

Mænd af reserven?



Af Karsten Juul-Olsen, Chefkonsulent, Partner, Konsulenthuset Cubion A/S og Ulla Gerner Wohlgemuth, Lektor, ph.d. studerende IFPR/SDU

Omsorgssektoren mangler hænder. I nogle områder af landet er manglen så udtalt, at der gribes til regulær 'strandhugst' hos nabokommunen for at tiltrække og samtidig ikke mindst fastholde uddannet personale. Man satser endvidere i fx rekrutteringsindsatsen på, at mænd *kan* tiltrækkes, eller rekrutteres, til henholdsvis omsorgsuddannelser og omsorgsfag¹. Samtidig er det fortsat opfattelsen at mænds omsorg er gavnlig, og tilfører omsorgsområdet 'noget det mangler'. Enkelte rekrutteringsprojekter begrundes i behovet for nedbrydning af et kønsopdelt arbejdsmarked². Danmark indtager en førerposition med et af de mest kønsopdelte arbejdsmarkeder i Europa. Akkurat kønsopdelingen anses som årsag til løngabet mellem mænd og kvinder.

Begrebet kønsopdeling anvendes både på kønfordeling på uddannelser og på arbejdsmarkedets område. Derudover anvendes begrebet om fordelingen af de to køn på forskellige fag. Kvindelige pædagoger og mandlige ingeniører er således eksempel på en horisontal kønsopdeling på fag. En vertikal kønsopdeling vidner om, at køn spiller en rolle i placering på niveauer i en given virksomhed eller organisation. Fx de kvindelige linieledere. Man taler om en 'glidende kønsopdeling, når mænd og kvinder principielt samme forudsætninger som f.eks. ingeniører, alligevel ender det med betydelige forskelle i aflønning og

hierarkisk indplacering.

Omsorgsområdet, er præget af en både horisontal og en vertikal kønsopdeling. Uddannelserne er blandt de primære valg hos kvinder, der derfor dominerer mængdemæssigt. Antallet af mænd som vælger omsorgsuddannelser er stadig, relativt betragtet, yderst begrænset. Men de få mænd som bevæger sig ind på området bliver for en dels vedkommende udset til lederposter og dermed vedbliver omsorgsområdet at være et ultimativt eksempel på et kønsopdelt arbejdsmarked.

Rekrutteringsprojekter med det formål at tiltrække det underrepræsenterede køn til et fag eller en uddannelse er ingen ny størrelse. Op gennem 80'erne var det i særlig grad kvinderne, der var genstand for opmærksomhed. Argumentationen for rekruttering af kvinderne til 'typiske mandefag' i 80'erne, var ikke ulig de argumenter, der nu tages i anvendelse for at tiltrække mændene til 'typiske kvindefag'. Dengang, som nu, er det arbejdskraftmangel, der er udslaggivende.

Rekrutteringsprojekterne mødte dengang megen kritik; ikke mindst for at cementere en bestemt opfattelse af et fags kønstilhørsforhold. Men også, for at de var præget af et syn på kvinder som en allestedsnærværende arbejdskraftreserve, der kunne hentes frem, når der var smalhals.

¹ Eksempler på projekter med dette afsæt er: "Når mænd vil være pædagoger" Viborg 1995, "Integration af mænd og andre minoriteter", 2000 og SOS mx (EQUAL projekt), 2004.

² Mpowermen2men, 2004-2008.

Men er mændene i forhold til omsorgsfag, også at betragte som en mulig reserve? Kritikken af rekrutteringsaktiviteter rettet mod mænd adskiller sig fra kritikken af kvinderekruttering. Det har været fremført, at mænd i kvindefag modtages betingelsesløst og at omgivelserne bifalder rekruttering af mænd til kvindejobs. Som en af underviserne på et pædagogseminarium udtrykker det: "Det er svært at sige noget dårligt om mænd på uddannelsen og i jobbene"³ Den modtagelse mener fx Borchhorst (<http://www.stm.dk/publikationer/ligestillingsarbejde> kap. 4.4.6 Borchhorst 1999) ikke er blevet kvinder til del, når de er trådt ind på "en klassisk mandeuddannelse" eller i et "typisk mandefag".

Kritikken har dog også været forfægtet under en anden vinkel med en henvisning til, at mænd historisk søger at gribe magten. Derfor vil de også gøre det på omsorgsområdet, og besætte ledelsesfunktioner. En helt tredje indfaldsvinkel har været kritik af synet på den rekrutterede mand, som redningsplanken: Søg og find flere mænd og børnehaven kan tilbyde fodbold med drengene og plejehjemmet får hjælp til de tunge opgaver. Endelig peger andre på, at mænd er gode til at forlange højere løn, og at omsorgsarbejdets vurdering og anseelse vil stige proportionalt med antallet af mænd. Mænd er øjensynligt velkomne og støttes i processen, hvorfor rekruttering må forventes kronet med held. Alligevel har det indtil nu vist sig uhyre vanskeligt at ændre billedet af omsorgsfag som en kønnet konstruktion med kvinder som fortegn. Kønsopdelingen synes i de seneste år snarere cementeret end nedbrudt.

Man kan også spørge, om mændene virkelig mangler, og hvem det nu er som mener, at de mangler. Initiativer med formålet at tiltrække og fasthold mænd kommer sjældent fra fagene selv. Så vidt vides er der vist ingen, der holder mændene tilbage. Omsorgens uddannelsesinstitutioner er åbne for alle, og en ansvarlig skole vil naturligvis rekruttere de bedst egnede adgangssøgende, der dog åbenbart stadig er

kvinder.

Kvinder vælger vedblivende omsorgsfag, selv om kvinder i stadig stigende grad også søger ind på "klassiske mandefag". Mænd er traditionelt godt spredt på uddannelserne, men er langt mere modvillige, når det kommer til valget af "klassiske kvindefag". I spørgsmålet om uddannelsesvalg, er det tilsyneladende sådan, at kvinder mere ubesværet vælger "kønsatypiske uddannelser" end mænd, der fortsat har vanskeligt ved at se sig selv som fx hjemmehjælper.

Det er mod denne modvilje og overfor disse traditionsbundne mandeforestillinger at rekrutteringsinitiativerne forsøger at sætte ind. De er rettet mod mænd med henblik på at få mænd til at vælge omsorg som fag og levevej. Initiativer der slår på de muligheder, som omsorgsuddannelserne giver og som de også fortsat skal give de mange fortrinsvis kvinder i forhold til arbejdsmarked videreuddannelse og karriere. Men er den form for rekruttering svaret på spørgsmålet om mænd og omsorgsuddannelser og mænd og omsorgsarbejde?

Ved vi egentlig, hvad der skal til, for at få mænd til at vælge omsorgsfag eller i det mindste få øje på muligheden? Det har været fremført at omsorgsfagene også åbner for arbejdet med teknik og IT. (Se fx Florence Nigthingale på tilbagetog 2004). Er denne traditionelle forståelse af teknologi og mænd relevant for de mænd, der kunne tænkes at være på vej ind i uddannelserne og fagene? Muligvis, men måske er det beskæftigelsesmuligheder, videreuddannelse, lysten til "at være noget for andre", eller vekseluddannelsernes mulighed for løn i praktik? Eller også er det helt andre og slet ikke sammenfaldende

faktorer. Spørger man på uddannelsesinstitutionerne og i så fald nævnes der 4 vigtige faktorer som betyder noget for mændene: Status, karriere, løn og at kunne gøre en forskel⁴.

³ Interview med "trænerne" i projekt M2M.
⁴ Resultater fra interview med Øst/Vest mandegrupper i projekt M2M.

En del af baggrunden for det nye fokus på mænd i omsorgsuddannelser er de demografiske prognoser, som viser svimlende behov for omsorg parret med en allerede akut efterspørgsel på uddannet personale. Problemet skærpes af, at de nuværende ansatte i omsorgsområdet præges af to tydelige karakteristika: høj gennemsnitsalder og tidlig tilbagetrækningsalder og tidlig tilbagetrækningsalder. Hertil skal lægges at social og sundhedsbranchen er en vækstbranche med et nærmest usvækket potentiale. Det er med andre ord helt tydeligt, at samfundet har brug for en øget strøm af uddannelsessøgende, der vælger omsorg som levevej.

I lyset af disse behov og disse beskæftigelsesmuligheder, burde en social- og sundhedsuddannelse, været et valg, som kunne tiltrække mange unge, og ikke kun kvinder. Omsorgsområdet har jo, mænd i uddannelserne og mænd ansat. Med andre ord; der er mænd, som har valg en omsorgsuddannelse også uden særlige rekrutteringsaktiviteter. Men ved vi, hvorfor?

Viden om mænds valg af omsorgsfag vil kunne bidrage med viden til at belyse det forhold, at de fleste mænd lader sig filtrere fra, eller filtreres fra, når uddannelses- og levevejen tones af omsorg.

Det er derfor vedkommende at finde frem til, hvad der ligger bag mænds *tilvalg* af uddannelser og fag, der netop udmærker sig ved en stærk tilknytning til omsorg, og generelt anses som 'atypisk' for en mand. Efter vores opfattelse er det herfra, der kan hentes ny viden om at kunne tiltrække endnu flere mænd til omsorg. Hvad har motiveret disse mænd til at vælge omsorg som uddannelses- og levevej? Hvad triggede dem? Hvad var magneten? Hvad er disse mænds ønsker til fremtiden og planer med deres uddannelsesvalg? Hvilke overvejelser gør de sig om faget, omsorgens udfordringer osv.? Hvor ser de nye veje og muligheder?

Som vi ser det, er det måske hverken særordninger eller støtteforanstaltninger, der skal til, men mere at man i rekrutteringsforsøg bevæger sig fra det velkendte

grundsyn, *mændene har valgt omsorgsfag fra, ergo skal de tiltrækkes og hen til (nogle) mænd har valgt omsorgsfag til* – hvad er begrundelsen for det, og kan viden herom komme andre uddannelsessøgende mænd til gavn?

Undersøgelser foretaget som henholdsvis fokusgruppeinterview, enkeltinterview (2006 og 2007) og survey (2006-2007)⁵ giver nogle interessante vinkler og delvise svar på ovenstående spørgsmål. Det kommer næppe som nogen overraskelse, at det ikke er lønnen, der tiltrækker mændene; oftest peger de mere på lønnen som skræmmefaktor.

Hvad har da motiveret mange af de mænd, vi har talt med, til deres uddannelsesvalg?

Svaret kan overordnet deles i kortsigtede og langsigtede motiver. Blandt de kortsigtede finder vi "jobmulighederne". Vore data viser, at der med jobmuligheder både menes mulighederne for at være sikret arbejde og mulighederne for at være sikret mange og forskellige fremtidsudsigter for arbejdet. Hertil kommer løn i praktik. Et motiv der vel yderligere perspektiveres af nogle kommuners dispositioner og tilbud om "voksenløn"⁶.

Jobmuligheder er for så vidt at få et fast, lønnet arbejde med det samme, men også at jobbet i sig selv 'giver noget'. Ikke så få mænd omtaler det at være noget for andre og betydningen af at lære noget om sig selv for herefter at kunne arbejde med omsorg og pleje. Vel og mærke at kunne udføre dette arbejde inden for så forskellige områder som misbrugsbehandling, ældrepleje og 'hjemme hos' er.

Blandt de langsigtede motiver indgår også muligheder for "at videreudanne sig" i mænds motiver for valg; Men videreuddannelse kan føre flere veje hen, når det drejer sig om mænd og omsorg. Enten at mænd søger væk fra grunduddannelsen og søger andre brancher eller at branchen blot er et springbræt, for at søge videre inden for omsorg og dygtiggøre sig – og dermed også muligvis gøre en forskel. Det sidste forhold, at dygtiggøre sig med henblik på

'gør en forskel' er i øvrigt i allerhøjeste grad blandt kvinders motiver for at vælge omsorgsfag. Se fx Zeuner og Linde (1997) og EPINION (2007) om unges til – og fra-valg af 4 uddannelser.

I spørgsmålet om videreuddannelse er det interessante derfor, hvad mændene forstiller sig de vil læse, hvis de vel og mærke vil læse, og om det overhovedet kommer på tale? ⁷. Hovedparten af mænd, der eventuelt planlægger at videreuddanne sig ved, at de kan (formal mulighed), og det ser umiddelbart ud som om, at en overvejende del af disse mænd bliver på omsorgsfeltet. ⁸ Vore undersøgelser viser, at mange mænd på SOSU uddannelser drømmer om at læse til pædagog, og at mange mandlige pædagogstuderende, især er tiltrukket af psykologi. ⁹

Motiver som ledelsesfunktion synes ikke umiddelbart at være en bærende kraft. Hvad derimod træder væsentligt tydeligere frem er de mange mænd, der forinden valget af en omsorgsuddannelse har haft ufaglært arbejde på området.

Interviews med mænd undervejs i uddannelsen støtter dette og perspektiverer det ufaglærte arbejdes betydning for beslutningen om at påbegynde en omsorgsuddannelse. En nøjere bearbejdning af data vil give en større detaljerighed og viden om motiverne, det som var magneterne og tak herimod i valget.

Det samme gør sig gældende for filtrene, forhold der afholder mænd fra at søge ind i området og som mænd på omsorgsfeltet iagttager, og fremhæver som værende af betydning for det at være mand i omsorgens krydsfelt.

Det samme gør sig gældende for filtrene, forhold der afholder mænd fra at søge ind i området og som mænd på omsorgsfeltet i agttager, og fremhæver som værende af betydning for det at være mand i omsorgens krydsfelt.

Det som afskrækker nogle mænd, afskrækker ikke alle mænd, og respondenter i de omtalte undersøgelser kan fremhæve

'irritationsmomenter' og have andre præferencer end mænd der netop ikke valgte omsorg. Ikke desto mindre finder vi det påkrævet at lægge øre til de forhold som flere gør opmærksom på spiller ind og præger mandens oplevelse af uddannelsen, faget og karrieren. "Kvindefag" og "kvindedomineret" slår tilsyneladende ikke alle mand af hesten og det synes til tider en kende dogmatisk, når netop disse termer atter og atter hales frem og holdes op som forklarende skjold for de manglende mænd. Men når det er sagt, er det vigtigt at skrælle lag af de to termer: kvindefag og kvindedomineret. Det er nyttigt at finde frem til de egentlige kerner i disse betegnelser og først og fremmest erkende, at der jo faktisk er mange kvinder. At underkende betydningen af de mange kvinders tilstedeværelse og dermed indflydelse på fag og felt vil modsat være at undervurdere de mange kvinders indsats og arbejde.

Så muligvis skræmmes mænd af de mange kvinder på omsorgsområdet men eftersom de mange kvinder er ret synlige kommer dette vel næppe helt bag på mænd? Ja faktisk har nogle af dem som er i gang med uddannelsen dette forhold på positivsiden. Nøjere analyser af 'de mange kvinders betydning' for mænds dispositioner i valg af en omsorgsuddannelse og af betydning for at holde sig tilbage vil derfor være påkrævede.

Vores foreløbige resultater viser i øvrigt at nutidens unge mænd (sørgeligt nok), måske mere er optagede af selv at mærke en forskel og ikke så meget at gøre en forskel. Men det påstås også, at mænd ikke blot parerer ordrer, når lederne siger noget – og flere mener, at når der kommer flere mænd så stiger prestigen og lønnen i omsorgsfagene. Der er mange flere interessante data på vej i den stort anlagte survey, som er en del af Ulla Gerner Wohlgemuts Phd studier.

Og husk så i øvrigt, at når nogen siger, at noget er naturligt i forhold til køn – så er der grund til at slå alle alarmerne til, og tænke i hvor det naturlige mon stammer fra!

⁵ Data fra survey 2007 er ikke færdigbearbejdet.

⁶ Herning Kommune fx, Jyllands Posten 9.9.2007.

⁷ Det ville være overordentlig interessant at følge en gruppe mænd fra disse undersøgelser og efter prøve "læsemotivet".

⁸ Der er alene tale om foreløbige iagttagelser og observationer fra 2006 undersøgelserne og enkelte træk fra 2007undersøgelserne.

⁹ Foreløbige undersøgelser 2007.