

Mann i kvinneland

*En kvalitativ studie av kjønnsforming blant menn i
kvinnedominerte yrker*

Ragnhild Røthing

Masteroppgave i sosiologi
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

UNIVERSITETET I OSLO

15. mars 2006

Sammendrag

Denne oppgaven handler om hvordan mannlige sykepleiere og førskolelærere fortolker kjønn i relasjon til sin arbeidskontekst. Mer spesifikt har jeg ønsket å skape kunnskap om hvordan menn håndterer det å jobbe i kvinnedominerte yrker og i hvilken grad de bidrar til å befeste, eventuelt utfordre, et tradisjonelt kjønnsrollemønster i slike kontekster. På bakgrunn av stadige politiske bestrebelser på å få flere menn inn i disse yrkene, mener jeg at dette er et svært aktuelt samfunnsspørsmål som det er viktig å få mer kunnskap om. Temaet belyses gjennom mitt empiriske materiale som er basert på samtaleintervjuer med et utvalg mannlige sykepleiere og førskolelærere. Oppgaven knytter særlig an til de delene av informantenes fortellinger hvor kjønnete forhold mellom arbeidsliv og yrkesidentitet står sentralt. Mitt kjønnsteoretiske utgangspunkt for oppgaven er sosialkonstruktivismen som forutsetter at kjønn er sosialt konstruert, og at mennesker dermed former, iscenesetter eller *gjør* kjønn i sin sosiale kontekst. Viktige teoretiske inspirasjonskilder er nyere kjønnsforskning, og da særlig nordiske maskulinitetsstudier.

I det første av oppgavens tre analysekapitler drøfter jeg informantenes fortolkninger av sitt yrkesvalg. Jeg sentrerer analysen her rundt to hovedtendenser, nemlig yrkesvalget forstått som et resultat av enkelthendelser, og yrkesvalget betraktet som et svært reflektert og gjennomtenkt valg. De to fremstillingsmåtene kan se ut som motsetninger, men slik jeg forstår det finnes også noen interessante likhetstrekk mellom disse.

I det andre analysekapitlet diskuterer jeg informantenes beskrivelser av sine opplevelser og erfaringer knyttet til å føle seg viktige og ønsket i yrket sitt. Mer spesifikt konsentrerer jeg meg her om tre av informantenes argumenter eller ”forklaringer” på dette, nemlig begrunnelser som handler om ”for barnas skyld”, ”for arbeidsmiljøets skyld” og ”for yrkets skyld”. Det er den første delen, hvor barnas behov står i sentrum, jeg har lagt mest vekt på. De mannlige førskolelærerne fremhever at de som menn har en spesiell funksjon i barnehagen. Dette knytter de i stor grad til å være rollemodeller for barna, og spesielt er det guttene i barnehagen de ser ut til å føle et spesielt ansvar ovenfor. Dette tolker jeg som uttrykk for en relativ tradisjonell tenkning og praksis knyttet til kjønn. I et kritisk kjønnsperspektiv kan

dette tolkes som en form for essensialisme. Samtidig understreker flere av informantene at deres posisjon også kan bidra til å vise guttene alternative maskulinitetsformer hvor det å tørke snue, vise omsorg eller å stå for anti-macho og anti-aggressive holdninger står sentralt. På denne måten kan informantene sies å både reprodusere og utfordre tradisjonelle kjønnsrollemønstre.

Det siste temaet jeg tar for meg er identitet og selvilde knyttet til informantenes yrkespraksis. Jeg mener her å se tendenser til at informantene gjennom en sterk fokusering på såkalte mannlige interesser og egenskaper implisitt tar avstand fra eller distanserer seg fra det de oppfatter som typisk for sine kvinnelige kolleger. Jeg mener med andre ord å se at mine informanter ”arbeider” for en form for maskulinisering av yrket og dens praksis i måten de beskriver og forteller om sitt yrke på.

Mine analyser viser at flere menn i kvinne-dominerte yrker ikke nødvendigvis representerer grunnleggende endringer i disse yrkenes kjønnete praksiser. Bildet er likevel ikke helt entydig i og med at flere av informantene også gir uttrykk for at de ønsker å stå for alternative maskulinitetsformer.

Mitt ønske er at disse funnene kan bidra til å skape debatt omkring hvorvidt dagens politiske ambisjoner om flere menn i kvinneyrker er en riktig og berettiget strategi, og i den sammenheng hvilke spenninger og dilemmaer knyttet til kjønn en slik politisk innretning kan innebære.

Forord

Å skrive masteroppgave har vært en spennende prosess. Det er mange som har bidratt til at dette har vært en god prosess for meg, og til at jeg nå har kommet i mål.

Først og fremst vil jeg takke mine informanter som har delt sine erfaringer og refleksjoner omkring det temaet jeg har skrevet om. Uten dere ville det ikke blitt noen oppgave.

Jeg vil også rette en stor og hjertelig takk til min hovedveileder, Kari Nyheim Solbrække, som har vært en fantastisk veileder på alle måter. Du har vært en enestående samtalepartner, både gjennom dine mange og skarpe innspill, og ved å uttrykke stor tro på meg og mitt prosjekt gjennom hele oppgaveprosessen. Tusen takk! Jeg vil også rette en takk til min biveileder, Anne Lise Ellingsæter, som kom inn i siste fase med nye øyne og ga meg mange konstruktive kommentarer.

Min storesøster, Åse Røthing, fortjener også en stor takk for alle faglige innspill gjennom hele oppgaveprosessen, og gjennom min studentkarriere forøvrig!

Jeg har vært så heldig å ha kontorplass ved Senter for kvinne- og kjønnsforskning i perioden jeg har jobbet med oppgaven. Her har jeg fått være med på alle faglige og sosiale sammenkomster, noe som jeg har satt stor pris på. En spesiell takk til dere som har gitt kommentarer på utkast jeg har lagt fram i forbindelse med forskerseminarer.

En stor takk fortjener også mine tålmodige og oppmuntrende foreldre og venner som har bidratt på ulikt vis gjennom denne perioden. En spesiell takk til dere som har vært direkte involvert i oppgaven gjennom diskusjoner og innspill når det har vært vanskelig å komme videre. Jeg vil særlig takke Gjøril Bergva Aas og Ingunn Eriksen som har lest korrektur på teksten i innspurtsfasen.

Til slutt vil jeg takke Terje for din urokkelige tro på meg. Takk!

Oslo, mars 2006

Ragnhild Røthing.

Innhold

1. Inngang.....	5
1.1. Tema.....	5
1.2. Aktualitet og bakgrunn.....	5
1.3. Menn og omsorg.....	7
1.4. Mine problemstillinger.....	9
1.5. Oppgavens oppbygning.....	10
2. Teoretiske perspektiver og tidligere forskning på feltet	13
2.1. Kjønn og arbeid.....	13
Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet	14
Arbeid og identitet.....	15
2.2. Kjønnsteoretiske perspektiver	17
”Doing gender”.....	17
Kjønn som performativitet.....	17
2.3. Mannsforskning.....	19
Mannsforskningen som felt.....	19
Hegemonisk maskulinitet.....	21
Maskuliniteter og femininiteter.....	24
Mannlighet – umannlighet.....	26
Homososialitet.....	27
2.4. Studier av menn i tradisjonelle kvinneyrker.....	28
Menn i tradisjonelle kvinneyrker.....	28
Kule, analytiske og rå.....	30
Menn i ingenmannsland	31
Sammenfatning.....	32
3. Metodiske valg	35
3.1. Kvalitativ metode.....	35
Min for forståelse av feltet.....	36
Hvorfor kvalitative samtaleintervjuer?.....	37
Fordeler og ulemper.....	38
3.2. Materiale og utvalg.....	38

Kriterier og rekruttering	39
Informantene	40
Intervjuguiden	41
3.3. Gjennomføring av intervjuene	42
Intervjuene.....	42
En kvinne som intervjuer en mann om å være mann.....	45
Informantenes agenda.....	46
3.4. Analyse	47
Eksplorerende temaanalyser og runddans.....	47
3.5. Ethiske dilemmaer og utfordringer.....	48
4. Å velge seg inn i, og ut av, kvinnedominerte yrker.....	53
4.1. Et tilfeldig valg	54
Ikke akkurat den store drømmen	54
Kunne like gjerne vært snekker eller ingeniør	56
4.2. Reflektert og dedikert	57
Refleksjon rundt hvilken rolle man vil ha i livet.....	57
Ikke som den store gruppen menn?	58
Tradisjonelle kvinner og idealistiske menn.....	60
Gamle damer og unge, spreke, profesjonelle menn.....	61
4.3. Tilfeldigheter eller reflektert og dedikert – noen fellestrekk?	62
”Legitime” og gjenkjennbare valg.....	63
Makt, prestisje og penger	63
4.4. Få blir færre	64
Tradisjonelle mønster	65
Hvorfor skjer dette?	65
5. Nødvendig og ønsket	69
5.1. For barnas skyld.....	70
Alene med mor	70
Den gode rollemodell – hva er det?.....	73
Foreldrene roser.....	77
For pasientenes skyld.....	78
5.2. For arbeidsmiljøets skyld.....	80

Balanse, dynamikk og trivsel	80
Skjerping av usunne kvinnemiljøer	81
5.3. <i>For yrkets skyld</i>	83
Mannlige synspunkt og utvikling av yrket.....	83
Fordommer og fremadstormende menn.....	85
6. Identitet og selvbylde i kvinneland	89
6.1. <i>"Performing masculinity"</i>	90
Målbevisste menn som tar en utfordring	90
Trygge og tillitsvekkende menn	92
6.2. <i>Stereotype femininiteter?</i>	95
Kjerringprat	95
Engstelige kvinner	96
6.3. <i>Kvinner, menn og omsorg</i>	97
Nye og gamle fortellinger	97
Myten om kvinners iboende omsorgsevne.....	99
6.4. <i>Broderskap</i>	103
Fotball og musikk.....	103
6.5. <i>Maskulinisering som tilhørighetsstrategi</i>	106
Maskulinisering eller avfeminisering?.....	110
7. Avsluttende refleksjoner	113
7.1. <i>Mann i kvinneland</i>	113
7.2. <i>Reproduksjon og brudd</i>	115
Veien videre	117
Litteratur.....	119
Vedlegg 1. Informasjonsskriv m/samtykkeerklæring.....	125
Vedlegg 2. Intervjuguide	127

1. Inngang

1.1. Tema

Det overordnede tema for denne oppgaven er hvordan mannlige sykepleiere og førskolelærere fortolker kjønn i relasjon til sin arbeidskontekst. Gjennom mitt empiriske materiale, som består av intervjuer med et utvalg mannlige sykepleiere og førskolelærere, ønsker jeg mer spesifikt å belyse hvordan menn håndterer det å jobbe i kvinnedominerte yrker og i hvilken grad menn bidrar til å befeste, eventuelt utfordre, tradisjonelle kjønnsrollemønster i denne yrkeskonteksten. De kjønnede forholdene mellom arbeidsliv og arbeidsidentitet står med andre ord sentralt i min studie.

Før jeg utdyper og nyanserer mine problemstillinger, vil jeg sette temaet inn i en bredere samfunnsmessig kontekst. Jeg vil også trekke frem en studie som kan være med å klargjøre mitt utgangspunkt for oppgaven. Avslutningsvis i kapitlet gjennomgår jeg oppgavens oppbygning.

1.2. Aktualitet og bakgrunn

Norge har et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene blant OECD-landene (Birkelund & Petersen 2003:126). I enkelte yrker er det svært stor overvekt av enten kvinner eller menn. De to yrkesgruppene jeg har valgt å fokusere på, sykepleieryrket og førskolelæreryrket, er eksempler på dette. Disse to yrkene kan beskrives som tradisjonelle kvinneyrker på flere måter. For det første er det i begge disse yrkesgruppene under ti prosent menn (Birkelund & Petersen 2003:130). Dette er tall som også har forholdt seg forholdsvis stabilt de siste to tiårene.¹ For det andre har sykepleieryrket og førskolelæreryrket, på grunn av arbeidsoppgavene yrket innebærer, historisk og kulturelt også blitt ansett som kvinneyrker i lang tid. Omsorgsarbeid

¹ Det opereres med litt ulike tall i forskjellige kilder. Dette kan blant annet henge sammen med at det har vært en liten økning i antallet mannlige førskolelærere, men at dette først og fremst har sammenheng med at det er flere førskolelærere nå en før, dermed er den prosentvise økningen svært liten. I tillegg er det flere menn enn kvinner som slutter i utdanningen (dette gjelder begge studiene), og flere menn enn kvinner med disse utdannelsene som slutter i yrket (Mibnett 2006, Abrahamsen 2000).

knyttet til barn, gamle og syke er oppgaver som kvinner tradisjonelt har tatt seg av. Ut i fra dette kan man kanskje si at mennene i mitt utvalg har valgt dobbelt utradisjonelt. De har både valgt et yrke som få andre menn velger, og i tillegg har de valgt yrker med arbeidsoppgaver som kvinner tradisjonelt har forvaltet.

De siste årene kan det se ut som at det har vært et økende fokus på menn i tradisjonelle kvinneyrker, og særlig ser dette ut til å gjelde førskolelæreryrket. Ikke minst er det et uttalt ønske fra politisk hold i Norge å få flere menn inn i førskolelæreryrket. I barne- og familiedepartementets handlingsplan kalt ”Den gode barnehage er en likestilt barnehage. Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004-2007”, setter departementet to hovedmål for likestilling i barnehagene. Første hovedmål er å få flere menn i barnehageyrkene, nærmere bestemt 20 prosent menn innen utgangen av 2007. Det andre hovedmålet er at likestilling og likeverd skal ligge til grunn for all virksomhet og pedagogikk i barnehagen. Blant tiltak som står til rådighet er at likestillingsloven åpner for særbehandling av menn i forbindelse med undervisning, og øremerking av midler til likestillingsarbeidet i handlingsperioden. I tillegg har regjeringen nylig økt bevilgingen på dette satsningsområdet fra 1 til 3 millioner kroner i 2006 (pressemelding fra utdannings- og forskningsdepartementet 29.11.05). Dette er med andre ord et felt som ser ut til å bli fulgt opp med betydelig politisk interesse og tiltaksvilje.

Ulike organisasjoner har også engasjert seg i denne problematikken. ”Menn i barnehagen” (MIB) er en samlebetegnelse på mange forskjellige nettverk og prosjekter som i dag pågår rundt om i hele landet. De har som mål å rekruttere og beholde menn i barnehagene. MIB samarbeider blant annet med Barne- og familiedepartementet, for eksempel i forhold til den nevnte handlingsplanen. Få menn i barnehagene har også jevnlig fått oppmerksomhet i det offentlige ordskifte. Overskrifter som ”Økt lønn skal lokke menn til barnehager” og ”Kvinner kan ikke oppdra gutter til menn” har vært å lese i ulike aviser den siste tiden.

Sykepleierforbundet er også opptatt av å få flere menn inn i sykepleieryrket. Leder av Norsk Sykepleierforbund, Bente G. H. Slaatten, hevder at det må tas noen ”likestillingsgrep” for at dette skal skje. Hun nevner blant annet økt lønn og lovfesting av retten til heltidsstilling som virkemidler, og peker på muligheten som finnes til å gi det underrepresenterte kjønn tilleggsopeng (G.H. Slaatten 2004).

Et interessant spørsmål i sammenheng med de ulike aktørenes engasjement er *hvilke* begrunnelser som legges til grunn for ønsket om flere menn i disse yrkene. Det er stor enighet om at flere menn er viktige og ønsket i disse yrkene, men hvorfor er de det? Mitt inntrykk er at mange av utspillene kan knyttes til to hovedargumenter, nemlig for barnas skyld og for likestillingens skyld. Argumentene som kretser rundt barnas behov handler blant annet om at mange barn ikke har så mye kontakt med menn og dermed trenger mannlige rollemodeller. Dette knyttes særlig til guttenes behov i barnehagen. Etter mitt syn kan dette forstås som en relativt tradisjonell tenkning om kjønn. Den andre forklaringen handler som sagt om likestilling. Det er imidlertid mer uklart *hva* som menes med likestilling og hvilke typer kjønnsforståelse som ligger til grunn for likestillingsambisjonene. Er likestilling oppnådd dersom det blir like mange menn og kvinner i barnehagene? Vil det automatisk gi en ”balanse” mellom kvinnelig og mannlig innflytelse i barnehagene? Eller finnes det større ambisjoner knyttet til disse mennene? Skal menn bare være menn, eller kan vi tenke oss at de også kan ha en slags ”kjønnsoverskridende” funksjon i sine yrker? Likestillingsdefinisjonen som de ulike argumentene og begrunnelsene bygger på ser ut til å være lite debattert, men slik jeg ser det bygger disse resonnementene i stor grad på en tatt-for-gittethet eller en implisitt forståelse omkring kjønn som kan knyttes til en tradisjonell forskjellstenkning. Jeg skulle gjerne sett at det ble satt et større fokus på hva som faktisk er ambisjonene knyttet til ønsket om flere menn i tradisjonelle kvinneyrker blant de ulike aktørene i denne debatten.

I denne oppgaven retter jeg søkelyset mot menn som faktisk har valgt seg inn i tradisjonelle kvinneyrker, og hvordan de fortolker sin posisjon som menn i disse yrkene. Mitt ønske er at dette kan bidra til å skape debatt omkring hvorvidt dagens politiske ambisjoner om flere menn i kvinneyrker er en riktig og berettiget strategi, og i den sammenheng hvilke spenninger og dilemmaer knyttet til kjønn en slik politisk innretning kan innebære.

1.3. Menn og omsorg

Innen kjønnsforskning, og særlig den delen som gjerne kalles mannsforskning, har det blitt gjort en rekke studier med fokus på menn i kvinnedominerte yrker som blant annet problematiserer nettopp menns rolle i disse yrkene. Jeg går nærmere inn på flere

slike studier i neste kapittel. Her vil jeg nøye meg med å trekke frem et bidrag som fremstår som spesielt relevant i denne sammenheng.

I den danske boken *Mænd og omsorg* peker Steen Baagøe Nielsen på noe av det samme som jeg mener å se i en norsk kontekst. Han tegner her opp motsetninger og dilemmaer knyttet til endringer i felt som omhandler menn som profesjonelle omsorgspersoner (Baagøe Nielsen 2003:11). Blant annet bretter han ut et interessant bilde av eksisterende diskurser av menn og omsorg i den (nordiske) offentlige debatt og i det pedagogiske felt.² Særlig knytter han disse til menn i daginstitusjoner som barnehagen, og diskusjoner omkring det å få flere menn inn i slike institusjoner (Baagøe Nielsen 2003:30). Jeg skal her trekke frem tre av de diskursene han beskriver som jeg synes klargjør noe av problematikken rundt det jeg har kalt *implisitte* forklaringer knyttet til hvorfor menn er viktige og ønsket i kvinnedominerte yrker. Den første av disse er ”ligestillingsdiskursen” hvor det viktigste argumentet for å ansette flere menn i barnehager er at det er bra for likestillingen. Baagøe Nielsen hevder at denne diskursen var mest aktuell på 70-tallet da kvinnebevegelsen og kvinneforskningen for alvor satte menns omsorgsarbeid, og fordelingen av dette arbeidet mellom kvinner og menn, på dagsordenen. I dag handler en utløper av denne diskursen i følge Baagøe Nielsen om å bryte ned det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Tanken er at (mannlige) pedagoger skal bidra til likestilling gjennom å vise muligheten for en annerledes kjønnspraksis. Med andre ord dreier dette seg om å utfordre tradisjonelle forståelser av menn og maskuliniteter (Baagøe Nielsen 2003:30f). Denne forståelsen sammenfaller på mange måter med de ambisjonene mange kjønnsforskere har knyttet til menn i de yrkesgruppene min studie omhandler.

Den andre diskursen jeg vil trekke frem er den Baagøe Nielsen omtaler som ”organisationdiskursen”. Her har det blitt fremhevet som argument for å få flere menn inn i tradisjonelle omsorgsykker at kjønnsblandede arbeidsplasser har et bedre arbeidsklima. Menn forstås som en motsats til den såkalte kvinnelige dominans og blant annet påpekes det at menn er mer direkte, og dermed for eksempel kan bidra til at konflikter på arbeidsplassen blir løst raskere (Baagøe Nielsen 2003:32).

² Jeg bruker begrepet diskurs slik Baagøe Nielsen selv bruker det i denne studien, altså som etablerte forståelser. Diskursene som Baagøe Nielsen her beskriver er, med unntak av organisasjonsdiskursen, basert på kategoriseringer av C. Cameron og P. Moss (Baagøe Nielsen 2003:30).

”Diskursen om børns behov”, som er den siste diskursen jeg skal ta opp, tar utgangspunkt i at mangelen på menn i barnehager går ut over barna. Dette har i følge Baagøe Nielsen lenge vært en dominerende diskurs. Argumentet om at mangelen på menn går ut over barna, knyttes særlig til ”de stakkels drenge” fordi de ikke får nytte godt av menns spesielle pedagogiske kvaliteter. Dette argumentet har også blitt støttet fra politisk hold. Menn har i denne sammenheng blitt beskrevet som ikke bare ønsket, men nesten som nødvendige, blant annet for å motvirke og kompensere for kvinnedominansen og feminiseringen av institusjoner som barnehagen (Baagøe Nielsen 2003:33).

Til slutt vil jeg klargjøre noen viktige argumenter eller metodiske ”fordeler” ved å studere menn i kvinneyrker. Et argument er at menns erfaringer fra omsorgsykker skaper en mulighet for å forstå menn ut fra andre utgangspunkt enn den dominerende mannlighetsnormen. Utradisjonelle yrkesvalg blant menn, som for eksempel førskolelæreryrket og sykepleien, kan med andre ord gi rom for maskuliniteter som på mange måter ikke overensstemmer med kulturelle ideer og normer (Nordberg i Eriksson 2003:104). Et lignende argument for å studere maskulinitet (eller mannlighet) i kvinnedominerte yrker, er at mannligheten ofte kommer tydeligst frem nettopp når den blir problematisert eller står i fare for å umannliggjøres (Lorentzen 2005:9). På denne bakgrunn vil jeg nå klargjøre mine egne problemstillinger.

1.4. Mine problemstillinger

Hovedfokus i oppgaven er altså hvordan mannlige sykepleiere og førskolelærere selv opplever, forstår og gir mening til det å arbeide innenfor et kvinnedominert felt. Opplever de for eksempel at de representerer noen helt særegne pedagogiske kvaliteter, slik Baagøe Nielsen hevder er en hovedbegrunnelse for å øke andelen menn i kvinnedominerte yrker? Eller er det snarere et ønske om å vise en alternativ kjønnspraksis som preger disse mennenes selvforståelse og yrkesidentitet? På bakgrunn av denne typen problemstillinger har jeg vært opptatt av å få frem mine informanternes fortellinger, refleksjoner og erfaringer knyttet til deres yrker. Jeg har særlig lagt vekt på de kjønnede forholdene mellom arbeidsliv og yrkesidentitet. Tema for oppgaven knytter an til en sosialkonstruktivistisk tenkemåte hvor kjønn forstås som sosialt konstruert i sin historiske og kulturelle kontekst, og dermed er noe som er

foranderlig eller instabilt. Dette innebærer en forståelse av kjønn som noe vi *gjør*, *former* eller *iscenesetter*, i motsetning til noe vi *er*, forstått som essens.

I analysene prøver jeg å få frem tendenser i materialet som kan belyse denne tematikken, samtidig som jeg også forsøker å få frem nyanser som viser mangfold og motsetningsfulle sider ved dette emnet. Selve analysen har endt ut i en tredelt temastruktur. For det første drøfter jeg informantenes fortolkninger av selve yrkesvalget de har tatt. Jeg sentrerer analysen her rundt to ”valgstrategier”, nærmere bestemt yrkesvalget forstått som noe tilfeldig og yrkesvalget betraktet som svært reflektert og gjennomtenkt. De to fremstillingsmåtene kan se ut som motsetninger, men som jeg kommer tilbake til mener jeg også at det finnes noen interessante fellestrekk mellom disse som kan kaste lys over problemstillingen i oppgaven.

Det andre temaet jeg har valgt å løfte frem er informantenes forståelse av seg selv som viktige og ønsket i sine yrker. Mer spesifikt har jeg valgt å konsentrere meg om tre ”forklaringer” som gjengir hovedtendensene i materialet knyttet til dette spørsmålet, nemlig ”for barnas skyld”, ”for arbeidsmiljøets skyld” og for ”yrkets skyld”.

I den siste delen fokuserer jeg på hvordan informantene fortolker sine egenskaper og praksiser i sine yrker. Jeg knytter dette til identitet og selvbilde og ser her tendenser til en sterk fokusering på ”mannlige” interesser og egenskaper som igjen fører til en implisitt distansering fra det informantene oppfatter som typisk for sine kvinnelige kolleger.

1.5. Oppgavens oppbygning

I det neste kapitlet presenteres den teoretiske rammen for oppgaven. Her drøfter jeg teorier og perspektiver som jeg har blitt inspirert av og som har betydning for utformingen av min oppgave. Særlig har nyere kjønnsforskning og nordiske maskulinitetsstudier vært viktige i denne forbindelse.

I det påfølgende kapitlet beskrives og drøftes fremgangsmåten jeg har benyttet. Her gjør jeg rede for hvordan mitt materiale har blitt til og hvilke metodiske valg jeg har tatt underveis i forskningsprosessen.

Kapittel 4, 5 og 6 presenterer analysen av det empiriske materiale. Kapitlene drøfter tre sider ved mitt tema som jeg har presentert over. Dette utgjør hoveddelen i oppgaven.

Til slutt avrundes oppgaven med en oppsummering hvor jeg kort gjennomgår og kommenterer mine funn. På denne bakgrunn forsøker jeg også å trekke noen tråder mellom utgangspunktet for oppgaven og spørsmål som resultatene fra mine empiriske analyser reiser.

2. Teoretiske perspektiver og tidligere forskning på feltet

I dette kapitlet skal jeg gjøre rede for den teoretiske rammen for oppgaven. Mitt valg av teoretiske perspektiver er dels utviklet i relasjon til min opprinnelige problemstilling og dels et resultat av arbeidet med mitt empiriske materiale.

Jeg vil på denne bakgrunn dele kapitlet inn i fire. Den første delen retter søkelyset mot visse sider ved forholdet mellom arbeidsliv og kjønn. Denne delen er av interesse fordi arbeidsliv fungerer som en slags inngangsport til og ramme for mitt tema. Jeg vil her trekke frem noen perspektiver og utviklingstrekk som er særlig relevante for denne oppgaven. I del to vil jeg gjøre rede for de kjønnsteoretiske perspektivene som oppgaven bygger på. En sosialkonstruktivistisk forståelse av kjønn står her sentralt og er et avgjørende utgangspunkt for mine analyser. I det tredje delkapitlet går jeg inn i feltet mannsforskning og drøfter ulike begreper som er viktige for mine analysekapitler. Den fjerde delen er mer empirisk og jeg skisserer her flere sentrale studier om menn i kvinnedominerte yrker.

2.1. *Kjønn og arbeid*

Innen kjønnsforskning har spørsmål knyttet til arbeid lenge stått sentralt. Jeg vil her trekke frem noen sentrale bidrag. Mange av de kritiske studiene som knytter sammen kjønn og arbeidsliv har fokusert på kvinners stilling i arbeidslivet.³ Spørsmål som har blitt reist i denne sammenheng har blant annet dreid seg om kvinners underordnede posisjon i arbeidslivet og om kvinners inntreden i mannsdominerte yrker. De siste årene har det imidlertid blitt et større fokus på menns kjønnete relasjoner til arbeidslivet. Flere forskere har blant annet hevdet at arbeid har en spesiell betydning for menns selvbilde og identitet (Morgan 1992, Haug 1992). Dette aspektet kommer jeg tilbake til.

³ Dette har lenge vært en vanlig tendens i studier som omhandler kjønn. Kvinner har på mange måter blitt ansett som avviker fra en ”mannlig norm”.

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet

Norge er regnet som det beste landet å bo i for kvinner.⁴ Vi har i følge FN kommet langt med likestillingsarbeidet, noe som blant annet kommer til uttrykk ved at mange kvinner innehar sentrale politiske verv. Samtidig har Norge som allerede nevnt et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene av samtlige OECD-land (Birkelund & Petersen 2003:126). Denne kontrasten mellom politikk og arbeid har blitt kalt ”det norske paradoks” (Raaum 2001:155).⁵ I et kjønnsdelt arbeidsmarked er kvinner og menn konsentrert i forskjellige deler av arbeidsmarkedet. Dette handler om fordeling i forhold til privat og offentlig sektor, og om yrkesvalg innen de to sektorene (horisontal segregering). Et eksempel på dette er sykepleier- og førskolelæreryrket hvor kvinneandelen utgjør cirka 90 prosent. I tillegg handler kjønnssegregering i arbeidsmarkedet om sannsynligheten for å være i lederstillinger i yrker hvor både kvinner og menn befinner seg (vertikal segregering) (Birkelund & Petersen 2003:129f). Begge disse aspektene ved det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er aktuelle temaer i denne oppgaven fordi yrkesgruppene i min studie representerer yrker med svært få menn (horisontal segregering), samtidig som det er langt flere menn i lederposisjoner sett i forhold til den lave prosentandelen menn (vertikal segregering).

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet reflekterer at det er store forskjeller i kvinner og menns utdannings- og yrkesvalg. Nina C. Raaum knytter dette blant annet til det hun kaller en ”utpreget forskjellsretorikk i norsk offentlighet” (Raaum 2001:189). Et eksempel på dette er at kvinners ”særegne og uerstattelige arbeidskraft” har blitt brukt som integreringsstrategi for å vinne innpass i mannsdominerte yrker (Melby i Raaum 2001:189). Raaum fremhever at en slik strategi nok på mange måter har vært fruktbar, men at den samtidig bidrar til å bevare kjønnsstereotype holdninger. Sett på denne måten er en kjønnsrelatert forskjellsretorikk neppe fruktbar i forhold til videre arbeid med å skape større likestilling i arbeidslivet (Raaum 2001:189f). Sagt litt annerledes kan vi kanskje si at en forskjellsretorikk har vært fruktbar i forhold til forsøk på å bryte kjønnssegregering på kort sikt, men at den samme retorikken bygger opp under

⁴ Basert på FN's to likestillingsindekser (GEM og GDI) som begge viser at Norge ligger på toppen (Birkelund & Petersen 2003:127).

⁵ Nina C. Raaum problematiserer dette begrepet blant annet fordi hun mener at de to sektorene, arbeid og politikk, virker ut i fra ulike prinsipper og blant annet har hatt ulik utvikling i henhold til kvinners andel, særlig gjennom 1990-årene (Raaum 2001:188f).

kjønnsstereotype holdninger som kan svekke kvinners stilling i arbeidslivet, og dermed ødelegger for en mer langsiktig løsning på denne problematikken.

Som nevnt innledningsvis i kapitlet, har mye av forskningen knyttet til kjønn og arbeidsliv handlet om kvinner. I og med at det er kvinner som klart kommer dårligst ut av den kjønnsmessige delingen i arbeidsmarkedet (i forhold til makt, innflytelse, økonomi), er dette ikke så overraskende. Et eksempel på en slik norsk studie er Elin Kvande og Bente Rasmussens velkjente *Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner* (1993).

På tross av at kvinner har gjort inntog på mannsdominerte arenaer, har menn langt sjeldnere gått den motsatte vei. Dette synes jeg er svært interessant. En nærliggende forklaring kan være lav lønn og status i typiske kvinneyrker. Men det kan også ha sammenheng med at mer står på spill for en mann som velger et typisk kvinneyrke enn motsatt. Hva henger i så fall en slik forskjell sammen med? Noen mulige grunner til dette kommer jeg inn på i mine analyser. For å utdype og begrunne dette spørsmålet, skal jeg i neste avsnitt ta opp forskning knyttet til relasjonen mellom arbeid og maskulin identitetskaping.

Arbeid og identitet

Flere forskere har, som nevnt, hevdet at menns forhold til arbeid er spesielt viktig for deres selvbilde og identitet. Sosiolog og mannsforsker David Morgan skriver: ”Sociological analysis and more recent studies of men indicate agreement about the centrality of work in the lives of men. Work, in both the general and the specific sense, is assumed to be a major basis of identity, and of what it means to be a man” (Morgan 1992:76). I Norge har blant andre Øystein Gullvåg Holter og Helene Aarseth jobbet med arbeidets betydning for menn. I boken *Menns livssammenheng* beskriver de hvordan menns jobb og offentlig virke danner det de kaller ”førstheten”, mens deres private eksistens danner ”annetheten”. Med andre ord hevder forfatterne at det er menns yrkesliv som får førsterang (Holter & Aarseth 1993:197ff). Den tyske sosiologen Frigga Haug påpeker også menns sterke tilknytning til arbeid. Dette gjør hun ved å hevde at kvinners moral først og fremst har blitt knyttet til kroppen og opplevelse av kroppen, mens menns moral isteden knyttes til arbeid, eiendom og penger og hvorvidt de lykkes i arbeidslivet (Haug 1992:32ff).

Samfunnet er imidlertid i stadig endring og mange familier i dag organiserer hverdagen med karriere og omsorgsoppgaver annerledes enn det som har vært vanlig tidligere. Kanskje kan det bety at arbeidets ”førsthet” i menns liv ikke lenger kan taes for gitt? Morgan hevder på sin side at det på sikt vil skje betydelige endringer i arbeidslivet med hensyn til kjønn. Om ikke betydningen av kjønn vil forsvinne med det første, så tror han likevel at en destabilisering av kjønn og ambivalens vil prege arbeidslivet. På sikt kan muligens tradisjonelle kjønnsidentiteter også delvis forsvinne (Morgan 1999:41). Morgan siterer videre Linda McDowell som hevder at: ”It may be that femininity in a selfevidently masculine body will become the most highly valorised workplace performance.” (McDowell i Morgan 1999:47). Dette kan i tilfelle forstås som et eksempel på ”kjønnsforvirring” eller destabilisering av kjønn i arbeidslivet på bakgrunn av at ”femininity” her viser til en væremåte som er atskilt fra *kvinnekroppen* og dermed kan karakterisere både kvinner og menn.

Anthony Giddens er opptatt av hvordan vi skaper vår identitet i det han kaller det senmoderne samfunnet. I boken *Modernity and Self-Identity* skriver han blant annet at identitet ikke er noe som er gitt en gang for alle som et resultat av et individs handlinger, men er noe som kontinuerlig skapes og opprettholdes gjennom individers *refleksive* handlinger (Giddens 1991:52). Vi er med andre ord ikke hva vi er, men hva vi *gjør* av oss selv (Giddens 1991:75). Dette innebærer at individer kontinuerlig må reflektere over sine handlinger og valg fordi det ikke lenger er nok å vise til kun tradisjoner. Knyttet til kjønn resulterer dette i at vi må reflektere over eller begrunne hvordan vi handler som kjønn. Tradisjoner eller skikker for hvordan kvinner og menn har vært forventet å opptre er dermed ikke lenger tilstrekkelig for å begrunne hvordan vi former kjønn. Denne måten å forstå handling på gir også mer rom for endring fordi tradisjoner i større grad blir satt på prøve.

Med dette som utgangspunktet er det interessant å forsøke å forstå hvordan menn som jobber i tradisjonelle kvinneyrker fortolker kjønn og identitet i sine yrker. Ikke minst er dette interessant fordi at når man velger ”utradisjonelt”, så synliggjøres også mye av premissene for det tradisjonelle. Dette spørsmålet kommer jeg mer spesifikt tilbake til seinere i oppgaven. I det følgende skal jeg spesifisere og drøfte nærmere de kjønnsteoretiske perspektivene og begrepene som jeg har funnet mest fruktbare i analysen av mitt empiriske materiale.

2.2. *Kjønnteoretiske perspektiver*

”Doing gender”

Mitt kjønnteoretiske utgangspunkt er som tidligere nevnt sosialkonstruktivistisk tenkning. Det finnes ulike sosialkonstruktivistiske varianter, og begrepet utgår fra flere forskjellige teoretiske tradisjoner og kan deles inn på forskjellige måter (Järvinen & Bertilsson 1998:9f).⁶ Hovedpoenget er at sosialkonstruktivisme forutsetter at sosiale fenomener er konstruert, og dermed noe som formes og skapes i bestemte kontekster, i motsetning til å være fastlåst eller forstått som essens. Dette er i dag en utbredt og akseptert tilnærming, i alle fall innenfor samfunnsvitenskapene. En sosialkonstruktivistisk posisjon vektlegger videre hvordan kjønn skapes gjennom praksis og samhandling i bestemte kontekster og relasjoner (Nyheim Solbrække & Aarseth 2006:68). Med andre ord, kjønn er noe vi *gjør* og ikke noe vi *er* i form av en fast kjerne eller essens. Candace West og Don H. Zimmerman publiserte i 1987 artikkelen ”Doing gender” og denne artikkelen utgjør et svært viktig bidrag til den konstruktivistiske vendingen i den sosiologiske tenkningen om kjønn. Her argumenterer de for at kjønn må forstås som den sosiale trangen mennesker har til å handle, eller *gjøre* kjønn, på en måte som er gjenkjennbar for de sosiale omgivelsene som enten feminin eller maskulin (West & Zimmerman 2002:13).⁷

Kjønn som performativitet

I nyere kjønnsforskning finnes altså ulike tilnærminger til hvordan kjønn relateres til konstruksjon og hvilke betegnelser som brukes for å beskrive dette forholdet (Nyheim Solbrække & Aarseth 2006:72). Filosofen Judith Butler er en av dem som på mange måter har videreutviklet det konstruktivistiske aspektet og jeg vil her gå litt nærmere inn på hennes forståelse av kjønn som *performativitet*. Å sette spørsmålstegn ved, eller å bryte med, det dualistiske tankesettet som ligger bak kategorier som mannlig – kvinnelig, maskulinitet – femininitet, heteroseksuell – homoseksuell, står sentralt i Butlers forståelse av kjønn. Hun tar i denne sammenheng et oppgjør med

⁶ Se Margaretha Järvinen (1998) for en utfyllende redegjørelse av begrepet sosialkonstruktivisme i kjønnsforskning.

⁷ Å *gjøre* kjønn kan på mange måter forstås som en videreføring av Simone de Beauvoirs kjente påstand ”Man fødes ikke som kvinne, man blir det” (Beauvoir 2000:329).

distinksjonen mellom "sex" (biologisk kjønn) og "gender" (sosialt kjønn) som var innarbeidet i store deler av kjønnsforskningen. Butler hevder at "gender" ikke kan forstås som den kulturelle tolkningen av et såkalt biologisk kjønn ("sex") fordi også denne kategorien er kjønn (Butler 1999:11). Det finnes med andre ord ingen essens eller biologisk kjerne som det sosiale kjønn bygger på. I stedet understreker Butler at iscenesettelser av maskulinitet og femininitet er kulturelle normer som inngår i en sosial praksis, og som individer iscenesetter eller fremfører for å fremstå som gjenkjennelige i sin sosiale kontekst (Butler 2000/2001:75, Butler i Osborne & Segal 1993). Kjønn (etnisitet eller andre identiteter) er dermed instabilt og skapes og reproduseres *performativt*. Et viktig poeng i Butlers forståelse av kjønn er at det ikke er gitt at *en* måte å iscenesette kjønn på "hører sammen" med ett bestemt kroppstegn (Butler 2000/2001:78f).⁸ For eksempel er ikke maskulinitet noe som bare hører til menn.⁹

Butlers forståelse av kjønn knyttes gjerne til "queer theory" eller skeiv teori på norsk. Queerteorien springer ut fra feministisk teori og forskning omkring homoseksualitet (Rosenberg 1999:33). Teoretisk representerer queerteori en strategi som er særlig opptatt av å bryte med den dualistiske modellen om to kjønn. I denne sammenheng problematiseres som allerede nevnt forbindelsen mellom menn og maskulinitet og kvinner og femininitet som igjen knyttes til heteroseksuell hegemoni. Blant queerteoretikere har det blant annet vært et poeng å synliggjøre iscenesettelser av flytende kjønn gjennom eksempler som "drag kings" og "butches". Judith Halberstam har blant annet diskutert dette gjennom å bruke begreper som "female masculinity" og "male femininity" (Halberstam 1998).

Også i andre deler av kjønnsforskningen har dette begrepsapparatet blitt plukket opp og brukt. Den svenske etnologen Marie Nordberg er en av de som har tatt tak i og

⁸ Butler bruker betegnelsen "kroppstegn" istedenfor "sex" eller biologisk kjønn.

⁹ Dette poenget kommer inn under det Butler kaller "den heteroseksuelle matrisen", eller "heteroseksuell hegemoni" som hun seinere har brukt, som er et av hennes mest kjente begreper. Dette henger videre sammen med at det heller ikke er gitt at det eksisterer en autentisk sammenheng mellom iscenesettelse av kjønn, kroppstegn og hvem man retter sitt begjær mot (Butler 1999). Det er med andre ord forholdet mellom femininitet - kvinne - begjær mot menn, og maskulinitet - mann - begjær mot kvinner hun problematiserer med dette begrepet.

videreutviklet dette begrepsapparatet knyttet til mannsforskning. Hennes analytiske perspektiv kommer jeg tilbake til seinere.

2.3. Mannsforskning

Store deler av det som er skrevet om kjønn, har først og fremst handlet om kvinner. På en annen side kan man si at det meste som er skrevet forøvrig, implisitt har handlet om menn. Sosiolog og mannsforsker Jeff Hearn skriver: ”Studying men is in itself neither new nor radical. It all depends on how it is done. Men have been studying men for a long time, and calling it ‘History’, ‘Sociology’, or whatever. These, usually unnamed, ‘men’s studies’, in the simple sense of studies by men, may or may not be explicitly about men” (Hearn 2004:49).

De siste årene har det vokst frem et tverrfagligfelt som kalles mannsforskning og som har et eksplisitt fokus på menn som kjønnede aktører.¹⁰ Feltet innebærer et økt fokus på maskulinitet og knyttes blant annet til forestillinger, idealer og forventninger til menn i et bestemt samfunn (Slottemo 2000:35).

Mannsforskningen som felt

Feltet mannsforskning må som allerede antydtes sees i sammenheng med kvinne- og kjønnsforskningens teoretiske og empiriske utviklingslinjer. Mannsforskningen har blant annet hentet både problemstillinger, forskningsemner og teoretiske og metodiske tilnærminger fra kjønnsforskningen. I tillegg har også feminismen som politisk prosjekt dannet grunnlag for ulike retninger innen mannsforskningen (Slottemo 2000:37). Mannsforskningen kan dermed regnes som en del av det store feltet kjønnsforskning eller feministisk forskning, i og med at det jo nettopp er menn *som kjønn* som er fokuset. Mange forskere innen mannsforskningen uttrykker også ønske om kontinuitet heller enn brudd i forhold til kvinne- og kjønnsforskningen (Slottemo 2000:37). Samtidig har mannsforskningen på mange måter ganske andre forutsetninger enn feministisk forskning. Mannsforskningen utgår ikke fra en antatt underordnet posisjon der menn streber etter makt og innflytelse.¹¹ I stedet synes mye

¹⁰ Feltet er tverrfaglig, men domineres av sosiologer (Slottemo 2000:35).

¹¹ Samtidig har flere studier også fokusert på menns avmakt, se for eksempel Susan Faludis bok *Snytt. Sviket mot mannen* (2000).

av mannsforskningen å ha vokst frem gjennom en økende bevissthet, og kanskje også et sterkt ønske, om at menn har mye å vinne på å forandre sine livsstiler, som for eksempel å bruke mer tid på barn og familie og mindre på karriere (Johansson 1998:15). Den delen av mannsforskning som er av interesse for min oppgave kalles ofte ”kritiske studier av menn”.¹² Dette feltet rommer forskning gjort av både kvinner og menn, og er å regne som feministisk (eller profeministisk) forskning.

Det finnes flere forskjellige måter å dele mannsforskningen inn på. En grov inndeling som er relevant for min egen oppgave er å skille mellom de forskerne som forsøker å studere og rendyrke de ”grunnleggende” trekk som kjennetegner det mannlige, og de som fokuserer på relasjonene mellom ulike typer maskuliniteter og er opptatt av de ambivalente og motsetningsfulle trekkene som gjennomsyrrer konstruksjonen av mannlighet (Johansson 1998:11). I oppgaven min tematiseres nettopp tvetydigheter og motsetninger ved kjønn og maskulinitet blant informantene. Min studie vil derfor kunne plasseres i den sistnevnte av disse to retningene.

Mannsforskningen kan også deles inn ut i fra tema. Jørgen Lorentzen deler mannsforskningen i tre ut fra et tematisk og tverrvitenskaplig perspektiv. Det første kaller han *likestillingsorientert* forskning hvor temaer som farskap, arbeids- og familieproblematikk, maktfordelig, seksualitet og etnisitet har stått sentralt. Det andre området kaller Lorentzen *problemorientert* forskning hvor vold, kriminalitet og alkoholisme er eksempler på temaer. *Historisk orientert* forskning kaller han det tredje temaområdet hvor vi blant annet finner forskning knyttet til patriarkatsteorier, maskulinitetens historie og fremveksten av mannlige stereotypier (Lorentzen 2005:12). På bakgrunn av min interesse for kjønn i relasjon til arbeid, og det politiske bakteppet knyttet til likestillingsproblematikk i de yrkesgruppene jeg fokuserer på, vil min egen studie her kunne plasseres innenfor den likestillingsorienterte delen. Oppgaven min kan også knyttes til den tredje kategorien i og med at tradisjoner og

¹² Mannsforskningen deles ofte i to hovedretninger hvor den andre retningen enn den jeg beskriver her kalles ”Men’s Studies”. Denne retningen domineres av menn som er ambivalente til feministisk forskning (eller anti-feministisk). I nordisk sammenheng er skillet mellom ”Critical studies of Men” og ”Men’s Studies” imidlertid mindre viktig fordi det er den kritiske mannsforskningsdelene som først og fremst har vært viktig her. I angloamerikansk mannsforskning har dette skillet hatt større betydning (Slottemo 2000:37).

mannlige stereotyper også er temaer jeg berører. Lorentzen påpeker også at forskning på kjønn den seinere tid har hatt en nær relasjon til arbeidet med likestilling og utvikling av demokratiet. Derfor har også noen av de mest studerte områdene vært stimulert av likestillingshensyn. Eksempler på dette er forskning på fraværende fedre og fedre og omsorg (Lorentzen 2005:12).

Mannsforskningen i Norden har tidlig hatt et fokus på menn og deres liv og praksis. Viktige temaer har blant annet omhandlet menns forhold til kvinner, omsorg, barn og egen helse (Slottemo 2000:37). Mannsforskningen har også vært mer løsningsorientert i Norden enn i angloamerikansk forskning. Berit Brandth og Elin Kvande sin studie *Fleksible fedre* (2003) er et eksempel på en studie som kan karakteriseres ved begge disse kjennetegnene. Jeg vil seinere komme tilbake til denne studien.

Hegemonisk maskulinitet

Maskulinitet er et sentralt begrep i mannsforskningen. Begrepet har hatt ulike betydninger og funksjoner i historien. I dag brukes begrepet i følge Lorentzen delvis som en erstatning for mannsrollebegrepet som har blitt sett på som for statisk, og delvis for å komme bort fra en biologisk forestilling om mannen (Lorentzen 2005:6). Videre hevder Lorentzen at lanseringen av begrepet på 80-tallet (i kjønnsforskningen) må sees i sammenheng med fremveksten av en tydeligere konstruktivistisk teoritradisjon i denne perioden. I tillegg begynte også flere og flere forskere å bruke begrepet i flertall for å tydeliggjøre at det er mange ulike måter å uttrykke maskulinitet på blant menn (Lorentzen 2005:6).¹³

R.W. Connell er en av de mest kjente og profilerte mannsforskerne. Hans teori om hegemonisk maskulinitet står sentralt i store deler av mannsforskningen. Teorien om hegemonisk maskulinitet handler om å vise hvordan ulike maskuliniteter står i relasjon til hverandre i et system. Connell hevder at konstruksjoner av maskuliniteter er en stadig pågående aktivitet som formes i et nett av hierarkisk strukturerende relasjoner, både i forhold til femininiteter og andre maskuliniteter (Connell 1995). Et poeng her er som allerede nevnt flertallsbetegnelsen maskuliniteter for å vise at det finnes mange forskjellige måter å gjøre maskulinitet på og det er nettopp disse

¹³ Dette er en parallell utvikling i forhold til kvinne- og kjønnsforskningen.

forskjellige måtene som står i et hierarkisk forhold til hverandre. Forholdet mellom maskulinitet og femininitet beskriver Connell som følgende: "Masculinity and femininity are inherently relational concepts, which have meaning in relation to each other, as a social demarcation and a cultural opposition" (Connell 1995:44).

Connell tar utgangspunkt i den mer tradisjonelle feminismens forståelse av hvordan menn systematisk og gjennomgående har mer makt enn kvinner, også kalt patriarkatsteorier. Det han samtidig savner med denne tilnærmingen er en større forståelse for ulikheter mellom menn. Ulik tilgang på makt, makt til å definere innholdet i (den rådende) maskuliniteten, bidrar altså til å skape forskjeller mellom menn. Hegemonisk maskulinitet er videre den kjønnspraksisen som på en mest mulig akseptert måte kan legitimere dominansen over kvinner. Hvem som innehar denne posisjonen endres over tid, det er med andre ord en mobil relasjon (Connell 1995:77). De som innehar den hegemoniske maskulinitetsposisjonen trenger ikke nødvendigvis være de mektigste mennene (for eksempel økonomisk eller politisk), men kan like gjerne være idoler som musikere eller idrettsstjerner (Connell 1995:77). Like viktig er alle de mennene som støtter opp under eller som krediterer den maskuliniteten som til en hver tid er den hegemoniske. Et poeng er da at "alle" menn tjener på at noen menn innehar denne posisjonen fordi det holder kjønnsystemet inntakt, og dermed menn generelt i en overordnet posisjon i forhold til kvinner (Connell 1995:77).¹⁴ I forhold til min egen oppgave kan man tenke seg at "kvinneyrke-maskuliniteten" sannsynligvis ikke står spesielt høyt i kurs da disse yrkene både forbindes med femininitet og med forholdsvis lav lønn og status. Samtidig forteller flere av mine informanter at de automatisk får en slags respekt i disse yrkene i kraft av å være nettopp menn. Ut i fra dette, og også i tråd med Connells forståelse, vil dermed "kvinneyrke-maskuliniteten" likevel befinne seg høyere i hierarkiet enn "kvinneyrke-femininiteten".

Flere mannsforskere, blant disse Connell og Hearn, peker også på mangler og problemer med maskulinitetbegrepet slik det ofte brukes. En av grunnene er at det brukes for unøyaktig (Hearn 1996). Hva er det maskulinitet egentlig viser til? Viser det til det som menn gjør? Eller viser det til noen spesifikke kjennetegn som både kvinner og menn kan ta i bruk? Connell har for sin del utviklet denne kritikken i

¹⁴ Det finnes ulike nyanser med tanke på tolkninger av Connells teori. Denne tolkningen er muligens den mest utbredte i nordisk sammenheng.

relasjon til det han ser som fire forskjellige, og alle på en eller annen måte mangelfulle, måter å forstå maskulinitet på. *Essensialistiske* definisjoner forklarer maskulinitet ut i fra en egenskap som definerer maskulinitetens kjerne. Et stort problem for en slik forståelse av maskulinitet er at hva som blir stående som maskulinitetsessensen er vilkårlig. En *positivistisk* samfunnsvitenskaplig forståelse av maskulinitet baserer seg på det som menn er ut i fra statistiske fakta. Et av problemene i forhold til denne forståelsen er i følge Connell at det ikke finnes noen beskrivelser som ikke også er et standpunkt. Poenget hans er at enhver ”nøytral” definisjon eller operasjonalisering av ”maskulinitet” alltid vil være basert på en kulturell antagelse om kjønn. En tredje forståelse kaller Connell *normative* forklaringer som går ut i fra hva menn *burde* være. Et problem er at få menn lever opp til bilder av en ”perfekt” mann, og man kan jo spørre seg om hva som da er poenget med en slik definisjon av maskulinitet. Den siste forståelsen kaller Connell en *semiotisk* forståelse av maskulinitet. Denne definerer maskulinitet gjennom et system av symbolsk forskjellighet der det maskuline og det feminine blir kontraster. Maskulinitet blir dermed det som er ikke-feminint. I forhold til denne forståelsen blir maskulinitet stående som normen (”the unmarked term”), og dermed det som har symbolsk autoritet (Connell 1995:68ff). Den semiotiske forståelsen er med andre ord heller ikke uproblematisk fordi den går ut i fra og opprettholder dikotomien mellom kvinner og menn. Denne problematikken kommer jeg tilbake til seinere i kapitlet. Connell hevder at istedenfor å definere maskulinitet som et objekt, må vi heller fokusere på prosessene og relasjonene som kvinner og menn lever sine kjønnede liv gjennom (Connell 1995:71). På denne bakgrunnen har Connell lansert sitt eget begrepsapparat knyttet til maskulinitet.

Connells modell om maskuliniteter har den seinere tid møtt omfattende kritikk. For det første har flere teoretikere hevdet at Connells teori ikke har rom for menns endringspraksis, altså for de menn som ønsker å kjempe mot eller bryte ned den hegemoniske maskulinitet og det patriarkaske system. Mennene i mitt materiale kan på mange måter forstås som ”brytere” (Nordberg 2001) fordi de gjennom sine yrkesvalg nettopp bryter med dominerende maskulinitetsformer. Kritikken som angår menns endringspraksis har særlig vokst frem som del av den nordiske mannsforskningen og jeg skal vende tilbake til dette aspektet litt seinere. Andre kritikere påpeker at begrepet maskulinitet i Connells modell er forbeholdt menn

(Lorentzen 2005:8). Dette er en kritikk som både den nordiske mannsforskningen, men også den mer seksualitetsorienterte kjønnsforskningen nokså nylig har tatt til orde for. Jeg skal i neste avsnitt ta for meg noen av argumentene som har blitt fremmet fra dette hold.¹⁵

Maskuliniteter og femininiteter

I store deler av mannsforskningen har maskulinitet blitt knyttet til menn og femininitet blitt forstått som motpolen til maskulinitetskonstruksjoner (Nordberg 2004:47). Selv om mannsforskere som Hearn og Connell til en viss grad har problematisert dette forholdet har de først og fremst utviklet og anvendt maskulinitetsbegrepet for å diskutere menn og deres praksiser. Andre forskere har vært opptatt av mulighetene maskulinitetsbegrepet (og femininitetsbegrepet) gir til å analysere normer og forestillinger knyttet til menn løsrevet fra den mannlige *kroppen*. Marie Nordberg, som jeg så vidt har nevnt på tidligere, påpeker nettopp denne muligheten i sin artikkel ”’Kvinnelig maskulinitet’ og ’manlig femininitet’. En möjlighet att överskrida könsdikotomin?” (2004). Poenget hennes er blant annet at dersom maskulinitet og femininitet ses mer løsrevet fra kroppene, kan man få øye på hvordan både kvinner og menn former og iscenesetter maskuliniteter og femininiteter. Ved å bruke begreper som nettopp ”mannlig femininitet” og ”kvinnelig maskulinitet” har det for mange vært en intensjon å overskride kjønnsdikotomien mann og kvinne (Nordberg 2004:53).¹⁶ Som vi ser er dette perspektivet i tråd med queerteori som jeg var inne på tidligere i kapitlet. Hva som betraktes som maskulint og feminint forandrer seg og konstrueres forskjellig på ulike steder og i ulike kontekster, sier Nordberg. Likevel har svært mange, både forskere og folk flest, bestemte oppfatninger av hva som er maskulint og hva som er feminint. Nettopp dette at femininitets- og maskulinitetsbegrepene i dag både brukes som analytiske redskap og som hverdagslige beskrivelser er med på å gjøre begrepene vanskelige (Nordberg 2004:53). Dersom femininitet videre kun knyttes til kvinner og maskulinitet bare til menn, kommer vi ikke så langt med tanke på å bryte med kjønnskategoriene.

¹⁵ For en mer utfyllende diskusjon om kritikk av Connells teori, se for eksempel Stephen M. Whiteheads bok *Men and Masculinities* (2002)

¹⁶ Se for eksempel Judith Halberstams bok *Female Masculinity* (1998).

For å forsøke å unngå å kople menn og maskulinitet ytterligere sammen når hun snakker om individers praksiser, lanserer Nordberg begrepet ”kønsforming”, eller kjønnsforming på norsk. Kjønnsforming blir da et begrep som favner både maskulinitets- og femininitetsposisjoneringer (og seksualitetsposisjoneringer) uavhengig av ”individenes kulturelle kjønnskategorisering” (Nordberg 2004:54). Nordberg forsøker med andre ord å utvide maskulinitets- og femininitetsbegrepene analytiske muligheter (Nordberg 2004:48). Med dette ønsker hun for eksempel å belyse både feminine og maskuline praksiser blant menn.¹⁷

I følge både Nordberg og mitt eget empiriske materiale, er det imidlertid ikke uvanlig at menn selv er opptatt av å holde fast ved betegnelser av egenskaper og ferdigheter som enten feminine eller maskuline. Nordberg påpeker at selv om ønskede egenskaper av menn betegnes som ”feminine” og dermed reproducerer et kjønnskomplementært tankesett, forstår hun likevel denne integreringen av feminint kodete egenskaper som en utvidelse av hva som er *tenkbart* for en mann. Ved at egenskaper defineres som feminine blir de kanskje mindre truende å kroppsliggjøre og integrere i menns identitetskonstruksjoner, enn alternativt, og mer radikalt, å ikke kjønne egenskaper eller å omdefinere dem som mannlige (Nordberg 2004:61f). Dette resonnementet kan også tenkes omvendt, altså at tradisjonelle feminine egenskaper nettopp omdefinert til mannlige blir mindre truende å kroppsliggjøre. Dersom de samme egenskapene brukes i både menns og kvinners kjønnsforminger, og motsetninger i den dikotome kjønnsordningen også utsettes for refleksjon (destabiliseres), kan femininitets- og maskulinitetsbegrepene på sikt miste sin styrke. Andre identitetskategorier kan da komme til å fremstå som mer betydningsfulle enn kjønn, eller andre egenskaper kan komme til å kodes som maskuline og feminine enn i dag (Nordberg 2004:62).

La meg her føye til at Nordberg samtidig er oppmerksom på visse begrensninger ved å bruke dette perspektivet. Eller som hun selv skriver, og med referanse til Hearn og Connell, kan et fokus på kjønnskonstruksjonenes subversive potensiale også lede oppmerksomheten bort fra hvordan kjønn også er vevd inn i økonomiske og globale maktforhold, ofte til menns fordel (Nordberg 2004:54). Dette poenget mener jeg også

¹⁷ Denne dimensjonen ved hennes analytiske tilnærming viser hun særlig i de delene av sin studie av menn i kvinnedominerte yrker hvor hun fokuserer på mannlige frisører.

selv er viktig, men det er altså primært den analytiske betydningen av å ikke ta koplingen mellom menn og maskulinitet for gitt som i særlig grad har inspirert meg i mitt eget analytiske arbeid.

Mannlighet – umannlighet

En annen teoretisk utfordring ved dagens mannsforskning er at begrepene mannlighet og maskulinitet gjerne brukes om hverandre. I nordisk sammenheng har det i løpet av de siste årene også blitt vanlig å benytte begrepsparet mannlighet – umannlighet, altså relasjonen mellom det mannlige og det umannlige, for å forstå kulturell maskulinitet (Lorentzen 2005:8).

Lorentzen er også blant dem som i flere sammenhenger har gått over til å bruke begrepsparet mannlighet – umannlighet fremfor maskulinitet – avmaskulinisering (eller demaskulinisering) som tidligere har blitt brukt. Lorentzen peker på flere fordeler ved bruk av umannlighetsbegrepet. Blant disse nevner han den metodiske fordelene ved en slik innfallsvinkel fordi mannligheten ofte kommer tydeligst frem nettopp når den blir problematisert eller står i fare for å umannliggjøres (Lorentzen 2005:9). Han ser imidlertid også ulemper med dette ”nye” begrepsparet.

Avmaskulinisering ble brukt både i negativ mening av menn som en strategi for å marginalisere andre menn, men kan også vise til en positiv og selvvalgt strategi om avmaskulinisering.¹⁸ Lorentzen hevder at umannlighet ikke like godt fanger den positive betydningen av avmaskulinisering, nemlig den selvvalgte strategien for å endre egen maskulinitetspraksis (Lorentzen 2005:8).

I artikkelen ”Maskulinitet, imagination och livssammenhang. At nå förändringspotensialet hos män” anser sosiologene Marianne Olsen og Helene Aarseth nettopp begrepsparet mannlighet - umannlighet som en mulighet for å forstå menns forandringspotensial (Olsen & Aarseth 2004:36). Begrepsparet knyttes til begrepet ”rädd at falla” som den svenske idéhistorikeren Claes Ekenstam bruker om den redselen menn har for å miste kontrollen over seg selv, og dermed anses som

¹⁸ Avmaskulinisering kan også forstås og brukes på en litt annen måte, noe jeg kommer inn på i kapittel 6.

umannlig.¹⁹ Ekenstams tese er at redselen for ”å falle” og for å miste kontrollen over seg selv kan forbindes med å miste sin identitet som mann. Dermed har denne redselen stor påvirkningskraft i forhold til menn i vår kultur (Olsen & Aarseth 2004:36f). Olsen og Aarseth peker på likheten dette begrepet har til Connells maskulinitetsteori idet også begrepsparet mannlighet – umannlighet forklarer hvordan menns posisjoner konstrueres i en struktur der maskulinitetsformer over- og underordnes hverandre. En vesentlig forskjell er imidlertid at mens Connells maskulinitetsteori forklarer hvordan menn som gruppe strever etter å opprettholde makt over kvinner (som gruppe), har det nordiske begrepet ”rædd at falla” et større fokus på en subjektiv eller indre prosess der menn disiplinerer seg selv (individnivå). Dette åpner opp for en mer dynamisk forståelse av menn og makt, hevder Olsen og Aarseth (Olsen & Aarseth 2004:37). Umannlighetsbegrepet må også knyttes til menns redsel for feminisering. I sammenheng med min egen oppgave er tematiseringen av mannlighet og umannlighet sentral. Informantenes yrkesvalg gjør at denne ”frykten” for umannliggjøring og for feminisering sannsynligvis på mange måter blir mer tydelig enn om de hadde jobbet som brannmenn eller rørleggere. Videre argumenterer Olsen og Aarseth for at redselen for å ”falla” ikke bare må ses som en indre dynamikk i menns liv, men også som en aktiv dynamikk i menns praksiser og relasjoner. I tillegg er det viktig å se begrepet umannlighet i sammenheng med menns erfaringer og relasjoner til kvinner (Olsen & Aarseth 2004:37).

Homosialitet

Et annet begrep som er relevant å trekke inn i denne sammenheng er begrepet (mannlig) homosialitet, eller attraksjon mellom menn. Begrepet viser til at menn foretrekker å omgås andre menn og blir mer stimulert og inspirert av å være sammen med andre menn. (Mannlig) homosialitet brukes gjerne i et maktperspektiv der menns dominans gjerne forstås som et utslag av en ekskluderende omgangsform. Et eksempel på dette er rekruttering som foregår gjennom (mannlige) homosiale nettverk, og hvor dette fører til at det blir vanskeligere for kvinner å oppnå for

¹⁹ For en utfyllende redegjørelse av Ekenstams drøfting av begrepet ”rædd at falla”, se boken hans (red.) med samme navn (1998).

eksempel høyere stillinger eller å bli akseptert på mannsdominerte arbeidsplasser.²⁰ Dette fenomenet kan også fungere som en bekreftelse av den mannlige kjønnsidentiteten (Andersson & Gunnarsson 2003:69f). Homososialitet har også blitt brukt for å tydeliggjøre hvordan sterke mannsfellesskap representerer en ”frisone” fra kvinners krav om forandring og kvinner sin måte å vise følelser på (Holter & Aarseth 1993:56). I min studie kan det se ut som det blant de mannlige sykepleierne og førskolelærerne dannes en slags ”frisone” som virker nettopp bekreftende på et fellesskap som handler om blant annet hvilke interesser informantene er opptatt av, og som skiller seg fra de kvinnelige ansatte sine interesser og måter å være sammen på.

2.4. Studier av menn i tradisjonelle kvinneyrker

Jeg har nå gjort kort rede for feltet mannsforskning og diskutert relevante begreper i dette forskningsområdet. I forlengelsen av dette skal jeg bevege meg fra en teoretisk til en mer tematisk innfallsvinkel, det vil si at jeg skal skissere noen perspektiver og funn fra sentrale studier knyttet til menn i kvinneyrker.

Menn i tradisjonelle kvinneyrker

Marie Nordberg har altså med utgangspunkt i en konstruktivistisk orientert forståelse av kjønn forsket på menn i tradisjonelle kvinneyrker. I forbindelse med sitt doktorgradarbeid har hun intervjuet menn i tradisjonelle kvinneyrker, deriblant sykepleiere og førskolelærere. Hun har også vært med noen av informantene på jobb og observert dem i sine yrker. Nordberg er blant annet opptatt av hvordan informantenes fortellinger og praksis vitner om en ”skjørhet” mellom å reprodusere og å utfordre samfunnets dominerende kjønns kategorier (Nordberg 2001:249). Dette innebærer blant annet at de både snakker om at kvinner og menn må ses på som like og ikke som vesensforskjellige, samtidig som de i andre sammenhenger fremstiller seg som annerledes enn kvinner eller kvinnelige kolleger. Med andre ord kommer flere ulike maskulinitetsforestillinger til uttrykk hos en og samme mann. Ulike kjønnsforståelser virker altså side om side (Nordberg 2001:249f).

²⁰ Interessant i denne sammenheng er å spørre hvorfor ikke kvinnelig homososialitet fungerer på samme måte med hensyn til å stenge menn ute fra lederstillinger i kvinnedominerte yrker.

Nordberg peker også på at mennene hun har intervjuet er opptatt av å stå for en alternativ maskulinitet i forhold til den som oppleves som den dominante eller hegemoniske maskuliniteten. De tar avstand fra den typen menn som må ty til vold og dominans for å bli oppfattet som mannlige ("den tradisjonelle mannen") og iscenesetter i stedet en maskulinitetspraksis som handler om den "emosjonelle og sosialt kompetente mannen". Denne "mykere" formen for maskulinitetspraksis blir samtidig premiært i yrkessammenheng av de kvinnelige ansatte (Nordberg 2001:248). Samtidig er mange av informantene i Nordbergs studie opptatt av å være "riktiga män". I dette ligger det blant annet en negativ holdning til menn som kler eller ter seg "feminint" eller de såkalte "velournissar" fra 70-tallet (Nordberg 2003:81).

Nordberg hevder at kravene som stilles til mannlige førskolelærere er mange og motsetningsfulle. Menn forventes å både være rollemodeller for guttene og stå for et "mannlig perspektiv" samtidig som de også skal være en type rollemodell som står for et kjønnsoverskridende alternativ (Nordberg 2003:83). Nordberg viser at noen av informantene i materialet er tydelig opptatt av å være kjønnsoverskridende rollemodeller, mens andre er representanter for en mer tradisjonell type rollemodell. De førstnevnte er opptatt av å vise at de som menn kan gjøre de samme tingene som kvinnelige kolleger (likhetstenkere), mens de sistnevnte er opptatt av å skille seg fra kvinnene på jobber og synes blant annet det er viktig å gjøre "gutteting" sammen med guttene (forskjellstenkere). Mennenes kulturelle fortellinger om kjønn (likehetstenker eller forskjellstenker) kommer også til uttrykk i deres praksis, hevder Nordberg (Nordberg 2003:84ff). På bakgrunn av at Nordberg har vært med informantene sine på jobb, har hun også mulighet til å si noe om dette. I forbindelse med mennenes tale og praksis finner hun også tydelige selvmotsetninger eller motsetninger. For eksempel er flere av informantenes tale i tråd med stereotype beskrivelser av menn, mens deres praksis gir et bilde av en maskulinitet i tråd med (helt) andre kulturelle forestillinger av menn. Kjønnforming, som hun altså kaller det, er med andre ord situasjonell, sier Nordberg (Nordberg 2003:90). Å trekke slutninger om menneskers handling (kun) på bakgrunn av deres fortellinger er med andre ord metodisk problematisk (Nordberg 2003).

Nordberg er også opptatt av at menns erfaringer fra omsorgsarbeid ikke bare har en yrkesmessig betydning. Disse erfaringene skaper også en mulighet for å forstå menn

fra andre utgangspunkter enn den dominerende mannsnormen, fordi yrkesvalg som sykepleien og førskolelæreryrket skaper en maskulinitet som ikke overstemmer med kulturelle normer og ideer (Nordberg i Eriksson 2001:104). Som vi skal se i mine analyser, er det mange likhetstrekk mellom Nordbergs funn og mine egne.

Kule, analytiske og rå

Ole Bredesen har også jobbet med menn i kvinnedominerte yrker, mer spesifikt menn i barnehage. Som hovedfagsoppgave i sosiologi gjorde han en studie av tre menn som sammen drev en barnehageavdeling. Gjennom ulike typer samtaler, eller språkspill som Bredesen kaller det, som direkte eller indirekte handlet om driften av barnehagen undersøkte han hvordan disse mennene beskriver seg og sitt arbeid i denne konteksten (Bredesen 2000). På bakgrunn av samtalene trekker Bredesen særlig frem adjektivene *kule*, *analytiske* og *rå* som beskrivende for hvordan mennene på denne avdelingen fremstår eller skaper seg selv. Informantene (de tre mannlige ansatte) viser at de er kule og morsomme, og at de synes det er tilfredsstillende å jobbe i barnehage, blant annet gjennom måten de prater om barna på (Bredesen 2000:71 ff). Det å fremstå som pedagogisk (og analytisk) dyktige ser også ut til å være viktig for dem. Særlig i samtaler der barn blir analysert og utredet fremstår de, og bekrefter ovenfor hverandre, at de er faglig dyktige (Bredesen 2000:63 ff). Det siste adjektivet ”rå” viser til hvordan mennene beskriver seg selv som rå og brå, blant annet i forhold til ord de bruker i jobbhverdagen. De ironiserer og overdriver også enkelte av sine idealer og fremstiller seg som bajaser som herjer og ”kødder” med barna (Bredesen 2000:109:ff).

Bredesen understreker at dersom han i stedet hadde studert en arbeidsgruppe med bare kvinnelige barnehageansatte, ville de sannsynligvis beskrevet seg selv og verdier i arbeidet på andre måter. Han poengterer at dette nok ikke bare hadde hatt sammenheng med at de er kvinner, og at mange av de samtaletypene han finner i sin studie nok også kunne blitt funnet igjen også her, men da kanskje med et annet styrkeforhold. Bredesen hevder at måten mennene i studien gjør arbeidet kult og morsomt på kan forstås som en måte å aktualisere deres arbeid i forhold til sin egen livssituasjon. Mennene i studien er unge menn uten barn og ønsker da å avgrense seg fra en nær, følsom eller moderlig omgangsform med barna (Bredesen 2000:119f). En tolkning, som Bredesen kaller en mer mistenksom tolkning, er at det er tvingende

nødvendig for mannlige barnehageansatte å være faglig dyktige for å opprettholde et positivt mannlige selvbilde på tross av at de jobber i en barnehage. Dette knytter han til følelser av utilstrekkelighet i forhold til dominerende idealer om mannlighet. Bredesen stiller videre spørsmålet om den råe eller bråe uttrykksformen blant mennene kan være en måte å bekrefte en mannlige annerledeshet på. Mer spesifikt mener han at denne væremåten kan vitne om en ambivalens i forhold til den nære, ansvarlige og fortrolig væremåten som kan oppfattes som kvinnelig (Bredesen 2000:121). Denne studien har også likhetstrekk med min egen.

Menn i ingenmannsland²¹

Et annet bidrag i debatten og forskningen rundt menn i kvinneyrker er Runar Bakkens bok *Modermordet* (2001). Bakken har jobbet som sykepleier, og seinere også undervist i faget. Bakken har med andre ord selv opplevd å være mann i sykepleien og har tydelig med seg denne erfaringen i boken. Dette bidraget er med andre ord ikke så empirisk forankret, men er mer en metaforisk analyse av egne erfaringer. I *Modermordet* reflekterer han blant annet rundt den sterke forbindelsen mellom det ”kvinnelige” og ”husmoderlige”, og sykepleieryrkets kultur og historie. Han kaller denne forbindelsen det tause båndet mellom kvinner og omsorg (Bakken 2001). Bakken presenterer også menns erfaringer og refleksjoner rundt det å være mann i en kvinneverden. Han tegner et nokså pessimistisk bilde av hvordan det er å være mann i sykepleieryrket. Han peker på at mange menn i yrket samles på de såkalte maskuline øyene i faget, som for eksempel intensivsykepleien, ambulanse, operasjon eller administrasjon hvor det er mest ”legeaktig”, og hvor man også er lengst borte fra bekkene og vaskekluter (Bakken 2001:14).²²

Bakken uttrykker bekymring over at så mange menn forsvinner ut av yrket. Han forklarer dette med at menn ikke makter å stille livene sine til rådighet for andres behov eller å være objekt for andres behov for å bli tatt vare på (Bakken 2001:13). Bakken skriver: ”...det går an å snu og vende på spørsmålet om hvorfor menn ikke makter den øvelsen ut i fra variasjoner som lønn, arbeidsforhold, interesse, faglige

²¹ Min oppgavetittel spiller på Bakkens begrep om menn i ”ingenmannsland” som han blant annet bruker i bøkene *Modermordet* (2001) og *Mann i ingenmannsland* (2004).

²² Se Rannveig Dahle og Lise Widding Isaksens artikkel ”Sjukvård som maskulinitetsprosjekt” (2002) for en drøfting av denne tematikken.

utfordringer osv., men en kommer ikke utenom det faktum at det knapt finnes en mann som praktiserer sitt tålmodige nærvær ved sykesengen på en vanlig sengeavdeling, og ingen innenfor sykehjem bortsett fra bestyrere” (Bakken 2001:13). Bakken kaller sykepleieryrket et ”ingenmannsland” for den mannlige sykepleier. Dette stedet uten (andre) menn blir et utholdelig sted å være (Bakken 2001:15). I mitt materiale gjenkjenner jeg enkelte av Bakkens beskrivelser som særlig kan knyttes til sosiale aspekter ved yrket.²³ Likevel er det først og fremst et positivt bilde mine sykepleierinformanter gir av sin yrkessituasjon. På denne måten står Bakkens fremstilling, om ikke som en motsetning til det mine informanter forteller, men i hver fall som en beskrivelse som kan nyanseres.

La meg her føye til at Hans Robertsson, psykolog og forsker ved Arbetslivsinstituttet i Stockholm, i sin avhandling om kjønnssegregeringsprosesser innenfor sykepleien anlegger et lignende perspektiv. I likhet med Bakken peker han på det faktum at mange mannlige sykepleiere søker seg til de mer ”mannlige” områdene innen sykepleien. Robertsson spør seg om mennene går inn på de områdene som er ansett som mest mannlige for å understreke sin egen mannlighet. Han understreker at forestillingene om at hva man kan gjøre er knyttet til kjønn, er en sørgelig begrensning som innskrenker mulighetene for individuell utvikling. Han hevder at i et likestilt samfunn må vi bryte med det tradisjonelle og endre innholdet i våre kjønnsroller (Robertsson i Zeidler 2004:6f).

Sammenfatning

Tatt i betraktning bekymringene som mange, kjønnsforskere inkludert, har med hensyn til det kjønnssegregererte arbeidsmarkedet i Norge, mener jeg det er relevant å spørre hva slags endringsforståelse som finnes blant de ulike bidragene jeg her har presentert. Hvilke muligheter finnes for at flere menn skal trosse disse yrkesmessige kjønns grensene? Man kan kanskje si at Bakken og Nordberg representerer to ytterpoler i synet på endring knyttet til dette feltet. Satt på spissen kan det hevdes at Bakken søker å forklare stabilitet, mens Nordberg forsøker å se muligheter for endring. Bakken har et pessimistisk blikk på feltet der han viser hvordan sykepleiens historie og kultur gjør det til et vanskelig (”utholdelig”) yrke å være i som mann.

²³ Dette kommer spesielt tydelig frem hos den informanten som tidligere har jobbet som sykepleier, men som seinere har omskolert seg om jobbet som styrer i en barnehage på intervju tidspunktet.

Han beskriver menn som fremmedgjorte i sykepleien. I Bakkens forståelse ser det ut som at mannlige sykepleiere blir gitt en posisjon hvor det er umulig å forhandle. Nordberg på sin side viser hvordan menn forhandler både tradisjonelle kjønnsmønstre og bidrar til å utfordre disse. Hennes tekster synes på denne bakgrunn å være mer positive i forhold til endring og søker muligheter for å forstå hvordan dette kan skje. Slik jeg ser det tilbyr Nordberg et mer dynamisk perspektiv på forholdet mellom menn i kvinnedominerte yrker, og forstår stabilitet og endring i dette feltet som noe som virker side om side (Nordberg 2003:90). Dette vil være retningsgivende for mine spørsmål og analyser i resten av oppgaven.

3. Metodiske valg

I dette kapitlet skal jeg gjøre rede for hvordan mitt empiriske materiale har blitt til og hvilke metodiske valg jeg har tatt underveis i forskningsprosessen. Metodiske valg handler om å finne best mulige måter å få ”svar” på de spørsmålene man har stilt, altså hvilke fremgangsmåter som egner seg best i forhold til hva slags kunnskap man har ønske om å skape (Widerberg 2001:57). Det er med andre ord *hva* man skal studere som bør avgjøre metodevalg, ”ikke en prinsipiell lojalitet til en metoderetning” (Repstad 1998:11).

Jeg vil starte med å kort si noe om kvalitativ metode generelt, og så gå inn på forholdet mellom oppgavens tema og valg av metode. I delkapittel to presenterer jeg mitt materiale og utvalg. Det tredje delkapitlet skal jeg vie gjennomføringen av innsamlingsarbeidet. I den fjerde delen skal jeg trekke frem noen sider ved analyseprosessen. Til slutt vil jeg drøfte noen etiske dilemmaer og utfordringer knyttet til gjennomføringen av en studie som den jeg har gjort. Etiske refleksjoner er noe som må tas med i betraktning gjennom hele den metodiske prosessen og gjennom hele forskningsprosjektet (Kvale 2001:65). Jeg vil likevel diskutere noen av de mest relevante aspektene i et eget delkapittel.

3.1. *Kvalitativ metode*

Kvalitative metoder brukes gjerne som samlebetegnelse på metoder som benytter seg av tekst heller enn talldata (Repstad 1998:13). Videre søker kvalitative metoder å gå i dybden og vektlegger *betydning*, mens kvantitative metoder har fokus på utbredelse og antall (Thagaard 1998:16). Mange advarer likevel mot å sette disse to metoderetningene, kvalitativ og kvantitativ, opp mot hverandre i for sterk grad. Ofte brukes disse metodene sammen eller den ene metoden har innslag av den andre. For eksempel er det ikke uvanlig å både gjøre kvalitative intervjuer samtidig som man også benytter seg av kvantitativ statistikk som allerede foreligger. Dessuten innebærer nesten alltid kvalitative metoder også innslag av kvantifiseringer. Eksempelvis brukes gjerne uttrykk som ”mange av informantene” eller ”flere av informantene” eller ”det er en klar tendens i mitt materiale” for å vise til en form for omfang av det som beskrives (Repstad 1998:13). Dessuten er man i mange forskningssammenhenger

avhengig av et samarbeid mellom disse metodene for å få mest mulig informasjon om et aktuelt felt. For eksempel brukes gjerne kvalitative metoder som eksplorerende i et felt man vet lite om fra før. I ettertid kan man så lage kvantitative spørreundersøkelser på bakgrunn av den informasjonen som nå er innhentet. Uten den første informasjonen ville man kanskje risikere å lage en spørreundersøkelse som ikke traff det som den var ment til å treffe på grunn av at man ikke visste nok om feltet på forhånd. I andre tilfeller kan det være gunstig å kartlegge et felt med en kvantitativ spørreundersøkelse først, og så seinere gå mer i dybden på noen utvalgte emner ved å bruke for eksempel kvalitative intervjuer (Repstad 1998:24). Det er i dag mer bevissthet rundt dette enn tidligere da disse to metoderetningene ofte ble satt mer opp mot hverandre.

Kvalitativ metode kan også kalles for fortolkende metode. Flere forskere foretrekker denne betegnelsen nettopp fordi den unngår den ”konkurrerende kontrasteringen” mellom kvalitativ og kvantitativ metode (Haavind 2000:18). Kvalitative metoder kjennetegnes også av et fleksibelt forskningsopplegg. Det vil si at forskeren arbeider parallelt med de ulike delene gjennom hele forskerprosessen. På denne måten påvirker de ulike delene hverandre og tilpasses hverandre gjennom hele prosessen (Thagaard 1998:25). Cato Wadel kaller denne prosessen for en ”runddans mellom teori, metode og data” (Wadel 1991:129).²⁴

Min forforståelse av feltet

Hvilke forestillinger og erfaringer man har knyttet til det feltet som studeres, vil ha betydning for arbeidet med prosjektet. Å klargjøre sin egen forforståelse kan forstås som en styrke heller enn en svakhet ved forskerens utgangspunkt for å gå i gang med et forskningsprosjekt (Widerberg 2001:156). Dette kan videre knyttes til forskerens rolle i kvalitativ forskning. En forsker er ikke en objektiv eller nøytral person, men preges av blant annet den kjennskapen en har til feltet fra før.²⁵ Min erfaring fra det feltet jeg beveger meg i begrenser seg til noen ukers sommerjobb i tre omganger som pleieassistent og to uker som barnehageassistent. Disse ukene har trolig vært med på å

²⁴ For utfyllende litteratur om kvalitativ metode, se for eksempel Repstad (1998), Widerberg (2001), Kvale (2004).

²⁵ Relevante stikkord her er blant annet nærhet og distanse. Se den nevnte metodelitteraturen for utdypning knyttet til dette.

skape min nysgjerrighet knyttet til hvem som jobber og holder ut i disse på mange måter tunge og lite økonomisk verdsatte yrkene. Særlig interessant er dette i forhold til menn som ikke har noen tradisjon å støtte seg på når det gjelder slike yrkesvalg.

Hvorfor kvalitative samtaleintervjuer?

For å få kunnskap om mitt tema, valgte jeg et kvalitativt forskningsdesign med bruk av samtaleintervjuer. Kvalitative samtaleintervjuer kalles noen ganger dybdeintervjuer. Jeg har valgt å bruke betegnelsen samtaleintervju fordi jeg i tråd med Pål Repstad synes det er et mer dekkende ord for den typen intervju jeg har gjennomført (jf. Repstad 1998:64). Gjennom samtaleintervjuer er det mulig å få kunnskap om hvordan og på hvilken måte informantene i studien for eksempel trives på jobben, hvordan og på hvilken måte de opplever å være få menn blant mange kvinner eller mer generelt om deres erfaringer og fortolkninger knyttet til sin arbeidskontekst. Ved å bruke andre fremgangsmåter ville jeg fått annen type informasjon. Ved å gjøre nytte av for eksempel en kvantitativ surveyundersøkelse kunne jeg blant annet fått kunnskap om hvor mange menn som trives eller ikke trives i yrket sitt eller hvor ofte de opplever at de savner flere menn på arbeidsplassen. Dette var ikke mitt fokus. Jeg kunne også gjort en studie hvor jeg brukte deltakende observasjon som metodisk tilnærming. Da ville jeg blant annet kunne se på samspill mellom informantene og barna i en barnehage eller hvordan kvinnelige og mannlige sykepleiere omgås. Dette er langt i fra uinteressant, men likevel ikke det jeg var ute etter. Jeg var opptatt av hvordan *mennene selv* opplever og reflekterer rundt sitt yrkesvalg og sin yrkeshverdag, og dermed var det også menn i disse yrkene jeg måtte snakke med.

Det finnes flere forskjellige måter å legge opp et intervju på. De ulike intervjumetodene handler mye om hvor ”strengt” eller fleksibelt et intervju er lagt opp. Er det en fast rekkefølge på spørsmålene hver gang? Stilles spørsmålene på samme måte i hvert intervju? Hvor mye er informantene med på å styre selve intervjuet? Samtaleintervju, som er den fremgangsmåten jeg selv har valgt, ligger nærmere en vanlig samtale, som også ligger i ordet, enn et mer strukturert intervju. Hvordan jeg gikk frem i intervjusituasjonen og hva slags intervjuguide jeg benyttet meg av skal jeg komme tilbake til seinere i kapitlet.

Fordeler og ulemper

En spesifikk metodisk tilnærming har både fordeler og ulemper. Å gjennomføre lengre samtaleintervjuer er en svært tidkrevende prosess. Å transkribere nærmere 15 timer med tale er et ganske omfattende arbeid og som student er det en selvfølge at man gjør dette selv. Samtidig ser jeg mange positive sider ved å benytte denne måten å samle data på. For det første gir det en mulighet til å tilpasse spørsmålene til nettopp sitt prosjekt i motsetning til allerede foreliggende kvantitative undersøkelser. For det andre har man mulighet til å endre eller forbedre intervjuguiden underveis mellom de forskjellige intervjuene, for eksempel fordi det kommer frem interessante tema i et intervju som man kan ta med seg og bruke i de seinere intervjuene. I et samtaleintervju har man for det tredje også muligheten til å følge opp relevante tema informantene bringer på bane og som jeg som intervjuer ikke har tenkt på på forhånd. På denne måten blir informanten en viktig medspiller i intervjusettingen samtidig som det er jeg som forsker som hele tiden er ansvarlig for at vi holder oss innenfor en noenlunde relevant ramme. En utfordring vil alltid være i hvilken grad informanten og jeg som intervjuer oppfatter spørsmål og tema på samme måte. Det finnes selvsagt ingen garanti for å sikre en slik felles forståelse, noe som heller ikke nødvendigvis er et mål, men i en intervjusituasjon finnes i alle fall muligheten for å klargjøre eller rette opp eventuelle misforståelser underveis.²⁶

Ethvert metodisk valg har etiske konsekvenser som forskeren må ta stilling til. Knyttet til kvalitative metoder er det særlig viktig å reflektere over det ansvaret forskeren har i forhold til informantene. Helt i fra selve intervjusituasjonen er det viktig at forskeren beskytter informantenes integritet, og særlig i analysen og gjennom presentasjonen av materialet (Thagaard 1998:104). Dette kommer jeg tilbake til seinere i kapitlet.

3.2. Materiale og utvalg

Det empiriske materiale i denne oppgaven består av intervjuer med ti heterofile menn i alderen 27 til 57 år. Fem av mennene er utdannet og jobber som sykepleiere, og fem

²⁶ Dette poenget kan knyttes til validitet eller *bekrefibarhet* som gjerne brukes i kvalitativ forskning. Bekrefibarhet handler blant annet om kvaliteten av tolkninger (Thagaard 1998:20).

er utdannet og jobber som førskolelærere. Den ene av førskolelærerne har sykepleierutdannelse i tillegg, og har jobbet som sykepleier tidligere.

Kriterier og rekruttering

Utgangspunktet for rekrutteringen var at informantene skulle kunne bidra til å skape kunnskap om mitt prosjekt og belyse spørsmålene jeg hadde nærmere. Dette kan blant annet være i form av meninger, erfaringer eller holdninger som jeg som forsker er interessert i få ta del i. Det var med andre ord mine problemstillinger eller spørsmål som avgjorde hvem det var aktuelt å intervju (Repstad 1998:67). Denne typen utvalg hvor forskeren velger informanter ut i fra hva som er hensiktsmessig for problemstillingen, kan kalles strategiske utvalg (Thagaard 1998:51). I dette tilfellet var det mannlige sykepleiere og førskolelærere som hadde kunnskapen jeg var ute etter. I mer detaljert forstand hadde jeg som kriterier at informantene måtte ha førskoleutdannelse eller sykepleierutdannelse og jobbe i det yrket de var utdannet til. Det var viktig for meg at informantene hadde tatt den formelle utdannelsen til yrket de jobbet i. Jeg var opptatt av at de hadde tatt et bevisst valg i forhold til hva de jobber med, og ikke var der midlertidig på grunn av sivilteneste eller annet. I forhold til mine spørsmål knyttet til blant annet yrkesvalg og identitet, opplevde jeg dette bevisste valget som spesielt viktig.²⁷

I tillegg ønsket jeg at de skulle ha noen år med yrkeserfaring. Dette ønsket jeg fordi informantene da ville ha mer erfaring, både i forhold til yrket generelt og i forhold til kvinnedominerte miljøer, og muligens også ha erfaring fra mer enn ett arbeidssted. Det kan være nyttig å prøve og få en viss variasjon i form av for eksempel alder og status for å få et bredere inntrykk gjennom intervjuene (Repstad 1998:67). Dette prøvde jeg også å etterstrebe. I mitt tilfelle ble det først og fremst et poeng at informantene skulle ha noe ulik type jobb innenfor yrkene og et visst spenn i alder. Jeg ønsket for eksempel ikke at alle sykepleierne skulle være 29 år og jobbe på intensivavdelinger eller at alle førskolelærerne skulle være 42 år og være styrere. Jeg ønsket også at det bare skulle være heterofile menn i utvalget. Tanken bak dette valget var at homofile menn på mange måter allerede er en marginalisert gruppe, mens heterofile menn i disse yrkene ville være ”normale” utover sitt yrkesvalg. Det var

²⁷ Med bevisst valg mener jeg kun at de har tatt et valg om å bli førskolelærer/sykepleier, og ikke noe om hvor bevisst eller gjennomtenkt dette valget var.

disse ”normale” heterofile mennenes fortellinger og fortolkninger jeg ville ha tak i. Et annet poeng i forhold til dette valget er at jeg ikke ville ”ta for gitt” at mennene var heterofile uten å egentlig vite det, og la dette da heller inn som et av kriteriene til rekrutteringen. En av grunnene til at jeg valgte å ha både sykepleiere og førskolelære som informanter var at jeg ikke ville at oppgaven primært skulle handle om menn i sykepleien eller i barnehager, men om menn som jobber i tradisjonelle kvinneyrker og i kvinnedominerte miljø.

Rekruttering av informantene ble gjort gjennom mer eller mindre bekjente av meg. Noen informanter fikk jeg kontakt med gjennom venner som lenge hadde visst hva prosjektet mitt handlet om mens andre fikk jeg kontakt med gjennom mer perifere vennenettverk. I ulike sammenhenger hvor jeg fortalte om oppgaveprosjektet mitt, sa jeg også at jeg trengte informanter og om kriteriene jeg hadde. Flere av informantene kom jeg i kontakt med på grunn av slike samtaler der noen av dem jeg snakket med kjente noen som kunne være aktuelle, eller at de kjente noen som de trodde kjente noen, og kontaktet disse. Dersom de mulige informantene var interessert fikk jeg telefonnummeret og tok selv kontakt og lagde avtaler med de som passet i forhold til kriteriene. Det var et poeng for meg å ikke selv kjenne mennene jeg skulle intervju. For det første anbefales det ikke i metodelitteratur på grunn av at lojalitetsbånd eller avhengighetsbånd kan kommet til å ”forstyrre” forskningen (Repstad 1998:68). For det andre hadde jeg en antagelse om at enkelte av de tingene jeg spurte om ikke ville vært like lett å prate om, verken for informantene eller meg selv, dersom vi hadde kjent hverandre fra før. I tillegg var det et poeng at informantene ikke skulle være fra samme miljø eller kjenne hverandre. Dette var viktig først og fremst av hensyn til anonymisering av informantene.

Informantene

Mennene i studien som jobber som sykepleiere har jeg kalt Sigurd, Sven, Steinar, Simen og Sondre. To av disse jobber på barneavdeling, en ved et akuttmottak, en på indremedisinsk avdeling og en er i en etterutdanningsstilling mens han tar videreutdanning. Førskolelærerne har fått navnene Finn, Fredrik, Frode, Frank og Per Morten. Per Morten jobber som førskolelærer, men har i tillegg sykepleierutdannelse og har jobbet som sykepleier i flere år før han byttet yrke. To av førskolelærerne jobber som styrere, to som pedagogiske ledere og en deler en pedagogisk leder-

stilling. Jeg har valgt å gi informantene navn av flere grunner. Ved å lage navn ble det lettere å referere til de ulike informantene og i tillegg lettere for meg å holde orden på hvem som har sagt hva. I noen tilfeller i analysen vil det også være et poeng å kunne knytte forskjellige utsagn til samme informant. I kvalitativ analyse fremheves gjerne motsetningsfulle sider ved et materiale. I andre sammenhenger spiller det mindre rolle hvem som har sagt det ene eller andre. Her er det viktige selve utsagnet og ikke hvem som har sagt det. Dette kan blant annet dreie seg om drøftinger rundt et fenomen hvor forskjellige utsagn blir benyttet til å underbygge dette.

I alder sprer informantene seg over nesten tretti år. Noen få er i slutten av tjuårene, en er helt i slutten av femtiårene og de andre er i tretti- og førtiårene. Fire av informantene har samboere, fire av informantene er gift og to var single på intervjuetidspunktet. Fire av informantene har ett eller flere barn. Informantene er med andre ord i ulike livssituasjoner på flere forskjellige måter. De fleste av informantene kommer også fra ulike kanter av landet.

Intervjuguiden

Intervjuene ble gjort med utgangspunkt i en fleksibel intervjuguide. Målet med intervjuet var å få informantene til å fortelle om sine erfaringer og refleksjoner knyttet til sin yrkespraksis. Hensikten med intervjuguiden var at den skulle fungere som en huskeliste for meg slik at jeg husket å få med alle temaene jeg gjerne ville ta opp (Repstad 1998:65). Intervjuguiden delte jeg inn i ulike temaer, ofte med et eller flere slags hovedspørsmål knyttet til hvert tema. Jeg hadde også stikkord skrevet ned under hvert tema og det var disse stikkordene som utgjorde størsteparten av guiden. Rekkefølgen på temaene som ble tatt opp, og måten jeg stilte spørsmålene på varierte litt fra intervju til intervju. Om jeg brukte alle stikkordene varierte også. I tillegg til de stikkordene som jeg allerede hadde på papiret, stilte jeg også oppfølgingsspørsmål til temaer som dukket opp underveis i intervjuet. Jeg var opptatt av å ikke ha en alt for ferdiglaget intervjuguide med ferdigformulerte spørsmål. Da var jeg redd for at intervjuet skulle bli stivt og at jeg ikke ville tørre å bruke egne ord og spørsmål like fritt.

Temaene og spørsmålene i intervjuguiden omhandler blant annet praktiske og hverdagslige ting ved jobben, studietid og yrkesvalg, møter med forventninger knyttet til menn i disse yrkene, og refleksjoner i møte med kolleger, barn/pasienter og

foreldre/pårørende og andre.²⁸ Jeg brukte så og si den samme intervjuguiden både når jeg intervjuet sykepleierne og førskolelærerne. Jeg hadde noen tilleggsspørsmål/stikkord som bare gjaldt den ene yrkesgruppen og noen spørsmål/stikkord som jeg justerte og tilpasset yrket underveis.

Intervjuguiden ble noe revidert etter de aller første intervjuene. Dette var delvis på grunn av at jeg som uerfaren intervjuer gjorde meg noen erfaringer i løpet av de første intervjuene som førte til at jeg ville gjøre noe litt annerledes i de intervjuene som gjensto. Dette dreide seg eksempelvis om rekkefølgen på noen av spørsmålene som jeg syntes fungerte bedre med noen justeringer. Det ligger også i metodens fleksibilitet at en intervjuguide kan og ofte bør justeres underveis i et prosjekt (Repstad 1998:65).

I ettertid har jeg likevel tenkt at materiale muligens ville vært lettere å jobbe med dersom intervjuene hadde vært noe ”strammere”, eller mindre fleksible. Med dette mener jeg at det kanskje ville vært mer oversiktlig dersom for eksempel spørsmålene hadde blitt stilt likt og i samme rekkefølge i hvert intervju. På den andre siden ville jeg da sannsynligvis ha mistet en del relevant kunnskap nettopp fordi den måten jeg gjorde intervjuene på åpner opp for spontane innfall og nye spørsmål, og ikke minst at informantene i større grad er med på å sette sitt preg på intervjuene. I og med at jeg ønsket mest mulig samtalepregede intervju er jeg fornøyd med måten jeg valgte å gjøre dette på, selv om det på mange måter ga meg en nokså uoversiktlig jungel av data å ta meg frem i i etterkant.

3.3. Gjennomføring av intervjuene

Intervjuene

Alle informantene var imøtekommende og de fleste var svært interesserte og entusiastiske i forhold til oppgavens tema. Det gjorde meg mer selvsikker, på tross av at jeg alltid var litt spent i forkant av intervjuene. Å være intervjuer var for det første en ny og ukjent situasjon for meg, og ofte oppleves det skummelt å gjøre ting man ikke vet hvor godt man egentlig behersker. For det andre var alle informantene menn

²⁸ En noe forenklet utgave av intervjuguiden følger som vedlegg.

som også var en del eldre enn meg selv. Kjønn og alder virker i utgangspunktet i informantenes favør med tanke på hva vi tradisjonelt forbinder med autoritet og kompetanse, samtidig som det var meg som var ”forskeren”. I ettertid har jeg tenkt at dette muligens skapte en form for ”symmetri” mellom meg og informantene. (Jeg kommer nærmere inn på forholdet mellom forsker og informant seinere i kapitlet.) For det tredje var jeg klar over hvor viktige intervjuene kom til å være for oppgaven min og var derfor veldig innstilt på, og forhåpningsfull i forhold til, at intervjuene måtte bli gode og gi meg data jeg kunne arbeide videre med.

Jeg startet intervjuene med å fortelle litt om prosjektet mitt, blant annet om tema og behandling av materiale. Alle informantene leste også gjennom et informasjonsskriv og underskrev samtykkeerklæringen som fulgte med.²⁹ Det varierte litt hvor mye de enkelte informantene allerede visste. Noen hadde spurt mer på forhånd enn andre. Alle intervjuene, utenom to, ble gjennomført hjemme hos informantene. De to siste ble gjort i barnehagene hvor informantene jobbet. Det å møte informantene hjemme syntes jeg fungerte veldig godt, og jeg fikk også inntrykk av at informantene syntes dette var en god løsning. Jeg tror at det å møtes hjemme hos dem selv fungerte som en trygg og avslappet ramme for intervjuene. I tillegg var det lite bråk, og vi slapp å bli avbrutt underveis i og med at informantene stort sett var alene hjemme under intervjuene. Etter å ha småpratet litt og funnet et passende sted (ofte ved kjøkkenbordet) startet jeg båndopptakeren nokså umiddelbart. Jeg brukte båndopptaker ved alle intervjuene. Dette hadde jeg snakket med informantene om på forhånd, slik at jeg visste at de syntes det var greit. Grunnen til at jeg satte i gang båndopptakeren ganske tidlig, var at jeg begynte selve intervjuene med å prate om hverdagslige ting som for eksempel hvor de jobbet og hvor lenge de hadde jobbet der. Denne innledningsdelen var nyttig å ha med på bånd, samtidig som det fungerte godt som en slags oppvarming for både informantene og for meg som intervjuer.

Intervjuene varte mellom en knapp time og to og en halv time, de fleste rundt halvannen. Da hadde vi stort sett vært gjennom alle delene i intervjuguiden. I hvilken rekkefølge de ulike spørsmålene og temaene ble tatt opp varierte altså noe. Flere av tingene jeg spurte om lot seg lett knytte til hverandre, og et tema som i følge intervjuguiden kom mot slutten av intervjuet, kunne fort dukke opp i forbindelse med

²⁹ Samtykkeerklæringen følger som vedlegg.

et tema tidligere. Da lot jeg det bli slik og fulgte opp etter dette. Noe forenklet vil jeg si at jeg hadde to hovedstrategier med hensyn til kronologi. Valget sto mellom enten å begynne bakfra og fortelle fremover, for eksempel ”når var det du bestemte deg for å bli sykepleier?”, eller jeg kunne starte med her og nå og så spør bakover: ”hvordan trives du i den jobben du er i nå?” Jeg valgte stort sett å starte med spørsmål om dagens situasjon, for deretter å nøste bakover, selv om jeg også forsøkte den andre varianten. Fordi det ofte oppleves lettere å prate om det som er nært i tid, syntes jeg det var fornuftig å begynne med her-og-nå-spørsmål, som for eksempel omhandlet hverdagslige og praktiske tema knyttet til jobben. Ting som ligger lengre bak i tid eller ”vanskelige” ting som holdninger eller meninger, er derimot ofte ikke like enkelt å prate om. Jeg påpekte også for alle informantene at jeg selv hadde forholdsvis liten kjennskap til deres yrker. På den bakgrunn følte jeg at det ble lettere for meg å spørre om banale ting eller å få informantene til å forklare nærmere i tilfeller der jeg gjerne ville at de skulle utdype hva de mente. Jeg avsluttet alltid med å spørre om det var noe mer de hadde lyst til å ta opp i forbindelse med temaene vi hadde snakket om (jf. Repstad 1998:76). I tillegg spurte jeg om det var i orden at jeg tok kontakt dersom jeg kom på noe i etterkant som jeg gjerne ville ha spurt om. Ingen av informantene hadde noe i mot det.

De fleste intervjuene ble skrevet ut fortløpende etter hvert intervju. Jeg forsøkte å ikke lage mer enn to avtaler om gangen slik at jeg fikk tid til å transkribere intervjuene underveis og ikke ble sittende igjen med alt skrivearbeidet til slutt. Å transkribere intervjuer vet jeg nå er en tålmodighetskrevenende prosess. Selv om dette var et tidkrevende arbeid synes jeg at jeg fikk mye ut av det. Gjennom å skrive ut alle intervjuene fikk jeg lagt et grunnlag i forhold til å klare å holde orden på intervjuene (og informantene) mine og det videre arbeidet med disse (jf. Repstad 1998:84). I tillegg kan det være nyttig, spesielt for nybegynnere som meg selv, å lytte til seg selv som intervjuer. Her kan det dukke opp ting som man selv ikke er klar over og som man kan forsøke å forbedre til neste intervju. Jeg ble blant annet oppmerksom på at jeg hastet litt fort videre der informanten ikke svarte med det samme. Å gi informantene tid var derfor noe jeg ble oppmerksom på og forsøkte å bli bedre på. Dersom jeg ikke hadde hørt gjennom intervjuopptakene før jeg nesten var ferdig med intervjuene, ville jeg mistet denne muligheten til å forbedre enkelte ting underveis. Rett etter hvert intervju noterte jeg ned hvilke inntrykk jeg satt igjen med, hva jeg

syntes hadde fungert bra og mindre bra. Disse sammendragene fikk jeg bruk for i arbeidet videre.

En kvinne som intervjuer en mann om å være mann

Mine samtaleintervjuer var et møte mellom to voksne mennesker der mitt mål var å etablere et empirisk materiale som kunne gi kunnskap om det temaet jeg ville belyse. I løpet av kort tid skal en som forsker forsøke å skape en best mulig ramme for at informanten skal oppleve det som komfortabelt å fortelle om erfaringer og refleksjoner knyttet til oppgavens tema. Det er informanten og forskeren som *til sammen* skaper den kunnskapen og informasjonen som kommer ut av møtet. Informantene har sine forventninger og sine oppfatninger om blant annet hensikten med intervjuene. Forskeren på sin side spiller også en helt avgjørende rolle for hvordan et intervju blir og er ikke en nøytral person uten betydning. Møtet mellom forsker og informant er med andre ord basert på et subjekt – subjekt-forhold der begge parter påvirker og er avgjørende for forskningsprosessen (Thagaard 1998:16).

Det er utvilsomt knyttet noen utfordringer til å intervjuer menn om temaer som omhandler kjønn, identitet og deres ”kvinnelige” yrkesvalg. I flere sammenhenger fortalte for eksempel informanter om aspekter ved yrket som de påpekte at de syntes var vanskelige, som lav status og lav lønn. Sett i lys av et tradisjonelt mannsideal er slike temaer kanskje særlig vanskelige å snakke om til en kvinnelig intervjuer. Det kan tenkes at menn i slike sammenhenger vil forsøke å holde en fasade og underdrive problematiske sider ved sin arbeidshverdag (jf. Repstad 1998:77). På en annen side kan det også tenkes at slike temaer vil være vel så vanskelig å snakke om til andre menn. I møte med en mannlig forsker ville muligens informantene ha følt seg underlegne eller lite vellykket og dermed oppleve det som ubehagelig å snakke om temaer knyttet til deres såkalte ”kvinnelige” yrkesvalg.³⁰

Det finnes ulike oppfatninger blant forskere om hvilken betydning kjønn har i forhold til hvordan kunnskap blir produsert. Noen mener at kvinner har bedre forutsetninger enn menn til å forske på kvinner og vise versa, med begrunnelse i likhet innad en kjønnskategori. Dette bygger på en forståelse om at kvinner er like og derfor forstår

³⁰ Jf. Connells teori om at maskulinitet ikke bare skapes i relasjon til kvinner, men også i relasjon til andre menn (Connell 1995).

hverandre. Andre mener at denne antagelsen om kjønnes likhet seg i mellom er overdrevet. Professor i psykologi, Hanne Haavind, hevder at det her foreligger en forveksling mellom likhet og utvikling av det hun kaller intersubjektivitet mellom forsker og informant. Hun påpeker at ”intersubjektiviteten som metodisk grunnforutsetning er imidlertid vesensforskjellig fra det å forutsette likhet” (Haavind 2000:22). I tråd med Haavind tror jeg ikke at kvinner nødvendigvis er bedre egnet til å intervju kvinner (og vise versa) fordi jeg tror likhetene innad en kjønnskategori er sterkt overdrevet.³¹

En intervjusituasjon avhenger også av personkjemi. Intervjuer og informant kan like eller mislike den andre på et eller annet plan og dette vil påvirke tonen i intervjuet og også hva som kommer ut av intervjuet (Widerberg 2001:101). Jeg opplevde at jeg hadde en god tone med alle informantene, samtidig som jeg også følte at noen av samtalene gled bedre nettopp på grunn av spesielt god personkjemi. Dette var muligens også med på å påvirke utfallet av intervjuene.³²

Informantenes agenda

Informantene har sine forventninger og oppfatninger om hva som er hensikten med intervjuet og prosjektet de har sagt seg villig til å delta i. Gjennom de cirka to timers lange møtene ga informantene et bilde av sine erfaringer og fortolkninger knyttet til det aktuelle tema. På samme måte som jeg var bevisst på hvordan jeg fremsto ovenfor informantene, regner jeg med at informantene var bevisst på hvordan de fremsto ovenfor meg. Hovedinntrykket jeg satt igjen med, var at de ønsket å fremstå som vellykkede menn som er fornøyd med den situasjonen de befinner seg i med tanke på sitt yrkesliv. I tillegg fikk jeg noen ganger inntrykk av at flere av informantene trodde eller håpet at dette skulle bli en slags ”reklameoppgave” for å få flere menn inn i disse yrkene, og hvor de gjerne selv ville være med på å gi et positivt bilde av seg som mannlig førskolelærer eller sykepleier. Jeg visste at dette var et ønske jeg verken kunne eller skulle innfri. Mange av informantene var også nysgjerrig på hva som var

³¹ For eksempel kan alder, utdanning eller andre dimensjoner være vel så relevante her.

³² Jette Fog beskriver i boken *Med samtalen som utgangspunkt. Det kvalitative forskningsinterview* høflighetskoder knyttet til intervjusituasjonen. I følge Fog vil et intervju som følger disse ikke nødvendigvis være det samme som et godt intervju, men det er en forutsetning å kunne følge disse (Fog 2001).

min agenda og hvordan intervjuene kom til å bli brukt. På bakgrunn av at jeg på dette tidspunktet var i startfasen av oppgaven min, og ikke visste hvordan analysene kom til å bli, hadde jeg begrenset grunnlag for å svare på slike spørsmål. Dette dilemmaet kan forøvrig ses i sammenheng med et viktig etisk prinsipp i kvalitativ forskning, nemlig prinsippet om informert samtykke. Jeg kommer tilbake til utfordringer knyttet til dette. Det var også viktig for meg at det ikke skulle bli for mye ”analyserende” prat rundt oppgaven i forhold til informantene, i hvert fall ikke før vi var ferdige med intervjuet. Jeg ville først og fremst høre hvordan de *selv* opplevde ulike aspekter ved å være mann i tradisjonelle kvinneyrker og ikke hvordan de trodde menn generelt opplever det.

Det er i utgangspunktet en vanskelig situasjon å skulle gi et bilde av seg selv i løpet av knappe to timer. Dette innebærer nødvendigvis at man må velge å fortelle noe fremfor mye annet. Det finnes for eksempel ikke *en* ”sann” versjon av historien rundt et yrkesvalg. Vi fremstiller gjerne historier på litt ulike måter avhengig av hvilken kontekst vi er i. Dessuten er det ikke bare informantene som har en bestemt tolkning. Også jeg som forsker fortolker det informantene sier ut i fra et bestemt utgangspunkt. Disse aspektene er viktig å ha med seg i analysearbeidet.

3.4. Analyse

Eksplorerende temaanalyser og runddans

Analysen har fått sin form og sitt innhold som resultat av mange runder hvor jeg har vekslet mellom å jobbe med mitt empiriske materiale og den mer teoretiske delen av oppgaven. Som jeg skriver innledningsvis i kapittel 2 er valget av teoretiske perspektiver på lignende måte et resultat av opprinnelige problemstillinger og arbeidet med det empiriske materiale. Et kvalitativt forskningsprosjekt starter med andre ord ikke med A og slutter med Å. Det er derfor ikke enkelt å skulle gi en oversiktlig fremstilling av selve analyseprosessen.

Etter å ha lest gjennom alle intervjuene flere ganger begynte jeg å jobbe mer systematisk med intervjutekstene. Allerede tidlig i intervjuperioden hadde jeg tanker om hva jeg muligens kom til å trekke inn i analysen. På bakgrunn av disse tankene begynte jeg å jobbe med temasentrerte analyser hvor temaer, mønstre og tendenser ble

fokus. Jeg noterte mange mulige temaer og tendenser i materialet og lagde matriser med sitater og stikkord. Jeg skrev også korte sammendrag i flere varianter fra hvert intervju. Disse første spede forsøkene på å analysere intervjuetekstene var forholdsvis deskriptive, men gjorde at jeg kunne prøve ut mange forskjellige temaer. På denne måten ville jeg unngå å utelukke for mange temaer tidlig i analysearbeidet. Noen måneder seinere viste det seg imidlertid at mange av de opprinnelige ideene hadde blitt byttet ut med nye opp til flere ganger. Denne fasen er dermed preget av en type eksplorerende design. Etter denne første runden med organisering av materialet, skrev jeg utkast til metodekapittel fordi jeg ville ha intervjuprosessen friskt i minne mens jeg skulle beskrive denne. Jeg skrev også et grovt utkast til teorikapittel. Deretter jobbet jeg videre med selve analysen som etter en lang prosess med prøving og feiling og klipping og liming ga konturene til tre analysekapitler. Kapitlene er skrevet om hverandre i mange runder hvor de for hver runde har gitt mer mening i forhold til hverandre og til oppgaven som helhet.

Jeg har foretatt små språklige endringer i de intervjuutsagnene jeg bruker. Det er hovedsaklig to grunner til dette. Endringene er for det første gjort av hensyn til oppgavens leservennlighet. For det andre er det som oftest forskjell på et muntlig språk og et skriftlig språk. Informantenes utsagn er tatt ut fra et samtaleintervju og bærer derfor preg av en muntlig stil. Når jeg i ettertid har tatt disse utsagnene inn i analysene mine, har jeg ønsket å gjengi informantenes refleksjoner på måter som ikke stiller dem i et dårlig lys og som bevarer deres integritet.

3.5. Ethiske dilemmaer og utfordringer

Hva er det som gjør utfordringer i et forskningsarbeid til etiske utfordringer? Kort sagt handler forskningsetiske utfordringer blant annet om hvilke *konsekvenser* et forskningsprosjekt har og hva en forsker ”bør” gjøre (Røthing 2002b:386f).³³ Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) har utformet forskningsetiske retningslinjer i form av en rekke punkter som utgjør nettopp

³³ Det er i hovedsak to etiske grunnmodeller hvor den ene gjerne kalles konsekvensetikk og den andre plikt- eller regeletikk. I praksis vil en kombinasjon av disse, hvor både konsekvenser og plikt eller regler blir vektlagt, være å foretrekke (Røthing 2002b:386f).

både ”regler” og tematiseringer knyttet til mulige konsekvenser.³⁴ Et interessant spørsmål i denne sammenheng er hvor stor analytisk frihet en forsker kan ta seg uten å bryte med forskningsetiske retningslinjer som handler om at informantene ikke skal ta skade av å delta i et forskningsprosjekt. Jeg vil her diskutere noen utfordringer knyttet til dette spørsmålet.

Det er særlig tre forskningsetiske temaer som fremheves i forbindelse med kvalitative forskningsprosjekter. Disse omhandler anonymitet (konfidensialitet), informert samtykke og informantenes integritet (Røthing 2002b:384, Thagaard 1998:21ff). Anonymitetskravet handler om at deltakerne i et forskningsprosjekt ikke skal bli gjenkjent og forskerens ansvar knyttet til dette kravet. Kravet om informert samtykke dreier seg om at informantene i et forskningsprosjekt har krav på å få informasjon om hva de samtykker til å delta i. Dette innebærer blant annet informasjon om hvordan prosjektet skal gjennomføres, hvilke hensikter prosjektet har og hvordan og til hvem resultatene skal formidles. Det siste kravet handler om at forskeren skal respektere informantens integritet i form av å arbeide ut i fra en grunnleggende respekt for menneskeverdet og å respektere individenes frihet og selvbestemmelse (Røthing 2002b:384).

Disse kravene har selvsagt vært retningsgivende for mitt eget prosjekt. Knyttet til kravet om anonymitet har jeg blant annet brukt fiktive navn på informantene. Jeg har også vært forsiktig med å gjengi kjennetegn (som hvor de jobber og lignende) som kan knyttes til de enkelte informantene.³⁵ Menn som er utdannet førskolelærere og sykepleiere er en utsatt gruppe med hensyn til anonymitet, fordi dette er en forholdsvis liten gruppe sammenlignet med for eksempel kvinner i de samme yrkesgruppene.³⁶

³⁴ NESHs forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, jus og humaniora finnes i sin helhet på <http://www.etikkom.no/retningslinjer/NESHretningslinjer>.

³⁵ Prosjektet er meldt til personvernombudet og ivaretar de kravene for anonymisering og behandling av data som det her stilles.

³⁶ Jeg har imidlertid gjort informantene oppmerksomme på at de sannsynligvis vil kunne gjenkjenne seg selv dersom de leser den endelige fremstillingen av oppgaven. Dette anser jeg som nærmest uunngåelig med tanke på at de jo vet at de har vært med som informanter og også vil huske mange av de tingene vi har snakket om.

I forhold til kravet om informert samtykke har jeg imidlertid støtt på noen klare utfordringer. I forbindelse med informantenes nysgjerrighet tilknyttet prosjektet, nevnte jeg at jeg syntes var vanskelig så tidlig i prosessen å gi gode svar på hva prosjektet mer spesifikt kom til å handle om. Punkt 9 i de forskningsetiske retningslinjene sier blant annet dette i forbindelse med informert samtykke: ”De menneskene som deltar i forskningen, skal få all informasjon som er nødvendig for å danne seg en rimelig forståelse av forskningsfeltet, av følgene av å delta i forskningsprosjektet, og hensikten med forskningen” (NESH 2003:10). Jeg visste på dette tidspunktet hvordan intervjuene skulle gjennomføres og hva de skal handle om, men kunne kun i begrenset grad forutse hvilke analyser jeg kom til å gjøre (jf. Røthing 2004:35). Dette henger sammen med at jeg fremdeles ikke visste hva slags materiale jeg kom til å sitte igjen med, og heller ikke hvilke tendenser og temaer jeg kom til å gripe fatt i. På hvilken måte informantenes utsagn kom til å bli brukt i mine analyser var heller ikke noe jeg kunne gi noe klart svar på i intervjuperioden. Ut i fra dette visste heller ikke informantene fullt ut hva de ga sitt samtykke til å være med på. Disse tankene har jeg hatt med meg gjennom analysearbeidet. Følelsen av å ”bruke” informantene, og klippe og lime i det som de har sagt, har ofte meldt seg. Hva om informantene leser oppgaven og føler seg sviktet eller misforstått? Det innebærer et stort ansvar å ha fått tilgang til menneskers fortellinger og refleksjoner gjennom intervjuer for så å bruke disse i analysesammenheng. På den ene siden bør man ha som mål å bruke den ”makten” man har på best mulig måte (jf. Løgstrup 1971:213³⁷), samtidig som analysene er *mine tolkninger* og det dermed ikke finnes noen garanti for at informantene er enige i eller ville gått god for disse.³⁸ Disse refleksjonene henger også sammen med det siste forskningsetiske kravet jeg var inne på, nemlig kravet om å respektere informantenes integritet.

For å sammenfatte disse tankene, kan man kanskje si at en forsker må balansere mellom på den ene siden friheten til å tolke og på den måten utvikle ny kunnskap, og

³⁷ Knud E. Løgstrup knytter etikk blant annet til et spørsmål om maktforvaltning.

³⁸ Denne tematikken kan knyttes til en diskusjon om ”eierskap” i forbindelse med et materiale. Som jeg har vært inne på tidligere er det forsker og informant som til sammen skaper datamateriale. Dette innebærer et slags ”sameie” mellom disse partene samtidig som det er forskerens *fortolkninger* som utgjør analysene og ikke informantenes virkelighet (jf. Røthing 2004:38).

på den andre siden ansvaret man har knyttet til å respektere informantene og sørge for at de ikke blir utsatt for belastninger.

4. Å velge seg inn i, og ut av, kvinnedominerte yrker

Jeg tror de fleste menn som jobber i barnehage havner der ved en tilfeldighet (Fredrik).

Det der med å plutselig bryte med tradisjoner, da skal du på en måte ha blitt rista litt, det tror jeg (Sigurd).

Når en mann velger å utdanne seg til førskolelærer eller sykepleier er det på flere måter et uvanlig valg. Likevel har en del menn i løpet av de siste tiårene funnet veien inn i disse yrkene. Dette på tross av at yrkene fremdeles i stor grad koples til kvinner, og samtidig regnes som lavstatus- og lavtlønnsyrker. I denne sammenheng mener jeg det er relevant å spørre hvilke motivasjoner som ligger til grunn når menn likevel tar slike yrkesvalg? Hvilke ”strategier” bruker menn for å forklare sitt valg? Velger de for eksempel yrke på annet grunnlag enn sine kvinnelige kolleger? I mitt materiale reflekterer informantene rundt denne valgprosessen, og det er disse refleksjonene jeg her skal sette fokus på.

På bakgrunn av tendenser og mønstre i mitt intervjumateriale har jeg valgt å dele kapitlet inn i fire deler. Den første delen tar for seg yrkesvalget forstått som et resultat av tilfeldigheter og enkelthendelser, mens del to drøfter yrkesvalget betraktet som et svært reflektert og gjennomtenkt valg. I disse to første delkapitlene diskuterer jeg altså to hovedtendenser eller to forskjellige måter informantene beskriver yrkesvalget sitt på, og det er disse delene som er hovedfokus i kapitlet. I del tre løfter jeg frem det som likevel kan tolkes som likhetstrekk mellom disse to beskrivelsene, og hva dette igjen forteller om de mer subtile måtene maskulinitet og yrkesvalg er flettet sammen på i vår tid. Til slutt vil jeg drøfte hvorfor så mange mannlige førskolelærere og sykepleiere forsvinner fra sine opprinnelige yrker til andre typer stillinger eller yrker. Også her vil jeg løfte frem bestemte koplinger mellom maskulinitet og yrkesvalg som jeg mener kan kaste lys over menns forhold til kvinnedominerte yrker.

4.1. Et tilfeldig valg

Ikke akkurat den store drømmen

Brannmann, politimann og bonde var blant drømmeyrkene for mine informanter da de var små. Likevel endte de alle med å bli førskolelærere og sykepleiere. Hvordan kommer menn i det hele tatt på denne tanken? Som tidligere nevnt, er det særlig to typer begrunnelser som danner rammen for dette valget. Den ene har tilfeldigheter og enkelthendelser som gjennomgangstema. I Finns beskrivelse av yrkesvalget kommer dette tydelig frem:

Nei, jeg har aldri tenkt den veien (å jobbe i barnehage). Så det er tilfeldigheter som avgjorde at jeg havna her. Det er ikke noe jeg har søkt etter sånn sett. (...) Det har jeg inntrykk av og, når jeg prater med andre menn som jobber i barnehage, så har jeg enda ikke til dags dato møtt noen som har hatt den store drømmen fra de var liten (ler), at de sier det. Altså er det tilfeldigheter som avgjør at du dumper bort det.

Fredriks fortelling ligner:

Det er på en måte ikke det en gutt som går på videregående har lyst til å begynne med når han er ferdig på skolen for å si det sånn, å ta den utdannelsen. For det er ikke vanlig å gjøre det. Jeg tror de fleste menn som jobber i barnehage havner der ved en tilfeldighet.

Både Finn og Fredrik understreker at de er førskolelærere i dag på grunn av tilfeldigheter. De gir også uttrykk for at dette er noe de tror gjelder for mange menn i deres yrke. En av grunnene Fredrik nevner i forhold til dette er at førskolelærer ikke er et vanlig yrke for menn. Dermed er det heller ikke noe som gutter tenker på eller drømmer om å bli.

I lys av dette mener jeg det er relevant å spørre hva et ”tilfeldig” valg er? Yrkesvalg vil ofte være resultat av mange forskjellige enkeltelementer og hendelser. Oppvekst og oppdragelse, forventninger hjemmefra, hvilke venner vi har og hva slags informasjon vi får er alle faktorer som påvirker oss i forhold til hva slags utdanning og hvilket yrke vi velger. Derfor kan det diskuteres hvor tilfeldig et yrkesvalg er. Med andre ord, hva individer selv opplever som avgjørende er ikke nødvendigvis identisk med det en samfunnsforsker vil betrakte som avgjørende for utdannings- og yrkesvalg. Dessuten vil et yrkesvalg kun være ”tilfeldig” innenfor et avgrenset

mulighetsrom. Med mulighetsrom mener jeg å vise til et avgrenset spekter av valg som faktisk er reelle valgmuligheter for den enkelte. Dette rommet vil variere kulturelt og over tid. Hadde ikke valget vært innenfor et såkalt mulighetsrom ville det rett og slett ikke vært et mulig valg.

I hvilken grad et valg er tilfeldig eller ikke, er likevel ikke det jeg ønsker å fokusere mest på i denne sammenheng. Spørsmålet jeg ønsker å forfølge, og som jeg mener min empiri kan si noe mer substansielt om, er hvordan vi oppfatter og forteller om valget i etterkant. Hvordan man beskriver et valg i ettertid vil ofte kunne si noe om hvilket forhold man har til nettopp det valget man har tatt. Er det for eksempel et valg vi er stolte av? Et eksempel kan være å si at yrkesvalget man har tatt er noe man alltid har villet eller har ”drømt om siden man var barn”. Dette kan være en måte å få frem at man er målrettet og ærgjerrig. Å si at man valgte yrket helt tilfeldig kan på sin side tenkes å være en måte å distansere seg litt fra valget, eller å vise at også andre mulige valg var like interessante, men at det nå var slik det en gang ble. Slik kan måten man beskriver et valg på ha en slags symbolfunksjon i forhold til hvordan vi ser på oss selv og hvem vi i andres øyne ønsker å være.

Overfører vi denne tankegangen til mine problemstillinger går det kanskje an å tenke seg at ved å holde fast på at yrkesvalget var tilfeldig, ønsker informantene å formidle at de er helt ordinære menn, det vil si ikke umandige eller feminine menn. Det var altså på grunn av noen tilfeldigheter de endte med å bli førskolelærere. Sagt litt annerledes, det å ha planlagt eller å ha drømt om å bli sykepleier eller førskolelærer fra man var liten, kunne gjort at man ville stått i fare for å bli umannliggjort.

Flere informanter beskriver sine yrkesvalg på måter som kan tolkes som forsikringer om å være ordentlige menn. Sondre og Frode, for eksempel, påpeker begge at de valgte yrket impulsivt:

Jeg bare hoppet på og så hva som skjedde, om jeg likte det eller ei, og det gjorde jeg (Sondre).

Jeg valgte jo yrket veldig impulsivt, for jeg visste ikke hva jeg ville, og det her har jeg lyst til å prøve for det ser kjekt ut (Frode).

I tillegg til at de beskriver yrkesvalget som impulsivt, sier de også at dette var noe de i utgangspunktet først ville prøve ut for så å se om det kunne være noe for dem. Begge ga på intervjudispunktet uttrykk for at de har gjort et yrkesvalg som de er svært fornøyd med. Et interessant aspekt ved det å ”teste ut” yrket for å se om det var noe de synes var gøy å jobbe med, er at det skiller seg fra den typen ”kall”-rekruttering som tidligere har vært forbundet med kvinner i sykepleieryrket. Denne kallstanken knytter Bakken til flere kvinneyrker hvor yrket ”står lavt i kurs med tanke på kroner, men høyt i kurs i folks bevissthet” (Bakken 2001:22).

Kunne like gjerne vært snekker eller ingeniør

Det å si at man like gjerne kunne blitt noe annet kan kanskje, som allerede antydnet, forstås som en distansering fra den yrkesgruppen man tilhører. I dette tilfellet hvor det er snakk om tradisjonelle kvinneyrker, kan tilfeldighetsvalget også tolkes som en måte å vise at man også har andre og kanskje også viktigere interesser enn det som forbindes med disse yrkene:

Jeg er vel litt sånn av type at jeg kunne ha jobbet med nesten hva som helst og det er derfor det er litt tilfeldig at jeg ble sykepleier. (...) Jeg kan sikkert plutselig finne på noe annet og, jeg kunne sikkert like gjerne vært snekker eller ingeniør eller et eller annet sånt og. Sånn i forhold til at jeg trives med mye så prøver jeg å spe på med andre ting på fritiden som ekstrajobber (Simen).

Snekker og ingeniør er helt klart maskulint konnoterte yrker. Ved å trekke frem disse yrkene viser Simen at han sannsynligvis er både ”handy” og har teknisk innsikt, noe som av mange regnes som maskuline egenskaper. Dette kan forstås som en måte å gjøre seg selv maskulin på og dermed også gjøre sykepleieryrket mer maskulint. Frank forteller om sitt yrkesvalg på en måte som også kan minne om den samme formen for maskuliniseringsarbeid:

Når jeg begynte på førskoleutdanninga, eller når jeg skulle søke, så hadde jeg vært i militæret. Og når jeg begynte i første klasse (på førskolelærerutdannelsen) så var vi fem gutter, og fire av oss hadde akkurat samme historien. Vi dimmet militæret rett over jul og så satt vi og lurte på hva vi skulle bli. Og jeg må innrømme at da var det mangel på førskolelærere, det var litt sånn, hva skal jeg bli? Jeg tenkte jo på lærer og, men jeg så på karakterene mine at jeg ikke hadde kommet inn på lærerutdannelsen, så jeg søkte på førskolelinja. (...) Og så kom jeg inn og

tenkte, hvorfor ikke? Og så begynte jeg. Og så så vi at oss fire gutta satt med samme historie. Vi var fire gutter som fant godt kjemien med hverandre.

For Frank selv fremstår hans yrkesvalg som et rasjonelt valg ut i fra sine preferanser, i og med at han ikke hadde gode nok karakterer til å komme inn på lærerutdannelsen og dermed valgte førskolelærerutdanning i stedet. Når det er sagt, mener jeg samtidig å se at Frank er svært opptatt av at alle guttene som begynte samtidig som ham selv hadde den ”samme historien”. Han var med andre ord ikke den eneste mannen som havnet på denne utdannelsen, og gjør slik jeg tolker det dette aspektet til et maskulint valg. Men hva er egentlig denne ”samme historien”? Det er interessant å stille spørsmålet om jentene han begynte samtidig med hadde en helt annen historie. Dette kan jeg ikke si noe om, men det er i hvert fall mulig å forstå snakket om militærtjenesten som en slags legitimeringsstrategi eller maskuliniseringsstrategi for yrkesvalget.

4.2. Reflektert og dedikert

Den andre hovedtendensen i mitt materiale er fortellinger om det svært bevisste valget. Mange av informantene forteller at menn som velger disse yrkene har tenkt seg godt om, og kanskje har gjort et mer bevisst valg enn mange kvinner i samme yrke. De poengterer at mennene som har tatt valget om å bli førskolelærer eller sykepleier virkelig *vil* noe i yrket sitt.

Refleksjon rundt hvilken rolle man vil ha i livet

Sigurd fremhever at menn må være trygge på seg selv for å velge et yrke som sykepleier. Å ta steget inn i en kvinnedominert verden krever sin mann, hevder han. Blant annet påpeker Sigurd at menn ofte er noe eldre enn sine kvinnelige medstudenter når de starter på sykepleierutdannelsen:

De mennene som gikk på sykepleierskolen var i snitt fem-seks-syv år eldre enn snittet på de jentene som begynte. Og det tror jeg tyder på en eller annen form for, kanskje en sånn refleksjon rundt hvilken rolle man ville ha i livet. Kanskje litt mer gjennomtenkt også, fordi det må det nesten være da. Steget er så stort at, å gå fra en sånn machokultur til en, inn i plutselig en sånn kvinnedominert verden.

Sigurd beskriver altså valgprosessen på en ganske annen måte enn informantene vi møtte i første del av dette kapitlet. Han gir også uttrykk for at han tror menn har et reflektert forhold til det utdanningsvalget de tar, og at menn nok har blitt ”rista” litt for å komme frem til et slikt valg. Det å for eksempel ha opplevd alvorlig sykdom i nær familie kan være en hendelse som vil kunne påvirke menn til å ta et utradisjonelt valg som sykepleien. Sigurd knytter dessuten yrkesvalget til en type status som ser ut til å gjelde først og fremst for menn:

Jeg tror også at når menn velger den type yrke, uavhengig av hva slags person du er, så er du en trygg mann, ikke sant. Du har dine refleksjoner i livet. (...) Du har en sånn refleksjon i livet, som blir oppfatta. Og når du bryter med den tradisjonelle kjønnskulturen og beveger deg over på noe annet, så er det en måte, og sikkert litt provoserende for enkelte kvinner å høre, men jeg tror det gir automatisk en eller annen form for status.

Jeg tolker den statusen som Sigurd her beskriver som et uttrykk for at menn som ”tør” å velge et slikt yrke, og dermed også på flere måter ”tør” å bryte med tradisjonelle maskulinitetsuttrykk, oppnår en form for premiering eller oppmuntring fra omverdenen (kvinnelige kolleger, foreldre/pårørende). Dette er også i tråd med Nordbergs funn som jeg omtalte i kapittel 2. Mennene i hennes materiale oppmuntres og berømmes av sine kvinnelige kolleger for å bryte med dominerende former for maskulinitet gjennom sine yrkesvalg (Nordberg 2001:348). Dette er kanskje en svært viktig, men likevel underkjent motiveringsfaktor for at noen menn faktisk velger å både utdanne seg og bli i disse yrkene. På den annen side er det ikke utenkelig at denne formen for premiering eller oppmuntring over tid ”spises opp” eller blir motarbeidet av andre og mer kjønnsstereotype holdninger og reaksjoner.

Ikke som den store gruppen menn?

Hvem er så disse reflekterte mennene som flere av informantene viser til? La oss se hva Steinar forteller om menn som jobber i sykepleien:

Jeg tror at generelt så har menn, og da sier jeg generelt, for jeg har sett unntak, så har menn generelt tenkt litt mer før de søker sykepleien. Og jeg tror også at flertallet av menn som går på sykepleien nok egentlig kanskje ikke er som den store gruppen menn er.

Steinar fremhever altså at menn som tar et slikt yrkesvalg ikke er som den store gruppen menn er. På hvilke måter skiller disse mennene seg fra andre menn? Når

Sigurd fremhever at menn som velger utradisjonelle yrker har gjort et spesielt gjennomtenkt yrkesvalg, kan det tolkes som at han mener at de andre, ”den store gruppen menn”, gjør mindre gjennomtenkte yrkesvalg. ”Den store gruppen menn” kan vise til tradisjonelle menn som velger yrker som er mer vanlige for menn, altså de som i en viss forstand er offer for kjønn. I motsetning til disse blir mannlige sykepleiere og førskolelærere, sett med Steinars øyne, menn som velger ut i fra egenskaper og lyst, uten å ta hensyn til hva som ”passer seg” for menn eller ikke. De er med andre ord *ikke* offer for kjønn. Man kan kanskje si at Steinar på denne måten skaper et bilde av menn i kvinneyrker som representanter for en utpreget refleksiv maskulinitet. Refleksivitet i det senmoderne samfunnet går som tidligere nevnt ut på at individer undersøker og omformer sosiale praksiser kontinuerlig på bakgrunn av ny informasjon om disse praksisene (Giddens 1991:52). På denne måten kan også kjønn og identitet forstås som refleksive prosjekter. Innenfor en slik fortolkningsramme blir menn som tar annerledes valg enn det som er vanlig en type ”brytere” (Nordberg 2001) eller foregangspersoner. De bryter med de tradisjonelle føringene på hva slags yrker menn tradisjonelt har hatt eller ”bør” ha. Berit Brandth og Elin Kvande fremmer et lignende poeng knyttet til farspraksiser i boken *Fleksible fedre*. De påpeker at fedre i dag må reflektere over og velge hvilken måte de vil praktisere faderskapet på (Brandth & Kvande 2003:58f).

Når jeg spurte Steinar om hvordan han selv kom frem til at han ville bli sykepleier, svarte han:

Den korte versjonen er at jeg nok ganske tidlig, kanskje i 15-16-17 års alderen, mente at jeg hadde evnen til å treffe mennesker og evnen til å lytte, samtidig som jeg har evnen til å skravle. Derfor hadde jeg en tanke om at jeg hadde lyst til å jobbe med mennesker.

Steinar sitt svar på hvorfor han valgte yrket, passer godt med hans forståelse av hvordan menn velger slike yrker. Han har med andre ord gjort et reflektert og gjennomtenkt valg. Han knytter videre valget til sine evner og ikke til kjønn. Steinar fremstår på mange måter som en relasjonelt orientert mann. Det å være relasjonelt orientert kan forbindes med tradisjonelle feminine egenskaper og sånn sett kan vi kanskje si at Steinar er i nærheten av å kroppsliggjøre en form for feminin maskulinitet. En mer moderat tolkning kan imidlertid være at hans refleksjoner inngår

i konstruksjoner av ”nye”, moderne menn som representerer et alternativ til mer tradisjonelle menn.

Tradisjonelle kvinner og idealistiske menn

Et annet sentralt aspekt ved mitt materiale er at flere av informantene fremstiller egne valg i kontrast til kvinner som de mener velger tradisjonelt. Frode forteller at han har inntrykk av at menn som velger førskolelæreryrket er mer entusiastiske og går til jobben med et større pågangsmot enn sine kvinnelige kolleger. Han peker flere ganger på at det for jenter er en mer ”lettvin” utdanning å ta fordi det er en mer vanlig utdanning for kvinner enn for menn:

Det har kanskje noe med at menn ikke tar seg selv så veldig høytidelig, man liker å leke og man liker å være sammen med disse barna. Og kanskje de mennene som velger dette yrket velger det av idealistiske grunner, de har lyst til å gjøre det mens jenter gjør det av og til bare fordi at de skal ta seg en utdanning.

Jeg tror at terskelen for å gå på førskolelærerutdanningen er høyere for menn enn den er for jenter. Av og til så lurte jeg litt på noen av de jentene, ”hvorfør går dere egentlig her, dere bryr dere jo ikke?”

Jeg tror kanskje en del jenter velger det litt ut i fra at venninnene har gjort det. Det er på en måte mye mer legitimt for jenter å velge dette enn det er for gutter, det er lett å ta den utdanningen.

Uten å på en måte skjære alle over en kam, så synes jeg av og til det kunne virke som at når en mann gjør det så er det noe man virkelig har lyst til, og da går man til det med et større pågangsmot. Man er mer innstilt på det.

Som vi ser, understreker Frode at menn som velger førskoleyrket gjør det fordi dette er noe de *virkelig* vil. Det er ikke et yrke menn flest velger bare for å ta en utdanning, slik han tror mange jenter gjør. Som Frode påpeker, er terskelen for å ta førskolelærerutdanningen høyere for menn enn for kvinner, og dermed blir det også et mer gjennomtenkt og reflektert yrkesvalg for menn. I og med at lønn og prestisje sannsynligvis ikke er hovedmotivasjonsfaktorene bak yrkesvalget, og at det heller ikke er et ”vanlig” yrkesvalg for menn, er det mulig å tenke seg at menn velger yrker av mer ”idealistiske” grunner. Ut fra måten Frode beskriver menn i yrket på, gir dette

mening. Blant annet fremhever han mer entusiasme og pågangsmot blant menn enn det han ser blant kvinnene.

Menn i disse yrkene oppfatter seg altså ikke bare langt på vei som annerledes enn den store hopen menn, men også annerledes enn kvinnene i samme yrke. Informantenes fortolkninger gir flere ganger inntrykk av at menn i barnehagen er moderne, entusiastiske, idealistiske og lekne, mens kvinnene fremstår som tradisjonelle og litt kjedelige. Riktignok trekker enkelte også frem positive egenskaper når de forteller om kollegene sine, for eksempel om godt humør og mye erfaring. Det er likevel påfallende i disse fortellingene at de mannlige informantene som fremstiller seg som utradisjonelle og svært refleksive, samtidig ikke nøler med å uttrykke en relativt tradisjonell forståelse av hva kvinner er og representerer. Kanskje sier denne distanseringen fra kvinnelige kolleger oss noe viktig om hvor vanskelig det er i vår kultur å droppe alle kjønnskonvensjoner i beretningen om egne og andres yrkesvalg og yrkesutøvelse.

Gamle damer og unge, spreke, profesjonelle menn

En annen type forskjell mellom kvinner og menn som kommer frem i intervjuene, er knyttet til alder, det vil si forskjeller mellom de eldre og de yngre ansatte. Jeg fortsetter her med Frode og barnehagen som eksempel:

Vi er to menn på 28 år og to i begynnelsen av tjuårene, og selvfølgelig så er vi annerledes enn damer på førti-femti. Vi har et helt annet aktivitetsnivå og vi har forskjellige interessefelt og da blir vi automatisk forskjellige, og jeg ser ikke nødvendigvis på det som noe negativt. Men det jeg av og til etterlyser er en litt mer profesjonell holdning til den jobben vi skal gjøre.

Han forteller videre:

Holdningen til det å gå ut, til å være ute og til å bli skitten, til å rulle seg i snøen, til å drite seg ut. Altså den terskelen der virker det som er lavere for menn enn for en del damer. For veldig mange av damene her i barnehagen og i andre barnehager, har jeg inntrykk av er damer som gjerne er 35 år og oppover, og de har ikke nødvendigvis den "goen" og iveren etter å hive seg i den første og beste søledammen bare for å gi de (barna) noe, bare for å leve med dem. Det er jo litt dumt, det er jo det vi er her for på en måte, å gi barna opplevelser på mange forskjellige plan.

Frode påpeker at de yngre og de eldre ofte har forskjellige idealer for hvordan ting i barnehagen bør gjøres, både når det gjelder det pedagogiske opplegget og andre aktiviteter med barna. Han poengterer at det nettopp er for barna de er der, og at barnehagen er en serviceinstitusjon hvor det er viktig at de ansatte gjør en ordentlig jobb. Frode fremviser tydelig både stolthet og profesjonalitet i forhold til sitt yrke.

Hvem er så de eldre i barnehagen? Det er i utgangspunktet få menn i barnehager, og blant de eldre ansatte er det enda færre menn. En av informantene påpeker for eksempel at han aldri har sett en mann over femti som jobber på en avdeling. Dette henger blant annet sammen med at det tidligere var enda mer uvanlig at menn valgte yrket. I tillegg, og som jeg kommer mer inn på i neste delkapittel, er det et problem både i sykepleieryrket og i førskolelæreryrket at mange menn forsvinner fra yrket. De som regnes som de eldre er altså stort sett kvinner.³⁹ På denne måten kan forskjeller mellom kvinner og menns entusiasme, iver og profesjonalitet også forstås i relasjon til alder og generasjon, og ikke bare til kjønn.

Jeg vil likevel holde litt fast ved muligheten for at det kan være bestemte kjønnskonnotasjoner som gjør seg gjeldende også i spørsmålet om generasjoner. Et interessant aspekt ved den profesjonelle holdningen som blant annet Frode beskriver, er at dette kan fremstå som spesielt viktig for menn. Ved å fremheve egen profesjonalitet blir avstanden til den private barneomsorgen og barnestellet, som ofte knyttes til kvinner, tydeligere. Dette kan vi se i sammenheng med Bredesens studie som jeg beskrev i kapittel 2. Han påpeker også muligheten for at det for menn kan være spesielt viktig å fremheve profesjonalitet og dyktighet for å opprettholde et mannlige selvilde. Bredesen kopler dette sammen med menns frykt for utilstrekkelighet (Bredesen 2000:121). Dette kan videre koples til Ekenstams begrep ”rædd at falla” som jeg var inne på i samme kapittel.

4.3. Tilfeldigheter eller reflektert og dedikert – noen fellestrekk?

Som jeg har vist foran, er det to hovedtendenser knyttet til yrkesvalg som skiller seg ut i mitt materiale. Den ene tendensen karakteriseres ved tilfeldigheter og

³⁹ Blant de eldre kvinnene i barnehagen er det også flere som ikke har utdanning.

enkelthendelser, mens den andre kan beskrives med to forskjellige men samtidig relaterte stikkord, nemlig det å være reflektert og dedikert i forhold til yrkesvalget. De to tendensene kan ved første lesning se svært forskjellige ut, nærmest motsetningsfulle, men jeg vil her stille spørsmålet om disse måtene å beskrive sitt yrkesvalg likevel har noen fellestrekk.

”Legitime” og gjenkjennbare valg

En mulig fellesnevner for de ulike valgene informantene her beskriver, er at det dreier seg om en type valg som mange menn kan identifiserer seg med. Evnen til å kaste seg utpå (følge ”tilfeldigheter”) og ta sjansen eller å være impulsiv og modig, kan forstås som tradisjonelle maskuline egenskaper. På den andre siden har det å være reflektert i forhold til yrkesvalget, det å være dedikert, interessert og oppslukt av noe man brenner for, også klare paralleller til tradisjonell maskulinitet. Som jeg var inne på i teorikapitlet, knytter Holter og Aarseth menns jobb og offentlig virke til det de kaller ”den sosiale førstheten” (Holter & Aarseth 1993:197). Også uttrykk for profesjonalitet i forhold til yrket kan knyttes til denne forståelsen av menn og arbeidsliv. Kari Nyheim Solbrække beskriver i sin doktorgradavhandling det hun kaller ”inderlig maskulinitet” i reklamebransjen, som knyttes til det å ”oppvise en inderlig og autentisk væremåte” i jobben (Nyheim Solbrække 2005:18). Denne formen for inderlighet og ektehet kan sees i sammenheng med mange av mine informanters uttrykk for å virkelig ville noe i yrket, i motsetning til mange kvinner som de påpeker ser ut til å velge utdannelsen fordi det er en vanlig ”kvinneutdanning”.

På denne bakgrunn kan vi muligens si at disse måtene å snakke om et yrkesvalg på er ulike aspekter ved en kulturelt gjenkjennelig maskulinitetsform. Informantenes fortellinger om sine yrkesvalg kan med andre ord forstås som maskuline valgstrategier eller strategier som de kan ”leve med” som menn. Samtidig synes jeg det er viktig å få frem at verken maskulinitet, yrkesvalg og ikke minst koplingen mellom dem er noen enkel eller entydig sak, men at det likevel er noen kulturelle understrømmer som gjør at kjønn fortsatt tenkes og praktiseres som et dikotomt system i dette feltet.

Makt, prestisje og penger

På bakgrunn av diskusjonene over kan det også være relevant å trekke noen linjer til kvinners utgangspunkt når de velger å gå inn i tradisjonelle mannsyrker. Kan

mennenes utradisjonelle yrkesvalg sammenlignes med valgene kvinner tar når de går inn i mannsdominerte yrker? Eller er det her snakk om helt andre type valg og andre motivasjoner?

I utgangspunktet er det ikke vanskelig å få øye på noen klare forskjeller mellom disse to gruppene. Det har i lengre tid blitt gitt full tilslutning til at kvinner og menn skal ta utradisjonelle utdanningsvalg (for eksempel fra politisk hold i form av ulike kampanjer). Mesteparten av ressursene har blitt rettet mot kvinner, og det er viktige grunner til dette. Ønsket om å få jenter til å velge utradisjonelle yrker har hatt en klar sammenheng med et likestillingsprosjekt der kravet om lik fordeling av makt og innflytelse blant kvinner og menn har stått sentralt. Derfor har det vært viktig å få flere kvinner til å velge utdannelse og yrker som gir tilgang på makt, innflytelse, prestisje og høye lønninger. Jenter som tar utradisjonelle yrkesvalg vil med andre ord stort sett gå opp i lønn og status. Disse motivasjonsfaktorene er imidlertid ikke til stede når menn velger å bli sykepleiere eller førskolelærere. Det er ut i fra dette ikke vanskelig å forstå at det ikke virker like forlokkende å velge utradisjonelle yrker for menn. Nesten samtlige av mine informanter fremhever også lav lønn som en av grunnene til at de tror det er få menn som utdanner seg til sykepleiere og førskolelærere.

Menn, eller rettere sagt mangel på menn, i omsorgsykker har likevel fått økt oppmerksomhet de siste årene. Som jeg var inne på tidligere, henger dette blant annet sammen med en type likestillingsprosjekt hvor ønsket om flere menn i disse yrkene har stått sentralt. Denne tendensen er med på å gi legitimitet til menn som velger slike yrker. Menn som viktige og ønsket i disse yrkene er et tema jeg tar opp mer inngående i neste kapittel.

4.4. Få blir færre

Mange av de mennene som utdanner seg til sykepleiere og førskolelærere forsvinner etter en tid fra sine såkalte ”vanlige” jobber og går over i andre type stillinger eller til andre yrker. Dette blir av ulike aktører (for eksempel MIB) ansett som et stort problem. En utfordring i lys av dette er altså å få menn til å bli værende i yrket. Dette er et tema som også går igjen i mitt materiale. Før jeg spesifiserer denne

problematikken skal jeg imidlertid konkretisere litt hvordan menn i sykepleien beveger seg innenfor dette yrkesfeltet.

Tradisjonelle mønster

En undersøkelse av 1977-kullet i sykepleien viser at avgangen blant mannlige sykepleiere nesten er dobbelt så stor som blant kvinnene (Abrahamsen 2000:11). Mange av disse velger legeyrket, eller å gå over til forskning og undervisning innenfor samme sektor. Som nyutdannede sykepleiere søker de fleste menn seg til ”vanlige” poster innen sykepleien, som for eksempel somatiske sengeavdelinger. Utover i yrkeskarrieren søker flere og flere seg til andre typer stillinger. Etter 20 år i yrket er så mange som nesten 70 prosent i lederstillinger, og i tillegg jobber mange utenfor eller i utkanten av helsesektoren (Abrahamsen 2000:12). Et fellestrekk ved mange av disse forskjellige forflytningene er større inntektsmuligheter og høyere status (Abrahamsen 2000:12). Lederposisjoner innenfor begge yrkene, undervisning og forskning er alle eksempler på dette. Et annet eksempel innenfor sykepleien er legemiddelindustrien som kan tilby attraktive stillinger med opp i mot dobbel lønn.

Leder i Norsk Sykepleierforbund, Bente G.H. Slaatten, kommenterer denne skjevheten og understreker at når det er så mange menn som får lederansvar i en yrkesgruppe med over 90 prosent kvinner, viser dette at ”forslitte kjønnsrollemønstre fortsatt eksisterer” (G.H. Slaatten 2004).

Flere av informantene mine bygger også opp under mer tradisjonelle mannsroller, på tross av sitt utradisjonelle yrkesvalg. Jeg skal med utgangspunkt i noen eksempler utdype hvorfor dette i følge mine informanter blir slik.

Hvorfor skjer dette?

Informantene i min undersøkelse nevner ulike grunner til at mange menn velger å gå for lederstillinger eller andre yrker etter noen år med ”vanlige” jobber. Finn sier rett ut at han bevisst søker å heve statusen innenfor hans yrke:

Det er min måte å søke status på. Det har jeg blitt litt bevisst på etter hvert, at jeg tar gjerne oppgaver og oppdrag som gjør at jeg får litt mer status. Og det blir gjerne ting som gjør at jeg får litt mer å gjøre enn det som er akkurat fremfor nesetippen min.

En av måtene han gjør dette på, er å ta på seg oppdrag eller bidrar i forhold til organisasjoner som jobber med barnehage. I tillegg er han styrer i den barnehagen han jobber i. Disse tingene gjør at han får arbeide med andre ting enn det som er ”akkurat fremfor nesetippen”. Dette kan tolkes dit hen at å drive med andre ting enn bare det reint praktiske, for eksempel ulike typer administrativt arbeid, gir en slags status i seg selv.

Som jeg har vært inne på tidligere i kapitlet, er det flere informanter som hevder at menn har en annen innstilling til sin yrkeskarriere helt fra starten av. Blant annet er det flere som for eksempel sier at de ikke ser for seg at de kommer til å krabbe rundt på en barnehageavdeling når de blir eldre:

Jeg har lyst til å jobbe i barnehage så lenge jeg synes det er kjekt og jeg er fornøyd med det jeg klarer å levere i forhold til de forventningene jeg har til meg selv (Frode).

Jeg har vanskelig for å se for meg meg selv som førskolelærer når jeg er seksti år altså, det har jeg. Eller i hvert fall på en avdeling og krabbe rundt med barna og sånn (Fredrik).

Frode vil bare være førskolelærer så lenge han klarer å leve opp til sine egne forventninger. Fredrik på sin side har vanskelig for å se for seg at han jobber som vanlig førskolelærer når han blir eldre. Men han tror ikke det er usannsynlig at han da i stedet jobber som styrer. Sondre, som er forholdsvis nyutdanna, sier også at han ser for seg at han kommer til å bli avdelingsleder eller en eller annen form for leder seinere:

Jeg ser faktisk for meg meg selv som avdelingsleder, om det er på sykehus eller sykehjem eller et eller annet sted, så ser jeg for meg meg som leder. Ikke nødvendigvis at jeg blir det, og at det er noe som faller naturlig for meg at jeg skal bli det, men jeg gjør det likevel.

Han sier videre at han ikke kan gi noen spesiell grunn for det, annet enn at han tror det kommer til å bli sånn. Det er mulig å tenke seg at dette kan henge sammen med søken etter status og implisitte kjønnsforventninger til menn i disse yrkene.

Per Morten trekker på sin side frem ”kjerringprat” i kvinnedominert yrker som en grunn til at menn flykter:

Jeg tror vel menn har en tendens til, og det husker jeg fra sykepleieryrket også, de fløy kjapt opp i sånne avdelingssykepleierstillinger og forsvant fra gulvet. Jeg skal ikke si at det har med at det blir mye kjerringprat på avdelingen, det skal jeg ikke si, men erfaringen min tilsier det allikevel altså. Men det blir jo bare rene spekulasjoner. Men vi blir kanskje litt fortere lei det altså, og at man heller trekker seg ut og går inn som leder. Altså du påvirker på en helt annen måte.

Ut fra utsagnet over ser Per Mortens erfaringer ut til å være at menn kanskje blir fortere lei av slike yrker og heller vil jobbe i lederposisjoner med andre utfordringer. Interessant i dette tilfellet er at Per Morten selv har flyktet fra sykepleieryrket og omskolert seg til førskolelærer, som jo også er et kvinnedominert yrke. På intervjuetidspunktet jobbet han som styrer i en barnehage. Hans begrunnelser for dette valget kommer jeg tilbake til seinere.

Den siste begrunnelsen jeg skal trekke frem her handler om lønn, eller rettere sagt om en partners lønn. Statistisk sett har færre menn partnere som tjener mer enn dem selv enn det kvinner har.⁴⁰ I lys av dette vil trolig lav lønn ofte oppleves som et større problem for menn enn for deres kvinnelige kolleger. Kvinner vil altså oftere ha en partner som tjener bedre enn seg selv, noe som gjør at samlet inntekt vil bli bedre enn i mange tilfeller for mannlige sykepleiere eller førskolelærere. (For de som ikke lever i par kan dette tenkes å ha betydning i forhold til et ”kynisk” sjekke­marked.) En av informantene bekrefter disse antagelsene når han sier at han nok ville hatt problemer med å bo sammen med en kvinne som tjener bedre enn seg selv:

Jeg er jo så sta at jeg ville nok prøvd å betale det meste sjøl og skal bære min egen vekt. Nei, jeg hadde nok ikke funnet meg i å bli sponsa for å si det sånn (ler) (Finn).

Sett fra et kritisk kjønns­perspektiv, kan det være lett å avfeie dette som manns­sjåvinistisk tull. Dersom menn ikke vil bo sammen med kvinner som tjener bedre enn seg selv, får det være deres problem. Men bildet er selvsagt ikke så enkelt. Flere av informantene forteller at deres koner/samboere tjener mer dem selv. Dette ser de kun som positivt, og noen påpeker også at det nærmest er nødvendig for at de skal klare seg. Samtidig uttrykker mange av informantene at dette nok er vanskelig for en

⁴⁰ I cirka 90 prosent av heteroseksuelle par tjener mannen mer enn kvinnen (Dagsavisen 08.03.02 jf. Røthing 2002a:36).

del menn, og at det også kan være med å bidra til at menn velger et slikt yrkesalternativ bort. De mennene informantene her viser til kan tolkes som tradisjonelle menn som er opptatt av tradisjonelle posisjoner og som står i kontrast til dem selv som er moderne menn, fristilt fra slike tradisjoner. Som også flere av informantene påpeker, må det heller ikke glemmes i denne sammenheng at det like gjerne kan være kvinner som ikke vil være sammen med menn som tjener dårligere enn dem selv, som at menn ikke vil bo sammen med kvinner som tjener bedre.

Denne tosidigheten viser i og for seg at kjønn ikke bare er en individuell identitetskonstruksjon, men at det alltid er snakk om dypt relasjonelle prosesser. Å endre eller nærmest "bryte" ut av bestemte kjønns mønstre, som for eksempel det å være mann og velge et kvinneyrke, vil derfor innebære at en rekke relasjoner, herunder ens private partnerskap, sannsynligvis også berøres.

5. Nødvendig og ønsket

Jeg tror alle er enige om at det er viktig å ha to kjønn på arbeidsplassen (Fredrik).

Mange er i dag opptatt av å få flere menn til å velge utradisjonelle yrker som sykepleieryrket og førskolelæreryrket. Som jeg har vært inne på i innledningskapitlet, er dette blant annet et uttalt ønske fra politisk hold i Norge. Hvordan menn som faktisk har tatt slike valg opplever og fortolker sin yrkeshverdag er det imidlertid få som har undersøkt, og det er dette som danner mye av mitt utgangspunkt for denne oppgaven.

I dette kapitlet er det særlig informantenes refleksjoner rundt hvilken betydning menns tilstedeværelse i disse yrkene kan ha som er i fokus. Hvorfor er det interessant å vite hva mennene mener om dette? For det første vil jeg hevde at det er interessant å få belyst hvilke erfaringer og forestillinger knyttet til kjønn (og likestilling) de mennene som faktisk befinner seg i feltet, bærer med seg og forvalter. Er det for eksempel slik at denne gruppen opplever at de representerer andre ferdigheter og kompetanser enn sine kvinnelige kolleger? Eller er kjønn noe de ikke reflekterer særlig mye over i sin yrkeshverdag? For det andre er det interessant å se i hvilken grad det er sammenfall mellom det informantene selv beskriver og opplever som viktig, og det som andre aktører (politikere, fagrelaterte organisasjoner) i dette bildet mener.

Kort sagt er problemstillingen i dette kapitlet om informantene ser på seg selv som (spesielt) viktige og ønsket i disse yrkene, og eventuelt på *hvilke måter* dette kommer til uttrykk.

Fokus i kapitlet blir lagt på tre beslektede sider ved denne tematikken, og jeg deler kapitlet i tre på bakgrunn av disse. Den første delen handler om det jeg har valgt å samle under betegnelsen ”for barnas skyld”. Her er det først om fremst førskolelærernes fortellinger som står i fokus. Det er denne delen jeg velger å legge mest vekt på i kapitlet. Den andre delen tar utgangspunkt i informantenes beskrivelser og fortolkninger av arbeidsmiljø i vid forstand, og hvordan de mener at de som menn påvirker disse forholdene. Den siste delen er knyttet til informantenes refleksjoner

rundt hvilken betydning de tror at de kan ha for utviklingen av yrket på litt lengre sikt. Stikkord her er lønn og status.

5.1. For barnas skyld

En fremtredende tendens i mitt materiale er informantenes vektlegging av de positive effektene menn i disse yrkene har i forhold til barn. Dette gjelder særlig førskolelærerne, noe som gjør at jeg i denne delen kretser rundt nettopp deres erfaringer og fortolkninger. Tematikken kan likevel gjenfinnes i sykepleiernes fortellinger. Flere av sykepleierne i mitt materiale sier for eksempel at de synes det er viktig med mannlig sykehuspersonell på grunn av pasientene. Jeg kommer inn på dette i slutten av delkapitlet. I det følgende skal jeg rette blikket mot førskolelærerne og hvordan deres begrunnelser for å være ønsket og nødvendig i dette yrket på ulike måte kretser rundt barna og deres behov.

Alene med mor

Flere av informantene jeg har intervjuet uttrykker bekymring ovenfor barn som vokser opp uten en såkalt mannlig rollemodell. Dette kommer blant annet frem i Fredriks fortelling:

Det er jo veldig mange barn som vokser opp alene med mor og som ikke har en mannlig rollemodell, og det får de jo hvis de har en mann på avdelingen. Man har ganske mange timer sammen med den personen i løpet av en dag, så det er veldig mange som synes det er viktig.

Fredrik poengterer at dersom det jobber menn i barnhagen vil de barna som ikke har en pappa hjemme, likevel få tilbrakt mye tid sammen med en mann. Fredrik og flere andre informanter understreker også at de opplever at det å være mannlig førskolelærer fyller en viktig funksjon. Men hvilken funksjon er det mer spesifikt de mener at de fyller? På bakgrunn av at flertallet av barn som vokser opp hos en forelder vokser opp med mor, kan det se ut som at det er i forhold til denne ”mangelen” på en farsfigur eller en mannlig rollemodell disse informantene ønsker å være med å fylle. Man kan kanskje si at disse informantene på mange måter bygger sitt resonnement på forutseningen om en tradisjonell familiemodell som det mest ”naturlige” for ethvert barn, og at det er en ubalanse i dette som mannlige

førskolelærere er med på å veie opp for. Blant de barna som i hovedsak vokser opp med mor, er det mange som likevel har samvær med far. Situasjonen er dermed mer sammensatt enn det bildet Fredrik tegner. På denne måten kan kanskje en slik tradisjonell familietankegang, som også kan minne om en forfallstankegang, fremstå som en noe statisk forståelse av familie og kjønn. Tanken om at menn i barnehagen utfyller noe mange barn mangler, er likevel utbredt i mitt materiale. Sondre fremhever også menns funksjon som rollemodeller på bakgrunn av ”alle de barna” som i hverdagen møter mange kvinner og få menn:

Nå er det jo så mange skilsmisser overalt og hvor barn vokser opp bare hos mor. Både på helsestasjon, barnehager, førskole og i skolen er mange kvinner, overalt møter de kvinner. At det kan være menn i yrker som rollemodeller og som kan bidra på sin måte tror jeg er viktig.

Som jeg har vært inne på i kapittel 2, hevder Nina Raaum at det gjennom 90-tallet har pågått en utpreget forskjellsretorikk i norsk offentlighet. Hun tror at denne typen retorikk må ta noe av skylden for de store forskjellene i kvinners og menns utdanningsvalg. Videre knytter Raaum dette til fagpolitiske strategier for å integrere kvinner i arbeidslivet. Blant annet peker hun på insisteringen om at kvinner kan bidra med en særegen og uerstattelig arbeidskraft som arbeidslivet trenger (Raaum 2001:189f). Et eksempel på dette er tanken om kvinners ”myke” lederstil. Denne forskjellsretorikken finner vi tydelig igjen i mine informanternes fortolkninger om menn i barnehager. De som menn har noe som kvinner ikke har, og som er nødvendig for barna i barnehagen. Slike resonnementer om at menn (eller kvinner) i utradisjonelle yrker har noe spesielt og viktig å bidra med, kan sies å hvile på en forskjellstenkning, det vil si en grunnleggende tanke om at kvinner og menn tross alt er ulike.

I innledningskapitlet beskrev jeg på bakgrunn av en dansk studie ulike diskurser som finnes om etablerte forståelser av menn og omsorg i den offentlige debatt og i det pedagogiske felt (Baagøe Nielsen 2003:30). Den ene av disse kalles som sagt ”diskursen om børns behov”. Hovedargumentet tilknyttet denne diskursen handler om at mangelen på menn går ut over barna fordi mennene tenkes å representere en maskulinitet som anses som en nødvendig kompensasjon og motvekt til kvinnedominansen i institusjoner som barnehager (Baagøe Nielsen 2003:33). Denne diskursen er nært beslektet med den forskjellstankegangen som jeg finner klare spor

av i mitt eget materiale og i norsk offentlighet forøvrig, nemlig at menn er nødvendige for barna, og spesielt for guttene i barnehagen, fordi menn representerer noe vesensforskjellig fra kvinnene. Før jeg går videre i analysen, vil jeg kort trekke frem en avisartikkel som jeg synes illustrerer nettopp dette poenget.

I begynnelsen av august 2005 uttalte en mannlig styrer i en barnehage til avisen VG: ”Kvinner kan ikke oppdra gutter til menn”. Artikkelens hovedbudskap var at flere menn er nødvendige i barnehagene, og dette var kommentaren som ble blåst opp til overskrift. Styreren som uttalte at kvinner ikke kan oppdra gutter til menn, underbygger utsagnet med at kvinner ikke har den erfaringsbakgrunnen som skal til for å mestre denne oppgaven.⁴¹ Slik jeg ser det, gir utsagnet styrke til diskursen om at det finnes en spesifikk type oppdragelse som matcher gutter og en annen type oppdragelse som passer for jenter. Noen vil muligens hevde at dette er en gammeldags og avleggs måte å tenke på. Sett i lys at mitt intervjumateriale tror jeg likevel ikke det er uvanlig at aktører i barnehagene forvalter en tanke eller ide om at jenter og gutter har ulike interesser og egenskaper. Ut fra dette vil jeg hevde at en diskurs om barns behov eller barns beste, som i stor grad bygger på en type forskjellstenkning, synes å stå relativt sterkt både i det offentlige ordskifte og i det pedagogiske felt.

Denne typen retorikk er nært beslektet med et essensialiserende tankesett. Når informantene fremhever at menn gjør ting på *sin* måte, kan dette tolkes som et uttrykk for at det finnes medfødte egenskaper, for eksempel knyttet til omsorg eller barneoppdragelse. Omsorg kan imidlertid betraktes som noe som må læres og som kan uttrykkes og vises på mange forskjellige måter, og av den grunn finnes det neppe en type mannlig og en type kvinnelig omsorg (jf. Aarseth i Bråten 2005:108). En studie utført ved University of London har belyst nettopp spørsmålet om menns betydning for barn i forhold til omsorgsrelasjoner. Den viser at menns omsorgsrelasjon eller interaksjon med barna utfolder seg på så forskjellige måter at det ikke går an å finne noen konsistente mønster som kan kalles spesielt ”mannlige” (Baagøe Nielsen 2003:34). Denne studien underbygger altså ikke ideen om at menn har en egen og annerledes måte å vise omsorg på. Hvordan menn faktisk *gjør* omsorg

⁴¹ Utsagnet i artikkelen fikk reaksjoner fra flere ulike hold, eksempelvis Vårt Land 09.08.05 hvor blant andre sosiologen Ole Bredesen uttalte seg.

bør trolig likevel skilles fra hvordan omsorg *snakkes* om. Dette poenget kommer jeg tilbake til i kapittel 6.

På en annen side mener jeg det også er mulig å tenke seg at informantenes poengtering av å gjøre ting på ”sin måte” kan forstås som et virkemiddel for å ”lokke” menn til yrker hvor arbeidsoppgavene forbindes med kvinner. På den måten kan man kanskje si at målet helliger midlet. Å profilere maskulint konnoterte egenskaper eller interessefelt er et virkemiddel som blant annet har blitt tatt i bruk av organisasjonen Menn i barnehagen (MIB).

Når dette er sagt, kan det likevel være interessant å ta informantene på ordet og undersøke nærmere *hva* de mener at de kan eller representerer som ikke kvinner har eller kan. Dette aspektet er ikke helt enkelt å få tak i all den tid mange av informantene nøyer seg med å referere til en opplevelse av å utfylle, eller fylle ut det som mangler. Å gjøre ting på ”sin måte”, og å fylle noe som mangler, henger slik jeg forstår det sammen med å være bestemte rollemodeller. Jeg skal derfor gå litt nærmere inn på hva informantene mener med å være rollemodell.

Den gode rollemodell – hva er det?

Informantene gir som sagt uttrykk for at de er opptatt av å være gode rollemodeller og positive forbilder for barna. Dette trekkes frem gjentatte ganger i flere av intervjuene. Det som samtidig slo meg da jeg leste gjennom intervjuene, var at det primært er guttene i barnehagen som står i fokus når det kommer til å være rollemodell. En av informantene formulerer denne koblingen på følgende måte:

Jeg tror barna har veldig godt av at det er menn i barnehagen (...) og på en måte det å ha en rollemodell da, at de ser at han er mann på en måte. Jeg er gutt, jeg skal bli mann, litt sånn (Fredrik).

I forlengelsen av dette funnet er det nærliggende å minne om noe jeg var inne på i kapittel 2, nemlig at hva som oppfattes som mannlig varierer med tid og sted (Connell 1995, Lorentzen 2005). På den bakgrunn er det relevant å spørre *hva* slags maskulinitet eller ideelle former for maskulinitet informantene vil formidle til guttene i barnehagen. Hva er den gode rollemodell slik mitt utvalg av unge norske menn i kvinnedominerte yrker per 2005 ser det? For å nærme meg et svar på dette spørsmålet, vil jeg begynne med å skissere en type maskulinitet som mine informanter

synes å *ikke* ville representere. Stikkord her er ”machomenn”. Vi skal her følge Finns resonnement tilknyttet denne tematikken:

Jeg håper jo at dette her typiske macho-bildet eller en del av disse bildene som man ser i dag i media for eksempel, at når du leser om en mann så er det drap, så er det vold. De tingene der håper jeg i hvert fall at man kan få nyansert littegrann, at man har ikke bare den siden. Det er klart at det håper jeg at kan være en ting man kan bidra til. At man ikke skal dytte småguttene inn i den rollen der det går på å bruke vold og makt og de tingene der.

Finn ønsker, slik jeg tolker ham, å representere noe annet enn det han oppfatter at barna til daglig møter mest av, nemlig en macho-lignende maskulinitet. Finn håper med andre ord at han ved å være en god rollemodell for guttene i sin egen barnehage kan bidra til at guttene får en forståelse av at dette *ikke* er den eneste måten å være mann på. Hvilken type maskulinitet er det så Finn og hans ”likemenn” ønsker å vise? Og på hvilke måter og i hvilken grad bryter eller utfordrer dette den såkalte machomaskuliniteten vi fikk beskrevet over?

Jeg ønsker at barna får et litt mer nyansert syn på hva kjønn er altså, hva det vil si å være mann. Altså du ikke bare har de her superheltene på tv, at det er litt mer enn det. At en mann, det er ikke noen fare om en mann står og vasker gulvet, det er ikke noen fare om en mann skifter en bleie eller gir en klem, eller et eller annet sånt, ikke sant? At de får se litt flere måter å gjøre ting på. At det ikke blir noe som de trekker seg unna når de blir større kanskje, og det håper man jo kan forandres på sikt (Finn).

Finn gir uttrykk for at han vil nyansere barnas bilde av hva kjønn er og ”hva det vil si å være mann”. For Finn handler dette blant annet om at å være mann ikke bare dreier seg om å være macho, aggressiv eller superhelt. Samtidig understreker Finn at han selv og andre menn som jobber i barnehager likevel er ”ordentlige” menn selv om de gjør mange tradisjonelle ”kvinneoppgaver”. Dette kommer spesielt godt frem når han sier at det ikke er noen ”fare” at en mann vasker gulvet eller skifter bleier. Det jeg lurer på, er hva slags ”fare” Finn refererer til? Kanskje kan Finns uttalelse leses i lys av Ekenstams teori om menns frykt for ”å falle”, eller frykten for umannliggjøring (jf. kapittel 2)? En slik ”frykt” kan vi kanskje også ane i hans refleksjoner omkring hva slags type menn han mener er på vei ut av barnehagene:

Men samtidig så tror jeg nok det har endret seg litt, tankegangen om hvilke menn som jobber i barnehagen. Den typiske mannen som man hører om, han

er litt myk i håndleddene, altså den typen, litt feminine mannen. Han finner du ikke så veldig mye i barnehagen lenger, han er nesten utryddet, for å si det sånn. Men det handler litt om at det er et tøft yrke, sånn sett, og dermed så tror nok jeg at man ikke har lyst til å jobbe der hvis man ikke har ryggraden for å si det sånn. Men det kan du jo selvfølgelig ha selv om du er en feminin mann da, men at du ikke har lyst til å utmerke deg kanskje. Men du ser ham svært sjelden.

Finn antyder, slik jeg forstår ham, at bildet av den såkalte ”myke mannen” i barnehagen gjør at mange menn ikke velger yrket. På bakgrunn av dette tolker jeg Finns utsagn dit hen at det er viktig for han å understreke at dette bildet av den feminine og ”myke” mannen ikke stemmer med egne erfaringer. Han italesetter en form for maskulinitet som befinner seg mellom to dominerende ytterpunkter, nemlig den tradisjonelle, gammeldagse machomannen og den ”homsete”, feminine mannen. Dette er en tendens som kommer frem hos flere av informantene, og som jeg skal vise flere eksempler på seinere. Informantene ser med andre ord ut til å være opptatt av å utvide maskulinitetsbegrepet og gi plass til eller å legitimere sin egen og andre menns yrkestilknytning. Som altså særlig Finn gir uttrykk for, er ikke menn redde for å skifte bleier og vaske gulv eller å vise omsorg ovenfor barna. Samtidig tegner de gjentatte ganger et bilde av seg selv som ”skikkelige” menn. Dette innebærer interessant nok også en tydelig distansering fra sine kvinnelige kolleger i forhold til måter å gjøre ulike ting på. Et annet eksempel på noe av det samme er hvordan informantene beskriver at de leker med barna, et poeng jeg kommer jeg nærmer inn på i kapittel 6. Å definere maskulinitet ut i fra det som er ikke-feminint, er i tråd med det Connell kaller en semiotisk forståelse av maskulinitet (Connell 1995:68ff).

Hvilken rolle spiller menn i barnehagen for jentene? Spiller de i det hele tatt noen rolle? Dersom vi går tilbake til resonnementet om at menn på grunn av sin oppdragelse og erfaringsbakgrunn har en annen kompetanse enn det kvinner i barnehagen har, burde ikke dette også komme jentene til gode i samme grad? La oss se hvordan Finn reflekterer rundt dette:

Jeg tror nok du vil miste et lite aspekt. Ja, det vil du nok gjøre i forhold til det her med identitet og å finne ut hvem du er, så vil du nok miste en bit på det. Små jenter vil jo også, når de ser oss menn, få plassert seg selv i forhold til noe annet. Det vil de nok gjøre når de ser oss i barnehagen. Har de bare kvinnfolk å forholde seg til så vet de bare at sånn er det, men hvordan er de i forhold til menn for eksempel?

Mitt inntrykk er at informantene ikke oppfatter seg selv som rollemodeller for jentene på samme måte som for guttene. I stedet vil de representere ”noe annet” som jentene kan se seg selv i forhold til. Man kan kanskje si at den funksjonen mennene mener at de har for jentene, først og fremst er å vise at det finnes to kjønn i verden:

Hvordan er det vi prater sammen for eksempel. Kan jo tenke deg en liten jente som sitter hjemme og ser pappa banke mor, så kommer hun i barnehagen og ser at faktisk ikke alle menn er sånn. Så da har hun i hvert fall et bilde på den biten å ta med seg videre i livet (Finn).

Den machoaktige maskuliniteten som Finn fortalte om tidligere, er ikke noe han oppfatter at kun finnes i media, men er noe som også kan finne sted i moderne familiesettinger. Ved å være positive mannsfigurer i barnehagen understreker Finn at han får vist jentene i barnehagen at det finnes andre måter å være mann på. Dermed har menn også en slags rollefigurfunksjon for jentene i barnehagen, men som sagt på en annen måte enn for guttene.

Trekker vi dette sammen tyder disse aspektene på at informantene, først og fremst med Finn som representant, ønsker å stå for en moderne og positiv maskulinitet som også inkluderer ulike ferdigheter som har blitt forbundet med tradisjonelle kvinnelige egenskaper, som for eksempel omsorgsevner. Samtidig er de opptatt av å presentere seg selv i tråd med tradisjonell maskulinitet. Samlet sett antyder disse funnene at informantene på mange måter er nye og gamle, tradisjonelle og moderne på en og samme tid.

Denne tendensen er også i tråd med Nordbergs funn på dette feltet. Som jeg var inne på i kapittel 2, argumenterer hun for at det å være rollemodell kan deles inn i to prototyper. Disse kaller hun altså tradisjonell rollemodell og kjønnsoverskridende rollemodell (Nordberg 2003:83ff). De som er mest opptatt av å være såkalte tradisjonelle rollemodeller i barnehagen anser kanskje som den viktigste oppgaven å være ”mannlige” forbilder for guttene, altså å gjøre ”gutteting” med barna og da spesielt med guttene, og å ”jevne” ut all den kvinnelige innflytelsen barna er under. Dette bygger på en antagelse om at gutter og jenter (kvinner og menn) er grunnleggende forskjellige og dermed har ulike behov som må ivaretas, for eksempel i barnehagen. Den andre typen rollemodell kaller Nordberg for kjønnsoverskridende.

Idealet her er å vise at både kvinner og menn kan gjøre de samme tingene og gjerne oppmuntre barna til å gjøre det samme og for eksempel ikke kalle noe for ”jenteting” og ”gutteting”. Dette idealet henger videre sammen med en antagelse om at gutter og jenter i utgangspunktet er like og dermed heller ikke trenger ulik kjønns sosialisering.

Disse prototypene mener jeg å ha vist klare spor av i mitt eget materiale. Men jeg synes likevel det er vanskelig å si at det går et klart skille mellom de som forvalter den tradisjonelle og de som forvalter den kjønnsoverskridende. I mitt materiale finner jeg snarere at en og samme person veksler mellom disse to idealtypene. Dette kommer kanskje tydeligst frem i kapittel 6 under overskriften ”Kvinner, menn og omsorg”. Nordberg understreker også at informantene i hennes materiale både reproducerer og utfordrer tradisjonelle kjønnsforståelser på samme tid (Nordberg 2001:250). Dette kan videre knyttes til den kontekstuelle eller situasjonelle forståelsen av kjønn som jeg tidligere har vært inne på. Når det er sagt, vil jeg likevel ut i fra mitt materiale påstå at den tradisjonelle formen for rollemodell på mange måter ligger lengst fremme i de fleste av informantenes fortellinger, selv om det også her finnes innslag av en mer kjønnsoverskridende rollemodell.

Foreldrene roser

I de forrige avsnittene har jeg fokusert på informantenes refleksjoner rundt hvordan de selv opplever at de er viktige og ønsket i barnehagene. Jeg vil her se litt nærmere på hvordan informantene mine beskriver tilbakemeldinger fra foreldre som har barn i barnehagene hvor de jobber. La oss se hvordan Per Morten og Fredrik opplever foreldres reaksjoner på menns tilstedeværelse i disse barnehagene:

Det tror jeg de setter veldig pris på, veldig mange foreldre. De fleste foreldre sier jo at de skulle ønske det var enda flere menn. For det merker du jo på barna også, de søker veldig mot deg som mann. Jeg tenker bare på her i barnehagen så har vi opplevd nå, det siste halvannet året, at noen av foreldrene har skilt seg. Da merker vi spesielt på sånne barn at de har behov for den mannskontakten (Per Morten).

Og på foreldremøte, de (foreldrene) ønsker menn fordi det på en måte, de ser vel kanskje det at det trengs menn i barnehager (Fredrik).

Flere informanter understreker altså at de får gode tilbakemeldinger fra foreldre som sier de setter pris på at det også finnes menn i barnehagen, og at barna deres får

anledning til å være sammen med mannlige voksne. Interessant i denne sammenheng er om foreldre ser på menn som viktige og ønsket i barnehagen av samme grunn som det informantene selv fremhever. Dette kan jeg selvsagt ikke gi svar på ut i fra mitt materiale siden jeg ikke har intervjuet noen foreldre. Men det jeg kan si noe om, er hvordan informantene tolker foreldrenes ytringer angående dette og så vidt jeg kan se er det stort samsvar mellom informantenes forståelse og foreldrenes forståelse av hvorfor det er viktig med menn i barnehagen. Menn er med andre ord viktige og nødvendige som rollemodeller (for guttene), og da spesielt for de barna med liten mannskontakt hjemme. Hovedtanken som går igjen er at menn kan gi barna noe som *bare* menn kan, og som de ville ha mistet dersom det bare var kvinner til stede i barnehagen.

Frode er også blant de som påpeker at menn får mye positiv tilbakemelding fra foreldre og knytter dette til en opplevelse av at barnehagen blir mer mangfoldig:

Når jeg prater med de foreldrene som har barn her, de fedrene, så får du utrolig mye respekt. De er veldig glade for at du er der. Når jeg begynte i barnehagen og var den eneste mannen her, så kom både mødre og fedre og sa at de var glad for at det var kommet menn i barnehagen. Og her en dag så var vi ute på tur, og så stopper det en dame meg og så sier hun: "Å, så heldig disse barna er som har to menn med seg." For jeg tror at sammen så kan vi på en måte utfylle hverandre bedre. Barnehagen hadde altså ikke vært bedre om det bare hadde vært menn, det hadde den jo aldri vært.

Som vi ser av utsagnet over, er også "utenforstående" personer opptatt av at det er verdifullt med menn i barnehagene og kommenterer at barna er *heldige* som har med seg ikke bare en, men to menn på tur. Dette kan igjen knyttes til en type respekt og oppmuntring som mange menn får for å "tørre" og krysse kjønnsgrenser og bryte med tradisjonelle maskulinitetsformer (jf. Nordberg 2001:348). Frode ser ut til å først og fremst knytte slike positive tilbakemeldinger til at kvinner og menn "utfyller" hverandre, noe han selv er svært opptatt av.

For pasientenes skyld

Hvis vi beveger oss over til sykepleieryrket kan vi finne en slags parallell til det jeg tidligere har kalt "for barnas skyld", nemlig "for pasientenes skyld". Flere sykepleiere fremhever at pasienter gir uttrykk for at de setter pris på at det også er mannlige

ansatte ved stedet de er til behandling. Sven er en av de som er opptatt av dette og påpeker at han tror kvinner og menn har ulike måter å vise omsorg på:

Jeg tror at pasientene kan ha godt av den opplevelsen å ha en mann som skal gi omsorg. Jeg tror det er forskjellige måter kvinner og menn gir omsorg på. Om det er noen måter som er bedre enn andre, det vet jeg ikke.

Jeg synes utsagnet over illustrerer det sammensatte bildet jeg ser i mange av informantenes fortolkninger. På den ene siden gir Sven uttrykk for at kvinner og menn viser omsorg på forskjellige måter, som jeg tidligere har knyttet til en forskjellstenkning. På den andre siden poengterer han at han tror pasientene har godt av å se en mann som gir omsorg, noe jeg synes antyder et mer kjønnsoverskridende prosjekt.

En annen informant, Steinar, fremhever at de som jobber ved et sykehus bør gjenspeile samfunnet. Eller som han selv sier, ved sykehus er det også mannlige pasienter og derfor bør det også være mannlige sykehuspersonell representert:

Jeg tror det er helt avgjørende at man har et like stort mangfold blant helsearbeiderne som du har blant dine pasienter, og jeg tror at derfor er det viktig at man har et mangfold blant kvinnene og derfor bør man også ha menn. Hvis vi hadde laget alle sykepleierne i en støpeform, så ville det matche med veldig få av pasientene, tror jeg. Derfor så skal vi ha et mangfold og derfor trenger vi også menn i yrket.

Som vi ser av utsagnet fremhever Steinar en type representasjonstenkning som han videre kopler til mangfold på arbeidsplassen. Han poengterer at et mangfold også blant de kvinnelige ansatte er viktig for å skape et tilstrekkelig mangfold på arbeidsplassen. Vi kan kanskje si at Steinar ved å påpeke mangfoldet *blant* kvinner, bryter med en forestilling om at kvinner som gruppe er (selvinnlysende) forskjellige fra menn som gruppe. Mangfold er slik jeg forstår Steinar ikke bare blanding av kvinner og menn, men også blanding av *ulike* kvinner og menn. Dette er et interessant utsagn i lys av at kvinner i store deler av mitt materiale omtales mer eller mindre som en enhetlig gruppe. Det finnes altså unntak fra denne logikken, noe dette utsagnet tydelig viser.

5.2. For arbeidsmiljøets skyld

Vi skal nå bevege oss inn på det andre hovedtemaet i dette kapitlet, nemlig arbeidsmiljø og trivsel. Spørsmålet jeg vil belyse nærmere her, er på hvilke måter informantene mener arbeidsmiljøet blir annerledes når det kommer menn inn i disse yrkene.

Balanse, dynamikk og trivsel

Samtlige informanter er enige om at det er bedre med en blanding av kvinner og menn på arbeidsplassen enn å bare ha en kjønnsgruppe representert. Flere av informantene understreker at de nok ikke hadde jobbet der de jobber i dag (på intervju tidspunktet) dersom det ikke hadde vært andre menn der. Andre forteller at de har innfunnet seg med at menn er en sjelden vare i deres yrke. De gir uttrykk for at de klarer seg fint som eneste mann på jobben, men skulle gjerne sett at det var flere menn likevel.

Flere informanter gir for eksempel uttrykk for av at det bør være en slags *balanse* i fordelingen av kvinner og menn på en arbeidsplass, fordi de tror at det vil virke positivt på arbeidsmiljøet. Steinar og Sigurd er representanter for dette synet:

Sånn reint faglig vet jeg ikke hvor vidt det ville bety så veldig mye, for kvinner er veldig dyktige. Det er mange av de kvinnelige sykepleiere som er superdyktige altså, flinke. Så den faglige biten den skiller seg ikke spesielt. Men det er trivselen som på en måte vil kaste noe positivt av seg (Sigurd).

Det hadde ikke vært bra hvis det hadde vært 90 prosent menn altså, da hadde vi hatt et dårlig miljø. Men en blanding av menn og kvinner tror jeg er heldig for et arbeidsmiljø (Steinar).

For å balansere miljøet. Det gir, eller jeg tror at der hvor du har to grupper, to kjønnsgrupper som jobber i et sånt kollektiv, så skaper det en egen dynamikk (Sigurd).

Den diskursen jeg oppfatter at mine informanter berører over, minner om det Baagøe Nielsen kaller ”organisationsdiskursen”. I denne forbindelse blir det fremhevet som argument for å få flere menn i omsorgsinstitusjoner at arbeidsplasser med ”kjønnsblanding” nettopp har et bedre arbeidsmiljø eller arbeidsklima. I tillegg forventes menn på kvinnedominerte arbeidsplasser å være en motvekt til den såkalte kvinnedominansen (Baagøe Nielsen 2003:32). Hvilke konsekvenser eller forandringer

en kjønnsblanding fører til, finnes det imidlertid ikke noen klare svar på (Baagøe Nielsen 2003:32f). Dette spørsmålet er også vanskelig å få tak på i mitt materiale. Dynamikken som flere ganger nevnes kan muligens forstås som et uttrykk for at det på arbeidsplasser med både kvinner og menn i større grad oppstår et (heterofilt) ”flørtemiljø”, og at dette skaper en slags spenning eller dynamikk. Sigurd legger for eksempel ikke skjul på at han som mann får mye oppmerksomhet fra kvinnelige kolleger i sitt yrke.

Per Morten fremhever også at pasientene setter pris på at det er både kvinner og menn blant de ansatte. Det skaper en bestemt type arbeidsmiljø:

Jeg tror det er veldig sunt å få menn inn altså. Fordi det merket jeg på miljøet blant annet på avdelingen. Og du merket at veldig mange pasienter satte pris på at det var mannlige sykepleiere der. Jeg opplevde at vi kanskje var litt mer bestemte, mye mer tydelig, som når vi ga beskjeder. Det blir en helt annen prat og et helt annet miljø på arbeidsplassen.

I følge Per Morten er ikke bare menns tilstedeværelse bedre for de ansatte i mellom. Flere menn på arbeidsplassen gir seg også utslag på hele avdelingen og ”plukkes opp” av pasientene.

Et underliggende tema som også fletter seg inn i disse spørsmålene, er såkalte ”usunne kvinnemiljø” som jeg nå skal rette blikket mot.

Skjerpning av usunne kvinnemiljøer

Flere av informantene forteller om det de kaller ”usunne kvinnemiljøer”. Jeg forstår dette som et miljø de opplever som ekskluderende for menn, eller hvert fall en type miljø mange menn ikke trives i. ”Kjerringprat” nevnes av flere informanter i forbindelse med usunne kvinnemiljø. Stikkord her er sladder, barn, familie eller rett og slett kjedelig prat. Per Morten, som har jobbet både som sykepleier og som førskolelærer, understreker at dette er noe som er gjengs overalt hvor det jobber mange kvinner. Dette kan minne om noe Runar Bakken beskriver i *Modermordet*, nemlig en fremmedhet mange menn opplever i sykepleieryrket. Blant annet knytter han denne fremmedheten til at menn ikke klarer å bli en del av ”oss/sykepleiere” som står i et motsetningsforholdt til ”de andre/legene”. Han fremhever også at det blant (kvinnelige) sykepleiere hersker et miljø preget av ”sliterkollektivets kos med misnøye” og som er sårbart overfor individuelle strategier (Bakken 2001:92ff). Flere

av informantene mine gir uttrykk for at de hever seg over denne typen sliterkollektiv, og altså nekter å innordne seg med dette. Et eksempel er en informant som forteller at han noen ganger går tilbake til arbeidet i stedet for å høre på ”pauseromssladderet” når han har lunsj. Dette fenomenet kommer jeg tilbake til.

På den annen side finner jeg at flere av informantene er relativt optimistiske i den forstand at de tror at denne typen arbeidsmiljø kan endre seg dersom det kommer flere menn inn i bildet. La oss se hva Sigurd sier i den forbindelse:

Skjerpning av miljøer, det er nok av usunne kvinnemiljøer rundt omkring, og det synes jeg ofte menn er med på å nøytralisere i større grad fordi du får en skjerpning. På samme måte som jeg mener det er viktig at kvinner kommer inn i manneyrker for da får du også en skjerpning. Og du får ikke den der, de voldsomme machouttrykkene og i kvinneyrker får du ikke den der, altså du får en skjerpning, miljøet skjerpes fordi det er en mann tilstede. De må ta litt hensyn og det tror jeg er veldig sunt. Og det sier de selv, jentene sier det selv.

Som vi ser gir Sigurd uttrykk for at han tror menn kan være med å ”nøytralisere” slike kvinnemiljø fordi det da skjer en ”skjerpning” på samme måte som kvinner kan virke skjerpene på mannsdominerte arbeidsmiljø. Men på hvilke måter skjerper kvinnene seg når det er menn til stedet? Og hvordan skjerper menn i mannsyrker seg når en kvinne er der? Det er vanskelig å få helt tak i hva denne skjerpningen går ut på. Sigurd ser ut til knytte dette blant annet til å ta *hensyn*, men han konkretiserer ikke hva dette innebærer. Ut i fra det Sigurd sier forøvrig kan det se ut til at hensyn handler om å dempe stereotype væremåter knyttet til kjønn, som for eksempel at menn lar være å fortelle ”groviser” eller at kvinner unngår å prate om ”jenteting” som mensens. Dette kan muligens handle om, som jeg også var inne på i sted, å gjøre seg attraktive i en flørtekontekst.

Et annet eksempel som kan knyttes til det å ”nøytralisere” slike kvinnemiljø, gir Frank når han sammenligner uteavdelingen i barnehagen hvor han selv jobber med inneavdelingene hvor det bare jobber kvinner:

Flere av damene sier at det er positivt å jobbe med en mann for de får litt mer inspirasjon. Inne så er det bare damer og det blir en helt annen snakk. Jeg ser at det blir mye mer sånn kameratslig snakk ute.

Frank gir uttrykk for at han tror at kvinnene på hans arbeidsplass setter pris på å jobbe sammen med en mann. Det at menn kommer inn i såkalte ”usunne kvinnemiljø” fremstår i følge ham selv som udelt positivt.

Sigurd antydte i sitatet over at også mannemiljøer kan være usunne. Mitt inntrykk er imidlertid at et ”kvinnemiljø” er noe som er mer negativt konnotert enn et mannmiljø. Hvorfor er det slik? Hva representerer ”kvinnelighet”? Jorun Solheim har beskrevet kjønnsymbolikk i moderne kultur og hun understreker at et hovedpoeng ved den symbolske kjønnsorden er at den ikke er symmetrisk. Her fremstår mannligheten som det ”rene” subjekt i motsetning til den symbolske objektiviseringen som kjennetegner det kvinnelige (Solheim 1998:17). En parallell til dette er Simone de Beauvoir som også problematiserer kvinnen som ”den Andre” og hvordan dette kjønnsystemet har oppstått (Beauvoir 2000:38).

5.3. For yrkets skyld

Det tredje tema jeg vil ta opp i denne forbindelse, er hvilken betydning informantene tror menns tilstedeværelse i disse yrkene kan ha for selve yrket på sikt. Et viktig bakteppe for dette temaet er blant annet at regjeringsmålet om 20 prosent menn i barnehagene innen utgangen av 2007, ikke ser ut til å bli nådd. Heller ikke i sykepleien ser det ut til at andelen menn kommer til å eksplodere med det første. Hvilken betydning mener informantene selv at de kan ha i forhold til å øke andelen menn i sine yrker, og hvilken påvirkning tror de at flere menn i disse yrkene kan ha for eksempel i forhold til yrkenes (fremtidige) lønn og status?

Mannlige synspunkt og utvikling av yrket

Jeg tror det er viktig for utviklingen av yrket, at en får med de mannlige synspunkt på ting (Simen).

Simen fremhever at det er viktig å få frem mannlige synspunkter i yrket. Men hva er mannlige synspunkt? Og på hvilke måter er dette viktig for utviklingen av yrket?

Sven spesifiserer dette noe mer:

Jeg tror at yrket kan forbedre seg. For jeg tror mye av... hva skal jeg si? Jeg tror at ting kan forandres litt raskere med menn i yrket (...) Kanskje spesielt i lønsspørsmål og sånne ting, og avgjørelser generelt sånn internt på

avdelingen og avdelingsmøter. Og hvis det er ting som skal diskuteres og slås igjennom så er det mye prat.

I forhold til blant annet lønsspørsmål påpeker flere av informantene at menn kan være med å endre yrkets status. Som vi ser over, understreker Sven at menn er flinkere til å ta raske avgjørelser og at det kan bli mye prat blant kvinnene. Han legger også til at dette både kan være på godt og vondt fordi menn noen ganger vil ta avgjørelser *for* raskt. Denne tematikken knytter Sven videre til konflikter og konfliktløsning på jobben. Mens mange kvinner unngår konflikter, synes han å mene at menn er mindre redde for å gå direkte i debatt. Sven fremhever at dette fører med seg både positive og negative sider. Åpen debatt fører i noen tilfeller til at problemer blir løst, mens det i andre tilfeller fører til unødvendige konflikter. Dette poenget blir også fremhevet i forbindelsen med den såkalte organisasjonsdiskursen som jeg har vært inne på tidligere i kapitlet. I følge denne diskursen blir nettopp det at konflikter løses raskere med flere menn på arbeidsplassen brukt som argument for kjønnsblanda arbeidsplasser (Baagøe Nielsen 2003:32).

I 2001 ble det opprettet en egen sykepleierforening kun for menn, Mannlig Norsk Sykepleierforening. Initiativtakerne for foreningen begrunner dette utspillet med at det er altfor mange snille jenter som tar til takke med lav lønn. I tillegg hevder de at mange kvinner nærmest ser på sykepleierjobben som en slags bigeskjeft fordi de ofte er gift med menn som tjener godt. Leder for Norsk Sykepleierforbund, Bente G. H. Slaatten uttaler i forbindelse med utspillet at hun er enig i at det finnes alt for mange snille jenter i deres forbund som ikke er flinke nok til å sette prislapp på egen kompetanse. Hun ønsker derfor den nye foreningen velkommen, men håper at det nye forbundet vil bidra til bedre lønn også innenfor ”moderforbundet” (Dagbladet 2001). Et initiativ til en slik forening kan ses i sammenheng med informantene mine når de snakker om at menn *handler* istedenfor å bare prate.

Når det gjelder spørsmålet om menn i disse yrkene i sin tur kan bidra til at flere menn søker yrket, er ikke informantene helt entydige. Sven uttrykker at han tror menn som han selv kan bidra til at flere menn kommer etter:

Det kan ha innvirkning på hvor mange menn som etter hvert søker på utdanningen, og at det ikke lenger er så tabu å ta et kvinneyrke-valg.

Slik jeg forstår Sven, mener han at når menn tar utradisjonelle yrkesvalg bidrar dette til å bryte ned forestillingen om at det er et uaktuelt, eller tabu, yrkesvalg å ta for en mann. Dette kan knyttes til noe jeg var inne på i kapittel 4, nemlig det *mulighetsrommet* som mannlige sykepleiere og førskolelærere skaper og representerer.

Også Frode er positiv til hvordan andelen menn i hans yrke kommer til å utarte seg. Da jeg spurte om han tror det vil bli flere menn i førskolelæreryrket i fremtiden, svarer han:

Ja, absolutt. Jeg håper det, men jeg er ikke helt sikker på det. Jeg kan ikke ikke tro det heller, man prøver jo å være ambassadør for det yrket man har valgt, i hvert fall siden det er så få av de mennene. Men det kommer jo flere. Ja, jeg tror nok at det vil komme flere etter hvert, men det tar litt tid å få åpnet skylappene på en måte, og kunne se at det er et utrolig kjekt yrke. Man lærer veldig mye om seg selv og man lærer mye om andre mennesker samtidig som man får veldig mange gode og fine utfordringer når man jobber i en barnehage. Eller med mennesker generelt.

Simen på sin side gir uttrykk for at han tror det er et begrenset antall menn som er motivert til å jobbe i omsorgsykker. Jeg tolker dette som et uttrykk for at han er mer skeptisk til om hans eget yrkesvalg kan ha noen betydning:

Det er jo mange menn som er litt lite opptatt av og lite motivert til å jobbe i omsorgsykker i det hele tatt (...) Det er ikke sikkert at det er mer enn sju prosent av menn som er opptatt av omsorg på den måten.

Fordommer og fremadstormende menn

Flere informanter påpeker at det er knyttet fordommer til sykepleieryrket. Dette er slik jeg tolker det, snakk om fordommer som handler om at yrket er et lite viktig og kjedelig kvinneyrke, og dermed heller ikke fortjerner høyere lønn eller status. La oss se hva Simen sier om dette:

Jeg tror at, på grunn av folk flest sine fordommer, så ville yrket fått en litt høyere status med flere menn i yrket, uten at det skulle være noen spesiell grunn til det.

Slik jeg forstår Simen, handler dette om at det i samfunnet eksisterer fordommer som kopler menn til høy status, og at flere menn i sykepleieryrket dermed også ville gitt

yrket en høyere status. Han påpeker i denne sammenheng at det ikke finnes noen reelle begrunnelser for en slik tankegang og kaller det derfor fordommer. Videre forteller han:

Etter hvert vil en få en forståelse for at det ikke er kjønn som er avgjørende for om man gjør en god jobb eller ikke. På samme måte som at kvinner kommer inn i mannsdominerte yrker, som håndverksyrker og mer mannlige, tidligere mannsbastioner. Jeg tror nok det har kommet et stykke dit allerede, men jeg tror nok at flere mannlige sykepleiere bidrar til det, at en ikke ser på kjønn som avgjørende.

Simen fremhever at på grunn av folks fordommer så ville yrket fått en høyere status dersom det var flere menn som jobbet i yrket. Han understreker altså videre at det ikke egentlig er noen grunn det. Dette tolker jeg dit hen at menn, i kraft av å være menn, kan bidra til at et yrke får høyere status, noe som henger sammen med at mange yrker hvor det jobber menn tradisjonelt har hatt høyere status enn tradisjonelle kvinneyrker. Disse to utsagnene er interessante å se i sammenheng med Simens utsagn i avsnittet over. For selv om Simen som vi husker ikke har særlig stor tro på at hans eget og andre menns utradisjonelle yrkesvalg har noen betydning for rekrutteringen av menn til yrket, tror han likevel at mannlige sykepleiere kan bidra til at folk vil forstå at kjønn ikke er avgjørende for om man gjør en god jobb eller ikke. Dersom arbeidsoppgavene, og måten de utføres på i yrker som sykepleien, i mindre grad knyttes til kjønn, kan dette muligens indirekte også bidra til at flere menn velger slike yrker på sikt.

Frank er inne på noe som jeg synes minner om et lignende poeng:

Hvis det hadde vært mer menn i barnehagen, nå er jo ikke jeg den mannen som er mest fremadstormende, men hadde det vært mer menn i barnehagen så hadde yrket blitt mer synlig tror jeg, for vi blir kanskje litt mer synlige.

Frank gir uttrykk for at han tror flere menn i barnehagene ville ha gjort yrket mer *synlig*. På hvilken måte mener han at menn gjør yrket mer synlig? Er kvinnelige førskolelærere usynlige? Frank gir ikke noe tydelig svar på hva han mener med dette. Utsagnet er likevel svært interessant å se i sammenheng med en beskrivelse Bakken gir av sykepleieryrket. Han sier at sykepleien representerer et ingenmannsland ”hvor staten og menn har tilbudt kvinner å ivareta det grenseløse omsorgsbehovet for dårlig

lønn, til ingen nytte, som ingen ser” (Bakken 2001:92). Kanskje er det en slik type usynlighet Frank sikter til om vi overfører Bakkens resonnement til hans førskolelærerkontekst? Flere av informantene mine ser med andre ord ut til å mene at et økende antall menn i disse yrkene vil kunne bidra til å svekke folks fordommer knyttet til kjønn, samtidig som de muligens på grunn av slike fordommer vil kunne være med å øke statusen og synligheten av yrket.

6. Identitet og selvbilde i kvinneland

Hvis du som mannlig sykepleier blir en kopi av kvinnene, så mister du det som er ditt fortrinn (Steinar).

I de forrige kapitlene drøftet jeg hvordan informantene begrunner sine yrkesvalg, hvordan de ser på seg selv som viktige i deres yrker, og hvilke maskulinitetskonstruksjoner disse fortellingene samtidig kan hevdes å representere. I dette kapitlet skal jeg drøfte informantenes fortolkninger knyttet til egen yrkesadferd. Her vil jeg særlig konsentrere meg om hvordan informantene fremstiller sine egenskaper og sin yrkespraksis i sine yrker. Sett i lys av at disse yrkene tradisjonelt har blitt forbundet med kvinner og at arbeid og yrke har stor betydning for menns identitet og selvbilde (Morgan 1992), mener jeg det er særlig relevant å spørre hvordan menn i disse yrkene skaper en identitet de kan "leve med" som menn. Satt på spissen: På hvilken måte kan menn praktisere disse yrkene uten å stå i "fare for" å bli umannliggjort?

I mitt empiriske materiale finnes mange beskrivelser knyttet til hvordan informantene fortolker sine egenskaper og praksiser i yrkessammenheng. Det er disse fortolkningene jeg her vil se nærmere på.

Jeg deler kapitlet inn i fem deler som belyser ulike, men også nært beslektede, temaer. Den første delen omhandler informantenes beskrivelser av ulike egenskaper ved seg selv, tidvis også ved menn mer generelt, i disse yrkene. Skillet mellom når de snakker om seg selv og når de snakker om andre menn eller menn generelt, er nemlig nokså flytende. Del to drøfter sider ved å jobbe i kvinnedominerte arbeidsmiljø som informantene fremhever som problematiske. I del tre drøfter jeg omsorgsbegrepet på bakgrunn av informantenes refleksjoner rundt dette begrepet. Kapitlets fjerde del belyser identitets- og fellesskapsbygging blant informantene knyttet til interesser og trivsel på arbeidsplassen. Til slutt drøfter jeg på et litt mer overordnet plan spørsmålet om informantene forsøker å "maskulinisere" sin arbeidspraksis gjennom å fokusere på enkelte aspekter ved deres yrke.

6.1. "Performing masculinity"

I de fleste tilfeller har vi ikke problemer med å raskt gjøre oss opp en formening om hvorvidt en person vi møter er kvinne eller mann. Dette leser vi ofte ut fra klær, hår og andre ytre tegn. Dessuten kan ofte måten en person snakker på eller fører kroppen sin på, gi oss en pekepinn på hvordan vi oppfatter personen det gjelder. Som jeg var inne på i kapittel 2, kan måten vi fremstår på forstås som at vi alle iscenesetter eller gjør kjønn på en bestemt måte som er gjenkjennbar for de fleste rundt oss. Judith Butler kaller som allerede nevnt dette for "performing gender" (Butler 2000/2001:75). Et av hennes poeng er altså at vi former og iscenesetter kjønn på måter som er forventet og "forståelig" i vår kulturelle kontekst. Dermed vil (stort sett) menn iscenesette seg selv gjennom egenskaper vi oppfatter som maskuline og kvinner gjennom egenskaper vi oppfatter som feminine.

I mitt materiale finnes som sagt mange beskrivelser av hvordan informantene gjør eller "performer" kjønn i sin arbeidskontekst. Jeg vil her sette fokus på informantenes fortolkninger av seg selv som menn knyttet til bestemte oppgaver og prosesser i de kontekstene de arbeider innenfor.

Målbevisste menn som tar en utfordring

Når informantene beskriver sin egen yrkesatferd, tolker jeg mange av dem dit hen at de er svært opptatt av å fremheve egenskaper som de mener er typiske for og attraktive blant menn. Per Morten gir flere eksempler på positive egenskaper ved seg selv som han mener også andre menn i hans yrke setter høyt:

Jeg er i hvert fall veldig målbevisst. Jeg setter meg hele tiden mål om at innen den og den tid så skal jeg ha gjort det og det liksom. Og det vet jeg det er mange av mennene som jeg tok førskolelærer utdannelsen med som også hadde som mål når de begynte. At vi skal jobbe som pedagogisk leder først men så kanskje styrerstilling, og så kanskje gå over i andre stillinger etter hvert. En lederstilling her og der og videreutdannelse og sånt noe.

Per Morten forteller videre:

Jeg tror kanskje vi menn har litt lettere for å omstille oss. I hvert fall i de yrkene her. Vi har helt andre mål altså. På en måte når vi går inn i yrket rett og slett, jeg tror de fleste av oss tenker, nei, vi kan aldri tenke oss å bli på en avdeling til vi er femti. Det er utgangspunktet vårt.

Jeg er veldig sånn nysgjerrig av natur også. Liker nye utfordringer. Så merker jeg når jeg begynner å stagnere, da må jeg videre uansett. Når liksom ikke utfordringene blir store nok.

Per Morten nevner egenskaper som å være målbevisst, ha omstillingsevne, være nysgjerrig og å like nye utfordringer. Dette er egenskaper han mener beskriver både ham selv og andre menn. Ut i fra disse utsagnene kan vi ane konturene av en type ”vi” hvor ”de andre” synes å være de kvinnelige ansatte.⁴² Dette mønsteret minner om Connells forståelse av maskulinitet, hvor han sier at maskulinitet og femininitet er relasjonelle konsepter som kun gir mening i relasjon til hverandre som en sosial avgrensning og kulturell opposisjon (Connell 1995:44).

Går vi tilbake til Per Morten, ser vi videre at han understreker at selve utgangspunktet for å bli førskolelærer er annerledes for menn enn for kvinner. Han påpeker at flere menn han kjenner visste at de skulle ”videre” etter noen år som førskolelærer allerede da de begynte på utdannelsen. Steinar er også inne på dette med at menn er mer målbevisste enn kvinner. Han gir uttrykk for at kvinner oftere burde tørre å satse på samme måten som menn:

Menn tør faktisk det som også enda flere kvinner kunne ha muligheten til å tørre. Og det er bare rett og slett å tørre, tørre å gå i det. Dette diskuterer jeg mye med kona mi. Hun jobber i et mannsyrke og hun sier, det er jo bare noe som kvinner må forstå. Det er ikke fordi menn tror de er så mye bedre, det er fordi de tenker, ”det har jeg lyst til”, så setter du deg et mål, og så jobber vi nok ganske mye hjemme for å få det til.

Flere av informantene mine er altså opptatt av at menn er bedre til å ta avgjørelser, i alle fall å ta raske avgjørelser. Både Finn og Sven fremhever dette:

En typiske mannlig førskolelærer, han er kanskje litt mer rett på sak. Det kan jeg tenke meg til. Det vil jeg tro, du går ikke så mange runder med ting (Finn).

Jeg tror menn tar en avgjørelse raskere enn det kvinner gjør. Det kan være på godt og vondt, om det er en for rask avgjørelse (Sven).

⁴² I andre tilfeller kan ”de andre” være tradisjonelle (gammeldagse) menn eller homofile menn.

Sven påpeker at det på mange måter er praktisk å kunne ta avgjørelser uten alt for mye prat. På denne måten blir det fortgang i forhold til ting som ellers ville tatt lang tid. Både Sven og Finn gir uttrykk for at dette er noe menn er bedre på enn kvinner. Å ta avgjørelser henger på mange måter sammen med det å ha handlekraft og er i vår kultur gjerne forbundet med en mer tradisjonell maskulinitet. Men Sven legger også til at det å ta *for* raske avgjørelser ikke nødvendigvis alltid er positivt.

En annen informant, Sondre, forteller at menn ikke er så redde for å ta på seg ansvar som det mange kvinner i disse yrkene er. Han sier:

Vi (menn) trenger ikke kunne ting hundre prosent. Vi tar jobben med de forutsetningene vi har, og vi blir ansatt på de forutsetningene vi har.

Sondre understreker videre at menn tenker mer at ”går det, så går det” og da tar de gjerne all æren for det også. Men går det ikke så bra, tror han menn er gode til å skjule dette. Det må legges til at dette ble sagt i en spøkefulltone. Men det å kaste seg utpå og ta det som det kommer, fremhever han som typisk for menn i motsetning til kvinner som han mener må være hundre prosent sikker på at de mestrer noe før de for eksempel skal søke på en stilling. Dette tolker jeg som en referanse til ”flink pike”-syndromet som gjerne forbindes med at jenter er (unødvendig) opptatt av detaljer og perfektjonisme. Hvor mye empirisk hold det er bak dette syndromet, er jeg usikker på. For meg inngår denne forestillingen langt på vei i en nokså kjønnsstereotypifiserende forståelse.

Trygge og tillitsvekkende menn

Både som førskolelærer og sykepleier er det å bli oppfattet som tillitsvekkende en nyttig og viktig egenskap. Om det er kvinner eller menn som lettest får tillit blant pasienter er ikke informantene helt enig om. Steinar og Sigurd sier blant annet dette om tillit og trygghet i forhold til pasienter:

Faktisk av og til så lurer jeg på om det kan være fordel å være mann, jeg. At vi får lettere tillit (Steinar).

Jeg tenker at menn har en mer ro. Kanskje en mer... Hva skal jeg si? Veldig mange menn i sånne yrker uttrykker trygghet som også er veldig viktig i forhold til pasienter (Sigurd).

Steinar og Sigurd fremhever altså at menn ofte har mer ro over seg, og at nettopp det å være mann i disse yrkene kan ses på som en fordel. Sven tror på den andre siden at kvinner får lettere tillit fra pasientene enn det menn får. Hans inntrykk er at menn kanskje må ha et par sjanser før de oppnår samme tillitsforhold som kvinner. Dette resonnementet kommer jeg tilbake til seinere i kapitlet. Disse utsagnene kan også vitne om at begrepet tillit har ulike kjønnede dimensjoner.

I tillegg til å være en trygg og tillitsvekkende person blant for eksempel pasienter, må menn i følge flere informanter også være trygge på seg selv. I intervjuet med Per Morten kom vi inn på stigmatisering av menn i tradisjonelle kvinne- og omsorgsykker. Han trakk i den forbindelse frem frykten mange sykepleiere har for å "bli tatt for" å være homofil:

Tror du skal være ganske trygg på deg selv. Det kan være ganske sånn gjengs oppfatning når du kommer ut og begynner å jobbe, at folk, "å ja, er du homofil eller hva?" Du skal være litt sånn trygg på deg selv rett og slett. Jeg tror veldig mange kan kvie seg bare på grunn av den biten.

Holdningen om at mange menn som jobber i tradisjonelle omsorgsykker er homofile var et tema som dukket opp i flere av intervjuene, og særlig i intervjuene med sykepleierne. Ut fra Per Mortens utsagn kan det nesten virke som om mannlige sykepleiere må "tåle" å bli tatt for å være homofile. Sosiologen Ulla Forseth skriver i artikkelen "Maktspill i moderne servicearbeid" (2002) om dette temaet i relasjon til flyvertinne- og flyvertyrket. Hun har intervjuet kvinner og menn som jobber i yrket om deres tanker rundt temaet og fremhever at enkelte av hennes informanter opplever en "homonormativitet" i yrket. Med dette mener de at menn som jobber i yrket lett blir stemplet som homofile, og at dette viser seg blant annet gjennom ubehagelige bemerkninger fra reisende (Forseth 2002:352f). Forseth hevder at koplingen mellom enkelte serviceyrker og homofile er noe som "alle vet" uten at det eksplisitt snakkes om (Forseth 2002:352). Lignende koplinger mellom enkelte serviceyrker og homofile mener jeg å se igjen i mitt eget materiale, og da særlig i forhold til sykepleierne. Denne holdningen kom tydelig frem i informantenes erfaringer med hva andre utenforstående tenker om mannlig sykehuspersonell. En mulig forklaring på hvorfor denne "homonormativiteten" som det kalles i Forseths studie, er tydeligere i sykepleieryrket enn i førskolelæreryrket, kan være at menn som er opptatt av omsorg

knyttet til barn i dag er mer ”vanlig” og dermed mer legitimt, mens sykepleieryrket og dets oppgaver som i stor grad er knyttet til gamle og syke bryter mer med en moderne hegemonisk (og heterofil) maskulinitet. Omsorg for barn derimot knyttes til farskap og representerer dermed trolig en *positiv* maskulinitet.

Sigurd er også inne på det med å være trygg på seg selv, men knytter dette an til en annen type problematikk enn jeg har diskutert over. Når jeg spør om hvorfor han tror det er så få menn i yrket, svarer han:

Fordi det er fryktelig mange engstelige menn rett og slett.

Sigurd knytter denne engsteligheten til at menn er redde for ikke å oppnå nok status og å ikke tjene nok penger. Han knytter dette videre til redselen for ikke å være attraktive blant kvinner. Denne holdningen er noe som provoserer ham, men som han likevel tror er utbredt og som også kan være en forklaring på hvorfor så få menn er å finne i sykepleieryrket. Sigurd tror at dersom den økonomiske statusen for yrket hadde økt, ville det kunne fått betydning for antall menn i yrket. Denne typen engstelighet er noe han mener at han selv har overvunnet i og med at han selv er sykepleier og gir sterkt uttrykk for at det er noe han trives med. Med andre ord fremstår de engstelige mennene som en negativ kontrast til ham selv som modig.

Hvilke fortellinger om menn er det så informantene her forteller? Jeg vil argumentere for at selv om disse mennene har valgt utradisjonelle yrker, iscenesetter de likevel relativt stereotype maskulinitetsforståelser. Egenskapene de fremhever som typiske for seg selv er helt i tråd med hvordan menn i mange andre sammenhenger er forventet å fremstå. Man kan på denne måten si at informantene former eller iscenesetter seg selv som absolutt gjenkjennbare menn. Det er også mulig å tenke seg at denne typen iscenesettelse av maskulinitet er spesielt viktig for menn i yrker som kulturelt og symbolsk sett oser av kvinnelighet.

Denne tendensen kan også knyttes til begrepsparet mannlighet – umannlighet som jeg var inne på i kapittel 2. Begrepet umannlighet knyttes til menns redsel for å miste kontrollen over seg selv og sin identitet som mann. Dermed påvirker denne redselen hvordan menn iscenesetter kulturell maskulinitet (Olsen & Aarseth 2004:36f). I denne

sammenheng kan det derfor tenkes at menn i kvinnedominerte yrker har et spesielt behov for å synliggjøre sin maskulinitet.

6.2. Stereotype femininiteter?

Kjerringprat

Mange av informantene i mitt utvalg ser ut til å være svært opptatte av såkalte ”usunne” kvinnemiljøer hvor sladder og kjerringprat står sentralt. I noen av tilfellene kommer dette frem når informantene fremhever at de er glad for at den type ”kvinnemiljø” heldigvis *ikke* finnes på deres egen arbeidsplass. Samtidig gir de uttrykk for at dette er et kjent problem som må bekjempes aktivt for at det ikke skal forekomme:

Det er veldig mange av de som jobber her som er opptatt av at det ikke skal være noe sånn baktaling og sånne ting, som hvert fall kvinnedominerte arbeidsplasser ofte går for å være. Det er mange som er påpasselige der og som er flinke til å sette grenser, sånn vil ikke vi har det, og det synes jeg er veldig bra (Simen).

For andre informanter virker det som om såkalt kjerringprat oppleves som et mer ”reelt” problem og noe av det som gjør det vanskelig å være mann i yrket. Per Morten er blant dem som beskriver negative erfaringer i forhold til dette:

Her på huset så er jo jeg eneste mann, og når jeg har pause der inne med de (kvinnene) så merker jeg jo på praten med en gang at det er en helt annen type prat altså. Du prøver liksom å spore det over på andre ting men, du merker det spesielt godt her hvor det er mange som har fått barn og giftet seg, så merker en jo hva som står i hodet på de på praten rett og slett. Det er mange ganger jeg går for å ta pause og prøver å være sosial, så merker jeg at, uff nei, dette her gidder jeg ikke høre på, og går heller inn her (på kontoret) og jobber videre. Så det er veldig stor forskjell i praten, det er det. (...) Og når de sitter og diskuterer mensen i tillegg, om svakheter og hva han har gjort og ditten og datten og hva han sa. Jeg må innrømme, jeg synes ikke det er så veldig interessant å høre på altså. Så det har jeg erfart fra begge de faglige miljøene, det er veldig gjengs overalt altså i de miljøene med veldig mye damer.

Som vi ser av sitatene over, beskriver Per Morten praten blant kvinnelige kolleger som kjedelig og uinteressant. Sven og Fredrik forteller også at de synes det blir kjedelig på pauserommet sammen med sine kvinnelige kolleger:

Så tror jeg kvinner snakker veldig mye om barna sine, familiene sine (...) Og så er det jo mye mote (Sven).

Kanskje spesielt når du har pause og man sitter og prater, så blir det mye om unger og ja, sånne kjedelige ting (Fredrik).

Jeg spurte Per Morten hvordan han trodde denne typen prat om ”kjedelige ting” var spesiell for kvinner i disse yrkene. Hva med for eksempel unge nyutdannede kvinner? Synes *de* at denne typen prat er interessant? Per Morten forsøker å forklare:

Jeg kjenner flere som jeg tok førskolelærerutdannelsen med, som var veldig sånn, vi diskuterte helt andre ting. Men jeg vet at erfaringsmessig, og når jeg har pratet med dem også, at når de har kommet på en arbeidsplass der det er veldig mange kvinner, de sier at de påvirker hverandre og automatisk så blir de liksom dratt med i de diskusjonene som har pågått rett og slett altså.

Ut i fra dette utsagnet kan det virke som om kvinner ”ufrivillig” blir dratt med i den typen prat som lenge har eksistert på arbeidsplassen. Sett med et kritisk blikk, kan man imidlertid få inntrykk av at Per Morten antyder at kvinner ikke er riktig så autonome som menn, det vil si ikke har egne selvstendige tanker, mens menn som ham selv bryter med dette ved å gå tilbake til arbeidet istedenfor å være med i ”kjerringpraten”. På denne måten hever han seg over det han oppfatter som et masete og lite utviklende kvinnekollektiv.

Engstelige kvinner

Også i andre deler av mitt materiale tolker jeg det slik at kvinnelige kolleger blir sett på som mindre autonome enn menn. Blant annet i forbindelsen med å søke på nye stillinger er det flere informanter som beskriver kvinnelige kolleger som engstelige:

Det som er hårreisende i dette yrket her er at kvinner straffer hverandre hvis de tør å hive seg utpå. (...) Kvinner har jo den merkelige filosofien om at de tror at de skal kunne en jobb før de søker på den, noe som jeg ikke skjønner er mulig (Steinar).

Videre fremhever Steinar at kvinner må få ”godkjennelse” fra sine kvinnelige kolleger for å kunne søke på for eksempel en lederstilling. Runar Bakken beskriver noe lignende når han omtaler kvinnelige sykepleiermiljø som preges av kollektiv sanksjonering ovenfor personer som for eksempel går over i eller søker lederstillinger (Bakken 2001:92). Steinars utsagn gir også inntrykk av at de kvinnelige ansatte ikke klarer å ta egne beslutninger, og dermed fremstår som engstelige og lite autonome.

I lys av dette og forrige delkapittel, kan det virke som om mange av informantene nokså enkelt setter kvinner og menn inn i en svært dikotom og stereotyp ramme, hvor menn står for mange positive egenskaper og kvinner står for mange mindre positive eller direkte negative. Et nærliggende spørsmål er om denne typen stereotypisering og dikotomisering kan ha en bestemt funksjon i forhold til informantenes selvforståelse og identitet? Sagt litt annerledes: Er det så store forskjeller mellom disse to kjønnsgruppene som det man kan få inntrykk av gjennom informantenes fortellinger og fortolkninger, eller kan det tenkes at disse fortolkningene først og fremst er viktige for å tjene informantenes selvbylde som menn? Kan det å lage et så skarpt skille mellom ”oss” menn og ”de andre” (kvinnene) være en slags strategi eller et uttrykk for å styrke ”vi”-følelsen og å ”sikre” egen maskulinitet? Jeg tror det. I tråd med forrige delkapittel, tolker jeg dette som et uttrykk for at det kan være spesielt viktig for menn i tradisjonelle kvinneyrker å synliggjøre tradisjonelle maskuline egenskaper ved sin egne yrkesatferd på grunn av frykten for umannliggjøring. Eller som Jørgen Lorentzen skriver, mannlighet kan tenkes å komme tydeligst frem nettopp i situasjoner der den blir problematisert eller står i fare for å umannliggjøres (Lorentzen 2005:9). Kort sagt, en aktiv distansering fra ”de andre”, altså de kvinnelige ansatte, kan forstås som en slags strategi for å bygge og opprettholde sin egen mannlighet.

6.3. Kvinner, menn og omsorg

Nye og gamle fortellinger

I den vestlige verden har omsorg for barn, syke og gamle først og fremst vært knyttet til kvinner. Mye av denne typen omsorgsarbeid ivaretas i dag av institusjoner som

barnehager, sykehus og sykehjem.⁴³ Både i førskolelæreryrket og sykepleieryrket kan store deler av arbeidet knyttes til omsorg i en eller annen form. Denne nære koplingen er et tema som også mange mannlige sykepleiere og førskolelærere ser ut til å være opptatt av. Jeg vil her rette blikket mot informantenes refleksjoner rundt denne tematikken. Spesielt vil jeg forsøke å løfte frem tvetydigheter i informantenes tale rundt temaet. Vi skal her følge Svens refleksjoner rundt menn og omsorg:

Jeg tror menn har vanskeligere for å komme i kontakt med en pasient, der og da på første møte, enn en dame kanskje. Jeg tror det er mer naturlig for kvinnen å komme i kontakt, både for sykepleieren og for pasienten som sitter der, dersom det er en kvinne enn om det er en mann som kommer første gang. Tror kanskje mannen må ha et par forsøk, først en introduksjon og så...

Dette utsagnet kan forstås som en kulturell forestilling om menn og omsorg. Kvinner har i lang tid vært knyttet til det å ta seg av og vise omsorg for barn, gamle og syke og forestillingen om det *naturlige* båndet mellom kvinner og slike oppgaver eksisterer fremdeles i dag. Videre sier Sven:

Men jeg tror det er mange, eller ikke mange, men noen har den formeningen om at menn ikke kan gi omsorg, det er kvinner som kan gi omsorg.

Sven modererer i dette utsagnet den kulturelle forestillingen om kvinners naturgitte omsorgsevner. *Noen* har den formeningen, men ikke alle.

Selv om jeg tror menn kan gjøre et likeså godt stell, så tror jeg mange har den oppfatningen at det er kvinner som kan best. Der tror jeg kanskje eldre, eldre folk tror jeg har den oppfatningen.

En slik holdning om at menn ikke kan vaske og stelle like godt som kvinner, beskriver Sven her som gammeldags og utdatert. Det er stort sett gamle folk (som ikke følger med i tiden) som har denne oppfatningen.

⁴³ Sykepleieryrket har imidlertid ikke alltid vært et kvinnedominert yrke. Anders Ottosson beskriver i artikkelen "Avmaskulinisering. Ett alternativ till omkodning av kön?" (2004) hvordan dette yrket gjennomgikk en omkodning med henhold til kjønn (fra mannsdominert til kvinnedominert) i perioden 1850 til 1934.

Og så er det jo mer inn i samfunnet at mannen skal ta mer omsorg i hjemmet også, og mannen skal ta større del av fødselspermisjonen, og at det er mer legitimt for en mann å si at han vil være hjemme.

Her viser Sven til en mer moderne fortelling om menn og omsorg. Han poengterer også at han selv aldri har opplevd å høre at han som mann ikke kan vise omsorg eller er en dårligere omsorgsperson enn kvinner. Sven forteller at han for eksempel ofte stryker gamle damer over ryggen når de har smerter, selv om han kanskje ikke snakker så mye om akkurat det til venner. Når han snakker med venner er det heller andre ting han vektlegger ved yrket sitt, som for eksempel det tekniske aspektet ved jobben med maskiner og instrumenter. Dette kan muligens tolkes dit hen at Sven selv er med på å opprettholde denne kulturelle forestillingen eller fortellingen om menns manglende omsorgsevner. Det kommer også frem av de ulike utdragene at Sven forholder seg til flere typer kulturelle fortellinger om menn og omsorg, både en ”gammeldags” forestilling og en mer ”moderne” om at det er mer inn i tiden og mer legitimt med menn som viser omsorg.

Ved å se på ulike deler av intervjuet med Sven, blir det mulig å ”forstå” at det for eksempel går an å si at kvinner er mer naturlig anlagt for å vise omsorg, og at han selv ikke har noen vanskeligheter i forhold å utføre samme type omsorgsarbeid.

De tvetydighetene som jeg her har diskutert, kan sees i sammenheng med Henrik Erikssons tekst ”Distanseringen från omsorg” (2003) hvor han diskuterer hvordan menn i omsorgsykker både nærmer seg og distanserer seg fra omsorg i disse yrkene. Han hevder at menns avstand til omsorgsoppgaver ser ut til å holde kjønnsrelasjonene intakt, på tross av menns inntreden til yrket. Eriksson skriver videre at menns forsøk på å fungere i omsorgsarbeid på mange måter samtidig bekrefter det ”naturlige” ved at menn distanserer seg fra denne typen oppgaver (Eriksson 2003:103).

Myten om kvinners iboende omsorgsevne

På hvilken måte kvinner og omsorg står i forhold til hverandre, beskriver informantene ulikt. Vi skal her se hvordan Steinar beskriver denne sammenkoplingen:

Jeg tror at hvis du skal gjøre en god jobb som sykepleier så må du som mann utvikle og forholde deg til en større del av din femininitet. Akkurat som vise versa hvis du er kvinne og velger å gå på NTH og bli ingeniør. Skal du bli en god ingeniør som kvinne så må du utvikle litt mer av det maskuline i deg, hvis

ikke så duger du ikke. Og det tror jeg mange av mennene har gjort, det er derfor de er litt eldre, de har tenkt noen runder: "jeg liker faktisk å jobbe med mennesker" eller "jeg liker omsorg".

Han sier videre:

Kvinner har en litt bedre utviklet feminin side (...) Kvinner har jo mer iboende omsorg i seg, og det kreves jo i et sånt yrke.

Steinar fremhever altså at både kvinner og menn kan utvikle feminine og maskuline sider ved seg selv. Samtidig sier han at kvinner har en bedre utviklet feminin side og har mer *iboende* omsorg i seg. Hvordan kan denne formen for dobbelthet forstås? Betyr det for eksempel at menn ved å utvikle sine feminine sider kan utrustes til å bli gode omsorgspersoner? Ettersom kvinner allerede har *iboende* omsorgsevner må det kunne tolkes dit hen at dette ikke er noe kvinner må utvikle i samme grad. Steinar, slik jeg tolker han, mener at selv om kvinner og menn kan utvikle både feminine og maskuline sider, finnes det egenskaper som kvinner og menn allerede har *iboende* (medfødt/biologisk), og at det derfor er ting som faller mer "naturlig" å gjøre for kvinner enn for menn, og vise versa. Dette forklarer, i følge Steinar, også hvorfor menn gjerne begynner litt seinere på sykepleierutdannelsen enn det kvinnelige medstudenter gjør. Dette er altså fordi menn trenger tid på å finne ut av og utvikle mer feminine sider, som for eksempel omsorgsevner.

Med utgangspunkt i ulike kjønnteoretiske posisjoner, vil jeg argumentere for at Steinar uttrykker både et radikalt syn på kjønn i tråd med en konstruktivistisk tilnærming, og et konservativt syn mer i tråd med en forestilling om kvinner og menn som forskjellige og med *iboende*, biologiske egenskaper. Sett i lys av min diskusjon om maskuliniteter og femininiteter i kapittel 2, er Steinar på den ene siden på linje med det Marie Nordberg har beskrevet som mannlig femininitet (Nordberg 2004). Samtidig bryter hans utsagn om at kvinner har *iboende* omsorg med en konstruktivistisk forståelse av kjønn, slik blant andre Nordberg løfter frem i sin studie. Poenget her er imidlertid ikke å kritisere min informant for å bruke et essensialiserende begrep som *iboende*. Det mest interessante å løfte frem i denne sammenhengen, er at flere av informantene ofte sier ting som kan virke uforenelige sett fra et kjønnteoretisk perspektiv, men som ikke nødvendigvis er det for de som

uttrykker seg her. Dette forteller muligens noe viktig om hvilken mangetydig og uavklart betydning kjønn har i vår kultur.

Dersom vi nå konsentrerer oss om Per Morten, vil jeg understreke at han er den informanten som i mine øyne klart uttrykker hvor vanskelig han opplever det å forene omsorgsaspectet ved yrket med "sitt eget jeg". Han ser imidlertid ut til å skille mellom den typen omsorg som forventes å bli gitt av en sykepleier, og den omsorgen som forbindes med å jobbe i barnehage. Det er den typen omsorg han knytter til sykepleieryrket, hvor han tidligere jobbet, han beskriver som mest problematisk:

Jeg merker bare at den omsorgsbiten der var ikke så veldig meg selv hvert fall. Det går til et visst punkt, men å jobbe fast sånn hele veien, det hadde jeg ikke orket altså. Jeg vet ikke om vi menn akkurat har så mye omsorg i oss. Det blir jo bare spekulasjoner som sagt, men jeg tror nok det ligger mye mer for kvinner rett og slett, akkurat den omsorgsbiten.

Disse erfaringene var også en viktig beveggrunn for at Per Morten forlot sykepleieryrket til fordel for utdanning og jobb som førskolelærer. Per Morten opplevde at det ikke passet for ham å utøve den type omsorg som han mente var forventet i sykepleien. Han beskriver det som at det "slukte" for mye ut av ham og at han "brukte" alt for mye av seg selv. Fortalt med Per Mortens egne ord høres dette slik ut:

Jeg valgte jo å gå ut av sykepleien fordi jeg merket at jeg orket ikke. Jeg syntes det slukte for mye ut av meg. Selv om jeg ikke anser meg selv som noe kynisk og kaldt menneske. Jeg fikk bare nok. Jeg følte at jeg brukte, hva skal jeg si, jo at jeg brukte alt for mye av meg selv som jeg bare syntes ble slitsomt etter hvert (...) Jeg følte at jeg brukte meg selv alt for mye på en måte som ikke var helt naturlig for meg.

Som vi ser fremhever Per Morten også at menn generelt ikke har så mye omsorg i seg, og at omsorgsarbeid er noe som er mer naturlig for kvinner. Per Morten ser ut til å knytte sykepleieryrket til "naturlig" omsorg fremfor kompetanse, utdanning og profesjonalitet.

Sigurd på sin side, er uenig i at kvinner er bedre utrustet til å være omsorgspersoner enn det menn er:

Jeg mener det er en enorm myte. Og til dels en bløff at kvinner er så unike omsorgspersoner. (...) Jeg mener at det er på tide å rett og slett gjøre noe med de mytene som eksisterer, at kvinner er de eneste omsorgspersonene og når det er snakk om de feminine verdiene. For meg er det litt provoserende fordi at enten er du en omsorgsperson eller så er du det ikke. Altså det er ikke noe som er helt unikt for kvinner. Det er noe av det politiske som jeg synes er litt sånn provoserende, det er det at kvinner i kraft av å de nære relasjoner med spedbarn og amming har på en måte plassert seg selv, selyfølgelig fra naturens side også som en veldig viktig person, men det betyr ikke at hun er viktigere enn menn. Og at hun kan omsorg bedre enn menn. Og for meg så er det faktiske litt sånn, mine erfaringer er sånn at det er ingen forskjell. Forskjellene er veldig små. Vi har kanskje litt forskjellig måte å uttrykke omsorgen på, men det er ikke, det betyr ikke at kvinnens måte å uttrykke omsorg på er bedre enn mannens måte å uttrykke omsorg på.

Som vi ser over oppfatter Sigurd det som en myte at kvinner er unike som omsorgspersoner. Han fremholder i stedet at enten så er man en omsorgsperson eller så er man det ikke, uavhengig av hvilket kjønn man er. Sigurd understreker at det er mulig kvinner og menn uttrykker omsorg på litt forskjellige måter, uten at det betyr at den ene måten er bedre enn den andre. I en annen sammenheng forteller Sigurd at hans forhold til å uttrykke omsorg har forandret seg med årene. Da han var ung og nyutdannet syntes han dette var vanskeligere, mens i dag beskriver han det å vise omsorg som noe som faller ham helt naturlig. Det er interessant å se dette i forhold til Steinar sin forståelse av omsorg som noe menn må utvikle i større grad. I motsetning til Steinar knytter ikke Sigurd dette til noen iboende egenskap, men heller til en lærings- og erfaringsprosess hvor omsorgsevner har vokst frem blant annet gjennom å være far til flere barn. På denne måten må det kunne tolkes dit hen at Sigurd mener at dette er en prosess som også gjelder for kvinner.

Per Mortens opplevelse av menn og omsorg skiller seg sterkt fra både Steinar og Sigurd sitt syn på dette. Noe jeg finner interessant i denne sammenheng er at Per Morten er den eneste av informantene som har erfaring fra sykepleieryrket, men som ikke jobber som sykepleier i dag. En mulig tolkning er han av denne grunn kan tillate seg å snakke om yrket på en annen måte enn om han fremdeles jobbet som sykepleier. Med litt andre ord, Per Morten føler kanskje at han ikke trenger å forsvare den mannlige sykepleierposisjonen på samme måte som mange av de andre informantene gjør. For å underbygge denne tolkningen vil jeg trekke inn noe Runar Bakken beskriver i boken *Modermordet*. Bakken hevder, som jeg tidligere har skrevet i

kapittel 2, at det for mange menn i sykepleien oppleves som et ”uutholdelig” sted å være fordi det er et sted (nesten) uten menn. Han knytter dette ”uutholdelige” blant annet til det å skulle ”stille sitt liv til rådighet for andres behov for ivaretagelse” (Bakken 2001:13ff). Denne påstanden kan etter min oppfatning kaste lys over de frustrasjonene Per Morten her uttrykker.

I mitt materiale mener jeg altså å se en tendens til at sykepleierne har et relativt problemfylt forhold til omsorg i sin egen yrkespraksis. Få, om noen, av førskolelærerne gir uttrykk for lignende frustrasjoner. En måte å forstå denne forskjellen på, er som tidligere nevnt at det er mer legitimt for menn å vise omsorg ovenfor barn enn for syke og gamle. For eksempel er omsorg knyttet til barn i tråd med forestillinger om den ”nye” og moderne mannen og pappaen, mens omsorg for gamle og syke ikke like enkelt går inn i noen slik forestilling om ”nye” menn. Jevnlige diskusjoner i media og forskning med fokus på menn som fedre kan illustrere dette (se for eksempel Brandth & Kvande 2003). Vi kan kanskje si at vi har kommet ”lenger” i forhold til menn knyttet til omsorg for barn enn menn knyttet til omsorg for syke og gamle. Dessuten er omsorg i sykepleieryrket tett forbundet med pleie, mens omsorg i førskolelæreryrket gjerne forbindes med pedagogikk, lek og moro. Dette kan også være med å forklare hvorfor sykepleiere ser ut til å ha et vanskeligere forhold til omsorgsarbeid enn det førskolelærerne har.

6.4. Broderskap

Som jeg var inne på tidligere i dette kapitlet, finner jeg i mitt materiale en klar tendens til konstruksjoner av et ”vi” som i de fleste sammenhenger handler om ”oss menn”. Identifiseringen med andre menn synes med andre ord å være svært viktig for informantenes selvforståelse. Også når det handler om det sosiale aspektet ved deres yrker kommer dette ”vi-et” klart til syne.

Fotball og musikk

Mange av informantene gir klart uttrykk for at det er viktig å ha i hvert fall *en* annen mann på arbeidsplassen. Det hjelper mye for den sosiale trivselen. Blant annet mener flere det påvirker hvilke tema som blir samtaleemner på pauserommet og ellers i løpet av en arbeidsdag:

Hadde jeg ikke hatt andre menn i gruppa å snakke med så tror jeg det hadde blitt ensomt. Tror jeg måtte ha snakket om andre ting enn det jeg gjør i dag (Sven).

Det blir mer en sosial plass for meg og, ikke bare komme på jobben og gjøre jobben min og være glad og fornøyd. Det blir litt mer en sosial ting. For det betyr jo en del når man er på jobb. Og det er jo oftest da man vil merke det om man er alene mann i et kvinnedominert yrke. Sjøl om du er i lag med damer, så er du ikke ei dame (Finn).

Problematikken disse utsagnene kretser rundt, viser slik jeg forstår det til det såkalte ”kjerringpratet” som jeg har vært inne på tidligere. Et tema som også går igjen er at informantene kontinuerlig understreker at de heller vil snakke om fotball og musikk. Finn og Frode er tydelige representanter for denne tendensen. De legger vekt på at de trives bedre på jobben nå etter at det har blitt flere menn blant de ansatte, noe som også her styrker det sosiale fokuset på nettopp fotball og musikk:

Nå har jeg jo et mye større spekter på jobben enn når jeg var alene mann. Det er klart at jeg kan sette meg ned å prate om forskjellige biltyper og prate littegrann ordentlig fotball og diverse, de tingene, ikke sant (Finn).

Jeg er veldig glad i fotball og sånne ting. Så når de andre (mennene) kom så er jo de også veldig interessert i fotball. Vi prater veldig mye fotball og sparker mye fotball med barna (Frode).

Dessuten er det flere av informantene som påpeker at det er en litt løsere tone blant mennene, og også mer humor enn det blir med nesten bare kvinner:

Blant mennene tror jeg det er mer humor, hvert fall på vår avdeling. (...) Tror det er lettere for menn, hvert fall på vår avdeling, lettere å være litt løsere i kanten (Sven).

Igen ser vi det jeg tolker som en utpreget forståelse av ”vi menn” som noe eget og annerledes enn kvinner i samme yrke. Et begrep som kan kaste lys over dette aspektet er (mannlig) homososialitet, eller attraksjon mellom menn. Dette begrepet viser til at menn foretrekker å omgås andre menn fordi det fungerer som en bekreftelse av den mannlige kjønnsidentiteten (Andersson & Gunnarsson 2003:69f). I lys av informantenes fortolkninger om hvor viktig det er å ha andre menn tilstede på arbeidsplassen, kan det tenkes at dette mannlige fellesskapet, gjennom å for eksempel

kunne snakke litt ”ordentlig fotball og diverse”, virker nettopp bekreftende på deres kjønnsidentitet. Begrepet har også blitt brukt for å kaste lys over hvordan menns orientering mot hverandre representerer en ”frisone” fra kvinners krav om forandring (Holter & Aarseth 1993:56). Ut i fra mitt materiale synes nettopp vektleggingen av fotball og musikk å utgjøre en slags frisione atskilt fra de kvinnelige ansatte sine interesser og måter å være sammen på arbeidsplassen på. Kanskje er konstruksjonen av ”kjerringprat” en del av dette frisonefenomenet.

Flere av informantene forteller om perioder hvor de har hatt det vanskelig med å finne seg til rette sosialt nettopp på grunn av få menn. Fredrik opplever at han ikke får pratet om sine ting på jobben fordi ingen andre er interessert i det samme som ham selv:

Jeg kunne godt tenke meg at det var flere menn da. Som jeg kunne prata litt fotball og musikk med og sånn. Så jeg savner det å ha litt flere menn rundt meg.

Videre sier Fredrik:

Jeg er veldig glad i å gå på konsert og sånt, så da får jeg ikke delt det med noen på en måte.

Samtidig åpner Fredrik for at det ikke nødvendigvis er flere menn som må til, men at det også kunne vært andre kvinner, og da altså kvinner som har samme interesser som ham selv. Han vektlegger her i stedet felles interesser som det viktige for å trives sammen sosialt:

Men det er ikke sikkert at det må være menn, at det er det som er grunnen. Det er kanskje bare noe jeg tror da, fordi jeg på en måte ikke finner noen som har de samme interessene som meg. Det kan godt være en jente for den saks skyld. Men jeg tror kanskje man kan koddde litt på en annen måte med en mann eller en gutt enn med en jente da, i hvert fall jeg.

Når det er sagt, vil jeg samtidig fremheve at til tross for at mange av informantene hevder at det er store forskjeller mellom kvinner og menns yrkesutøvelse, påpekes også noen likheter:

Jeg tror, altså det er jo veldig sånn stigmatiserende, jeg tar jo bare utgangspunkt i en liten gruppe nå, men først og fremst så tror jeg vi

interesserer oss for forskjellige ting. De damene som jobber her, de bryr seg ikke noe om sport på tv, rett og slett altså. Men det er veldig mange av dem som er interessert i friluftsliv så det kan vi faktisk ha mye diskusjoner om. Og reising synes de er veldig interessant, og det liker jeg også. Reiser og å oppleve nye steder og sånt (Per Morten).

Friluftsmenneske. Fiske, aktiv, altså ski, segling og båtliv. Alt som ikke tar for mye planlegging, men alt synes jeg er spennende. Og det opplever jeg faktisk at det er mange sykepleiere generelt som er, også blant kvinner. Mange som er aktive, spesielt unge. Og for meg er det påfallende at veldig mange har allsidige interesser (Sigurd).

Som vi ser, nevnes friluftsliv som en interesse mange kvinner og menn i disse yrkene deler. Sigurd opplever også at det å være aktiv er noe mange sykepleiere er, og da spesielt de unge sykepleierne. Dette kan bety at yrkesutøvelse og fritidsinteresser kan være koplet til kjønn på ulike måter. Interessen for faget er også noe flere informanter nevner som et tema som både kvinner og menn på arbeidsplassen har felles og som kan være grunnlag for engasjerende samtaler.

Frode poengterer også at det på mange områder er forskjeller mellom de eldre og de yngre i barnehagen. Dette gjelder blant annet aktivitetsnivå og måten å være sammen med barna på, men også i forhold til interesser. Blant annet forteller Frode at det var veldig inspirerende å få flere yngre medarbeidere i barnehagen. Han forteller at han tror at forskjellene mellom ulike kolleger i mange tilfeller har vel så mye med alder som med kjønn å gjøre.

Jeg kom aldri på arenaen med mine ting fordi at det som på en måte var mine interesser, vi delte ikke de. Og det er det som er så kjekt når man får flere både yngre menn og kvinner, er jo at vi får flere som møter hverandre der de er. Det har vært veldig kjekt og veldig inspirerende.

6.5. Maskulinisering som tilhørighetsstrategi

Som jeg flere ganger har vært inne på, oppfatter jeg mine informanter som svært opptatt av å få frem at de som menn gjør mange ting annerledes enn sine kvinnelige kolleger. I denne avsluttende delen av kapitlet, vil jeg utdype og nyansere hvordan denne forskjellskapingen inngår som en strategi i mennenes arbeid med å skape større

samsvar mellom kjønnsidentitet og yrkestilhørighet. Særlig gjelder dette førskolelærerne som jeg her skal gå nærmere inn på:

Menn i barnehager, vi har en helt annen måte å være med barna på enn det kvinner har. Det blir mye mer sånn fysisk, i tillegg til det pedagogiske. Men sånn i utelek så er vi menn, nå skal jeg ikke skjære alle damene over en kam fordi det er veldig mange av de som er veldig fysiske også, men jeg tror vi har mye lettere for, vi har klatret i trærne selv og sparker fotball med barna. Mye mer fysiske aktiviteter, og det merker jeg bare jeg går inn på en småbarnsavdeling her, du tar ungene opp og kaster de i luften og de er helt med. Det blir på en helt annen måte altså (Per Morten).

En annen ting som kommer frem i mitt materiale, er informantenes stadige poengtering av at de gjennom sine yrker kan dyrke personlige interesser og hobbyer. La oss her se hva Frank og Per Morten forteller:

Jeg så etter hvert når jeg begynte på utdanningen at du får bruke veldig mye av interessene dine. Det er i grunnen det som har gjort at jeg føler meg grei i dette yrket (Frank).

En typisk mannlig førskolelærer er en som er veldig glad i idrett. Eller for å si det sånn, før var det litt mer den der som var glad i musikk og som gikk i fotformsko og hadde gitaren med seg. Men nå så tror jeg en typisk førskolelærer mer er en som har drevet mye med idrett og er veldig aktiv. Vet ikke akkurat om han har drømt om å bli førskolelærer da, men han begynner på utdannelsen og ser at det er veldig spennende og at han får bruke veldig mye av sine hobbyer og interesser i yrket sitt. Og ser at han kan bidra mye i yrket og samfunnet, og ser behovet eller ser hva ungene kan få igjen for det (Frank).

Det finnes en sånn egen gruppe som heter Menn i barnehagen (MIB), det har du sikkert kjennskap til, og hvor de har fokusert på det at som mann i barnehagen så kan du faktisk gjøre veldig mye som interesserer menn. Altså friluftsliv og sånne ting. Det er ikke bare det å gå og skifte bleier på barn, tørke tårer og snørr, det er ikke det hverdagen går ut på i det hele tatt. Altså må de fokusere på helt andre ting enn det de har gjort tidligere, og at det faktisk kan være et tøft og utfordrende yrke dette og. Og ikke minst morsomt, gleden med å jobbe med barn, det skjer så mye i hverdagen og du kan gjøre så mye morsomt, bruke egne fritidsinteresser som man finner veldig interessant (Per Morten).

Interessant i denne sammenheng er at rutinepregede gjøremål, som å tørke snue og skifte bleier, flere ganger blir gjort til noe som egentlig ikke er viktig. Som Per

Morten uttrykker det, ”det er ikke det hverdagen går ut på i det hele tatt”. I Bredesens studie, som jeg har vært inne på tidligere, reiser han spørsmålet om menns røffe og ”mannlige” måte å være sammen med barna på, kan forstås som en måte å avgrense seg fra den fortrolige og ”moderlige” måten mange kvinner i barnehager omgås barn på. I lys av mitt eget materiale, vil jeg også løfte frem denne tolkningsmuligheten. En slik avgrensning fra, eller kanskje mer presist *omdefinering* av hva som er viktige gjøremål i hverdagen, kan videre forstås som en form for maskulinisering av yrkespraksisen i barnehager.

Flere informanter uttrykker at en omdefinering av arbeidsoppgavene i barnehagen kan ha betydning for hvor mange menn som søker seg til yrket:

Jeg vet at det ikke er en typisk dameting som man tror, det her med omsorgen, men at det er mye forskjellig du kan gjøre, det tror jeg nok. Det er myter om barnehager også, det er jo bare barna, man passer på dem, men man aner ikke utfordringene vi har i en barnehage og det å jobbe der. Hadde de visst mer om det, men nå må jeg innrømme at jeg ikke visste så veldig mye om barnehage når jeg begynte på den førskolelærerutdannelsen, men da visste jeg jo via venner og bekjente og litt sånn. Så jeg visste jo at barnehage ikke var det som mange kanskje tror om barnehager hvert fall (Per Morten).

Hadde folk visst hva yrket *egentlig* handlet om, ville flere menn ha søkt seg til yrket, påpeker Per Morten. Det kan altså se ut som at førskolelæreryrket for menn handler om helt andre ting enn det folk flest tror. Sett fra mitt teoretiske perspektiv, er imidlertid det mest interessante med disse utsagnene hva informantene velger å fokusere på når de forteller om hverdagen i yrket. Ved å distansere seg selv fra mange av de hverdagslige systemene i barnehagen, oppfatter jeg at de konstruerer en type maskulinisering av deres yrkespraksis. Og gjennom denne praksisen veves yrkesvalget og kjønnsidentiteten sammen på en måte som gjør begge dimensjonene kulturelt akseptable.

Når det er sagt, vil jeg samtidig reise spørsmålet om menn i førskolelæreryrket har et større behov for å maskulinisere yrket enn det de mannlige sykepleierne har? Umiddelbart kan det i hvert fall virke som om sykepleiere har større valgfrihet i forhold til hva de mer spesifikt vil jobbe med og dermed kan foreta en litt mer direkte form for maskulinisering av yrkesvalget sitt. Jeg tenker her på de områdene innen

sykepleien som gjerne refereres til som ”de maskuline øyene” i faget, som jobber innenfor kirurgi og anestesi (Bakken 2001:13).

Likevel finner jeg i mitt materiale det vi kan kalle ”maskuliniseringsstrategier” blant sykepleierne, her eksemplifisert med Simen og Sigurd:

Jeg tror mange kanskje sitter med det inntrykket av det dreier seg om å vaske rumpe, det tror jeg nok. Hvis en hadde fått de til å se av det er fryktelig mye annet enn det, og at en sykepleier sjelden vasker en eneste rumpe, så hadde det kanskje hjulpet (Simen).

Myter om at det ikke er interessante nok arbeidsoppgaver. Det blir veldig mye fokus på pleie, ikke sant, og da med pleie så er det mange menn som har en eller annen sånn innebygd, indre oppfatning av at pleie er vasking av kropp, og sånn er det ikke (Sigurd).

Både Sigurd og Simen gir uttrykk for at mye fokus på pleie i sykepleieryrket skremmer menn fra å søke yrket. De understreker samtidig at pleie ikke er det som mange (menn) tror, og at uvitenhet med andre ord er med på å hindre menn i gå i denne retningen. Utsagnene er interessante å se i sammenheng med det Per Morten forteller over, fordi også han hevder at lite kunnskap om yrket gjør at mange menn ikke vil søke, i dette tilfellet til førskolelæreryrket. Både Sigurd og Per Morten påpeker at det finnes myter om disse yrkene, som altså gir et feilaktig bilde av hva yrkene ”egentlig” er. Dette bilde ser ut til å være spesielt avskrekkende for menn. Muligens henger dette sammen med at det inntrykket mange (menn) har av hverdagen til sykepleiere og førskolelærere, i stor grad knyttes til kvinner og kvinnelige/feminine oppgaver. I lys av dette kan det tenkes at det for menn i disse yrkene blir viktig å gjøre yrkeshverdagen mer maskulin ved å trekke frem for eksempel andre aktiviteter enn pleie, bleieskift og snørr. Dette tolker jeg altså som en maskuliniseringsstrategi fra informantenes side, både for sin egen yrkesidentitets del og i forhold til fremtidig rekruttering av menn til yrket.

Elin Kvande og Bente Rasmussen gjorde på begynnelsen av 90-tallet en studie av kvinnelige sivilingeniører. De viser at kvinnelige sivilingeniører i stor grad bruker strategier som går ut på å *nøytralisere* betydninger av kjønn i sin yrkeskontekst for å styrke sine utviklings- og karrieremuligheter (Kvande & Rasmussen 1993:173).

Denne strategien står, slik jeg tolker det, som en motsetning til måten mine

informanter ”bruker” kjønn på i sine yrker. Som jeg har vist i dette kapitlet, er informantene i stor utstrekning opptatt av å fremheve betydninger av kjønn i deres yrkeskontekst. Videre er det interessant å spørre om gruppene i disse to studiene har mye å vinne på nettopp å bruke disse to ulike strategiene, altså å nøytralisere betydningen av kjønn og å fremheve betydningen av kjønn. Det er neppe tilfeldig hvilket kjønn som i hvilken kontekst nøytraliserer og fremhever. Kvande og Rasmussen hevder videre at de kvinnelige sivilingeniører bryter ned stereotype forestillinger om kvinner som hindrer dem i å bli godtatt som kolleger og som seriøse sivilingeniører (Kvande & Rasmussen 1993:173). I lys av mitt materiale kan det se ut som at mennene fremhever betydningen av kjønn for å skape alternative praksiser eller nye rom hvor de føler seg mer ”hjemme”. Slike nye ”maskuliniserte” rom gjør, slik jeg ser det, at informantene opplever et større samsvar mellom kjønnsidentitet og yrkesidentitet.

Maskulinisering eller avfeminisering?

I sin artikkel ”Avmaskulinisering. Ett alternativ till omkodning av kön?” beskriver Anders Ottosson hvordan sykepleieryrket på midten av 1800-tallet gjennomgikk en omkodingsprosess fra å være et mannsdominert og maskulint yrke til å bli et yrke som i dag er svært kvinnedominert. I dette tidsrommet (1850-1934) skjedde altså en feminisering av yrket, og også en degradering i følge Ottosson. Utdannelsen gikk i fra å være forbundet med vitenskaplighet, autonomi og flotte titler (for eksempel ”gymnastikkdiraktører”) med stort sett mannlige studenter, til å bli en mer assistentlignende utdanning hvor flere og flere kvinner tok sin utdanning (Ottosson 2004:82f). Ottosson lanserer i artikkelen begrepet *avmaskulinisering* for å forsøke å forstå denne (omkodings)prosessen. Som Ottosson antyder, er ikke hans poeng med å lansere avmaskuliniseringsbegrepet å avvise at det også foregikk en feminisering i den samme tidsperioden. I stedet forsøker han å finne en ny innfallsvinkel til å forstå den samme prosessen. (Ottosson 2004:81f). Jeg vil her kort trekke noen paralleller mellom Ottossons studie og min egen studies kontekst.

I lys av dette delkapitlet vil jeg altså reise spørsmålet om det er mulig å forstå noe av det jeg har løftet frem, som uttrykk for et avfeminiseringsprosjekt like mye som et maskuliniseringsprosjekt. Jeg vil påstå at det kan det være fruktbart å bruke både begrepene maskulinisering og avfeminisering. For eksempel når informantene sier at

det å jobbe i barnehage ikke er det som mange tror, kan dette knyttes til en avfeminiseringsstrategi hvor mennene ønsker å løsrive arbeidsoppgavene fra det kvinnelige og feminine som mange forbinder med deres yrkespraksis. Når informantene i stedet løfter frem "sine" måter å gjøre ting på, som for eksempel fortellinger om aktive og lekne måter å omgå barna på, kan dette kanskje forstås mer som en maskuliniseringsstrategi enn en avfeminiseringsstrategi.

7. Avsluttende refleksjoner

I denne oppgaven har jeg forsøkt å løfte frem og belyse hvordan menn som jobber i tradisjonelle kvinneyrker fortolker kjønn i sin arbeidskontekst. Mer spesifikt har jeg ønsket å skape kunnskap om kjønnede forhold i denne konteksten. Temaet har jeg belyst gjennom mitt empiriske materiale som er basert på samtaleintervjuer med mannlige sykepleiere og førskolelærer. Det er med andre ord informantenes fortellinger og refleksjoner rundt sin yrkeserfaring som har stått i fokus gjennom oppgaven.

I dette avsluttende kapitlet skal jeg oppsummere og kommentere hovedfunnene i mine analyser. Jeg vil også forsøke å trekke noen tråder tilbake til utgangspunktet for oppgaven og reise noen spørsmål jeg synes er relevante på bakgrunn av mine funn.

7.1. Mann i kvinneland

Jeg har konsentrert meg om tre sider ved mitt tema som har blitt belyst gjennom analysekapitlene.

I oppgavens første analysekapittel drøftet jeg informantenes erfaringer og refleksjoner rundt yrkesvalget de har tatt. Jeg fokuserte her på to hovedtendenser i mitt materiale, nemlig yrkesvalget forstått som et resultat av tilfeldigheter på den ene siden, og valget betraktet som et svært reflektert og gjennomtenkt valg på den andre. Jeg har også ment å se likhetstrekk mellom disse to begrunnelsene på tross av at de ved første lesning kan se ut som motsetninger. Begge disse måtene å forklare sine valg på kan forstås som legitime valgstrategier for menn som har valgt tradisjonelle kvinneyrker. Jeg har også pekt på at kjønn i denne sammenheng ikke kan forstås kun som individuelle identitetskonstruksjoner, men at det er snakk om relasjonelle prosesser hvor en rekke ulike relasjoner sannsynligvis berøres.

I det andre analysekapitlet satte jeg fokus på informantenes opplevelser og erfaringer med å føle seg viktige og ønsket i deres yrker. Jeg løftet her frem tre av informantenes begrunnelser knyttet til dette tema, nemlig begrunnelser hvor barnas behov står i sentrum, begrunnelser som fokuserer på arbeidsmiljøet og begrunnelser som handler

om yrkets utvikling på sikt. I dette kapitlet var det begrunnelsene sentrert rundt barnas behov jeg la mest vekt på. De mannlige førskolelærerne fremhever at de som menn har en spesiell funksjon i barnehagene og knytter dette i stor grad til å være rollemodeller for barna, og da spesielt for guttene som ”mangler” mannlige rollemodeller. Dette tolket jeg som en relativt tradisjonell tenkning og praksis knyttet til kjønn. På en annen side understreker flere av førskolelærerne at de også ønsker å stå for, og å vise guttene, alternative maskulinitetsformer hvor for eksempel det å være omsorgsfull og ”anti-macho” inngår. Denne vekslingen mellom å være ”ordentlige” menn på den ene siden og menn som ikke er redd for å gjøre tradisjonelle ”kvinneoppgaver” på den andre, kommer også frem i de to andre delene i dette kapitlet.

I oppgavens siste analysekapittel satte jeg fokus på identitet og selvbilde knyttet til informantenes fortolkninger av deres yrkespraksis. Jeg trakk her frem det jeg mener er en tendens blant mine informanter til å ha en sterk fokusering på ”mannlige” interesser og egenskaper. Jeg trakk i denne sammenheng blant annet linjer til en studie om kvinnelige sivilingeniører gjort av Kvande og Rasmussen. De viser hvordan kvinnene i deres studie er opptatt av å *nøytralisere* betydninger av kjønn i deres yrkeskontekst. I motsetning til dette finner altså jeg at mennene i min studie *fremhever* betydninger av kjønn. Dette fører også med seg, slik jeg forstår det, en implisitt distansering til det informantene ser ut til å oppfatte som typisk for sine kvinnelige kolleger. Jeg hevdet også at det ”arbeides” for en type maskulinisering av yrket og dens praksiser i måten mine informanter forteller om og beskriver sitt yrke. Jeg har også pekt på ulikheter jeg mener å se mellom hvordan førskolelærerne og sykepleierne erfarer omsorgsaspektet i sine yrker. Jeg har i denne sammenheng løftet frem at førskolelærerne ser ut til å ha et mindre problemfylt forhold til omsorgsoppgaver, og har knyttet dette til forestillinger om den ”nye” mannen og pappaen som trolig representerer en positiv maskulinitet. Omsorg og pleie for gamle og syke kan muligens i mindre grad knyttes til slike moderne og positive maskulinitetsformer.

7.2. Reproduksjon og brudd

Innledningsvis stilte jeg spørsmålet om i hvilken grad menn bidrar til å befeste, eventuelt utfordre, tradisjonelle kjønnsrollemønstre i disse yrkene. Jeg vil på bakgrunn av mitt materiale påstå at menn *både* reproduserer og bryter med disse. På den ene siden gir informantene sterkt uttrykk for at de som menn er viktige og nødvendig i sine yrkesgrupper fordi de kan bidra med mannlige egenskaper og sitt mannlige blikk. Særlig er dette tydelig blant førskolelærerne. Mange av informantene i denne gruppen er opptatt av å være mannlige rollemodeller for barna, spesielt for guttene i barnehagen, og understreker altså at de som menn kan være med å fylle noe som ”mangler”. Gjennom å fokusere på å være mann i barnehagen, for eksempel ved å gjøre tradisjonelle ”gutteaktiviteter” med barna, opprettholder og reproduserer de en type tradisjonell kjønnsordning i yrket. Blant sykepleierne reproduseres en slik kjønnsordning for eksempel gjennom at mange menn søker seg til de såkalte maskuline øyene i faget. Her er det blant annet mindre fokus på nærhet og kroppspleie. Mange av informantene fokuserer også i stor grad på tradisjonelt maskuline interessefelt og understreker i denne sammenheng ulikheter mellom seg selv (og menn mer generelt), og sine kvinnelige kolleger.

På den andre siden bryter menn med tradisjonelle kjønnsroller ved at de forvalter en rekke egenskaper og kompetanseformer som i stor grad har blitt knyttet til kvinner. I sykepleien gjelder dette blant annet pleie av gamle og syke, og å stille seg til rådighet for andres behov. Stell av småbarn, trøsting og bleieskift er også oppgaver som kvinner tradisjonelt har tatt seg av. Gjennom å gjøre tradisjonell femininitet på denne måten, og eventuelt å innlemme tradisjonell femininitet i sine maskulinitetskonstruksjoner, representerer informantene brudd med tradisjonelle måter å gjøre kjønn i denne konteksten. På denne måten mener jeg det er grunnlag for å si at informantene både reproduserer og utfordrer tradisjonelle kjønnsrollemønstre i sine yrker. Sagt litt annerledes kan vi si at disse mennene på tross av sitt *utradisjonelle* yrkesvalg, former eller representerer både *tradisjonelle* og *utradisjonelle* maskuliniteter. Disse funnene bygger også opp under tidligere forskning på feltet som jeg har presentert blant annet gjennom Marie Nordbergs forskning på menn i kvinnedominerte yrker (Nordberg 2001, 2003, 2004). I tråd med Nordbergs funn finner jeg altså at informantene både befester og utfordrer

kjønnskategoriene uten at det nødvendigvis oppleves som motsetningsfullt for dem selv (Nordberg 2003:90). Dette kan knyttes til *kontekstuell* eller *situasjonell* kjønnsforming, noe jeg tror kan bidra til å forstå hvordan de som er i feltet fortolker kjønn.

Et spørsmål jeg synes er interessant å reise i denne sammenheng, er om disse utradisjonelle yrkesvalgene (og de alternative maskulinitetsprosjektene) leder til noen forskyvning i maktforholdet mellom kjønnene. Nordberg hevder at slike utradisjonelle valg blant menn ikke nødvendigvis fører til noen maktforskyvning. Dette har blant annet å gjøre med at menn oftere i lederstillinger også i disse yrkene (jf. også Abrahamsen 2000). Et annet relevant spørsmål denne oppgaven har knyttet an til, er om antallet mannlige førskolelærere og sykepleiere kommer til å øke på sikt. Forskere i dette feltet har ulikt syn på hvordan bildet kommer til å se ut fremover. Som eksempel på dette har jeg trukket frem Nordberg og Bakkens diskusjoner rundt dette temaet. Mens Bakken med utgangspunkt i historiske og kulturelle årsaker fremhever stabilitet, prøver Nordberg ut i fra sitt empiriske materiale og analytiske tilnæringsmåte å vise hvordan endring er mulig. De har med andre ord ulike målsettinger med sine bidrag, samtidig som de også uttrykker ulike syn på hva de tror fremtiden vil bringe med seg i disse yrkene.

Som jeg har vært inne på tidligere i oppgaven, har også mine informanter ulike tanker om hvilken betydning de som menn kan ha knyttet til antall menn i disse yrkene på sikt. Felles for nær sagt alle informantene er likevel at de stort sett trives svært godt i de yrkene de har valgt, og at de i hvert fall *håper* at det kommer til å skje en utvikling med tanke på andelen menn i disse yrkene.

I innledningskapitlet forsøkte jeg å sette min oppgave inn i en litt større samfunnsmessig kontekst. Fra ulikt hold har det blitt uttrykt ønske om flere menn i yrker som sykepleien og førskolelæreryrket. Et relevant spørsmål i denne sammenheng er altså *hvilke begrunnelser* som ligger bak ønsket om flere menn i disse yrkene, og *hvilke forutsetninger* knyttet til kjønn slike begrunnelser bygges på. Jeg hevdet i den forbindelse at ambisjoner om flere menn i slike yrker i stor grad ser ut til å bygge på en implisitt forståelse av kjønn som kan knyttes til en forholdsvis tradisjonell forskjellstenkning. På bakgrunn av dette ønsket jeg å rette søkelyset mot menn som befinner seg i dette feltet, og deres erfaringer og fortolkninger rundt disse

spørsmålene. Også blant mine informanter mener jeg å gjenfinne denne typen tatt-for-gitte eller implisitte forståelser knyttet til kjønn. Samtidig har jeg også vist nyanser og motsetningsfulle sider ved mitt materiale som gir grunnlag for å tro at flere menn i disse yrkene kan være med å bryte opp dette feltets kjønnede relasjoner.

Veien videre

Samlet sett finnes forholdsvis lite forskning på dette feltet fra før. Jeg håper min oppgave kan være et lite skritt på veien videre, og bidra til å reise nye spørsmål. Mine funn kan blant annet bidra til å skape debatt og ytterligere forskning omkring hvorvidt dagens politiske ambisjoner om flere menn i kvinnedominerte yrker er en riktig og berettiget strategi, og i denne sammenheng hvilke spenninger og dilemmaer knyttet til kjønn en slik politisk innretning kan innebære.

Litteratur

- Abrahamsen, Bente (2000): ”Endring og stabilitet i arbeidsmarkedets kjønnssegregering”. Prøveforelesning for dr.polit-graden, Universitetet i Oslo.
- Bakken, Runar (2001): *Modermordet*, Oslo: Universitetsforlaget.
- Bakken, Runar (2004): *Mann i ingenmannsland*, Bergen: Fagbokforlaget.
- Beauvoir, Simone de (2000): *Det annet kjønn*, Oslo: Pax Forlag.
- Birkelund, Gunn Elisabeth og Trond Petersen (2003): ”Det norske likestillingsparadokset”, i Frønes, Ivar og Lise Kjølsvold (red.): *Det norske samfunn*, Oslo: Gyldendal Akademisk, 4.utgave.
- Brandth, Berit og Elin Kvande (2003): *Fleksible fedre*, Oslo: Universitetsforlaget.
- Bråten, Beret (2005): ”Omsorg – noe kvinner kan og menn kan lære?”, i *Tidsskrift for kjønnsforskning*, nr 2:106-111. (Helene Aarseth intervjuet av Beret Bråten)
- Butler, Judith (1999): *Gender trouble. Feminism and the Subversion of Identity*, New York and London: Routledge.
- Butler, Judith (2000/2001): ”Imitasjon og kjønnsulydighet”, i *Agora. Journal for metafysisk spekulasjon*, nr.4:68-89.
- Baagøe Nielsen (2003): ”Mænd søges! – om de herskende forståelser af behovet for mænd i daginstitutioner”, i Hjort, Katrin og Steen Baagøe Nielsen (red.): *Mænd og omsorg*, København: Hans Reitzels Forlag.
- Connell, R. W. (1995): *Masculinities*, Cambridge: Polity Press.
- Dagbladet (2001): <http://www.dagbladet.no/dinside/2001/04/03/251020.html>
- Dagsavisen 08.03. 2002
- Dahle, Rannveig og Lise Widding Isaksen (2002): ”Sjukvård som maskulinitetsprosjekt”, i *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr. 2-3:75-91.

Ekenstam, Claes, Jonas Frykman, Thomas Johansson, Jari Kuosmanen, Jens Ljunggren og Arne Nilsson (1998) *Rädd at falla. Studier i manlighet*, Gidlunds Förlag.

Eriksson, Henrik (2003): "Distanseringen från omsorg", i Johansson, Thomas og Jari Kuosmanen (red.): *Mannlighetens många ansikten – fäder, feminister, frisörer och andra män*, Lund: Lieber AB.

Faludi, Susan (2000): *Snytt. Sviket mot mannen*, Oslo: H. Aschehoug & Co.

Fog, Jette (2001): *Med samtalen som udgangspunkt. Det kvalitative forskningsinterview*, Viborg: Akademisk Forlag.

Forseth, Ulla (2002): "Maktspill i moderne sevicearbeid", i Ellingsæter, Anne Lise og Jorun Solheim (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*, Oslo: Gyldendal Akademisk.

Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, jus og humaniora. Vedtatt av Den nasjonale forskningskomité for samfunnsvitenskap og humaniora (2003): <http://www.etikkom.no/retningslinjer/NESHretningslinjer>.

Giddens, Anthony (1991): *Modernity and Self- Identity. Self and Society in the Late Modern Age*, Cambridge: Polity Press.

Gunnarsson, Ewa og Susanne Andersson (2003): "Spegling och problematisering av mansforskning i arbetsliv och organisationer", i Johansson, Thomas og Jari Kuosmanen (red.): *Mannlighetens många ansikten – fäder, feminister, frisörer och andra män*, Lund: Lieber AB.

Halberstam, Judith (1998): *Female masculinity*, Duke University Press.

Haug, Frigga (1992): *Beyond Female Masochism. Memory-Work and Politics*, London and New York: Verso.

Hearn, Jeff (1996): "Is masculinity dead? A critique of the concept of masculinity/masculinities", i M. Mac an Ghaill (red.): *Understanding Masculinities*, Open University Press.

- Hearn, Jeff (2004): "From hegemonic masculinity to the hegemony of men", i *Feminist Theory*, nr. 1:49-72.
- Holter, Øystein Gullvåg og Helene Aarseth (1993): *Menns livssammenheng*, Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Haavind, Hanne (2000): "På jakt etter kjønnede betydninger", i Haavind, Hanne (red.): *Kjønn og fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning*, Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Järvinen, Margaretha og Margareta Bertilsson (red.)(1998): *Socialkonstruktivisme. Bidrag til en kritisk diskussion*, København: Hans Reitzels Forlag.
- Järvinen, Margaretha (1998): "Social konstruktivisme i kønsforskningen", i Järvinen, Margaretha og Margareta Bertilsson (red.): *Socialkonstruktivisme. Bidrag til en kritisk diskussion*, København: Hans Reitzels Forlag.
- Johansson, Thomas (1998): "Från mansroll till maskuliniteter: en innledning", i Ekenstam, Claes og Jonas Frykman m.fl.(red.): *Rädd at falla. Studier i manlighet*, Gidlunds Förlag.
- Kvale, Steinar (2004): *Det kvalitative forskningsintervju*, Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Kvande, Elin og Bente Rasmussen (1993): *Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner*, Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Lorentzen, Jørgen (2005): "Mannsforskningens historie", i *Arr. Idéhistorisk tidsskrift*, nr.3:3-16.
- Mibnett (2006): <http://www.mibnet.no/statistikk.htm>
- Morgan, David H.J. (1992): *Discovering Men*, New York: Routledge.
- Morgan, David H.J. (1999): "Arbeid og maskulinitet i endring", i *Kvinneforskning*, nr.3:41-49.
- Nordberg, Marie (2001): "'Livet är skönt. Det beror ju på det en gör det till.' Tommy, Lars och Åke – tre män i kvinnedominerade yrken", i Ekenstam, Claes, Thomas

Johansson og Jari Kuosmanen (red.): *Sprickor i fasaden. Mannligheter i förändring*, Gidlunds Förlag.

Nordberg, Marie (2003): "Jämställdhetens spjutspets? – Rollemodeller, velournissar och andra män i kvinnoyrken", i Johansson, Thomas og Jari Kuosmanen (red.): *Mannlighetens många ansikten – fäder, feminister, frisörer och andra män*, Lund: Lieber AB.

Nordberg, Marie (2004): "'Kvinnelig maskulinitet' och 'manlig femininitet'. En möjlighet att överskrida könsdikotomin?", i *Kvinnovetenskaplig tidsskrift*, nr.1-2:47-66.

Olsen, Bente Marianne og Helene Aarseth (2004): "Maskulinitet, imagination och livssammenhang. Att nå förändringspotentialer hos män", i *Kvinnovetenskaplig tidsskrift*, nr.1-2:27-46.

Osborne, Peter og Lynne Segal (1993): Extracts from "Gender as Performance: An interview with Judith Butler": <http://www.theory.org.uk/but-int1.htm> (Judith Butler intervjuet av Peter Osborne og Lynne Segal. Hele intervjuet er trykket i *Radical Philosophy* 1994, nr. 67.)

Ottosson, Anders (2004): "Avmaskulinisering. Ett alternativ till omkodning av kön?", i *Kvinnovetenskaplig tidsskrift*, nr.1-2:81-98.

Repstad, Pål (1998): *Mellom nærhet og distanse*, Oslo: Universitetsforlaget, 3.utgave.

Rosenberg, Tina (1999): "Inte Bitch, men butch. En kort queerteoretisk hjelpreda for feminister", i *Kvinder, køn & forskning. Ligestilling. "Hot" eller "not"*, 8 (2):30-42.

Røthing, Åse (2002a): *Par på tvers av tro og kjønn. Idealer, strategier og forhandlinger*. Avhandling dr.art.-graden. Det teologiske fakultet, Oslo: Universitetet i Oslo.

Røthing, Åse (2002b): "Om bare ikke informantene leser avhandlingen... Intervjuer med par, og forskningsetiske utfordringer", i *Tidsskrift for samfunnsforskning*, nr. 3:383-393.

Røthing, Åse (2004): *Parforhold. Idealer, forhandlinger, strategier*, Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Raaum, Nina C. (2001): ”Norske likestillingsparadokser? Refleksjoner over kjønn, arbeid og politikk”, i Bevren, Nina og Per Selle (red.): *Svekket kvinnemakt? De frivillige organisasjonene og velferdsstaten*, Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Slottemo, Hilde Gunn (2000): ”Menn og maskulinitet – en oversikt over et forskningsfelt”, i *Kvinneforskning*, nr.2:35-54.

Slaatten, Bente G.H. (2004): ”Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet”, i *Sykepleien* nr.18:
<http://sykepleien.no/>

Slaatten, Bente G.H. (2004):
http://www.sykepleierforbundet.no/_C1256CEC002F81E8.nsf/0/C10E0B6382930CEDC1256E580036F0BD?Open

Solbrække, Kari Nyheim (2005): *Inderlig maskulinitet. Om etablering av kjønnsmakt i ”ny” økonomi*. Avhandling dr.polit-graden. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Oslo: Universitetet i Oslo.

Solbrække, Kari Nyheim og Helene Aarseth (2006): ”Samfunnsvitenskapenes forståelser av kjønn”, i Lorentzen, Jørgen og Wenche Mühleisen (red.): *Kjønnsforskning. En lærebok*, Oslo: Universitetsforlaget.

Solheim, Jorun (1998): *Den åpne kroppen. Om kjønnssymbolikk i moderne kultur*, Valdres trykkeri.

Thagaard, Tove (1998): *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*, Fagbokforlaget.

Utdannings- og forskningsdepartementet, pressemelding 29.11. 2005:
<http://odin.dep.no/ufd/norsk/aktuelt/pressemeldinger/pressem/045071-070256/dok-bn.html>

VG 08.08. 2005

Vårt Land 09.08. 2005

Wadel, Cato (1991): *Feltarbeid i egen kultur. En innføring i kvalitativt orientert samfunnsforskning*. Flekkefjord: SEEK A/S.

West, Candace og Don H. Zimmerman (2002): "Doing Gender", i West, Candace og Don H. Zimmerman (red.): *Doing Gender, Doing Difference*, Routledge.

Whitehead, Stephen M. (2002): *Men and Masculinities*, Cambridge: Polity Press.

Widerberg, Karin (2001): *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*, Oslo: Universitetsforlaget.

Zeidler, Krister (2004): "Mannliga sköterskor gynnas på jobbet", i *Genus, aktuellt magasin från Nationella sekretariatet för genusforskning*, nr.3-4:6-8. (Hans Robertsson intervjuet av Krister Zeidler)

Alle kilder i denne oppgaven er oppgitt.

Antall ord i denne oppgaven er 38 825.

Vedlegg 1. Informasjonsskriv m/samtykkeerklæring

Til.....

Forespørsel om deltakelse i en sosiologisk undersøkelse

Takk for at du svarte positivt på forespørselen! Her kommer mer utfyllende opplysninger om prosjektet.

Jeg heter Ragnhild Røthing og studerer sosiologi ved Universitetet i Oslo (UiO). Jeg holder nå på med den avsluttende masteroppgaven. Foreløpig arbeidstittel på prosjektet er ”Menn i kvinnedominerte yrker”. I den forbindelse skal jeg gjøre intervjuer som vil danne det empiriske grunnlaget for oppgaven. Det er jeg som skal gjennomføre intervjuene. Min hovedveileder er Kari Nyheim Solbrække, sosiolog og stipendiat ved Senter for kvinne- og kjønnsforskning, UiO.

Tema

Tema for oppgaven er menn i kvinnedominerte yrker. Jeg skal intervjuer menn som jobber i kvinnedominerte yrke, nærmere bestemt sykepleiere og førskolelærere. Et overordnet mål for oppgaven er å undersøke hvilke erfaringer et utvalg menn i disse yrkene har.

Innhold

Spørsmålene i intervjuene vil stort sett dreie seg om informantenes valg, erfaringer og opplevelser av sin jobb og sitt yrke som sykepleier/førskolelærer.

Gjennomføring

Jeg planlegger å intervjuer ti menn, fem sykepleiere og fem førskolelærere. Intervjuene kan gjøres hjemme hos informantene, på jobben til informantene eller annet sted informanten måtte ønske. Intervjuene vil ta omtrent 1-1 ½ time. Jeg vil veldig gjerne benytte båndopptaker under intervjuene så sant det er i orden for informanten. Dette vil være til stor nytte for meg når jeg skal skrive ned og analysere intervjumaterialet. Det er selvsagt frivillig å være med og informanten har mulighet til å trekke seg når

som helst før prosjektslutt uten å måtte begrunne dette. Dersom dette skulle skje vil alle opplysninger om informanten bli slettet.

Anonymisering

Alle opplysninger vil bli behandlet konfidensielt og vil bli anonymisert. Dette innebærer at opplysninger og fortellinger informantene gir ikke skal kunne gjenkjennes av noen. Dersom sitater gjengis i den endelige masteroppgaven vil disse bli presentert uten navn eller med oppdiktete navn. Lydopptak og datamateriale destrueres ved prosjektslutt. Både jeg og min veileder er under taushetsplikt. Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskaplige datatjeneste. Prosjektslutt er satt til 01.08. 2005.

Jeg håper du er villig til å delta som informant i dette prosjektet. I så fall ønsker jeg at du skriver under på dette brevet og tar det med til intervjuet. Hvis du lurer på noe er det bare å ta kontakt på telefon eller e-post.⁴⁴

Vennlig hilsen Ragnhild Røthing.

Samtykkeerklæring:

Navn:ønsker å delta i dette prosjektet.

Adresse:

Tlf:

⁴⁴ Telefonnummer og e-postadresse er tatt ut i denne utgaven av samtykkeerklæringen.

Vedlegg 2. Intervjuguide⁴⁵

Introduksjon

- Om meg selv
- Undersøkelsen
- Samtykkeerklæring

Bakgrunn

- Alder
- Stilling
- Sivilstatus

Hvordan ser en vanlig arbeidsdag ut for deg?

- Hva er arbeidsoppgavene dine?
- Hvem samarbeider du mest med?
- Hva slags utfordringer møter du?
- Hvordan er arbeidsmiljøet? Kolleger?
- Hvor viktig er omsorgsaspektet i jobben din?

Hvordan var studieårene?

- Trivdes du? Faglig/sosialt?
 - Ditt forhold til medstudenter/lærere? Klassemiljø?
 - Hvordan var dine forventninger til studiene? Noe du ble overrasket over?
 - Hadde noen tanker om hvilke typer jobber du kunne tenke deg når du ble ferdig?
- Noen typer jobber du *ikke* kunne tenke deg? Fortell.

Hvordan valgte du dette yrket? (sykepleier/førskolelærer)

- Motivasjon?

⁴⁵ Dette er en forenklet utgave av min opprinnelige intervjuguide.

- Noe du hadde tenkt på lenge?
- Kjente du noen andre (mannlige) sykepleiere/førskolelærere?
- Foreldres utdanning/yrke?
- Hvilke tilbakemeldinger fikk du fra venner/familie?
- Hva drømte du som liten om å bli når du ble stor?

Tidligere jobber og tanker om jobb fremover i tid.

- Har du hatt andre jobber tidligere? Som sykepleier/førskolelærer? Fortell.
- Hva slags planer har du fremover i forhold til jobb og yrke?
- Når du søker jobb, er det viktig for deg om det er andre menn på arbeidsplassen (avdelingen/barnehagen)?

Tror du det er viktig at det er menn i ditt yrke?

- Hva tror du menn kan bidra med?
- Hva tror du ville vært annerledes dersom det var flere menn i sitt yrke?
- Hva er ditt inntrykk av mannlige sykepleiere/førskolelærere? Deg i forhold til det?
- Hvordan tror du andre opplever deg i yrket?
- Føler du noen gang at det stilles andre forventninger til deg som mann i yrket?
- Hvorfor tror du det er så få menn som velger samme yrket som deg?
- Tror du flere menn i yrket kan bidra til noen endring i forhold til hvordan vi forstår kjønn?
- Har du noen gang angret på at du ble sykepleier/førskolelærer?

