

Hanna Hestnes

Kjønn, karrierevalg og karriereveiledning

Hvordan påvirker kjønn karrierevalg og i hvilken grad kan karriereveiledere forholde seg til kjønnsperspektivet?

Masteroppgave i rådgivningsvitenskap
Veileder: Hannah Owens Svennungsen
Juli 2020

Hanna Hestnes

Kjønn, karrierevalg og karriereveiledning

Hvordan påvirker kjønn karrierevalg og i hvilken grad
kan karriereveiledere forholde seg til
kjønnsperspektivet?

Masteroppgave i rådgivningsvitenskap
Veileder: Hannah Owens Svenningsen
Juli 2020

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for pedagogikk og livslang læring



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Norge er ansett som et av verdens mest likestilte land, som samtidig ligger i toppen hva angår kjønnsstradisjonelle – og kjønnsulikhet i – karrierevalg. I denne oppgaven diskuteres problemstillingen *Hvordan påvirker kjønn karrierevalg og i hvilken grad kan karriereveiledere forholde seg til kjønnsperspektivet?*

Ved bruk av litteraturstudie undersøkes utvalgt forskning omkring kjønnsulikhet i karriere opp mot etablerte teoretiske rammeverk for karrierevalg, og da spesielt hvordan kjønn kan fungere som påvirkningsfaktor i karrierevalg. Det teoretiske rammeverket består av Ken Wilbers integrale kvadrantmodell for rådgivningspraksis, Krumboltz, Mitchell og Johnsons sosiale læringsteori og Bourdieus teori om habitus og kapital. Med et fokus på skolerådgivningstjenesten og karriereveiledning av ungdom i Norden, viste resultatene fra de utvalgte studiene, og diskusjonen som fulgte, blant annet hvordan kjønnsperspektivet er komplekst og viktig, og bør anerkjennes i større grad i karriereveiledning.

Både individuelle og strukturelle aspekter som bidrar til kjønnete karrierevalg blir identifisert, og den utvalgte litteraturen etterlater liten tvil om at kjønn har betydning for karrierevalg. I en nordisk kontekst, som er fokusområdet for denne oppgaven, oppleves det som utfordrende for karriereveiledere å forholde seg til kjønnsulikhet. Blant annet fordi tanken om at elever og unge skal ta selvstendige og frie valg står sterkere enn kjønnsaspektet. I tillegg fremheves det at holdninger til tradisjonelle kjønnsroller lever i beste velgående, også blant unge. Når unge må ta karrierevalg på et tidspunkt der de prøver å skape sin egen identitet kan det oppleves som trygt å velge noe kjønnsstradisjonelt. I flere av de utvalgte studiene påpekes dette, og det diskuteres om utdanningssystemets oppbygning er en mulig årsak til kjønnsulikheten i karriere.

I spørsmålet om hvordan karriereveiledere kan forholde seg til kjønnsperspektivet, viser studiene at veiledere i stor grad mangler og savner konkrete tiltak og verktøy som kan være til hjelp i å forholde seg til kjønnsperspektivet. Av noen blir det påpekt at informasjons- og veiledningsarbeidet bør starte tidligere i skolen, og at dette ikke er et arbeid som kan løses av veiledere eller skolerådgivere alene. Mye tyder på at utfordringen omkring kjønnsstradisjonelle karrierevalg dermed bør adresseres på et strukturelt nivå.

Abstract

Even though Norway is considered one of the world's most prominent countries in terms of gender equality, the labour market is clearly segregated by gender. This thesis seeks to discuss and understand this phenomenon, and raises the following research question: *How does gender affect career choices and to what extent can career counsellors take gender perspective into the consideration?*

By using literature review as a method, selected research on gender inequality and career choice is examined and discussed against established theoretical frameworks for career choices, and in particular how gender can be understood as an influencing factor. The theoretical framework consists of Ken Wilber's integral model for counselling, Krumboltz, Mitchell and Johnson's theory on social learning, and Bourdieu's theory of habitus and capital. Focusing on the school counselling service and career counselling of youths in the Nordic countries, the results show how complex and important gender is as an influencing factor, and how it should be more recognized in career counselling.

Individual and structural aspects of understanding gendered career choices are identified, and the selected literature agree on gender having an effect on career choices. In a Nordic context, the notion that student and young people should make independent and free choices is considered more important than the gender aspect. Thus, career counsellors perceive dealing with gender inequality as challenging. In addition, traditional attitudes towards gender roles are still prevalent, also among young people. When young people have to make career choices at a time where they are trying to create their own identity, it may seem safe to choose an "expected" career, hence a traditional choice. As this is pointed out in several of the selected studies, it is discussed how the structure of the educational system may be a possible cause of gender inequality in careers.

Regarding the question of how career counsellors can deal with the gender perspective, several studies emphasize the lack of concrete tools and guidelines. Some of the studies even points out that information and career counselling should begin at an earlier age, and on a more structural level.

Forord

Én ting er at denne masteroppgaven er avslutningen på rådgivningsstudiet og to år med det jeg til tider har kalt «revolusjonerende, intenst, ekstremt selvreflekterende og et studieprogram jeg føler har gjort meg til et bedre medmenneske både for andre og meg selv», en annen ting er at det faktisk symboliserer slutten på over åtte år som student. Av denne årsaken er det med litt ambivalente følelser jeg leverer denne fra meg. På samme tid har nettopp rådgivningsstudiet lært meg å se på fremtiden med optimisme og nysgjerrighet. Fremtiden er usikker, ja, men også så utrolig spennende.

Jeg vil starte med å si takk til mine medstudenter på studiet. Lite visste jeg, da vi i 2018 møttes for første gang, hvor godt vi skulle bli kjent og hvor utrolig fine folk det er mulig å være omringet av. På grunn av dere har jeg gledet meg stort sett til hver eneste forelesning, kommunikasjonsmodul og praktiske oppgaver.

Deretter vil jeg takke alle mine forelesere, og selvfølgelig en spesiell takk til Hannah som har veiledet meg gjennom en rar og til tider ganske lang tid. Jeg har vært nære ved å gi opp ganske mange ganger, med pandemi, flytting til ny by og generelt følelsen av være overveldet, men du har ordnet opp for meg og hatt troen. Detaljerte tilbakemeldinger har til tider vært frustrerende, men i ettertid ville jeg ikke vært de foruten. Tusen takk!

Tusen takk til venner og familie generelt, som minner meg på et liv utenfor masterboblen, oppmuntrer og heier på meg. Nå skal jeg endelig nyte både juleferie, påskeferie og sommerferie med dere. Spesielt takk til de tre musketerer – dere er de beste vennene jeg kan forestille meg.

Avslutningsvis vil jeg takke mamma og pappa. Dere to er uten tvil de mest støttende, fineste og mest hjelpsomme menneskene jeg vet om. Takk for at dere stiller opp når som helst, hvor som helst. For at dere har holdt ut, og holder ut, med min frustrasjon og det som til tider kjennes ut som tidenes livskriser. Takk til mamma som ringer litt for ofte bare for å spørre hvordan det går og om det er noe du kan gjøre for meg. Det finnes sannsynligvis ingenting du ikke kan ordne. Takk til pappa som leser korrektur, krangler om setningsoppbygging, utfordrer meg og orker å diskutere både oppgaven og livet generelt til langt utpå natt. Ditt engasjement, entusiasme og tro på meg smittet til slutt over på meg og skrivningen. Jeg er dere evige takknemlige.

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	I
ABSTRACT	II
FORORD	III
1. INNLEDNING	1
1.1. BAKGRUNN OG AKTUALITET	1
1.2. STUDIENS FORMÅL.....	1
1.3. PROBLEMSTILLING	2
1.4. SPESIFISERING OG AVGRENSNING	2
1.5. OPPGAVENS OPPBYGGING	3
1.6. BEGREPSAVKLARING.....	3
2. METODE	5
2.1. VALG AV FORSKNINGSMETODE	5
2.2. HERMENEUTIKK OG KVALITETSKRITERIER.....	5
2.3. LITTERATURSØK	6
2.4. FORSKERROLLEN	8
3. TEORETISK RAMMEVERK	9
3.1. KORT HISTORISK BAKGRUNN	9
3.2. SKOLERÅDGIVNINGSTJENESTEN	10
3.3. KEN WILBERS INTEGRALE KVADRANTMODELL	10
3.4. SOSIAL LÆRINGSTEORI	11
3.4.1. <i>Genetikk og medfødte egenskaper</i>	12
3.4.2. <i>Miljømessige forhold og hendelser</i>	12
3.4.3. <i>Læringserfaringer</i>	12
3.4.4. <i>Oppgaveorienterte ferdigheter</i>	13
3.4.5. <i>Samspill mellom påvirkningsfaktorene</i>	13
3.4.6. <i>Sammenhengen mellom sosial læringsteori og kjønn</i>	16
3.5. BOURDIEU	18
3.5.1. <i>Det sosiale rom og sosiale felt</i>	18
3.5.2. <i>Habitus</i>	18
3.5.3. <i>Kapital</i>	19
3.5.4. <i>Sammenhengen mellom habitus, kapital og karrierevalg</i>	20
4. PRESENTASJON AV FUNN	21
4.1. HVORDAN FORKLARER STUDIENE KJØNNSULIKHET I KARRIEREVALG?	22
4.2. HVA BETYR KJØNN FOR KARRIEREVEILEDNING?	24
4.3. HVORDAN KAN KARRIEREVEILEDERE FORHOLDE SEG TIL KJØNNSPERSPEKTIVET?.....	26
5. DISKUSJON	29
5.1. HVORDAN FORKLARER STUDIENE KJØNNSULIKHET I KARRIERE OG KARRIEREVALG?	29
5.2. HVA BETYR KJØNN FOR KARRIEREVEILEDNING?	32
5.3. HVORDAN KAN KARRIEREVEILEDERE FORHOLDE SEG TIL KJØNNSPERSPEKTIVET?.....	33
6. KONKLUSJON OG FORSLAG TIL VIDERE FORSKNING	37
6.1 OPPSUMMERENDE KONKLUSJON	37
6.2. FORSLAG TIL VIDERE FORSKNING.....	37
7. LITTERATURLISTE	39

FIGURER

Figur 1: Fremgangsmåte for litteratursøk..... 7

Figur 2: Integral kvadrantmodell 11

TABELLER

Tabell 1: Oversikt over inkluderte studier, sortert etter årstall 21

Tabell 2: Problemstillingsoversikt 1..... 22

Tabell 3: Problemstillingsoversikt 2..... 24

Tabell 4: Problemstillingsoversikt 3..... 26

1. Innledning

Hvert år rapporterer World Economic Forum om hvordan det står til med likestillingen nasjonalt og internasjonalt. I 2019 kom Norge på andreplass, for fjerde året på rad, bare slått av Island (World Economic Forum, 2020). Blant målene på likestilling finner vi utdanningsnivå og yrkesdeltakelse blant kvinner og menn, som her til lands ligger like høyt (Jensen & Øistad, 2019). Imidlertid er det norske arbeidsmarkedet tydelig preget av kjønnsstradisjonelle yrkes- og karrierevalg (Mathiesen, Buland & Bungum, 2010; Reisel, Skorge & Uvaag, 2019). Faktisk ligger Norge i toppen av samtlige OECD-land i denne sammenheng (Birkelund & Petersen, 2010). Det er de kjønnsdelte valg av karriere jeg ønsker å utforske i denne oppgaven.

Ulik fordeling av kvinner og menn finner vi i alle slags yrker, næringer, sektorer og stillingshierarkier, men noen mønster tegner seg: Kvinner dominerer innenfor offentlig sektor med 71% mot menns 29%. Spesielt innenfor omsorgs- og undervisningsyrker er forskjellen stor, der andelen kvinner er 76% mot menns 24%. Innenfor bygg- og anleggsbransjen er kjønnsfordelingen enda større: hele 90,7% menn mot 9,3% kvinner (Jensen & Øistad, 2019). I tillegg arbeider menn i større grad heltid enn kvinner, de har i gjennomsnitt høyere lønn og befinner seg oftere i lederstillinger (FAFO, 2019). Forskning viser også at kjønnsdelingen innen arbeidsmarkedet er en av hovedforklaringene på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn (Reisel et al., 2019).

1.1. Bakgrunn og aktualitet

I Norge har likestillingsarbeidet og utjevning av kjønnsforskjeller i arbeidslivet pågått i mange år, og en rekke tiltak i den forbindelse har blitt forsøkt gjennomført (se for eksempel Barne- og familiedepartementet, 2015; NOU, 2011:11; 2013:15; 2019:3). Karriereveiledere, spesielt i skolen, har blitt fremhevet som viktige ressurser i den forbindelse (Mathisen et al., 2010; Mjaavatn & Frostad, 2018). I forskriften til Opplæringslovens kapittel 22 heter det at eleven skal «få den hjelpa han/ho treng for å utvikle seg vidare og utnytte eigne ressursar, utan omsyn til tradisjonelle kjønnsroller» (Forskrift til opplæringslova, 2009, § 22-1). Skoleeier – som har ansvaret for å oppfylle elevene sine rettigheter – har dermed også ansvaret for å utvikle og sikre likestilt utdanning. I dette ligger at skoleeier skal gi sosialpedagogisk og utdannings- og yrkesmessig rådgivning som ivaretar likestilling og reduserer utdanningsmessige kjønnsforskjeller (Forskrift til opplæringslova, 2009, § 22-1).

Den manglende kjønnsbalansen i arbeidsmarkedet i Norge og nordiske land for øvrig blir ofte kalt for «likestillingsparadokset»: Befolkningen har nest høyest grad av likestilling hva gjelder rettigheter, friheter og muligheter, men likevel velger vi så ulikt og tradisjonelt basert på kjønn (Birkelund & Petersen, 2010). I demokratiet, og kanskje spesielt sosialdemokratiet slik vi kjenner det i Norden, ligger det en oppfatning om at kjønn ikke skal være avgjørende for hvilke muligheter man har (Mathiesen et al., 2014a). Det er gjort et poeng av at individer skal kunne ta selvstendige valg. Når det likevel er så tydelige kjønnsforskjeller i utdanning og yrkesvalg, er det verdt å studere nærmere og da spesielt hvilken rolle rådgivningstjenesten i skolen spiller og kan spille i å påvirke disse forskjellene.

1.2. Studiens formål

Personlig har jeg bakgrunn som samfunnsfaglærer og blir naturlig nok fascinert av uavklarte fenomener som «likestillingsparadokset». Mitt mål med denne oppgaven er

derfor å bruke litteraturstudie for å utforske kjønnsulikhetene i karrierevalg. Spesielt i relasjon til skolerådgivningstjenestens rolle. I første omgang hvordan kjønn påvirker karrierevalg, men også hvordan veiledere skal forholde seg til kjønnsperspektivet.

På denne måten ønsker jeg å rette oppmerksomheten spesielt i retning av karrierevalg og karriereveiledning sett i lys av skolerådgivning når det gjelder kjønn. Ved bruk av litteraturstudie som metode tar jeg utgangspunkt i litteratur om kjønnsulikhet, karrierevalg og karriereveiledning. De utvalgte studiene har ulike fokusområder – både de som er viet individuelle karaktertrekk og identitet, men også dem som diskuterer strukturelle årsaker og reproduksjon av kjønnete yrker.

1.3. Problemstilling

Spesifikt ønsker jeg derfor å diskutere følgende problemstilling:

Hvordan påvirker kjønn karrierevalg og i hvilken grad kan karriereveiledere forholde seg til kjønnsperspektivet?

For å besvare denne problemstillingen har jeg valgt å bryte den ned til tre delproblemstillinger som besvares ved bruk av litteraturstudie som metode. De tre problemstillingene lyder som følger:

- Hvordan forklarer studiene kjønnsulikhet i karriere?
- Hva betyr kjønn for karriereveiledning?
- Hvordan kan karriereveiledere forholde seg til kjønnsperspektivet?

1.4. Spesifisering og avgrensning

Rådgivningsvitenskap henter inn elementer fra sosiologi, psykologi, sosialpsykologi og en rekke andre vitenskaper (Ivey, Andrea & Ivey, 2012). I relasjon til problemstillingen jeg stiller, der begreper som kjønn, karriere og veiledning står sentralt, anser jeg det som nødvendig å favne vidt for å hente inn forskjellige artede forklaringsmodeller, fakta og teorier. Ellers risikerer jeg å begrense diskusjonen i unødvendig grad.

Eksempelvis henter jeg impulser fra Krumboltz og Bourdieu, som kanskje formelt sett i sin tid hadde utgangspunkt i psykologi og sosiologi, men som begge har gitt tungtveiende bidrag til rådgivningsvitenskapelig teori (Lindh & Dahlin, 2000; Wilken, 2011). Krumboltz er en kjent karriereteoretiker, og jeg bruker hans teori om sosial læring og påvirkningsfaktorer, samt Bourdieus habitus- og kapital-teori til å skape en del av det teoretiske rammeverket for besvarelsen av min problemstilling.

På den annen side er det viktig å begrense diskusjonen for å beholde aktualitet og relevans. Utdanning, kjønnsroller, likeverd og yrkesdeltakelse er vidt forskjellige verden over og jeg ønsker å forholde meg til virkeligheten i den vestlige verden og i de nordiske land spesielt. Jeg vil også begrense meg til litteratur om ungdom og skolerådgivningstjenesten slik vi kjenner den i Norge. Fordi karrierevalg og karriereveiledning er mest aktuelt på ungdomsskolen og i videregående skole, vil fokuset være på disse elevene. Når det er sagt, så er karriereveiledning utgangspunktet for det jeg ønsker å diskutere, og dette vil være hovedfokuset også for litteraturen jeg har valgt og diskusjonen jeg fører i det som følger.

1.5. Oppgavens oppbygging

Etter å ha presentert problemstilling med spesifisering og avgrensninger, vil jeg avklare de mest sentrale begrepene som vil bli brukt. Deretter vil jeg foreta en nødvendig begrunnelse for valget av litteraturstudie som metode og hvordan jeg har gått frem for å finne den utvalgte litteraturen. I den sammenheng vil jeg også forsøke å si noe om min egen rolle som forsker.

I presentasjonen av det teoretiske rammeverket vil jeg starte med en redegjørelse av skolerådgivertjenesten og hvordan denne forholder seg til likestilling og kjønnsbalanse i Norge. Så vil jeg gå over til å redegjøre for Wilbers integrale kvadratmodell og presenterer Krumboltz, Mitchell og Johnsons (1976) teori om erfaringslæring, samt Bourdieus teori om habitus og kapital som rammeverk for en forståelse av utvikling av yrkesidentitet og karrierevalg.

Deretter følger en presentasjon av funnene jeg har gjort, organisert etter de tre delproblemstillingene 1) Hvordan forklarer studiene kjønnsulikhet i karriere? 2) Hva betyr kjønn for karriereveiledningen? Og 3) Hvordan kan og bør karriereveiledere forholde seg til kjønnsperspektivet?

Funnene vil så bli drøftet opp mot det valgte teoretiske rammeverket, for på den måten belyse hvorfor og hvordan kjønn er en sentral faktor for karriereveiledning. Diskusjonen tar utgangspunkt i de tre delproblemstillingene.

1.6. Begrepsavklaring

I denne sammenheng vil *kjønn* forstås som noe sosialt konstruert, i motsetning til diskusjonen omkring hvilke biologiske forskjeller det er mellom medfødt biologisk kjønn. Med andre ord kjønn som resultat av sosialisering, samfunnsskapt og tillært (Holter 1996). Dette er en viktig redegjørelse i den grad at kjønn heretter vil diskuteres som noe bakenforliggende som både blir påvirket utenfra og påvirker relasjoner og hvordan man behandles av andre.

Kjønnsbalanse vil bli hyppig brukt. Kjønnsbalanse referer til i hvilken grad det er jevn fordeling mellom jenter og gutter, kvinner og menn i et gitt yrke eller sektor. Jeg bruker ofte begrepet *kjønnsbalanse* for å synliggjøre ubalansen mellom kjønnene i noen yrker eller sektorer.

I direkte sammenheng med begrepet kjønnsbalanse, er også begrepene *tradisjonelle* versus *utradisjonelle* yrkesvalg viktige å definere. Dette er yrker som gjerne klassifiseres som noe maskulint eller feminint (Bæck, 2006). At kvinner velger sykepleie som yrke er uttrykk for et kjønnstradisjonelt yrkesvalg. Noen kaller også dette *kjønnet* arbeid. Tilsvarende kjønnstradisjonelt er det om gutter velger å utdanne seg til snekkere og dermed går bygg- og anleggslinjen på videregående. Derimot er det utradisjonelt om en gutt velger sykepleie eller ei jente velger tømrer som yrke.

Karriere som begrep kan defineres og forstås på en smal eller bred måte. Den smale forståelsen vil være å knytte det til et individs arbeidsliv eller lønnede virksomhet. I en veiledningskontekst er det som oftest den brede forståelsen som anvendes. Her forstås karriere som hele utdannings- og yrkeslivet til individet (Hansen, 1997). En nærmere gjennomgang av karriereforståelse vil presenteres i kapittel 3.

Når det gjelder begrepet *karrierevalg* må dette naturligvis ses i lys av den brede definisjonen av karriere. Valg, handlinger og beslutninger som påvirker ens utdannings- og yrkesliv går under definisjonen karrierevalg. Dette fører oss videre til siste begrep, *karriereveiledning*. Karriereveiledning defineres av OECD på følgende måte: «Career guidance refers to services and activities intended to assist individuals, of any age and at any point throughout their lives, to make educational, training and occupational choices and to manage their careers» (OECD, 2004, s. 10). Av denne grunn forholder jeg meg i størst mulig grad til begrepet *karrierevalg* foran for eksempel *yrkesvalg*.

Ettersom det er knyttet mye forvirring til hva som er veiledning og hva som er rådgivning bør dette avklares før jeg går videre. I skole- og utdanningsammenheng er som oftest skolerådgivning brukt, mens i karrieresammenheng er begrepet veiledning mer utbredt. I denne oppgavens forbindelse er essensen imidlertid den samme med en felles forståelse omkring hjelpeprofesjonen, og i så måte i tråd med Johannessen, Kokkersvold og Vedeler (2010, s. 19, ifølge Løvset, 2013, s. 18) som skriver at: «[...] rådgivning, konsultasjon og veiledning [kan man betrakte] som pedagogisk virksomhet der hensikten er å sette de som søker hjelp, i bedre stand til å hjelpe seg selv, ikke bare i den aktuelle saken de står oppe i, men også i andre, lignende situasjoner». Fordi rådgivning og rådgiver oftest er bruk i forbindelse med skolerådgivning vil jeg bruke disse begrepene der jeg henviser spesifikt til skolerådgivningstjenesten. Ellers vil jeg forsøke å konsekvent bruke veileder og veiledning gjennomgående.

2. Metode

For å undersøke hvordan kjønn påvirker karrierevalg og i hvilken grad veiledere kan forholde seg til kjønnsperspektivet vil jeg bruke litteraturstudie som metode. Først vil jeg komme med en begrunnelse for valg av forskningsmetode, i tillegg til å kommentere hvordan metoden tilnærmer seg problemstillingen. Deretter diskuterer jeg den hermeneutiske tilnærmingen og kvalitetskriterier i forbindelse med litteraturstudie. Siden vil jeg gjøre rede for fremgangsmåten jeg har brukt, før jeg kommenterer selve litteratursøket. Til slutt vil jeg si litt om hvordan jeg opplever forskerrollen.

2.1. Valg av forskningsmetode

Corona-pandemien har satt sitt preg på livet i liten og stor skala for enhver det siste halvåret. For meg personlig har det betydd at jeg ikke har kunnet oppsøke og intervju en rekke skolerådgivere slik jeg ønsket. Intensjonen var å kartlegge hvordan de arbeider for å utjevne kjønnsbalansen ved yrkesfaglige linjer. Etter flere forsøk på å tilpasse oppgaven til Corona-situasjonen måtte jeg forlate planen om intervjuundersøkelse og gå over til en litteraturstudie i stedet.

Det har vært gjort flere forsøk på å utbalansere kjønnsfordelingen ved karrierevalg – til dels uten hell (Mathisen et al., 2014a). Primært ønsker derfor jeg å søke i tilgjengelig litteratur etter resultater relatert til disse forsøkene. Videre ønsker jeg å undersøke hva litteraturen sier om årsakene til kjønnsulikhet i arbeidsmarkedet, om rådende teorier og forskning på skolerådgivningstjenesten relatert til dette. På denne måten få et inntrykk av hvordan kjønn kan forstås som påvirkningsfaktor for karrierevalg og hvordan karriereveiledere kan forholde seg til kjønnsperspektivet.

Befring (2007, s.51) sier at det å gjøre en litteraturstudie handler om å gå systematisk gjennom tidligere publisert forskning innenfor et gitt område og dermed få oversikt over gjeldende kunnskap. Da kan man i større grad tolke og trekke konklusjoner. Med andre ord bør en litteraturstudie kunne gi meg god anledning til å identifisere eksisterende litteratur og studier omkring kjønn og karrierevalg og studere denne for å få en bedre forståelse for hva kjønn betyr for karrierevalg.

2.2. Hermeneutikk og kvalitetskriterier

Som metode er en litteraturstudie i sin form kvalitativ, i det man går i dybden på et begrenset materiale. Ofte er litteraturen man undersøker i utgangspunktet skrevet for annet formål enn det man selv skal bruke den til. I så fall blir det en viktig oppgave for forskeren og vurdere hvorvidt den tilgjengelige litteraturen har overføringsverdi til andre områder (Thagaard, 2013; Rienecker et al., 2013.). Thagaard (2013) har beskrevet litteraturstudie som en metode der man bedriver feltarbeid på internett, i artikkeldatabaser og biblioteker. Dette med mål om å kunne bidra til økt forståelse og/eller nye perspektiver for et emne, samt se på forskningens eller emnets utvikling og belyse bredden i forskningen (Thagaard, 2013).

En litteraturstudie kan sies å ha en hermeneutisk tilnærming til en problemstilling, altså at metoden i stor grad baserer seg på fortolkning. I tillegg til å hente inn teori, fakta, hypoteser og påstander, ligger det i metoden at jeg som forsker skal lete etter meninger, sammenhenger og kvaliteter i det som presenteres (Dalland, 2012). Thagaard (2013)

fremholder at litteraturen både må forstås og fortolkes som en helhet, samtidig som at helheten må forstås og fortolkes ut fra enkeltdelene.

Det er også viktig å understreke at en hermeneutisk innfallsvinkel således innebærer et subjektivt element i den forstand at forskerens egne erfaringer, førforståelse, fordommer og bakgrunn vil påvirke måten vedkommende tolker den foreliggende litteraturen (Thagaard, 2013). Enhver vil tolke den foreliggende litteraturen på sin individuelle måte, noe som kan bety at resultatene vil variere fra individ til individ. Resultatet av en litteraturstudie kan således ikke sies å være entydig, gitt eller bestemt, men vil kunne variere fra person til person avhengig av enkeltpersonenes forutsetninger. På en måte kan det sees som en fordel – om flere studerer den samme litteraturen vil man få et rikt tilfang av forskjellige tolkingsresultater. På den annen side kan det oppfattes som en ulempe, idet man altså ikke får noe endelig, avgjort, entydig resultat.

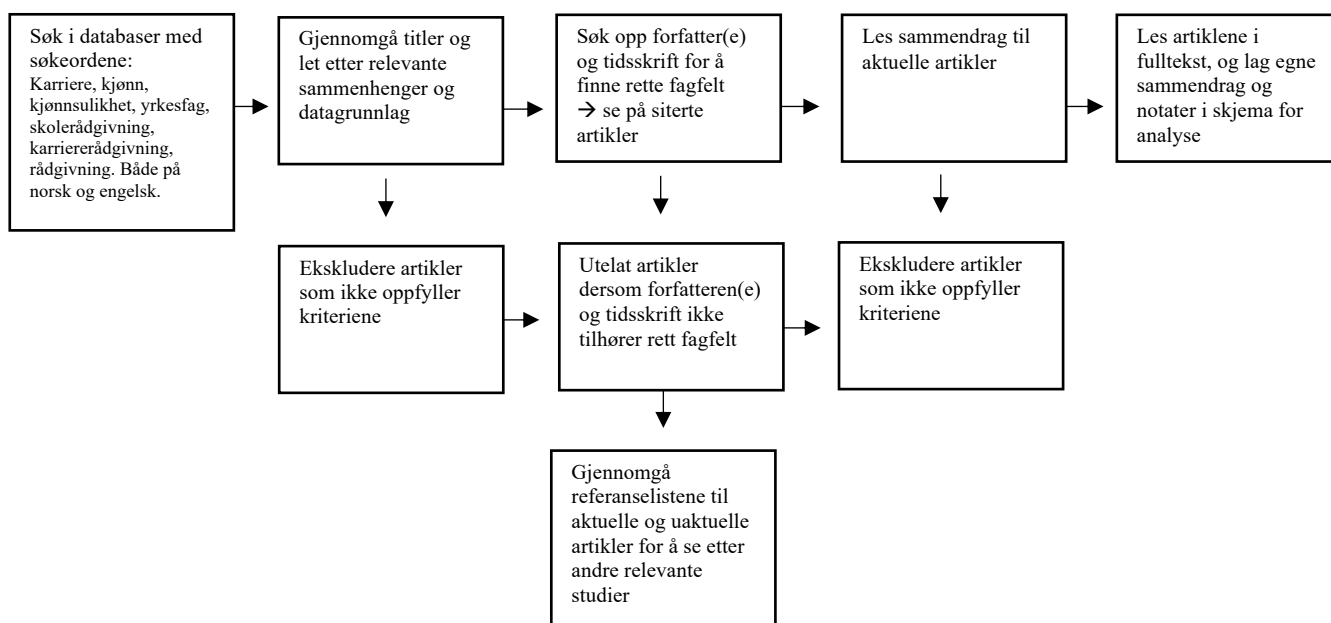
I en slik sammenheng blir det ekstra viktig å dokumentere og presentere forskerens egen bakgrunn og erfaring og hvordan litteraturen er samlet inn (Dalland, 2012). I tillegg må litteraturen som foreligger vurderes med hensyn til kvalitet og relevans. Enhver forsker bringer med seg sin utdanning, sitt lærested og sine personlige meninger – det som ofte blir karakterisert som en vitenskapelig tradisjon - inn i tolkningsarbeidet og dette bør forskeren redegjøre for i klartekst. I forlengelsen av dette bør forskeren klargjøre hvilke søkeord som blir brukt og i hvilke databaser. Om andre tilgjengelige kilder (pensumbøker, litteraturlister fra fakultetet og veileder) er brukt, bør også disse beskrives og kommenteres (Dalland, 2012; Støren, 2013).

Det er også nødvendig å si noe om kvaliteten og mengden av valgt litteratur. Altså om man har greid å gjøre et tilstrekkelig utvalg. Validiteten i forskningsmaterialet bør kommenteres, altså hvorvidt materialet er relevant for det man diskuterer eller måler det man vil måle. Materialet må ha overføringsverdi, det bør ikke være sideordnet, men aller helt spesifikt forholde seg til problemstillingen som diskuteres. Tilsvarende må man kommentere materialets transparens og reliabilitet - altså i hvilken grad metode, kilder og resultater er synliggjort og tydeliggjort, hvor pålitelige man opplever dataene å være, graden av målesikkerhet og etterprøvnbarhet (Dalland, 2012). Siden litteraturstudie som metode i så stor grad er basert på fortolking, vil en systematisk redegjørelse for fremgangsmetoden være nødvendig for å styrke reliabiliteten og validiteten i studien.

2.3. Litteratursøk

Mine litteratursøk har vært basert på å finne artikler og annen litteratur som kan relateres til temaene *kjønn*, *karrierevalg* og *karriereveiledning*. Videre har jeg forsøkt å gå i dybden for å både skape en forståelse av hvordan karrierevalg blir tatt på tvers av kjønn, og for å kartlegge hvilke hensyn og forståelser veiledere bør ha i møtet med unge og deres karrierevalg.

Inspirert av tidligere gjennomførte litteraturstudier og deres modeller, har jeg laget en tilsvarende modell for mine søk (Østvik, Ytterhus & Balandin, 2016; Malmø, 2018).



Figur 1: Fremgangsmåte for litteratursøk

Inklusjonskriteriene for mitt utvalg var at artiklene skulle ta utgangspunkt i, eller kunne anvendes på det norske skolesystemet, at utvalget skulle basere seg på unge mennesker (henholdsvis elever på ungdomsskolen og videregående), inneholdt kjønn som faktor, at karriere og karrierevalg måtte være en sentral del, at rådgivning/veiledning var inkludert – eventuelt at artikkelen hadde et rådgivningsperspektiv. Litteraturen skulle ikke være masteroppgaver, men publiserte studier. Dersom rådgivningsperspektivet manglet, ble artikler som fokuserte på kjønnsulikhet, unge mennesker og deres karrierevalg inkludert.

I hovedsak har jeg benyttet meg av søk i databasene Google Scholar og Oria. Jeg har brukt søkeordene karriere/career, kjønn/gender, kjønnsulikhet/gender inequality, yrkesfag/vocational education, skolerådgivning/school counseling, karriererådgivning/career counseling, rådgivning/counseling. Ulike kombinasjoner av disse søkeordene og søkeordene hver for seg har gitt ulike resultater. Avgjørende for valg av litteratur har først og fremst vært å se hvilken relevans de hadde for min problemstilling og om de oppfylte inklusjonskriteriene. I tillegg har jeg forsøkt å unngå litteratur som har frafall og omvalg som hovedfokus.

Ved å studere litteraturlistene i de artiklene jeg allerede hadde funnet relevante, var det så mulig å søke enda videre. I tillegg har både Google Scholar og Oria en funksjon der man kan se andre artikler som refererer til utvalgte artikler. På denne måten var det mulig å utvide tilfanget av relevant litteratur ut over det som umiddelbart dukket opp ved bruk av søkeordene jeg hadde valgt. Jeg endte opp med seks artikler som traff mine søkekriterier. Disse vil redegjøres for i kapittel 4.

2.4. Forskerrollen

Når det gjelder min rolle som forsker bærer den preg av min bakgrunn som lektor i statsvitenskap. «Kjønn og karriere» som tema appellerte til meg allerede tidlig i rådgivningstudiet. Både problemstilling og den valgte litteraturen er farget av dette.

Thagaard (2013) hevder at en i kvalitative studier alltid må reflektere over hvordan forskeren selv kan ha betydning i analysene som utføres. I en litteraturstudie vil forskerens personlighet, slik den fremstår ved hans personlige framtrede ha mindre betydning for datautvalget. Men forskerens egen forforståelse, hans eller hennes allerede etablerte kunnskap, erfaringer og holdninger vil fortsatt ha innflytelse på tolkingen av resultatene. Å være seg dette bevisst og samtidig reflektere omkring dette i forskningsprosessen er det vi gjerne omtaler som refleksivitet (Patton, 1987).

For min del gjorde Corona-situasjonen stien fram til endelig prosjekt noe mer kronglete enn planlagt. Da jeg presenterte mitt ønske om å undersøke hvordan skolerådgivere arbeider for å utjevne kjønnsbalansen ved yrkesfaglige linjer, fikk jeg desember 2019 en mengde litteratur av Trond Buland, professor i sosiologi ved Institutt for Samfunnsforskning ved NTNU. Dette er rapporter, artikler, studier og stortingsmeldinger som ikke nødvendigvis dukker opp når man bruker de søkeordene jeg presenterer i min studie, men som likevel oppfattes som relevante for tema. Det kan innvendes at Buland selv har forfattet eller bidratt til en del av tekstene og at det dermed kan stilles spørsmål ved objektivitet og nyanseringen. Men jeg har forsøkt å ha et kritisk blikk også på denne litteraturen og min oppfatning er at tilgangen på disse tekstene har beriket prosjektet, selv om etterprøvbarhet og transparens kan sies å være noe svekket i den forstand at andre forskere ikke nødvendigvis får tak i akkurat denne litteraturen ved litteratursøk alene.

3. Teoretisk rammeverk

Siden jeg ønsker å se på skolerådgivningstjenesten og karriereveiledning av unge (elever) i Norge, vil jeg i det følgende redegjøre for den historiske utviklingen av karriereveiledningspraksisen slik vi kjenner den, før jeg går videre til en presentasjon av rådgivningstjenesten og rådgiverrollen slik den er nedfelt i Opplæringsloven. Deretter går jeg gjennom de utvalgte teoretiske perspektivene på hva som påvirker individets valg av karriere og forsøker samtidig å si noe om hvordan disse er relevante for mitt prosjekt.

For å belyse opplevelsen og dynamikken mellom den som gir og den som mottar råd, har jeg valgt å bruke Ken Wilbers integrale kvadrantmodell. Gjennom masterstudiet i rådgivningsvitenskap er jeg blitt kjent med hvordan Krumboltz et al. (1976) skildrer hvilke påvirkningsfaktorer som ligger til grunn for karrierevalg og således identifiserer de ulike verktøy for karriereveiledning. Det falt derfor naturlig å bruke hans teori om sosial læring som teoretisk rammeverktøy og da spesielt for hvordan kjønn påvirker erfaringslæring. Minoritetsgruppers opplevelse kan oppfattes som en forsterket normal reaksjon av virkeligheten, jeg har derfor opplevd det som nyttig å inkludere en artikkel om LGBTQ-miljøet og karrierevalg (Datti, 2009). Denne kan tjene som en illustrasjon av hvordan kjønnsperspektivet påvirker karrierevalg og dertil karriereveiledning – sett i lys av Krumboltz et al. (1976) teori.

Det er flere forfattere som beskriver innflytelse av kjønn på karrierevalg (se for eksempel Gottfredsson, 1981), men jeg har valgt å bruke Bourdieu (jfr. Wilken, 2011), fordi han med sine teorier om habitus har etablert et nyttig begrepsapparat for å forstå og beskrive kjønnsaspektet ved karrierevalg og beslutninger forøvrig.

3.1. Kort historisk bakgrunn

En forståelse av dagens karriereveiledning forutsetter en kort historisk redegjørelse. Ikke minst kommentere i hvilken grad kjønn har blitt oppfattet til å være en av enkeltindividets selvoppfatning dermed noe som en karriereveileder bør ta hensyn til.

Grunnlaget for den karriereveiledningen vi kjenner i dag kan på mange måter spores tilbake til Parson (1909, ifølge Mathiesen, Mordal & Buland, 2014b). Han oppfattes av mange til å ha skapt det første rammeverket for karriereveiledning ved å se på hvordan individets personlighet matcher med et samsvarende yrkesmiljø (Brown, 2002; Hansen, 1997, Zunker, 2012). Parson (1909, ifølge Buland et al., 2011, s. 49) hevdet at det er tre sentrale faktorer som ligger til grunn for valg av karriere:

- 1) *kjennskap til seg selv, sine evner, interesser, ressurser, begrensninger og årsakene til disse,*
- 2) *kunnskap om arbeidslivets krav og betingelser for å lykkes og*
- 3) *«sann resonnering» på bakgrunn av de to første faktorene.*

For å kunne gjøre gode karrierevalg, må den som skal velge ha tilstrekkelig innsikt i egne preferanser og ferdigheter. I tillegg trengs tilstrekkelig kunnskap om arbeidslivet og om hvilken kompetanse og hvilke egenskaper som kreves for å få og lykkes i ulike jobber (ifølge Buland et al., 2011, s. 49).

I dag er det vanskelig å ignorere kjønnsaspektet i en diskusjon om «kjennskap til seg selv» og «kunnskap om arbeidslivets krav». I de senere år har nye perspektiver om

karriereveiledning blitt presentert, og da spesielt forskning omkring skolerådgivning i nordisk kontekst, der kjønn har vedvart å være et diskusjonstema (Krange & Øia, 2005 ifølge Mathiesen et al., 2014a). Samtidig har det blitt utviklet en rekke individualiseringsteorier preget av synet på ungdom som frie og selvstendige individer. Dette har spesielt preget hvordan rådgiverne forholder seg til kjønnsperspektivet og hvordan unge skal velge mindre kjønnsstradisjonelt uten å gå på akkord med individualiseringsprinsippet (Mathiesen et al., 2014a). Dette vil imidlertid drøftes mer utfyllende i diskusjonsdelen.

3.2. Skolerådgivningstjenesten

Skolerådgivningstjenesten ble innført som en intern instans allerede i 1960-årene. Målet var å imøtekomme elevenes sosialpedagogiske behov og utfordringer, i tillegg til å gi råd angående utdannings- og yrkesmuligheter (Buland & Mathiesen, 2008). Som nevnt innledningsvis er retten til individuell rådgivning fastsatt i Opplæringsloven § 9-2: «Elevane har rett til nødvendig rådgjeving om utdanning, yrkestilbod og yrkesval og om sosiale spørsmål» (Opplæringslova, 2016, § 9-2).

Siden 2009 har det vært fremhevet at elever har rett til to former for rådgivning: Først sosialpedagogisk rådgivning relatert til elevens trivsel, altså at de finner seg til rette i opplæringssituasjonen. Elevene skal sikres hjelp til å løse personlige, sosiale og emosjonelle utfordringer som eventuelt kan påvirke læring og trivsel på skolen. Videre har elevene rett til yrkes- og utdanningsmessig rådgivning som skal sikre elevene veiledning i valg av utdanning og yrke. Formålet er å bevisstgjøre og støtte elevene i deres valg, samt til at de utvikler kompetanse til å planlegge utdanning og yrke i et livslangt perspektiv (Forskrift til opplæringslova, 2009, § 22-1).

Spesielt interessant i denne sammenhengen er at rådgivningstjenesten skal tilby og gi «eleven den hjelpa han/ho treng [...] utan omsyn til tradisjonelle kjønnsroller» (Forskrift til opplæringslova, 2009, § 22-1). Dette kan tydes på flere måter. For det første kan det bety at kjønn *ikke* skal være fokus eller ligge til grunn for rådgivningen, slik at det ikke legges føringer på elevene. For det andre kan det bety at rådgivere skal tilrettelegge for en rådgivningssamtale der de fokuserer på at kjønn ikke skal være en barriere for elevens valg. Med andre ord at de oppfordrer jenter til å velge bygg og anlegg like mye som de oppfordrer gutter.

3.3. Ken Wilbers integrale kvadrantmodell

Som karriereveileder bør en forsøke å ivareta og imøtekomme veisøkers behov så godt som overhodet mulig. For å gjøre dette bør veileder skape bevissthet rundt hva og hvilke faktorer som har formet individet. Et samspill oppstår i et hvert møte mellom to mennesker, og spesielt i en rådgivningssituasjon (Ivey et al., 2012). De to møter med hver sin bakgrunn, hver sine holdninger og hver sine forutsetninger. Samspillet er komplekst og det er essensielt for veiledere å ta dette inn over seg. Ken Wilbers integrale kvadrantmodell forsøker å sette ord på nettopp dette.

Modellen gir rom for ulike perspektiver, verdisyn og tilnærminger og blir omtalt som «the theory of everything» (Ivey et al., 2012). Modellen består av fire kvadranter, elementer,

som danner ulike perspektiver overfor individet. Sammen utgjør de viktige aspekter ved ethvert menneske. Modellen gjør det slik mulig å betrakte individets utvikling fra forskjellige perspektiver som er spesielt nyttige i et veiledningsperspektiv. Modellen blir i det følgende forstått som en integral kvadrantmodell for veiledningspraksis.

(1) The Individual Perceptions and Meaning Making Quadrant	(2) The Behavioral/Physical/Neurological Quadrant
Client's interior psychological processes (e.g., conscious, subconscious, unconscious) and subjective constructions of life experiences	Clients' behaviors and physical/biological/neurological factors that are relevant to counseling and therapy practices and outcomes
(3) The Cultural Community Quadrant	(4) The Societal/Professional Quadrant
Cultural and community factors as they impact client's mental health and the process and outcomes of counseling and therapy	Societal and professional factors as they impact clients' mental health as well as counseling and therapy practices and outcomes

Figur 2: Integral kvadrantmodell

De to øverste kvadrantene representerer individuelle faktorer hos et enkelt individ. De to nederste mer strukturelle og kollektive deler. I tillegg kan man si at de to kvadrantene til venstre gir en forståelse av individets indre prosesser, og de to til høyre belyser ytre prosesser (Ivey et al., 2012).

En veileder som anvender denne modellen kan sies å være bevisst at (1) veisøkerens oppfatning av hendelser er basert på veisøkerens egen konstruksjon av virkeligheten, som viser seg i (2) veisøkerens atferd, oppførsel og neurologiske endringer. Dette er befestet i veisøkerens (3) kulturelle identitet og samfunnet han/hun er del av, som igjen er basert på (4) større samfunnsstrukturer og kontekst. Oppsummert utgjør de fire kvadrantene individets persepsjon av virkeligheten, dets atferd og hvordan disse har blitt til gjennom individets deltakelse i både mindre og større samfunn og kultur.

Jeg vil senere argumentere for at kjønn påvirker alle fire kvadrantene i denne modellen og teorien vil derfor være nyttig i diskusjonen av tredje delproblemstilling, altså hvordan karriereveiledere kan forholde seg til kjønnsperspektivet.

3.4. Sosial læringsteori

Som nevnt vil et individs beslutningskompetanse og valg være sammensatt av hvilken bakgrunn, erfaring og miljø individet har. Gjennom sin sosiale læringsteori forsøker Krumboltz, Mitchell og Jones (1976) å forklare hvordan valg av utdanning, yrke og karriere blir gjort ut ifra ferdigheter og erfaringer vi har tilegnet oss, i tillegg til hvordan utdannings- og yrkespreferanser utvikles. Deres teori bygger på fire overordnede påvirkningsfaktorer: genetik og medfødte egenskaper, miljømessige faktorer, læringserfaringer og oppgaveorienterte ferdigheter. Kombinasjonen av disse faktorene og hvordan faktorene interagerer med hverandre produserer våre ulike valg og beslutninger. Etter at jeg har redegjort for hver av de fire påvirkningsfaktorene, vil jeg gi et eksempel på hvordan teorien kan brukes i karriereveiledning av minoriteter som LGBTQ-miljøet (lesbians, gays,

bisexuals, transgendere, queers/questioning). Dette for å illustrere betydningen av kjønn i forbindelse med karriereveiledning.

3.4.1. Genetikk og medfødte egenskaper

Her tenker vi genetikk, medfødte egenskaper og spesielle ferdigheter (genetic endowment and special abilities). Slike kan bety både begrensninger eller fordeler i forhold til individets preferanser, ferdigheter og beslutninger. Eksempelvis er rase, *kjønn* og utseende slike kvaliteter. De er ikke nødvendigvis avgjørende for individets muligheter, men det bør anerkjennes at noen er født med flere eller færre predisposisjoner enn andre. Og at disse kan gi fordeler eller ulemper i forbindelse med noen typer erfaringslæring. Krumboltz, et al. skriver: «aspects of the following abilities might be attributed to such predispositions, while other parts obviously result from interactions with environmental influencers: intelligence, musical abilities, artistic ability, muscular coordination» (1976, s. 71). Med andre ord er det ikke alltid et like klart skille mellom genetiske egenskaper og den neste påvirkningsfaktoren, miljømessige forhold.

3.4.2. Miljømessige forhold og hendelser

Dette innebærer faktorer som skyldes forhold utenfor individets kontroll. De kan skyldes menneskelige handlinger og strukturer (sosial, kulturell, økonomisk eller politisk), men også naturkrefter og naturlige forhold (ressurser, geografi, katastrofer) (Krumboltz et al., 1976). Her vil jeg først og fremst forholde meg til faktorer relevante til min diskusjon, og i mindre grad gå inn på eksempler som jordskjelv og flom.

Tilgjengelighet til utdanning vil variere mellom kulturer, sosiale institusjoner og geografisk plassering. Videre vil foreliggende utdanningssystem og utdanningsmuligheter påvirke hvilke ferdigheter og kunnskap man tilegner seg og hvilke karrierevalg som er mulige å ta. I Norge har man eksempelvis forsøkt kvotering for å balansere kjønnsfordelingen innen noen utdanninger og sektorer (Kulturdepartementet, 2017, § 28; Samordna Opptak, 2020).

Krumboltz et al. (1976) referer til hvordan utviklingen av «the social security system» i USA skapte nye jobber og endret karriereveien for flere arbeidstakere. Samtidig kan noen funn tyde på en vedvarende eller økt ubalanse i deler av yrkeslivet etter at omsorgsyrene ble flyttet ut av hjemmene. Flere studier dokumenterer også at kvinner søker arbeidsplasser der arbeidstakers rettigheter er godt ivaretatt (Statistisk sentralbyrå, 2019). Derfor kan det tenkes at statlige arbeidsplasser, der arbeidstakernes rettigheter er lovbestemt, vil virke mer attraktive for kvinner. Forhold som religion, kultur, verdier, nærmiljø og familiære ressurser vil i tillegg påvirke individets valg og preferanser av karriere (Krumboltz et al., 1976). For eksempel velger barn av leger ofte å utdanne seg til leger.

3.4.3. Læringserfaringer

Med læringserfaring (Learning experiences) henvises det til hvilke tidligere erfaringer man har opparbeidet. Krumboltz et al. (1976) deler læringserfaring i to deler.

Instrumentell læringserfaring er når individet handler på en måte for å produsere spesifikke konsekvenser. Tre generelle komponenter: forløpere, respons (både skjult og åpenbar), og konsekvenser, der respons består av kognitive og emosjonelle responser på lik linje som åpenbare handlinger. Konsekvenser inkluderer både direkte effekter av handlingen,

verbal feedback fra andre, observerbare resultater fra handlinger, og den kognitive og følelsesbaserte responsen individet skaper når han opplever disse konsekvensene. Eksempler er å lære å strikke en genser, lese en bok, slå en baseball, si «hei» til en fremmed og lignende. Ferdighetene for suksessrik karriereplanlegging, utvikling og yrkes- eller utdanningsutøving læres gjennom suksessive instrumentelle læringserfaringer.

Assosiativ læringserfaring er også et uttrykk som blir brukt – da om individets responsmønster som reaksjon på eksterne stimuli. Observerende læring der individet lærer ved å observere ekte eller fiksjonsbaserte modeller er inkludert i denne kategorien. Herunder er erfaringer hvor to hendelser er sammenkoblet i tid eller lokasjon slik at individet assosierer en tidligere nøytral situasjon med emosjonelle negative eller positive reaksjoner. Eksempler her er å høre eller lese ord sammen og koble dem, slik som man opplever ved verbale stereotypier som karakteriserer diverse yrker: Alle advokater er korruperte; rørleggere tjener mye, «those who can, do; those who can't teach; those who can't teach, teach teachers» (Krumboltz et al., 1976, s. 72). Assosiasjonene skapes både gjennom ord og film, lesing og observasjon, men også ved direkte erfaring. «Individuals have a tendency to form generalizations about entire occupations from very few examples, and sometimes the first associations that are formed are the lasting ones» (Krumboltz et al., 1976, s. 72). Slik vil generaliseringer i forbindelse med kjønnsroller eksempelvis kunne være et resultat av assosiative læringserfaringer.

3.4.4. Oppgaveorienterte ferdigheter

Den fjerde påvirkningsfaktoren er oppgaveorienterte ferdigheter, eller løsningsorientering (Task oriented skills). Som et resultat av fortsatt uforklarlige interaksjoner mellom genetiske og miljømessige påvirkninger, innehar individer kvaliteter som brukes i møte med oppgaver. Dette er ferdigheter, utøvende standarder og verdier, arbeidsvaner, sanselige og kognitive prosesser og emosjonelle responser. Disse kvalitetene påvirker utfallet av hver enhver handling eller utfordring (Krumboltz et al., 1976).

3.4.5. Samspill mellom påvirkningsfaktorene

Kombinasjonene av de fire påvirkningsfaktorene er mange, de endres kontinuerlig og skaper et vidt spekter av unike erfaringer som bidrar til diversitet og individualitet. Tre ulike typer konsekvenser eller utfall er relevant i denne forbindelse. Som et resultat av ens læringserfaringer kan individet observere sin egen innsats eller utøvelse i relasjon til andres og lage generaliseringer om dem. Krumboltz et al. (1976) kaller dette *generalisering om selv-observasjon (self-observation generalizations)*. Sammenligninger med andre er vanligvis en del av prosessen, men idealiserte standarder kan læres gjennom å sammenligne egen oppførsel med andres. Eksemplet som blir trukket frem er erfaringen og opplevelsen av å holde en presentasjon. For noen er dette en enkel oppgave og gjennomføres med høy selvtillit. For andre er det særdeles ukomfortabelt. Følelsene relateres ofte til tidligere erfaringer, enten «jeg vet at jeg kan gi en god presentasjon som andre setter pris på» eller «alle vil tro jeg er dum dersom jeg prøver å snakke foran dem». Slikt sett er ikke selv-observasjoner og konklusjonene/generaliseringene fra disse nødvendigvis korrekte. Men de er gjerne en funksjon av omgivelsene, konteksten eller hvem og hva man assosierer med.

Psykologer har brukt ulike metoder for å samle inn individers selvobservasjoner og konklusjoner. Interessekartlegging er en av disse metodene. Noen tilnærminger til interessekartlegging er å spørre individer hvordan de stiller seg til ulike aktiviteter som

bygging av et møbel eller skrive brev. Dette kan være spørsmål som individene aldri før har måttet ta stilling til eller ha tenkt over, men som de likevel har meninger om. Meningene som kommer frem er således generalisert gjennom tidligere læringserfaringer. En annen metode er en adjektiv-sjekkliste hvor individet setter ring rundt de adjektivene som han/hun synes best beskriver egen person. Hvilke adjektiver individer velger, sier noe om deres selvobservasjon gjennom erfaringslæring som dermed fører til deres egen selvbevissthet. Folk har en tendens til å huske sine reaksjoner til læringserfaringene, men glemme de faktiske læringserfaringene. For eksempel kan noen si at de liker å lese fantasy-bøker, men kommer ikke på en eneste tittel når du spør dem om det. Ofte blir interesser betraktet som påvirkere for yrkesvalg. Krumboltz et al. (1976) hevder imidlertid at interesser er konsekvenser av læringserfaringer, og at det er disse som har påvirkning på individets fremtidige utvikling av ferdigheter, der igjennom også på valg av utdanning og yrke. Herunder er det *preferanser* som blir trukket frem som et viktig stikkord. Hvilke arbeidsoppgaver og hvordan man foretrekker å arbeide vil for eksempel være et resultat av læringserfaringer.

Et annet utfall av ens læringserfaringer er utviklingen av det som kalles *tilnæringsferdigheter (task approach skills, TAS)*. Mennesker er kapabel til å relatere sine observasjoner til seg selv og til miljøet på en måte som skaper projeksjoner inn i fremtiden, i tillegg til slutninger om fortiden. Tilnæringsferdigheter er definert som

[...] cognitive and performance abilities and emotional predispositions for coping with the environment, interpreting it in relation to self-observation generalizations, and making covert or overt predictions about future events. They include work habits, mental sets, perceptual and thought processes, performance standards and values, problem orientating, and emotional responses (Krumboltz, Mitchell & Johnson, 1976 s.74).

I forbindelse med karrierebeslutninger vil tilnæringsferdigheter inkludere det å klargjøre verdier og fastsette mål, forutse fremtiden og søke informasjon, estimere og tolke tidligere hendelser, eliminere og selektare alternativer, planlegge og generalisere. Hvordan disse ferdighetene kommer til uttrykk blir synliggjort i hvordan de tidligere har tatt beslutninger og selvrapportering. Sammensetningen av TAS avhenger av individets læringserfaringer, inkludert genetiske faktorer.

Det tredje utfallet som Krumboltz et al. (1976) trekker frem, er *handlinger og atferd (actions)*. Noen typer atferd er direkte konsekvens av prosessene som er nevnt ovenfor, slike handlinger som representerer åpenbare fremskritt i karriereprogresjonen. Konsekvensene av slike handlinger generes og påvirker senere atferd. Eksempler på slike handlinger og atferd er å søke på spesifikke jobber, eller utdanninger, hvorvidt man griper ulike karrieresjanser og tør å ta nye valg.

En suksessfull prestasjon eller positive tilbakemeldinger fra andre øker sannsynligheten for at individet vil gå inne i tilsvarende type aktivitet i framtida, at den vil repeteres og dermed at tilhørende ferdighet vil utvikles i større grad. Slik kan en si at konsekvensen av hver læringserfaring på godt og vondt påvirker sannsynligheten for at individet vil ha en tilsvarende læringserfaring i fremtiden.

I forlengelsen av dette kan man si at de kumulative effektene av alle læringserfaringene påvirket av miljøforhold er hva som påvirker hvordan et individ tar beslutninger om utdanning og yrker. Endelig valg av utdanning eller arbeidsgiver er ikke kun basert på preferanse eller valg, men er også påvirket av en mengde komplekse (environmental)

faktorer – mange utenfor individets kontroll. En endring i læringserfaringene kan dermed skape endring i individets uttalte utdannings- og yrkespreferanse. Endring i miljøet kan påvirke typen læringserfaringer individet har. Derfor blir yrkespreferanser særdeles ustabile gjennom oppveksten og i ungdomsårene, sannsynligvis grunnet de ulike læringserfaringene unge skaper på denne tiden.

Kombinasjonene av læringserfaringene vil med andre ord bidra til hvordan individer opplever, oppfatter og skaper mening bak sine handlinger. De vil også være faktorer som påvirker preferanser på ulike arenaer. Når det gjelder utdannings- og yrkespreferanser, plasserer Krumboltz et al. (1976) disse som konstruert gjennom generalisering av selvobservasjon. Hvordan disse blir konstruert avhenger av innflytelse. Videre legger de frem ulike påstander for innflytelse og hvordan disse påvirker ens preferanser. Når det gjelder positiv innflytelse, framholder de at et individ har større sannsynlighet for å utvikle en preferanse for et kurs, et utdanningsprogram eller et yrke dersom individet har blitt oppmuntret til å engasjere seg i aktiviteter som hun har lært er assosiert med suksessfull prestasjon innenfor dette kurset, denne utdanningen eller dette yrket. På samme måte vil negative innflytelser ha korresponderende påvirkning på utvikling av egne preferanser. Herunder viser de til hvordan rollemodeller, positive/negative konsekvenser, eksponering, observering og lignende skaper mer eller mindre sannsynlighet for utviklingen av spesifikke preferanser og utviklingen av karrierekompetanse.

Krumboltz, Mitchell og Johnson oppsummerer sine teoretiske overveielser i følgende retningslinjer eller implikasjoner for karriereveiledning (1976, s. 80)

- (1) Hvor man ender opp karriere-/yrkesmessig er resultatet av komplekse interaksjoner av genetiske komponenter, miljømessige hendelser og læringserfaringer som sammen skaper relevante ferdigheter.
- (2) Karrierevalg er en gjensidig prosess påvirket av både individet selv og sosiale krefter som former tilgjengelighet og krav til yrker. Mennesker velger, og blir valgt av, yrker.
- (3) Karrierevalg er en livslang prosess, formet av hendelser og valg som oppstår gjennom hele livet
- (4) Karrierevalg har en årsak og er ikke tilfeldig, «...but the interaction of causal events is so complex that the prediction of occupational selection for any one individual is virtually impossible with any degree of certainty»
- (5) Usikkerhet omkring yrkesvalg kan skyldes av man ikke har fått relevante læringserfaringer eller at individet ikke har lært hvordan å tenke systematisk over hvordan å ta karrierevalg. En usikker person har derfor ingen grunn til å føle skyld eller utilstrekkelighet.
- (6) Karriererådgiving er ikke ensbetydende med matching av personlige kvaliteter med yrkeskarakteristikker, men en prosess for å åpne for nye læringserfaringer og motivere klienten til karriererelevante, utforskende aktiviteter
- (7) Karriererådgiverens ansvar blir dermed å
 - hjelpe klienten til å utvikle ferdigheter til å gjøre rasjonelle karriere-valg.
 - hjelpe klienten med å identifisere og forberede seg til å gå inn i relevant utdanning – og
 - lære klienten til å vurdere personlige konsekvenser av disse læringsopplevelsene.

3.4.6. Sammenhengen mellom sosial læringsteori og kjønn

For å illustrere hvordan kjønn og seksualitet kan påvirke karrierevalg og karriereveiledning kan det virke nyttig å diskutere en artikkel skrevet av Paul A. Datti (2009). Han anvender Krumboltz et al. (1976) sin sosiale læringsteori i diskusjonen av hvordan LGBTQ-individer tar beslutninger omkring karriere. Han gjør det på en måte som kan tjene som illustrasjon på hvordan kjønn påvirker dynamikken i karriereveiledningssituasjonen. Her blir det påpekt at unge LGBTQ-individer ser ut til å ha større utfordringer med å velge karrierevei enn heteroseksuelle. En mulig årsak til dette kan være at når unge er i en sårbar alder oppleves det mer presserende å finne ut av egen seksualitet og identitet enn å ta stilling til utdanning og yrke. Enda verre blir det å ta valg knyttet til karriere. LGBTQ-individer vil støte på utfordringer gjennom livet som er betydelig annerledes enn heteroseksuelle. Som Datti skriver er det spesielt i ungdommen, når de er på letting etter egen seksuell identitet, at LGBTQ-individer sliter med negativt selvilde. Opplevelsen av å kjenne seg isolert og frastøtt kan i seg selv medføre depresjoner, skam og lav selvfølelse. Videre skriver Datti (2009): «Moreover, the time, energy, and internal resources of managing a perceived marginalized status may affect vocational decision making» (s. 54-55). Han henviser også til en studie som argumenterer for at LGBTQ-ungdommer blir distraheret fra typiske karriereutviklingsoppgaver fordi begrenset psykologisk energi blir brukt på nettopp det. Sannsynligvis fordi at de i denne alderen bruker mye tid og energi på identitetsutfordringer knyttet til sin seksualitet.

Datti (2009) skriver også at karriereveiledere lettere kan forstå og forestille seg mange aspekter ved LGBTQ-individers utvikling ved hjelp av Krumboltz, Mitchell og Johnsons erfaringslæringsteori, og dermed bedre kunne hjelpe dem med karriereutfordringer.

Noe forskning tilsier at det er en viss sammenheng mellom seksuell orientering og genetiske disposisjon (Lobaugh, Clements, Averill & Olguin, 2006; Marmor, 2008, ifølge Datti, 2009). Dette relaterer seg til Krumboltz, Mitchell og Johnsons første påvirkningsfaktor – genetikk og medfødte ferdigheter. Datti (2009) skriver at seksuell orientering er en kvalitet som kan påvirke karrierevalg. For eksempel vil noen LGBTQ-individer oppleve at de kan se verden gjennom både kvinne- og mannsperspektiv. I tillegg vil noen klare å relatere seg til andre som tilhører en minoritet eller en marginalisert kultur/gruppe. Som del av en stigmatisert gruppe vil de også i noen tilfeller oppleve negative holdninger relatert til egen seksualitet, eller i det minste forvente negative holdninger av andre innenfor visse yrker. Slike erfaringer kan resultere i at noen LGBTQ-individer unngår og foretrekker utvalgte yrker.

Andre påvirkningsfaktor – miljømessige faktorer og hendelser – inkluderer familietradisjoner, geografi og lovgivning. Flere tilfeller og hendelser som er ansett som normale for heteroseksuelle individer kan for LGBTQ-individer oppleves sterkere og mer utfordrende. Eksempelet Datti (2009) trekker frem er tenåringsgutter som bestemmer seg for en karriere innenfor militæret fordi faren hadde sin karriere der. For en LGBTQ-gutt vil det bety at han kan bli tvunget til å leve et dobbeltliv. Det maskuline miljøet i militæret har normalt ikke plass for individer som ikke er sterkt avklart og definerte kjønnsmessig. Med andre ord er det flere hensyn et LGBTQ-individ blir nødt til å ta. Hva gjelder geografisk lokasjon vet enhver som har vokst opp i en liten by at det vil falle lettere å finne aksept for LGBTQ i en stor by, der de fleste innbyggere forblir anonyme og mangfoldet er større (Datti, 2009).

Med tanke på tredje påvirkningsfaktor – instrumentell og assosiative læringserfaringer, kan LGBTQ-individer risikere en forvirrende rekke læringserfaringer med hensyn på yrke, avhengig av hvor de er i sin egen utvikling (Datti, 2009). Gjerne mer forvirrende enn det heteroseksuelle individer vil oppleve. Eksempelvis kan en LGBTQ-tenåringsgutt delta på karrieremesse og ønsker informasjon om sykepleiestudiet. Underveis lærer han imidlertid at få menn jobber innenfor sykepleien. I tillegg erklærer en venn at «alle mannlige sykepleiere er homo». Slike assosiative læringserfaringer kan resultere i at tenåringen ikke vil bli sykepleier fordi han ikke vil bli stemplet eller fordi han ikke er komfortabel med sin seksuelle orientering enda og er redd for at det skal bli offentlig. På den annen side kan en tenåringsgutt som er med komfortabel med sin seksualitet finne ut at nettopp dette er utmerket. I beste fall kan han komme til å trives i det han kanskje vil være omringet av andre med samme interesser og kvaliteter. Tilsvarende kan instrumentelle læringserfaringer ha stor påvirkning på karrierevalg. Et LGBTQ-individ som for eksempel er redd for eller har opplevd avvisning ved å komme ut om sin seksualitet har større tilbøyelighet til å velge en karriere hvor han ikke trenger å være redd for å «bli avslørt». Har han imidlertid positiv erfaring med dette kan det bidra til at han er mer åpen om sin orientering og i større grad vurdere karrierer hvor det vil være en mindre utfordring.

Fjerde og siste påvirkningsfaktor – oppgaveorienterte ferdigheter, knytter Datti (2009) til hvordan et LGBTQ-individ vil tilnærme seg temaer som diskriminering, snakke høyt og vise seg frem for eksempel. Slike personlige egenskaper, uttrykt i personlighet, vil kunne avgjøre hvilken type karrierevalg et individ tar.

Datti konkluderer med følgende anbefalinger for rådgivere (2009, s. 59-61):

- Ha kunnskap om og ikke være redd for å adressere LGBTQ-utfordringer
- Anerkjenn den «usynlige» minoritetsstatusen
- Kommuniser aksepten for diversitet – for også hjelpe de som ikke «er ute»
- Kjønn, spesielt, kan ha signifikante implikasjoner for karrierevalg. Eksempelvis er det mange unge lesbiske og biseksuelle kvinner som har oppfatning av at noen karrieremuligheter er kjønns spesifikk for menn og derfor utelukkes disse karrierene. Forskning har vist at kvinner ofte rapporterer om lavere mestringfølelse når de vurderer mannsdominerte arbeidsområder.

Han supplerer med følgende implikasjoner for rådgivere (2009, s. 61-63):

- Skape LGBTQ-vennlige miljøer
- Ta hensyn til andre kulturelle variabler i forbindelse med seksuelle og kjønnsorienteringer
- Og bidra til gode verktøy – «help clients make specific career decisions beyond simply choosing an interesting occupation»
- Fokus på emosjonell støtte og veiledning når en jobber med denne gruppen
- Gruppen har unike behov, ettersom de er i en alder og et sted i livet som kan være vanskelig. Trenger derfor kunnskapsrike, kompetente og empatiske rådgivere for å tilby kvalitetstjenester for dem.

3.5. Bourdieu

I forbindelse med utvikling av sosial identitet og hvorfor mennesker handler som de gjør, presenterer sosiologen Pierre Bourdieu teorien om sosial ulikhet gjennom konseptene *det sosiale rom*, *det sosiale felt*, *habitus* og *kapital* (Aakvaag, 2012). I det følgende vil jeg gå gjennom disse konseptene før jeg viser til eksempler på hvordan de kan anvendes i forbindelse med kjønnsstradisjonelle valg av utdanning og yrke. Jeg har valgt å fokusere på *habitus* og *kapital*, men redegjør også for *det sosiale rom* og *sosiale felt* for å kontekstualisere begrepene.

3.5.1 Det sosiale rom og sosiale felt

For å forstå individet og dets handlemåter må man også forstå samfunnet som individet er del av. Bourdieu var i så måte en kritiker av den tradisjonelle filosofien og den klassiske sosiologien ettersom han avviste den dualistiske ideen om å separere individet og samfunnet (Vilhjálmsdóttir & Arnelsson, 2013). *Det sosiale rom* bruker Bourdieu som begrep om samfunnet i sin helhet og individets posisjon i samfunnet (Aakvaag, 2012). Innenfor det sosiale rommet er det ulike strukturer og klasser der ressursene er ulikt fordelt. Hvilken posisjon individet har i samfunnet baseres på fordelingen av ressursene. Ressursene det her refereres til er det Bourdieu kaller *kapital*, og deles inn i økonomisk, kulturell, sosial og symbolsk kapital. Dette vil jeg komme tilbake til.

Det sosiale rommet består av det som kalles *sosiale felt* (Aakvaag, 2012). Mens det i det sosiale rommet er summen av de ulike kapitaltypene som avgjør hvilken posisjon et individ har, er det mengden av en feltspesifikk kapital som avgjør hvilken posisjon man har i et sosialt felt (Aakvaag, 2012). I sosiale felt er det dermed hvor mye av en særegen kapital man besitter som er avgjørende for ens posisjon. De sosiale feltene er dynamiske og stadig i utvikling og brukes gjerne som et analytisk verktøy for å utskille mindre enheter og grupper i samfunnet. Sosiale felt som Bourdieu selv brukte som eksempler og analyserte er *det akademiske felt*, *det kulturelle felt*, *det religiøse felt* og *maktfeltet* (Wilken, 2011).

3.5.2. Habitus

Habitus kan forklares som et individs iboende, tillærte og særegne tanke- og atferdsmønstre (Vilhjálmsdóttir & Arnelsson, 2013). Fordi *habitus* består av individets tanke- og atferdsmønstre er det også *habitus* som skaper individets virkelighetsforståelse og dermed muligheten til å både handle meningsfullt og oppfatte andre handlinger som meningsfulle (Wilken, 2011). Utviklingen av *habitus* avgjøres av ubevisste sosiale forhold og kalles derfor *den sosialt informerte kroppen* (Sølvberg & Jarness, 2018) eller *sosial subjektivitet* (Vilhjálmsdóttir & Arnelsson, 2013).

Som kritiker av den tradisjonelle rasjonelle valg-teorien, bruker Bourdieu konseptet om *habitus* for å forklare samhandlingen mellom individet og samfunnet. Valg er heller basert på historisk skapte strukturer av preferanser konstituert i en kompleks interaksjon mellom handlinger og reproduksjon av handlinger – som sammen danner *habitus* (Vilhjálmsdóttir & Arnelsson, 2013). Valg er med andre ord individuelt og sosialt betinget. Opprinnelsen til navnet på fenomenet er likheten til ordet *habit* (vane), hvorav *habitus* er en permanent disposisjon og måte å tenke på (Bourdieu, 1993 ifølge Vilhjálmsdóttir & Arnelsson, 2013).

3.5.3. Kapital

Som nevnt vil individets posisjon i et sosialt rom og sosialt felt avhenge av mengden kapital de har. Kapital kan sammenlignes med ressurser. Ressursene kan deles inn i fire kategorier: økonomisk, kulturell, sosial og symbolsk.

Økonomisk kapital

Økonomisk kapital er ressurser som hovedsakelig kan gjøres om til penger. Materiell rikdom som eiendom, aksjer, verdipapirer og penger i seg selv går under økonomisk kapital (Wilken, 2011). Et individ som har høy økonomisk kapital har også høy økonomisk makt ved at han eller hun kan få andre til å jobbe for seg og dermed tjene på andres arbeidskraft (Bourdieu, 1995/1979). I tillegg gir høy økonomisk kapital tilgang på materielle goder som kan gi friheter og muligheter. Med lav økonomisk kapital får man til sammenligning noen begrensninger.

Kulturell kapital

Kulturell kapital er kategorien som oftest er blitt tillagt mest oppmerksomhet, og som Bourdieu er mest kjent for (Aakvaag, 2012). Om en besitter høy kulturell kapital avhenger av sosialisering og disposisjoner i habitus (Wilken, 2011). Konseptet ble til da Bourdieu og Passeron (1990, ifølge Bæck, 2006) undersøkte hvorfor barn fra noen sosiale klasser presterte bedre på skolen enn barn fra andre sosiale klasser. Ifølge Wilken (2011, s. 59) ble kulturell kapital i denne undersøkelsen forstått som «utbyttet av kulturelle investeringsstrategier som noen familier foretar, og som gjør deres barn bedre i stand til å profitere av utdanningssystemet». Kulturell kapital kan deles inn i tre former: kroppslig, objektivert og institusjonalisert. Kroppslig kulturell kapital kan sies å være en del av habitus, og blir til gjennom sosialisering og vises i bestemte verdier og goder. Eksempler er smak og sans for underholdning, preferanser, manerer, språkbruk og politiske holdninger (Wilken, 2011). Objektivert kulturell kapital vises i form av preferanser og forhold til malerier, musikkinstrumenter, bøker og bygninger. Ofte settes det en parallell til økonomisk kapital, i det en kan kjøpe kulturell kapital gjennom økonomisk kapital. Institusjonalisert kulturell kapital uttrykkes som prestasjoner, for eksempel utdanning, akademiske titler og priser. Avgjørende for denne formen er at den blir legitimert gjennom institusjonalisering (Wilken, 2011).

Sosial kapital

Den tredje formen for kapital som Bourdieu skisserer er *sosial kapital*. Herunder refereres det til fordeler og muligheter man kan tilegne seg og forvente gjennom de sosiale nettverkene, forbindelsene og relasjonene man har og er en del av (Wilken, 2011). For å oppnå høy sosial kapital bør man investere i sosiale relasjoner. Eksempler er ekteskap, utdanning, utveksling og sosial omgang.

Symbolsk kapital

Symbolsk kapital kan bedre forklares som den symbolske effekten av kapital, enn en egen form for kapital. Det betyr verdien av de andre formene for kapital når disse omgjøres til innflytelse eller anerkjennelse (Wilken, 2011). Egenskaper og kvaliteter som moral, prestisje, ære, anerkjennelse, berømmelse og lignende går under denne kategorien – kvaliteter vi ikke umiddelbart anser som profitt av investeringer, men som ifølge Bourdieu både er grunnlaget for og resultatet av andre kapitaler (Wilken, 2011).

3.5.4. Sammenhengen mellom habitus, kapital og karrierevalg

Lindh og Dahlin (2000) argumenterer i sin artikkel *A Swedish Perspective on the Importance of Bourdieu's Theories for Career Counseling* for at sosiologiske teorier, og da spesielt Bourdieu, er viktige bidrag for å skape et rammeverk for veiledere. Kunnskap om hvordan sosioøkonomiske faktorer, som kapital, påvirker individet skaper bedre forståelse for veiledere. Ved å kjenne til veisøkeres habitus, og la veisøkere selv bli bevisst egen habitus, er det lettere å forstå hva som er radsøkers begrensninger og muligheter (Lindh & Dahlin, 2000).

De hevder også at Bourdieus teori er nyttig for karriereveiledere fordi det åpner for at veisøkere kan reflektere over egen karrieresti ved å gjennomgå tidligere viktige beslutninger som har blitt tatt og hva som lå bak nevnte beslutninger. På denne måten anser man ikke sosial bakgrunn som noe i fortiden, men noe som er tilstede hele tiden – i form av habitus (Lindh & Dahlin, 2000). Preferanser, oppfatninger, vaner, syn på karriere og framtidsutsikter vil alle være påvirket av ens habitus. Spørsmål man kan reflektere rundt er hvilken gruppe relaterer man seg til? Fra hvilke grupper distanserer man seg fra? Hva bruker man tid på? Hvilke strategier bruker man? I stedet for å fokusere på konkrete variabler som kjønn, sosioøkonomisk klasse og alder, kan man heller utforske følgende: hvilken habitus representerer de? Hvilken miks av kapitaler besitter de? På samme måte som dette kan brukes i en veiledningssituasjon, vil det være hensiktsmessig for en veileder å selv reflektere rundt dette: Hvorfor skaper jeg denne meningen ut av dette?

Habitus er som nevnt en fundamental del individet, og er mest synlig når en person ender opp i et miljø eller sosial kontekst som er dominert av personer med en annen habitus (Lindh & Dahlin, 2000). Enten må nykommeren tilpasse seg til det dominerende habitus i denne konteksten, som ofte er erfaringen for de som gjør en klassereise, eller så blir de nødt til å forlate situasjonen. Fordi det er en tendens til å rekruttere folk med en spesifikk strategi av investeringer, er det ofte mulig å identifisere en dominerende habitus i en organisasjon. Det er oftest synlig for nykommeren, og selvfølgelig usynlig for de i den. her finner man likheter til konseptet av kultur. Man er ikke nødvendigvis bevisst egen kultur, men klarer å forklare andres handlinger basert på kultur. For de som tar utradisjonelle karrierevalg vil det derfor være naturlig at de ikke umiddelbart passer inn i den sosiale konteksten.

Bourdieu kan altså brukes av veiledere for å få et bredere perspektiv og forståelse av mekanismene som påvirker individet og samfunnet. I en verden der arbeidslivet endrer seg raskt, kan Bourdieus konsepter være nyttige for å forstå individet, organisasjonen og samfunnet. Mange veiledere bruker allerede raffinerte metoder for å undersøke klientenes interesser, med en forventning at uttalte interesser kan føre til en passende karriere. Lindh og Dahlin (2000) argumenterer for at en analyse av klientens mønstre av investeringer ved bruk av Bourdieus konsepter vil være mer passende, ikke nødvendigvis for å foreslå en spesifikk karriere, men for å utvide veisøkers perspektiver, og samtidig veileders perspektiver.

4. Presentasjon av funn

I denne delen av oppgaven vil jeg presentere de seks artiklene i utvalget. Ved bruk av tabeller gir jeg først en oversiktlig fremstilling av artiklene. Deretter oppsummerer jeg innholdet i de ulike artiklene ved hjelp av underproblemstillingene som ble presentert innledningsvis. Hver tabell kommenteres underveis.

Studie	Mål med studie	Deltakere	Metode	Land	Tidsskrift /Bok
Buland, T. & Havn, V. (2001)	Evaluering av prosjektet <i>Bevisste utdanningsvalg</i> : kartlegge og påvirke forhold som bidrar til skjev kjønnsfordeling i rekrutteringen til VGS og arbeidsmarkedet	1200 u.skole-elever 1650 vgs-elever 200 lærlinger 210 faglærere og rådgivere 250 bedrifter	Kvalitativ og kvantitativ Dokumentanalyse Intervjuer spørreskjema	Norge	<i>SINTEF</i>
Mathiesen, I. H., Buland, T., & Bungum, B. (2010)	Å undersøke hvorvidt kjønn er et tema i karriererådgiving en av elever	Intervju: nøkkelinformanter og rådgivere Spørreundersøkelser: rådgivere og rektorer fra både ungdomsskoler og vgs	Kvalitativ og kvantitativ (metodetriangulering) Intervjuer Spørreundersøkelse	Norge	<i>SINTEF</i>
Vilhjálmssdóttir, G. & Arnkelsson, G. B. (2013)	Å undersøke hvordan sosiale aspekter påvirker karrierevalg og karriererådgivning i lys av habitus	476 elever – 225 gutter og 250 kvinner – fra siste året på videregående og fra 25 forskjellige skoler	Kvantitativ, bruk av spørreundersøkelse	Island	<i>Journal of Vocational Behavior</i>
Imdorf, C., Hegna, K., Eberhard, V. & Doray, P. (2015)	Å undersøke hvordan utdanningssystemer påvirker kjønnssegregering i utdanning	4465 elever fra Tyskland 3844 elever fra Norge 16404 elever fra Canada	Komparativ studie casestudier Spørreundersøkelser (longitudinell data) og paneldata	Canada, Norge, Tyskland	<i>Gender segregation in vocational education</i>
Mjaavatn, P. E. & Frostad, P. (2018)	Undersøker hvor godt informerte opplever elever at de er forut sine valg av VGS	1025 elever fra 10.klasse i 11 ungdomsskoler – 527 jenter og 498 gutter	Kvantitativ spørreskjema	Norge	<i>Nordisk tidsskrift for utdanning og praksis</i>
Schulstok, T. & Wikstrand, F. (2020).	Å undersøke sammenhengen mellom kjønnsforskjeller og karriereveiledning	Ikke relevant	Policy-analyse	Norge Sverige Danmark	<i>Career and Career Guidance in the Nordic Countries</i>

Tabell 1: Oversikt over inkluderte studier, sortert etter årstall

Ved bruk av inklusjons- og eksklusjonskriteriene som ble beskrevet i metodekapittelet, endte jeg opp med seks artikler. Tabell 1 viser en oppsummering av artiklenes formål, eventuelle deltakere, metode, land for studiene og tidsskriftene eller bøkene artiklene er

publisert i. Av disse er tre skrevet på norsk (Buland & Havn, 2001; Mathiesen et al., 2010; Mjaavatn & Frostad, 2018) og tre skrevet på engelsk (Vilhjálmsdóttir & Arnkelsson, 2013; Imdorf et al., 2015; Schulstok & Wikstrand, 2020). Alle artiklene har et nordisk perspektiv, hovedsakelig norsk, foruten én av artiklene som er en komparativ studie av Norge, Canada og Tyskland og deres utdanningssystemer (Imdorf et al., 2015). Metodene som er anvendt er både kvantitative og kvalitative. Tre av studiene bruker både kvantitativ og kvalitativ metode (Buland & Havn, 2001; Mathiesen et al., 2010; Imdorf et al., 2015), to bruker kun kvantitativ (Vilhjálmsdóttir & Arnkelsson, 2013; Mjaavatn & Frostad, 2018) og én bruker policy-analyse (Schulstok & Wikstrand, 2020). Bortsett fra sistnevnte, består studiene av data hovedsakelig basert på spørreundersøkelser og intervjuer med elever, lærere og rådgivere.

4.1. Hvordan forklarer studiene kjønnsulikhet i karrierevalg?

Problemstilling 1	Studie	Resultater
Hvordan forklarer studiene kjønnsulikhet i karriere?	Buland, T & Havn, V. (2001)	<ul style="list-style-type: none"> - Fag har kjønn - Sosialt konstruert - Formidling av kvinnelige og mannlige verdier
	Mathiesen, I. H., Buland, T., & Bungum, B. (2010)	<ul style="list-style-type: none"> - Barn har tidlig en erfaringsbasert oppfatning av kjønn - Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet ivaretar og reproducerer tradisjonelle forestillinger om kjønn - Kjønnstypiske valg er formet av utdanningssystemet og arbeidsmarkedets segregerte kjønnsstrukturer - Fag/utdanningssystemet har kjønn - Jakt på kjønnsidentitet
	Vilhjálmsdóttir, G., & Arnkelsson, G. B. (2013)	<ul style="list-style-type: none"> - Kjønn påvirker interesser, som påvirker karrierepreferanser - Sosialt konstruert gjennom habitus - Symbolsk vold - Adresserer ikke kjønn ytterligere
	Imdorf, C., Hegna, K., Eberhard, V. & Doray, P. (2015)	<ul style="list-style-type: none"> - Der hvor yrkesfag tilbys er det større kjønnssegregering - At unge prøver å finne ut av egen kjønnsidentitet samtidig som karrierevalg må tas, har stor påvirkning - Ettersom kjønnssegregeringen er mindre påfallende i høyere utdanning, og mest markant på yrkesfaglig utdanning, har alder og når man ber unge om å ta karrierevalg sterk påvirkning - Dess lavere sosioøkonomisk bakgrunn, dess større sannsynlighet for å velge kjønnstypisk - Sosial aksept som årsak til å velge kjønnstypisk
	Mjaavatn, P. E. & Frostad, P. (2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Referer blant annet til Mathiesen, Buland & Bungum (2010): kjønnsroller er godt manifestert blant unge; kjønnsulikhet hva gjelder tilgang til muligheter, støttesystemer og sosialiseringsprosesser som blir reproduert - Strukturelle barrierer
	Schulstok, T. & Wikstrand, F. (2020).	<ul style="list-style-type: none"> - Kjønn er noe sosialt konstruert som igjen konstruerer (karriere-) forventninger til individer basert på kjønn - Kjønn må ses i sammenheng med sosial bakgrunn (interseksjonalitet) - Karrierevalg tas i en alder der unge også prøver å finne ut av egen kjønnsidentitet

Tabell 2: Problemstillingsoversikt 1

Første delproblemstilling tok sikte på å se hvordan de ulike artiklene forklarer kjønnsulikhet i karrierevalg. Samtlige ser på kjønnsulikhet og derav kjønnsstradisjonelle valg av utdanning og yrke som basert på noe sosialt konstruert. Tre av artiklene skriver eksplisitt at fag på skolen er kjønn (Buland & Havn, 2001; Mathiesen et al., 2010; Mjaavatn & Frostad, 2018). Her må det nevnes at de tre artiklene enten har forfattere som har bidratt flere ganger (Buland & Havn, 2001; Mathiesen et al., 2010), eller så refereres det til en annen inkludert artikkel (Mjaavatn & Frostad, 2018). At fag har kjønn innebærer at ulike fag blir oppfattet som «guttefag» eller «jentefag», og at hvordan ulike utdanninger blir presentert ofte har den ene eller andre kjønnsvinklingen. «Gjennom å formidle i overveiende grad det ene kjønns holdninger og verdier, skapes det et inntrykk av at faget eller yrket passer best for det ene kjønn, mens det andre kjønn blir definert vekk fra hva som er normalt for fag og yrke. Slik blir de bilder vi får når vi tenker på et fag eller yrke, bilde av et menneske med et bestemt kjønn» (Mjaavatn & Frostad, 2018, s. 92). Tre av artiklene påpeker også at kjønnsstradisjonelle roller fortsatt er godt forankret blant unge (Buland & Havn, 2001; Mathiesen et al., 2010; Mjaavatn & Frostad, 2018).

Vilhjálmsdóttir og Arnkelssons (2013) studie baserte seg på en kvantitativ undersøkelse av unge på Island. Deres resultater viste at karrierevalg var basert på fritid og kulturelle aktiviteter og at disse igjen hadde høy sammenheng med sosialt opphav – inkludert kjønn. Ved bruk av Bourdieu og hans teori om *habitus* undersøkte de sosiale aspekter ved karrierevalg, og trekker blant annet frem konseptet om *symbolsk vold* i forbindelse med kjønnsforskjeller. Symbolsk vold kan forstås som å akseptere verden slik som den er, uten å stille spørsmål ved at noen grupper er stigmatiserte. Eksempelvis at kvinner er et svakere kjønn. Det er derfor jenter oftere velger kvinnedominerte yrker, fordi de internaliserer det dominerende synet som samfunnet har skapt – «...and find it normal to refuse the courses or careers from which they are anyway excluded and rushing towards those for which they are in any case destined (Vilhjálmsdóttir & Arnkelsson, 2013, s. 583)

Dette fører oss videre til neste tendens: fire av artiklene peker på at det er strukturelle årsaker til kjønnsulikhet i karrierevalg (Mathiesen et al., 2010; Imdorf et al., 2015; Mjaavatn & Frostad, 2018; Schulstok & Wikstrand, 2020). Argumentene er blant annet at det allerede kjønnsdelte arbeidsmarkedet ivaretar og reproducerer kjønnssegregeringen (Mathiesen et al., 2010; Mjaavatn & Frostad, 2018), og at utdanningssystemet bidrar ved å enten tilby for lite informasjon og/eller krever at de unge tar karrierevalg i en alder der de prøver å finne ut av hvem de er. Sistnevnte er også en gjenganger og spesifikt nevnt i tre av artiklene (Vilhjálmsdóttir & Arnkelsson, 2013; Imdorf et al., 2015; Schulstok & Wikstrand, 2020). I disse tre blir det poengtert at det å finne ut av egen kjønnsidentitet samtidig som at man skal velge karrierevei vil påvirke hvilke valg man tar. Dette henger sammen med hva som oppfattes som sosialt akseptabelt blant unge (Imdorf et al., 2015).

Oppsummert blir kjønnsulikhet i karrierevalg forklart med at fag og yrker er kjønn og at kjønnsstradisjonelle roller allerede er sterkt forankret blant unge. I tillegg vil sosialt miljø og sosialt opphav påvirke ens preferanser gjennom hvilke fritidsaktiviteter man deltar på i ung alder. Av strukturelle årsaker påpekes det at utdanningssystemet i Norden er lagt opp slik at elever må ta karrierevalg i en nokså tidlig alder – en alder der de fortsatt prøver å finne ut av hvem de er og skape identitet.

4.2. Hva betyr kjønn for karriereveiledning?

Problemstilling 2	Studie	Resultater
Hva betyr kjønn for karriereveiledning?	Buland, T & Havn, V. (2001)	Rådgivere en sentral del av å få unge til å ta bevisste utdanningsvalg Men det må også iverksettes tiltak på andre arenaer og i samarbeid med høyere hold
	Mathiesen, I. H., Buland, T., & Bungum, B. (2010)	Kjønn er den del av de prosesser og strukturer som former elevenes valg av yrker og utdanning Rettferdighet og reelle rettigheter, ressurser og rekrutteringsgrunnlag Mangfold for et bedre arbeidsmiljø Løsning: Ta bort kjønn som hovedkategori i arbeidet og fokusere på at de som velger utradisjonelt er en minoritet i sitt miljø
	Vilhjálmsdóttir, G., & Arnkelsson, G. B. (2013)	Kjønn blir sett på som en del av habitus og en sosial variabel som påvirker karrierevalg Kjønn blir ikke trukket frem som egen faktor for karrierevalg, men er med på å forme preferanser, interesser, fritid, smak og «kulturelle aktiviteter»
	Imdorf, C., Hegna, K., Eberhard, V. & Doray, P. (2015)	Adresserer ikke rådgivningsperspektivet
	Mjaavatn, P. E. & Frostad, P. (2018)	Referer også her til Mathiesen, Buland & Bungum (2010): lite fokus på kjønnsperspektivet blant rådgivere Ser på kjønn som del av den sosiale bakgrunnen som påvirker karrierevalg (i likhet med klasse og bosted)
	Schulstok, T. & Wikstrand, F. (2020).	Den nordiske rådgivningspolicyen har vært å oppfordre unge til å ta selvstendige valg, og ikke legge for mye føringer på rådsøkere Dette har gjort at kjønnsaspektet har blitt et vanskelig tema for rådgivere Undersøke hvordan karrierelogikk utfolder seg innenfor den nordiske familievennlige arbeidsmodellen

Tabell 3: Problemstillingsoversikt 2

Andre delproblemstilling ønsket å kartlegge hva de ulike artiklene sa om kjønns betydning for karriereveiledningen. Av de seks artiklene er det fire av de som nevner karriereveiledning spesifikt (Buland & Havn, 2001; Mathiesen, Buland & Bungum, 2010; Mjaavatn & Frostad, 2018; Schulstok & Wikstrand, 2020). På ulike måter argumenterer de for hvorfor det er viktig for rådgivere å anerkjenne kjønn som påvirkningsfaktor for karrierevalg. I tre av artiklene fremheves det at rådgivere synes det er vanskelig å ta opp kjønnsaspektet med rådsøkere, spesielt siden det i nordiske land vektlegges at elever skal ta frie og selvstendige valg (Mathiesen et al., 2010; Mjaavatn & Frostad, 2018; Schulstok

& Wikstrand, 2020). To av artiklene peker på at de som velger en kjønnsutradisjonell karrierevei bør behandles som om de var en minoritet (Mathiesen et al., 2010; Mjaavatt & Frostad, 2018). Én av artiklene adresserer ikke rådgivningsperspektivet i sin studie (Imdorf et al., 2015), mens én ser på policy-aspektet ved rådgivningstjenesten (Schulstok & Wikstrand, 2020). Alle bortsett fra den ene som ikke tar opp rådgivningsaspektet, vektlegger hvordan rådgivere alene ikke kan bidra til en jevnere kjønnsbalanse, men at det må skje på strukturelt nivå.

Selv om den ene studien (Imdorf et al., 2015) ikke adresserer rådgivningsperspektivet i sin studie, viser deres resultater at yrkesfag er betydelig mer kjønnsdelt enn akademiske fag, og at lave skoleprestasjoner blant gutter skaper større sannsynlighet for å velge kjønnsutradisjonelt.

Kjønn blir med andre ord trukket frem som en viktig påvirkningsfaktor for karrierevalg, og samtlige artikler er enige i at kjønn må anerkjennes i større grad. Resultatene viser imidlertid at flere skolerådgivere synes det er vanskelig å ta opp kjønnsaspektet med elevene, uten å gå på akkord med individualiserings- og selvstendighetsprinsippet. Nok en gang problematiseres alderen der det forventes at unge skal ta karrierevalg, i det studier viser en korrelasjon mellom lave skoleprestasjoner og sannsynlighet for å velge kjønnsutradisjonelt.

4.3. Hvordan kan karriereveiledere forholde seg til kjønnsperspektivet?

Problemstilling 3	Studie	Resultater
Hvordan kan karriereveiledere forholde seg til kjønnsperspektivet?	Buland, T & Havn, V. (2001)	Tenke minoritet om de som velger utradisjonelt Få støtte fra skoleledelsen Informere foresatte om problematikken Rollemodeller Bedriftsskolebesøk for de elevene som vurderer utradisjonelt Ikke stole på utdanningsmesser alene – gi oppfølging
	Mathiesen, I. H., Buland, T., & Bungum, B. (2010)	Helhetlig tenking – tiltak og tilrettelegging Starte informasjons- og rådgivningsarbeid tidlig Tenke minoritet – gjøre tiltak målrettet og effektive Øke egen kompetanse om arbeidslivet Økt fokus på kjønnsperspektivet
	Vilhjálmisdóttir, G., & Arnkelsson, G. B. (2013)	Være bevisst at karrierevalg er basert på fritid og kulturelle aktiviteter, og at valg av disse aktivitetene er tilknyttet sosial bakgrunn Elevers erfaringer er basert på det sosiale Være bevisst at karrierevalg også baseres på sosiale institusjoner, så vel som habitus eller kroppslige handlinger – ens posisjon i et sosialt felt og ubevisste handlingsmønstre
	Indorf, C., Hegna, K., Eberhard, V. & Doray, P. (2015)	Adresserer ikke rådgivingsperspektivet
	Mjaavatn, P. E. & Frostad, P. (2018)	Fokusere på karrierelæring/utvikling av karrierekompetanse for å gjøre elever bevisst hvilke faktorer som påvirker deres valg Sørge for god nok informasjon om utdanning og yrkesvalg: «det er ikke umulig at god og individrettet informasjon i ungdomsskolen kunne endret kjønnsbalansen noe» (s.101)
	Schulstok, T. & Wikstrand, F. (2020).	Gjøre rådsøkere bevisste hvordan forventinger til kjønn er sosialt konstruert Oppfordre til utfordring av utradisjonelle yrkesvalg Utfordre systemet – pedagogikken og normkritikk av kjønnskonstruktivismen

Tabell 4: Problemstillingsoversikt 3

Siste delproblemstilling undersøker hva artiklene sier om karriereveilederes arbeid med kjønnsutradisjonelle valg, og spør hvordan karriereveiledere kan forholde seg til kjønnsperspektivet. Få av artiklene foreslår konkrete tiltak, men samtlige baserer seg på

at kjønn og forventninger til kjønn er sosialt konstruert og dermed må anerkjennes av rådgivere. To av artiklene hevder at rådgivere tydeligere bør identifisere de som velger utradisjonelt som minoriteter og sørge for ivaretagelse av dem (Buland & Havn, 2001; Mathiesen et al., 2010).

Samtidig blir det påpekt at informasjons- og rådgivningsarbeidet bør starte så tidlig som mulig i skolen (Buland & Havn, 2001; Mathiesen et al., 2010), i tillegg til at utdanningssystemet bør utfordres når det kommer til kjønnsnormative formidlinger (Schulstok & Wikstrand, 2020). Spesielt ett dilemma blir trukket fram som et sentralt poeng: Samtidig som rådgivere ønsker å oppfordre unge til å ta selvstendige valg og la de finne ut av hva de ønsker på egenhånd, ønskes det å utfordre de unge på kjønnstradisjonelle valg (Buland & Havn, 2001; Mathiesen et al., 2010; Vilhjalmsdóttir & Arnelsson, 2013; Mjaavatn & Frostad, 2018; Schulstok & Wikstrand, 2020). Dette kommer til syne både gjennom intervjuer av rådgivere (Mathiesen et al., 2010; Mjaavatn & Frostad, 2018) og gjennom case-studier på policy-nivå (Schulstok & Wikstrand, 2020).

De mest framtrepende konkrete tiltak som nevnes er bruk av rollemodeller, utplassering, systematisk arbeid i skolen og informering av foresatte (Buland & Havn, 2001). Flere av artiklene peker på mangel av konkrete tiltak for å skape et rammeverk til rådgivere i arbeid med kjønn og karrierevalg (Mathiesen et al., 2010; Vilhjalmsdóttir & Arnelsson, 2013). Blant annet ved å fokusere på utvikling av karrierekompetanse for å bevisstgjøre elevene om hvilke faktorer som påvirker deres karrierevalg (Mjaavatn & Frostad, 2018). En generell tendens er også etterspørsel av at det jobbes mer med kjønnsulikhet og karriere også på strukturelt nivå med støtte fra skoleledelse og høyere hold.

Oppsummert påpeker samtlige av mine kilder at kjønnsperspektivet oppleves som vanskelig å imøtekomme i veiledningsarbeidet. Mange skolerådgivere vektlegger trygghet og selvstendighet, fremfor å utfordre elevene i deres kjønnstradisjonelle karrierevalg. Derfor er det flere som etterlyser konkrete tiltak og verktøy til dette arbeidet. I tillegg påpekes det at informasjons- og rådgivningsarbeidet bør starte tidligere i skolegangen.

5. Diskusjon

Med ønske om å undersøke hvordan kjønn påvirker karrierevalg og i hvilken grad rådgivere kan forholde seg til kjønnsperspektivet, startet jeg med en redegjørelse av rådgivertjenesten og hvordan den forholder seg til likestilling og kjønnsbalanse. Videre har jeg presentert Wilbers integrale kvadrantmodell, Krumboltz, Mitchell og Johnsons (1976) teori om erfaringslæring og Bourdieus teori om habitus og kapital som rammeverk for en forståelse av hvordan kjønn og andre faktorer kan påvirke karrierevalg.

Jeg har drøftet litteraturstudie som metode, før jeg tok i bruk metoden for å finne adekvate studier. I det følgende vil jeg drøfte studiene jeg har funnet opp mot det teoretiske rammeverket for å belyse i hvilken grad kjønn kan oppfattes å være en sentral faktor for karrierevalg og karriereveiledning.

For å skape en oversiktlig struktur har jeg valgt å ta utgangspunkt i de tre problemstillingene nevnt innledningsvis, men drøfte resultatene i lys av følgende:

- Hvilke forskjeller finner jeg i resultatene?
- Er resultatene overførbare til min problemstilling?
- Hvordan passer resultatene inn i den teoretiske overbygningen hentet fra Wilber, Bourdieu, Krumboltz, Mitchell og Johnson?
- Gir resultatene funn og konsekvenser som kan overføres til det praktiske rådgivningsarbeidet?

5.1. Hvordan forklarer studiene kjønnsulikhet i karriere og karrierevalg?

Samtlige av de utvalgte artiklene anser kjønnsulikhet og kjønnstradisjonelle valg som noe sosialt konstruert, i overensstemmelse med Bourdieus teori om kjønn som sosial konstruksjon. Bourdieu (ifølge Bæck, 2006) argumenterer for at den kjønnsmessige identiteten konstrueres i takt med arbeidsdelingen. Han holder habitus sentralt, her forstått som et system av disposisjoner som kontrollerer individets handlinger, dannet av tilgang til kunnskap og individets erfaringer. På samme måte beskriver Krumboltz' et al. (1976) genetikk og medfødte egenskaper som én av de fire overordnede påvirkningsfaktorene for karrierevalg. Selv om kjønn således ikke er avgjørende for individets muligheter, må en anerkjenne at kjønn utgjør en predisposisjon som påvirker ens beslutninger. Krumboltz et al. sosiale læringsteori og Bourdieus habitus danner med andre ord mye av de samme disposisjonene et individ har, og vil i stor grad påvirke beslutningskompetansen, beslutninger generelt og karrierevalg.

Forskjellene mellom studiene ligger i hvilket perspektiv de har valgt – i måten de studerer kjønnsulikhet i karriere. Fire av artiklene studerer hovedsakelig strukturelle årsaker – som for eksempel utdanningsinstitusjoner (Mathiesen et al., 2010; Imdorf et al., 2015; Mjaavatn & Frostad, 2018; Schulstok & Wikstrand, 2020) – mens to fokuserer mer på individuelt nivå (Vilhjálmsson & Arnkelsson, 2013; Buland & Havn, 2001). Med strukturelle årsaker refereres det til forhold i arbeidsmarkedet, iboende holdninger i samfunnet, samt konsekvenser av hvordan utdanningssystemet er bygget opp. Med individuelle årsaker til kjønnsulikhet i karrierevalg mener vi individets egne forutsetninger, som for eksempel jakt på egen kjønnsidentitet.

Å skille strengt mellom disse to perspektivene vil likevel være lite hensiktsmessig ettersom strukturelle årsaker påvirker de individuelle valgene. Sett i lys av Krumboltz, Mitchell og Johnsons (1976) teori om erfaringslæring vil alle faktorer både strukturelle og individuelle – påvirke et individs valg av karriere. Eksempelvis inkluderer de både medfødte egenskaper, samt miljømessige forhold som påvirkningsfaktorer. På samme måte fremholder artikkelforfatterne at det både er strukturelle og individuelle årsaker som kan forklare kjønnsulikhet i karriere og karrierevalg.

Imdorf et al. (2015) presenterer i sin studie tre forskjellige forklaringer til kjønnsulikhet i karrierevalg, basert på såkalt identitetsteori, sosialiseringsteori og teorien om rasjonelle valg. Identitetsteorien kan knyttes opp til Bourdieu (ifølge Lindh & Dahlin, 2000) og hans teori om konstruksjonen av kjønn, i det elever velger yrkesfag for å skape egen identitet eller gi et inntrykk av å motta positive reaksjoner fra omgivelsene. Disse kan også knyttes opp til de instrumentelle læringserfaringene beskrevet av Krumboltz et al. (1976), som sier at individer handler, eller velger, på en spesiell måte for å oppnå spesifikke konsekvenser - for eksempel positive tilbakemeldinger.

Det er naturlig å vise til Krumboltz et al. (1976) beskrivelse av påvirkningsfaktorer også når det gjelder det Imdorf et al. (2015) skriver om sosialiseringsteori. Denne teorien baserer seg mer på ideen om at kjønnstypiske verdier, preferanser og sosiale normer blir internalisert blant gutter og jenter tidlig i oppveksten. Dette kan også knyttes til Bourdieus habitus-konsept. Alle studiene understreker i hvilken grad disse verdiene, preferansene og normene reproduseres via læring og sosialt miljø og dermed vil bidra til kjønnsulikheter i karrierevalg.

Imdorf et al. (2015) presenterer også teorien om rasjonelle valg, som bygger på antakelsen om at det eksisterer genetiske forskjeller mellom gutter og jenter med hensyn til karrierevalg. Det kan hevdes at det i forskjellige samfunn vil være varierende grader av sosiale forventninger til hvilke yrker og karrierer som er passende eller sosialt akseptable, for henholdsvis kvinner og menn. Selve forventningene vil være basert på genetisk kjønn alene. Det er slike forventninger myndigheter i Norden de siste femti årene har forsøkt å påvirke - med mål om å skape mindre kjønnsulikhet i karrierevalg (St. Meld Nr.7 (2015-2016); NOU, 2011: 11; 2013: 15; 2019: 3).

Hvordan man vurderer hva som er passende yrker vil imidlertid påvirkes av flere forhold. Som nevnt er kjønn en del av Krumboltz et al. (1976) første overordnede påvirkningsfaktor, nemlig genetikk og medfødte egenskaper. Kjønn som faktor handler blant annet om at noen er født med flere eller færre predisposisjoner enn andre. Hvordan man blir behandlet og oppdratt, ut fra for eksempel forventninger til kjønn vil dermed påvirke ens erfaringslæring. Flere av studiene peker blant annet på at kjønnstradisjonelle roller er godt integrerte blant unge i dag (Buland & Havn, 2001; Mathiesen et al., 2010; Mjaavatn & Frostad, 2018; Vilhjálmsdóttir & Arnkelsson, 2013). Dette tyder på at det fortsatt reproduseres holdninger eller oppfatninger av at noen karrierer er mer eller mindre passende ut ifra om man er jente eller gutt, en holdning som dermed kan bidra til kjønnsulikhet i karrierevalg.

Krumboltz et al. (1976) andre faktor, nemlig miljømessige forhold og hendelser, vil også kunne påvirke karrierevalg på flere måter, da spesielt gjennom familie, kultur og sosiale forhold. I mitt utvalg pekes det på at tilgjengeligheten til yrkesfag bidrar til å skape

kjønnsulikheter (Imdorf et al., 2015), at interesser skaper yrkespreferanser (Vilhjálmssdóttir & Arnkelsson, 2013) og at familie, venner og andre sosiale forhold har betydning for ens karrierevalg (Buland & Havn, 2001; Mathiesen et al., 2010).

Som en konsekvens av sosiale forhold og sosialt miljø, vil den tredje påvirkningsfaktoren, læringserfaringer, bidra til å forstå og forklare kjønnsulikhet i karrierevalg ytterligere. Assosiative læringserfaringer kan sies å bidra til kjønnsstereotypier ved at individet konstant blir eksponert for kjønnsstradisjonelle roller gjennom ord, film, lesing, observasjon og annen erfaring. Således skapes også læringserfaringer gjennom interesser og fritid, og dette kan påvirke karrierevalget. At fag har kjønn, slik tre av artiklene (Buland & Havn, 2001; Mathiesen et al., 2010; Mjaavatn & Frostad, 2018) argumenterer for, tyder på at det skapes assosiative læringserfaringer som påvirker kjønnede karrierevalg.

Til tross for at både Bourdieu og Krumboltz et al. henviser til meget viktige aspekter ved utvikling av yrkesidentitet og preferanser, beskriver de ikke eksplisitt hvordan skolesystem og alder vil kunne påvirke karrierevalg. Riktignok referer Krumboltz et al. (1976) til hvordan skoleinstitusjonene fungerer og hva de tilbyr, men de går ikke nevneverdig dypere inn på temaet. Imdorf et al. (2015) og Schulstok og Wikstrand (2020) argumenterer derimot for at hvordan skolesystemet er bygget opp og hvor modne elever er aldersmessig når de skal ta karrierevalg har stor betydning for om de velger kjønnsstradisjonelt eller ikke. Blant annet poengterer de at unge gutters valg av kjønnsstradisjonelle yrker kan bidra i utviklingen til å skape kjønnsidentitet dersom de er nødt til å velge for tidlig. I en alder hvor unge, uansett kjønn, er usikre på hvem de er og hvor de er i prosessen med å skape egen kjønnsidentitet, vil slike valg være avgjørende selv om de ikke nødvendigvis er modne nok til det. Her kan vi igjen trekke paralleller til Krumboltz et al. (1976) sin teori som sier at eksterne faktorer som anerkjennelse fra sin sosiale omgangskrets har stor innflytelse på hvordan man velger.

Med andre ord er det mye som tyder på at det oppstår et dilemma for unge når de skal ta store valg for fremtiden samtidig som at de prøver å finne ut av hvem de er. Det kan oppleves tryggere for gutter å velge tradisjonelle «guttefag», slik at de får forsterket sin identitet som gutt og tilsvarende for jenter som velger «jentefag». Dette igjen kan påvirke og skape utfordringer for kjønnsbalansen (Vilhjálmssdóttir & Arnkelsson, 2013; Imdorf et al., 2015; Schulstok & Wikstrand, 2020; Mathiesen et al., 2010; Mjaavatn & Frostad, 2018).

Imdorf et al. (2015) argumenterer også for at når kjønnsulikheten er såpass tydelig og integrert, vil det være ekstra utfordrende for et individ å velge utradisjonelt og dermed bli en minoritet. Dette kan ses i sammenheng med Dattis (2009) argument om at minoriteter møter begrensninger og barrierer i større grad enn de som velger tradisjonelt. I en tid der unge skal skape egen identitet kan det derfor oppleves som et offer, eller en barriere å velge utradisjonelt dersom man ikke ønsker at det å være en minoritet blir en del av ens identitet.

I forlengelsen av dette viser resultatene fra Imdorf et al. (2015) sin studie at tilbudet av yrkesfaglig utdanning har mye å si for kjønnsbalansen. Dette gjelder først og fremst for menn. En lettere tilgjengelighet til yrkesfaglig utdanning medfører at gutter - i større grad enn jenter - velger kjønnsstradisjonelt. Imdorf et al. (2015) hevder at dette i utgangspunktet skyldes guttenes svakere skolerestater i ung alder, siden denne

forskjellen er mindre fremtredende i høyere utdanning. Dette illustrerer nok en gang hvordan alder og utdanningssystemets struktur påvirker kjønnsulikhet i karrierevalg. Det konkluderes med at kjønnsstradisjonelle valg i utdanning er mindre fremtredende med økende alder.

Reisel et al. (2015, ifølge Imdorf m.fl., 2015) fremholder spesielt at utdanningssystemene fungerer som «sorteringsmaskiner». Elever fra ulike bakgrunner deltar på skoler og høyere utdanning, og deretter i arbeidslivet med sine tillærte kunnskaper og ferdigheter. Med en antakelse om at barn som kommer fra privilegerte hjem generelt ender opp i mer privilegerte posisjoner i arbeidsmarkedet enn barn fra hjem med lavere utdanning og lavere inntekt, kan det virke som at utdanningsinstitusjonene dermed bidrar til det som kalles sosial reproduksjon (Imdorf et. al, 2015; Vilhjálmsdóttir & Arnkelsson, 2013). Dette vil eventuelt også bidra til å vedlikeholde en etablert kjønnsbalanse. Å se dette i relasjon til Bourdieus teori om habitus blir dermed spesielt interessant, ettersom et av hans mål med sine teorier var å utvikle verktøy for at mennesket skal få en bedre forståelse av sin posisjon i samfunnet (Lindh & Dahlin, 2000; Vilhjálmsdóttir & Arnkelsson, 2013).

5.2. Hva betyr kjønn for karriereveiledning?

Ifølge den utvalgte litteraturen er det særlig fire aspekter som fremheves i forbindelse med karriereveiledning og kjønnspektivet. For det første ser det ut til å være en generell oppfatning blant flere skolerådgivere at elevenes frihet til å ta individuelle og selvstendige valg står sterkere enn å utfordre elevene i deres valg (Mathiesen et al., 2010; Mjaavatt & Frostad, 2018; Schulstok & Wikstrand, 2020). Artikkelforfatterne hevder også at elever med klare ønsker i valg av yrke og karriere oppfattes som «enkle elever» av skolerådgivere, i motsetning til elever som er mer usikre og dermed oppfattes til å være mer utfordrende å veilede. I tillegg pekes det på at kjønnsstradisjonelle roller og verdier er såpass implementert, både blant elever og blant skoleledelsen, at de er vanskelig å utfordre i karriereveiledningssamtalen.

Utfordringen i Norge og Sverige er at karriereveiledning skjer så sent som i åttende eller niende klasse (Schulstok & Wikstrand, 2020). Karriereveiledningen og veiledningssamtalen prøver å favne over mye om elevens liv og fremtidsutsikter, og det kan oppleves som et inngrep å utfordre individets syn på kjønn (Mathiesen et al., 2010). Karriereveiledningens ideologi i nordisk kontekst baserer seg på at individet er kapabel til å ta frie valg. Å utfordre individets kjønnsstereotyper og antagelser kan derfor bli sett på som å utfordre ideen om den frie viljen. Som en konsekvens av dette blir det hevdet at den vanlige forståelsen blant veiledere er å oppfordre veisøkere til å ta selvstendige valg, uten føringer. For veiledere bidrar dette til generell nøling og «refusal to bring forward gender perspectives», med mindre klienten selv problematiserer temaet (Schulstok & Wikstrand, 2020). De foreliggende teoriene av Krumboltz et al. (1976) og Bourdieu poengterer derimot at ingen valg eller beslutninger skjer i et vakuum - uten påvirkning fra andre. Hele Krumboltz et al. (1976) teori om erfaringslæring er basert på at alt et individ opplever, erfarer og blir eksponert for - både bevisst og ubevisst - påvirker individets karrierevalg. Med andre ord vil elevenes forutinntatte valg og vurderinger i forbindelse med karriere allerede være sterkt påvirket av faktorer de ikke er bevisste - deriblant kjønn. Prinsippet om selvstendighet og frihet kan derfor sies å falle litt på sin egen urimelighet. Å gjøre elevene bevisste på disse påvirkningsfaktorene - deres erfaringslæring og habitus - kan bidra til mer kjønnsbevisste karrierevalg.

For det andre viser litteraturen at skolerådgivere verken har eller vil prioritere tid til å snakke med elevene om kjønnsstereotypiske utdannings- og yrkesvalg (Mathiesen et al., 2010; Mjaavatn & Frostad, 2018). Mathiesen et al. (2010) studie konkluderer for eksempel med at kjønnsperspektivet har en relativt svak plass i skolen, og er sjeldent anerkjent i rådgivningsarbeid med norsk ungdom. Med unntak av et par entusiaster, rapporterer majoriteten av rådgiverne at de finner det vanskelig å tilnærme seg dette temaet. Å skulle hevde at rådgivere alene skal ta denne jobben er for øvrig for mye, og det har blitt fremhevet at dette bør arbeides med systematisk. Forbilder og rollemodeller som har valgt utradisjonelt savnes (Havn & Buland, 2000), og en ser tydelige tegn til at utfordringen med kjønnsulikhet er mer intrikat og på et større, strukturelt nivå enn hva som kan forventes påvirket og korrigert av rådgivere alene.

Det tredje aspektet som fremholdes av tre studier er at det er utfordrende for elever å velge utradisjonelt med tanke på trivsel og det at en risikerer å bli del av en minoritet (Buland & Havn, 2001; Mathiesen et al., 2010; Mjaavatn & Frostad, 2018). Dette kan knyttes direkte til den assosiative læringserfaringen som Krumboltz et al. omtaler. Sannsynligvis har mer familievennlig politikk bidratt til å heve prosentdel av yrkesaktive kvinner i Norden, og dermed gjort det mulig for flere kvinner å gjøre karriere (Schulstok & Wikstrand, 2020). I de nordiske land vil familier organisere karriere og dagligliv etter i hvilken grad velferdssystemet legger til rette for kjønnslikhet og muligheten til å kombinere familieliv med arbeidsliv. Til tross for dette er kjønnsulikheten fortsatt tydelig. En mulig forklaring kan være at ubehaget ved å velge utradisjonelt fortsatt oppleves betydelig. På bakgrunn av dette sier flere rådgivere at de ofte blir nødt til å «advare» elevene mot å velge utradisjonelt (Mathiesen et al., 2010; Mjaavatn & Frostad, 2018).

Avslutningsvis ønsker jeg å trekke frem det fjerde aspektet som er gjennomgående for samtlige studier. Mangel på verktøy og kunnskap blant rådgivere gjør det vanskelig for dem å angripe utfordringen med kjønn og karrierevalg. Schulstok og Wikstrand (2020) argumenterer blant annet for at den norske troen på at «dette vil ordne seg av seg selv» bidrar til mangel på et reelt fokus på kjønn i et rådgivningsperspektiv. De hevder at det i den norske skolen generelt ikke er lagt mye innsats i å lage planer for å håndtere kjønnsulikhet i karrierevalg. Resultatene fra Mathiesen et al. (2010) viser at skolerådgivere i stedet vektlegger prinsippet om at unge skal ta selvstendige valg, og heller fokuserer på å gi «trygge råd foran gode råd» (Mathiesen et al., 2010). Dette står i motsetning til Datti (2009) som i sitt eksempel brukte Krumboltz et al. (1976) teori for å vise en tilnærming til karriereveiledning av minoriteter som LGBTQ. Han poengterer at informasjonsspredning og anerkjennelse av minoriteter som en «usynlig gruppe» er hensiktsmessig for å gi mer meningsfull karriereveiledning. Basert på Dattis (2009) artikkel bør kjønnsperspektivet adresseres mer enn det hittil er blitt gjort. Det er derfor nærliggende å konkludere med at det er viktig å anerkjenne kjønn som påvirkningsfaktor for karrierevalg.

5.3. Hvordan kan karriereveiledere forholde seg til kjønnsperspektivet?

Om vi aksepterer at kjønn er en viktig påvirkningsfaktor for karrierevalg er det naturlig å spørre hvordan karriereveiledere kan forholde seg til kjønnsperspektivet. Mathiesen, Buland og Bungum (2010) intervjuet både elever og skolerådgivere angående kjønnsutradisjonelle utdanningsvalg i sin studie av kjønn i skolens rådgivning. Ingen av deres informanter svarte at det ble lagt fokus på kjønnsperspektivet i skolens rådgivning. Blant elevene svarte 81% at de ikke kjente til om skolen hadde spesielle tiltak for å oppfordre til å velge kjønnsutradisjonelt. Av yrkes- og utdanningsrådgiverne svarte hele

84% nei på samme spørsmål. Over halvparten av skolerådgiverne rapporterte om manglende fokus og 8 av 10 rapporterte om at særskilte tiltak ikke forelå. Mathiesen et al. (2010) konkluderte derfor med at kjønn var blitt et «glemt tema». Denne konklusjonen støttes av andre studier, som sier at det mangles verktøy og tilnæringsmåter for å adressere kjønnsperspektivet (Buland & Havn, 2000; Vilhjálmssdóttir & Arnkelsson, 2013).

Ken Wilber, som presentert i teorikapittelet, har i sin integrale kvadrantmodell illustrert hvilke bakenforliggende kontekster som påvirker individets væremåte, handlinger, beslutninger, forståelser og verdier. De ulike kvadrantene er henholdsvis delt opp i (1) individuelle persepsjoner og meningsskapende faktorer, (2) atferd, fysisk og neurologiske faktorer, (3) faktorer skapt av kulturelle samfunn, og (4) samfunnsmessige og profesjonelle faktorer (Ivey et al., 2012). Sammen utgjør kvadrantene viktige aspekter ved ethvert individ, og gjør det mulig å betrakte individets utvikling fra forskjellige perspektiver som kan være spesielt nyttige i et veiledningsperspektiv. For en karriereveileder vil det å være bevisst de nevnte kvadrantene og hvordan de uttrykkes i møte med elever kunne bidra til å få elevene til å reflektere mer rundt hva som ligger til grunn for deres eventuelle karrierevalg. Kjønn kan for eksempel tas opp som en bakenforliggende årsak til hvordan de som blir veiledet skaper mening med sine valg, hvordan kultur og samfunnsmessige faktorer kan gjøre en karriere mer aktuell enn andre, eller hvorvidt eleven simpelthen anser fysiske faktorer som avgjørende for sine valg.

Som nevnt har samtlige studier fremhevet at elever både på ungdomsskolen og videregående skole ofte har tradisjonelle bilder av kjønn og yrker (Buland & Havn, 2001; Vilhjálmssdóttir & Arnkelsson, 2013; Imdorf et al., 2015; Mjaavatn & Frostad, 2018; Schulstok & Wikstrand, 2020). Videre rapporterte noen elever at det ikke hadde vært fokus på kjønnsfaktoren da de skulle gjøre sine karrierevalg (Mathiesen et al., 2010). I Wilbers modell kan man inkorporere både kjønn, syn på kjønn og kjønnstradisjonelle roller som grunnlag for hvordan man opptrer, for hvordan man oppfatter andre og for hvordan man oppfattes av andre. Forsøker vi å se disse problemstillingene gjennom hans modell, kan den som metode derfor bidra til å øke elevenes bevissthet omkring seg selv og bakgrunn for egne valg. Modellen kan også tjene til å øke veiledernes bevissthet omkring hvordan de opptrer i møte med elever og med dette kunne være et nyttig verktøy i veiledernes virksomhet.

Mathiesen et al. (2010) forteller om hvordan holdninger til kjønnstradisjonelle yrker også er godt befestet blant lærere og rådgivere, og hvordan elever i noen tilfeller blir frarådet å velge utradisjonelt fordi det kan oppleves som utfordrende for elevene. Utfordringen ligger blant annet i at elever som velger utradisjonelt risikerer å bli stående som en minoritet. Ofte fører dette til at flere gjør omvalg. Derfor er det naturlig at rådgivere finner det vanskelig å gi råd om å velge noe annet enn det elevene selv hadde sett for seg. Om erfaringen er at elever som tar utradisjonelle utdanningsvalg lett mistrives eller ombestemmer seg, vil det bidra til at rådgivere assosierer utradisjonelle utdanningsvalg med noe negativt og ikke noe de vil oppfordre elever til.

Følgelig er det naturlig at rådgivere oppfatter det slik at elever som velger utradisjonelt bør være mer motiverte for sitt valg enn de som velger mer tradisjonelt. Disse forholdene, i kombinasjon med at rådgivere vil sikre elevene trygge valg, kan gjøre det lettere eller mer fristende å fraråde enn å oppfordre elever til å velge utradisjonelt.

Vi bør derfor kunne trekke slutningen om at også rådgivere blir nødt til å arbeide med å utfordre tradisjonelle kjønnsroller hos seg selv. Om en ser veilederrollen i lys av Wilbers modell - altså at veiledere selv er påvirket av sammensetningene av de ulike kvadrantene - er det naturlig at de vil skape mening ut ifra sine forutsetninger. Dette vil kunne prege hvordan de veileder elever i valg av karriere. Ved å reflektere rundt egne persepsjoner, holdninger og atferd når det gjelder kjønn og karrierevalg, kan veiledere således bidra til økt fokus på kjønn som påvirkningsfaktor for karrierevalg. Dette refleksjonsarbeidet vil i seg selv også kunne tjene som et verktøy for bedre å kunne møte utfordringen omkring kjønn i veiledningsarbeidet.

Det er viktig å fremheve rådgivernes rolle som støttespillere. Med det tenker vi på hvordan rådgiverne fokuserer på den enkelte eleven og gir støtte i hans eller hennes valg. Målet kan sies å være at elevene skal skape sin egen identitet og ta de yrkes- og utdanningsvalg de selv ønsker, uten føringer. Mathiesen, Buland og Bungum (2010) peker på at en med dette etablerer en viss fallhøyde for rådgiverne. «Det rådgiverne ser ut til å glemme i dette perspektivet, er at det elevene har lyst til, ofte henger tett sammen med hva de vet noe om og hva de definerer som muligheter for seg selv» (s. 298). Dette stemmer overens med det Vilhjálmssdóttir og Arnkelsson (2020) fant i sin studie, om at elevenes sosiale miljø og interesser - altså det en kjenner til og blir eksponert for - har stor betydning for deres karrierevalg.

Det er således viktig å gjøre elevene bevisste og informerte om arbeidsmarkedet og i hvilken grad dette er kjønnsdelt. På den måten kan veiledere åpne elevenes horisont med hensyn til valg, få elevene til å utforske flere muligheter og gi dem bedre kompetanse til å velge. Da vil man unngå at elevenes utdannings- og karrierevalg begrenses av kjønn. Også Krumboltz et al. (1976) beskriver hvordan positive reaksjoner og eksponering kan bidra til ens sosiale erfaringslæring og karrierevalg. Buland og Havn (2000) foreslår blant annet bedrifts-/skolebesøk og bruk av rollemodeller fra arbeidslivet i større grad. Gjerne de som har valgt utradisjonelt. I henhold til Krumboltz et al. assosiative erfaringslæring vil man på en slik måte legge til rette for at også mer utradisjonelle karrierevalg blir mer aktuelle. Sett i lys av Vilhjálmssdóttir og Arnkelssons (2015) studie, som viste sammenhengen mellom fritidsaktiviteter, sosialt miljø, interesser og karrierevalg, kan nevnte faktorer sies å skape læringserfaringer. Bli elevene imidlertid eksponert for andre faktorer, kan dette bidra til å endre deres læringserfaringer og dermed deres karrierevalg. Oppsummert bør vi derfor kunne si at det er viktig å betrakte kunnskap om arbeidsmarkedet og muligheten til å informere om kjønnssegregering innen dette som et viktig verktøy for rådgiverne.

Som det har blitt påpekt kan mangel på rollemodeller, lærernes holdninger og at man har vokst opp med kjønnsstypiske yrker dermed ha innflytelse på elevs valg av yrke og utdanning (Buland & Havn, 2001; Mathiesen et al., 2010). Det vil være naturlig å tro at det ikke vil skje en endring med mindre man får en generasjon med elever eller voksne som velger utradisjonelt. For å kunne endre bildet av sykepleiere som typisk kvinnedominert og snekkere som typisk mannsdominert, må disse yrkene kanskje først og fremst bli mindre kvinne- og mannsdominert.

Krumboltz, Mitchell og Johnson (1976) fremholder at karrierevalg er en livslang prosess, formet av hendelser og valg som oppstår gjennom hele livet. Usikkerhet i unge alder er et naturlig resultat av å ennå ikke ha fått de relevante læringserfaringene. For veilederen blir det dermed viktig å understreke overfor den som søker veiledning at karrierevalg er en

gjensidig prosess, påvirket av både individet selv og sosiale krefter som former tilgjengelighet og krav til yrker. Valgene tatt i unge alder er ikke endelige. Mennesker vil fortsette å velge, og – i beste fall – gradvis selv blir valgt av et yrke etter hvert. Om dette i seg selv ikke er et veiledningsmessig verktøy, så er det viktig at veiledere bevisstgjør elever og rådsøkere omkring dette.

I den forbindelse kan det være nyttig å trekke frem noen av Krumboltz et al. (1976) implikasjoner for karriereveiledning som presentert tidligere. Karrierevalg, hvordan karriere utvikles og hvor man ender opp er resultatet av komplekse interaksjoner av flere ulike påvirkningsfaktorer, inkludert eksponering, sosialt miljø, læringserfaringer og kjønn. Karrierevalg er således en livslang prosess, formet av tilgjengelighet, hendelser, krav til yrker og valg som oppstår gjennom hele livet. Karriereveiledning er heller ikke ensbetydende med matching av personlige kvaliteter med yrkeskarakteristikker, ei heller kjønn, men en prosess for å åpne for nye læringserfaringer og motivere klienten til karriererelevante, utforskende aktiviteter. En karriereveileder bør derfor legge opp til å hjelpe veisøkere til å utvikle karrierekompetanse, engasjere seg i aktiviteter for å utvikle erfaringslæring og bidra til refleksjon omkring hvilke påvirkningsfaktorer som former deres karrierevalg og beslutninger. På denne måten kan kjønnsulikhet bli mindre avgjørende for karrierevalg.

6. Konklusjon og forslag til videre forskning

I det følgende vil jeg oppsummere oppgavens hovedfunn og konklusjon, og deretter presentere noen forslag til videre forskning og refleksjoner rundt kjønnsulikhet i karriere.

6.1 Oppsummerende konklusjon

Til tross for at Norge er ansett som et av verdens mest likestilte land, ligger vi i toppen hva angår kjønnsstradisjonelle – og kjønnsulikhet i – karrierevalg. I denne oppgaven har jeg presentert og diskutert følgende problemstilling: *Hvordan påvirker kjønn karrierevalg og i hvilken grad kan karriereveiledere forholde seg til kjønnsperspektivet?* Ved bruk av litteraturstudie har jeg undersøkt foreliggende forskning omkring kjønnsulikhet i karriere opp mot etablerte teoretiske rammeverk for karrierevalg, og sett på hvordan kjønn kan fungere som påvirkningsfaktor i karrierevalg. Med et fokus på karriereveiledning av ungdom, viste resultatene fra de utvalgte studiene, og diskusjonen som fulgte, blant annet hvordan kjønnsperspektivet er komplekst og viktig, og bør anerkjennes i større grad i karriereveiledning. Kjønn som påvirkningsfaktor kan på mange måter forstås som en bakenforliggende årsak som bidrar til hvordan ulike læringserfaringer tilegnes (jfr. Krumboltz et al. 1976), og dermed også til hvilke karrierevalg som blir tatt.

Artiklene jeg har gjennomgått og diskutert etterlater liten tvil om at kjønn har betydning for karrierevalg. Jeg har trukket frem både individuelle- og strukturelle aspekter som bidrar til kjønnete karrierevalg. I en nordisk kontekst, som har vært fokusområdet i denne oppgaven, oppleves det som utfordrende for karriereveiledere å forholde seg til kjønnsulikhet. Blant annet fordi tanken om at elever og unge skal ta selvstendige og frie valg står sterkere enn kjønnsaspektet. I tillegg fremheves det at holdninger til tradisjonelle kjønnsroller lever i beste velgående, også blant unge, med en klar oppfatning om hva som er «kvinneyrker» og «manneyrker». Som en konsekvens av dette pekes det på at unge forventes å ta karrierevalg på et tidspunkt der alder sannsynligvis påvirker i hvilken grad de velger kjønnsstradisjonelt eller ikke.

Tidligere studier viser at veiledere i stor grad mangler og savner konkrete tiltak og verktøy som kan hjelpe dem til å forholde seg til kjønnsperspektivet. Det blir påpekt i noen av de utvalgte studiene at informasjons- og veiledningsarbeidet bør starte tidligere i skolen, og at dette ikke er et arbeid som kan løses av veiledere eller skolerådgivere alene. Mye tyder på at utfordringen omkring kjønnsstradisjonelle karrierevalg dermed bør adresseres på et strukturelt nivå.

6.2. Forslag til videre forskning

I arbeidet med denne oppgaven opplever jeg at det har dukket opp flere problemstillinger enn det jeg har kunnet besvare. Blant dem er spørsmålene om hvorvidt et kjønnsbalansert arbeidsmarked er et mål i seg selv og i hvilken grad en bør kjempe for en jevn kjønnsfordeling. Diskusjonen om likestillingsparadokset og frihet til å velge vekker sterke følelser og på grunn av omfanget og usikkerheten omkring biologiske forskjeller mellom kjønn har jeg valgt å la denne ligge. På mange måter gjenspeiler dette hvor kompleks og avansert arbeidet og diskusjonen omkring kjønnsulikhet og karrierevalg er.

Mitt opprinnelige prosjekt var mer eksplorativt, i den forstand at jeg ønsket å intervju skolerådgivere omkring deres arbeid med å utjevne kjønnsbalansen. På denne måten kunne jeg både ha undersøkt hvilke holdninger skolerådgivere har til kjønn og karriere, og

om mulig kartlagt noen konkrete tiltak som har blitt gjennomført. Dette viste seg dessverre umulig å gjennomføre på grunn av epidemien denne våren. I min studie pekes det på at det er for lite informasjonsarbeid i skolen angående karrierevalg, men på ungdomsskolen tilbys det nå et fag kalt «utdanningsvalg» for å blant annet forbedre unges karrierekompetanse. Effekten av dette faget på kjønnsulikhet hadde eksempelvis vært interessant å studere nærmere.

7. Litteraturliste

- Barne og familiedepartementet (2015). *Likestilling i praksis – Like muligheter for kvinner og menn* (Meld. St nr. 7. (2015-2016)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-7-20152016/id2456562/?ch=1>
- Befring, E. (2007). *Forsningsmetode med etikk og statistikk* (2. utg.). Oslo: Samlaget.
- Birkelund, G. E., & Petersen, T. (2003). Det norske likestillingsparadokset. I I. Frønes & L. Kjølørød, (red.), *Det norske samfunn*. Oslo: Gyldendal.
- Bourdieu, P. (1995/1979). *Distinksjonen*. (A. Prieur, Overs.). Oslo: Pax Forlag.
- Buland, T., & Havn, V. (2001). «Du trenger ikke være så steintøff for å velge utradisjonelt». Sluttrapport fra evalueringen av Bevisste utdanningsvalg. Trondheim: SINTEF Teknologiledelse.
- Buland, T. & Mathisen I.H. (2008). Gode råd? En kunnskapsoversikt over feltet yrkes- og utdanningsrådgivning, sosialpedagogisk rådgivning og oppfølgingstjeneste i norsk skole. Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn.
- Buland, T. H., Mathiesen, I. H., Aaslid, B. E., Haugsbakken, H., Bungum, B., & Mordal, S. (2011). På vei mot framtida - men i ulik fart? Sluttrapport fra evaluering av skolens rådgivning. Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn.
- Brown, D. (2002). *Career Choice and Development* (4th Ed). CA: Jossey Bass.
- Bæck, U. D. K. (2006). Kjønnforskjeller og yrkespreferanser. Opprettholdelsen av kvinners kulturelle mandat. *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 6(1), 47-66.
- Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving for studenter* (5. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Datti, P. A. (2009). Applying social learning theory of career decision making to gay, lesbian, bisexual, transgender, and questioning young adults. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 54-64.
- Forskrift til opplæringslova. (2009). Forskrift til opplæringslova. Hentet fra https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-06-23-724/KAPITTEL_26#KAPITTEL_26
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling psychology*, 28(6), 545.
- Hansen, L. S. (1997). *Integrative life planning. Critical tasks for career development and changing life patterns*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Imdorf, C., Hegna, K., Eberhard, V., & Doray, P. (2015). Educational Systems and Gender Segregation in Education: A Three-Country Comparison of Germany, Norway and Canada. I C. Imdorf, K. Hegna, & L. Reisel (red.), *Gender Segregation in Vocational Education* (s. 83-122). Bingley: Emerald Insight.
- Ivey, A.E., D' Andrea, M., Ivey, M.B. (2012). *Theories of counseling and psychotherapy* (7. utg.). London: SAGE
- Jensen, R. S. & Øistad, B. S. (2019). *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet på virksomhetsnivå* (FAFO-rapport 2019:17). Hentet fra <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/det-kjonnsdelte-arbeidsmarkedet-pa-virksomhetsniva>
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M. & Jones, G. B. (1976). A Social Learning Theory of Career Selection. *The Counseling Psychologist*, 6(1), 71-81.
- Kulturdepartementet (2017). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) (LOV-2017-06-16-51). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
- Lindh, G., & Dahlin, E. (2000). A Swedish perspective on the importance of Bourdieu's theories for career counseling. *Journal of Employment Counseling*, 37(4), 194-203.
- Løvset, M. O. (2013). *Karriereveiledning i skolen: en kvalitativ studie av tre rådgiveres opplevelse av rollen som karriereveileder i videregående skole*. (Mastergradsavhandling). NTNU, Trondheim.
- Malmø, K. K. (2018). *Barn med nedsatt funksjonsevne og vennskap i barnehagealder – En litteraturstudie om spesialpedagogisk forskning på vennskap* (Mastergradsavhandling). NTNU, Trondheim.

- Mathiesen, I. H., Buland, T., & Bungum, B. (2010). Kjønn i skolens rådgivning—et glemt tema. Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn.
- Mathiesen, I. H., Buland, T., & Bungum, B. (2014a). Kjønnstradisjonelle utdanningsvalgen demokratisk utfordring? I Hestbek, AT & Haugen, C.(red). *Pedagogikk, Politikk og Etikk. Demokratiske utfordringer i norsk skole*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Mathiesen, I. H., Mordal, S., & Buland, T. (2014b). En rådgiverrolle i krysspress? Lokal variasjon og konsekvenser for rådgivningen i skolen. *Sosiologi i dag*, 44(4), 57-78.
- Mjaavatn, P. E., & Frostad, P. (2018). «Det er veldig sann at det er et valg for livet». *Nordisk tidsskrift for utdanning og praksis*, 12(1), 87-105.
- NOU 2011: 18. (2011). *Struktur for likestilling*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no>
- NOU 2012: 15. (2012) *Politikk for likestilling*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no>
- NOU 2019:3. (2019) *Nye sjanser – bedre læring. Kjønnsforskjeller i skolepresatsjoner og utdanningsløp*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no>
- OECD. (2004). *Career Guidance. A Handbook for Policy Makers*. Hentet fra <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264015210-en.pdf?expires=1594299733&id=id&accname=ocid42012887&checksum=0BD668E612CD328037BCC23C0E81677C>
- Opplæringslova. (2016). Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) (LOV-1998-07-17-61). Hentet fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61/KAPITTEL_10#KAPITTEL_10
- Patton, M. Q. (1987). *How To Use Qualitative Methods in Evaluation*. Newsbury Park, CA: SAGE Publications.
- Reisel, L., Skorge, Ø. S., & Uvaag, S. (2019). Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg: En kunnskapsoppsummering. *Rapport – Institutt for samfunnsforskning*.
- Rienecker, L., Stray Jørgensen, P., Skov, S., & Landaas, W. (2013). *Den gode oppgaven: håndbok i oppgaveskriving på universitet og høyskole*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Samordna Opptak. (2020). Universitet og høgskole – Kjønnspoeng. Hentet fra <https://www.samordnaopptak.no/info/opptak/opptak-uhg/poengberegning/legge-til-poeng/kjonns-poeng/index.html>
- Schulstok, T. & Wikstrand, F. (2020). Gender Equality and Career Guidance in a Nordic Context. I Haug, E. H., Hooley, T., Kettunen, J. & Thomsen, R. (red.). *Career and Career Guidance in the Nordic Countries* (s. 51-64). Leiden: Koninklijke Brill NV.
- Statistisk sentralbyrå. (2019). Likestilling. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>
- Støren, I. (2013). *Bare søk!: praktisk veiledning i å gjennomføre litteraturstudie* (2. utg.). Oslo: Cappelen Damm
- Sølvberg, L. M. B & Jarness, V. (2018). Klasse, kropp og kultur. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 59(1), 5-25.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode* (4. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Vilhjálmssdóttir, G., & Arnelsson, G. B. (2013). Social aspects of career choice from the perspective of habitus theory. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 581-590.
- Wilken, L. (2011). *Bourdieu for begyndere*. Fredrikberg: Samfundslitteratur.
- World Economic Forum (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. Hentet fra http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf
- Zunker, V.G. (2016/2012). *Career counselling: a holistic approach* (9. utg). London: Thomson Brooks/Cole
- Østvik, J., Ytterhus, B., & Balandin, S. (2017). Friendship between children using augmentative and alternative communication and peers: A systematic literature review. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 42(4), 403-415.
- Aakvaag, G. C. (2012). Pierre Bourdieu: En konfliktteoretisk syntese. I G. C. Aakvaag (Red.), *Moderne Sosiologisk Teori* (s. 148-172). Oslo: Abstrakt forlag.

