

Mænd i omsorgsfag

Karrieremotivationer og -orienteringer

Af Kenn Warming¹⁾

Denne artikel bygger på interview med 35 mænd, der arbejder med sygepleje, ældreomsorg eller børnepasning. Med afsæt i disse mænds oplevelser og erfaringer har artiklen to formål. For det første at undersøge mænds motivationer for at gå mod strømmen og vælge en karrierevej, der er utraditionel for deres køn. For det andet at udforske hvordan mænd orienterer sig karrieremæssigt, når de har valgt at arbejde i et omsorgsfag.

Tre. Fem. Fjorten. Dette er de procentmæssige andele af mænd blandt henholdsvis sygeplejersker, SOSU-medarbejdere og pædagoger.²⁾ Altså andelen af mænd i tre offentlige kvindedomnærede omsorgsfag. Banebrydere kan man kalde disse mænd. Eller pionerer.³⁾

At mænd er relativt fraværende i omsorgssektoren, er udtryk for et forhold, der kendetegner det danske arbejdsmarked; der hersker en markant kønsopdeling, hvor kvinder og mænd er ansat i forskellige sektorer, brancher og fag. Analyser fra SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd viser, at seks ud af ti erhvervsaktive er beskæftiget på en arbejdsplads, hvor det ene køn udgør et flertal.⁴⁾ Med andre ord arbejder de fleste i et kønsdomineret fag. Men er dette et problem og dermed noget, vi som samfund skal bekymre os om endsige blande os i?

De korte svar er ja og ja. At vores arbejdsmarked er kønsopdelt er problematisk af flere årsager. For det første er det uhensigtsmæssigt ud fra et samfundsøkonomisk perspektiv, at kvinder og mænd overordnet set arbejder i kvindefag hhv. mandefag, da det reducerer arbejdskraftens fleksibilitet. Dette kan skabe flaskehalse, hvilket betyder, at arbejdsgiverne kan få svært ved at tiltrække den arbejdskraft, de mangler.⁵⁾ Et konkret eksempel på den manglende fleksibilitet tager afsæt i de mange traditionelle mandearbejdspladser, fx i byggebranchen og industrien, der



blev lukket under krisen med stigende ledighed blandt mænd som følge.⁶⁾ I sådanne tilfælde vil såvel samfundet som mændene selv have fordel ved, at mændene (bliver omskølet og) finder beskæftigelse i en sektor, hvor der mangler arbejdskraft. Det kunne eksempelvis være i den kvindedominerede ældresektor, hvor vi ved, at manglen på arbejdskraft vil stige de kommende år, dels pga. en generel aldring af befolkningen, dels fordi mange af de nuværende SOSU-medarbejdere nærmer sig pensionsalderen og dermed vil fratæde deres stillinger i den nærmeste fremtid.⁷⁾

For det andet har kønsopdelingen den konsekvens, at man ikke får udnyttet den samlede talentmasse optimalt. Hvis man i praksis kun kan rekruttere fra halvdelen af befolkningen; altså kvinder til kvindefag og mænd til mandefag, kan det have som konsekvens, at man ikke får de bedste medarbejdere til en given opgave.⁸⁾

For det tredje har Lønkommissionen og diverse undersøgelser slået fast, at hovedårsagen til uligeløn er, at kvinder og mænd arbejder i forskellige fag.⁹⁾

Og endelig for det fjerde så kan man også anskue kønsopdelingen som et problem fra et individuelt perspektiv, idet kvinder og mænd ikke har reelt lige muligheder for at forfølge deres interesser – og udleve deres talenter – såfremt disse ligger i et område, der ikke er 'passende' for deres køn.

DATA

Denne artikel bygger på kvalitative dybdeinterview med mænd, som har gennemført en relevant uddannelse og efterfølgende er ansat som sygeplejerske, pædagog eller SOSU-medarbejder. I alt er 35 mænd blevet interviewet, og de fordeler sig som 14 sygeplejersker, 11 pædagoger og 10 SOSU-medarbejdere.¹⁰⁾ At valget er faldet på disse tre faggrupper, er resultat af en strategisk udvælgelse, som tager afsæt i forhåndsbestemte kriterier om, at fagene er a) statistisk, historisk og kulturelt associeret med kvinder, b) centreret omkring betalt omsorgsarbejde og c) placeret i den offentlige sektor.¹¹⁾ De enkelte mænd er valgt ud fra et kriterium om, at de skal være ansat i et af de tre respektive omsorgsfag på interviewtidspunktet, ligesom forskellighed i forhold til alder

og anciennitet er tilstræbt i udvælgelsesprocessen.

Selvom der de seneste år har været en stigning i andelen af mænd, som søger de kvindedomineerede omsorgsfag, så er mandlige omsorgsarbejdere i disse fag stadig et relativt særsyn.¹²⁾ En medvirkende årsag hertil er, at en del af mændene falder fra uddannelserne.¹³⁾ Således er mindre end én ud af 30 sygeplejersker i Danmark en mand, mens andelen af mænd blandt SOSU-medarbejderne er omkring én ud af 20. Blandt pædagogerne er cirka hver syvende ansat en mand. Fælles for disse tre faggrupper er, at deres uddannelser veksler mellem perioder med skoleundervisning og praktikforløb, hvorved de som studerende får kendskab til det arbejdsliv, som de har i vente. For nogle mænd er dette en øjenåbner i negativ forstand, som får dem til at droppe ud af uddannelsen, før den er færdiggjort. At uddanne sig til sygeplejerske eller pædagog fordrer typisk en gymnasial uddannelse efterfulgt af 3½ års studier på en sygeplejeskole hhv. et pædagogseminarium.¹⁴⁾ Uddannelsen til SOSU-hjælper foregår på en social- og sundhedsskole og tager i alt to år og to måneder, mens det tager tre år og 10 måneder at blive færdiguddannet som SOSU-assistent.¹⁵⁾

De mandlige sygeplejersker og pædagoger er fundet ved brug af den såkaldte sneboldmetode, hvor interviewpersoner videreformidler kontakten til andre mænd i deres fag.¹⁶⁾ Konkret har jeg indledningsvis ringet til større hospitaler, brugt mit professionelle og personlige netværk samt skrevet til facebookgrupper, hvorefter de kontaktede mænd har sat mig i kontakt med andre mænd fra deres faggruppe. Kontakten til de mandlige SOSU-medarbejdere er etableret gennem en case screening, hvor en medarbejderliste over ansatte i forskellige hjemmeplejecentre er gennemgået, hvorefter lederen af plejehjemmet med den højeste andel mænd blev kontaktet. Efter aftale fik alle de ansatte SOSU-mænd dernæst tilsendt en mail med forespørgsel om at deltage i undersøgelsen.¹⁷⁾ De interviewede mænd er i langt overvejende grad bosiddende i Storkøbenhavn.

Aldersmæssigt spænder interviewpersonerne fra 25 år til 60 år med et gennemsnit på 40 år, mens deres erfaring som professionelle inden for

deres fag er fra seks mdr. til 26 år, hvor gennemsnittet er ni år. Størstedelen af interviewpersonerne er etnisk danske og heteroseksuelle. De fleste interview foregik på mændenes arbejdspladser i eller efter endt arbejdstid. Jeg har selv gennemført alle interviewene, dvs. at interview-konteksten har været monokønnet, idet interviewperson og interviewer er af samme køn.¹⁸⁾

Interviewene er primært gennemført som enkeltinterview og optaget på diktafon for efterfølgende at blive udskrevet og analyseret. Varigheden af interviewene varierer fra en til to timer.

MOTIVATION FOR KARRIEREVALG

Størstedelen af de interviewede mænd er tidligere uddannet til og har arbejdet i traditionelle mandefag. Flere mænd fortæller, at dette karrierevalg er truffet ud fra en normativ antagelse om, hvad der er uddannelses- og arbejdsmæssigt passende for mænd, herunder konkrete forventninger til dem.

Frygt for ikke (længere) at blive betragtet som en 'rigtig' mand – som følge af valget af omsorgssektoren som karrierevej – har forårsaget, at nogle af mændene har brugt flere år på at overveje fordele og ulemper ved at forfølge deres ønske om at skifte karriere.¹⁹⁾ Beslutningen om at gå fra idé til handling har ofte været svær, og afvejningerne har typisk indeholdt på den ene side overvejelser om egne karriereønsker og præferencer og på den anden side risikoen for at møde sociale sanktioner ved at bryde gængse kønsnormer. Økonomisk afkast af valget har også spillet en rolle. I forbindelse med valget har det været mentalt anstrengende for mændene at skulle forsvare og forklare sig for venner og familier, der har stillet sig uforstående og skeptiske over for deres karrierevalg. Forklaringerne har dog ofte affødt forståelse og opbakning, hvilket er vigtigt for en del af mændene.

Refleksioner over relationen mellem køn og arbejde i forbindelse med karrierevalget bliver primært italesat af de interviewede sygeplejersker og pædagoger, mens SOSU-medarbejdernes overvejelser er centreret omkring praktikaliteter, såsom varighed af og økonomi under uddannelsen, jobmuligheder samt jobsikkerhed.

"Kede mig lidt for meget"

Flere af de interviewede mænd beretter om årelange ansættelser med monotone arbejdsopgaver og manglende menneskelig kontakt, hvilket har foranlediget ønsket om et karriereskift til fordel for det, de betragter som et mere meningsfyldt arbejde. Et eksempel findes hos en tidligere maskinarbejder, der er endt som SOSU-medarbejder i hjemmeplejen, fordi han ønskede at distancere sig fra traditionelt mandearbejde:

"Jeg tror, det havde noget at gøre med, at maskinbranchen begyndte at kede mig lidt for meget. Altså, en maskine kan du jo ikke rigtigt stå og snakke med, vel? Så en dag kom jeg forbi social- og sundhedsskolen, og så tænkte jeg: 'Nå ja, lad mig prøve det engang'".²⁰⁾

Arbejdsopgaverne i de forladte mandefag har typisk været teknisk betonede, fysisk krævende, uforudsigelige og har fordret lange arbejdsdage, dvs. meget kønstraditionelle, jf. SFI-rapporten *Lige Muligheder – frie valg?*²¹⁾ Eftersom fra-valget af det traditionelle mandearbejde affødte ønsket om et karriereskift, så kom ideen om et job i omsorgssektoren i mange tilfælde først i anden række – og som resultat af mere eller mindre tilfældige og pludselige indskydelser.

Mændene blev karriereskifttere, fordi de søgte et meningsfyldt, indholdsrigt arbejdsliv med menneskekontakt, hvor man ifølge en af mændene "kan gå ud at gøre en eller anden form for forskel".²²⁾ Drivkraften i mændenes 'nye' arbejdsliv er, at "du kan gå ud og ligesom få fornemmelsen og oplevelsen af, at folk faktisk er glade for det stykke arbejde, du har leveret, når du går", som en af mændene udtrykker sig.

Mens disse eksempler fungerer som illustrationer på mænds bevæggrunde for at forlade traditionelle mandearbejdspladser til fordel for det kvindedominerede omsorgsområde, så kan de også tolkes som udtryk for bevisbærende historier om, at mændene er i stand til at begå sig i en mandedomineret arbejdskultur og derfor kan bestride 'rigtigt' mandearbejde. Herved kan de ikke uproblematisk ekskluderes fra kategorien 'rigtige' mænd, selvom de er beskæftiget på en kvindedomineret arbejdsplads.²³⁾ Endvidere synes det magtpåliggende for en stor del af

mændene at understrege, at det forudgående karriereskift til omsorgsfaget er deres *egen beslutning*. Ved at understrege dette, kommer mændene til at fremstå som ”bold”, ”courageous” og ”in control” for at anvende nogle af de begreber, som socialpsykologerne Margaret Wetherell og Nigel Edley associerer med traditionel maskulinitet.²⁴⁾ Mændene begrundet altså jobskiftet med holdninger og adfærd, der traditionelt betragtes som værende maskuline. Ved at betone deres forudgående kønskonventionelle karrierer i mandefag, definerer mændene sig ligeledes som anderledes end den typiske omsorgsarbejder; kvinden. Selv efter mændene har skiftet til omsorgsfag, betyder deres tidligere mandearbejde stadig meget for deres selvforståelse, og ved at inddrage det tidligere mandejob i deres fortællinger viser de, at de kender til traditionelle kønskonventioner, herunder adfærd og arbejde, som er kulturelt passende for mænd.

”Hvor mange andre muligheder var der?” Nogle af de interviewede mænd har ikke valgt omsorgssektoren som resultat af en distancering til traditionelle mandearbejdspladser. Et fåtal af mændene er blevet karriereskiftet af ufrivillige og ikke-ønskelige årsager. Af *tvang og nødvendighed*.

”[D]a jeg rundede det skarpe hjørne på de 50 år, så var det ligesom, at der var nogle unge, der godt ville ind og have mit job. Så vi var en fire-fem stykker på min arbejdsplads, der blev fyret. [...] Derfor valgte jeg at skifte til omsorgsområdet ud fra devisen om, at hvor mange andre muligheder var der i vores alder, hvis man ser koldt og kynisk på det”.

At jobbet i hjemmeplejen er resultat af udefrakommende omstændigheder, understreger denne mand yderligere ved senere i interviewet at påpege, at såfremt han ikke var blevet afskediget, ”så havde jeg fortsat mit job, indtil jeg var gået på efterløn”. Alderen er et element, der indgår som en vægtig bestanddel af mandens kalkule om fremtidige jobmuligheder. Netop ønsket om en større *sikkerhed* i ansættelsen er et centralt element i arbejdsmarkedsforsker Ben Luptons undersøgelse, som viser, at netop jobsikkerhed

bidrager positivt til mænds valg af kvindefag som arbejdsområde.²⁵⁾

Hos en mindre gruppe af mændene findes en såkaldt *forsørgermentalitet*, hvor mandens kønsidentitet er bundet op på evnen til at tjene penge og forsørge sin familie. Disse mænd identificerer sig ikke med det konkrete job, de udfører, men derimod med det at have et job – og dermed modtage løn hver måned. De vil hellere have et job – også et job i et kvindedomineret fag – end være ledig. Denne mentalitet kan genfindes hos mandeforsker David Morgan, som påpeger, at ”the loss, especially the loss over a long period of time, of the male breadwinner role would have profound effects of the man as a man”.²⁶⁾ Med andre ord bliver det blandt visse af mændene opfattet som mere mandigt at bestride et kvindejob og kunne forsørge sin familie end at være arbejdsløs.²⁷⁾

”Man kan få den fridag”

Mens nogle mænd finder beskæftigelse i omsorgsfag som resultat af distancering til arbejdsindholdet og -opgaverne i de traditionelle mandefag eller af nødvendighed, så fravælger andre mænd mandefagene pga. de typiske *arbejdsvilkår*, herunder arbejdspladskulturen og det sociale arbejdsmiljø. Et eksempel på sidstnævnte er en tømrer, der bliver opsagt, fordi han holder på sin ret til forældreorlov i forbindelse med, at han bliver far. Det er bemærkelsesværdigt, at denne mand lægger afgørende vægt på tømrerjobbets muligheder (eller mangel på samme) for at balancere familie- og arbejdslivet, da det traditionelt er kvinder, som prioriterer og vælger karrierevej ud fra dette kriterium.²⁸⁾

”Arbejdstiderne på byggepladserne passede ad Pommern til, syntes jeg. Det er sådan noget, at nogle gange mødte du kl. 7, og så havde du fri kl. 17.30 [...] Jeg tog tre måneders forældreorlov til min mindste søn. Så sagde min mester rent ud til mig, at jeg ikke skulle regne med, at der var noget arbejde, når jeg kom tilbage. [...] Og det kostede som sagt et job, ikke?”

De lange arbejdsdage betød, at han og hans udearbejdende hustru ikke kunne få den tidsmæs-



sige kabale med arbejde og børn til at gå op. I lighed hermed konkluderer sociologerne Irene Padavic og Barbara Reskin i bogen *Women and Men at Work*, at ”among dual-earner couples, those with preschoolers were least likely to say that they successfully managed work and family”.²⁹⁾ De betoner videre, at en bedre balance opnås ved ”regular hours rather than long hours”, hvilket direkte kan relateres til den forhenværende tømrers erfaring.³⁰⁾ En af de andre interviewede mænd reflekterer ligeledes over familie/arbejdslivs-problematikken – dog i relation til en tidligere ansættelse i reklamebranchen: ”Jeg kunne mærke, at det gik ud over mit familieliv og mit forhold til mine børn, fordi jeg var aldrig hjemme, når der skete et eller andet”. De forskellige historier om prioriteringen af familien på ’bekostning’ af arbejdet kan genfindes hos mandeforsker Øystein Gullvåg Holter, der påpeger, at moderne mænd vil være en familie og ikke blot have en familie, dvs. fædre ser børnene og familien som et fælles projekt, de aktivt ønsker at involvere sig i, hvilket stiller nye krav til de mandedominerede arbejdspladser.³¹⁾

”Du kan meget bedre jonglere med din fritid i omsorgssektoren, altså hvis man beder om en fridag, så gør ledelsen alt for, at man kan få den fridag, og sådan var det jo ikke i håndværkerfaget. Altså der var det bare ’sur røv’, så er den historie ikke længere. [...] Og så også arbejdstiderne for den sags skyld, ikke? Jeg møder jo kl. 7.45 og har fri kl. 14.45”.

Det er veldokumenteret, at flertallet af familier indretter sig således, at kvinden er hovedansvarlig for familien og hjemmet.³²⁾ Denne mulighed imødekommes af den kvindedominerede omsorgssektor, som typisk har overenskomster med relativt gode barselsregler, frihed ved børns sygdom og muligheden for at arbejde på nedsat tid. Og på det kollegiale niveau ser man generelt en stor forståelse for, at familien prioriteres, påpeger de interviewede mænd.

”Her på arbejdspladsen har det været så nemt [at bede om orlov]. Det er jo en kultur, hvor der er mange kvinder, der selv har fået børn, og selv har været på barsel. Det var nemt, og de synes, at det var fedt”.

I lighed med dette citat påpeger sociolog Bente Marianne Olsen i afhandlingen *Nye fædre på orlov*, at ”der statistisk er noget, der tyder på, at flere mænd i disse [omsorgs-] fag tager orlov til børnepasning, end det er tilfældet for andre fag”, hvilket hænger sammen med dels den kvindelige arbejdskulturs rummelighed, dels mændenes erfaring med at agere omsorgsperson.³³⁾

Et arbejdsvilkår, der ofte fremhæves som værende en strukturel barriere i forhold til at tiltrække mænd til kvindefag, er, at mange omsorgstillinger er deltid, hvilket betyder, at den samlede løn er lavere, end hvis stillingen havde været fuld tid. De interviewede mænds holdninger til deltidsstillingerne er dog ikke ligeså entydige, som tidligere undersøgelser viser: På den ene side mener nogle af mændene, at ”alle de her deltidsstillinger holder mændene væk”, mens andre mænd netop ser muligheden for at arbejde på nedsat tid som positiv og væsentlig: ”Samtidig med, at jeg blev færdiguddannet, fødte min kone vores første barn, dvs. jeg prioriterede på den måde, at jeg kunne vælge en stilling på deltid”. Holdningsforskellene til spørgsmålet om deltidsbeskæftigelse synes at hænge sammen med den enkelte mands livssituation, således at det primært er fædre med småbørn og børn i førskolealderen, der ser deltid som et gode.³⁴⁾ Det skal dog påpeges, at denne undersøgelse bygger på interviews med mænd, som er ansat i kvindefag, hvorfor det vil være plausibelt at antage, at disse mænd er mere positive over for deltidsansættelse, end mænd er generelt.

KARRIEREORIENTERINGER

Ser man nærmere på mændenes faglige orienteringer, efter at der er skiftet til omsorgsområdet, så kan der på tværs af datamaterialet identificeres fire – ofte overlappende – måder, hvorpå mændene orienterer sig karrieremæssigt: Specialisering (ind i faget), ledelse (op i faget), midlertidig ansættelse (ud af faget) og mod selve omsorgsarbejdet (ned i faget). Mens retningerne er udtryk for karriereambitioner og -planer, så er en implicit konsekvens af orienteringerne en øget social og kulturel accept af mændenes tilstedeværelse i disse fremmede farvande. Med andre ord er en italesat karriereplan med kønslegitimerende mål for øje medvirkende til, at mændene fremstår som



genkendelige, 'rigtige' mænd, selvom de bestrider kønsutraditionelle erhverv. Mændene orienterer sig altså mod arbejdsområder, der er utraditionelle inden for deres fag, men hvor opgaverne er traditionelle for deres køn. Eller som en af mændene udtrykker sig: "Jeg har ikke et normalt sygeplejerskejob". Ved at søge mod positioner, som er atypiske inden for deres fag, skabes en forståelse for, at deres køn ligeledes er atypisk inden for faget; at de er mænd. Hermed understreger og betoner mændene deres forskellighed i forhold til kvinderne.

Orienteringerne kan således betragtes som sociale strategier, hvorved mændene genforhandler og redefinerer deres positioner som særlige og maskuline. Altså en måde hvorpå mændene håndterer reaktionerne fra de sociale omgivelser og dermed restaurerer kønskoderne. Resultatet er ikke en genforhandling af kønnet som social kategori, men derimod en reproduktion af etablerede, genkendelige kønskollektiver, inklusiv kønnede forskelligheder. Størstedelen af mændene positionerer således sig selv som traditionelle mænd i utraditionelle erhverv, eller som en af mændene siger: "Jeg har valgt meget traditionelt, hvad mænd plejer at vælge inden for vores fag", hvorved tilstedeværelsen af en kønsforankret arbejdsdeling artikuleres. Mændene påpeger, at deres kvindelige kollegaer bidrager aktivt til, at disse status quo-antagelser om køn og social legitimt arbejde samt kønnede arbejdspositioner opretholdes:

"[Jeg er] gennem de sidste par år blevet opfordret til at søge væk for at få noget andet [at lave]. Prøve noget nyt. 'Du skal ikke blive hængende her!'. Altså som om at det er 'mig' og 'dem'. Som om, at jeg altså er indstillet til noget andet og noget bedre. Det, synes jeg ofte, jeg hører".

Denne tilskyndelse spiller fint sammen med mandeforsker R. Connells patriarkalske dividende, hvor "[m]en gain a dividend from patriarchy in terms of honour, prestige and the right to command".³⁵⁾ Konsekvensen heraf er, at mændene orienterer sig mod "noget andet og noget bedre" med det resultat, "at forhåndsforståelser af hvordan kvinder og mænd »er« vil

blive forstærket".³⁶⁾ I overensstemmelse med denne arbejdsdeling, konkluderer arbejdsmarkedsforsker Christine L. Williams i bogen *Still a Man's World*, at "many of the men employed in these [female] occupations work in specialties where they are expected to demonstrate traditional masculine characteristics [...]".³⁷⁾

Specialisering

En stor andel af de interviewede mænd søger bevidst mod *specialfunktioner*, som er kendetegnet ved at have et særligt fagligt og/eller praktisk omdrejningspunkt. Herved bliver mændene en form for eksperter. En mandlig sygeplejerske reflekterer over, hvor han ser, at mænd søger hen, når de bliver ansat:

"De mandlige sygeplejersker er jo sådan teknikorienterede og IT-orienterede – meget instrumentel- og matematisk orienterede, og så er det typisk de retninger, de vælger. [...] Det er specielt, når det er noget med computere, tekniske ting og noget med at løfte. [...] På intensivafdelinger, skadestue- og hjerteafdelinger og på psykiatriske afdelinger er der mange mænd. Ellers er det de der instrumentelle afdelinger, der tiltrækker mænd".

En anden mand konstaterer, at "specialinstitutioner for socialt belastede børn og unge tiltrækker rigtigt mange mænd" inden for det pædagogiske område. Mens mænd i omsorgsfag på den ene side tiltrækkes af og søger særlige arbejdsfelter, så er der på den anden side en tendens til, at de – af såvel deres ledere som af deres kollegaer – betragtes som bedre til at varetage bestemte (kønsstereotype) opgaver end kvinderne. Flere mænd giver udtryk for, at ved at efterleve disse *forventninger* og søge/påtage sig specielle roller, føler de, at de bidrager med noget tiltrængt og unikt på arbejdspladsen, hvilket dels legitimerer deres tilstedeværelse som mand inden for omsorgsområdet, dels forankrer deres kønskategori tilhørsforhold. Et andet forhold, som gør, at mænd søger mod specialiseringer i faget, er, at "der klart er mere *status* ved at sige, at man arbejder på et specialområde", som en af mændene udtaler. Flere mænd påpeger dog, at de ikke specifikt søger specialer og arbejdsområder med mange mandlige ansatte, men samtidigt til-



kendegiver de, at ”hvis der er mænd ansat, så kan det lynhurtigt give et fingerpeg om, at her er det sjovt at være som mand”, hvorved de insinuerer et homosocialt interessefællesskab, dvs. søger personer, der er i samme sociale kategori (samme køn) som dem selv.³⁸⁾

Mens en del mænd orienterer sig mod ekspertområdet og konkrete specialer eller formelle arbejdspositioner/-pladser, så foregår denne strategiske orientering også på dagligdagsniveau, hvor der kan identificeres en uformel og til tider næsten ubemærket glidende kønsarbejdsdeling, som fastholder mænd og kvinder i traditionelle og ’passende’ roller.³⁹⁾ Konsekvensen heraf er, at selv med samme stillinger og på samme arbejdsplads, så ender mænd og kvinder ofte med at varetage forskellige opgaver i dagligdagen, hvilket resulterer i, at jobindhold, udviklings- og avancementsmuligheder samt løn er forskellig for kvinder og mænd. Der etableres mandedomæner og kvindedomæner på et uformelt plan, så forskellene mellem mænd og kvinder opretholdes.⁴⁰⁾ Mændene argumenterer for eksistensen og berettigelsen af arbejdsdelingen ved at relatere til mænds særlige interesser:

”Det, der nødvendigvis interesserer os som mænd, kan være teknik, radio/TV, at skifte en pære. Det kan også være andre ting... Dermed ikke sagt at kvinder ikke kan gøre det, men... Altså, det, der falder naturligt for os som mænd, afspejles jo også ude i hjemmene hos borgerne, ikke?”

For at cementere deres særlige positioner i faget er de mandlige sygeplejersker og pædagoger kreative i deres anvendelse af *titler*. Hensigten er at accentuere det forhold, at de er beskæftiget med ”noget andet” (og ofte underforstået også ”noget bedre”, jf. tidligere) end deres kvindelige kollegaer. En mand begrundede anvendelsen af en præciserende titel med følgende forhold: ”Jeg holder fast i, at jeg er *socialpædagog*, ... fordi det nok er et ord, der klinger bedre i forhold til en mand. Det skal jeg ikke lægge skjul på”. I tråd med engelske og amerikanske undersøgelser bruger andre af de interviewede mænd titler såsom ”*naturfagspædagog*” og ”*idrætspædagog*” eller ”*projektsygeplejerske*” og ”*anæstesisygeplejerske*”.⁴¹⁾ Der er

endog eksempler på mænd, som anvender alternative titler, fx ”faglig konsulent”, ”vejleder” og ”fællestillidsmand” frem for pædagog, sygeplejerske hhv. SOSU-medarbejder. Desuden betoner nogle af sygeplejerskerne og pædagogerne, at de med en bacheloreksamen er akademisk uddannet, ligesom flere af dem påpeger, at de har ambitioner om efteruddannelse på universitetet.

En lignende praksis med at ændre jobtitler finder sociologen Rosemary Pringle blandt mandlige sekretærer; ”they are generally classified as clerical, administrative, or even managerial workers”.⁴²⁾ Ligeledes bemærker Williams, at mænd ”rename their work, or describe it to ’outsiders’ in more masculine, and hence, more acceptable language”.⁴³⁾ Titlerne synes at have en væsentlig betydning for mændenes selvforståelse og deres identificering med arbejdet, ligesom de kan betragtes som del af en maskulinisering af deres konkrete arbejdspositioner.

Ledelse

I tråd med mandeforsker Michael Kimmels definition af mandighed, som lyder: ”The hegemonic definition of manhood is a man in power, a man with power, and a man of power”, orienterer en række mænd sig mod ledelsesposter, idet de ønsker ”power” og ”the right to command” (jf. Connell tidligere).⁴⁴⁾ Således oplyser en pædagog om sine overvejelser i forbindelse med valg af arbejdsplads:

”Det er egentligt ikke fordi jeg specifikt har valgt en vuggestue. Jeg har valgt en kollektivt ledet institution. [...] Jeg ville bruge det som et springbræt videre”.

Intentionen er at få ledelseserfaring og på baggrund heraf søge ansættelse på en anden institution som leder. Blandt de mandlige sygeplejersker italesættes lignende ambitioner. Fx sigter en af mændene fra sin første ansættelse efter ”mellemledertjansen, inden jeg så går videre til noget cand. merc.-agtigt”. For nogle mandlige sygeplejersker og pædagoger har det således aldrig været hensigten at indtage positionen som professionel omsorgsudøver i længere tid. I stedet ønsker de en fremtid i en administrativ stilling på ledelsesniveau. Et mål, de forsøger at nå via kompetence-



udvikling gennem arbejds erfaring eller formel kvalifikationsopgradering via efteruddannelse. De ser jobbet som praktisk omsorgsudøver som et springbræt mod en mere social legitimt – samt en ofte mere statusfyldt og bedre betalt – position. Således fortæller en af mændene om vennernes reaktion, da de hørte, han ville læse til sygeplejerske:

”[De] mente absolut også, at der var karrieremuligheder i at uddanne sig til sygeplejerske. Der var muligheder for at kunne komme videre, der kunne være interessante”.

Mens visse mænd selv giver udtryk for ambitioner om vertikal karriere, så bliver de kontinuerligt mødt med tilsvarende forventninger fra omgivelsernes side. Fx fortæller en mand, at han gennem ansættelser i forskellige daginstitutioner har mødt forældre og kollegaer, ”der spurgte, om jeg ikke ville søge lederstillinger, eller hvis der var en leder, så en souschefstilling”. Som følge af tilskyndelserne fra kollegaerne synes mændene at have gunstig adgang til en ledelsesstilling. Mens det i forbindelse med køn og vertikal karriere er veldokumenteret, at kvinder ofte støder ind i et glasloft i form af sociale og kulturelle barrierer, som forhindrer dem i at klatre op ad karrierestigen og blive leder, så er det modsatte tilfældet for mænd, som er ansat i kvindefag.⁴⁵⁾ Williams konkluderer på baggrund af sine undersøgelser:

*“In contrast to this ‘glass ceiling’ many of the men I interviewed seem to encounter a ‘glass escalator’. Often, despite their intentions, they face invisible pressures to move up in their occupations. As if on a moving escalator, they must work to stay in place”.*⁴⁶⁾

I modsætning til Williams’ observationer, så oplever langt størstedelen af de mænd, der er interviewet i forbindelse med denne analyse, ikke et tilsvarende pres. Det giver de i hvert fald ikke udtryk for.⁴⁷⁾ De oplever forskelsbehandling, men denne betragtes generelt som positiv og mulighedsskabende. En forklaring på dette kan være, at mange af mændene oplever et sammenfald mellem på den ene side deres egne karriere-

ambitioner og på den anden side forventninger om hierarkisk advancement, arbejdsmæssig succes og sociale/hegemoniske forståelser af passende adfærd for mænd. Følges logikken i Williams’ rulletrappe-metafor, så løftes mændene pr. automatik op i hierarkiet, hvilket samtidigt implicerer, at de ”must work to stay in place”, hvis de ikke ønskede lederstillinger. Følgelig skal mænd, som ikke ønsker at indtage en ledelsesmæssig position med deraf følgende mere status, højere løn, større bestemmelse/magt med videre – eller på uformelt plan varetage traditionelle ’maskuline’ opgaver – konstant argumentere for dette fravalg. Blandt gruppen af mænd, der orienterer sig mod ledelsespositioner, er den udbredte opfattelse, at de mange deltidsstillinger i omsorgssektoren, som hænger sammen med en relativt lav løn, udgør en væsentlig barriere i forhold til rekruttering og fastholdelse af mænd.

Midlertidig ansættelse

Mens en del af mændene ønsker at fortsætte deres karriere i omsorgssektoren som specialist eller leder, så orienterer et par af mændene sig ud af faget ved at betragte jobbet som midlertidigt allerede fra ansættelsens påbegyndelse. En af mændene har konkrete planer om at forlade området, men har endnu ikke gjort det, da han bliver interviewet.

”Da jeg sagde ja til at arbejde i hjemmeplejen, vidste jeg, hvornår jeg skulle starte på politiskolen, og så tænkte jeg, at i stedet for at have fem forskellige arbejder, inden jeg skulle starte, så bare have ét. [...] Vennerne ved også godt, at det ikke er noget, jeg skal gøre for evigt. Hvis jeg havde sagt til dem, at jeg gerne ville blive her for evigt, så tror jeg faktisk, der var nogen, der ville sætte sig ned og snakke med mig. Det tror jeg. Og sige: ’Du er helt væk! Nu skal du høre engang, hvad vi gør...’”.

Denne mand italesætter en strategi, hvor en selvvalgt tidsbegrænset ansættelse bekendtgøres for de sociale omgivelser, hvilket er medvirkende til at legitimere den aktuelle beskæftigelse som SOSU-medarbejder. Det fremgår endvidere, at han føler et vist pres fra vennerne, idet ønsket

om en varig ansættelse i hjemmeplejen vil afstedkomme en velment, men bestemt indgriben fra vennernes side.

Hos de mænd, som er utilfredse med arbejdsforholdene inden for omsorgsområdet og derfor ønsker eller overvejer at forlade det, er en medvirkende årsag ofte, at ”man tjener jo ingen penge herinde”, som en af mændene eksemplarisk påpeger. Interviewene viser desuden, at travlhed, manglende mulighed for at udøve tilstrækkelig/tilfredsstillende omsorg, dårlige normeringer og fravær af muligheden for at indgå sociale alliancer med andre mænd får mænd til at overveje at søge væk fra omsorgsområdet. De mænd, som har planer om at forlade omsorgsområdet, pointerer, at ansættelsen er midlertidig, ligesom de i højere grad identificerer sig med deres eventuelt kommende end deres nuværende virke.

‘På gulvet’

Som følge af den nævnte rulletrappeeffekt giver det mening at inddrage en sidste, fjerde orientering. ”Hvis jeg skulle have lov at vælge og styre, så var jeg ikke endt her, hvor jeg er lige nu. Jeg ville gerne have arbejdet med børn og musik, da det er en stor del af mit liv”. Således efterrationaliserer en af mændene, som på interviewtidspunktet sidder i en ledelsesstilling i en daginstitution. Citatet angiver et forhold, som kan genfindes hos visse af mændene; at den egentlige motivation for at søge beskæftigelse inden for omsorgsområdet er muligheden for at *forene arbejde og interesse*. Omverdenens opfordringer, forventninger og gunstige jobtilbud bevirker imidlertid, at nogle mænd uden bevidste intentioner – og i enkelte tilfælde også præferencer – ender i lederpositioner. En af mændene påpeger, at ”det er sjovere at være på gulvet”, mens en anden betoner; ”jeg har ingen planer om, at jeg skal være leder, souschef eller noget som helst andet”. Mænd, som orienterer sig nedad, skal løbende og aktivt argumentere for – og dermed forsøge at legitimere – deres valg. Dette gør de ofte ved at relatere til aktiviteter og forhold, som de er involveret i *uden for arbejdspladsen*. De dissociere sig i en vis grad med omsorgsarbejdet og anvender privatsfæren – i stedet for arbejdspladsen – som arena for at un-

derstregere deres kønsidentitet. En mand kobler eksplicit sin fritidsaktivitet og forståelsen af ham som et kønnet individ sammen: ”Gennem kamp-sporten viser jeg, at jeg er en rigtig mand”. En anden siger, at ”det klæder mig nok, at jeg er begyndt at slå lidt på mit kolonihavehus. Det kan godt være, at der er nogen, som ser mig som lidt mere mand, efter at jeg er begyndt på det”. Endelig er der eksempler på mænd, der vælger at arbejde ’på gulvet’ for bedre at kunne få familie-kabalen til at gå op. De identificerer sig primært med rollen som familiefar: ”Mine børn har gået forud for alt andet, og det har jeg været meget klar i mælet omkring”. Blandt denne gruppe af mænd anses muligheden for deltidsansættelse som attraktiv. At visse mænd på et generelt niveau dissociere sig med omsorgsarbejdet, er et forhold, som Williams ligeledes finder i sine analyser; ”men can distance themselves from their work, and preserve a sense of themselves as different and better than those employed in these professions”.⁴⁸⁾

Det er karakteristisk for de mænd, som orienterer sig ned i faget, at de ikke giver udtryk for at have karriereambitioner i form af specialisering eller ledelse, ligesom man hos et par af dem finder en decideret *lønmodtagertilgang* til arbejdet: ”Jeg synes nogle gange, at jeg har en rigtig arbejdermentalitet; at jeg bare går på arbejde for at få råd til mit liv ved siden af”. En atypisk tilgang til omsorgsarbejdet, der står i skarp kontrast til de mænd, som netop vælger at uddanne sig og søge ansættelse i et omsorgsfag, fordi de ønsker at gøre en forskel og have et meningsfyldt arbejde.

Karriereorienteringer som overlappende kategorier

Selvom de parvise orienteringer op/ ned og ud/ ind fremstår som hinandens modsætninger, så er der i praksis sammenfald på tværs af disse. Den opridsede sondring skal således betragtes som analytisk.

Der er flere eksempler på, at mænd ændrer orienteringer i løbet af deres karriere. Eksempelvis orienterer visse mænd sig op, samtidig med at de orienterer sig ud, idet de ønsker ledelseserfaring inden for omsorgsområdet for herefter at forfølge drømmen om en lederstilling i et andet

fagområde. Der er også eksempler på, at den enkelte mand ændrer orientering i sit karriereløb; når han påbegynder sin formelle uddannelse, har han ambitioner om at blive leder, men i takt med at han får større viden om – og praktisk kendskab til – arbejdets beskaffenhed, ændrer han holdning og søger i stedet mod et speciale. En enkelt af mændene havde til hensigt at blive leder, men som følge af en ændret familiesituation, som fordrer hans opmærksomhed og tid, har han fundet sig til rette 'på gulvet', hvor han ønsker at forblive.

De fire forskellige orienteringer kan tolkes som udtryk for strategier, mændene anvender til at håndtere det forhold, at de er beskæftiget i et fag, som statistisk, historisk og kulturelt er 'forkert' for deres køn. Strategierne er måder, hvorpå mændene maskuliniserer arbejdet og arbejdsfunktionerne. Dette har også en betydning for, hvordan mændene på én og samme tid kan spejle sig i dels omsorgsjobbet, dels en hegemonisk forståelse af det at være mand.

KONKLUSION

Baseret på interview med 35 mænd i tre kvindedominerede faggrupper – sygeplejersker, hjemmehjælpere og pædagoger – giver denne artikel viden om, hvorfor mænd vælger en karriere i omsorgssektoren, og hvordan de efterfølgende orienterer sig karrieremæssigt.

Analysen viser, at de interviewede mænd vælger kønsutraditionelle job som følge af et bevidst fravalg af traditionelt mandearbejde, hvor

forhold såsom manglende menneskekontakt, kedsommelige arbejdsopgaver, uhensigtsmæssige arbejdstider og afskedigelse er afgørende faktorer. Karrierevalget sker typisk først efter langvarige og svære overvejelser, og mændene er særligt opmærksomme på, at de med en karriere i omsorgssektoren umiddelbart udfordrer den gængse forståelse af, hvad der kulturelt set betragtes som passende arbejde for mænd. Omsorgsområdets relativt lave lønniveau, kvindedominansen og opgavernes karakter bidrager til, at mændene udfordres på deres kønsidentitet.

For at genoprette forståelsen af dem som 'rigtige' mænd, orienterer de sig mod særlige arbejdsområder, der kan betragtes som 'maskuline'. De søger i) ind i faget mod specialiseringer, hvor de bliver fagekspert, ii) op i faget mod ledelsesposter, hvor de associerer sig med magtpositioner, iii) ud af faget, idet de påpeger, at deres ansættelser er midlertidig, og iv) ned 'på gulvet' mod selve omsorgsarbejdet, hvor de ofte identificerer sig med forhold i privatlivssfæren.

Mens man umiddelbart i udgangspunktet kan foranlediges til at tro, at mænd, som har bevæget sig ind på omsorgsområdet og varetager traditionelle kvindeopgaver såsom pasning og pleje, vil udfordre gængse stereotype forestillinger om, hvad der er passende arbejdsopgaver for mænd, så synes dette ikke at være tilfældet. Tværtimod er interviewene mættet af eksempler på beskrevet adfærd, holdninger og handlinger, der cementerer etablerede – og konstruerede – forståelser af kønnenes forskelligheder.

Kenn Warming er ph.d. i sociologi, cand.scient.soc., ansat på Institut for Menkeskerettigheder.



NOTER:

1. Afsættet for denne artikel er min ph.d.-afhandling Warming, K. (2013). Mænd i omsorgsfag – en interviewundersøgelse af mænds oplevelser og erfaringer som professionelle i tre kvindedominerede fag. Roskilde: Roskilde Universitet. Der er tale om en oversættelse og omskrivning af en engelsksproget artikel, der indgik i afhandlingen, men som ikke tidligere er publiceret.
2. Egne beregninger på baggrund af tal fra Lønkommissionen (2010). Løn, køn, uddannelse og fleksibilitet. Bind I. Tilgængelig på www.lonkommissionen.dk/pdf/Bind_1.pdf.
3. Se Kjeldsen, S. B. (2014). Mandlige sygeplejersker gennem historien, i *Sygeplejersken*, nr. 12, s. 22-23.
4. Se Holt, H., Geerdsen, L. P., Christensen, G., Klitgaard, C., & Lind, M. L. (2006). Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
5. Dette forhold er velkendt blandt eksperter og andre med kendskab til arbejdsmarkedsområdet, ligesom der ofte henvises til problemstillingen på forskellige samfundsniveauer, se fx Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold (2015). Redegørelse/Perspektiv- og handlingsplan 2015. København: Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold.
6. Se Bjørnsted, E., & Pedersen, F. I. (2010). Danske mænd hårdt ramt af nedturen på arbejdsmarkedet. København: AE – Arbejderbevægelsens Erhvervsråd samt Thystrup, A. (2009). Kvinder bliver ansat og mænd fyret. Tilgængelig på www.dst.dk/Statistik/BagTal/2009/2009-04-02-Kvinder-bliver-ansat.aspx.
7. Læs uddybende om den generelle aldring af den danske befolkning i Danmarks Statistik (2015). Befolkningsfremskrivinger 2015-2050, i *Nyt fra Danmarks Statistik*, nr. 240. Tilgængelig på www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/nyt/GetPdf.aspx?cid=19248. Læs om SOSU-medarbejdernes pensionsalder i Kudahl, S. (2009). Mangel på kommunale hænder truer velfærd. Tilgængelig på www.kl.dk/Momentum/Mangel-pa-kommunale-haender-truer-velfaerden-id66251/.
8. At problemet med flaskehalse ikke kun er dansk, fremgår af en EU-rapport udarbejdet af B., Francesca & Verashchagina, A. (2009): Gender segregation in the labour market. Root causes, implication and policy responses in the EU, Luxembourg, Publications Office of the European Union, som slår fast, at udfordringerne med rekruttering til de traditionelle omsorgsfag er et europæisk fænomen, som vil vokse de kommende år.
9. Se Lønkommissionen (2010). Løn, køn, uddannelse og fleksibilitet. Bind I. Tilgængelig på www.lonkommissionen.dk/pdf/Bind_1.pdf. Se desuden SFI-undersøgelserne Emerek, R., & Holt, H. (2008). Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd samt Holt, H., Geerdsen, L. P., Christensen, G., Klitgaard, C., & Lind, M. L. (2006). Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
10. Det er vigtigt at påpege, at eftersom denne analyse tager afsæt i mænds oplevelser, så er konklusionerne ligeledes rettet mod mænd. Dette betyder dog ikke, at kvinder ikke kan have tilsvarende motivationer for at vælge et omsorgsfag eller orientere sig på tilsvarende vis. Det ligger dog uden for denne analyses ambition at drage paralleller til kvinders oplevelser.
11. Læs om strategisk udvælgelse af cases i Vaus, D. (2001). *Research Design in Social Research*. London: Sage Publications.
12. Artiklen Kudahl, S. (2013): Mænd stormer ind på SOSU-uddannelser. Tilgængelig på www.kl.dk/Momentum/momentum2013-6-1-id126461/, viser, at fra 2001 til 2011 er ændringen i andelen af mænd på sygeplejerskeuddannelsen +33 procent, mens den tilsvarende andel på pædagogseminarierne er +45 procent og på SOSU-skolerne +181 procent. Se også Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold (2015). Redegørelse/Perspektiv- og handlingsplan 2015. København: Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold samt Madsen, C. B. (2015). Flere mænd vil være sygeplejersker, i *Sygeplejersken*. Tilgængelig på www.dsr.dk/Nyheder/Sider/Flere-maend-vil-vaere-sygeplejersker.aspx.
13. En indsigt i, hvorfor mænd forlader omsorgsfag, selvom de typisk har overvejet deres (kønsutraditionelle) valg af omsorgssektoren som karrierevej længe og grundigt, se Warming, K. (2013). Men Who Stop Caring: The Exit of Men from Caring Occupations, i *Nordic journal of working life studies*, 3(4), s. 5-20.
14. Jf. Undervisningsministeriets UddannelsesGuiden for sygeplejersker www.ug.dk/uddannelser/professionsbacheloruddannelser/socialogsundhedsuddannelser/sygeplejerske og pædagoger www.ug.dk/uddannelser/professionsbacheloruddannelser/paedagogiskeuddannelser/paedagog.
15. Se Undervisningsministeriets UddannelsesGuiden, som er tilgængelig på www.ug.dk/uddannelser/erhvervsuddannelser/social-og-sundhedsuddannelsen. Varigheden af SOSU-uddannelserne er netop blevet forlænget ifm. den nye erhvervsuddannelsesreform, som trådte i kraft 1. august 2015.
16. Læs om sneboldmetoden, der også kaldes netværksmetoden, i Neuman, L. (1997). *Social Research Method*. USA: Allyn and Bacon.
17. Læs om case screening i Vaus, D. (2001). *Research Design in Social Research*. London: Sage Publications.
18. Læs nærmere om de mulige konsekvenser af en monokønnet interviewkontekst i fx Warming, K. (2012) For better or for worse: experiences of men in caring occupations, i Schnarrs, P. W. and Maurino, J. P. (red.): *Men, masculinity and the common good in an era of economic uncertainty*. Tennessee: Men's Studies Press, s. 48-69.
19. Dette forhold fremgår også indirekte af forskellen på mændenes alder og anciennitet, som er 40 år hhv. ni år.
20. Dette er et atypisk eksempel i den henseende, at denne mand umiddelbart spontant besluttede sig for at "prøve" SOSU-uddannelsen, som denne mand formulerer sig. At der ikke var langt fra tanke til handling. Dette står i kontrast til flertallet af mænd, som overvejer dette valg nøje.
21. Se også Emerek, R., & Holt, H. (2008). Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
22. At blive motiveret af arbejdsmæssige forhold, der betragtes som meningsfulde og personligt tilfredsstillende, benævnes "indre motivation", se fx Kristensen, N. (2010). Løn, arbejdstimer og personalegoder. København, AKF samt Skelton, C. (2003). *Male Primary Teachers and Perceptions*



- of Masculinity, i *Educational Review*, 55(2), s. 195-209.
23. Se fx Holter, Ø. G. (2003). *Can men do it? Men and Gender Equality – The Nordic Experience*. København: Nordisk Ministerråd og Williams, C. L. (1993). Introduction, i Williams, C. L. (red.): *Doing "Women's Work"*. Men in nontraditional occupations. London: SAGE, s. 1-9.
 24. Begreberne er relateret til deres definition af heroisk maskulinitet og findes på side 350 og 351 i Wetherell, M., & Edley, N. (1999). *Negotiating Hegemonic Masculinity. Imaginary Positions and Psycho-Discursive Practices*. *Feminism & Psychology*, 8(3), 335-356.
 25. Se Lupton, B. (2006). *Explaining Men's Entry into Female-Concentrated Occupations: Issues of Masculinity and Social Class*, i *Gender, Work and Organization*, 13(2), s. 103-128.
 26. Citatet er fra side 103 i Morgan, D. (1992). *Discovering Men*. London: Routledge.
 27. Visse af mændene fremhæver de relativt gode muligheder for karriere og advancement som væsentlige for deres valg af karrierevej, se senere afsnit om ledelse som karriereorientering.
 28. Se Udsen, S. (2002). *Kønsarbejdsdeling og arbejdsmarkedet: Et litteraturstudieprojekt*. København: Beskæftigelsesministeriet.
 29. Citatet er fra side 152 i Padavic, I., & Reskin. B. (2002). *Women and Men at Work*. London: Pine Forge Press.
 30. Ibid.
 31. Holter, Ø. G. (2003). *Can men do it? Men and Gender Equality – The Nordic Experience*. København: Nordisk Ministerråd.
 32. Se fx Padavic, I., & Reskin. B. (2002). *Women and Men at Work*. London: Pine Forge Press samt West, C., & Zimmerman, D. H. (2009). *Accounting for Doing Gender*, i *Gender & Society*, 23(1), s. 112-122.
 33. Se side 170 i Olsen, B. M. (2000). *Nye fædre på orlov – en analyse af de kønsmæssige aspekter ved forældreorlovsordninger*. Ph.d.-afhandling. København: Københavns Universitet.
 34. Jf. Padavic & Reskin (2002) ovenfor.
 35. Citatet er fra side 82 i Connell, R. (1995). *The Social Organization of Masculinity*. Cambridge: Polity Press.
 36. Begge citater stammer fra side 15 i Billing, Y. D. (2005). *Ledere under forandring?*. Danmark: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
 37. Citat fra side 114 i Williams, C. L. (1995). *Still a Man's World. Men who do Women's Work*. California: University of California Press.
 38. Læs nærmere om homosocialitet i Bird, S. (1996) 'Welcome to the men's club: homosociality and the maintenance of hegemonic masculinity', *Gender and Society* 10(2), s. 120–132 samt i Kimmel, M. S. (1994). *Masculinity as Homophobia*, i Brod, H. & Kaufman, M. (red.): *Theorizing Masculinities*. USA: SAGE Publications, s. 119-141.
 39. Se Emerek, R., & Holt, H. (2008). *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
 40. Se også West, C., & Zimmerman, D. H. (2009). *Accounting for Doing Gender*, i *Gender & Society*, 23(1), s. 112-122.
 41. En engelsk undersøgelse, som viser samme forhold, er Simpson, R. (2005). *Men in Non-Traditional Occupations: Career Entry, Career Orientation and Experience of Role Strain*, i *Gender, Work and Organization*, 12(4), s. 363-380. At samme forhold kan identificeres på det amerikanske arbejdsmarked, viser undersøgelsen Williams, C. L. (1995). *Still a Man's World. Men who do Women's Work*. California: University of California Press.
 42. Citatet er hentet på side 128 i Pringle, R. (1993). *Male Secretaries*, i Williams, C. L. (red.): *Doing "Women's Work"*. London: SAGE Publications, s. 128-151.
 43. Citatet er fra side 128 i Williams, C. L. (1995). *Still a Man's World. Men who do Women's Work*. California: University of California Press.
 44. Citatet, som er gengivet med original kursivering, er fra side 125 i Kimmel, M. S. (1994). *Masculinity as Homophobia*, i Brod, H. & Kaufman, M. (red.): *Theorizing Masculinities*. USA: SAGE Publications, s. 119-141.
 45. Læs nærmere om glasloftet i fx Emerek, R., & Holt, H. (2008). *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd samt Sjørup, K. (2006). *Mænd i kvindefag – en europæisk undersøgelse i redefinering af mænds kønsroller, kønsstereotyper og kønsmærker*. Roskilde: Center for ligestillingsforskning.
 46. Dette citat er fra side 256 i Williams, C. L. (1992). *The glass escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions*, i *Social Problems*, 39(3), s. 253-267.
 47. I enkelte tilfælde støder mændene dog hovedet mod glasloftet, idet deres kvindelige kollegaer aktivt forsøger at forhindre, at mænd bliver ledere. For uddybende se Warming, K. (2012) *For better or for worse: Experiences of men in caring occupations*, i Schnarrs, P. W. and Maurino, J. P. (red.): *Men, masculinity and the common good in an era of economic uncertainty*. Tennessee: Men's Studies Press, s. 48–69.
 48. Citatet er fra side 140 i Williams, C. L. (1995). *Still a Man's World. Men who do Women's Work*. California: University of California Press.