

Sunniva Skurtveit

## Normbrytande eller disiplinerte minoritetar?

Minoritetsspråklege elevar og lærlingar på utradisjonelle yrkesfag

Masteroppgåve i sosiologi, Lektorutdanning i samfunnsfag  
Rettleiar: Ulla Forseth

Juni 2022



Sunniva Skurtveit

## **Normbrytande eller disiplinerte minoriteter?**

Minoritetsspråklege elevar og lærlingar på utradisjonelle yrkesfag

Masteroppgåve i sosiologi, Lektorutdanning i samfunnsfag  
Rettleiar: Ulla Forseth  
Juni 2022

Noregs teknisk-naturvitskaplege universitet  
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap  
Institutt for sosiologi og statsvitenskap



**NTNU**

Kunnskap for ei betre verd



## Samandrag

I dette masterprosjektet undersøker eg korleis minoritetsspråklege elevar og lærlingar opplev det å ha vald eit utradisjonelt yrkesfag. Gjennom eit kvalitativt og fenomenologisk forskingsdesigna har eg intervjuat åtte minoritetsspråklege kvinner og menn som har tatt eit slikt val. Problemformuleringa som vert gjort greie for er:

*Korleis opplev minoritetsspråklege elevar og lærlingar det å vere elev/lærling på det som i det norske samfunnet vert sett på som eit utradisjonelt yrkesfag for deira kjønn?*

Det teoretiske rammeverket som legg til grunn for å svare på problemformuleringa er forskjellige perspektiv på kjønn, interseksjonalitet, disiplinering og motstand. Det består mellom anna av Beauvoir (2010) og West og Zimmerman (1987) sine skildringar av kjønn, samt Acker (1990, 2006) og Nielsen (2014, 2019) sine beskrivingar av ulikskapsproduserande regime i organisasjonar, slik som skulen. I tillegg vert Crenshaw (1989) og Collins (2015) sine perspektiv på interseksjonalitet nytta, samt omgrepa disiplinering og motstand frå Foucault (1999a, 1999b).

Gjennom arbeidet med masteroppgåva vert fleire sider ved det å vere minoritetsspråkleg elev på eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn kasta ljós over. Analysen består av fire hovudtema som beskriv korleis deltakarane sine opplevingar som minoritetar både når det kjem til kjønn, alder, språk, etnisitet og klasse: Deltakarane opplev at dei *ikkje er på rett plass* og at *jenter og gutar, kvinner og menn er forskjellige*, at dei sjølv er *utanom stereotypien* og dei kan sjåast på som *normbrytande minoritetar*. I desse opplevingane ligg det reaksjonar og sanksjonar frå andre, dei sjølv og det dei ser rundt seg. Samstundes som deltakarane ser på seg sjølv som unike, opplev dei å måtte tilpasse seg det kjønna yrkesfaget. Deltakarane kan seiast å vere normbrytande minoritetar, samstundes som dei òg kan vere ein del av samfunnet si disiplinering inn i nye kjønnsnormer for utdanning og arbeid.

Tema er både av sosiologisk og didaktisk relevans for min profesjon som lektor i samfunnsfag. Masterprosjektet kastar ljós over kjønn, språk, etnisitet og alder som ulikskapsproduserande kategoriar i utdannings- og arbeidslivet, samt likestillingsutfordringar i samfunnet. Oppgåva synleggjer òg korleis skulen som institusjon og samfunnet elles møter minoritetsspråklege elevar som har vald eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn.



## **Abstract**

In this master thesis, I investigate how minority language pupils, and apprentices, experience having chosen an untraditional vocational education. Through a qualitative and phenomenological research design, I have interviewed eight minority language women and men who have made such a choice. The problem of inquiry that has been addressed is:

*How do minority language students and apprentices experience to be a pupil/apprentice in what the Norwegian society looks upon as an untraditional vocation for their gender?*

The theoretical framework that forms the basis for answering the problem of inquiry is perspectives on gender, intersectionality, discipline, and resistance. It consists, among others, of Beauvoir's (2010), West and Zimmerman's (1987), as well as Acker's (1990, 2006) and Nielsen's (2014, 2019) description of inequality-producing regimes in organizations, such as the school. In addition, Crenshaw's (1989) and Collins' (2015) perspectives on intersectionality, as well as the terms discipline and resistance as Foucault (1999a, 1999b) describes them.

Throughout working on this master thesis, several aspects of being a minority language student in a non-traditional vocational subject for their gender are shed light on. The analysis consists of four main themes that describe the participants experiences as minorities in terms of gender, age, language, ethnicity, and class. The participants experience that they are *not in the right place* and that *girls and boys, women and men are different*, that they are *outside the stereotype*, and they can be seen as *norm-breaking minorities*. In these experiences lay reactions and sanctions from others, themselves and what they see around them. At the same time as the participants see themselves as unique, they experience having to adapt to their gendered professions. The participants can both claim to be norm-breaking minorities, and at the same time they can also be part of society's discipline into new gender norms towards work and education.

The theme is both sociologically and didactically relevant to my profession as a lecturer in social studies. The thesis sheds light on gender, language, ethnicity, and age as inequality-producing categories in education and working life, as well as gender equality challenges in society. The thesis shows how the school as an institution and society meets minority language students who have chosen a non-traditional vocational subject for their gender.





## **Føreord**

Denne oppgåva markerer slutten på fem flotte år på lektorutdanninga i samfunnsfag ved NTNU i Trondheim. Åra i Trondheim har vore fylt med eit fantastisk sosialt fellesskap og samhald, samstundes som det har bydd på faglege utfordringar, lærdom og nye kunnskapar. Sjølv masteroppgåva er skriven åleine, er det mange viktige støttespelarar og bidragsytarar eg har lyst til å takke.

Eg vil byrje med å takke deltakarane som deltok på intervjua for at dette prosjektet kunne bli røyndom. I travle kvardagar på skulen, i praksis, i lærlingbedrift med jobb, trening og andre sosiale aktivitetar på sida, er eg veldig takksam for at kvar og ein av deltakarane tok seg tida til å stille opp på intervju. Utan deltakarane sine forteljingar om opplevingar, refleksjonar og tankar kring eigen kvardag på eit utradisjonelt yrkesfag hadde ikkje dette prosjektet vore mogeleg.

Vidare ynskjer eg å rette ei stor takk til rettleiaren min i dette masterprosjektet, Ulla Forseth, for gode råd, støtte og oppfølging gjennom heile prosessen. Det har vore ei sann glede å diskutere oppgåva og tematikken saman med deg, noko som har vore til stor motivasjon for arbeidet med masteroppgåva. Som ansvarleg for masterprogrammet i sosiologi har Ulla både stått på for å inkludere dei av oss på lektorprogrammet som har vald sosiologi som spesialisering, samstundes som ho har arrangert gode masterseminar for heile kullet. Dette har verka samlande og bidratt til gode faglege diskusjonar og samtalar på tvers av klasse miljøa. Eg er veldig taknemleg for all tilliten du har gjeve, og vist meg, undervegs i dette prosjektet.

Deretter ynskjer eg å takke Trøndelag Fylkeskommune og spesielt Cecilie Klungerbo, Irene Laukholm og Gunvor Thomassen. Gjennom dette samarbeidet har eg fått mogelegheit til å delta på faglege seminar og møter med lærarar og rådgjevarar, samt oppfølging og interesse kring masterprosjektet mitt frå Fylkeskommunen. I tillegg vil eg takke Likestillingscenteret KUN for eit flott skriveopphald i Steigen og mogelegheita til å delta på ei fagsamling om korleis kjønn og andre kategoriar spelar inn på ungdommar sine val av yrkesfag. Her fekk eg anledning til å halde eit lite foredrag om masterprosjektet mitt og doble minoritetar i utdanningsval.

Eg òg vil rette ein stor takk til medstudentane mine på lektor i samfunnsfag som verkeleg har bidratt til å gjere dei fem studieåra i Trondheim til det dei har blitt. Lange lunsjar, klassefestar og eit solid fellesskap både fagleg og sosialt. Eg ynskjer spesielt å takke Astrid Midtun for fem fantastiske år i Trondheim, desse har du verkeleg lyst opp. Heilt frå den fyrste dagen i

fadderveka, gjennom ein pandemi, i faglege diskusjonar, på quiz, seine kveldar og middagsselskap har du stått ved mi side og vore ei heilt unik støtte og ven.

Så ynskjer eg å takke familien min og andre for god støtte i arbeidet med masteroppgåva og spesielt søstera mi, Ingvild, og mamma for korrekturlesing av oppgåva i innspurten. Tusen takk for at de alltid viser interesse og kjem til innspel kring mine sosiologiske prosjekt og elles for det eg held på med. I tillegg fortener barndomsvenane mine Frida og Malin ein stor takk for vekentlege oppdateringar, samhald, støtte og interesse for mine prosjekt og studie i Trondheim.

Medan eg har vore student og spesielt det siste året, parallelt med skriving av masteroppgåva, har eg brukt mykje av tida mi på Studentersamfundet i Trondhjem gjennom verv i Styret og Debattkomiteen her. Det runde raude huset har verkeleg blitt ein heim med alle dei fantastiske menneska eg har vore så heldig å møte her. Samfundet har verkeleg inspirert, utfordra og latt meg utforske nye interesser og hobbyar, som verkeleg har gjedd liv til kvardagen i Trondheim. For dette vil eg vere evig takksam.

**Sunniva Skurtveit**

Trondheim, juni 2022

## **Innhald**

<b>1. Innleiing</b> .....	1
<b>1.1 Problemformulering og forskingsspørsmål</b> .....	2
<b>1.2 Oppgåva sin struktur</b> .....	3
<b>2. Teori</b> .....	4
<b>2.1 Perspektiv på kjønn</b> .....	4
<b>2.2 Interseksjonalitet</b> .....	7
<b>2.3 Disiplinering og motstand</b> .....	8
<b>2.4 Fagfelt</b> .....	9
<b>3. Metode</b> .....	13
<b>3.1 Forskingsdesign og metodisk tilnærming</b> .....	13
<b>3.2 Framgangsmåte ved dataproduksjon</b> .....	13
<b>3.2.1 Samarbeid med Trøndelag Fylkeskommune</b> .....	14
<b>3.2.2 Utval</b> .....	14
<b>3.2.3 Rekrutteringsprosessen</b> .....	15
<b>3.2.4 Deltakarane</b> .....	16
<b>3.3 Datainnsamling</b> .....	17
<b>3.3.1 Intervjuguide</b> .....	17
<b>3.3.2 Minnearbeid</b> .....	18
<b>3.3.3 Å intervjuje om kjønn og minoritetskategoriar</b> .....	18
<b>3.3.4 Gjennomføring</b> .....	19
<b>3.4 Framgangsmåte for koding og analyse</b> .....	20
<b>3.5 Forskingsetikk</b> .....	21
<b>3.6 Forskingskvalitet</b> .....	21
<b>3.6.1 Gyldighet</b> .....	21
<b>3.6.2 Pålitelegskap</b> .....	22
<b>3.6.3 Generalisering</b> .....	22
<b>4. Analyse</b> .....	24
<b>4.1 Ikkje på rett plass</b> .....	24
<b>4.1.1 Reaksjonar frå andre</b> .....	25
<b>4.1.2 Ser at det er få kvinner eller menn der</b> .....	27
<b>4.1.3 Fleire sider som pressar</b> .....	28
<b>4.2 Jenter og gutar, kvinner og menn, er forskjellige</b> .....	30
<b>4.2.1 Trivst best med same kjønn</b> .....	31
<b>4.2.2 Kvinner og menn snakkar om forskjellige ting</b> .....	32
<b>4.2.3 Kvinner og menn passar til forskjellige ting</b> .....	33
<b>4.3 Utanom stereotypien</b> .....	35

4.3.1 Ikkje viktig med jamnare kjønnsbalanse .....	36
4.3.2 Eg er unik .....	37
4.3.3 Må tilpasse seg det kjønna yrkesfaget .....	38
4.4 Normbrytande eller disiplinerte minoritetar? .....	39
5. Avsluttande refleksjon .....	42
5.1 Vidare forskning .....	44
Litteratur .....	45
Vedlegg 1: Godkjenning frå NSD .....	49
Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeskjema .....	52
Vedlegg 3: Intervjuguide .....	55
Vedlegg 4: Minnearbeid .....	57

## 1. Innleiing

Korleis opplev ein å vere den einaste av sitt kjønn i klassen, den einaste med eit anna morsmål enn norsk, den einaste som er eldre enn dei andre og den einaste som har innvandrarbakgrunn?

Det [var] berre meg. Jente frå Afrika. Og 22 år gammal jente. Dei som går andre året er jo for det meste 17 eller 18 år. Så det var litt sånn kanskje, eg veit ikkje, men eg var litt sånn..  
Det var ein veldig stor klasse. Eg var ikkje så inkludert det andre året nei.

Slik beskrev Maria, ei av deltakarane, det å vere minoritetsspråkleg elev på eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn.

Noreg ligg blant landa i verda med mest likskap og likestilling mellom kjønna (FN-sambandet, 2019). Heilt sidan kvinner vart inkludert i den lønna arbeidsmarknaden har tendensen vore at kvinner har jobba i yrker som forlenger det ulønte arbeidet dei hadde hatt i heimen, og arbeidsmarknaden forblei kjønnssegregert (Forseth et al., 2002). Yrker som kvinner gjekk inn i var typisk omsorgsarbeid og serviceyrke, yrker som vart sett på som passende for kvinna og ikkje mannen. Den kjønnsdelte arbeidsmarknaden har blitt verande ei utfordring for likestilling i Noreg. Kjønnsdelinga i arbeidsmarknaden kjem mellom anna frå dei kjønnsdelte utdanningsvala i den vidaregåande opplæringa (Departementene, 2021, s. 6). Spesielt på yrkesfag i den vidaregåande opplæringa ser ein særleg kjønnsdelte utdanningsval (NOU 2019:19, s. 13). Kvinner og menn vel i stor grad det ein ser på som tradisjonelle utdanningsval for sitt kjønn, og det er dermed få som vel utradisjonelt. Eit meir likestilt utdanningsmarknad er ein føresetnad for å nå FN's berekraftsmål nummer femten om likestilling mellom kjønna (Departementene, 2021, s. 11).

Kjønnsdelinga på dei yrkesfaglege utdanningsprogramma har vore stabil over tid, men ein ser ei endrande trend som bidreg til meir kjønnsbalanse i utdanning- og arbeidsmarknaden. Menn med innvandrarbakgrunn, særleg frå Asia og Afrika, vel i større grad utradisjonelle yrkesfag for sitt kjønn (Departementene, 2021, s. 25). I likestilling- og diskrimineringslova heiter det i føremålsparagrafen at ein skal fremje likestilling og hindre diskriminering på grunn av mellom anna kjønn og etnisitet (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017). På bakgrunn av dette har Regjeringa iverksett ein strategi for å arbeide mot eit meir likestilt utdannings- og arbeidsmarknad. Målet er å sikre alle like mogelegheiter uavhengig av kjønn og etnisitet, der ein likestilt utdanningsmarknad er ein føresetnad.

Som framtidig lektor i samfunnsfag synes eg problemstillingar som omhandlar skulen og reproduksjon av ulikskap, samt likestilling, er særleg interessant og viktig å gripe fatt i. Eg har difor vald å undersøkje den vedvarande utfordringa om likestilling og kjønnsdelte utdanningsval i den vidaregåande opplæringa, i denne masteroppgåva. Sidan mykje av fokuset har vore på dei kjønnsdelte yrkesfaga isolert, ynskjer eg å undersøkje korleis dei kjønnsdelte yrkesfaga vert opplevd av minoritetsspråklege elevar som har tatt eit såkalla utradisjonelt utdanningsval. Føremålet med masteroppgåva er å kunne bidra til at fleire elevar kan fritt velje kva utdanning dei ynskjer, med utgangspunkt i eigne interesser og uavhengig kjønn og etnisitet, samt andre bakgrunnsfaktorar som kan påverke dette.

Masteroppgåva er eit samarbeid med Trøndelag Fylkeskommune som i 2018 etablerte satsinga «Trøndelagsmodellen» med føremål om å arbeide for betre likestilling på yrkesfag. Dette inneber målsettinga om at fleire vel, gjennomfører og blir ivareteken på yrkesfag som er utradisjonelt for sitt kjønn og sin kultur (Trøndelag fylkeskommune, 2021). Fylkeskommunen vedtok i 2020 å halde fram med arbeidet om denne målsettinga (Trøndelag fylkeskommune, 2020). I februar 2022 var det berre ei minoritetsspråkleg kvinne som gjekk vidaregåande trinn 1 (heretter forkorta Vg1) på eit av yrkesfaga elektro og datateknologi, bygg- og anleggsteknikk og teknologi- og industrifag<sup>1</sup> i Trøndelag Fylkeskommune<sup>2</sup>. For minoritetsspråklege menn var det heile 27 stykk som gjekk på helse- og oppvekstfag Vg1 i Trøndelag. Nasjonalt var den totale delen kvinner på dei same yrkesfaga høvesvis 7,4%, 7,5% og 14,1% skuleåret 2020-2021. På helse- og oppvekstfag var delen menn 19,0%, frisør blomster, interiør m.m. hadde 10,9% menn og det var 30,2 % menn på handverk, design og produktutvikling det same skuleåret (Departementene, 2021, s. 28). Fråfallet i den vidaregåande opplæringa er størst for minoritetsungdom, i tillegg til at det er fleire menn enn kvinner som dett frå. Difor synes eg det er viktig å løfte fram nettopp denne gruppa, minoritetsspråklege på utradisjonelle yrkesfag, sine opplevingar og tankar kring tematikken.

### **1.1 Problemformulering og forskingsspørsmål**

Fokuset i masteroppgåva er retta mot elevar og lærlingar i målgruppa sine eigne opplevingar, refleksjonar og forteljingar om sin kvardag på det yrkesfaget dei har vald. Dette fokuset vil kunne gje verdifull innsikt i arbeidet for eit meir likestilt utdanningsmarknad for alle, uansett kjønn, språk og kultur. Problemformuleringa som eg vil forsøke å svare på er:

---

<sup>1</sup> Vidare i oppgåva vert teknikk- og industrifag forkorta til *TIP*

<sup>2</sup> Elevtal henta frå Trøndelag Fylkeskommune, 08. februar 2022

*Korleis opplev minoritetsspråklege elevar og lærlingar det å vere elev/lærling på det som i det norske samfunnet vert sett på som eit utradisjonelt yrkesfag for deira kjønn?*

Problemformuleringa er svært open i eit forsøk på å inkludere alle aspekt ved korleis minoritetsspråklege elevar opplev sin kvardag på eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn. For å svare på problemformuleringa har eg intervjuat åtte minoritetsspråklege elevar og lærlingar som har vald eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn på skular i Trøndelag Fylkeskommune. Eg har vidare vald å formulere fire meir spesifikke forskingsspørsmål som kan bidra til å kasta ljøs over problemformuleringa:

1. Kva fortel deltakarane om tilhøyring på sitt yrkesfag?
2. Korleis viser kjønn seg i forteljingane til deltakarane?
3. Korleis møter deltakarane sitt eige syn på kjønn?
4. I kva grad bryt deltakarane kjønnsnormer for utdanning- og arbeidsliv?

For å svare på problemformuleringa og forskingsspørsmåla har eg vald å nytte forskjellige perspektiv på kjønn, interseksjonalitet, disiplinering og motstand. Det består mellom anna av Simone de Beauvoir (2010) og Candance West og Don H. Zimmerman (1987) sine skildringar av kjønn, samt Joan Acker (1990, 2006) og Harriet Bjerrum Nielsen (2014, 2019) sine beskrivingar av ulikskapsproduserande regime i organisasjonar, slik som skulen. Eg nyttar dessutan Kimberly Crenshaw (1989) og Patricia Hill Collins (2015) sine perspektiv på interseksjonalitet, samt omgrepa disiplinering og motstand slik Michel Foucault (1999a, 1999b) beskriv dei.

## **1.2 Oppgåva sin struktur**

Masteroppgåva består av seks hovudkapittel. Etter den innleiande fyrste delen, vil eg i kapittel to leggje fram relevant teori og tidlegare forskning på feltet. I kapittel 3, *Metode*, kjem ei beskriving og grunngjeving av framgangsmåten og val eg har tatt i heile forskingsprosessen. Vidare består kapittel 4 av analyse av det innsamla datamaterialet og diskusjon kring dette opp mot den presenterte teorien. Eg vil i denne delen svare på dei fire forskingsspørsmåla. Avslutningsvis, i kapittel 5, kjem refleksjonar og konklusjon, samt svar på problemformuleringa med forslag til vidare forskning.

## 2. Teori

For å diskutere, og svare på, problemformuleringa om korleis minoritetsspråklege elevar/lærlingar opplev det å ha vald eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn, vil eg i det følgjande presentere teori om kjønn, interseksjonalitet, disiplinering og motstand. Fyrst vil eg presentere perspektiv på kjønn som gjer seg gjeldande i denne oppgåva og deretter det same om interseksjonalitet. Deretter vil eg gjere greie for omgrepa disiplinering og motstand slik Michel Foucault (1999a) beskriv dei. Til slutt vil eg i dette kapitlet kome med ei gjennomgang av tidlegare forskning på feltet om likestilling på yrkesfag, den kjønnssegregerte utdannings- og arbeidsmarknaden og minoritetar i utdanning og arbeid.

### 2.1 Perspektiv på kjønn

Forståinga vår av kjønn og kva kjønn er, skal eller burde vere, har gjennom tida vore i endring, diskutert og variert mellom forskjellige fagdisiplinar (Mortensen et al., 2008). Frå eit syn på kjønn som noko ein er og biologisk bestemt via kategoriane mann og kvinne, kom Simone de Beauvoir i 1949 med ei banebrytande distinksjon mellom biologisk og sosialt/kulturelt kjønn (2010). Ho beskrev mellom anna at kvinne er ikkje noko ein *er*, men noko ein *blir*. I 1987 kom Candance West og Don H. Zimmerman med ei ny, vidareutvikling og beskriving av kva kjønn er. I artikkelen *Doing gender*, beskrev West og Zimmerman kjønn som noko ein *gjer* framfor noko ein er, og peika på at det å gjere kjønn vert påverka av normer og reglar for kva som vert sett på som feminint og maskulint (1987). Forfattarane var dei fyrste til å skile mellom biologisk kjønn, kjønnskategori og sosialt/kulturelt kjønn. Biologisk kjønn definerer West og Zimmerman som bestemt av biologiske kriterier som avgjer om ein vert klassifisert som kvinne eller mann. Om ein vert klassifisert som kvinne eller mann vert bestemt av desse kriterier ved å undersøkje kva kjønnsorgan personen har, eller ved å sjå på kromosoma til eit foster (s. 127). Vidare beskriv West og Zimmerman korleis personar vert plassert i ein av kjønnskategoriane kvinne eller mann ved å gjera nytte av desse kjønnskriterier. Jamvel om kjønnskriterier tilseier at ein vert klassifisert i ein kjønnskategori, gjer identifikasjonsframstillingar at ein kan hevde si tilhøyring i den eine eller andre kjønnskategorien. Slike identifikasjonsframstillingar gjer det mogeleg for individ å krevje si tilhøyrse i ein kjønnskategori uavhengig av om dei biologiske kjønnskriterier samsvarar med den aktuelle kjønnskategorien. Individ kan til dømes framstille seg sjølv som feminin og krevje si tilhøyrse i kjønnskategorien *kvinne*, eller som maskulin og dermed krevje si tilhøyring i kjønnskategorien *mann*. Sosialt/kulturelt kjønn beskriv West og Zimmerman som det å handle og administrere eigen atferd basert på normgjevande oppfatningar av kva som passar for kvar av kjønnskategoriane. Individ utfører slike kjønna



handlingar og interagerer på bakgrunn av sterke påstandar og framstilling om eiga tilhøyrse i ein kjønnskategori, og ein går inn i og gjer visse typar tilhøyrande normene for å vere i den eine eller andre kjønnskategorien. Typar tilhøyrande normene for kjønnskategoriane kan vere sosiale roller, identitetar og arbeid (s. 128). Det å utdanne seg og jobbe innan helsesektoren i yrker der ein yt omsorg og pleie vert til dømes sett på som tilhøyrande det feminine og kjønnskategorien for kvinne. På same måte vert til dømes det å ta utdanning og jobbe i industrien i yrker som krev at ein brukar kroppen, store maskiner og fysisk styrke sett på som tilhøyrande det maskuline og kjønnskategorien for mann. *Å gjere kjønn* vil ifølgje West og Zimmerman innebere sosialt rettleia perseptuelle og interaksjonelle aktivitetar som uttrykk for feminine og kvinnelege, samt maskuline og mannlege 'naturar' (s. 126).

Joan Acker (1990) beskriv korleis organisasjonar, som arbeidsplassar og utdanningar, kan vere kjønna av natur og korleis dette opprettheld ulikskap mellom kjønn. Dette beskriv ho som ulikskapsregimer som i større eller mindre grad eksisterer i alle organisasjonar gjennom handlingar, praksisar, meiningar og prosessar. Kjønn ulikskapsregimer er knytt til fem forskjellige prosessar i organisasjonane. Den fyrste er konstruksjonen av ei fordeling eller segregeringa av arbeidsoppgåver, makt, tillaten åtferd og fysisk plassering mellom kvinner og menn (s. 146). Yrkesfag kan vere kjønna og sett på som anten feminint eller maskulint, noko som kan ha til fylgje at individ vel yrkesfag som bekreftar eigen tilhøyring i ein kjønnskategori. Som ein konsekvens vil individ velgje vekk dei yrkesfaga som ikkje samsvarar med eigen kjønnsidentitet. Så peiker Acker på symbol og bilete som både uttrykkjer og forsterkar denne fordelinga mellom kvinner og menn i organisasjonar. Dømer på slike symbol kan vere klede, språk, populærkultur, ideologi og i media. Bilete av ein helsefagarbeidar er til dømes ei omsorgsfull og pleiande femininitet som koplear kjønn til ferdigheiter og yrke. Deretter ser Acker på interaksjonar som noko som produserer kjønna strukturar i organisasjonar. Ho ser både på interaksjonar mellom kvinner og menn, kvinner og kvinner samt menn og menn. Kva det blir snakka om, kva reglar det er for interaksjonar og korleis samtalar går føre seg er med på å gjere arbeidsplassar, klassar og andre organisasjonar kjønna. Dette anten mot det mannlege og tilhøyrande det maskuline, eller mot det kvinnelege og tilhøyrande det feminine. Så peikar Acker på den fjerde prosessen som skapar kjønna sosiale strukturar, som dei individuelle identitetane i organisasjonane (s. 147). Individuelle identitetar kan omfatte vissheita av eksistensen til dei tre føregåande aspekta av kjønn i organisasjonar. Dette kan til dømes inkludere den enkelte sitt val av eit passende yrke og arbeid, språkbruk og korleis ein vel å kle seg. Til sist peiker Acker på at kjønn er ein del av ein pågåande prosess som skapar og

oppretheld sosiale strukturar, og at desse kjønna prosessane kan stundom verke kjønnsnøytrale. I organisasjonar kan dette vise seg i kontraktar, reglar og normer som dagleg vert reproduisert i arbeidslivet.

Harriet Bjerrum Nielsen (2019) skil mellom kjønn som distinksjon, distribusjon og diskurs. Kjønn kan seiast å vere distinksjonen, eller forskjellen mellom kvinner og menn (s. 265). På same måte som West og Zimmerman (1987), beskriv Nielsen (2019) at distinksjonane ligg biologiske eller anatomiske forskjellar i genar, kjønnsorgan og gonadar. Samstundes som det er distinksjonar mellom kjønna mann og kvinne påpeiker ho at kjønn er eit spekter med tydelege, tvitydige og mindre tydelege distinksjonar. Enkelte identifiserer seg utanom ein slik distinksjon eller med det motsette kjønn av det ein fekk tildelt då ein vart fødd. Kjønn som distribusjon vert beskriven som alle andre kjønnsforskjellar enn dei som inngår i distinksjonen mellom kjønna. Dette er biologiske forskjellar som hormonnivå og beinstruktur, psykologiske forskjellar som haldningar og motivasjon, samt åtferdsmessige forskjellar som preferansar i veremåte og åtferd. Likevel kan variasjonen innanfor kvar av dei to kjønnskategoriane vere større enn den gjennomsnittlege forskjellen på menn og kvinner. Basert på kjønnsdistribusjonar vert det skapt stereotypiar og normer for kvart av kjønna og forventningar om korleis ein skal opptre og te seg (s. 266). Det feminine vert karakterisert som kvinneleg og tilhøyrande kvinner, og det maskuline vert karakterisert som mannleg og tilhøyrande det mannlege kjønn. Ved oppførsel som bryt med desse forventningane, stereotypiane og kjønnsnormene står ein i fare for å bli marginalisert. Eit døme på dette er at både kvinner som menn som ikkje møter stereotypiane for det feminine eller maskuline vert sett på som 'uekte' kvinner eller 'uekte' menn. Samstundes som kjønn kan vere karaktertrekk, beskriv Nielsen (s. 267) at kjønn kan vere ein del av interaksjonar, meiningsinnhald og sosiale strukturar. Kjønn som diskurs kan beskrivast som ei tolkingsramme som gjer at åtferd vert tolka og verdsett i ulik grad og måte, stundom som ein dobbeltstandard, avhengig av personar sitt biologiske kjønn. Dette kan til dømes vere at kvinner som vel eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn vert sett på som 'gutejenter' og ikkje heilt 'ekte' kvinner, medan menn som vel eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn vert heidra for å gå inn i eit omsorgsyrke. Slike dobbeltstandardar er ein tatt-for-gitt dimensjon i måten ein tenkjer på kjønn. Dette har òg ført til ei hierarkisk ordning av kjønna, der det feminine vert sett på som underlegent, eller som det andre, i samanlikning med det maskuline (Beauvoir, 2010). Dette kan ein til dømes sjå på låge delen kvinnelege leiarar, samanlikna med den høge delen mannlege leiarar.

## 2.2 Interseksjonalitet

Interseksjonalitet vart fyrst introdusert og nytta av den amerikanske jussprofessoren Kimberly Crenshaw (1989), då ho med utgangspunkt i marginaliserte grupper sin ståstad beskreiv korleis forskjellige former for diskriminering, som sexisme og rasisme, verkar saman. Ei interseksjonell analyse opnar opp for å kunne forstå korleis forskjellige strukturar, som kjønn, rase, klasse, språk og alder, verkar saman og produserer ulikskap (Nielsen, 2014). Ved å undersøkje korleis fleire slike kategoriar kan produsere ulikskap kan det opne opp for å studere og forstå strukturelle relasjonar, posisjonering og forhandlingar om status utan at desse kategoriene og relasjonane vert tatt for gitt (s. 27). Crenshaw (1989) påpeiker at den interseksjonelle opplevinga der fleire kategoriar produserer ulikskap, er større enn summen av dei enkelte ulikskapane eller diskrimineringane i seg sjølv (s. 139). Interseksjonen mellom kjønn, etnisitet og alder varierer mellom dei forskjellige utdanningskontekstane. Eit yrke sine koplingar til det feminine kan endrast og utfordrast med tida og etter kvart som desse koplingane og normene vert utfordra og broten. Ved å fokusere og ha auga opne for korleis det Patricia Hill Collins (2015) kallar kritiske innsikter, som til dømes kjønn, alder, etnisitet og evne, spelar inn på kvarande kan ein undersøkje korleis forskjellige former for sosial ulikskap oppstår. Forskjellar innan kvar av desse kritiske innsiktene kan lett bli fortolka som manglar ifølgje Harriet Bjerrum Nielsen (2014, s. 13), noko som gjer at normer vert usynleg og tatt for gitt. Den interseksjonelle analysen gjer at ein kan oppdage og rette ljøs over korleis forskjellige strukturar og kategoriar former sosial ulikskap. På denne måten kan ein undersøkje verda ut frå ståstaden til det som har blitt sett på som ytterkantane i samfunnet, grupper som tidlegare har blitt oversett, i staden for synspunktet til kvite middelklassekvinner. Interseksjonalitet som omgrep og analyseverktøy har likevel vorte kritisert for å fokusere og ta utgangspunkt i binære kategoriar, som til dømes mann/kvinne i kategorien kjønn (Vogt, 2020). Dermed kan individ som identifiserer seg utanom det binære bli gjord usynleg for denne typen analyse og at ein ikkje klarar å synleggjere alle former for ulikskap.

Joan Acker (2006) peiker på behovet for ei interseksjonell analyse av organisasjonar. Ho påpeiker at tidlegare studiar om produksjonen av ulikskap knytt til klasse, kjønn og rase i organisasjonar i stor grad berre har fokusert på ein av desse ulikskapsproduserande kategoriene (s. 442). Ved å berre fokusere på ein av desse ulikskapsproduserande kategoriene som til dømes kjønn, ignorerer ein fort korleis andre kategoriar spelar inn på, og kompliserer, kvarandre i produksjon av ulikskap. Alle organisasjonar har ulikskapsregimer, definert som laust samanhengande praksisar, prosessar og handlingar som bidreg i å oppretthalde forskjellige

typar ulikskapar. Acker definerer ulikskap i organisasjonar som systematiske ulikskapar mellom deltakarane og aktørane når det kjem til makt og kontroll over mål, resultat, avgjersler og ressursar. I tillegg eksisterer det ulikskap i kva mogelegheit aktørane i ein organisasjon har til påverknad, opprykk, respekt, glede, sikkerheit i arbeidet og løn. Eit aspekt knytt til ulikskap i organisasjonar er den rase- og kjønsmessige segregeringa som både går horisontalt og vertikalt, samt på tvers av organisasjonar (s. 447). Dette ser ein til dømes i dei kjønnssegregerte utdanningsvala der det er flest kvinner som vel helse- og oppvekstfag medan det er flest menn som vel mekanisk og TIP. Ein har den siste tida sett ein tendens til at minoritetsmenn vel yrker og utdanningar innan helse og oppvekst, samt reinhaldsarbeid (Orupabo & Nadim, 2020). Til trass for at noko ser ut til å vere ein reduksjon av segregering i jobbar og yrker kan det potensielt vere segregeringa som byt form og stad (Acker, 2006, s. 447). Til slutt poengterer Acker at organisasjonar har historisk vore dominert av den kvite mann, med den konsekvens at kvinner og alle andre med ein annan etnisitet ikkje har hatt dei same mogelegheitene eller auke i makt. Dette kan ein til dømes sjå på statistikkar over kven som innehar leiarstillingar i bedrifter, noko ein både ser internasjonalt og her i landet (CORE - Senter for likestillingsforskning, 2020).

### **2.3 Disiplinering og motstand**

Michel Foucault (1999a) beskriv fleire former for makt, der ei av dei handlar om disiplinering som kjem til syne i det moderne samfunnet. Disiplinering eller det «å halde disiplin» beskriv han som ei desentralisert, diffus og subtil form for makt som formar og disiplinerer individ til å vere subjekt med visse kvalitetar og eigenskapar som gjer dei nyttige og produktive (s. 126). Slike kvalitetar kan til dømes vere kjenneteikn ved kjønna, som at kvinner har feminine eigenskapar og menn har maskuline eigenskapar. Det same kan gjelde det å vere ein del av ei minoritetsgruppe i samfunnet. Disiplin omhandlar både ein slags kontroll av individ, og deira kroppar, som har til hensikt å gjere dei meir produktive, nyttige og føyelege. Individ sin bane eller retning i livet, plassering i samfunnet og deira produktivitet vert forma og kontrollert av den moderne disiplineringa som Foucault beskriv (s. 138). Medan tidlegare former for maktutøving og disiplin var i former for dominans der 'A' får 'B' til å gjere noko mot eiga vilje, beskriv Foucault moderne disiplin som ei sosial mekanisme utan noko sentral aktør eller makthavar. Denne forma for makt, disiplinering, har oppstått som eit resultat av fleire mindre prosessar og har resultert i ei indirekte og meir usynleg styring som både skapar, endrar og undertrykkjer individ (Foucault, 1999b). Ein finn makta overalt i samfunnet, i små og store prosessar.

Individa i samfunnet vert fødd inn i disiplinering og normalisering, og er gjenstand for ei overvaking som dei har påført seg sjølv. Dette kan vise seg gjennom eksisterande normer i samfunnet. Slike normer kan til dømes vere kjønnsnormer og normer for kva yrke og arbeid som vert sett på som passende for kvart av kjønna. Foucault (1999b, s. 127) beskriv kjønn og vår forståing av kjønn, som menneskeskapt og som noko som har blitt til gjennom språket og iscenesetting av kjønn. Objekt blir til dømes kjønna gjennom at individ gjer dei maskuline eller feminine eigenskapar og definerer det som tilhøyrande det kvinnelege eller mannlege. Store maskiner kan til dømes bli sett på som maskulint og tilhøyrande mannen, medan kjolar vert betrakta som feminint og tilhøyrande det kvinnelege kjønn. Individ er både gjenstand for, og eit middel i reproduksjon eller vidareføring av disiplinering i samfunnet og denne måten å kjønne objekt på (Foucault, 1999a, s. 155). Disiplinering handlar med andre ord om individ si evne til å disiplinere seg sjølv gjennom å innrette seg etter dei gjeldande normene i samfunnet. Denne disiplineringa kan skje bevisst og ubevisst, og ligg i tankesettet til kvart individ. Dette har mogeleggjort at institusjonar i samfunnet som fengsel og skulen, formaliserer det samfunnet ser på som sant eller ekte.

Foucault (1999a) beskriv motstand som ein opposisjon mot makt og disiplinering i samfunnet og ytrar at makt og motstand er vilkårsbunden av kvarandre. Motstand mot disiplinering kan vise seg som ei bevisst avstand frå det som vert sett på som normene, eller det normale, i samfunnet. Inndeling av kva som er normalt og unormalt vert sett i forhold til kva som er grensene for den aktuelle gruppa eller kategorien. Dette kan vere kategoriar som 'ekte' kvinne mot 'uekte' kvinne. Motstand mot slike normer for kva det vil seie å vere ei 'ekte' kvinne kan til dømes vere å velje ei utdanning eller yrke som vert sett på som maskulint og tilhøyrande mannen. Motstand eller avvik frå normene vert straffa og korrigert for å leggje til rette for framgang og vidare disiplinering (s. 161). På grunn av disiplinering si evne til å fastsetje det normale og måten individ vert klassifisert og rangert inn i grupper og kategoriar, kjem avvik frå desse tydeleg fram og blir synlege. Gjennom ei konstant overvaking og sanksjonar mot normbrot vert individa føyelege og manipulert til å disiplinere seg sjølv og innrette seg til dei eksisterande normene. I dagens samfunn kan slike sanksjonar, påført dei som yt motstand framfor å la seg disiplinere, vere utestenging, mindre tilgang til godar og synleggjering som eit avvik. Dette kan òg sjåast på som ei måte individ disiplinere kvarandre gjennom interaksjon.

## **2.4 Fagfelt**

Tidlegare forskning om likestilling i den norske utdanning- og arbeidsmarknaden, har i stor grad dreia seg om kjønnsbalanse, eller kjønnsubalanse. Den har i mindre grad inkludert andre

faktorar som etnisitet og minoritetsbakgrunn, samt fokus på yrkesfag og yrkespedagogikken. Dette har både vore tilfelle i Noreg og elles i Skandinavia (Hansen et al., 2020).

Beviste utdanningsval har lenge vore eit mål, både for samfunnet og for den enkelte. Til trass for dette ser ein ei varig tendens mot at elevar vel kjønstradisjonelt. Tidlegare forskning om yrkesfag handlar mellom anna om den demokratiske utfordringa som ligg i elevar sine kjønstradisjonelle utdanningsval, samt korleis rådgjevarar møter, eller ikkje møter, denne problemstillinga (Mathiesen et al., 2014; Mathiesen et al., 2010). Det har blitt poengtert at rådgjevarar, og skulen, i stor grad ikkje har eit bevisst forhold til korleis kjønn påverkar utdanningsval og at vala til elevane ikkje er så 'frie' som det vert framstilt at dei er. Ved å gjere kjønn til eit ikkje-tema i utdanningsval, kan det sjåast på som at skulen bidreg til reproduksjon av den kjønnssegregerte utdannings- og arbeidsmarknaden (Buland et al., 2020). I artikkelen *Kjønn på dagsorden* vert det poengtert at det i liten grad vert lagt til rette for at jenter og gutar kan velje utradisjonelle yrkesfag (Hansen et al., 2020). Forfattarane undersøker korleis yrkesfaglærarar og andre profesjonsfaglege kan ivareta dei som vel utradisjonelt på yrkesfag. Til trass for at likestilling og kjønnsbalanse på yrkesfag lenge har vore eit satsingsområde viser den vedvarande kjønnssegregerte utdannings- og arbeidsmarknaden at det framleis er behov for tiltak. Det er både behov for verkemiddel for å ivareta dei som har vald eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn, samstundes som det er behov for eigne tiltak for å oppfylle politiske mål om eit meir kjønnsbalansert utdannings- og arbeidsmarknad.

Delen kvinner og menn i forskjellige sektorar i arbeidsmarknaden varierer mellom land og kulturar. Medan det i Noreg er om lag 7% av alle sysselsette kvinner som jobbar i industrien, jobbar eksempelvis rundt 25% av alle sysselsette kvinner i Afghanistan i industrien. Til samanlikning består 58,54% av den sysselsette befolkninga i Noreg av kvinner, medan den same delen er 18,75% i Afghanistan (Ortiz-Ospina et al., 2018). Helse- og omsorgssektoren består i all hovudsak av flest kvinnelege arbeidstakarar blant landa i verda, men ein del av dette arbeidet er ubetalt omsorgsarbeid utført av kvinner (World Health Organization, 2019). Samstundes jobbar det flest menn i leiarstillingar i helse- og omsorgssektoren. På same måte som ein ser på verdsbasis, er kjønnssegregeringa i arbeidsmarknaden i Noreg både horisontal og vertikal (Reisel et al., 2019). Den vertikale segregeringa handlar om at det er flest menn i toppstillingar og leiarposisjonar, medan horisontal segregering viser til at kvinner og menn jobbar i forskjellige yrker, bransjar og sektorar. Utvikling går i retning av ei auka bevisstgjerings kring den kjønnsdelte utdannings- og arbeidsmarknaden og tiltak for auka kjønnsbalanse, samstundes som det dei kjønnsdelte strukturane held fram (Reisel & Teigen, 2014).

I prosjektet «likestilling på yrkesfag» har det, i samarbeid med Trøndelag fylkeskommune, blitt skrive fire masteroppgåver kring tematikken. Desse har i stor grad dreia seg om kjønn og utelukka andre kategoriar som kan skape ulikskap i utdannings- og arbeidslivet (Trøndelag fylkeskommune, 2021). Det har både blitt forska på menn i yrker og utdanningar der fleirtalet er kvinner, og kvinner i utdanningar og yrker der menn utgjer fleirtalet. Emil Gjestrum (2019) skreiv masteroppgåve i sosiologi om gutar si oppleving av å vere elev på helse- og oppvekstfag. Gjestrum fann at gutane han intervjuar meina det var uproblematisk å ha vald eit utradisjonelt yrkesfag, men òg at dei opplevde ei ubevisst utestenging gjennom interaksjon og mangelen på fleire gutar. Sigrid Johansen (2020) skreiv i si masteroppgåve i sosiologi om korleis unge jenter opplev sin kvardag på det ho kallar eit gutedominert yrkesfag. Ho fann mellom anna at gjennom interaksjon og samhandling på yrkesfaget vart jentene både inkludert og ekskludert og elles at kvardagen vart opplevd forskjellig for jentene. Marte Berg (2020) undersøkte korleis lærlingar, både kvinner og menn, opplev det å vere i kjønnsmessig mindretal på lærlingplassar, og kva forhandlingar om makt dei fortel om i si masteroppgåve i likestilling og mangfald. Berg fann at menn kan oppleve fleire fordelar og «positiv synlegheit» på eit utradisjonelt yrkesfag, medan kvinner i større grad opplev «negativ synlegheit» og fleire ulemper. Hanna Hestnes (2020) skreiv i si masteroppgåve innan rådgjevingsevitevitenskap om korleis kjønn påverkar karriereval og i kva grad karriererettleiarar tek omsyn seg til kjønnspektivet. I si litteraturstudie fann Hestnes at det både ligg individuelle og strukturelle aspekt til grunn for kjønna utdanningsval.

I fagfeltet elles finn ein forskning som både studerer korleis kjønn, klasse, etnisitet og minoritetsbakgrunn påverkar og skapar ulikskap i utdannings- og arbeidslivet. Joan Acker påpeiker at forskning som undersøker ulikskap, til dømes gjennom utdanning eller arbeid, må fokusere på krysningane av etnisitet, kjønn og klasse (Acker, 2006). Kristinn Hegna (2010) peiker på at klassebakgrunn, kjønn og etnisk bakgrunn påverkar kva utdanningsval elevar tek, og at slike skilnader blir reproduisert gjennom utdanninga. Hegna skriv òg om at det er ei systematisk ulikskap i skulen og utdanningssystemet som ho peikar på at heng saman med kombinasjonen av minoritetsstatus, kjønn og klasseposisjon. Dette byggjer Julia Orupabo (2016) vidare på i si doktorgradsavhandlinga og boka *Kvinnejobber, mannsjobber og innvandrersjobber*. Orupabo skriv om korleis den norske utdannings- og arbeidsmarknaden delar seg horisontalt og vertikalt mellom kvinner og menn, samt etnisk majoritet og minoritet. Ho undersøker korleis dette påverkar individuelle val og skapar skilje mellom kjønn og etnisitetar i arbeidsmarknaden. Orupabo finn mellom anna at det eksisterer ei pågåande «maskulinisering av toppen og etnifisering av bunnen» i den norske arbeidsmarknaden (s. 146).

Forskjellege typar jobbar, arbeid og kompetansar har blitt merka som feminine, maskuline, minoritet- eller majoritetsspesifikke gjennom stereotypiar (Orupabo, 2014). Likevel kan ein sjå tilstrøymingar til yrker som bryt med desse stereotypiane slik Julia Orupabo og Marjan Nadim (2020) skriv om innvandarmenn i reinhaldsbransjen. Dette yrket har tidlegare vore eit yrke med flest kvinner, og forfattarane ser på korleis tendensen med fleire menn i reinhaldsbransjen påverkar og endrar kjønnssegregeringa i arbeidsmarknaden.



### **3. Metode**

Målet med masteroppgåva er å undersøkje korleis minoritetsspråklege elevar og lærlingar opplev å ha vald det som i det norske samfunnet vert sett på som eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn. I den forbindelse vil eg i dette kapittelet beskrive forskingsprosessen frå eg starta til den ferdige masteroppgåva. Eg vil gje ei beskriving og grunngjeving av val knytt til rekrutteringsprosessen og utval, beskrive gjennomføringa av datainnsamling og korleis datamaterialet har blitt analysert. Etter det, vil eg greie ut om forskingskvalitet og skildre etiske omsyn.

#### **3.1 Forskingsdesign og metodisk tilnærming**

Masterprosjektet plasserer eg innan fenomenologisk metode, som handlar om korleis medlemmane av samfunnet skapar mening, opplev og forstår verda. Eg er med andre ord oppteken av livsverda til deltakarane i målgruppa (Solberg & Solberg, 2019, s. 87). I denne masteroppgåva undersøker eg korleis minoritetsspråklege elevar og lærlingar opplev, røynslar og skapar mening kring det å ha vald eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn. Med fokus og ei målsetjing om å få innsyn i deltakarane si livsverd, deira konstruksjon av verkelegheita, på eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn, vurderte eg det som mest føremålstenleg å nytte semistrukturerte djupneintervju som metode for datainnsamling. Bruken av djupneintervju gjev meg innsyn og tilgang til korleis deltakarane skapar mening og reflekterer kring si eiga livsverd, deira opplevde kvardagsliv (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 46). I førekant av intervjua fekk deltakarane tilsendt ei oppgåve der dei vart bedd om å fylle ut eit dokument for minnearbeid (*Vedlegg 4*) som stimulusmateriale. Dette var for å få fram narrativ med deltakarane sine personlege historier og opplevingar, og for å setje deltakarane inn i tematikken før sjølve intervjusituasjonen (Haug, 1999, s. 35). Intervjua tok difor ei form som ein mellomting mellom semistrukturerte djupneintervju og fokuserte intervju slik Kvale og Brinkmann (2015) beskriv det. Sidan tema for intervjua kan opplevast som personleg, med spørsmål om deltakarane si oppleving og refleksjon, kring sin eigen minoritetsposisjon på eit utradisjonelt yrkesfag valde eg å gjennomføre ein-til-ein intervju. I samanheng med dette hadde eg fokus på å skape ein trygg situasjon der deltakarane både kunne snakke om ting som vert opplevd som personleg, samstundes som dei kunne kome med andre forteljingar og digresjonar.

#### **3.2 Framgangsmåte ved dataproduksjon**

Eg vil i det komande presentere framgangsmåten som er nytta ved dataproduksjon med beskriving av utval og kriteria som er nytta for å avgrense deltakargruppa, informasjon om

deltakarane og rekrutteringsprosessen. Fyrst vil eg leggje fram informasjon om samarbeidet med Trøndelag Fylkeskommune.

### **3.2.1 Samarbeid med Trøndelag Fylkeskommune**

Masteroppgåva er eit samarbeid med Trøndelag Fylkeskommune og deira satsingsområde «Likestilling på yrkesfag» (Trøndelag fylkeskommune, 2021). Gjennom heile forskingsprosessen har eg vore i kontakt med representantar frå Trøndelag Fylkeskommune. Samarbeidet har i stor grad bestått av jamlege møter, samt hjelp med rekruttering av deltakarar til prosjektet. I tillegg har eg delteke på eit digitalt seminar om bevisste utdanningsval i regi av Trøndelag Fylkeskommune. Seminaret bestod av tre samlingar med tema kring den kjønnsdelte utdannings- og arbeidsmarknaden, kva ein kan gjere for å utvide elevane sine valmogelegheiter og bidra til meir bevisste utdanningsval. Dette har halde meg oppdatert på feltet og korleis det vert arbeidd mot ytterlegare likestilling på yrkesfag i Trøndelag Fylkeskommune og elles i Noreg. I sjølve rekrutteringsprosessen bidrog representantar frå Trøndelag Fylkeskommune med kontaktinformasjon til personar med kjennskap til potensielle deltakarar, som eg vil beskrive ytterlegare i delkapittel 3.2.3.

### **3.2.2 Utval**

For å få svar på problemformuleringa har eg gjort eit strategisk utval for rekruttere deltakarar med fyrstehandserfaring frå det å vere minoritetsspråkleg elev eller lærling på eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn (Skilbrei, 2019, s. 122). Utvalskriteria som låg til grunn for prosjektet var at deltakarane både var minoritetsspråkleg og elev eller lærling ved eit yrkesfag som er utradisjonelt for sitt kjønn. Med minoritetsspråklege elevar og lærlingar forstår eg det som elevar og lærlingar som har eit anna morsmål enn norsk eller samisk, slik utdanningsdirektoratet definerer målgruppa (Utdanningsdirektoratet, 2016). Yrkesfag der eitt av kjønna utgjer mindre enn 40% av alle elevane, kan definerast som utradisjonelle for nettopp det kjønnet som er i mindretal (Reisel et al., 2019). Kjønnsdelinga på yrkesfag har haldt seg stabil over tid og for kvinner er dei utradisjonelle yrkesfaga elektro og datateknologi, bygg- og anleggsteknikk, teknologi- og industrifag, samt informasjonsteknologi og medieproduksjon. For menn gjeld det faga frisør- blomster, interiør, helse- og oppvekstfag i tillegg til handverk, design og produktutvikling (Departementene, 2021). Dermed ynskja eg å rekruttere minoritetsspråklege kvinner og menn frå desse yrkesfaga som er utradisjonelle for deira kjønn.

For å få variasjon og breidde i erfaringar og opplevingar i det som kan sjåast på som ei noko snever målgruppe ynskja eg å rekruttere deltakarar på alle nivå av den vidaregåande opplæringa. Dette inkluderer både elevar på alle trinn i eit yrkesfagleg utdanningsprogram, og lærlingar.

Samstundes ynskja eg å intervjuje både kvinner og menn, for å få fram fellestrekk og variasjon blant minoritetsspråklege elevar og lærlingar som har vald eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn.

### **3.2.3 Rekrutteringsprosessen**

Gjennom samarbeidet med Trøndelag Fylkeskommune har representantar frå prosjektet *Likestilling på yrkesfag* vore behjelpeleg i rekrutteringsprosessen. Representantane frå fylkeskommunen sette meg tidleg i kontakt med lærarar, rådgjevarar og andre relevante personar ved forskjellige vidaregåande skular og avdelingar. Deretter fekk eg kontaktinformasjon til desse som eg gav informasjon om prosjektet og sende samtykkeskjema til. Vidare spurde dei sine elevar og lærlingar om dei var interessert i å delta i prosjektet. Når det var av interesse, og vedkommande samtykka til det, fekk eg kontaktinformasjon frå læraren til dei aktuelle deltakarane. Lærarane, rådgjevarane og andre eg var i kontakt med kan sjåast på som *portvakter* (Skilbrei, 2019, s. 125), som vidareformidla informasjon om prosjektet til potensielle deltakarar og deira kontaktinformasjon til meg. Portvakter kan både bidra til rekruttering av deltakarar i målgruppa, samstundes som dei kan svekkje rekrutteringsprosessen ved å vere dei som vurderer kven som er passande til å delta eller ikkje i mitt masterprosjekt (Leseth & Tellmann, 2014, s. 72). Enkelte portvakter var engasjerte og bidrog mykje med å bruke sitt nettverk for å kome i kontakt med potensielle deltakarar, og vidareformidla kontaktinformasjon til alle som ynskja å delta. Andre avviste førespurnaden med ei grunngeving i lite tid og manglande kjennskap til aktuelle kandidatar eller eit ynskje om å drive med eiga forskning på tema. Eg vil likevel påstå at portvaktene bidrog til å rekruttere deltakarar som eg potensielt ikkje hadde kome i kontakt med utanom denne metoden. Sidan bruken av portvakter bidrog til eit ekstra ledd i rekrutteringsprosessen var det ekstra viktig for meg å sikre deltakarane sin anonymitet og sørge for at dei gav eit informert samtykke. Etter at eg kom i kontakt med nokre deltakarar forsøkte eg òg å rekruttere fleire via snøballmetoden (Tjora, 2017, s. 135) gjennom dei fyrste deltakarane sine kjennskap, utan at dette gav tilgang til fleire deltakarar. Frå tidspunktet eg hadde fått kontaktinformasjon til potensielle deltakarar heldt eg direkte kontakt med dei slik at deltakarane sjølv kunne velje tid og stad for intervjuet.

Sjølve rekrutteringsprosessen starta ved at eg gjennom Trøndelag Fylkeskommune kom i kontakt med ein person som hadde god oversikt over minoritetsspråklege elevar som hadde vald eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn. Gjennom denne portvakta fekk eg kontaktinformasjon til tre menn og ei kvinne i målgruppa, som hadde sagt seg interessert i å delta i prosjektet. På dette tidspunktet kom eg òg i kontakt med nokre andre portvakter som ytra

at dei ikkje hadde kjennskap til nokon i målgruppa. For å få tak i nok deltakarar kontakta eg då sjølv rektorar, avdelingsleiarar og lærarar på til saman åtte vidaregåande skular i Trøndelag, og alle aktuelle yrkesfag som er utradisjonell for anten kvinner eller menn. Dette resulterte i at eg kom i kontakt med ytterlegare fem menn i målgruppa som var interessert i å delta. Eg tok samstundes kontakt med kontaktpersonane i Fylkeskommunen, som via mail informerte sitt nettverk om prosjektet og særleg etterlyste kvinner i målgruppa. Det vart likevel ikkje rekruttert fleire kvinner til prosjektet, og på grunn av ein koronasmitta potensiell deltakar, enda eg opp med å rekruttere åtte deltakarar, ei kvinne og sju menn til masterprosjektet.

Gjennom intervjuprosessen tok eg fortløpande vurderingar om det var behov for å rekruttere fleire deltakarar til prosjektet. Dette vurderte eg etter kvart som det begynte å kome tema og element i intervjuet som gjekk att i dei forskjellige deltakarane sine refleksjonar og forteljingar (Skilbrei, 2019, s. 168). Sjølv om deltakarane kom frå forskjellige yrkesfag, hadde kvar sine forteljingar og refleksjonar, gjekk fleire hovudtendensar igjen. Dersom eg hadde halde fram med å rekruttere deltakarar kan det tenkjast at det kunne kome fram andre aspekt ved det å vere minoritetsspråkleg elev/lærling på eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn. Samstundes kom det fram variasjon i opplevingane til deltakarane, og på grunn av oppgåva sitt omfang og rammer, vurderte eg datamaterialet som fyldig nok for sitt føremål. I tillegg hadde eg gjennom portvakter avgrensa tilgang til feltet, noko som vart avgjerande for korleis det faktiske utvalet deltakarar enda opp med å bli. Undervegs i intervjuprosessen tok eg avgjersla om at eg kunne avslutte rekruttering av fleire deltakarar, og enda opp med åtte intervju totalt.

### **3.2.4 Deltakarane**

Deltakargruppa bestod av sju menn og elevar, og ei kvinne og lærling, ved utradisjonelle yrkesfag. Alle i alderen 18 til 25 år. Felles for deltakarane var at dei var komne som innvandrarar til Noreg, med eit anna morsmål enn norsk eller samisk. Ein deltakar hadde migrert frå eit land i Aust-Europa, medan dei fleste hadde migrert frå eit land i Midtausten eller Aust-Afrika. Eg har vald å nytte fiktive namn, pseudonym, for å ivareta deltakarane sin anonymitet, samstundes som det gjev god lesarflyt og innsikt i den enkelte si livsverd. Dei fiktive namna har inga tilknytning til deltakarane sine faktiske namn og tilfeldig vald ut samstundes som eg har forsøk å finne namn som eksisterer på forskjellige språk. Målgruppa i masterprosjektet er ei nokså snever gruppe og eg vurderte det som naudsynt å ikkje spesifisere alder, heimland, skule eller lærlingbedrift til den enkelte for å sikre anonymiteten til deltakarane. Alle deltakarane, utanom Simon, var eldre enn dei fleste andre i klassen sin som har fylgd eit normert utdanningsløp for grunnskulen og den vidaregåande opplæringa i Noreg.

Tabell 1.1 viser ei oversikt over deltakarane med dei fiktive namna, samt kva utdanningsnivå, yrkesfag og tidsramma på kvart intervju.

Tabell 1.1 – oversikt over deltakarar

Namn	Utdanningsnivå	Yrkesfag	Intervju
«Maria»	Lærling	Industrimekanikarfaget	1 time, 5 minutt
«Josef»	Elev	Helse- og oppvekstfag	43 minutt
«David»	Elev	Helsefagarbeidar	47 minutt
«Luka»	Elev	Helsefagarbeidar	52 minutt
«Arthur»	Elev	Apotekteknikk	35 minutt
«Natan»	Elev	Frisør	33 minutt
«Simon»	Elev	Saum og tekstilhandverk	54 minutt
«Martin»	Elev	Frisør	42 minutt

Deltakarane fordelte seg på yrkesfaga Teknologi- og industrifag, Helsefagarbeidar Vg2, Helse og Oppvekst Vg1, Apotekteknikar Vg3, Frisørinja Vg1 og Vg2 og Saum- og Tekstilhandverk Vg2.

### 3.3 Datainnsamling

I det komande vil eg leggje fram korleis det empiriske materiale, som masteroppgåva tek utgangspunkt i, har blitt samla inn frå utforming av intervjuguide til gjennomføring av sjølv intervju.

#### 3.3.1 Intervjuguide

Alle intervju er gjennomført med utgangspunkt i same intervjuguide uavhengig av kjønn og kva yrkesfag deltakarane gjekk på. Dette for å inkludere dei same aspekta, ved å vere minoritetsspråkleg elev på eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn, for både kvinner og menn som finn seg i ein slik situasjon. Samstundes vart kvart intervju, med utgangspunkt i intervjuguiden, tilpassa den enkelte deltakar, og intervju tok ei semistrukturert form. Det vart mellom anna stilt oppfølgingsspørsmål tilpassa den enkelte intervjusituasjonen, og sjølv om alle intervju tok utgangspunkt i den same intervjuguiden vart kvart intervju unikt. Intervjuguiden (*Vedlegg 3*) er bygd opp av ni tematiske kategoriar, A til I, med både fullstendige spørsmål og oppfølging av desse. Den detaljerte intervjuguiden gav mogelegheit for deltakarane, som hadde til felles å vere minoritetsspråkleg elev på eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn, å fortelje om vidt forskjellige aspekt og refleksjonar kring nettopp dette. Det var viktig for meg å opne opp for alle mogelege synspunkt, refleksjonar og forteljingar, samstundes som eg ikkje ville vike for langt frå intervjuguiden. Rekkefølga på spørsmåla, og kva

oppfølgingsspørsmål som vart stilt, vart difor tilpassa kvar enkelt deltakar for å leggje til rette for ein naturleg og trygg samtale på deltakarane sine premiss.

### **3.3.2 Minnearbeid**

I samanheng med intervjuet planla eg for at deltakarane skulle gjennomføre eit individuelt minnearbeid (*Vedlegg 4*) i forkant, som me vidare kunne snakke om under sjølve intervjuet. Minnearbeid vart fyrst beskriven og utvikla av den tyske sosiologen Frigga Haug på 1980-talet. Føremålet med minnearbeid er at deltakarane skriv ned og produserer eit bilete av det imaginære, og opplevingar slik deltakarane sjølv forstår og hugsar det (Haug, 1999). Det å skrive ned egne tankar og refleksjonar i forkant av intervjuet, kan bidra til å stimulere og setje deltakarane inn i tematikken for intervjuet på førehand (Tjora, 2017, s. 128). Minnearbeidet kan få fram forteljingar, såkalla narrativ, som ein kan reflektere vidare på under sjølve intervjuet. Kategori *G* i intervjuguiden, *Minnearbeid*, omhandla dette. I minnearbeidet var deltakarane bedd om å skrive ned egne tankar og refleksjonar kring det å vere minoritetsspråkleg elev på eit yrkesfag som er utradisjonelt for sitt kjønn. Minnearbeidet inneheldt tre spørsmål om deltakarane si oppleving knytt til det å vere minoritetsspråkleg på sitt yrkesfag og det å vere i mindretal når det kjem til kjønn på sitt yrkesfag. Sjølve minnearbeidsdokumentet valde eg å skrive på bokmål, for å forsøke å gjere oppgåva så enkel som mogeleg for dei minoritetsspråklege elevane og lærlingane.

### **3.3.3 Å intervju om kjønn og minoritetskategoriar**

Å forske på korleis kjønn og minoritetskategoriar som til dømes språk, etnisitet og alder spelar seg ut i organisasjonar og praksisar kan by på enkelte metodologiske utfordringar. Når det gjeld intervju om kjønn poengterer Lis Højgaard (2010) at ein står i fare for at kjønnsstereotypiar vert reproduisert eller at tydinga av kjønn vert underkommunisert. Både kjønn og etnisitet er strukturar som spelar inn i den samfunnsmessige fordelinga av posisjon, makt og utfoldingsmogelegheiter, skapar ulikeheit og verkar saman (Crenshaw, 1989). I intervjusituasjonen konstituerer både førestillingar om kjønn, sosial klasse, etnisitet og andre faktorar verkelegheita. Likevel poengterer Højgaard (2010) at kjønn kan «overskygge» andre strukturar som skapar ulikskap fordi den har blitt så synleg i måten samfunnsindividene har blitt opplært til å bære den på. I arbeidet med dette masterprosjektet har eg mellom anna fokusert på å stille opne spørsmål, å følgje det deltakarane fortalde framfor å lese intervjuguiden slavisk og venta til lenger ut i intervjuet for å stille direkte spørsmål om kjønn og andre minoritetsfaktorar.

### 3.3.4 Gjennomføring

I prosessen med å avtale og gjennomføre intervju var eg oppteken av at det skulle skje på deltakarane sine vilkår. Dette innebar mellom anna at deltakarane sjølv fekk bestemme tid og stad for sjølv intervjuet, og at det var eg som skulle tilpasse meg deira tidsplan. Enkelte av deltakarane ynskja likevel at eg skulle bestemme tid og/eller stad for intervjuet. Tre av intervjuet gjekk føre seg på den vidaregåande skulen til deltakarane, fire på eit grupperom på universitetet og eitt intervju fann stad digitalt på teams, då eg sjølv hadde blitt smitta med Covid-19. Intervjuet som gjekk føre seg på den vidaregåande skulen til deltakarane kan bidra til ei kjensle av tryggleik sidan dei var kjend med omgjevnadane (Tjora, 2017, s. 121). Dette gjaldt òg intervjuet som føregjekk digitalt då deltakaren sat heime hos seg sjølv under intervjuet. Her var det deltakaren som ynskja å halde på det avtalte tidspunktet og gjere eit digitalt intervju, framfor å utsetje. Det kan tenkjast at det digitale gjorde at kroppsspråk, naturlege pausar og anna meiningsinnhald gjekk tapt, samt at min helsetilstand kan ha gått ut over kvaliteten på dette intervjuet. For intervjuet som var på universitetet ytra deltakarane at dei ynskja å gjennomføre på kveldstid og såg helst at eg stilte med eit rom. Valet falt på universitetet sine grupperom som eg reserverte på førehand, slik at intervjuet gjekk føre seg i private og trygge omgjevnader utan forstyrningar frå andre studentar eller tilsette. Intervjuet som fant stad på skulane til deltakarane vart òg gjennomført i tilsvarande lukka og uforstyrra grupperom.

Deltakarane fekk tilsendt informasjonsskriv og samtykkeskjema (*Vedlegg 2*) og dokumentet for minnearbeid (*Vedlegg 4*) om lag ei veke før intervjuet skulle finne stad. Eg ytra eit ynskje til deltakarane om at dei returnerte ferdigskrive minnearbeid i forkant av intervjuet. Alle intervjuet fann likevel stad utan at deltakarane hadde fått tid til å skrive noko på minnearbeidet. Ein travel kvardag med innleveringar, prøvar og jobb ved sida av skulen eller arbeid i lærlingbedrift var grunnen til at minnearbeidet ikkje hadde blitt prioritert. I tillegg var språkutfordringar noko deltakarane vektla i forklaringa på kvifor det var vanskeleg med ei slik, skriftleg, oppgave. Dette møtte eg med forståing og forklarar at det ikkje var noko dei måtte gjere. Som eit alternativ fokuserte eg på å få fram munnlege forteljingar og minnearbeid under sjølv intervjuet, og avvika noko frå intervjuguiden særleg knytt til denne kategorien.

I forkant av alle intervjuet presenterte eg informasjonen frå informasjonsskrivet og samtykkeskjemaet. Eg gjekk nøye gjennom føremålet med prosjektet og deltakarane sine rettar i samband med deltaking i prosjektet. Dette innebar spesielt informasjon om mogelegheita til å trekke seg, anonymisering, korleis datamaterialet skulle behandlast og bruk av lydopptakar. Alle deltakarane gav sitt samtykke og skreiv under på samtykkeskjemaet.

Under sjølve intervjuet hadde eg fokus på å skape ein så trygg og open situasjon for deltakarane som mogeleg. Før kvart intervju fortalde eg alle deltakarane at eg var interessert i deira refleksjonar og tankar, og at det ikkje var noko som var feil å seie. For å skape ein så fri samtale som mogeleg, forsøkte eg å spegle deltakarane med kroppsspråk og andletsuttrykk. Dette kan bidra til å skape ein trygg sosial setting under intervjuet der deltakarane kan dele fritt frå si livsverd (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 196). I tillegg hadde eg fokus på å tilpasse språket mitt til deltakarane for å unngå ord og uttrykk eg som forskar tek for gitt, men som ikkje er ein del av daglegtala til deltakarane. Intervjuet vart frå 33 minutt til 1 time og 5 minutt, og variasjonen i tidsbruken speglar variasjonen av kva grad deltakarane svarte utfyllande, og kva dei gav utgreiingar om. Gjennom alle intervjuet stilte eg oppfølgingsspørsmål om kva som skjedde vidare, kva deltakarane tenkte i situasjonar dei fortalde om og oppmoda dei til å fortelje meir. Dermed opplevde eg at alle deltakarane gav utfyllande og gode beskrivingar og forteljingar. Før kvart intervju vart avslutta spurde eg om det var noko meir deltakarane ynskja å forklare eller utdjupe og om det var noko meir dei ynskja å legge til. Enkelte var nøgd med det som hadde blitt sagt under intervjuet, medan andre valde å understreke tidlegare poeng eller utdjupe det dei opplevde som spesielt viktig.

### **3.4 Framgangsmåte for koding og analyse**

For å analysere datamaterialet har eg kombinert koding og tekstreduksjon slik May-Len Skilbrei (2019) beskriv det. Det fyrste eg gjorde etter å ha transkribert intervjuet var å skrive eit samandrag av kvart intervju og deretter eit samandrag av alle intervjuet med fokus på tendensar, gjentakande tematikkar og variasjon. Ved å gjere dette fekk eg oversikt over kva tema som gjekk att i dei forskjellige intervjuet, og kva som skilde seg ut i deltakarane sine opplevingar på sine yrkesfag. Eg gjekk så over til å kode og kategorisere kvart intervju, der eg nytta fargekodar og tusjar for å markere utsegn og interessante sitat. Deretter sat eg utsegna inn i ein systematisert tabell og gjennomførte ei empirinær koding der kodane hadde utspring frå sjølve utsegna og danna ei slags samanfatning av utsegna (Kvale & Brinkmann, 2015; Tjora, 2017). Frå desse samanfatningane kunne eg identifisere fire hovudtema som gav utgangspunkt for analysen og vidare diskusjon. Både kodane, kategoriane og samanfatningane er danna med utgangspunkt i deltakarane sine utsegn og språk. I arbeidet frå transkribering til eg sat igjen med temaa for analysen har eg testa kodane, kategoriane og samanfatningane gjentakande gongar gjennom heile prosessen. Dette for å unngå premature konklusjonar eller tematikkar som kunne ha vore danna på førehand og ikkje som eit utspring frå intervjuet med deltakarane i dette masterprosjektet (Johannessen et al., 2016). Målet med å identifisere fire slike tematikkar har



vore å gje eit heilskapleg bilete på korleis det kan vere å vere minoritetsspråkleg elev på eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn.

### **3.5 Forskingsetikk**

Masteroppgåva omhandlar, og tek opp, det som kan sjåast på som sensitive tema om tilhøyring, utanforskap, einsemd og utfordringar i kvardagen. Ved bruk av djupneintervju i kvalitativ forskning kan dei etiske omsyna både gjelde korleis datamaterialet blir presentert, samt korleis intervjuet er gjennomført (Skilbrei, 2019, s. 68). Det var viktig å sikre eit informert samtykke frå deltakarane, som innebar at dei fekk utfyllande informasjon om føremålet med masterprosjektet, forskingsdesignet og potensielle risikoar ved å delta (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 104). Sidan tema som vart tatt opp og snakka om under intervjuet kan opplevast som sensitive og personlege, har det vore viktig for meg å ivareta deltakarane og klargjere at dei kunne avslutte intervjuet eller trekke si deltaking kva tid som helst. Det var òg viktig for meg å sikre deltakarane si anonymitet og konfidensialitet i prosjektet, noko som innebar å informere om informasjon som skal nyttast og at deltakarane ikkje kan identifiserast gjennom prosjektet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 213). Eg har blant anna vald å transkribere intervjuet på nynorsk, samstundes som eg har utelate informasjon om alder, namn, heimland, skule og liknande identifiserbar informasjon hjå den enkelte. For deltakarane i masterprosjektet kan det vere belastande eller kome konsekvensar av å dele sine haldningar og oppleving kring eigen kvardag i ein minoritetsposisjon på eit utradisjonelt yrkesfag. Det var difor viktig for meg å gjere deltakarane trygge i intervjusituasjonen og resten av forskingsprosjektet. I etterkant av intervjuet snakka me om korleis intervjuet hadde gått, samstundes som deltakarane kunne stille alle spørsmåla dei hadde om prosjektet og gangen vidare. Gjennom ei systematisk tilemning av data, beskriving av dei vala eg har tatt, kva teoriar eg nyttar og mi posisjonering i forskinga eg forsøkt å gjere forskning transparent for lesaren. Masterprosjektet er godkjend av NSD (Norsk Senter for Forskningsdata) og eg har følgd deira krav og tilråding om personvern og behandling av data (*Vedlegg 1*).

### **3.6 Forskingskvalitet**

I utgreiinga av prosjektet og forskinga sin kvalitet vil eg ta for meg og diskutere kvalitetskriteria *gyldigheit, pålitelegskap* og *generalisering*.

#### **3.6.1 Gyldigheit**

Forskinga si gyldigheit handlar om at funna i prosjektet, og dei metodiske vala som er gjort, samsvarar med forskningsspørsmåla og problemformuleringa ein søker å finne svar på (Kvale & Brinkmann, 2015). Gyldigheita til forskingsprosjektet handlar altså om at eg evnar å

undersøkje det å vere minoritetsspråkleg elev på eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn, samt korleis mi analyse reflekterer deltakarane sine opplevingar kring dette. Gjennom heile forskingsprosessen har eg vurdert prosjektet si gyldigheit ved å stille spørsmål ved alle delane frå planlegging og tematisering, til analysering og rapportering. For å svare på problemformuleringa vurderte eg djupneintervju til å vere den mest relevante metoden for datagenerering, for å få innsyn i deltakarane sine opplevingar på eit utradisjonelt yrkesfag. I metodekapittelet har eg søkt å beskrive alle delane av forskingsprosessen og tydeleggjere alle vurderingar og avvegingar som har blitt gjort. Dette for å sikre at det er samanheng mellom dei metodiske vala, føremålet og funna i prosjektet, altså heile forskingsprosessen.

### **3.6.2 Pålitelegskap**

Prosjektet si pålitelegskap handlar om å gjere greie for eiga forforståing, engasjement og anna innsikt ein som forskar kan ha gjennom heile prosjektet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 108). Som lektorstudent kan dette både styrkje og svekke kvaliteten til masterprosjektet. Gjennom studieløpet har eg tileigna meg erfaring gjennom praksis i skulen, lærararbeid og skulen som organisasjon, noko som har skapt eit stort engasjement for tema. I tillegg kan mi rolle som lektorstudent, kvinne, ung vaksen og forskar ha påverka kva informasjon som har blitt delt, og ikkje delt, under intervju. Det kan potensielt ha påverka elevane og lærlingane til å svare det dei trur er 'rett' då intervjuet både kunne koplast til deira opplevingar og erfaringar frå skulen. Likevel hadde eg fokus på at det var dei eg intervjuar som var ekspertane på området, og at det var ingen svar eller refleksjonar som var 'feil' og at deira erfaringar, og det dei fortalde, var relevant. Under intervju snakka enkelte av deltakarane om at det var forskjellige ting ein delte og snakka om med kompisar kontra med det motsette kjønn, og det kan difor tenkjast at enkelte ting vart utelaten frå det dei fortalde. Samstundes som mi forforståing og rolle kan ha påverka prosjektet, har eg vore bevisst dette og forsøkt å halde forforståingar på avstand og gått ope inn i prosjektet. Bruk av direkte sitat, som vert gjort i analysen er òg med på å styrkje pålitelegskapen til forskinga då deltakarane si 'stemme' vert tydeleggjort (Tjora, 2018, s. 83). Sitata som er nytta i oppgåva, har eg vald ut for å både få fram dei tydelege tendensane og felles erfaringar, samstundes som eg ynskja å få fram variasjonen i deltakarane sine opplevingar.

### **3.6.3 Generalisering**

Generalisering handlar om tolkingane som er gjort kan overførast til andre samanhengar og situasjonar enn det som er forska i dette prosjektet (Skilbrei, 2019, s. 50). Ved å vere transparent i forskingsprosessen kan naturalistisk generalisering, der lesaren sjølv vurderer om funna kan vere gjeldande i andre tilfelle, gjere seg aktuell (Kvale & Brinkmann, 2015). Eg har forsøkt å

opne opp forskingsprosessen og vise tydeleg kva som har blitt gjort, både det som gjekk etter planen og det som ikkje gjorde det, slik at andre kan gjere det same og vurdere om det er gjeldande i andre tilfelle. For at forskinga og funna som er gjort i dette masterprosjektet skal vere relevant for andre tilfelle enn berre hos deltakarane i dette prosjektet, har eg vald å vektlegge *konseptuell generalisering*. Gjennom ei systematisk tilnærming og tilarbeiding av datamaterialet har eg forsøkt å gje eit heilskapleg bilete av deltakarane sine opplevingar og deira livsverd. Sjølv om undersøkinga finn stad i Trøndelag kan det tenkjast at dei same funna kan gjere seg gjeldande for andre i ein liknande minoritetsposisjon andre stader, både i Noreg og resten av verda. I denne masteroppgåva har eg utarbeidd konsept *normbrytande eller disiplinerte minoritetar*, noko som kan gjere konseptuell generalisering gjeldande. Det kan tenkjast at denne dobbeltstandard, mellom å vere normbrytande eller disiplinert, er noko som eksisterer blant andre grupper, og i heilt andre situasjonar, enn for dei som er minoritetsspråkleg på eit utradisjonelt yrkesfag.

## 4. Analyse

Eg vil i denne delen presentere fire hovudtema eg har identifisert gjennom tilverking av datamaterialet, som dannar kategoriane for analyse og diskusjon. I tillegg vil eg presentere variasjon i utvalet og deltakarane si oppleving av å ha vald eit utradisjonelt yrkesfag, i samanheng med dei fire hovudtema og tilhøyrande undertema. Dette for å få fram at minoritetsspråklege elevar og lærlingar, som har vald eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn, ikkje er ei homogen gruppe, men mangfaldig. Likevel er det fleire opplevingar og erfaringar som er felles for alle deltakarane i denne studien som dannar grunnlaget for temaa og dei empirinære overskriftene i analysen. Deltakarane fortel om ei kjensle av å *ikkje vere på rett plass* (4.1), både gjennom reaksjonar frå andre og det dei sjølv ser og opplev i kvardagen sin. Alle deltakarane gjev beskrivingar av korleis *jenter og gutar, kvinner og menn, er forskjellige* (4.2), og det kan verke som dei deler eit biologisk syn på kjønn. Samstundes som dei beskriv å måtte tilpasse seg det kjønna yrkesfaget plasserer dei seg *utanom stereotypien* (4.3) dei sjølv teiknar av det å vere kvinne eller mann. Gjennom analysen har eg utvikla eit konsept der eg undersøker om deltakarane kan sjåast på som *normbrytande eller disiplinerte minoritetar* (4.4). Analysen består av fellestrekk, og variasjon, av opplevingar som deltakarane erfarte på det som i det norske samfunnet vert sett på som eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn. Eg vil i samanheng med kvart analysetema, og undertema, diskutere det som har kome fram opp mot den presenterte teorien, og kvart av dei tilhøyrande forskingsspørsmåla.

### 4.1 Ikkje på rett plass

Deltakarane gav beskrivingar av ei kjensle av å *ikkje vere på rett plass*, både gjennom eigne opplevingar og det dei kunne få høyre frå andre. Fleire av dei fortalde om korleis dei opplev eit *press frå fleire sider* og at dei sjølv ser at det er få personar av same kjønn som seg sjølv på yrkesfaget sitt. Maria beskrev heilt eksplisitt korleis ho opplev, og får høyre, at ho ikkje er på rett stad i møte med dei andre elevane, mennene, på yrkesfaget sitt:

Til dømes [visst eg skal] løfte noko. Då kjem det ein og seier 'eg kan hjelpe deg'. Det kan vere på ein god måte, men det kan vere på ein annan måte òg. Eg kan løfte den, og visst eg ikkje kan løfte den så kan eg finne ein annan måte å løfte den på. Anten kan eg spørje om hjelp, ikkje sant? Så her ser du liksom at dei vil vise deg. Du er ikkje på rett plass på ein måte. Og når du ser på min bakgrunn, eller på mine folk, så støttar dei deg ikkje i det heile tatt. Ikkje i det heile tatt. Har dei rett liksom? Ja, men det er jo eit mannsyrke. Nei, men det står det ikkje nokon plass. Så beklagar, eg skal den vegen, uansett om det er ein mann eller dame. Det står ikkje i kontrakten min, det står ikkje om søknadsmogelegheitene, så eg skal søke det. Men du kan vere ein lege, nei beklagar. Men dei kjem rett [bort] og seier det til deg. At du er ikkje på rett plass.

Gjennom opplevingar av å måtte løyse oppgåver på eigne måtar og å bli vist korleis ting skal gjerast på menn sin måte, uttrykte Maria at ho får ei kjensle av å ikkje vere på rett stad. Kjensla av å ikkje vere på rett plass kan sjåast på som ei form for sanksjonering slik Foucault (1999a) beskriv konsekvensane av å bryte normer, slik som normene for kva kvinner og menn skal utdanne seg til. Ho går mot det som er normalen, og det får ho høyre. På same måte som Maria beskreib òg resten av deltakarane ei kjensle av å ikkje vere på rett plass, som vil kome fram i dei følgjande undertemaa. Deltakarane beskreib korleis reaksjonar og tilbakemeldingar frå klassekameratar og familie gjev dei denne kjensla, både sjølv og påførd av andre, av å ikkje vere på rett stad eller høyre til der dei er. I det Maria fortalde om korleis ho opplev å bli spurd om ho treng hjelp både kan vere på ein god måte og på ein annan, ikkje-god, måte kan det tenkjast det ligg ulikskapsproduserande identitetar og interaksjonar til grunn slik Acker (1990) beskriv det. Det at Maria, som den einaste jenta i klassen, blir spurd om hjelp frå mennene i klassen kan vere eit døme på korleis det kan vere maskulint å kunne yrket og at menn skal hjelpe kvinner. Interaksjonen kan tolkast slik at mennene set reglane for samtalen og ymtar om at det er mennene som veit korleis yrkesfaget skal gjerast, eller har dei rette eigenskapane for å løyse oppgåva, som det potensielt vert tatt utgangspunkt i at Maria ikkje har. I tillegg kan det tenkjast at for å krevje si tilhøyring og identitet som rettmessig elev på TIP med dei ferdigheitene det krevst ynskjer ho å gjere oppgåvene sjølv, til trass for at ho vert spurd om ho treng hjelp. Bevisst eller ubevisst kan dette vere med på å reprodusere enkelte av dei ulikskapsproduserande strukturane på dette yrkesfaget.

#### **4.1.1 Reaksjonar frå andre**

Felles for alle deltakarane var at dei fekk reaksjonar frå andre og møtte visse fordommar kring valet deira av yrkesfag. Reaksjonane kunne både vere uttalte og ikkje, slik Maria beskreib: «*du ser jo korleis folk reagerer, ikkje sant?*». Kva reaksjonar og fordommar deltakarane møtte varierte med kva yrkesfag dei er elev eller lærling ved. Mennene på frisør eller saumlinja, fekk i noko mindre grad direkte kommentarar enn mennene på helse- og oppvekst, i tillegg til Maria på TIP. På helse- og oppvekstfag møtte mennene fordommar, og det dei sjølv opplev som misoppfatningar kring kva det å jobbe innan helse inneber. Både Luka og David fortalde om korleis dei stundom blei møtt med fordommar frå kompisar som uttalte at dei gjekk på helse for å vaske dei eldre, eller for å «*vaske rumpa til dei eldre*» slik David fortalde. Han fortalde vidare om korleis han reagerte på slike tilbakemeldingar: «*[E]g veit ikkje – det er kompisar, det er piss, dei tullar, men eg synes det nokon gongar kan gå bra, men andre gonger tenkjer eg på det*

*veldig mykje sjølv om du trivst på arbeidsplassen»*. På same måte som David, fortalde Luka om at han vart flau av å få slike tilbakemeldingar:

Dei seier til meg at 'du går på helse, og du berre går og vaskar til gamlingar' og såne ting [...]. Då er det litt flaut ja, fordi dei skjønar ikkje kva som er helse, kva eg jobbar med. Det er ikkje berre det å vaske folk, det er jo veldig mykje meir å gjere i helse. Det finst både jobbar med gamle og unge, det er forskjellig. Det er finst mange og veldig forskjellige jobbar. Dei har berre høyrte om at ein vaskar [dei eldre]. Ein går ikkje helse berre for å vaske. Jobb er jobb, så det har ikkje noko å seie. Det er fleire andre ting ein kan gjere.

I tillegg til å møte reaksjonar frå vener, fortalde deltakarane om reaksjonar frå pasientar på sjukeheim, lærarar, medelevar og andre. Maria fortalde om reaksjonar både kring det å vere kvinne på eit industrifag, og i tillegg til dette at ho har ein annan etnisitet: *«Så kjem dei til deg og seier nei, men du kan ikkje, du har afro»*. Josef fortalde òg om korleis han opplevde det å vere einaste mann og minoritetsspråklege i klassen i møte med ein lærar:

[I] klassen vår er det berre ein gut, og det er meg. Men eg føler ikkje at det gjer noko forskjell, eg følar meg lik. Men nokon gonger gjer læraren litt forskjell. [...] Ting som eg seier, han gjer narr av og er han ofte ueinig, ting som dei norske seier er han einig og han gjer dei hjelp med ein gong.

Ein kan seie at det er ein samvariasjon i kva reaksjonar deltakarane får frå andre og i kva grad utdanningsvalet deira vert opplevd som utradisjonelt og normbrytande. På ein måte kan det verke som at dersom deltakarane både bryt kjønnsnormer for val av utdanning, samstundes som dei bryt kulturelle normer for dette i heimlandet sitt, opplev dei mest fordommar. Dersom deltakarane berre bryt med kjønnsnormene for utdanning i det norske samfunnet kan det verke som at dei møter noko færre, eller mildare, fordommar. Dette kan tenkjast å ha noko å gjere med i kva grad deltakarane vert sett på som avvik og kven det er tydeleg for (Foucault, 1999a).

Dei munnlege og direkte reaksjonane frå andre viser òg korleis det gjennom interaksjonar, både med individ i og utanfor organisasjonen, kan verke ulikskapsproduserande (Acker, 1990). Til trass for at kompisane til mennene på helse- og oppvekstfag tulla med at dei har vald å jobbe i helse- og omsorgssektoren berre for å kunne *«vaske rumpene til dei eldre»*, kan dette sjåast på som ei slags innpakka sanksjonering (Foucault, 1999a). Det vert lagt fram som tull, som ei innpakka sanksjonering eller disiplinering gjennom venleg interaksjon, som i det både David og Luka fortel at går inn på og påverkar dei. Vidare kan det tenkjast at desse reaksjonane frå andre, som alle deltakarane fortalde om å møte, kan tenkjast å bidra til å produsere ulikskap i

glede og stoltheit kring eige utdanningsval slik Acker (2006) skriv. I møte med slike reaksjonar kan det vere at deltakarane seinare vel å ikkje dele eller snakke om kva dei utdannar seg til, for å unngå ei slik sanksjonering, og kjensle av å vere eit avvik. På same måte som interaksjonen mellom mennene i klassen til Maria og ho sjølv, kan det tenkjast at interaksjonen mellom kompisane og læraren gjer at mennene som har vald eit utradisjonelt yrkesfag følar, og får høyre, at dei ikkje er på rett stad (Acker, 1990).

Måten læraren oppførte seg på ovanfor Josef tydeleggjer korleis organisasjonar kan bidra til å oppretthalde forskjellige typar ulikskap (Acker, 2006). Slik Josef ytra det verkar det som han opplev å bli møtt med meir skepsis og motstand, og haldt meir til ansvar enn det dei norske, kvinnene, i klassen blir. Læraren som individ si sanksjonering av Josef kan sjåast på som ein måte å disiplinere han som viker frå kjønnsnormene for utdanningsval, inn i eit feminint yrke (Foucault, 1999b). Samstundes er læraren òg i ein minoritetsposisjon som mann på helse- og oppvekstfag, i eit yrke på eit fagområde som er utradisjonelt for menn å velje. Reaksjonane til læraren kan både sjåast på som fordømmar, eller diskriminering, mot Josef som har ein annan etnisitet og som ei form for disiplinering av Josef som mann i eit yrke som vert sett på som feminint. Kan det tenkjast at læraren sjølv var utsett for ei slik disiplinering, eller handlar det om fordømmar mot andre med ein annan etnisk bakgrunn? Sannsynlegvis kan det vere begge deler som tydeleggjer for Josef at han skil seg ut, som eit slags avvik, og ikkje er på rett plass slik han ser ut eller oppfører seg.

#### **4.1.2 Ser at det er få kvinner eller menn der**

I tillegg til direkte og uttalte reaksjonar frå andre, kunne deltakarane fortelje om at ein ser at ein ikkje er på rett stad fordi dei sjølv kunne sjå og oppleve at det var få av same kjønn som dei der. Arthur fortalde om sitt fyrste møte med helse- og oppvekstfag:

Ja, på vidaregåande då eg kom hit så var det sånn at helsegreier og helselinja var dominert av damer. Så det var, i byrjinga var det sånn 'har eg kome på feil linje, eller kva skjer?'

Ikkje berre var det slik i byrjinga av den vidaregåande opplæringa for deltakarane, noko som Natan uttrykte om si oppleving av frisørlinja: «*[E]g ser ikkje så mange norske ungdommar som går same linja som meg som er gutar. Det er berre jenter*». Enkelte av deltakarane hadde aldri blitt fortald av nordmenn at dei ikkje hørde til på sitt yrkesfag, men dei kunne likevel få ei kjensle av det gjennom opplevinga av å vere den einaste av sitt kjønn der. Maria sa: *Eg har aldri møtt ein nordmann, eller norsk folk som seier at det er feil for jenter, men du ser sjølv at det er mindre [jenter] der*».

Samstundes som deltakarane opplevde at det var få andre med same kjønn som seg sjølv, opplevde dei, som tidlegare nemnd og påpeika av Maria, å få reaksjonar på at det var få andre med ein annan etnisk bakgrunn på sitt yrkesfag. Med andre ord kan ein seie at det verka tydeleg for deltakarane at dei går mot det som er normalen for utdanningsval, og slik Foucault (1999a) beskriv det kjem dei tydeleg fram som eit avvik til denne norma eller normalen. Dette kan beskrivast som doble avvik, avvik både opp mot kjønnsnorma i Noreg og i heimlandet sitt. Slik Acker (1990) beskriv det kan det at deltakarane ser at det er få som seg sjølv der vere ein del av ulikskapsproduserande symbol og identitetar på yrkesfaget deira. Kva kjønn, etnisitet og alder er den typiske eleven på helse- og oppvekstfag, frisørinja eller TIP? Dei andre elevane i klassane til deltakarane kan sjåast på som individuelle identitetar for kva det vil seie å vere ein helsefagarbeidar eller industrimekanikar, som deltakarane både møter i klasserommet og truleg ser på reklamar om sitt yrkesfag. Dette er noko deltakarane skil seg frå, sidan dei ikkje deler same kjønn, etnisitet eller alder som dei andre og dei beskriv med andre ord at det er *fleire sider som pressar* og som kan verke ulikskapsproduserande.

#### 4.1.3 Fleire sider som pressar

Fleire av deltakarane snakka om ei kjensle av å vere aleine når det kjem til det å vere i mindretal når det kjem til kjønn, etnisitet og alder, utan at dei nemner dette eksplisitt. Fleire fortalde om kjønn, etnisitet, tid og alder, og at det er *«forskjellege sider som pressar oss for å seie det sånn»* som Maria uttrykte. Det same beskriv Martin om det å gå på frisørinja: *«når dei går der så er dei jo unge og det er jenter som går der, og sånne ting»*. David opplevde òg dette på helse- og oppvekstfag:

Det er litt forskjellig då, men eg som både gut mellom så mange jenter aleine og eg som manglar språk, både språk og kultur, så var det ganske vanskeleg fordi eg var òg litt eldre enn dei. I fjor var eg 20 og dei var 16 år og sånn då. Det var litt forskjell på alder og sånn. Det var ganske vanskeleg eigentleg.

Deltakarane beskriv at dei følar seg aleine både som *«jente frå Afrika. Og 22 år gammal jente»* som Maria uttrykte. Luka poengterte òg at *«som sagt er det litt vanskeleg for oss som har flykningbakgunn»*.

Fleire av desse faktorane gjer at deltakarane kjenner seg åleine, samstundes som dei kjenner på krav og forventingar frå fleire sider. Samstundes som deltakarane beskriv at alder kan vere noko som skapar ei form for distanse mellom seg sjølv og dei andre elevane i klassen, påpeika dei at alder òg gjer at dei har det travelt. For travelt med å tene pengar og travelt med å kome seg i arbeid og at ein ikkje har tid til å skifte utdanning eller yrkesfag slik Luka beskriv: *«Visst*



*det ikkje hadde vore [for] seint, så hadde eg vald elektro*». David poengterte òg dette med at det viktigaste er å kome seg fort ut i lønna arbeid:

Eg trur ikkje eg kjem til å jobbe heile livet mitt som helsefagarbeidar. Så eg tenkjer at eg etter kvart, akkurat no tenkjer eg både på meg sjølv og økonomisk, eg har litt ansvar for familien min som bur i heimlandet mitt, så det einaste målet mitt er å kome meg fort i arbeid.

Simon følte at han må *«forbetre språket endå meir sånn at dei ikkje veit at eg er minoritetsspråkleg»*. David uttrykte at han opplev å måtte jobbe ekstra hardt for å oppnå dei same mogelegheitane som dei norske ungdommane:

Til dømes ein kompis som har jobba i to år ein plass, så kom det ein norsk ungdom som jobba der i seks månader og han fekk meir ansvar og ganske høg løn og fast jobb då. Så ja, me treff på slikt og ein må jobbe litt ekstra enn norske elevar, prøve å vise litt meir då.

David sa med andre ord at han opplev å måtte jobbe meir eller leggje inn ein større innsats enn dei norske ungdommane, og særleg norske menn. I slike tilfelle vert den vertikale segregeringa i arbeidsmarknaden tydeleggjort slik Acker (2006) beskriv, og ein kan spørje om dei etnisk norske mennene får meir ansvar fordi dei er menn, eller fordi dei er etnisk norsk. Truleg vil det vere ein kombinasjon av dei to og tydeleggjer korleis det er den kvite mannen som er utgangspunktet og at det oppstår ei maskulinisering av toppen og etnifisering av botn slik Orupabo (2016) beskriv.

Alle deltakarane beskreiv fleire slike faktorar som gjer at dei følar seg litt annleis og med eit anna utgangspunkt enn dei andre elevane på yrkesfaga sine. Dei fortalde om det som kan analyserast som ei interseksjonell oppleving der kjønn, alder, etnisitet og språk er med på å gje deltakarane ei kjensle av å ikkje vere på rett plass (Collins, 2015; Crenshaw, 1989). Faktorane som verkar ulikskapsproduserande spelar truleg inn på kvarandre, på forskjellige måtar, og marginaliserer potensielt deltakarane på kvar sine vis. Måten Maria opplev dei forskjellige formene for ulikskap som avgrensar og marginaliserer ho, kan vere annleis enn andre minoritetsspråklege jenter på eit utradisjonelt yrkesfag, samstundes som det òg kan vere annleis enn dei mannlege deltakarane i dette masterprosjektet. I forteljingane sine om å ha dårleg tid, og om eit behov for å kome seg raskt ut i arbeidslivet for å tene pengar, kan dette potensielt handle om klasse og korleis det kan vere ein ulikskapsproduserande faktor (Nielsen, 2014). På grunn av fleire av deltakarane sin bakgrunn som tidlegare flyktning, har dei potensielt ikkje same klassebakgrunn som enkelte andre etnisk norske ungdommar har. Dette kan igjen vere med på å produsere ulikskap i mogelegheit til å ta omval, og bruke lengre tid på å utdanne seg

og å kome seg i arbeid. Deltakarane fortalde om eit behov for å kome seg raskt ut i arbeidslivet for å sikre seg sjølv og familiarane sine økonomisk. Samstundes gjeld ikkje dette for alle deltakarane og det verkar som Simon, frå eit Austeuropeisk land, ikkje hadde den same opplevinga av dette som deltakarane frå Midtausten og Aust-Afrika. Deltakarane nytta uttrykk som «*oss og dei*» for å skilje mellom seg sjølv og dei etnisk norske, jentene på helse- og oppvekst eller dei unge elevane i klassane sine. Sjølv med binære kategoriar for å beskrive ulikskapane på, kan det svekkje den interseksjonelle analysen slik Vogt (2020) påpeiker. Forteljingane til deltakarane viser som påpeikt at er naudsynt at det ikkje er binært, og enten eller, men at det er forskjellige typar ulikskap som treff dei i forskjellig grad.

Slik deltakarane snakka om dei forskjellige sidene som pressar og dei ulikskapsproduserande kategoriane kan det verke som dei sjølv såg på seg sjølv som mangelfull eller ein mangel, slik Nielsen (2014) skriv at ein fort kan fortolkast som. Måten til dømes Simon snakka om at han ikkje ynskja å vise andre at han er minoritetspråkleg, og frå eit anna land og kultur, kan ymta om at han forsøker å dekkje over denne mangelen. Det verkar med andre ord som grad av fordommar, sanksjonar og ulikskap deltakarane møter og opplev i sin kvardag, på eit utradisjonelt yrkesfag, både varierer mellom dei og har visse likskapar. Variasjonen verkar å henge saman med i kva grad utdanningsvalet deira vert opplevd som normbrytande for kjønn, etnisitet, kultur, alder og klasse, samstundes som det er dette likskapane òg kjem frå. I tillegg kan det tenkjast at det varierer i kva grad deltakarane er bevisst desse ulikskapsproduserande strukturane og at enkelte normer, som dei potensielt bryt, vert usynlege og teken for gitt.

Via deltakarane sine forteljingar og opplevingar av å *ikkje vere på rett plass* kan det tenkjast at det svekkjer kjensla deira av tilhøyring på yrkesfaget dei har vald. Gjennom sanksjonar frå andre, både frå direkte tilbakemeldingar, blick og annan interaksjon, samt det symbolske skapar det ei viss distanse mellom deltakarane og yrkesfaget. Dei er ikkje som dei andre elevane på yrkesfaget sitt, og det får dei både høyre og oppleve.

#### **4.2 Jenter og gutar, kvinner og menn, er forskjellige**

Deltakarane delte eit felles syn på kjønn og kva som er forskjellane mellom kjønna kvinne og mann, eller jente og gut. Som svar på spørsmål som omhandla om enkelte yrker passa betre til eit av kjønna svara til dømes Simon at «*jenter og gutar har forskjellige eigenskapar*» som gjer at dei passar til forskjellige yrker:

Gutar har nokon eigenskapar som jenter ikkje har, jenter har nokon eigenskapar som gutar ikkje har. Og eg synes derfor at nokon fag og nokon yrker er gjerne slik at dei passar meir for jenter, og nokon passar meir for gutar.

Dette utdjupa deltakarane ved å samanlikne *kva yrker jenter og gutar passa best til*, basert på desse forskjellige eigenskapar tilhøyrande kvart av kjønna:

Eg synes helse er mest for jenter, og passer [til det], medan andre fag som bygg og mekanisk passer best til menn. Bygg er mest tunge ting. Fordi det er mykje sånn vasking [på helse] og på ein måte.. Eg synes jenter er litt flink til å snakke når ein er litt lei og trist, føler eg. eg trur gutar likar meir sånne praktiske ting, så kanskje det er på grunn av det. (Josef)

I tillegg reflekterte alle kring det at dei *trivst best saman med andre av same kjønn* som seg sjølv. Slik deltakarane beskreiv kjønna på som forskjellige, og innehavarar av forskjellige eigenskapar, mala dei eit bilete av eit biologisk syn på kjønn, som noko ein *er*. Til tross for at deltakarane sjølv har vald eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn, kan ein seie at dei har eit meir tradisjonelt syn på kjønn, motstridande det Beauvoir (2010) og West og Zimmerman (1987) beskriv. Kjønn er noko ein *er* med visse tilhøyrande eigenskapar, framfor noko ein *blir* med tilhøyrande variasjon innanfor kvar kjønnskategori. Ein kan spørje seg om kva det er deltakarane ikkje fortel og ytrar. Det kan tenkjast at deltakarane har ei forståing av kjønn som strekk seg utover den binære måten kjønn, og andre slike ulikskapsproduserande kategoriar vert omtalt i intervju.

#### 4.2.1 Trivst best med same kjønn

Som nemnd tidlegare ytra deltakarane at dei trivst best med eige kjønn, og slik Luka sa at «*visst det hadde vore fleire gutar så hadde det vore betre*». Med fleire av same kjønn i klassen meinte deltakarane at det hadde vore betre fordi dei kan tulle saman og snakke om ting dei opplevde å ikkje kunne snakke om med motsett kjønn.

Du blir meir med, med gutane i friminuttane. Å snakke saman, å tulle saman og leike saman. Så det blir.. for du kan ikkje gjere alt som du vil med jenter, men med gutane kan du snakke fritt og gjere alt som du vil, liksom. (Arthur)

I tillegg spelte truleg det faktum at fleire av deltakarane gjekk i klasse saman med stort sett yngre elevar, elevar som hadde ein annan etnisk bakgrunn og i tillegg var av eit anna kjønn enn dei sjølve, inn på dette. David snakka både om at han trivst betre med menn enn kvinner, samt med personar eller menn på eigen alder og med same minoritetsbakgrunn som seg sjølv:

Eg sjølv meiner at eg er ganske sosial både med jenter og gutar, men eg trivst best med gutar. Eg kan sei eller tulle sånn, eg kan seie og tulle på ein måte som eg vil med gutar, men eg kan ikkje gjere det med norske elevar og dei som er litt yngre enn meg.

Sjølv om alle deltakarane peika på utfordringar kring det å vere i mindretal når det kom til kjønn på sitt yrkesfag, peika til dømes Natan på dette som noko positivt: «*Meir positivt enn å gå med 30 jenter? Det trur eg ikkje finst*».

På same måte som deltakarane sine opplevingar med ulikskapsproduserande kategoriar varierte, var det òg variasjon i deira opplevingar kring det å gå i klasse med stort sett berre det motsette kjønn. Slik Nielsen (2019) beskriv kjønn som diskurs, snakka deltakarane om kjønn på forskjellige måtar. Dei mannlege deltakarane som har vald eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn uttrykte det med å trivast best med same kjønn, medan Maria, som den einaste kvinnelege deltakaren, ikkje gjorde dette. Dette kan vere eit frampeik på at menn som har vald eit utradisjonelt yrkesfag har ei anna oppleving av å gå i klasse med nesten berre det motsette kjønn enn det kvinner har. Åtferda til dei kvinnelege klassekameratane kan tolkast som mindre føretrekt, ut i frå at dei mannlege deltakarane si beskriving av at hadde vore betre med fleire menn å tulle med. I tillegg kan Natan si beskriving av at han synes det var positivt å gå i klasse med 30 kvinner vere knytt til ei kjensle av å bli ivaretatt og gjedd omsorg til, eigenskapar som vert sett på som feminine og verdig kvinneåtferd. Sidan Maria ikkje ytra at ho trivst betre eller dårlegare med kvinner enn menn, kan det vere at ho i større grad får innpass i interaksjonane til mennene i klassen og vert sett på som ei «*gutejente*» eller «*uekte*» kvinne. Dette kan vere ein del av dobbeltstandard, der mannleg åtferd vert verdsett i større grad og sett på som normalen, medan kvinneleg åtferd må i større grad tilpassast, og disiplinrast inn i mannen sin veremåte.

Deltakarane gav sitt eige kjønn visse eigenskapar som dei igjen ytra å trivast best saman med. På denne måten drar deltakarane eit tydeleg skilje mellom kjønna, framfor å beskrive kva type individ, basert på eigenskapar, dei trivst best saman med. Samstundes kan Maria si oppleving vere ein variasjon hos minoritetskvinner sine opplevingar på eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn, og desse opplevingane varierer frå kvinne til kvinne. Det er likevel ein klar tendens at dei mannlege deltakarane føretrakk å vere i selskap og samtale med andre menn og at det var ein annan form for interaksjon slik Acker (1990) beskriv det, som dei trivst best med.

#### **4.2.2 Kvinner og menn snakkar om forskjellige ting**

Deltakarane ytra at dei trivst betre med same kjønn som seg sjølv og samtalane var meir interessante dersom menn snakka med menn, og kvinner snakka med kvinner. Luka beskrev at

«*det er litt annleis*» å gå i klasse med om lag berre jenter og at «*dei snakkar om veldig forskjellige ting*», samanlikna med kva han og andre menn snakka om. Arthur fortalde om opplevingar av dette frå pauserommet då han var i praksis på eit apotek:

Eg trur det at når det er menn på apoteket så blir det sosialt og nokon du kan snakke med. Fordi det er nokon gongar med damer på apotek så har dei andre tema som dei snakkar om, som menn ikkje er interessert i. Til dømes når dei snakkar om mensen, så er ikkje eg interessert i mensen og blod. Så blir eg sånn utanfor liksom. Så eg trur visst det er menn så kan dei kanskje snakke om sport og fotball, eller noko som blir interessant.

I slike situasjonar, som lunsjpausen til Arthur, verkar det som deltakarane opplevde å ta eller få ei meir passiv, observerande rolle:

Men det som alltid er at eg er i situasjonar der det er mindre gutar og fleire jenter. Eg hadde i fjor utplassering, der det òg berre var jenter, og så i lunsjen så måtte eg sitte med jenter og eg sat med nokon som var litt meir sosial. Så eg sat og hørde på. (David)

Deltakarane beskrev at dei opplevde i større grad å måtte passe på kva dei seier og snakkar om dersom det var i samtale med det motsette kjønn. Natan beskrev dette som at «*når det er ei jente, då må ein liksom halde balansen*». Jamvel om deltakarane peika på dette som ei utfordring verkar det som dei var positive til framtida i yrket og at det kan bli betre. Samstundes ytra dei òg at dei kanskje «*burde velje ei anna linje der det er fleire menn og fleire gutar*» slik David uttalte.

Gjennom samtalaner deltakarane beskrev at dei har på yrkesfaga sine visar det seg kjønna interaksjonar slik Acker (1990) beskriv. I Arthur sitt utsegn om samtalen på pauserommet i praksis kjem til dømes dobbeltstandarden Nielsen (2019) beskriv fram. Ein kan lure på kor ofte det faktisk vert snakka om mensen på pauserommet, men det tydeleggjer at det kvinner vel å snakke om vert sett på som uinteressant og uviktig. Det mannen vel å snakke om, derimot, vert sett på som interessant og verdifullt. I slike situasjonar verkar det som dei mannlege deltakarane vel å ikkje ta del i samtalaner, anten fordi dei føler at dei ikkje har noko å bidra med eller fordi samtaleemne uansett ikkje er interessant. Det kan òg tenkjast at det er normer for kva det er greitt å snakke om mellom kvinner om menn som gjer at dei mannlege deltakarane føler at dei må halde tilbake eller «halde balansen» i samtale med kvinner.

#### **4.2.3 Kvinner og menn passar til forskjellige ting**

På bakgrunn av at kvinner og menn er forskjellige og likar å snakke om forskjellige tema, reflekterte deltakarane òg kring det at kvinner og menn passar til å gjere forskjellige oppgåver og i forskjellige yrker. Enkelte uttrykte at kvinner og menn kan ha dei same jobbane, men at

det likevel var enkelte oppgåver som passa best til eitt av kjønna. Eigenskapar som avgjer kva yrke kvinner og menn passar til er om ein likar å bli skitten, om ein er flink til å prate, og vaske, og om ein kan løfte tunge ting, ifølgje deltakarane. Maria uttrykte at ho trudde det var få kvinner på TIP fordi «*du må løfte, du må jobbe hardt*» samt at «*du blir skitten og du må vere glad i å vere skitten*». Martin bygde vidare på dette i det han snakka om at det er greitt at kvinner er frisør sidan det ikkje er ei like stor maskin ein må handtere, som i bygg- og anleggsbransjen:

I mitt heimland jobbar jenter og damer òg, men dei kan ikkje gjere sånne vanskelege jobbar, liksom. Eller me seier at dei trenger ikkje jobbe så hardt eller med ting som er ganske tungt, som til dømes bygg og sånne ting. Medan her i Noreg er det vanleg. Eg synes at frisør, det er ganske lett for jenter og damer, og dei kan velje det fordi det er ein lett jobb og eg ser at det er mange jenter som vel bygg og sånn. Men eg synes at bygg er litt vanskeleg. Fordi dei skal bære ting og jobbe med store maskiner og sånne ting, men frisør då er det berre ei maskin dei held og klipper med saks og sånne ting.

Mennene som var elevar på helsefag snakka om kvifor det var få menn som valde helsefag, og reflekterte kring kvifor det var flest kvinner og kvifor dei passa betre til det:

Det er ganske få gutar som er interessert i helse. Eg veit ikkje [kvifor], dei synes at det verste er når dei jobbar i helse, morgonstell og sånne greier. Det er fælt å jobbe med eldre folk. Det er ein stor grunn til det. Eg veit ikkje, kanskje jenter synes det er greitt. (David)

Deltakarane argumenterte for at kvinner òg kunne vere sterke, slik dei ytra at menn er, men at det likevel var ein forskjell som gjorde at kvart av kjønna passa til kvar sine yrker. Josef sa: «*Altså damer er òg sterk, men mannfolk blir ikkje så veldig fort redd*».

Måten deltakarane beskreib at kvinner og menn passar til forskjellige ting, heng saman med ei biologisk forståing av kjønn og Beauvoir (2010), samt West og Zimmerman (1987) sine beskrivingar. Kjønn er noko ein *er*, biologisk, med tilhøyrande feminine eller maskuline eigenskapar, interesser og yrker. Altså verkar det som deltakarane ser på kjønnskategori som biologisk bestemt og beskriv dei to biologiske kjønna som ein distribusjon med åtferdsmessige forskjellar liknande det Nielsen (2014) beskriv. Det kan verke som deltakarane, i sine beskrivingar, har preferansar knytt til korleis dei sjølv og det motsette kjønn skal, eller burde, oppføre seg gjennom val av utdanning. Dette kan verke som deltakarane byggjer opp under konstruksjonen av passande arbeidsoppgåver og makt mellom kjønna slik Acker (1990) påpeikar.

Måten deltakarane snakka om arbeidsoppgåver og objekt tilhøyrande dei forskjellige yrkesfaga, bidreg til å kjønne sjølve arbeidet, samt det utstyret ein nyttar i dei forskjellige faga. Då Martin snakka om maskiner og kva kjønn som kan bruke kva typer maskiner, tileignar han

desse maskuline og såkalla kjønnsnøytrale eigenskapar. Maskiner vert i utgangspunktet sett på som maskuline og tilhøyrande mannen, medan han beskreib klippemaskina som liten nok til at kvinner kan bruke denne. Det verkar likevel ikkje som klippemaskina har feminine eigenskapar eller at det i utgangspunktet er kvinner som skal bruke denne typen maskin. Snarare er det menn som skal det, og det vert gjort eit unntak for kvinnene som er frisør.

Ein kan rette eit kritisk blikk, og bryte ned, kva eigenskapar det er deltakarane beskriv som gjer at kvinner passar til yrker som vert sett på som feminine, og menn til yrker som er maskuline. Dette gjeld òg kva som vert løfta fram som belastningar i dei forskjellige yrka. I beskrivingane sine av helse- og oppvekstfag nytta deltakarane mellom anna ord som «*vaske*» og «*løfte tunge ting*» som impliserer at noko er «*skittent*» og at det krevst at ein må «*jobbe hardt*». Dei sistnemnde beskrivingane kan tolkast som maskuline og tilhøyrande menn og maskuline yrker, slik Maria beskriv TIP som eit yrke der ein må «*tole å bli skitten*» og «*jobbe hardt*». Kva yrke som vert sett på som belastande og kva som ikkje vert det, i deltakarane sitt syn, samsvarar ikkje med beskrivingane deira av yrkesfaga. Frisøryrket kan til dømes sjåast på som ei belastning i same grad som deltakarane beskriv TIP og helse- og oppvekstfag, der ein må «*jobbe hardt*» med statisk arbeid og hevde armar over tid.

I forteljningane til deltakarane viser kjønn seg som ein distinksjon mellom kvinner og menn, med tilhøyrande eigenskapar, interesser for samtale og utdanningsval. Det verkar som deltakarane har ei forståing av kjønn som noko ein *er* og at ein har tilhøyrande eigenskapar som gjer at kvinner passar til visse yrker og menn til andre (Beauvoir, 2010). I tillegg skil deltakarane på kva kjønn dei trivst best saman med, og kven det er interessant å vere i samtale med.

### **4.3 Utanom stereotypien**

Til trass for eit tradisjonelt syn på kjønn og kva eigenskapar kvinner og menn har, plasserte deltakarane seg på utsida av denne stereotypien. Maria ytra at ho greier seg på TIP «*fordi eg er unik*». Ho sa vidare at det er «*veldig vanskeleg for folk frå minoritetsspråk å begynne på TIP, men nokon sånn som meg, ein og to sånne som meg*» i tillegg til at «*det ikkje er eit jenteyrke*».

På same måte som Maria, plasserte resten av deltakarane seg sjølv utanom kjønnsstereotypien dei sjølv mala og fortalde om, som illustrert i analysekapittelet *Jenter og gutar, kvinner og menn, er forskjellig* (4.2). Det kan dermed tenkjast at deltakarane distanserer seg sjølv frå kjønnsnormene, samstundes som dei er med på ei slags disiplinering av andre ved gjennom sitt eige syn på kjønn (Foucault, 1999a). Utsegn om at *det ikkje er viktig med jamnare*

*kjønnsbalanse* og at dei er unik samstundes som dei opplev å måtte tilpasse seg det kjønna yrkesfaget, kan vere teikn på at deltakarane både distanserer seg frå kjønnsnormene, samstundes som dei må gå dei i møte.

#### **4.3.1 Ikkje viktig med jamnare kjønnsbalanse**

På spørsmålet om deltakarane synes det var viktig med jamnare kjønnsbalanse på sitt, og andre yrkesfag svara Simon:

Nei, det er ikkje viktig for meg. Det spelar inga rolle for meg, men for statistikken så spelar det ei rolle. Ikkje for meg og for folk trur eg. Fordi statistikken viser kva jenter vel mest, men eg bryr meg ikkje om kva jenter jobbar mest med og kva gutar jobbar mest med. Eg synes ikkje det spelar ei rolle. Kanskje det spelar ei rolle visst du har... nei, eg trur ikkje det spelar ei rolle.

Til trass for at alle deltakarane meina det var enklare å prate med andre av same kjønn, sa dei samstundes at det ikkje var viktigare med jamnare kjønnsbalanse.

Så eg synes at, for meg, så er det berre dei to åra på skule der det sit ganske mange jenter i eit klasserom, men det skal ikkje vere sånn heile livet. Så skal den guten vere aleine og opne sin eigen salong. (Martin)

Med desse utsegna frå Martin og Simon kan det tyde på at deltakarane ikkje ser på ei jamnare kjønnsbalanse som noko som vil betre situasjonen deira på sitt yrkesfag. Dei fokuserer heller på at dei sjølv er unike og skil seg frå andre med same bakgrunn, kjønn og alder. Dette poengterte Natan òg i det han sa:

For meg har det ikkje så mykje å seie [med jamnare kjønnsbalanse]. For når du går på skule er det for ditt liv og di utdanning. Du går der ikkje for at det skal vere, på ein måte, likt.

I tillegg til at deltakarane sjølv kommenterte at det ikkje var viktig for dei med jamnare kjønnsbalanse, viser denne tendensen seg i skulen. Alle deltakarane opplevde at skulane la til rette og hadde ekstra tiltak for dei som minoritetsspråklege elevar for at dei skulle trivast og henge med i faga. I motsetnad opplevde ingen av deltakarane at skulane la til rette for at dei som var i mindretal når det kom til kjønn skulle trivast, ikkje slutte på yrkesfaget sitt eller likande. David ytra at det ikkje var hjelp eller tiltak for menn som har vald utradisjonelt, men at han «*har sett tiltak for dei som synes det er vanskeleg og meir krevjande å gå på vidaregåande på grunn av språket*».

På same måte som det kan tenkjast at deltakarane skil seg frå kjønnsstereotypien dei sjølv målar av kjønna, kan det verke som dei òg skil sine behov frå statistikken, eller likestilling i samfunnet



elles. Som tidlegare forskning på feltet viser, skapar slike ubevisste haldningar til eige utdanningsval og korleis kjønn påverkar desse, ei reproduksjon av kjønnssegregeringa i arbeidsmarknaden og i skulen (Mathiesen et al., 2014). Deltakarane ytrar at det ikkje er viktig med jamnare kjønnsbalanse på si linje fordi dei ikkje skal vere i den same klassen heile livet, men ein kan lure på korleis arbeidslivet deira vil sjå ut når utdanninga er så kjønnsdelt. Arbeidsmarknaden vil truleg, slik den tidlegare forskinga viser, halde fram med å vere kjønnssegregert når utdanningane inn i dei forskjellige yrka er kjønnssegregerte. Dermed blir kjønn og kjønning av yrker og utdanningar ein del av ein pågåande prosess, som deltakarane òg er med på å vidareføre (Acker, 1990).

### 4.3.2 Eg er unik

Som Maria sa om at «*eg er unik*», var det fleire av deltakarane som gav kvinner og menn spesifikke eigenskapar og ting dei passa til, samstundes som dei sjølv plasserte seg utanom denne stereotypien. Josef fortalde om helsefagarbeidet:

Fordi det er mykje sånn vasking og på ein måte.. Eg synes jenter er litt flink til å snakke når ein er litt lei og trist, føler eg... Eg synes at eg passar til dei tinga, og eg har på jobben fått kompliment fleire gongar. Om at eg er flink og gjer sånn og sånn.

Samstundes som deltakarane påpeiker at dei sjølv er annleis enn eigne beskrivingar av det å vere kvinne eller mann, fortel dei at dersom ein skal klare seg på ei såkalla kvinne- eller manneutdanning, må ein ha eit klart mål. Maria utdjupar det som «*visst du har eit mål skal du [klare deg] gjennom denne klassen, på ein måte*». Martin beskrev det slik:

Eg har vald frisørinja for å få utdanning og lære meir. Ikkje berre for å vere med vener i klassen og sånne ting. Så sånne ting er jo vanleg for meg, fordi eg har eit mål i framtida, eller ein draum, så eg må gjere mitt beste for å kome opp dit.

Denne måten å sjå den vidaregåande opplæringa på, delte Martin og Maria med fleire av deltakarane. Generelt snakke alle om korleis dei berre skulle vere på skulen eit par år og at det var måla for framtida, i tillegg til økonomisk stabilitet, som motiverte dei. Deltakarane beskriv at deira yrke ikkje passar så godt til sitt kjønn, samstundes som dei beskriv at dei sjølv passar til det yrkesfaget. Det verkar som deltakarane meiner at dei sjølv har eigenskapar som går på tvers av eigen distinksjon mellom kvinner og menn (Acker, 1990). Det kan tenkjast at dette er ein måte å legitimere sin eigen plass på det utradisjonelle yrkesfaget, og det at dei ikkje trivst så godt i klassemiljøet.

Slik deltakarane beskriv seg sjølv som unik, og hevdar sin plass på det utradisjonelle yrkesfaget, kan vere ein måte å ikkje gjere kjønnpå, slik West og Zimmerman beskriv det å gjere kjønnpå (1987). Ved å ytre at sitt eige kjønnpå ikkje passar så godt til det yrket dei sjølv har vald, kan det verke som at deltakarane disiplinerer andre til å ikkje bryte med kjønnsnormene for kva ein burde jobbe med (Foucault, 1999a). Dette kan sjåast på å anten vere eit resultat av sanksjonane dei sjølv har blitt møtt med, eller at ein ikkje klarar å kome utanom normene for kjønnpå og utdanning, sjølv om det med fyrste augekast kan sjå ut som ein bryt med desse.

### 4.3.3 Må tilpasse seg det kjønna yrkesfaget

Til trass for at deltakarane ser på seg sjølv som unik og utanfor stereotypien dei sjølv målar av kvinner og menn, fortel dei om korleis dei må tilpasse seg det kjønna yrkesfaget. Arthur beskreib korleis han såg på seg sjølv i eit kvinneleg, eller feminint, yrke:

Eg synes no at det er greitt, men når du går ut i jobb som apotekteknikar så finn du ut og du oppdagar at det berre er damer som er der. Det er sjeldan ein ser ein gut som [jobbar] på apotek. Så det ser ut som det er litt vanskeleg for oss menn. Eg ser meg som kvinneleg i yrket. Det er kvinneleg. Fordi det er mange [menn] som ikkje er interessert i apotekteknikar. Det er berre damer som er interessert.

Maria fortalde òg om korleis ho blei plassert på «mannssida» i yrket sitt og korleis ho opplevde å bli sett på som ein av mennene, og bryt med dette når ho har på kjole:

Dei synes at du ikkje er, liksom, på damesida når du går på TIP. Grunnen til at eg seier dette er fordi då det var julebord, me hadde julebord for nokre veker sidan. Då kom eg med ein lang kjole og [som ei] heilt annleis dame, då sa dei 'fy faen'. Liksom du ser reaksjonen. Dei synes at du er heile tida på den mannssida fordi du går med masse skit, du går med masse nøklar på deg. De synes ikkje at du er ei dame. 'Du kan bli ei dame', men eg berre 'ja, men eg er ei dame' og eg kan bli det, skjøna dei. Så derfor meiner eg at dei synes at du er litt rar, sjølv om dei går med deg på industrifag.

Til trass for at deltakarane ser på seg sjølv som unike og skil seg sjølv frå kjønnsstereotypien dei sjølv målar kring kva yrker som passar til kvart av kjønna, fortalde dei om opplevingar av å måtte tilpasse seg det utradisjonelle yrkesfaget. Måten deltakarane opplev å måtte tilpasse seg det utradisjonelle, kjønna, yrkesfaget kan verke som er gjennom å hevde si tilhøyring i, eller blant, den motsette kjønnskategori enn den dei sjølv identifiserer seg i. Slik deltakarane ytrar seg kan det verke som Maria må tilpasse seg i større grad enn mennene. Likevel kan det vere mennene tilpassar seg på andre måtar som ikkje kjem like godt til syne gjennom deira forteljingar.

Arthur såg på seg sjølv som kvinneleg i yrket, og det verkar som hans identitet i yrket som apotekteknikar, vert kjønna som noko meir feminint enn det han identifiserer seg som elles. Både symbol, individuelle identitetar og bilete, gjennom media og klede, kan med på å reproduserte, og oppretthalde, ulikskap mellom deltakarane og dei andre på yrkesfaga deira (Acker, 1990). Maria fortel om korleis ho som lærling på industrifag, vert plassert på 'mannesida'. Kjolen til Maria vert kjønna og er eit tydeleg symbol på det feminine, noko som bryt med arbeidskleda og arbeidet ho gjer som industrimekanikar som vert sett på som maskulint, og tilhøyrande mannen. Dette kan ymta om at ho tilpassar seg normene for industrifaget gjennom si iscenesetting av kjønn. Vidare verkar det som ho vert sett på som ei 'uekte' kvinne for å passe norma det er å vere industrimekanikar. Det verkar som Maria ikkje kan vere kvinne i den forstand Nielsen (2014) beskriv 'ekte' kvinner og samstundes passe inn i industrimekanikar-norma. I utsegna til deltakarane kan det verke som Maria må tilpasse seg den maskuline sida i yrket i større, eller tydelegare, grad enn mennene må på sine utradisjonelle yrkesfag. Det kan truleg vere eit resultat av at det som vert tolka som kjønnsnøytralt og kjønnsnøytral åtferd eigentleg er maskulin åtferd, noko som heng saman med at det er den kvite mann som har vore utgangspunkt for arbeidsliv (Beauvoir, 2010). Deltakarane som har vald eit utradisjonelt yrkesfag for det mannlege kjønn, kan tenkjast å måtte tilpasse seg normene for korleis den etnisk norske mann oppfører seg i arbeidslivet. Samstundes verkar det som dei gjer ein slags motstand mot det korleis yrkesfaget er kjønna til det motsette kjønn av det deltakarane identifiserer seg med og normene for kven som passar til deira yrkesfag.

Deltakarane både møter og distanserer seg frå *sitt eige syn på kjønn*, i det dei fortel om både å måtte tilpasse seg 'kvinnesida' eller 'mannssida' som dei meiner yrkesfaget tilhøyrar. Samstundes beskriv deltakarane at dei er unike og ikkje bryr seg om det er jamnare kjønnsbalanse på sitt yrkesfag, noko dei grunngjev med at dei har eit mål i livet. Deltakarane synes ikkje det er viktig med jamnare kjønnsbalanse på sitt yrkesfag, samstundes som dei seier at dei ikkje skal vere med kvinnene i klassen resten av livet. Ein kan setje spørsmålsteikn ved korleis kjønnsfordelinga på ein framtidig arbeidsplass til deltakarane vil sjå ut dersom denne ikkje blir jamnare i skulen og på yrkesfaget. Dei vil potensielt oppleve at det ikkje berre er dei to åra med «alle jentene», men at dette òg vil halde fram i arbeidslivet deira.

#### **4.4 Normbrytande eller disiplinerte minoritetar?**

Deltakarane kan gjennom sin fleirdimensjonale minoritetsposisjon på kvart sitt yrkesfag seiast å vere *normbrytande minoritetar*. Gjennom val av yrkesfag som er utradisjonelt for sitt kjønn går deltakarane mot kjønnsnormene for kva arbeid og yrker kvinner og menn skal, eller kan,

ha. Som Maria beskreib, gjennom å seie at du ser «*sjølv at det er mindre [jenter] der*», bryt deltakarane med dei tradisjonelle normene for kva yrke ein skal velje som kvinne og mann. Enkelte av deltakarane bryt i tillegg med normene for kva ein kan jobbe med som kvinne eller mann i sitt heimland, og ikkje berre i Noreg. Arthur fortalde:

Når me samanliknar heimlandet, så er det utradisjonelt for menn. Og for begge kjønn eigenleg, dette yrket, apotekteknikar. Ja, i Noreg som me nemnde, så er det jo fleire damer.

På same måte som Arthur forklarte at apotekteknikar ikkje finst i sitt heimland, fortalde òg Josef, David og Luka om helsefagarbeidar. Luka forklara at dei ikkje har helsefagarbeidar eller sjukeheim i heimlandet:

Dei som blir gammal plar vere heime hos familien så lenge som dei lev, fordi barnebarn og barn passar på faren og mora si fram til dei dør. Medan i Noreg, når dei blir gammal og ikkje klarar seg aleine sjølv, så flyttar dei på sjukeheim. Slik er det ikkje i heimlandet mitt.

Deltakarane bryt med normene både i det norske samfunnet, og i heimlanda sine, ved å gå inn i helse- og omsorgssektoren, eller industrimekanikarfaget slik Maria har gjort. For Natan og Martin, som har vald frisørinja, er det derimot ikkje slik at dei bryt med normene for kva ein kan utdanne seg til og jobbe med. Valet deira av yrkesfaglinje kan nemleg sjåast på som utradisjonelt i Noreg, men ikkje i heimlanda deira. I heimlandet sitt forklarte Natan at det berre er menn som jobbar som frisør:

Eg har aldri sett damer på frisørsalongen i heimlandet mitt. I heimlandet mitt, jobbar jentene heime [og] det er egentleg berre menn som tar den offisielle utdanninga, medan i Noreg er det neste litt omvendt, at det nesten berre er jenter.

Det kan dermed tenkjast, ut i frå det deltakarane beskreib, at kvinnene tradisjonelt sett jobbar heime mellom anna med å ta vare på dei eldre. Natan og Martin har ikkje brote normer for kva menn kan jobbe med i heimlandet sitt, medan dei bryt med dette i det norske samfunnet der det er utradisjonelt for menn å velje denne utdanninga. Det seiast at deltakarane ikkje følgjer det normale, men snarare det *unike* slik dei òg beskriv seg sjølv i det norske samfunnet.

Ein kan likevel setje spørjeteikn ved kva normer det er deltakarane eigenleg bryt og om dei i det heile taket kan sjåast på som normbrytande minoritetar, eller om dei let seg disiplinere slik Foucault (1999a) beskriv det. I forteljingane sine om at kvinner og menn er forskjellege, og passar til forskjellige ting, kan ein seie at deltakarane reproduserer kjønnsnormene som vert tatt for gitt i samfunnet. Til trass for at dei sjølv har vald utradisjonelle yrkesfag fortel dei om kva yrke ein *burde* velje som kvinne eller mann, som følgjer normene for tradisjonelle yrker

for kjønna. Samstundes kan det tenkjast at dette synet kjem av at deltakarane gjer motstand mot nettopp desse normene. Gjennom *reaksjonar frå andre* kan det seiast at deltakarane blir sanksjonerte for å vere normbrytande, og gjere motstand mot ei disiplinering inn i kjønnsstradisjonelle yrker i samfunnet. I den samanheng kan det tenkjast at deltakarane, som ei reaksjon på ei slik sanksjonering, ytrar at kvinner og menn passar til forskjellige ting for at andre ikkje skal ta det same valet og potensielt òg bli sanksjonert. Sjølv om deltakarane beskriv seg sjølv som *unik*, kjem dei med beskrivingar av å måtte tilpasse seg det kjønna yrkesfaget. Dette kan òg vere ei form for sanksjonering fordi dei bryt med visse kjønnsnormer i samfunnet. Ein kan setje spørjeteikn ved om det å distansere seg sjølv frå kjønnsnormene i samfunnet ved å seie at ein sjølv er *unik* eigentleg er å vise motstand, eller om det er ei anna form for disiplinering. Ved å distansere seg sjølv frå kjønnsnormer for kva ein skal jobbe med, samstundes som deltakarane fortel om eit nokså tradisjonelt, og binært, syn på kjønn kan det verke som dei tar del i å disiplinere andre. Gjennom å halde på dei tradisjonelle kjønnsnormer for yrke og utdanning kan det tenkjast at deltakarane, på visse måtar, skånar andre frå dei sanksjonane dei sjølv har fått ved å bryte desse normene og velje eit utradisjonelt yrkesfag (Nielsen, 2014). Deltakarane fortel om motstridande opplevingar og haldningar, noko som gjer at sjølv om dei ser ut til å vere normbrytande minoritetar, kan det vere andre normer, som ikkje er like tydelege, som legg føringar og disiplinierer deltakarane og deira liv. Framfor å vere *normbrytande minoritetar* kan det på denne måten tenkjast at deltakarane er *disiplinerte minoritetar*, eller potensielt begge deler. Den aukande trenda av minoritetsmenn som vel yrker innan helse- og omsorgssektoren, kan til dømes vere normbrytande i det menn går inn i denne sektoren som tidlegare har høyrd til kvinner. Denne tendensen beskriv Orupabo (2016) som ei slags etnifisering av botnen. Samstundes som det kan vere ei ny form for disiplinering som har endra seg med samfunnsutviklinga (Foucault, 1999a), og som ein vil sjå meir av i framtida. Deltakarane kan på denne måten verke som ein slags maskot for å få fleire til å velje den same utradisjonelle utdanningsvegen som dei sjølve, både med tanke på kjønn, kultur, alder og andre faktorar som kan identifisere utdanningsvala til deltakarane som utradisjonelle. Dette kan både sjåast på som at disiplineringa har tatt ei ny retning, samstundes som det verker normbrytande og at minoritetane viser og møter motstand.

## 5. Avsluttande refleksjon

Masteroppgåva tek føre seg problemformuleringa om *korleis minoritetsspråklege elevar og lærlingar opplev det å vere elev/lærling på det som i det norske samfunnet vert sett på som eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn*. Frå problemformuleringa har eg danna fire forskingss spørsmål, som munnar ut i dei fire analysekategoriane, eller hovudtemaa, *ikkje på rett plass, jenter og gutar, kvinner og menn er forskjellige, utanom stereotypien og normbrytande eller disiplinerte minoritetar*. For å svare på problemformuleringa og forskingss spørsmåla har eg intervjuat åtte *minoritetsspråklege elevar/lærlingar som har vald eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn*. Deretter har eg ved bruk av teoriar og perspektiv om kjønn, interseksjonalitet, disiplinering og motstand forsøkt å svare på korleis deltakarane opplev nettopp det å vere minoritetsspråkleg elev eller lærling på eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn. Beauvoir (2010), og West og Zimmerman (1987) si beskriving av kjønn, samt Nielsen (2019) si vidare formulering av kjønn som eit analytisk omgrep, har vore sentrale bidrag. I tillegg har Acker (1990, 2006) si beskriving av kjønn og andre ulikskapsproduserande regime i organisasjonar vore tydingsfull for analysen, saman med perspektiv på interseksjonalitet frå Crenshaw (1989) og Collins (2015). Til sist har eg nytta omgrepa disiplinering og motstand slik Foucault (1999a, 1999b) beskriv dei.

Gjennom sine forteljingar i intervjuet beskriv deltakarane ei samansett oppleving av å vere minoritetsspråkleg på eit utradisjonelt yrkesfag. Dei opplev og føler at dei *ikkje er på rett plass*, og hamnar på sett og vis utanfor både når det kjem til språk, alder, kjønn, kultur og mogelegheiter. Vidare opplev deltakarane at dei er unike som har vald det utradisjonelle yrkesfaget dei har gjort, og plasserer seg sjølv utanom kjønnsstereotypien dei sjølv beskriv med bestemte eigenskapar kvart av kjønna har. I kjønnsstereotypien deltakarane beskriv ligg det òg eit sett med normer som avgjer kva yrke som er passande, og upassande, for kvinner og menn. På grunn av dette verkar det som deltakarane tenkjer at andre som ynskjer å velje eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn, må vere meir som dei. Unike og med eit klart mål for framtida. Visst ein ikkje har eit slikt mål, og desse unike eigenskapane, vil ein ikkje kunne klare seg på eit utradisjonelt yrkesfag.

Dei fire hovudtemaa for analysen beskriv òg forskjellige sider ved opplevingane til deltakarane på sine utradisjonelle yrkesfag. I opplevinga av å ikkje vere på rett plass, ligg det sanksjonar både frå andre og dei sjølv. Deltakarane opplev ikkje berre at dei er ein minoritet når det kjem til kjønn, men òg når det kjem til alder, etnisitet, språk og økonomi. Fleire sider pressar og sanksjonerer deltakarane, samt produserer ulikskap mellom dei sjølv og andre fordi dei går

utanom ei slags disiplinering inn i yrker som følgjer kjønnsnormene. Deltakarane opplev å måtte bevise at dei høyrer til og å måtte hevde sin plass på yrkesfaget sitt i møte med både direkte sanksjonar, kommentarar og det dei sjølv ser og opplev, samt den innpakka sanksjoneringa som gøymer seg i tull frå vener. Alt etter kva yrkesfag deltakarane har vald, verkar det som det varierer i kva grad dei sjølv kjenner på sanksjonar og følar dei må hevde sin plass. Deltakarane opplev at dei går utanom normalen, noko som ikkje går umerka hen og som kan vere med på å svekkje deira oppleving av tilhøyring på linja.

Det tradisjonelle synet på kjønn som deltakarane deler kan gjere at opplevinga av å ikkje vere på rett plass vert forsterka. Alle deltakarane beskriv tydelege distinksjonar mellom kvinner og menn, og målar eit stereotypisk bilete av eige kjønn som dei skil seg sjølv frå. Ein kan seie at dei opplev å vere annleis enn andre. Gjennom forteljingar om å føle seg distansert frå det motsette kjønn og at dei trivst best med same kjønn, kan det likevel verke som dei identifiserer seg med kjønnsstereotypien dei sjølv målar. Dette ser ein til dømes i det deltakarane fortel at det hadde vore kjekkare med fleire menn på helse- og oppvekst eller frisørinja, i tillegg til at dei hadde vurdert å byte linje fordi det var få andre av same kjønn som dei sjølve. Her kjem òg dobbeltstandarden om kjønn til syne, som då Luka opplevde det var fint å bli tatt vare på av alle kvinnene på frisørinja i det dei viste omsorg og ynskja han god morgon.

Likevel opplev deltakarane at dei står utanom denne stereotypien dei sjølv er med på å måle av kvinner og menn med forskjellige eigenskapar og interesser. Det kan sjåast på som paradoksalt at deltakarane på ei og same tid har tydelege distinksjonar mellom kvinner og menn, distanserer seg sjølv frå denne og må tilpasse seg sitt yrkesfag, samstundes som dei utnyttar sin posisjon på det kjønna yrkesfaget. Det at skulane har tiltak for å ivareta dei som er minoritetspråkleg, men ikkje dei som har vald eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn, kan vere med på å forsterke deltakarane si oppleving av at det ikkje er viktigare med jamnare kjønnsbalanse. På sitt utradisjonelle yrkesfag såg fleire av deltakarane ein ekstra mogelegheit for å kome seg opp og fram, og kanskje bli sjef over eige bedrift, anten fordi dei var einaste mann blant mange kvinner i yrket eller omvendt. Samstundes som deltakarane plasserer seg i kjønnsstereotypien dei sjølv beskriv, ved å ytre at dei skulle ønske det var fleire av sitt kjønn på linja, er det ikkje viktigare med jamnare kjønnsbalanse for dei. Beskrivinga av seg sjølv som unik og annleis enn den stereotypiske kvinne eller mann, kan vere ein del av ei innpakka og skjult sanksjonering og disiplinering.

Det kan tenkjast at deltakarane sjølv opplev å vere normbrytande minoritetar, som har vald eit utradisjonelt yrkesfag både for sitt kjønn, alder og etnisitet. Fleire av deltakarane bryt med

normer for dette, noko som kjem tydeleg fram gjennom deira oppleving av å ikkje vere på rett plass. I tillegg opplev dei ikkje berre å bryte med kjønnsnormene for kva yrke kvinner og menn passar til i det norske samfunnet, men òg i sitt heimland. Dei opplev å vere minoritetar i fleire kategoriar samstundes. Vidare skildrar deltakarane ei kjensle av å vere utanom stereotypien, og det kan tenkjast at dette er noko som òg plasserer dei utanom normene, som *normbrytande minoritetar*. Fleire av deltakarane har klare mål med sitt val av yrkesfag, noko ein kan lure på om er naudsynt for å kunne vere stolt over yrket sitt og møte andre sine reaksjonar på det. Samstundes kan det hende deltakarane er utsett for ein annan form for innpakka sanksjonering og disiplinering i nye normer som endå ikkje er synlege for dei sjølve eller i denne analysen, som *disiplinerte minoritetar*. Dobbeltssidigheita mellom det å vere normbrytande og disiplinert kan tenkjast eksistere fleire stader i samfunnet, og vere ein konsekvens av ei stadig reproduksjon av ulikskap der enkelte viser motstand mot kjønnsnormer og andre bidreg til eigen underordning. Ein kan setje spørjeteikn ved kva det er som eigentleg skal til for å bryte med kjønnsnormene, som deltakarane både skil seg frå og bryt, men òg disiplinere seg sjølv og andre inn i.

### **5.1 Vidare forskning**

Som ei forlenging av dette masterprosjektet ynskjer eg å kome med forslag til vidare forskning og fokus, i lys av dei funna eg har gjort. For å få innsyn i andre aspekt og sider ved den kjønnssegregerte utdannings- og arbeidsmarknaden hadde det vore interessant å få fram erfaringane til dei som *ikkje* har vald eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn. Det kan potensielt gje innsyn i korleis elevane som vel utradisjonelt vert møtt på dei kjønnssegregerte yrkesfaga. Dette kan potensielt frå fram korleis ein kan jobbe ytterlegare for å motverke sanksjonering av dei elevane som har vald eit utradisjonelt yrkesfag, som kan vere nyttige innsikter for fylkeskommunen og skulane. I prosjektet til Trøndelag Fylkeskommune for meir likestilling på yrkesfag og medvitne utdanningsval, hadde det vore interessant å undersøkt i kva grad utdanningsvala er medvitne blant ungdommane. Det hadde òg vore interessant, i ei forlenging av denne oppgåva, å inkludert fleire minoritetsspråklege kvinner. Ved å gjere dette kunne ein ha fått innsyn i variasjon og likskapar for minoritetsspråklege kvinner som har vald eit utradisjonelt yrkesfag for sitt kjønn.



## Litteratur

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (2006). Inequality Regimes Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & society*, 20(4), 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Beauvoir, S. d. (2010). *The Second Sex*. Knopf.
- Berg, M. A. (2020). *Lærlinger som velger utradisjonelt: Kjønn og makt på arbeidsplassen* [Masteroppgåve, NTNU]. <https://www.trondelagfylke.no/contentassets/1906cb2791b64a4ca8ade32fde2288e7/masteroppgave-marte-berg.pdf>
- Buland, T., Mordal, S. & Mathiesen, I. H. (2020). *Utdannings- og yrkesrådgivning og sosialpedagogisk rådgiving i norsk skole anno 2020: En kartlegging av ressurser og arbeidsoppgaver til rådgiving i skolen i Norge*. NTNU Samfunnsforskning. [https://www.utdanningsforbundet.no/globalassets/var-politikk/publikasjoner/eksterne-rapporter/radgiving-i-norsk-skole-anno-2020\\_sintef\\_norve.pdf](https://www.utdanningsforbundet.no/globalassets/var-politikk/publikasjoner/eksterne-rapporter/radgiving-i-norsk-skole-anno-2020_sintef_norve.pdf)
- Collins, P. H. (2015). Intersectionality's Definitional Dilemmas. *Annual review of sociology*, 41(1), 1-20. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073014-112142>
- CORE - Senter for likestillingsforskning. (2020). *CORE Topplederbarometer 2020*. Senter for likestillingsforskning. <https://www.samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-indikator-status/core-topplederbarometer/core-topplederbarometer-2020/flak/core-topplederbarometer-2020.pdf>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139-167. <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>
- Departementene. (2021). *Strategi for et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked 2021-2024*. Kulturdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/strategi-for-et-mer-likestilt-utdannings-og-arbeidsmarked-2021-2024/id2870870/>
- FN-sambandet. (2019). *Likestilling - Indeks for skjevfordeling mellom kjønnene*. <https://www.fn.no/Statistikk/gii-likestilling>
- Forseth, U., Molden, T. H. & Rasmussen, B. (2002). Det nye arbeidslivet - et kundeliv. I U. Forseth & B. Rasmussen (Red.), *Arbeid for livet*. Gyldendal Akademisk.
- Foucault, M. (1999a). *Overvåkning og straff: det moderne fengsels historie* [Discipline and Punish: The Birth of the Prison] (D. Østerberg, Oms.; 3. utg.). Gyldendal.
- Foucault, M. (1999b). *Seksualitetens historie : 1 : Viljen til viten* (Bd. 1). EXIL.

- Gjestrum, E. (2019). *Er det plass til gutta? En kvalitativ intervju-undersøkelse av gutters opplevelser med helse og oppvekst* [Masteroppgåve, NTNU]. <https://www.trondelagfylke.no/contentassets/1906cb2791b64a4ca8ade32fde2288e7/thesis.pdf>
- Hansen, K., Haaland, G., Møller, E. & Vagle, I. (2020). Kjønn på dagsorden: Et ikketema i yrkesfaglærerutdanningene? *Scandinavian Journal of Vocations in Development*, 5(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.7577/sjvd.3715>
- Haug, F. (1999). *Female sexualization: A Collective Work of Memory* (Bd. 25). Verso.
- Hegna, K. (2010). Endringer i utdanningsaspirasjoner gjennom ungdomsskolen - kjønn, klasse og minoritetsbakgrunn. *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 10(1), 89-104.
- Hestnes, H. (2020). *Kjønn, karrierevalg og karriereveiledning: Hvordan påvirker kjønn karrierevalg og i hvilken grad kan karriereveiledere forholde seg til kjønnsperspektivet?* [Masteroppgåve, NTNU]. Trøndelag Fylkeskommune. <https://www.trondelagfylke.no/contentassets/1906cb2791b64a4ca8ade32fde2288e7/hestnes-hanna.pdf>
- Højgaard, L. (2010). Kan man interviewe sig til viden – om køn? *Dansk sociologi*, 21(1), 9-25. <https://doi.org/10.22439/dansoc.v21i1.3193>
- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Abstrakt Forlag.
- Johansen, S. (2020). *Kjønnede klasserom - med rom for jentene? En kvalitativ intervju-undersøkelse av jenters opplevelser fra hverdagen på guttedominerte yrkesfag* [Masteroppgåve, NTNU]. <https://www.trondelagfylke.no/contentassets/1906cb2791b64a4ca8ade32fde2288e7/johansen-sigrid.pdf>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det Kvalitative Forskningsintervju* (T. M. Anderssen & J. Rygge, Oms.; 3. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Leseth, A. B. & Tellmann, S. M. (2014). *Hvordan lese kvalitativ forskning?* Cappelen Damm Akademisk.
- Likestillings- og diskrimineringsloven. (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering*, (LOV-2017-06-16-51). <https://lovdata.no/lov/2017-06-16-51>
- Mathiesen, I., Buland, T. & Bungum, B. (2014). Kjønnstradisjonelle utdanningsvalg - en demokratisk utfordring? I T. A. Hestbek & C. Haugen (Red.), *Pedagogikk, politikk og etikk: Demokratiske utfordringer og muligheter i norsk skole* (s. 290-308). Universitetsforlaget.
- Mathiesen, I. H., Buland, T. & Bungum, B. (2010). *Kjønn i skolens rådgivning - et glemt tema?* (SINTEF-rapport A13924). <https://www.udir.no/globalassets/filer/tall-og-forskning/rapporter/2010/5/kjonnsradgiving.pdf>

- Mortensen, E., Egeland, C., Gressgård, R., Holst, C., Jegerstedt, K., Rosland, S. & Sampson, K. (2008). Innledning. I E. Mortensen, C. Egeland, R. Gressgård, C. Holst, K. Jegerstedt, S. Rosland & K. Sampson (Red.), *Kjønnsteori* (s. 11-13). Gyldendal Akademisk.
- Nielsen, H. B. (2014). *Forskjeller i klassen : nye perspektiver på kjønn, klasse og etnisitet i skolen*. Universitetsforlaget.
- Nielsen, H. B. (2019). Gender as Analytic, Political and Interdisciplinary Concept. I P. Sohlberg & H. Leiulfstrud (Red.), *Concepts in Action: Conceptual Constructionism* (s. 264 - 283). Haymarket Books.
- NOU 2019:19. (2019). *Jenterom, gutterom og mulighetsrom. Likestillingsutfordringer blant barn og unge*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-19/id2677658/>
- Ortiz-Ospina, E., Tzvetkova, S. & Roser, M. (2018). Women's employment. *Our World in Data*. <https://ourworldindata.org/female-labor-supply>
- Orupabo, J. (2014). Kompromisser og anerkjennelse: overgang fra utdanning til arbeid II. Reisel & M. Teigen (Red.), *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* Gyldendal Akademisk.
- Orupabo, J. (2016). *Kvinnejobber, mannsjobber og innvandrerejobber* (1. utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Orupabo, J. & Nadim, M. (2020). Men doing women's dirty work: Desegregation, immigrants and employer preferences in the cleaning industry in Norway. *Gender Work & Organization*, 27, 347 - 361. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/gwao.12378>
- Reisel, L., Skorge, Ø. S. & Uvaag, S. (2019). *Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg: En kunnskapsoppsummering* (2019:16). Institutt for Samfunnsforskning <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2592572/Kj%25C3%25B8nnsdelte%2butdannings-%2bog%2byrkesvalg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reisel, L. & Teigen, M. (2014). Vaner og vendepunkter. I L. Reisel & M. Teigen (Red.), *Kjønnsdeling og etniske skillelinjer på arbeidsmarkedet*. Gyldendal Akademisk.
- Skilbrei, M.-L. (2019). *Kvalitative metoder: planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon*. Fagbokforlaget.
- Solberg, P. & Solberg, B.-M. (2019). *Kunnskapens former: Vitenskapsteori, forskningsmetode og forskningsetikk*. Liber.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Tjora, A. (2018). *Viten skapt : kvalitativ analyse og teoriutvikling*. Cappelen Damm Akademisk.

- Trøndelag fylkeskommune. (2020). *Likestilling i videregående opplæring - yrkesfag*.  
<http://opengov.360online.com/Meetings/TRONDELAG/Meetings/Details/849915?agendaItemId=207877>
- Trøndelag fylkeskommune. (2021). *Likestilling på yrkesfag*.  
<https://www.trondelagfylke.no/vare-tjenester/utdanning/elev/satsingsomrader/likestilling-pa-yrkesfag/>
- Utdanningsdirektoratet. (2016). *Hvem er de minoritetsspråklige elevene?*  
<https://www.udir.no/laring-og-trivsel/minoritetsspraklige/regleverk-som-gjelder-spesielt-for-minoritetsspraklige/sarskilt-sprakopplaring/Hvem-er-de-minoritetsspraklige-elevne/>
- Vogt, K. C. (2020). Prosessuell interseksjonalitet: gutter, posisjoner og prosesser. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 44, 118-131. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2020-02-03>
- West, C. & Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender & society*, 1(2), 125-151.  
<https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>
- World Health Organization. (2019). *Delivered by Women, Led by Men: A gender equity analysis of the global health and social workforce* (Human Resources for Health Observer, Issue). <https://cdn.who.int/media/docs/default-source/health-workforce/delivered-by-women-led-by-men.pdf>

## Vedlegg 1: Godkjenning frå NSD



### **NSD sin vurdering**

#### **Prosjekttittel**

Masteroppgåve om utradisjonelle yrkesfag

#### **Referansennummer**

265430

#### **Registrert**

23.10.2021 av Sunniva Skurtveit - sunnsk@stud.ntnu.no

#### **Behandlingsansvarlig institusjon**

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet NTNU / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) / Institutt for sosiologi og statsvitenskap

#### **Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)**

Ulla Forseth, ulla.forseth@ntnu.no, tlf: 95821911

#### **Type prosjekt**

Studentprosjekt, masterstudium

#### **Kontaktinformasjon, student**

Sunniva Skurtveit, sunnsk@stud.ntnu.no, tlf: 98481478

#### **Prosjektperiode**

01.11.2021 - 30.06.2022

#### **Status**

26.10.2021 - Vurdert

#### **Vurdering (1)**

---

#### **26.10.2021 - Vurdert**

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den

26.10.2021 med vedlegg, samt imeldingsdialogen mellom innmelder og NSD.  
Behandlingen kan starte.

#### DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

For studenter er det obligatorisk å dele prosjektet med prosjektansvarlig (veileder). Del ved å trykke på knappen «Del prosjekt» i menylinjen øverst i meldeskjemaet. Prosjektansvarlig bes akseptere invitasjonen innen en uke. Om invitasjonen utløper, må han/hun inviteres på nytt.

#### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger, særlige kategorier av personopplysninger ometnisitet og helseopplysninger frem til 30.06.2022.

#### LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a.

For særlige kategorier av personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

#### PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen:

- om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet.

#### DE REGISTRERTES RETTIGHETER

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til formog innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20).

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

#### FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om

riktighet (art. 5.1 d),integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Ved bruk av databehandler (spørreskjemaleverandør, skylagring eller videosamtale) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre deremed behandlingsansvarlig institusjon.

#### MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilken type endringer det er nødvendig å melde:

<https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-enderinger-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Kontaktperson hos NSD: Sturla Herfindal

Lykke til med prosjektet!

## Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeskjema

### Deltakelse i masterprosjektet om utradisjonelle yrkesfag

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt der formålet er å undersøke minoritetsspråklige elever/lærlinger sine opplevelser av det å velge *utradisjonelle yrkesfag* i videregående opplæring. I dette skrivet får du informasjon om målet med prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### Formål

Formålet med prosjektet er å undersøke hvordan minoritetsspråklige elever og/eller lærlinger opplever og erfarer det å ha valgt et utradisjonelt yrkesfag i videregående opplæring. Med utradisjonelt yrkesfag menes fag der flertallet av elevene tilhører det motsatte kjønn. Målet er å kartlegge hvilke faktorer som fører til at elever velger utradisjonelt, hva som får dem til å fullføre og hvordan de best mulig kan ivaretas.

#### Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Prosjektet gjennomføres som en masteroppgave i sosiologi ved Norges Teknisk-naturvitenskaplige Universitet (NTNU), Institutt for sosiologi og statsvitenskap. Prosjektet gjennomføres av masterstudent Sunniva Skurtveit med professor Ulla Forseth som veileder.

Masterprosjektet er en del av et større prosjekt for Trøndelag Fylkeskommune. Deres rolle er kun veiledende, og de vil derfor ikke få tilgang til personopplysninger om deg som deltaker.

#### Hva innebærer det for deg å delta?

Deltakelse i prosjektet vil innebære et intervju med deg som varer i ca. 60 minutter, og et minnearbeid i forkant. Intervjuet vil i all hovedsak handle om dine opplevelser og erfaringer knyttet til utradisjonelle yrkesvalg og hva du tenker rundt din egen rolle på en yrkesfaglinje. En kan komme inn på egen etnisitet og helse selv om det ikke vil være spørsmål direkte knyttet til dette. Under intervjuet vil jeg benytte meg av lydopptaker for å sikre en mest mulig korrekt gjengivelse av dine svar. Dette lydopptaket vil bli transkribert og slettet ved prosjektets slutt.

I forkant av intervjuet vil du som deltaker få tilsendt et minnearbeid-dokument der du kan skrive ned egne opplevelser og reflektere rundt disse. Dette gir deg som deltaker mer tid til å reflektere over erfaringene og minnene dine som elev på yrkesfag. Minnearbeidet sendes tilbake før selve intervjuet slik at vi kan snakke rundt det under intervjuet.

#### Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

#### Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrivet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun



jeg som student som vil ha tilgang til dine personopplysninger. Eventuelle andre som bidrar i behandlingsprosessen vil kun ha tilgang til anonymiserte opplysninger.

Personopplysningene dine vil allerede ved gjennomføring av intervjuet og i minnearbeidet bli anonymisert og erstattet med koder og fiktive navn. Informasjon som kan identifisere deg vil derfor utelukkende eksistere i prosessen med å avtale gjennomføringen av intervju og minnearbeid. Under behandlingen av data og i masteroppgaven vil ikke dine personopplysninger komme frem, dette vil være anonymisert for alle deltakere i prosjektet. Alle opplysninger vil bli behandlet konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket og forskningsetiske standarder.

### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Prosjektet skal etter planen avsluttes i juni 2022. Ved prosjektslutt vil alle personopplysninger og lydopptak av deltakerne bli slettet.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Jeg behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra NTNU, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Ønsker du å delta eller vite mer om prosjektet?**

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål om prosjektet, ta kontakt med:

- Masterstudent Sunniva Skurtveit, 984 81 478, [sunnsk@stud.ntnu.no](mailto:sunnsk@stud.ntnu.no)
- Professor Ulla Forseth, [ulla.forseth@ntnu.no](mailto:ulla.forseth@ntnu.no)

Dersom du har spørsmål om personvern, ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost ([personvernombudet@nsd.no](mailto:personvernombudet@nsd.no)) eller telefon: 55 58 21 17
- Thomas Helgesen, personvernombud NTNU, 930 79 038, [thomas.helgesen@ntnu.no](mailto:thomas.helgesen@ntnu.no)

Med vennlig hilsen,

Prosjektansvarlig  
(Forsker/veileder)

Masterstudent

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt informasjon om prosjektet *utradisjonelle yrkesfag*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta på intervju
- at intervjuet blir tatt opp på lydopptak
- at sitater fra intervjuet kan brukes i masteroppgaven

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. juni 2022.

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

### **Vedlegg 3: Intervjuguide**

Føremålet med denne masteroppgåva er å undersøkje minoritetsspråklege elevar/lærlingar sine opplevingar med det å velje utradisjonelle yrkesfag. Alt som blir sagt i dette intervjuet vil vere konfidensielt, og det er frivillig for deg å delta. Er det greitt at eg tar opp lyd av intervjuet? Dette blir sletta når prosjektet er ferdig og karakter på masteroppgåva er gjedd.

#### **A. Opningsspørsmål**

1. Vil du fortelje litt om deg sjølv?
  - a. Kor gammal er du?
  - b. Kva linje går du på?
  - c. Kva gjer du på fritida (jobb, aktivitetar, interesser, osv.)?
2. Vil du fortelje litt om din skulegang på grunnskulen?
  - a. Korleis treivst du her?

#### **B. Val av yrkesfag**

1. Kva retning går du på vidaregåande no?
2. Korleis synes du det er å gå på vidaregåande?
3. Korleis synes du det er å gå på denne linja?
4. Kva gjorde at du valde akkurat denne linja?
  - a. Påverka nokon deg til å velje denne linja? (familie, rollemodellar, osv.)
5. Korleis vil du beskrive overgangen mellom ungdomsskulen og vidaregåande?

#### **C. Skulekvardagen**

1. Korleis vil du beskrive ein typisk dag for deg på skulen/i lærlingbedrifta?
  - a. Beskriv gjerne typiske arbeidsoppgåver, korleis det er i friminutta/pausar, i klasserommet og på verkstad eller liknande.
  - b. Er det enkelte ting/oppgåver du trivest meir eller mindre med i skule- og arbeidskvardagen?
2. Kva er det beste med å gå på den yrkesfaglinja du går på?
3. Kva er det verste med å gå på den yrkesfaglinja du går på?
4. Føler du deg inkludert i klassemiljøet? Kvifor/kvifor ikkje?
  - a. Er det enkelte situasjonar der du føler deg meir eller mindre inkludert?
  - b. Korleis vil du beskrive klassemiljøet?
5. Kva skal til for at du, og andre med same kjønn som deg, skal trivast endå meir på dette yrkesfaget?
  - a. Kva med minoritetsspråklege elevar?

#### **D. Tydinga av kjønn**

1. Korleis opplev du det å vere i mindretal når det kjem til ditt kjønn i klassen din?
  - a. Korleis har skulen lagt til rette for å ivareta deg som er i mindretal når det kjem til kjønn på ditt yrkesfag? (tiltak, haldningar, organisering, osv.)
  - b. Er det ein fordel eller ei ulempe, eller spelar det ingen rolle? Kvifor?
2. I kva grad og korleis faget er kjønna, korleis spelar dette seg ut? Gje dømer
3. Vil du fortelje om situasjonar der ein kan leggje ekstra godt merke til at du som jente/gut er i mindretal?
4. Tenker du over at du er i mindretal når det kjem til kjønn på dette yrkesfaget?
  - a. Påverkar det deg i kvardagen? Korleis?

5. Vil du seie at nokre fag passar for jenter og nokre for gutar? På kva måte?
6. Kvifor trur du det er få av ditt kjønn som vel dette yrkesfaget?
  - a. Var dette noko du tenkte over då du tok valet?

#### **E. Tydinga av å vere minoritetsspråkleg**

1. Korleis opplev du det å vere minoritetsspråkleg i klassen din?
2. Vil du fortelje om situasjonar der ein kan leggje ekstra godt merke til at du som minoritetsspråkleg er i mindretal i klassen?
3. Tenker du over at du er i minoritetsspråkleg på dette yrkesfaget?
  - a. Påverkar det deg i kvardagen? Korleis?
4. Var det at du er minoritetsspråkleg noko du tenkte over i valet ditt av yrkesfag?
5. Får du som minoritetsspråkleg elev andre oppgåver, tilrettelegging enn dei som ikkje er minoritetsspråkleg i klassen og på skulen din? Gje gjerne dømer.

#### **F. Utradisjonelt val**

1. Opplev du ditt eige utdanningsval som utradisjonelt?
2. Har du møtt nokre fordommar eller andre reaksjonar mot at du som jente/gut er elev ved det yrkesfaget du går på? Kva?
  - a. Kva tankar gjer du deg kring slike fordommar?
  - b. Kven er det du møter som har slike fordommar? Medelevar, lærarar, vener, andre?
3. Har det oppstått andre utfordringar som følge av at du er i ein minoritetsposisjon og har vald eit så kalla utradisjonelt yrkesfag?

#### **G. Minnearbeid**

1. Vil du fortelje om det du har skrevet i minnearbeidet i forkant av intervjuet?
  - a. Er det noko meir du ynskjer å leggje til?
2. Korleis var det å skrive dette?
3. Er det andre slike opplevingar/minner du ynskjer å fortelje om?

#### **H. Framtida**

1. Har du tenkt å gå i lære og ta fagbrev?
2. Kva ynskjer du å jobbe med i framtida?
3. Korleis ser du for deg livet ditt om 10 år?

#### **I. Avrundingsspørsmål**

1. Har du fleire tankar rundt eige val av yrkesfag eller di rolle i utdanninga du ynsker å fortelje om?
2. Synes du det er viktig med jamnare kjønnsfordeling på desse faga? Kvifor?
  - a. Kva trur du skal til for at fleire jenter/gutar vel dette yrkesfaget?
3. Kva skal til for at fleire minoritetsspråklege elevar vel dette yrkesfaget?
  - a. Synes du det er viktig? Kvifor/kvifor ikkje?
4. Er det noko du ynskjer å legge til?
5. Har eg spurt om alt eg burde spørje om?
6. Har du nokre spørsmål?

Tusen takk for at du stilte opp til intervju!

#### **Vedlegg 4: Minnearbeid**

I dette dokumentet kan du skrive ned minner, tanker og refleksjoner rundt opplevelser om det å være minoritetsspråklig elev på et yrkesfag som er utradisjonelt for ditt kjønn. Du står helt fritt til å velge hvilke minner du selv ønsker å trekke frem, og inkluder gjerne hvordan du opplevde dette da det skjedde og refleksjoner du har gjort deg i ettertid. Skriv så mye eller lite som du selv ønsker, og skriv alt du kommer på og tenker på når du leser spørsmålene. Når en skal re-fortelle en hendelse er det greit å bare skrive i vei, og kanskje dukker det opp ting som du hadde glemt under. Her er noen stikkord som kan være til hjelp til hvordan du kan organisere teksten (men det er ikke en streng mal):

Hva skjer og hvordan? Hvorfor skjer det? Hvilke personer inngår? Hvilket forhold har du til disse personene? Hvorfor skjedde det og hvilke ting var involverte? Hvilket forhold har du til disse tingene? Hvilke følelser handler teksten om og hvordan kommer de til syne (det kan være flere følelser, endringer i følelser)? Hvilke tanker dukker opp? Du kan gjerne skrive i nåtid for å gjøre teksten mer levende.

1. Minne/opplevelse knytt til det å være minoritetsspråklig på ditt yrkesfag. Er det en eller flere hendelser du ønsker å trekke frem?

Svar:

2. Minne/opplevelser knytt til det å være i mindretall når det kommer til kjønn på ditt yrkesfag. Er det en eller flere hendelser du ønsker å trekke frem?

Svar:

3. Andre opplevelser eller minner du ønsker å trekke frem fra din tid som elev på yrkesfag som har gjort et inntrykk på deg?

Svar:

