer. Der sagde jeg, at det har jeg sgu da ikke kvalifikationer til. ”Ej, men du har jo mere end dem her” [sagde skolen]. ”Det er muligt,” sagde jeg,” men så ender det med, at I kan begrave nogle elever omme i baghaven.” Jeg har ikke system til at være lærer. Jeg tror, det ville ende med, at jeg slår nogle ihjel (Anne, struktør).

Arbejdet som faglærer kan være et godt sted at skifte til for nogle kvinder. Men andre vil ikke egne sig til denne form for arbejde, selvom der er en forventning om, at deres køn ”naturligt” disponerer dem for at være fx pædagogiske. Det mener Anne i hvert fald helt klart ikke gælder for hende.

## LEDIGHED OG OMSKOLING

Ligesom problemer med fysikken kan få kvinder til at søge mod andre erhverv, kan også ledighed og problemer med at finde arbejde presse folk ud af deres fag. Interviewene til denne undersøgelse er udført i vinteren og foråret 2011, hvor beskæftigelsen i byggeriet lå klart lavere end under den stærke økonomiske vækst, man så i årene 2004-2007. Vi inter-

viewer flere, der går ledige, og hører om, at også ledighed – sammen med overvejelser om, at arbejdet er hårdt – kan få en til at overveje et skift til en anden branche. For eksempel fortæller Margit følgende:

Jeg har hele tiden sagt, at jeg ikke ville fortsætte i branchen, til jeg begyndte at få skavanker. Altså ondt i knæene, ondt i ryggen, ondt i albuer eller alle mulige andre steder, hvor man nu kan få ondt, som jeg kunne se, at mange af mine kolleger havde. Og så var jeg også roget fra et sjak, som jeg var gået med i mange år. Vi var blevet splittet, fordi der pludselig ikke var så meget arbejde. Så de sidste 2 år var det sådan noget skramlearbejde, som bare var rigtig træls: Et hul her og lidt støbearbejde der og bryde en væg ned. Og så gik jeg med lidt skiftende folk, som du ikke lærer at kende på samme måde, som du gør i et fast sjak. Og så tænkte jeg, at det kan godt være, at det var tid så at stoppe. Det gjorde jeg så (Margit, entreprenør).

Margit forlader faget omkring 2007. Ud over sin håndværksuddannelse og -erfaring har hun også en baggrund som uddannet pædagog. Muligvis er det denne brede profil, som er med til at skaffe hende beskæftigelse i mediebranchen, uanset at hun ikke er uddannet her. Som nævnt i kapitel 3 er der en betydelig andel af de kvinder, der uddanner sig i de undersøgte fag, som har kompetencer fra andre dele af arbejdsmarkedet med sig. Det er muligt, at nogle kan trække på disse kompetencer, hvis de søger ud af håndværksfagene.

At søge andet end faglært håndværkerarbejde behøver dog heller ikke at være det samme som permanent at forlade sit fag. Afhængig af alder og fysik kan det også være en midlertidig løsning for at tjene penge, indtil der forhåbentlig kommer mere gang i byggeriet igen. Det fortæller Inge og Marie om:

Jeg søger arbejde. Jeg søger mest arbejde som tømrer, men jeg har også søgt andre ting – både lagerarbejde og som chauffør. For der er bare ikke noget tømrerarbejde at få, som tiderne er lige nu (Inge, tømrer).

Jeg har faktisk lige været ude og søge noget i dag. Noget beton på en fabrik, for der er jo ikke noget murerarbejde at få. Så nu

må jeg prøve noget andet. Men jeg skal da tilbage, når der en gang kommer noget igen (Marie, murer).

Når der kun er få job, kan en baggrund som en mere moden – men samtidig nyudlært – håndværker give særlige udfordringer. Det fortæller Matilde om. Hun er nyudlært, men har ikke været i stand til at finde sig et arbejde:

Jeg søger arbejde. Men jeg kan da godt se, at der er alle de ledige svende, der har 10 års mere erfaring, end jeg har. Plus, der er jo også stadig nogle mestre, der ser skævt til det at have en kvinde. Så jeg har været nødt til at søge andre steder hen også. Jeg har da også søgt en masse butikslederstillinger [i tråd med hendes tidligere beskæftigelse]. Men det er da klart, at jeg også ville være ked af at have brugt 3½ år på en uddannelse og så ikke rigtigt fik den brugt. Når jeg nu er så glad for arbejdet (Matilde, tømrer).

Mona er i starten af 50'erne, da vi interviewer hende. Hun har også været igennem overvejelser om, hvorvidt hun burde skifte erhverv, men fortæller, at hun synes, det er ved at være for sent for hende. Så må hun bare klare sig igennem sin nuværende ledighedsperiode og håbe på bedre tider:

Når du er inde i en periode, hvor der intet arbejde er, synes jeg, at det er træls. Men nu er jeg kommet dertil, at jeg tænker, at jeg er for gammel til at skulle prøve noget andet. Nu må jeg jo bare holde ud. Jeg er ikke træt af jobbet. Jeg er træt af, at der sommetider ikke er nogen job at få. Det har været sådan de sidste 2 år. Normalt så har vi jo arbejde hele tiden. Men her under krisen, der er det hele byggebranchen, der er blevet ramt (Mona, murer).

Mona regner dermed ikke med at skifte fag. Om hun vil kunne klare arbejdet som murer, når hun er over 60 år, må tiden vise. Man må dog ikke glemme, at også en del mænd med alderen kan have vanskeligt ved at klare de fysisk tunge aspekter ved arbejdet som håndværker.

## PERSPEKTIVERING

I kapitel 2 så vi, at der kun starter ganske få kvinder på de meget mandsdominerede håndværksuddannelser som tømrer, murer, struktør, isolatør mv. Snedkerfaget er dog lidt anderledes, idet der her er omkring 10 procent kvinder. Uddannelsesstatistikken viser også, at kvindernes frafald er højere end deres mandlige kollegers. Dermed er der kun ganske få kvinder, der starter på disse uddannelser, og samtidig falder en ganske stor andel af disse få personer fra under uddannelsen.

Ligesom statistikken, der viser, at kvindernes anciennitet er lavere end mændenes, tyder interviewene bag denne undersøgelse også på, at en del kvinder, der får afsluttet deres uddannelser, forlader deres fag efter en kortere årrække. Dette underbygges også af beregninger udført på data fra det danske arbejdsmarked.

Til Lønkommissionens arbejde blev der i 2007 indsamlet data om, hvor mange mænd og kvinder der var ansat i forskellige fag. Der blev indsamlet data fra såvel private som offentlige arbejdspladser. Private virksomheder med under 10 ansatte samt virksomheder inden for landbrug og fiskeri var fritaget for indberetning, men indgår i datagrundlaget, såfremt de alligevel har indberettet til statistikken. Desværre er der mange små håndværksvirksomheder, der findes i Danmark, dermed generelt set ikke inkluderet i dette datamateriale. De data, der er til rådighed, fremgår af tabel 9.1. Tallene giver et billede af kønsfordelingen inden for nogle af de fag, vi undersøger i denne rapport.

TABEL 9.1

Kønsfordeling i fag, 2007. Antal personer og procent.

	Kvinder	Mænd	Kvindeandel
Murer	20	6.017	0,33
Tømrer/snedker	123	17.111	0,72
Tagdækker	3	722	0,42

Anm.: Data på offentlige og private virksomheder med over 10 ansatte.

Kilde: Egne beregninger på løndata fra 2007, tidligere anvendt til arbejdet i Lønkommissionen.

Som det fremgår, er andelen af kvinder i disse mandsdominerede håndværksfag særdeles lav. Dette viser, at det ikke kun er under uddannelserne, men også efter endt uddannelse, at kvinderne forlader disse fag i højere grad end deres mandlige kolleger.

I denne rapport har vi afdækket forskellige årsager til, at kvinder forlader de mandsdominerede håndværksfag. Det skyldes dels nogle ”push”-faktorer, der skubber kvinderne ud af fagene. Centralt her står fysiske problemer. Og det drejer sig dels om fysisk nedslidning over tid og om skader i arbejdet. Her fortæller flere kvinder, at de oplever, at især den ældre kvindelige krop kun dårligt kan håndtere de arbejdsmæssige krav, de møder i branchen.

Det er muligt, at en medvirkende faktor til denne nedslidning er kvindernes ønske om – og det sociale pres hen imod – at være ”en af gutterne”, som vi hører om i kapitel 5: Uanset at kvinder måske sjældent lider under et ”Tarzan-syndrom”, kan den gentagne udfordring med at skulle ”bevise sit værd” muligvis over tid have fysiske omkostninger. Hvis man ønsker at slæbe lige så meget som ens mandlige kolleger, kan en reelt svagere kvindelig fysik medvirke til, at man bliver nødt til at forlade sit fag i utide. Alternativet, at få et arbejde inden for faget med relativt skånsomme opgaver, har primært været muligt for informanter, der arbejder i det offentlige, hvor der er forholdsvis få stillinger, som er deciderede håndværksarbejdspladser.

En anden ”push”-faktor ud af de mandsdominerede håndværksfag handler om at stifte familie og blive mor. Dels fortæller flere kvinder, at de oplever, at deres fysik svækkes efter en eller flere fødsler. Dels kan det være vanskeligt at forene et arbejdsliv som håndværker med eksisterende forhold i såvel hjemmene som i danske børneoplysningsinstitutioner. Det drejer sig om, at kvinder hyppigt har hovedansvaret for børnene. Samtidig kan håndværkeres arbejdstider og arbejdets organisering med fx fælleskørsel til skiftende byggepladser være svære at forene med de måder, man kan få passet børn i Danmark i dag. Det kan være med til at presse kvinder til at forlade håndværksfagene, efter de har fået børn.

Ledighed og problemer med at finde arbejde – som muligvis også til dels kan skyldes, at man er kvinde i en mandsdomineret branche – kan være med til at presse kvinder ud af de undersøgte håndværksfag.

Endelig kan fx en hård tone og en træthed ved konstant at skulle ”bevise sit værd” også være noget, som kan medvirke til beslutninger om at forlade de mandsdominerede håndværksfag.

Der er dog muligvis også en ”pull”-faktor i spil for nogle af de kvinder, der forlader håndværksfagene. Det gælder, når kvinder fx uddanner sig oven på deres håndværksuddannelse og -erfaring og efterfølgende finder god beskæftigelse. Det samme kan være tilfældet, når fx

personlige evner og tidligere arbejds erfaring gør, at der åbner sig muligheder på andre dele af arbejdsmarkedet.

To faktorer kan være medvirkende til, at kvinder forlader håndværksfagene på disse måder. Det drejer sig om, at en del kvindelige håndværkere efter sigende er ganske stærke fagligt og bogligt og dermed har kompetencer, der giver dem mulighed for at uddanne sig videre. At dette kan være tilfældet, fremgår også af andre undersøgelser om kvinder i mandefag (Skinhøj, 1989). Flere lader til at have såvel ressourcer som et ”drive” i forhold til at komme videre med deres arbejdsliv, hvilket dermed ikke kun bør fortolkes som en negativ proces. En anden faktor kan være, at kvinderne ofte er ældre, når de begynder på deres håndværksuddannelser. De har dermed ofte andre kompetencer med sig – kompetencer, der muligvis kan gøre det nemmere for dem at forlade branchen til fordel for andre dele af arbejdsmarkedet.

Til afslutning må vi dog sige, at uanset de udfordringer, man kan møde i de undersøgte håndværksfag, er mange af de interviewede kvinder meget glade for deres fag og regner med at forblive i det i mange år fremover. Som vi har hørt om i tidligere kapitler, spiller gode kolleger, en høj grad af selvbestemmelse og et fag, man bare elsker og er god til, alle vigtige roller her.

Ifølge Line skal man rent faktisk ikke lade sig forlede af snakken om, hvor ”frygtelig hårde” fagene er (for kvinder) – for det passer ikke længere. Hun er meget glad for at være tømrer, og hun ikke kan se, hvorfor hun ikke skulle kunne klare arbejdet:

Jeg har bare så godt kunnet lide det – mit fag og mit håndværk og at have værktøj med og have lidt beskidt arbejdstøj og rende i sikkerhedssko. Jeg har da fået at vide flere gange, at: ”Piger kan da ikke være tømrere,” og så siger jeg: ”Hvorfor kan de ikke det?” ”Jamen, de kan da ikke bære noget!” ”Jamen, hvad er det, vi skal bære? Vi har kraner til det meste, min ven.” Jamen altså, der er så mange regler i dag om, hvor meget man må bære og arbejdsmiljø, og du skal jo have hjælpemidler til alt. Så du har ikke så tunge løft (Line, tømrer).

Line formulerer her, at arbejdet som håndværker har udviklet sig igennem de senere år, og at forestillingen om det som ekstremt fysisk hårdt ikke længere stemmer overens med den arbejdsmæssige virkelighed. Når



kvinder dermed på forhånd udgrænses som nogle, der ikke vil kunne magte disse fag, bygger det på forældede forestillinger: Man kan – eller man burde i hvert fald kunne – tilrettelægge arbejdet, så det er til at holde til for såvel kvinder som mænd.

Og netop at være i disse fag er noget, som denne rapport's informanter nødtigt ville være foruden. De sidste ord om livet som kvindelig håndværker kommer fra Marie. Hun formulerer, at hun elsker sit arbejde, fordi det bare er et fag, hvor man kan føle sig godt tilpas:

Det er jo bare at sidde i skuret og spise sin madpakke. Bare stemningen på sådan en plads, når man har været der i et par måneder, og alle de kender hinanden, og der er nogle, der er lidt mere højrøstede. Og det er bare hyggeligt, faktisk. Det er bare positivt alt sammen (Marie, murer).



# LITTERATUR

- Antoft, R. & T.L. Thomsen (2002): "Når livsfortællinger bliver en sociologisk metode". I: M.H. Jacobsen, S. Kristiansen & A. Prieur (red.): *Liv, Fortælling og Tekst – strejftog i kvalitativ sociologi*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Arbejdstilsynet (2004): Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 med senere ændringer. Tilgængelig på: [http://www.at.dk/REGLER/Bekendtgørelser/A/SAM-Arbejdsudforelse-559.aspx?sc\\_lang=da](http://www.at.dk/REGLER/Bekendtgørelser/A/SAM-Arbejdsudforelse-559.aspx?sc_lang=da). Besøgt 15.06.2011.
- Baarts, C. (2006): "Druk, bajere og løgnehistorier – om humor og fællesskab på en byggeplads". *Dansk Sociologi*, 17(1).
- Bertaux, D. (2003): "The Usefulness of Life Stories for a Realist and Meaningful Sociology". I: R. Humphrey, R. Miller & E. Zdravomyslova (red.): *Biographical Research in Eastern Europe – Altered Lives and Broken Biographies*. Hampshire: Ashgate.
- Bloksgaard, L. (2009a): *SOSU-mænd og elektrikerkvinder – hvorfor ikke? En analyse af to kønsdominerede fag*. Aalborg: Specialfunktionen for Ligestilling.
- Bloksgaard, L. (2009b): *Arbejdsliv, forældreskab og køn – forhandlinger af løn og barsel i tre moderne virksomheder*. Ph.d.-afhandling, Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold, Aalborg Universitet.

- Bloksgaard, L. (2010): "Maskuliniteter, femininiteter og arbejde – den horisontale kønsopdeling på det danske arbejdsmarked". *Tidskrift for Arbejdslin*, 2.
- Bloksgaard, L. & S.B. Faber (2004): *Køn på arbejde – en kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes arbejdslin*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- COWI (2010): *Evalueringsrapport af barselsudligningsloven*. København: COWI.
- Deding, M. (2010): "Kønsarbejdsdeling i familien og ligeløn". I: M. Deding & H. Holt (red.): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 10:12.
- Deding, M. & H. Holt (2010): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 10:12.
- Emerek, R. & H. Holt (2008a): "Det kønsopdelte danske arbejdsmarked". I: R. Emerek & H. Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 08:24.
- Emerek, R. & H. Holt (2008b): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 08:24.
- Henningesen, I. (2008): "Køn og uddannelsesvalg". I: R. Emerek & H. Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:24.
- Holt, H. m.fl. (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked En kvantitativ og kvalitativ belysning*. København: Socialforskningsinstituttet, 06:02.
- Jenkins, R. (2002): *Foundations of Sociology – Towards a Better Understanding of the Human World*. Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Jensen, U.H. & B.T. Jørgensen (2005): "Det vigtigste i livet er at få en uddannelse – undersøgelse af etniske minoritetsunges frafald fra erhvervsuddannelserne". I: Tænketanken: *Udlændinge på ungdomsuddannelserne – frafald og faglige kundskaber*. København: Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.
- Kanter, R.M. (1977): *Men and Women of the Corporation*. New York: BasicBooks.
- Kold, V. (1997): "Det kønnede arbejde – faktorer, processer og aktører på det kønsopdelte arbejdsmarked". I: Emerek, R. m.fl. (red.): *Brydninger. Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Koudahl, M. (2005): *Frafald i erhvervsuddannelserne – årsager og forklaringer*. København: Undervisningsministeriets temahæfteserie nr. 1.

- Krøjer, J. (2010): "Hvad får man (ulige) løn for?". I: M. Deding & H. Holt (red.): *Hvorfor har vi lønforskellemellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:12.
- Kvinfo (2011): Kvindehistorisk årstalsliste, 1857-1995. Tilgængelig på: <http://www.kvinfo.dk/side/342/>. Besøgt 15.06.2011.
- Liversage, A. (2009): "Kvinder i Malerfaget". I: *De kønsopdelte uddannelsesvalg – malerfaget, SOSU-faget og elfaget*. København: LO-Dokumentation, 2.
- Martin, S.E. (1980): *Breaking and Entering. Policewomen on Patrol*. Berkeley: University of California Press.
- Mørck, L.L. (2003): *Læring og overskridelse af marginalisering*. København: Danmarks Pædagogiske Universitets Forlag.
- Nielsen, S.B. (2006): *Mænd og daginstitutionsarbejdets modernisering: teoretiske, historiske og etnografiske perspektiver på sammenhænge mellem køn, pædagogisk arbejde og organisering i daginstitutioner*. Roskilde: RUCs Forlag.
- Olsen, B.M.(2007): *Evaluering af den fleksible barselsorlov. Orlovreglerne set fra forældres, kommuners og arbejdspladsers perspektiv*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 07:29.
- Ploug, N. (2007): *Social arv og social ulighed*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Scheuer, J. (1998): *Den umulige samtale – sprog, køn og magt i jobsamtaler*. København: Akademisk Forlag.
- Skinhøj, K.T. (1989); *Kvinder og mænd i mandefag – Uddannelse, beskæftigelse og jobindhold*. København: Socialforskningsinstituttet, 89:15.
- TIB – Forbundet Træ – Industri – Byg (2007): *TIB's Ligestillingsrapport – Om etniske og kønsbaserede ligestilling*. København: TIB.
- TIB – Forbundet Træ – Industri – Byg: (2008): *Frafald på erhvervsuddannelserne*. København: TIB.
- Udsen, S. (2008): "Køn og løn – og det kønsopdelte arbejdsmarked". I: R. Emerik & H. Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:24.
- Warming, Ken (2005): *Når mænd arbejder i kvindefag – en sociologisk interviewundersøgelse med fokus på redefinering af arbejdsfunktioner samt maskuliniseringsstrategier inden for fire kønsmærkede professioner i Danmark*. København: CELI – Center for Ligestillingsforskning.



## SFI-RAPPORTER SIDEN 2010

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk). Enkelte rapporter er kun udkommet som netpublikationer, hvilket vil fremgå af listen nedenfor.

- 10:01 Henriksen, A.C.: *Coaching af sygedagpengemodtagere. En pilotundersøgelse med eksperimentelt design.* 69 sider. ISBN: 978-87-7487-961-9. Kr. 70,00.
- 10:02 Lausten, M., Mølholt, A.-K., Hansen, H. & Jensen, V.M.: *Introduktion til dialogprojektet. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 1.* 97 sider. ISBN: 978-87-7487-962-6. Kr. 100,00.
- 10:03 Christensen, E.: *Grønlandske børn i Danmark.* 87 sider. ISBN: 978-87-7487-963-3. Kr. 90,00.
- 10:04 Henriksen, A.C.: *Veje til beskæftigelse. En kvalitativ undersøgelse af indsatser over for ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere.* 132 sider. ISBN: 978-87-7487-964-0. Kr. 130,00.
- 10:05 Gensby, U. & Thuesen, F.: *På vej mod job efter en arbejdsskade. En evaluering af arbejdsskadestyrelsens Fastholdelsescenter.* 128 sider. ISBN: 978-87-7487-965-7. Kr. 120,00.
- 10:06 Egelund, T., Jakobsen, T.B., Hammen, I., Olsson, M. & Høst, A.: *Sammenbrud i anbringelser af unge. Erfaringer, forklaringer og årsagerne bag.* 376 sider. ISBN: 978-87-7487-966-4. Kr. 375,00.

- 10:07 Bach H.B. & Henriksen A.C.: *Gravidens sygefravær*. 126 sider. ISBN: 978-87-7487-967-1. Kr. 130,00.
- 10:08 Bach H.B.: *Gravid og Fængselsbetjent*. 36 sider. ISBN: 978-87-7487-968-8. Netpublikation.
- 10:09 Madsen, M.B, Holt, H., Jonassen, A.B. & Schademan, H.K.: *Kvinder og mænd i den offentlige sektor. Karrieremønstre, lederønsker og ledermuligheder*. 274 sider. ISBN: 978-87-7487-969-5. Kr. 270,00.
- 10:10 Larsen, M.: *Lønforskelle mellem kvinder og mænd i 2007. Analyser for lønkommissionen*. 86 sider. ISBN: 978-87-7487-970-1. Kr. 90,00.
- 10:11 Thuesen, F.: *Ledelsen og motivation i den offentlige sektor. Et litteraturstudium*. 100 sider. ISBN: 978-87-7487-971-8. Kr. 100,00.
- 10:12 Deding, M. & Holt, H. (red.): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. 246 sider. ISBN: 978-87-7487-972-5. Kr. 250,00.
- 10:13 Knudsen, L. & Nielsen, V.L.: *Effekten af kommunernes forebyggende foranstaltninger for unge. Forebyggende foranstaltninger i eget miljø sammenlignet med anbringelse uden for hjemmet*. 152 sider. ISBN: 978-87-7487-973-2. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 10:14 Lausten, M., Hansen, H. & Albæk Nielsen, A.: *Udsatte børnefamilier i Danmark*. 212 sider. ISBN: 978-87-7487-976-3. Netpublikation.
- 10:15 Christensen, G., Mikkelsen, M.F., Pedersen, K.B. & Amilon, A.: *Boligsociale indsatser og buslejestøtte. Kortlægning og programevaluering af Landsbyggefondens 2006-10-pulje*. 164 sider. ISBN: 978-87-7487-977-0. Vejledende pris 160,00 kr.
- 10:16 Bengtsson, S., Mateu, N.C. & Høst, A.: *Blinde børn – integration eller isolation? Blinde børns trivsel og vilkår i hjemmet, fritiden og skolen*. 136 sider. ISBN: 978-87-7487-978-7. Vejledende pris 140,00 kr.
- 10:17 Bengtsson, S., Mateu, N.C. & Høst, A.: *Blinde og stærkt svagsynede. Barrierer for samfundsdeltagelse*. 122 sider. ISBN: 978-87-7487-979-4. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 10:18 Ellerbæk, L.S. & Thuesen, F.: *Projekt arbejdsplads for højtuddannede. Følgforskning for Region Midtjylland*. 99 sider. ISBN: 978-87-7487-980-0. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 10:19 Jakobsen, V. & Ellerbæk, L.S.: *Løn- og arbejdsforhold for kvinder og mænd i køkefaget*. 71 sider. ISBN: 978-87-7487-981-7. Netpublikation.



- 10:20 Ottosen, M.H., Andersen, D., Nielsen, L.P., Lausten, M. & Sta-  
ge, S.: *Børn og unge i Danmark. Velfærd og Trivsel 2010*. 155 sider.  
ISBN: 978-87-7487-982-4. Vejledende pris: 260,00 kr.
- 10:21 Kofod, J.E., Benwell, A.F., Kjær, A.A.: *Hjemvendte soldater. En  
interviewundersøgelse*. 76 sider. ISBN: 978-87-7487-983-1. Net-  
publikation.
- 10:22 Lausten, M., Mølholt, A.-K., Hansen, H., Heiner Schmidt, L. &  
Aaquist, M.: *Forebyggende foranstaltninger 0-4 år. Dialoggruppe – om fo-  
rebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 2*. 184 sider. ISBN:  
978-87-7487-984-8. Vejledende pris: 195,00 kr.
- 10:23 Christensen, E., Lindstrøm, M. & Mølholt, A.-K.: *Efterværn for  
voldsudsatte kvinder. Krisecentrenes støtte og hjælp til kvinder, som flytter  
fra centrene*. 95 sider. ISBN: 978-87-7487-985-5. Vejledende pris:  
100,00 kr.
- 10:24 Jensen, V.M. & Nielsen, L.P.: *Væje til ungdomsuddannelse 1. Statisti-  
ske analyser af folkeskolens betydning for unges påbegyndelse og gennem-  
førelse af en ungdomsuddannelse*. 211 sider. ISBN: 978-87-7487-986-  
2. Netpublikation.
- 10:25 Espersen, L.D.: *Bekymrende identiteter. Ph.d.-afhandling*. 260 sider.  
ISBN: 978-87-7487-987-9. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 10:26 Høgelund, J., Tørslev, M.K. & Weibel, K.: *Sygemeldte og fortidspen-  
sionister med handicap. Jobcentermedarbejderes perspektiver på jobcentrenes  
indsats*. 101 sider. ISBN: 978-87-7487-986-6. Vejledende pris:  
100,00 kr.
- 10:27 Lyk-Jensen, S.V., Jacobsen, J. & Heidemann, J.: *Soldater – før,  
under og efter udsendelse. Et litteraturstudie*. 92 sider. ISBN: 978-87-  
7487-989-3. Netpublikation.
- 10:28 Thuesen, F., Holt, H., Jensen, S. & Brink Thomsen, L.: *Virksomheders sociale engagement*. 172 sider. ISBN: 978-87-7487-  
990-9. Vejledende pris: 170,00 kr.
- 10:29 Jakobsen, V. & Liversage, A.: *Køn og etnicitet i uddannelsessystemet.  
Litteraturstudier og registerdata*. 175 sider. ISBN: 978-87-7487-991-  
6. Vejledende pris: 176,00 kr.
- 10:30 Christoffersen, M.N.: *Børnemishandling i hjemmet*. 120 sider. ISBN:  
978-87-7487-992-3. Netpublikation.
- 10:31 Jakobsen, T.B., Hammen, I. & Steen, L.: *Efterværn – støtte til tidli-  
gere anbragte unge*. 94 sider. ISBN: 978-87-7487-993-0. Vejledende  
pris: 90,00 kr.

- 10:32 Korzen, S., Fisker, L. & Oldrup, H.: *Vold mod børn og unge i Danmark. En spørgeskemaundersøgelse blandt 8.-klasses-elever*. 127 sider. ISBN: 978-87-7487-994-7. Netpublikation.
- 10:33 Mateu, N.C.: *Hjælpe linjen for spilleafhængige. Kortlægning af telefonsamtaler i Danmark og Norge i perioden 2008-2009*. 50 sider. ISBN: 978-87-7487-995-4. Netpublikation.
- 10:34 Egelund, T., Böcker Jakobsen, T. & Steen, L.: *"Det er jo min familie!" Beretninger fra børn og unge i slægtspleje*. 126 sider. ISBN: 978-87-7487-996-1. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 10:35 Christensen, E.: *Alkoholproblemer og partnervold*. 48 sider. ISBN: 978-87-7487-997-8. Vejledende pris: 50,00 kr.
- 11:01 Liversage, A., Jakobsen, V. & Rode Hansen, I.: *"Det var ikke nemt, men jeg klarede det!" Interviewundersøgelse med etniske minoritetskvinder om uddannelse*. 156 sider. ISBN: 978-87-7119-000-7. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 11:02 Filges, T. & Holt, H.: *AC-arbejdskraft i den vestlige del af Region Midtjylland. Muligheder og barrierer*. 96 sider. ISBN: 978-87-7119-001-4. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:03 Lausten, M., Mølholt, A.-K., Hansen, H., Heiner Schmidt, L. & Aaquist, M.: *Forebyggende foranstaltninger 5-9 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 3*. 184 sider. ISBN: 978-87-7119-002-1. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 11:04 Jacobsen, J. & Lindstrøm, M.: *Lokal integration af førtidspensionister*. 110 sider. ISBN: 978-87-7119-003-8. Vejledende pris: 110 kr.
- 11:05 Deding, M. (red.): *Forskning om tvang i misbrugsbehandling. En kortlægning foretaget af SFI Campbell*. 110 sider. ISBN: 978-87-7119-004-5. Netpublikation.
- 11:06 Oldrup, H., Lindstrøm, M. & Korzen, S.: *Vold mod førskolebørn. Praksis og barrierer for opsporing og underretning*. 110 sider. ISBN: 978-87-7119-005-2. Netpublikation.
- 11:07 Christensen, E.: *Væk fra Grønland. Udsatte grønlandere, der er flyttet til Danmark med deres børn*. 88 sider. ISBN: 978-87-7119-006-9. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:08 Brink Thomsen, L. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2010*. 140 sider. ISBN: 978-87-7119-007-6. Vejledende pris: 140,00 kr.

- 11:09 Bengtsson, S., Hansen, H. & Røgeskov, M.: *Børn med en funktionsnedsættelse og deres familier. Den første kortlægning i Norden*. 108 sider. ISBN: 978-87-7119-008-3. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 11:10 Vitus, K. & Kjær, A.A.: *PSP-samarbejdet. En kortlægning af PSP-Frederiksberg, Odense, Amager og Esbjerg*. 201 sider. ISBN: 978-87-7119-009-0. Netpublikation.
- 11:11 Graversen, B.K.: *Tættere på arbejdsmarkedet? Om effektmåling af beskæftigelsesindsatsen for ikke-arbejdsmarkedsparede ledige*. 78 sider. ISBN: 978-87-7119-010-6. e-ISBN: 978-87-7119-048-9. Vejledende pris: 70,00 kr.
- 11:12 Andersen, D., Thomsen, R., Langhede, A.P., Albæk Nielsen, A. & Toft Hansen, A.: *Skolernes samarbejde. Kortlægning af skolernes kontakt med kommunale forvaltninger og andre institutioner*. 249 sider. ISBN: 978-87-7119-011-3. Netpublikation.
- 11:13 Larsen, M., Bach, H.B. & Ellerbæk, L.S.: *55-70-åriges forbliven på arbejdsmarkedet. Adfærd, forventninger, aftaler og kendskab til regler*. 222 sider. ISBN: 978-87-7119-012-0. e-ISBN: 978-87-7119-045-8. Vejledende pris: 220,00 kr.
- 11:14 Christoffersen, M.N. & Hammen, I.: *ADHD-indsatser. En forskningsoversigt*. 129 sider. ISBN: 978-87-7119-013-7. Vejledende pris: 130,00 kr.
- 11:15 Oldrup, H., Korzen, S., Lindstrøm, M. & Christoffersen, M.N.: *Vold mod børn og unge. Hovedrapport*. 95 sider. ISBN: 978-87-7119-014-4. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:16 Rostgaard, T., Bjerre, L., Sørensen, K. & Rasmussen, N.: *Omsorg og etnicitet. Nye veje til rekruttering og kvalitet i aldreplejen*. 207 sider. ISBN: 978-87-7119-015-1. Vejledende pris: 200,00 kr.
- 11:17 Bengtsson, S., Alim, W., Holmskov, H. & Lund, A.: *Sociale indsatser til mennesker med ADHD. En kortlægning*. 166 sider. ISBN: 978-87-7119-017-5. e-ISBN: 978-87-7119-040-3. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 11:18 Böcker Jakobsen, T., Langhede, A.P. & Sørensen, K.: *Lige muligheder – støtte til udsatte børn og unge. Evalueringsrapport 1: Beskrivelse af igangsatte forsøgsprojekter*. 87 sider. ISBN: 978-87-7119-016-8. Netpublikation.
- 11:19 Albæk, K. & Brink Thomsen, L.: *Er kvindefag lavtlønsfag? En analyse af sammenhængen mellem løn og andelen af kvinder i enkelte arbejds-*

- funktioner*. 97 sider. ISBN: 978-87-7119-018-2. Vejledende pris: 97,00 kr.
- 11:20 Knudsen, L. & Egelund, T.: *Effekter af slægtspleje. Slægtsanbragte børn og unges udvikling sammenlignet med plejebørn fra traditionelle plejefamilier*. 161 sider. ISBN: 978-87-7119-019-9. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 11:21 Kofod, J., Dyrvig, T.F., Markwardt, K., Lagoni, N., Bille, R., Termansen, T., Christiansen, L., Toldam, E.J. & Vilshammer, M.: *Prostitution i Danmark*. 395 sider. ISBN: 978-87-7119-020-5. Vejledende pris: 390,00 kr.
- 11:22 Brink Thomsen, L. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse i 2010. Regionale Forskelle*. 68 sider. ISBN: 978-87-7119-021-2. e-ISBN: 978-87-7119-022-9. Vejledende pris: 60,00 kr.
- 11:23 Amilon, A.: *Supplerende arbejdsmarkedspension. Hvorfor vælger eller fravælger førtidspensionister ordningen?* 92 sider. ISBN: 978-87-7119-023-6. e-ISBN: 978-87-7119-024-3. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:24 Christensen, E. & Hansen, H.: *Den sociale indsats for børn og unge i Grønland. Kortlægning af aktiviteterne 2011*. 44 sider. ISBN: 978-87-7119-025-0. e-ISBN: 978-87-7119-026-7. Vejledende pris: 40,00 kr.
- 11:25 Lyk-Jensen, S.V., Weatherall, C.D., Heidemann, J., Damgaard, M. & Glad, A.: *Soldater før og under udsendelse. En kortlægning*. 190 sider. e-ISBN: 978-87-7119-028-1. Netpublikation.
- 11:26 Ottosen, M.H. & Stage, S.: *Dom til fælles forældremyndighed. En evaluering af forældreansvarsloven*. 257 sider. ISBN: 978-87-7119-029-8. e-ISBN: 978-87-7119-030-4. Vejledende pris: 250,00 kr.
- 11:27 Liversage, A. & Leelo Knudsen, L.: *Kvinder i byggefag. En interviewundersøgelse*. 131 sider. ISBN: 978-87-7119-031-1. e-ISBN: 978-87-7119-032-8. Vejledende pris: 130,00 kr.
- 11:28 Chistensen, E. & Hansen, H.: *Kalaallit nunaanni meeqqanut inuusutunullu isumaginninnikkut suliniutit*. 46 sider. ISBN: 978-87-7119-033-5. e-ISBN: 978-87-7119-034-2. Vejledende pris: 40,00 kr.
- 11:29 Lausten, M., Mølholt, A.-K., Hansen, H., Vammen, K.S., Schmidt, L.H. & Legendre, A.-C.: *Forebyggende foranstaltninger 10-13 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 4*. 184 sider. ISBN: 978-87-7119-036-6. e-ISBN: 978-87-7119-037-3. Vejledende pris: 180,00 kr.

- 11:30 Bengtsson, S.: *Danmark venter stadig på sin psykiatrireform. Et rids af udviklingen de seneste årtier.* 78 sider. ISBN: 978-87-7119-038-0. e-ISBN: 978-87-7119-039-7. Vejledende pris: 70,00 kr.
- 11:33 Bo Larsen, M., Jacobsen, S. & Jensen, S.: *Socialt bedrageri. Et litteraturstudie.* 100 sider. e-ISBN: 978-87-7119-044-1. Netpublikation.

# KVINDER I BYGGEFAG

## EN INTERVIEWUNDERSØGELSE

Denne rapport sætter fokus på kvinder i mandsdominerede byggefag.

Undersøgelsen viser, at kvinderne generelt trives i deres fag, men at de møder nogle udfordringer, som er relateret til deres køn. De skal ofte yde en ekstra indsats for at bevise, at de kan magte det ofte fysisk krævende arbejde. Og de skal kunne tåle en hård tone, der kan være rå og kønskrænkende. Graviditet, barsel og børn kan også skabe nogle udfordringer. Især kan kvinderne have svært ved at få afleveringen af børn i daginstitution til at gå op med de meget tidlige mødetider.

Selvom kvinderne er en minoritet på deres arbejdspladser, har de ofte en positiv indflydelse på arbejdsmiljøet, da de kan være med til at gøre det mere legitimt at tage hensyn til sin fysik og bruge hjælpemidler til de tunge løft.

Undersøgelsen bygger på interview med 30 kvinder, der enten er i gang med eller har afsluttet udvalgte byggefaglige uddannelser, fx snedkere, tømrere, murere.

Undersøgelsen er bestilt og finansieret af fagforbundet 3F.