

Har du så damer i bad?! – mænd i pleje- og omsorgsfag

Pleje- og omsorgsfagene er kendetegnet ved at være domineret af kvinder. Hvad er erfaringerne blandt de få mænd, der arbejder som kønsmæssige minoriteter i disse fag?

Der har gennem en årrække været stor offentlig interesse for mænd i professionelt omsorgsarbejde, ligesom der er gjort en række indsatser for at tiltrække flere mænd til eksempelvis SOSU-uddannelserne. Dette skyldes bl.a. en opfattelse af, at mænd tilfører pleje- og omsorgsfagene særlige kompetencer (Nielsen 2003, Bloksgaard & Faber 2004). Desuden øges behovet for ansatte i pleje- og omsorgssektoren i takt med, at gruppen af ældre, herunder omsorgskrævende ældre, er steget og også fremover vil stige markant. Der er dog fortsat meget få mænd i pleje- og omsorgssektoren. Mænd udgør ca. 3,5 % af det samlede antal sygeplejersker og knap 5 % af SOSU-medarbejderne i Danmark. Men hvordan kan vi forstå det faktum, at disse fag vedbliver at være så stærkt kvindedominerede? Og hvad er erfaringerne blandt de få mænd, som arbejder i fagene? Disse spørgsmål er nogle af temaerne for denne artikel. Artiklen bygger på empirisk materiale fra to sociologiske undersøgelser, som bl.a. er baseret på kvalitative interviews med en række mandlige sygeplejersker (Bloksgaard & Faber 2004) samt kvalitative interviews med en række kommende, nuværende, forhenværende eller potentielle mandlige SOSU'ere (Bloksgaard 2009) (Note 1). Det er betragtningerne fra disse mænd, som analyserne i de følgende afsnit vil bygge på.

'En mand kan da ikke være sygeplejerske?'

Køn spiller en væsentlig rolle i forbindelse med valg af uddannelse og erhverv, idet valget i høj grad påvirkes af samfundsmæssige forestillinger om, hvilke jobs der er 'passende' for henholdsvis kvinder og mænd (Lehn & Sørensens 2004). De fleste jobs og arbejds-

funktioner vil således være *kønsmærkede* som enten 'feminine' eller 'maskuline' (Alvesson & Billing 1999). Interviewmaterialet viser tydeligt, at sygeplejen og SOSU-faget er feminint kønsmærkede fag. Flere af mændene fortæller, at fagernes indhold – eller det, omgivelserne tror, er indholdet – opfattes som kvindearbejde. Dette hænger sammen med den samfundsmæssige forestilling om, at kvinder og mænd er født med forskellige biologiske dispositioner, og at eksempelvis kvinder er født med en særlig evne til at yde omsorg. I forlængelse heraf skabes en generel opfattelse af, at omsorg og personlig pleje ikke er arbejde for en mand. Leif, tidligere SOSU, fortæller eksempelvis:

Det er grænseoverskridende for mange mænd, dét man skal arbejde med: en ældre person, som man fx skal vaske forneden. Der findes masser af mænd i Falck, og de oplever jo også ting, som andre ikke kan klare, men det er blod og sådan. Jeg tror, det ligger meget i vores opvækst, at kvinder passer både piger og drenge. Det er mere naturligt, at en kvinde vasker kvinder og mænd, end at en mand vasker kvinder og mænd.

Mens arbejdsopgaverne hos Falck, der bl.a. indebærer kontakt med blod, tilsyneladende godt kan udføres af en mand, så forbindes pleje og omsorg altså med kvinder. Mænd, der beskæftiger sig med disse arbejdsopgaver, møder derfor ofte stor overraskelse fra omgivelserne. Keld, SOSU, fortæller om omgivelsernes reaktion:

Den skal lige sluges. 'Kan mænd det??' De bliver lidt overraskede. Og lidt blufærdige også... De mener stadig, at det

er et kvindefag og er overraskede over, at man som mand kan være så tæt på andre mennesker. Mine forældre har stadig svært ved at forstå det. De siger 'Har du så damer i bad?!'

Mænd beskæftiget i sygeplejen og SOSU-faget møder ofte negative reaktioner over deres utraditionelle erhvervsvalg, Vilhelm, sygeplejerske, forklarer eksempelvis: *Mine kammerater havde utrolig meget sjov med, at jeg skulle tørre røv og sådan noget. De havde en eller anden form for negativ holdning; dét har der været utrolig meget af: 'En mand kan da ikke være sygeplejerske!'*

En arbejdsopgave som eksempelvis vaskning af patienter forekommer mange – især andre mænd – utænkelig som værende en arbejdsopgave for en mand; det synes således at være et grundlæggende forståelsesproblem for mange, at mænd (frivilligt!) vil påtage sig dét, man anser for at være kvindelige arbejdsopgaver. Dette afføder også idéen om, at mænd, som vælger et sådant job, nødvendigvis må være meget feminine mænd – heraf en udbredt fordom om, at mandlige sygeplejersker og SOSU'ere er homoseksuelle. Michael, som er potentiel SOSU og tidligere har afbrudt sygeplejerskeuddannelsen, fortæller: *Jeg kan huske de første kommentarer, dengang jeg begyndte at arbejde: 'Hvad fanden? Er du gået hen og blevet bøsse?' Man fik sådan nogle kommentarer. Om at det ikke er så maskulint..* Mange af mændene giver udtryk for at være bange for, at de i kraft af deres utraditionelle valg af beskæftigelse vil fremstå som – og af deres omgivelser blive dømt som – umandige. Interviewmaterialet viser, at fagernes



feminint 'kønnede' billeder – sammen med fordommen om, at mænd, der søger beskæftigelse her, er homoseksuelle – må ses som en stor del af forklaringen på, at fagene fortsat er kvindedominerede. Forestillingerne om køn og fag kan både afholde mænd fra at orientere sig mod og søge beskæftigelse i fagene. De samme forestillinger kan også gøre det svært at fastholde de mænd, som er beskæftiget her.

Ene hane i hønsegården...

Når man er minoritet på en arbejdsplads domineret af det modsatte køn, så er der nogle særlige dynamikker, der træder i kraft. Kanter (1993) har benævnt denne position – at man antalmæssigt er i mindretal – at være *token*, eller på dansk *symbol*. En af de mekanismer, som iværksættes omkring kønsmæssige minoriteter i fag, er en stærk synlighed. Denne kan på den ene side være en fordel, fordi dét at være synlig kan give en positiv opmærksomhed; omvendt betyder denne, at man aldrig kan 'gemme sig i mængden'. De mandlige sygeplejersker og SOSU'ere giver dog fortrinsvis udtryk for, at de oplever, at synligheden er positiv. Undersøgelsen viser, at dét, at mændene tendentielt bydes velkomne i faget, og at mændene samtidig er meget synlige på arbejdspladserne, tilsammen kan resultere i positiv særbehandling, fx i forhold stillinger og arbejdstid. Niels, som er SOSU, fortæller eksempelvis:

Jeg var i praktik der, og jeg ved godt, det lyder lidt skørt, men de ville have mig derop igen. Så de lavede en stilling til mig, som ikke var der. Så jeg fik jo sådan set arbejde et par måneder før, jeg var færdig.. Jeg kunne selv bestemme, om det skulle være fuldtid eller deltid. Og jeg kunne også selv bestemme, om det skulle være dagvagt eller aftenvagt.

Mændene bydes imidlertid ikke kun velkomne i sygeplejen og SOSU-faget, fordi man mener, at de fagligt kan tilføre noget – materialet viser også, at der generelt er en opfattelse af, at flere mænd i fagene kan bedre arbejdsmiljøet og arbejdspladskulturen. Mændenes beretninger viser dog, at de som én ud af ofte ganske få mænd på arbejdspladsen blandt de kvindelige kollegaer ofte kan føle sig uden for normen og fællesskabet. Niels, SOSU, fortæller:

Jeg forsøger da at snakke med omkring strikkeopskrifter engang i mellem. Det er mest for at tage pis på dem. Sådan noget kvinde-noget, det er altså lidt skørt at høre på somme tider. Og jeg skal jo også være der. Sådan er det at være i et kvindefag.

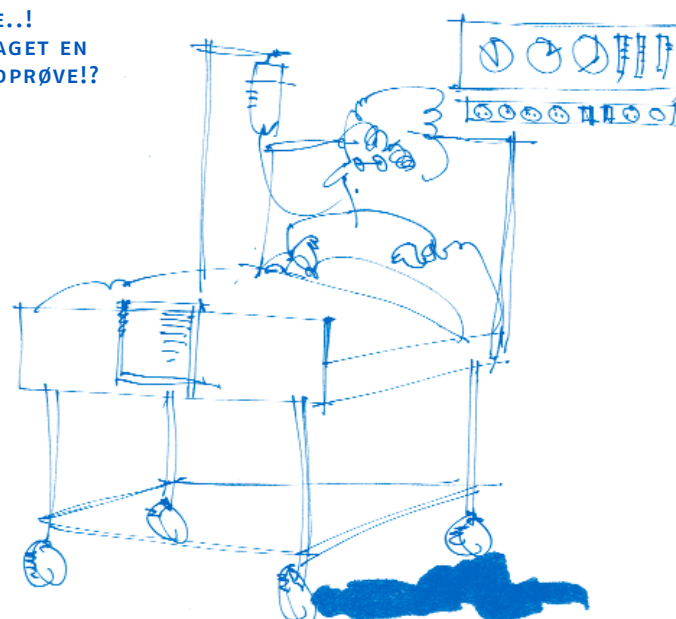
Sociologen Lipman-Blumen har brugt begrebet *homosocialitet* til at henvise til de tætte fællesskaber, som ofte opstår mellem medlemmer af samme køn (Kanter 1993). Manglen på kønsfæller

Det danske arbejdsmarked er et af de mest kønsopdelte i EU (Emerek & Holt 2008). Pleje- og omsorgsfagene er kendetegnet ved i høj grad at være kvindedominerede. Artiklen sætter fokus på mænd i sygeplejen og SOSU-faget og deres erfaringer med at være minoriteter i de to fag, kønsmæssigt set. Artiklen viser, at bil lederne af fagene som 'kvindefag' og fraværet af andre mænd på arbejdspladserne er væsentlige forklaringer, når vi skal forstå, hvorfor pleje- og omsorgsfagene har så svært ved at tiltrække og fastholde mandligt ansatte.

Lotte Bloksgaard er sociolog, ph.d., ansat som adjunkt ved FREIA – Center for Kønsforskning ved Aalborg universitet.

lblo@ihis.aau.dk

Den stærke kvindedominans og kvindefællesskabet i fagene undergraver mænds identitet, idet den fratager dem muligheden for at udforme deres maskuline identitet sammen med andre mænd på måder, de er vant til. Dét at tilhøre et kønnet mindretal på en arbejdsplads kan altså udgøre et problem i det daglige arbejdsliv



Fordommene om mandlige sygeplejersker er talrige..

kan betyde, at kønsmæssige minoriteter kan føle sig meget anderledes og udenfor i forhold til det sociale samvær på arbejdspladsen. Hovedparten af mændene savner således flere mandlige kollegaer i det daglige, ligesom mange af mændene fortæller, at de søger sammen med de få andre mænd i faget (evt. i andre stillingskategorier), når det er muligt. Kristian fortæller om det at være mand på en kvindearbejdsplads:

Indimellem kommer jeg til at lide af - hvad mandlige sygeplejersker kalder - skovmandssyndrom. Det handler simpelthen om, at man får en vild og inderlig lyst til at havne i en lejr med ene mænd, og så bare gå og fælde træer! For nu kan det fandeme være nok!

Vores udformning af maskulin (eller feminin) identitet sker ofte i samværet med andre af samme køn. Mændenes fortællinger tyder således på, at mænd holder afstand til eller søger ud af pleje- og omsorgsfagene, fordi den stærke kvindedominans og kvindefællesskabet i fagene undergraver deres identitet som mænd, idet den fratager dem muligheden for at udforme deres maskuline identitet sammen med andre mænd på måder, de er vant til (Connell 1995, Svare 2009). Analysen viser således, at dét at tilhøre et kønnet mindretal på arbejdspladsen kan udgøre et problem i det daglige arbejdsliv.

Det mandlige køn som potentiale og barriere i patientrelationen

Som beskrevet ovenfor eksisterer der bestemte forestillinger om, hvilke arbejdsfunktioner kvinder og mænd bedst bestrider. Og når vi i arbejdslivet møder kvinder og mænd i positioner, som er utraditionelle for deres køn, vil vi automatisk indplacere dem i positioner, som vi anser for 'normale' for deres køn (Kanter 1993). Især de mandlige sygeplejersker oplever da også i vid udstrækning, at patienter og pårørende tror, de enten er portør eller læge! Interviewmaterialet viser, at mændene selv er meget opmærksomme på, at de er beskæftiget utraditionelt i forhold til deres køn, og at dette især kommer til udtryk i samvær med patienterne eller borgerne. En stor del af mændene fortæller i denne sammenhæng, at de i mange situationer har oplevet, at deres køn har været/er et potentiale i patientrelationen. Eksempelvis i forhold til mandlige patienter, som med en mandlig SOSU'er bedre kan få en 'mandig snak': *Der er jo også mange af de ældre mænd, de syntes det er fedt, at der er mænd i faget. Det kan de godt lide, for så har de også nogen at snakke med, nogle mere mandige samtaler...* (Tobias, under uddannelse til SOSU). Eller mandlige patienter, der finder det for intimt at skulle vaskes af en kvinde – Ibrahim, SOSU, fortæller: *Fx kan jeg godt sige til én af vore mand-*

lige beboere, at han skal i bad og finde noget tøj frem, og så står han under bruseren. Over for nogle kvinder ville han overhovedet ikke vise sin krop frem. Vi to står sammen, og han laver glade ansigtsudtryk, og han er glad for, at jeg står her og passer på, at han ikke falder.

Også i forhold til kvindelige patienter eller borgere oplever nogle af mændene, at deres køn kan være et potentiale – eksempelvis brystopererede, som gerne vil vide, hvordan en mand tænker og reagerer i mødet med en kvinde med kun ét bryst. Flere af mændene fortæller desuden, at de ofte oplever, at deres mandlige seksualitet tilføjer et positivt aspekt – fordi der er et 'spil på kønnet' synes de kvindelige patienter at live op ved den mandlige ansattes tilstedeværelse.

Stort set alle mændene oplever imidlertid også episoder, hvor de bliver afvist af patienter pga. deres køn. Keld, SOSU, fortæller:

Både en dame og en mand har ikke ønsket mig overhovedet, og det er jeg ked af, for jeg føler, at jeg gør et godt stykke arbejde. Begges begrundelser er, at det er "fordi jeg er mand". Så dér kommer jeg ikke. Det er ligesom, at det er mere naturligt, at det er kvinder... Selv om en del af mændene oplever af-

Den automatiske kobling af køn med bestemte egenskaber og arbejdsopgaver er medvirkende til at gøre det sværere for mænd at give omsorg og pleje, både i relation til kvinder og i relation til mænd

visningerne som et nederlag, tilkendegiver størstedelen af dem samtidig, at de godt kan forstå patienternes forbehold, og at de respekter deres ønsker – og at de måske endda selv ville have det på samme måde. Så selv om man skulle synes, at kønnet hos en kvindelig omsorgsmedarbejder måtte være en barriere i relation til de mandlige patienter og borgere, mens en mandlig omsorgsmedarbejder her ville have en fordel, så er det ikke altid tilfældet. Jesper, som tidligere har været under uddannelse til SOSU, siger:

Jeg er jo heller ikke vant til, at der kommer en mand ind og vasker mig, når jeg står i badet vel? Det kan være skræmmende. Når man tænker mand- mand, så er der nogle homoseksuelle ting der...nogle mænd ville være frastødt ved tanken. Kvinden er jo den møderlige, der tager hånd om én, der ligger og er syg.

Igen ses forestillingen om kvinden som den, der 'naturligt' tager sig af pleje og omsorg. Den automatiske kobling af køn med bestemte egenskaber og arbejdsopgaver er medvirkende til at gøre det sværere for mænd at give omsorg og pleje, både i relation til kvinder og i relation til mænd. Opfattelsen af kvinden som primær arbejdskraft i forhold til pleje og omsorg kan således være en udfordring for mænd, der er beskæftiget i pleje- og omsorgsfagene.

Mænd i pleje- og omsorgsfag?

De kønnede mønstre og opdelinger, som i vid udstrækning kendetegner det danske arbejdsmarked, må siges at være uheldig af flere årsager: Først og fremmest bidrager kønsopdelingen på arbejdsmarkedet til at cementere kønsstereotype forestillinger om kvindelige og mandlige egenskaber og kompetencer. Disse forestillinger kan udgøre u-hensigtsmæssige begrænsninger for

individuelle kvinder og mænd i deres orientering mod og valg af uddannelse og erhverv. Køns-traditionelle jobvalg bidrager til reproduktion af kvindedominansen i pleje- og omsorgsfagene, hvor begge køn således kun vil være repræsenteret i brugergruppen, men ikke i medarbejdergruppen. Det er beklageligt, når det så tydeligt ses, at det mandlige køn hos omsorgsmedarbejderen i patientrelationen ofte enten opleves som uproblematisk, eller endda som et potentiale. For det andet fører kvinders og mænds orientering og valg mod køns-traditionelle arbejdsopgaver og fag desuden til kønnede arbejdspladskulturer, som kan give problemer for de køns-mæssige minoriteter, der vælger at bryde med kønskonventionerne og søge beskæftigelse her. Sidst, men ikke mindst, er kønsopdelingen og forestillingerne om køn og arbejde medvirkende til at begrænse fleksibiliteten på arbejdsmarkedet. I 2010 står vi eksempelvis i en situation med økonomisk krise og stigende arbejdsløshed, hvor især en række traditionelle mandefag oplever nedgang i beskæftigelsen. Samtidig har sygehuse og plejehjem svært ved at rekruttere medarbejdere til pleje- og omsorgsopgaver. Denne situation rummer imidlertid også potentiale for forandring: Tidligere erfaringer viser, at netop konjunktursving og nedgang i mandefag kan bidrage til at få flere mænd kanaliseret over i kvindefag – den nuværende situation på arbejdsmarkedet rummer dermed en unik mulighed for at komme nedbrydelsen af det kønsopdelte arbejdsmarked et skridt nærmere.

Note 1

Artiklen er baseret på to undersøgelser af kvinder i mandefag og mænd i kvindefag, hvor de citerede udsagn indgår: *Køn på arbejde. En kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes arbejdsliv* (Bloksgaard & Faber 2004) og *SOSU-mænd og elektrikerkvinder – hvorfor ikke? En analyse af*

to kønsdominerede fag (Bloksgaard 2009).

Note 2

Interviews med mandlige SOSU'ere med anden etnisk baggrund end dansk (Bloksgaard 2009) peger på, at et fællesskab baseret på samme køn tilsyneladende er vigtigere end fællesskaber baseret på samme etniske baggrund. Disse mænd fortæller, at de har flere kvindelige kollegaer med anden etnisk baggrund end dansk, men at de ikke i særlig grad søger sammen med disse.

Referencer

- Alvesson, Mats & Yvonne Due Billing (1999). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- Bloksgaard, Lotte (2009). *SOSU-mænd og elektrikerkvinder – hvorfor ikke? En analyse af to kønsdominerede fag*. Forskningsrapport udarbejdet for Specialfunktionen for ligestilling, Aalborg.
- Bloksgaard, Lotte & Stine Brock Faber (2004). *Køn på arbejde. En kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes arbejdsliv*. Aalborg: Aalborg universitetsforlag.
- Connell, Robert W. (1995). *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- Emerek, Ruth & Helle Holt (2008a). "Det kønsopdelte danske arbejdsmarked". I Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Kanter, Rosabeth Moss (1993). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Lehn, Sine & Aase Rieck Sørensen (2004). *Unge, Køn og Karriere. Projektforløb og resultater*. Center for Ligestillingsforskning, Roskilde Universitetscenter.
- Nielsen, Steen Baagøe (2003). "Mænd søges! – om de herskende forståelser af behovet for mænd i daginstitutioner". I Katrin Hjort og Steen Baagøe Nielsen (red.): *Mænd og omsorg*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Svare, Helge (2009). *Menn i pleie og omsorg – brødre i hvitt*. Oslo: Universitetsforlaget.