

Fakultet for helse- og sosialvitenskap

**Tonje Strøm Trønnes**

## **Masteroppgave i karriereveiledning**

**«Før jeg har åpnet munnen, er jeg  
populær...»**

**En studie av mannlige sykepleier- og  
barnehagelærerstudenter**

«I don't even have to say a word to be popular...»

A study of male Nursing and Kindergarten Teacher  
Students

Master i karriereveiledning 45 stp. Kandidatnr. 100

2020



---

## Innhold

Innhold .....	3
Norsk sammendrag .....	6
Abstract .....	7
Forord .....	9
1. Innledning .....	10
1.1 Bakgrunn for valg av tema .....	10
1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål .....	12
1.3 Avgrensning .....	13
1.4 Oppgavens oppbygging .....	14
2. Kontekst og kunnskapsstatus-hvorfor er dette interessant å forske på? .....	16
2.1 Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet .....	16
2.2 Kjønnssdeling på langs og på tvers .....	17
2.3 Kjønnssdelte utdanningsvalg .....	18
2.4 Kunnskapsstatus .....	22
3. Teoretisk rammeverk .....	32
3.1 Matching-tradisjonen .....	33
3.2 Personsentrert tradisjon .....	34
3.3 Utviklingsorientert tradisjon- prosessveiledning .....	35
3.4 Den sosiologiske kritikken .....	35
3.5 Postmoderne strømninger .....	36
3.6 Avgrensning og kompromiss .....	36
3.7 Careership .....	39
4. Metode .....	43
4.1 Vitenskapsfilosofisk forankring .....	43
4.2 Forskningsprosessen .....	45

---

4.2.1	Valg av metode til mitt prosjekt .....	45
4.2.2	Intervjuguide og forskningsspørsmål.....	46
4.2.3	Utvalg av informanter .....	47
4.2.4	Innsamling av data/intervjuer .....	48
4.2.5	Transkribering .....	50
4.2.6	Organisering og analyse av dataene, Systematisk tekstkondensering (STC) ....	51
4.3	Vurdering av min egen forskning .....	55
4.3.1	Reliabilitet og validitet .....	55
4.3.2	Etiske betraktninger.....	56
4.3.3	Forforståele.....	57
4.3.4	Informert samtykke og konfidensialitet .....	58
5.	Resultater/funn.....	59
5.1	Presentasjon av informantene og oppbygging av analysen .....	59
5.2	Hva slags sosial bakgrunn har disse guttene som har valgt utradisjonelt, og hva slags reaksjoner har de fått på sitt utdanningsvalg fra venner og familie? .....	59
5.2.1	Viktigheten av identifikasjon og støtte.....	60
5.3	Har de valgt utdanning ut fra egne aspirasjoner, eller er utdanningsvalget tatt på bakgrunn av andre årsaker, eksempelvis arbeidsmarkedets behov? .....	63
5.3.1	Valg og verdier .....	63
5.4	Hva er fordeler og ulemper for gutter i utdanninger og yrker der de er underrepresentert som kjønn?.....	67
5.4.1	Mulighetsrom og utfordringer ved å være underrepresentert som kjønn .....	67
5.5	Hvordan kan utdanningsinstitusjonene bedre kommunisere til unge gutter at dette er en mulig karrierevei? .....	75
5.5.1	Stereotypier, yrkesbeskrivelser og profesjonalisering .....	75
6.	Drøfting og diskusjon .....	82
6.1	Å velge en utradisjonell utdanning- et modningsprosjekt?.....	82

---

6.2	Å være i mindretall, men ikke være kjønnsforkjemper .....	85
6.3	Å utfordre Florence og lekeonkel, på tide å justere stereotypiene? .....	88
7.	Avslutning og konklusjoner .....	92
7.1	Videre forskning .....	95
8.	Litteratur .....	96
	Vedlegg 1 Informasjonsskriv til informanter .....	102
	Vedlegg 2 Svar fra NSD .....	105
	Vedlegg 3 Intervjuguide Menn som tar utradisjonelle utdanningsvalg .....	107

---

## Norsk sammendrag

Bakgrunn for denne studien er de store og vedvarende kjønnsmessige ulikhetene i utdanningsvalg og dermed også i yrkesvalg i Norge. Tidligere forskning på feltet har i stor grad fokusert på jenters/kvinnens underrepresentasjon innen MNT-fag (matematikk, naturfag og teknologi), og det er også her flest tiltak er iverksatt for å jevne ut kjønnsforskjeller. Etter hvert har den politiske interessen dreid mer i retning gutter og deres utfordringer i utdanningssystemet, og med det behovet for økt kunnskap om gutters valg av utdanning og yrke.

Problemstilling for denne studien er derfor *Hva motiverer menn til å velge sykepleier- eller barnehagelærerutdanning, og hvordan opplever de å være i utdanninger som er kvinnedominert?* Datainnsamling er gjort ved kvalitative intervjuer med 9 mannlige studenter på enten sykepleier- eller barnehagelærerutdanning våren 2020, og rekruttering av disse ble gjort ved hjelp av utdanningsinstitusjonene de studerer ved. Dataene er så analysert og tolket ved hjelp av relevant teori, i hovedsak Gottfredsons teori om avgrensning og kompromiss, samt Hodkonson og Sparks' modell for karrierevalg gjennom careership-teorien. Begge disse teoretiske retningene forsøker å forklare unges utdanning- og yrkesvalg både ut fra et individuelle faktorer som interesser og personlighet, men samtidig vise hvordan dette reguleres, begrenses og styres av ulike strukturer som kjønn og klasse, og danner individets handlingshorisont.

Hovedfunn i studien er at informantene i stor grad har blitt motivert til utdanningsvalget via arbeidserfaring eller via Forsvaret. Flere av dem har vært inne på andre utdanningsløp tidligere, men av ulike årsaker avbrutt disse. Gjennom arbeidserfaring (del- eller heltid) og/eller førstegangstjeneste i sanitetsbataljonen i Forsvaret har de fått innblikk i hvilke muligheter som ligger i begge disse yrkene, og de har samlet verdifulle og positive erfaringer om verdien ved yrkene, det å gjøre en viktig og meningsfull jobb, det å bety noe for andre mennesker og det å utgjøre en forskjell. Få av dem visste mye om disse yrkene før de fikk egen erfaring, og mener dette skyldes både egen undervurdering, umodenhet og for lite informasjon. Den informasjonen som ble gitt var også i stor grad preget av tradisjonelle stereotyper, noe som ikke traff de unge guttene. Studien konkluderer derfor med at vi trenger et oppgjør med eksisterende stereotyper og yrkesbeskrivelser for å kunne nå flere potensielt egnede studenter, for med det å få en bedre balanse blant arbeidstakerne.

---

## Abstract

The background for the current study is the significant and lasting gender imbalance seen in the choice of education and thus also occupation in Norway. Previous research in the field has mainly focuses on the under-representation of women in science and technology. It is also in these fields most actions have been taken in order to even out the gender imbalance. More recently, the political interest has shifted towards the challenges that men are facing in the educational system. Thus also more knowledge about men's choices of education and occupation is called for.

The research question of the current study is thus *What is motivating men to educate themselves to nurses or kindergarden teachers, and how do they experience taking part in a study environment dominated by women?* Data is collected through qualitative interviews with 9 male students of nursing or kindergarden teaching during the spring 2020. They were recruited by the help of the educational institutions at which they are studying. The data was analysed and interpreted using relevant theory, in particular Gottfredson's theory of circumscription and compromise, as well as Hodkinson and Sparks' Careership theory. Both of these theoretical directions aim at explaining young people's educational and occupational choices through both individual factors such as interests and personality, while also showing how this is regulated, constrained, and directed by different structures such as gender and class, thus creating the individual's horizons for action.

The main results of the study is that the informants to a large degree have been motivated in their educational choice either by previous work experience, or through their military service. Several of them had previously started on other study programmes, but quit for various reasons. Through work experience (full time or part time) and/or military service in the sanitary batallion, they had gained a new insight into the opportunities provided by these two occupations, the importance of doing a meaningful job, to mean something to others, and to make a difference. Only a few of them knew much about these occupations before they had gotten their own experience, and they believe this stems from their own underestimation, immaturity, and too little information. The information given to them was also to a large degree coloured by traditional stereotypes, and as such not targeting the young men. The study therefore concludes that we need a shift away from existing stereotypes and

---

occupational descriptions in order to reach out to more potentially qualified students, thereby obtaining a better gender balance in the work force.



---

## Forord

Å være voksen student med familie og full jobb er noe ganske annet enn da jeg var student 'forrige gang', for snart 30 år siden. Det å sjonglere mellom disse rollene, som hver for seg kan være krevende nok, har gitt meg mye dårlig samvittighet i alle retninger, og tidvis gått ut over både nattesøvn og overskudd.

Samtidig har dette studiet gitt meg så mye i form av faglig og personlig vekst, ikke minst takket være alle mine kloke, erfarne medstudenter. Alle studiesamlinger har vært som faglige, små oaser med erfaringsutveksling og ny kunnskap, diskusjoner og latter. En kjempestor takk må jeg derfor gi til alle medstudenter jeg har hatt gleden av å jobbe med underveis. Den aller største takken går til deg, Nina, for ukuelig optimisme og støtte hele veien. «Dette klarer vi!» og ikke minst «Opp på hesten!», mange digitale og fysiske kollokvier og uendelig mange oppmuntrende meldinger har vært helt avgjørende i prosessen. All din kunnskap og erfaring fra det svenske universitetssystemet har også vært til stor hjelp for å utvide perspektivet, både i studiet og i jobben min.

Fagmiljøet ved HiNN har også gitt oss mye faglig påfyll, oppdatert kunnskap og nødvendig tilhørighet, selv om vi bare har hatt et par samlinger pr semester. Takk for det, og en spesielt varm takk til førstelektor Torild Schulstok, som har vært motivator gjennom hele studiet og en trygg og støttende veileder på masteroppgaven.

Uten informantene mine hadde det ikke blitt noen oppgave, så tusen takk til dere flotte, kloke karer som responderte på «utlysningen» min og ga meg veldig mye bra datamateriale. Jeg ble optimistisk på samfunnets vegne etter å ha intervjuet dere, og tenker at barn og pasienter som treffer dere etter fullført utdanning, er heldige!

Jeg vil også takke arbeidsgiveren min for å gi meg muligheten til å fullføre studiet, og hyggelige kollegaer som har vist interesse og heiet.

På hjemmebane har jeg hatt min egen, lille, store heiagjeng, takk for kjærlighet, tålmodighet og støtte. Og Ivar, du er selve klippen, uten deg hadde det aldri gått! So simple...

Gjøvik 15.09.20

Tonje Strøm Trønnes

---

## 1. Innledning

### *The politics of career guidance*

*Careers education and guidance is a profoundly political process. It operates at the interface between the individual and society, between self and opportunity, between aspiration and realism. It facilitates the allocation of life chances. Within a society in which such life chances are unequally distributed, it faces the issue of whether it serves to reinforce such inequalities or to reduce them (Watts, 1996).*

### 1.1 Bakgrunn for valg av tema

Gjennom jobben min som studieveileder på et universitet preget av skjev kjønnsmessig fordeling av studenter i ulike utdanningsprogram, har jeg i lang tid interessert meg for problemstillinger knyttet til ulikhet i utdanning og arbeidsliv. Nærmere bestemt området kjønn og utdanningspreferanser, eller skjev rekruttering til utdanninger som igjen leder til skjevhet i arbeidsmarkedet. Egne erfaringer fra utdanning- og arbeidsliv, personlig engasjement, interessant og tidsaktuell faglitteratur samt relevant statistisk materiale er medvirkende til at jeg finner dette området av karriereveiledningen spennende. Fokus i masterstudiet har både vært på ulike perspektiver rundt individets karriere og på mer samfunnsmessige strukturer, som også Watts peker på i sitatet over. I dette skjæringsfeltet mellom individet og det strukturelle vil jeg utføre min masteroppgave.

Norge i dag har store og vedvarende kjønnsmessige ulikheter i utdanningsvalg, som naturlig nok legger føringer på tilsvarende manglende likestilling i arbeidslivet. Dette har igjen konsekvenser det har for blant annet lønn, status og karrieremuligheter. Samtidig er Norge i internasjonal sammenheng å betrakte som et av verdens mest likestilte land (Meld. St. 44, 2012-2013). Hvordan henger dette sammen, hvilke strukturer kan forklare disse forskjellene, og hvorfor opprettholdes de? Og hvordan kan studie- og karriereveiledning bidra til mer bevisstgjøring rundt denne problematikken, for å påvirke utviklingen både i utdannings- og yrkesvalg, og dermed virke sosialt utjevne. Mye av forskningen som er gjort hittil på kjønnsdelte utdanningsvalg har vært preget av et individualisert psykologisk perspektiv (med interesser, preferanser og egenskaper i sentrum) heller enn mer systemorientering (Reisel, Skorge & Uvaag, 2019). Men kjønnsdelte utdanningsvalg påvirkes ikke bare av slike

---

individuelle faktorer, det henger også sammen med sosial bakgrunn (foreldres utdanning), etnisk bakgrunn og bosted (sentrale eller rurale strøk).

Felles for mange samfunnsmessige strukturer som bidrar til å opprettholde ulikheter i for eksempel utdannings- og yrkesvalg, er at de tar lang tid å endre og i mange tilfeller reproduseres. En studie-/kariereveileder vil kunne utfordre både gutter og jenter til å velge utradisjonelt i en veiledningssituasjon, forutsatt at det er klart for veisøkeren hvilke konsekvenser det kan ha å velge nettopp utradisjonelt. Men som veileder er man samtidig ansvarlig for å oppøve et normkritisk blikk for å utfordre både egne og veisøkernes fordommer og forestillinger, og diskusjoner omkring å gi nøytral informasjon må tas (Wikstrand & Ulfsdotter Eriksson, 2015).

I NOU 2016:7 trekkes sosiale inkluderingsmål frem som ett av kariereveiledningens tre spesifikke mål: *Sosiale inkluderingsmål med tanke på å skape like muligheter for alle til utdanning og arbeid, og med tanke på å motvirke marginalisering. Utvikling av sosial inkludering og sosial rettferdighet når det gjelder etnisitet, kjønn, alder, sosiale vilkår med mer, er relevant her (...)* (NOU 2016:7, 2016).

Mye av forskningen som allerede er gjort på individnivå når det gjelder utdanningsvalg, har fokusert på jenters/kvinnens valg og underrepresentasjon innen MNT-fag (matematikk, naturfag og teknologi), og det er også her det er iverksatt flest tiltak for å jevne ut kjønnsforskjellene ved hjelp av ulike virkemidler. Og forskningen viser at jenter og gutters prestasjoner i realfag er jevnere enn tidligere, og at dette også har svekket kjønnsstereotypene knyttet til jenter og realfag noe (Reisel et al., 2019).

NOU19:3 (Stoltenbergutvalget) har bidratt til å flytte fokuset mer mot guttene og deres utfordringer i utdanningssystemet (2019). Reisel et al. (2019) peker på at det er behov for mer kunnskap på dette feltet, fra gutters utdanningsvalg, arbeidsdeling og involvering i hjemmet og hva som påvirker gutter/menn til enten å velge, eller å ikke velge, utdanning og dermed yrke der kvinner er overrepresentert.

Men hvorfor er så dette interessant å utforske? Vi vet allerede en hel del om kjønn og utdanning og hvordan situasjonen er både i Norge og andre land. Flere universiteter, deriblant mitt eget, NTNU, har i opptil 20 år drevet med målrettet markedsføring mot og rekruttering

---

av det underrepresenterte kjønn (jenter) til teknologi- og realfagsstudier. Også andre virkemidler er tatt i bruk, som tilleggspoeng i opptaket for jenter til slike utdanninger. Fra studieåret 2019/20 er dette også innført, og diskuteres innført i større grad, for noen studier og fagområder der gutter er sterkt underrepresentert, for eksempel psykologiutdanningen ved UiO og UiB, barnevernspedagogutdanningen ved OsloMet, veterinær- og dyrepleierutdanningen ved NMBU og sykepleierutdanninger ved Lovisenberg diakonale høgskole og UiA<sup>1</sup>.

Politisk er det stor interesse for disse problemstillingene, og det hevdes at dette er et likestillingsparadoks i Norge at utdanning- og arbeidsliv fortsatt er så kjønnsdelt som det vi finner her i landet. Nyere forskning viser imidlertid at likestillingsparadokset ikke er så tydelig lenger, men endringene går veldig sakte (Reisel et al., 2019). Samtidig kan det synes som at det er en økende bevissthet i samfunnet om fordelene med en mer heterogen arbeidsstokk for ulike sektorer og næringer, noe som igjen starter med utdanningsvalg. Som nevnt tidligere i innledningen har det hittil i Norge vært mest fokus på jenters utradisjonelle utdanningsvalg, mens oppmerksomheten i senere tid i større grad har blitt rettet mot gutter, og da kanskje særlig mot gutters utfordringer i skolesystemet og de konsekvenser dette får for blant annet utenforskap i samfunnet (NOU 2019:3, 2019).

Med støtte iblant annet Reisel et al. (2019) mener jeg derfor vi trenger mer kunnskap om gutters valg av utdanning og yrke, og ikke minst de som velger utradisjonelt. Jeg har lyst til å finne ut hva som motiverer unge gutter til å søke seg til utradisjonelle utdanninger og yrker, og hvordan det er å være gutt/mann i en utdanningstradisjon som er kvinnedominert.

## 1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål

Dette leder meg over til følgende problemstilling:

*Hva motiverer menn til å velge sykepleier- eller barnehagelærerutdanning, og hvordan opplever de å være i utdanninger som er kvinnedominert?*

---

<sup>1</sup> <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/flere-utdanninger-far-lov-til-a-gi-tilleggspoeng-til-menn/id2619788/>

---

For å operasjonalisere problemstillingen noe, har jeg formulert følgende forskningsspørsmål:

-Hva slags sosial bakgrunn har disse guttene som har valgt utradisjonelt?

-Hva slags reaksjoner har de fått på sitt utdanningsvalg fra venner og familie?

-Har de valgt utdanning ut fra egne aspirasjoner, eller er utdanningsvalget tatt på bakgrunn av andre årsaker, eksempelvis arbeidsmarkedets behov?

-Hva er fordeler og ulemper for gutter i utdanninger og yrker der de er underrepresentert som kjønn?

- Hvordan kan utdanningsinstitusjonene bedre kommunisere til unge gutter at dette er en mulig karrierevei?

### 1.3 Avgrensning

Det finnes mye forskning på kjønnsdeling i yrkeslivet, også på området menn i kvinnedominerte yrker. Begrepet kjønn i denne sammenheng betegner den samfunnsvitenskapelige forståelsen av ordet (på engelsk gender og på svensk genus), og kan defineres som et klassifikasjonssystem som deler mennesker inn i kategorier, hovedsakelig hunkjønn og hankjønn, og forbinder disse kategoriene med ulike biologiske, sosiale, kulturelle og psykologiske egenskaper og handlingsmønstre<sup>2</sup>. Kjønnforskere studerer hvilke konsekvenser kjønnsforskjeller har for fordeling av ressurser, makt og muligheter, og hvordan ideer om kjønn formes og kommer til uttrykk i kulturen og samfunnet omkring (<http://kjonnsforskning.no>). Jeg vil ikke gå inn på slike problemstillinger i denne oppgaven, men vil ha motivasjonen for utdanningsvalget i fokus, i tillegg til å høre hvilke erfaringer de mannlige studentene har med å være i kvinnedominerte utdanninger (og yrker).

Med karriereveiledningsbrillene på er dette perspektivet interessant av flere årsaker. Det vil være nyttig å undersøke om det er noen felles mekanismer ved inngangen og motivasjonen til studiene for de mennene jeg har intervjuet, og å se dette opp mot aktuell teori og annen forskning om temaet. Er det vesentlige forhold her som vi som karriereveiledere bør kjenne

---

<sup>2</sup> <http://www.termwiki.sprakradet.no/wiki/Kj%C3%B8nn>

---

til? Wikstrand og Ulfsson (2015) peker på utfordringen studie- og yrkesveiledere står overfor ved å skulle følge opp individers interesser på mikronivå, og samtidig utfordre veisøkerne i henhold til gjeldende kjønns- og klassestrukturer, slik at ikke veilederne blir en del av reproduksjonen av disse strukturene. Felles for mange av disse strukturene som er beskrevet, er at de tar lang tid å endre og i mange tilfeller reproduseres. Wikstrand og Lindberg skriver om skolens kompensatoriske oppdrag, og ut fra kunnskap om sosial reproduksjon, vil det være av svært stor betydning at både veiledere og lærere i skolen er seg bevisst sin egen rolle i denne reproduksjonen (Wikstrand & Lindberg, 2016). Veileder er ansvarlig for å oppøve et normkritisk blikk for å utfordre både egne og veisøkers fordommer og forestillinger, og diskusjoner omkring å gi nøytral informasjon må tas (Wikstrand & Ulfsson, 2015).

Også Schulstok og Wikstrand (2020) fremhever dette paradokset mellom å verdsette og støtte de individuelle valgene, som er et ideal for veiledere som står svært sterkt i Norden, og muligheten vi som veiledere har til å nettopp utfordre unge menneskers aspirasjoner ved å hjelpe dem til å se forbi eksisterende strukturer og utvide perspektivet. På den måten kan ulike veiledere (studie-, yrkes- og karriereveiledere) bevisstgjøres for å bidra til å endre kjønnsfordelingen i arbeidslivet. I Sverige er dette en del av skolens kompensatoriske oppdrag (Wikstrand & Lindberg, 2016).

For veiledere på ulike nivåer vil det også være relevant å få innsikt i de mannlige studentenes erfaringer med å være underrepresentert kjønn i utdanningene. Dette er viktig bakgrunnskunnskap i veiledning av både menn og kvinner som overveier å ta utradisjonelle utdannings- eller yrkesvalg.

#### 1.4 Oppgavens oppbygging

Kapittel 2 vil gi en oversikt over den mest relevante tematikken rundt kjønnsdeling, både horisontalt og vertikalt, og spesielt se dette i sammenheng med utdanningsvalg. Her vil jeg også bruke fakta og statistikk til å belyse temaet, samt presentere hvilke politiske føringer som får konsekvenser for temaet kjønn og utdanningsvalg. Videre ser jeg på eksisterende forskning innen feltet, altså kunnskapsstatusen. Jeg har lest forskning både fra Norge og

---

internasjonalt, og vil gi en kort oversikt over de forskningsartiklene jeg har funnet mest relevant i forhold til tema og problemstilling i mitt prosjekt.

I kapittel 3 gjør jeg rede for det teoretiske grunnlaget masteroppgaven bygger på. Først gis en kort oversikt over ulike teoretiske strømninger innenfor karriereveiledning. Videre går jeg nærmere inn på Hodkinson og Sparks' teori om Careership, som blant annet bygger på Bordieus teori om habitus og sosial kapital. Videre er arbeid fra Linda Gottfredson sentralt som en forklaring på hvordan kjønnsroller i utdannings- og yrkesvalg produseres og reproduseres, slik at disse strukturene blir selvforsterkende.

Kapittel 4 avklarer og begrunner metodevalg for oppgaven, i tillegg til å redegjøre for de ulike fasene av forskningsprosessen: planleggingsdelen, gjennomføringsdelen, analysedelen og til slutt en vurdering av egen forskerrolle og etikk, samt metodekritikk. Oppgaven bygger på kvalitative intervjuer med mannlige studenter som har tatt utradisjonelle utdanningsvalg. Intervjuene er gjort våren 2020.

Resultatene fra intervjuene presenteres så i kapittel 5, som består av analytiske sammendrag/kondensater fra intervjuene og sitater fra informantene, samt relevant teori.

Kapittel 6 er drøftingskapitlet, der jeg diskuterer mine hovedfunn opp mot eksisterende forskning.

Kapittel 7 blir avslutning og oppsummering, der jeg også kort kommenterer videre forskning jeg ser som relevant.

---

## 2. Kontekst og kunnskapsstatus-hvorfor er dette interessant å forske på?

*Kjønnsdelte utdanningsvalg bidrar til å opprettholde et kjønnsdelt arbeidsmarked. Regjeringen vil derfor fremme en strategi for å bidra til et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked. (Regjeringen, 2018, s., s. 18).*

### 2.1 Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet

Likestilling kan omfatte mange grupper, der kjønn er én av dem (Andreassen, 2014), og det er i dag bred politisk enighet om å ha likestilling som mål i Norge (Halrynjo & Teigen, 2016). I følge den årlige Global Gender Gap Index til World Economic Forum ligger Island, Norge, Finland og Sverige helt i teten når det gjelder likestilling mellom kjønn (World Economic Forum, 2020). Argumenter for økt likestilling er flere. Rettferdighetsperspektivet begrunnes med at alle samfunnsmedlemmer skal ha rett til deltakelse blant annet i utdanning- og arbeidsliv på like vilkår, uten å diskrimineres. Likestilling handler altså ikke om at kvinner og menn må gjøre like valg, men ha samme muligheter til deltakelse og til å ta valg. Likestilling gir også individer valgfrihet og handlingsrom ut fra egne interesser, preferanser og ønsker, selv om disse går på tvers av begrensende normer forankret i tradisjoner og kjønnsroller. Likestilling er også lønnsomt, både samfunnsøkonomisk og for den enkelte. Kvinners deltakelse i lønnet arbeidsliv (blant annet gjennom økte skatteinntekter) har vært sterkt medvirkende til utbyggingen av den norske velferdsstaten, noe som har vært økonomisk lønnsomt både for enkeltindivider og samfunnet (Meld. St. 44, 2012-2013).

(NOU 2012:15) Politikk for likestilling slår fast at et svært kjønnsdelt arbeidsmarked er til hinder for reell valgfrihet, da dominans av ett kjønn skaper barrierer for det underrepresenterte kjønn. I tillegg fører dette med seg forskjeller i lønn, arbeidstid, status, arbeidsmiljø, utviklingsmuligheter og karriere. Til sist er dette dårlig utnyttelse av befolkningens ressurser, hvis man bare kan rekruttere av 50 % av befolkningen til mange yrker.

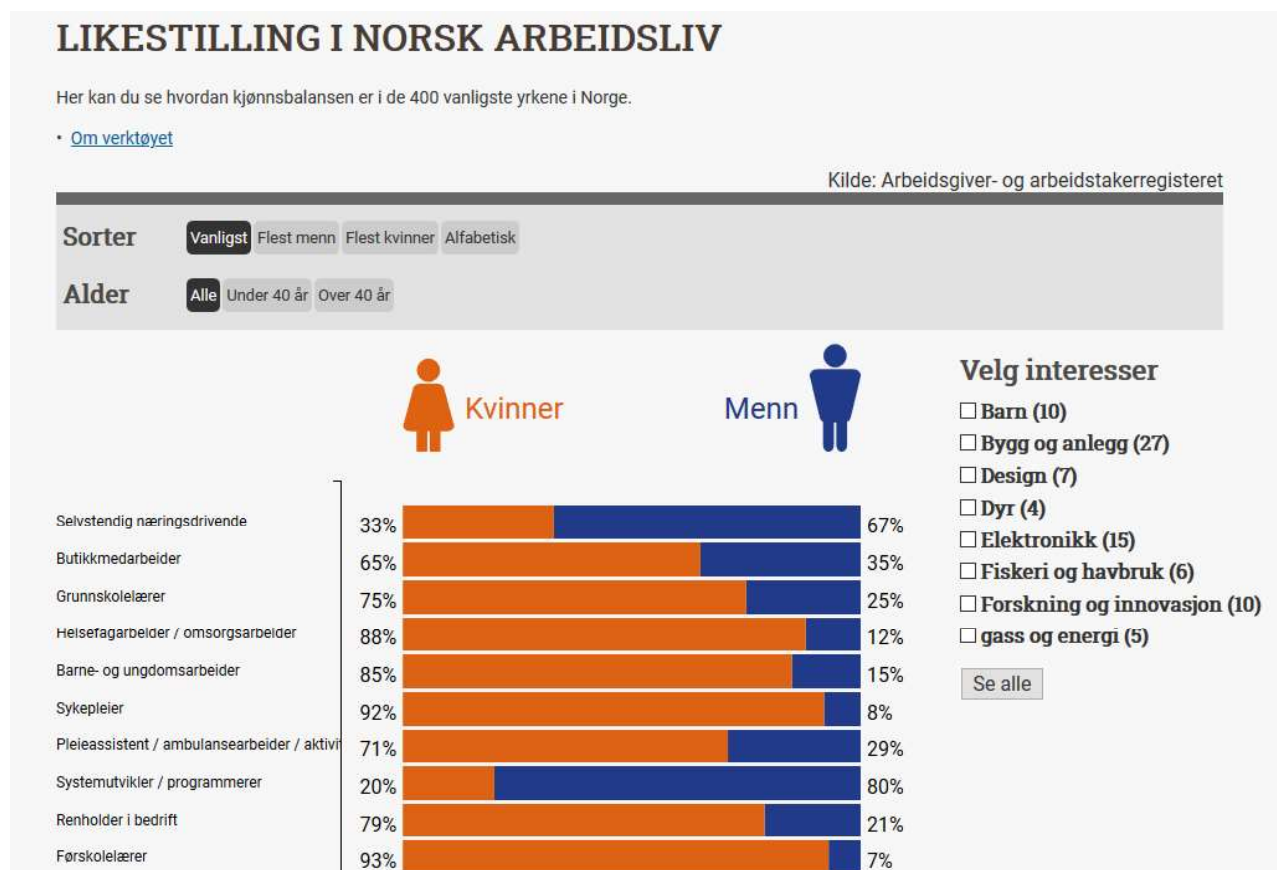
Også NOU2020:2 Fremtidige kompetansebehov III peker på at det er bred politisk enighet om å jobbe for en jevnere kjønnsfordeling i utdanning- og yrkesliv. Her trekkes frem flere årsaker som jeg allerede har vært inne på, som enkeltindividets valgfrihet, muligheter og handlingsrom, samt at arbeidsplasser ser ut til å fungere bedre hvis begge kjønn er



representert og at man dermed har større mangfold. Videre kan også hensyn til brukere eller pasienter også være grunn til større utjevning, da det i enkelte yrker kan være en fordel å for eksempel bli behandlet av en arbeidstaker av samme kjønn som en selv. Til sist kan man også av hensyn til demokratiet argumentere med at beslutninger som tas, bør tas av representanter fra begge kjønn (NOU 2020:2).

## 2.2 Kjønnssdeling på langs og på tvers

Reisel og Teigen beskriver det norske kjønnsdelte arbeidslivet langs to dimensjoner; horisontalt (på tvers) og vertikalt (på langs) (2014). Den horisontale segregeringen beskriver fordelingen av menn og kvinner i ulike yrker, sektorer og næringer, mens med den vertikale forstås hvordan kvinner og menn plasseres ulikt i stillingshierarkiet, uavhengig av sektor, og der menn dominerer lederposisjoner. De aller fleste i Norge i dag jobber i kjønnsdelte yrker, noe som vil si yrker der det ene kjønnnet er mindre enn 40 % av arbeidsstokken, og kun om lag 15 % av arbeidstakere i Norge jobber i kjønnsjevne yrker. De største yrkesgruppene er svært kvinne-dominert, og vi finner ikke tilsvarende store yrkesgrupper dominert av menn. På

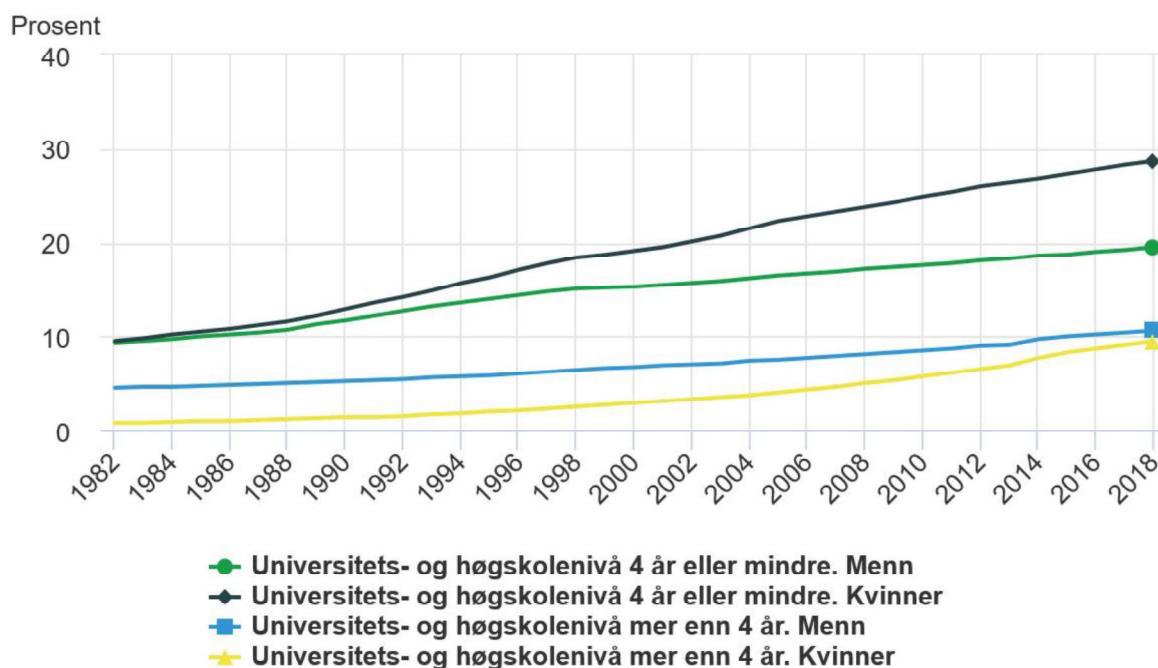


Figur 1: Kjønnsbalansen i de 10 vanligste yrkene i Norge (kilde <https://utdanning.no/likestilling>)

utdanning.no<sup>3</sup> kan man se statistikk over kjønnsdeling i ulike yrker, og blant de ti vanligste yrkene i Norge er det bare to (selvstendig næringsdrivende og systemutvikler/programmerer) som domineres av menn. De største av de kvinnedominerte yrkene er blant annet grunnskolelærer, sykepleier og helsefagarbeider, og alle disse yrkene påvirker kjønnsbalansen i arbeidsmarkedet betydelig da de sysselsetter veldig mange arbeidstakere (Reisel et al., 2019).

### 2.3 Kjønnsdelte utdanningsvalg

Den samme kjønnsdelingen kan vi se i utdanningssystemet, der den horisontale kjønnsdelingen betegner fordelingen av kvinner og menn i ulike utdanninger/fagområder, mens den vertikale kjønnssegregeringen refererer til forskjellene i utdanningsnivå (Seehuus & Reisel, 2017). Fra 1970-tallet (da kvinnene for alvor startet å ta høyere utdanning) og fram til i dag er den vertikale segregeringen mellom kjønnene redusert, slik at det i dag er en høyere andel kvinner enn menn som tar høyere utdanning (se Figur 2).

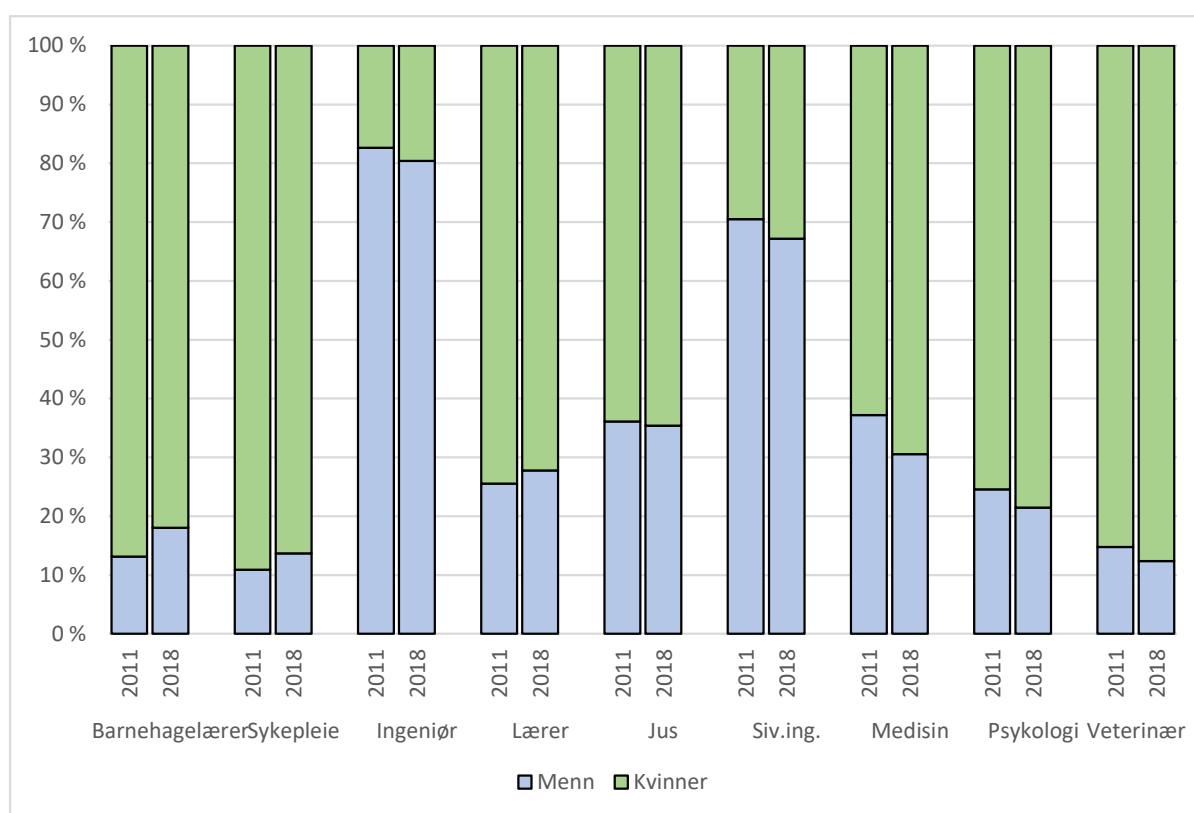


Figur 2: Andel personer (over 16 år og over) med høyere utdanning (Kilde SSB, Befolkningens utdanningsnivå)

Det er klart flertall av kvinner innenfor norsk høyere utdanning i dag, og selv om dette påvirker kjønnsbalansen noe i retning mer likestilling, er fortsatt utdanningsvalgene innenfor mange

<sup>3</sup> <https://utdanning.no/likestilling>

fagområder svært kjønnsdelte (Meld. St. 44, 2012-2013). De mest kjønnsdelte fagområdene i høyere utdanning viderefører lignende strukturer fra videregående opplæring, der naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag på den ene siden er sterkt dominert av menn, mens helse- og sosialfag (inkl. medisin, veterinær, apotekfag, tannhelse etc.) har svært høy kvinneandel (Reisel, 2014). I videregående skole er det likevel om lag 60 % av elevene som går på utdanningsprogram som gir studiekompetanse, og disse er de mest kjønnsjevne. Innen yrkesfagene i videregående skole derimot, går 86 % av elevene på utdanningsprogram med mindre enn 40 % av ett av kjønnene (Reisel et al., 2019).



Figur 3: Kjønnfordeling på utvalgte studieprogram, 2011 og 2018 (Kilde SSB, kildetabell 09504).

Figur 3 viser kjønnfordelingen på noen utvalgte studieprogram i 2011 og i 2018. Andelen kvinner som studerer til sivilingeniør var 30 % i 2011, men har økt til 33 % i 2018. For psykologistudentene øker også andelen kvinner, fra 75 % i 2011 til 79% i 2018, mens noen av de andre utdanningene i figuren har en mer stabil kjønnfordeling i denne perioden, selv om den er skjev. Dette gjelder for eksempel rettsvitenskap (jus) og lærerutdanning, der andelen kvinner er i majoritet. De to studieprogrammene til venstre i Figur 3 er mest interessante for

---

denne masteroppgaven, nemlig at andelen mannlige studenter på **sykepleieutdanning** var 11 % i 2011 og 14 % i 2018, mens andelen menn som tok utdanning som **barnehagelærer** var 13 % i 2011 og 18 % i 2018 (NOU 2020:2).

Spesielt for profesjonsutdanninger som nevnt over, vil kjønnsfordelingen i yrker i stor grad bestemmes av fordelingen i utdanningene, slik at underrepresentasjon av ett kjønn i utdanningene også vil reflekteres i arbeidslivet. I følge utdanning.no<sup>4</sup> (data hentet fra Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret) er kjønnsbalansen for sykepleiere og førskolelærere hhv 92 % kvinner/8 % menn og 93 % kvinner/7 % menn. Som Figur 3 viser, øker andelen mannlige studenter i disse to utdanningene. Men det vil likevel ta lang tid før det nærmer seg balanse, fordi det er utdannet så mange kull med studenter der kjønnsbalansen er veldig skjev. Det er også verdt å merke seg at det totalt sett på lavere grads utdanninger (bachelor) er relativt jevne tall mellom kvinner (57 %) og menn (43 %), mens de store forskjellene er mellom enkeltstudier, som Figur 3 viser (eksempelvis mellom ingeniør og sykepleie). Økonomisk-administrative fag er de mest kjønnsjevne på lavere grad, med ca 50 % av begge kjønn. På seksårige profesjonsutdanninger er det derimot en stor overvekt av kvinner (73 %), selv om dette bare omfatter en beskjeden andel totalt av studenter i høyere utdanning (Reisel et al., 2019).

Både i Norge og internasjonalt henger foreldres utdanningsnivå betydelig sammen med barnas skoleprestasjoner og oppnådde utdanning (NOU 2019:3), i den forstand at barn med foreldre som har høyere utdanning har mye større sjanse for selv å ta høyere utdanning som barns som har foreldre med lav utdanning. På den måten er disse strukturene til en viss grad selvforsterkende. Det er en noe forhøyet gevinst for kvinner, både økonomisk og ikke-økonomisk, å ta høyere utdanning i Norge, mens for menn er det relativt sett mer lønnsomt enn for kvinner å ha en yrkesfaglig utdanning på videregående nivå (NOU 2019:3). Samtidig er den økonomiske avkastningen i Norge ved å ta høyere utdanning langt lavere enn i andre land, og en forklaring på dette kan være at lønnsforskjellene i Norge relativt sett er små, samt at det norske arbeidsmarkedet tilbyr godt betalte jobber innenfor mannsdominerte yrkesfag (Reisel et al., 2019).

Studenter med foreldre som har lavt utdanningsnivå (grunnskoleutdanning eller tilsvarende som høyeste oppnådde utdanning) kan, ved å velge høyere utdanning, oppnå oppadgående

---

<sup>4</sup> <https://utdanning.no/likestilling>

---

utdanningsmobilitet (Askvik, 2015). Dette er en type sosial mobilitet, som ikke nødvendigvis innebærer en økning i sosial status. I og med at så mange i dag fullfører videregående skole, vil dette gjennom utdanningsinflasjon føre til at studenter med foreldre med lav utdanning selv må ta høyere utdanning for å opprettholde foreldrenes klasseposisjon og sosiale status. Hvilken utdanningsretning de så velger vil avgjøre om den sosiale statusen vil øke eller forbli som før.

I utdanningssystemet er det på ulike nivå gjennomført større og mindre tiltak for å påvirke og utjevne utdannings- og yrkesvalg. Dette spenner fra det obligatoriske faget «Utdanningsvalg» som alle elever skal ha i ungdomsskolen og den yrkes- og utdanningsrådgivningen som gis i skolen, til kampanjer og tiltak med for eksempel rollemodeller. Det finnes også tiltak som går ut på å gi innsikt i og øke interessen for ulike aktiviteter, som GirlTech-fest, som skal gi jenter på 3.- 5. trinn inspirasjon til å velge MNT-fag<sup>5</sup>, Gutter som lekeressurs, som er rettet mot å la ungdomsskolegutter hospitere i barnehager for å øke rekrutteringen og statusen ved å være barnehagelærer, og Guttedager/Menn i sykepleie, der ungdomsskolegutter har blitt invitert til en sykepleierutdanning og vist bredden i sykepleieryrker og hvilke muligheter som finnes, også for å øke interessen og rekrutteringen av gutter til yrket (Reisel et al., 2019).

Også innen høyere utdanning har mange av de aktuelle institusjonene gjort forsøk på å rekruttere underrepresentert kjønn ved hjelp av kampanjer og tiltak, som Menn i helse, Ole-prosjektet og Guttedagen for å rekruttere flere menn til helsefag, Jenteprosjektet Ada og Jenter og teknologi for å rekruttere jenter til MNT/informatikk samt mindre kampanjer og prosjekt ved den enkelte institusjon/studieområde. I tillegg kommer sentrale virkemidler bestemt av Kunnskapsdepartementet, som tilleggsponng ved opptak til underrepresentert kjønn (såkalte «kjønnsponng»).

NOU2016:7 Norge i omstilling- karriereveiledning for individ og samfunn peker ellers på at rådgivningstjenesten i grunnskolen skal bidra til å utjevne sosiale forskjeller, herunder ivareta et likestillingsperspektiv som sikrer at elever får den hjelp de trenger til å utnytte sine egne ressurser, uavhengig av tradisjonelle kjønnsroller (NOU 2016:7). En del av denne jobben er å utfordre kjønnsstradisjoner, og å bevisstgjøre unge mennesker både på de mulighetene og de barrierene disse tradisjonene skaper. Det er viktig å understreke at ikke veiledningen har som formål å overtale eller presse noen til å velge utradisjonelt, men tvert imot støtte og hjelpe

---

<sup>5</sup> MNT- matematikk, naturfag og teknologi

---

dem til å utvide deres horisont. Likevel anbefaler utvalget bak NOU'en at det legges større vekt på kjønnsperspektiv i både karriereundervisning og -veiledning.

## 2.4 Kunnskapsstatus

Dette har vært viktig og bra bakgrunnsinformasjon for meg for å se den generelle konteksten, og for å kjenne til relevant statistikk som sier noe om hvilken retning utviklingen går. For å få en mer spesifikk oversikt over temaet og for å kunne formulere problemstilling og forskningsspørsmål for mitt eget prosjekt, har jeg søkt etter annen forskning som er gjort om menn og utradisjonelle utdanningsvalg.

Databasene ORIA og Google Scholar ga svært mange treff ved å søke på strenger som «menn utradisjonell utdanning», «kjønnsdelt utdanning», «menn sykepleie», «gender and education» osv, alt for mange til å kunne få oversikt over feltet. Dette henger sammen med at tematikken er interessant for ulike fagområder, og veldig mye av forskningen er gjort både innen helsefag, og spesielt innen sosiologi/pedagogikk/ kjønnsforskning. Ut fra å lese titler og sammendrag på et stort utvalg publikasjoner, har jeg vært nødt til å avgrense mye, ved å konsentrere meg om den forskningen som gikk mer direkte på min egen problemstilling.

I tillegg til dette har jeg brukt «snøballmetoden» for å finne relevante artikler. Dette går ut på å bruke referanselister i artikler jeg har lest, og gå videre i disse referansene (og kanskje videre til artikler som disse har referert til osv). Dette har vist seg svært fruktbart i mitt tilfelle, ikke minst fordi det i 2019 kom ut en rapport fra Institutt for samfunnsforskning (Reisel et al., 2019), som hadde kartlagt litteratur (både norsk og internasjonal) om kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg og eksisterende tiltak med formål å motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg i perioden 2008-2018. Denne rapporten ble en viktig støtte for meg, ikke minst for referanser til videre forskning og fordi den adresserer et klart behov for mer kunnskap om blant annet hva som påvirker menns beslutninger om å gå inn, eller ikke gå inn, i kvinnedominerte yrker.

Et ankepunkt mot «snøballmetoden» vil være at det kan oppstå bias i kunnskapstilfanget, ved at man begrenser utvalget av litteratur noe ved å anvende andres referanser fremfor helt åpne søk. Men gjennom å kombinere åpne søke med «snøballmetoden» vil jeg likevel hevde

---

at jeg har skaffet meg oversikt over relevant forskning innenfor rammene av en masteroppgave.

I det følgende presenteres kort utvalgte forskningsstudier jeg har vurdert som særlig relevante for mitt for mitt masterprosjekt.

Reisel har publisert flere studier om kjønnsdelte utdanningsvalg, blant dem et kapittel i boka *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (Reisel & Teigen, 2014). Her har hun fulgt to kull elever fra de starter i videregående skole og henholdsvis fem og ti år frem i tid, for å blant annet se hvordan kjønnsutradisjonelle valg henger sammen med andre ulikhetsdimensjoner, som etnisitet, foreldrenes høyeste utdanning, bosted og grunnskolepoeng. Jeg har valgt å se spesifikt på elevenes valg til høyere utdanning, der hun ikke overraskende finner at mønstrene for kjønnsdeling fra videregående skole videreføres inn i høyere utdanning, det vil si at gutter dominerer håndverksfag, naturvitenskapelige og tekniske fag, mens helse- og sosialfagene er svært jentedominerte. Når det kommer til hvilke gutter som velger helse- og sosialfag, finner hun at det både i videregående skole og i høyere utdanning er en negativ sammenheng mellom foreldrenes utdanning og gutters valg av helse- og sosialfaglig utdanning. Gutter fullfører også studiene innen helse- og sosialfag i mindre grad enn jenter.

Askvik (2015) undersøker i sin studie hvilke fag/studier studenter med lavt utdannende foreldre velger, og hovedfunnene peker mot at denne gruppen studenter foretrekker korte, anvendte profesjonsutdanninger. De velger ofte kjønnede utdanninger, men er også overrepresentert på de anvendte studiene der «motsatt» kjønn er overrepresentert. Ut fra estimater i artikkelen vil gutter med lavt utdannede foreldre ha større sannsynlighet for å velge sykepleier- eller lærerutdanning enn gutter med høyt utdannede foreldre. I og med at vi i Norge har hatt en utdanningsekspansjon de senere årene, der svært mange gjennomfører videregående skole, kan dette føre til at studenter med lavt utdannede foreldre må ta høyere utdanning for å opprettholde foreldrenes klasseposisjon. Askvik forklarer fagvalg gjort av denne studentgruppen med Bourdieus teorier om habitus og kapital, både økonomisk og kulturell, og med Hodkinsons & Sparkes' handlingshorisont.

Disse funnene peker i samme retning som Hansen (1993), som i sin artikkel om kjønnssegregering i høyere utdanning også har sett på klassebakgrunn og utdanningsvalg, og

---

funnet at menn med arbeiderklassebakgrunn oftere enn andre menn velger kvinne­dominerte utdanninger og yrker. Artikkelen er av eldre dato og av den grunn mindre relevant, men det er interessant at de samme tendensene finnes over 20 år etter. Hansen forklarer blant annet sine funn med utgangspunkt i rasjonelle valg, der menn som velger kvinne­dominerte utdanninger vil ofte måtte la interessene gå foran ambisjonene (på grunn av lavere lønn og status). Hansen har en hypotese om at utradisjonelle mødre (med atypiske personlige interesser og egenskaper, og gjerne også utdannings- og yrkesvalg) vil påvirke sønner til å velge kvinne­dominerte fag, mens tradisjonelle fedre vil påvirke sønner til å velge mannsdominerte fag/yrker. Funnene støtter hypotesen om at menn med yrkesaktive mødre (men uavhengig av fagfelt) har noe større sannsynlighet for å velge kvinne­dominert. Menn med fedre som er arbeidere hadde størst sannsynlighet for å velge utradisjonelle fag.

Når det gjelder prestasjoner i høyere utdanning og klasses­tilhørighet, finner Hansen og Masterkaasa (2006) at det er en sammenheng her, og forklarer dette med Bourdieus teori om kapital, der særlig studenter med høy grad av kulturell kapital fikk best resultater. Artikkelen bygger på forskning på norske førsteårsstudenter og studenter med fullført høyere grad ved norske universiteter i perioden 1997-2002/3 innenfor en rekke fagområder. Selv om det finnes internasjonale studier som viser til at studenter fra lavere samfunns­klasser kan klare seg godt i høyere utdanning hvis de får støtte og blir stimulert av foreldrene sine, blir dette tilbakevist i en undersøkelse av britiske avgangsstudenter i 1993. Som sagt brukes teorien om kulturell kapital til å forklare dette, men det kan også skyldes blant annet bedre arbeidsvaner og bedre leseferdigheter, eller økonomiske ressurser. Ulike tilgang til informasjon om utdanningssystemet kan også være en forklaring på forskjellen i prestasjoner. Disse forskjellene er også signifikante i den norske undersøkelsen, men ikke så tydelig som i den britiske, ikke uventet sett i lys av at Norge er et mer egalitært samfunn enn Storbritannia.

Løke (2010) har i sin masteroppgave i sosiologi intervjuet mannlige sykepleiere eller -studenter og kvinnelige realister om det å ta utradisjonelle utdanningsvalg, og en av målsettingene ved studien er å finne ut hva som kan fremme eller hemme større kjønn­valgfrihet. Her finner hun at sykepleiernes valg fremstår som «det tilfeldige valget», i motsetning til intervju med realistene, som i større grad har tatt valget ut fra interesse. Sykepleierne opplever også at det er vanskeligere å fronte valget utad, og at det å bli oppfattet som en «kjønnsbryter» med en kjønnspolitisk ramme ikke er noe de ønsker å identifiseres



---

med. Løke hevder at nye fortellinger og erfaringer vil være viktige elementer for å fremme større valgfrihet. Hun er imidlertid mer usikker på om ulike maskuliniserings- og feminiseringsprosjekter virker mot sin hensikt og heller virker hemmende, i det de spiller på en dikotomisering setter kjønnskategoriene opp mot hverandre fremfor å få frem variasjoner av ulike kjønnsutforminger. Informantene i Løkes studie hadde foreldre med både høyere og lavere utdannelsesnivå enn sykepleierne, slik at det ikke bare var kjønn som krysset, men også klasse. For enkelte av informantene var treårig høyskoleutdanning en klassereise, mens for andre en deklassering (Frønes 2001 i (Løke, 2010, s. 57)).

Svares bok *Menn i pleie og omsorg- brødre i hvitt* (2009) bygger på et forskningsprosjekt der han både har intervjuet mannlige sykepleierstudenter og mannlige pleiere (hjelpe- og sykepleiere) for å finne ut mer om menns manglende ønske om å jobbe innenfor helse- og omsorg. Deler av boka omhandler et prosjekt ved en kommunal institusjon med en andel mannlige ansatte på inntil 25% menn, der man ville se på hvordan en bedret kjønnsbalanse virket inn på arbeidsmiljøet. Hovedkonklusjonen fra prosjektet var at bedret kjønnsbalanse var positivt for arbeidsmiljøet, med bredere samtalespekter, en åpnere kommunikasjon og større trivsel blant de ansatte. Sykepleierstudentene som ble intervjuet oppga egne erfaringer fra pleiearbeid eller kjennskap til det via familie eller venner som en vesentlig årsak til at de valgte et slikt studium. Gjennom dette har de erfart at yrket er mer interessant og utfordrende enn de først trodde. Flere av dem startet på studiet etter at de først hadde enten studert noe annet, jobbet eller vært i Forsvaret, og innrømmer at de nok ikke vurderte sykepleierstudiet som aktuelt rett etter videregående. Enkelte av informantene viser til at det var andre (foreldre, venner eller kjæreste) som mente de egnet seg som sykepleiere, og oppfordret dem til å søke studiet. Gjennom egne erfaringer har de så opplevd arbeidet som motiverende og meningsfullt, det å bety noe for et annet menneske og utgjøre en forskjell i en annens liv. Få av informantene har opplevd negative reaksjoner på valget, selv om de møter fordommer og uvitenhet som at yrket stort sett dreier seg om å vaske eldre mennesker osv. De tolker de positive reaksjonene på utdanningsvalget som et tegn på likestilling.

En tilsvarende studie er gjort på New Zealand (Harding, 2005) blant mannlige sykepleiere, og funn fra studien viser at litteratur om mannlige sykepleiere ikke gjenspeiler den virkeligheten sykepleierne erfarer, og blir derfor ikke representativ for dem. Både bildebruk og argumentasjon i litteraturen er basert på utdaterte forståelser av kjønnsrelasjoner,

---

maskulinitet og sykepleie. Fremfor å nyte patriarkalske privilegier opplever mennene som entrer sykepleien at de må innta en konstruert rolle der de både er mindre verdt som menn og som sykepleiere. Karrieren deres er heller ikke, som påstått i litteraturen, basert på å etablere «maskuline øyer» og nyte mannlige privilegier.

En rapport fra førskolelærerutdanningen ved Høgskulen i Sogn og Fjordane omfatter nesten 100 mannlige førskolelærere i fire tiår, fra 1977-2007 (Sataøen, 2008). Her undersøkes hva de har gjort etter endt utdanning, jobber de i barnehage, i skole eller med helt andre ting, og om de ville ha valgt samme utdanning på nytt. Trenden er at det for hvert tiår bakover i tid fra de ble utdannet er en del færre som jobber i barnehage, og det er også en fallende tendens at jo lengre tid som har gått siden fullført utdanning jo større er sjansen for at de svarer at de ikke ville valgt førskolelærerutdanning på nytt. Men datagrunnlaget er for lite og ensidig (kun fra én utdanningsinstitusjon) til å generalisere for mye.

Hardie (2015) har sett på hvordan ulike faktorer (kjønnsroller, venner, utdanningsaspirasjoner, familiebakgrunn, etnisitet og arbeidsmarkedet) kan si noe om i hvilken grad unge gutter aspirerer mot kvinnedominerte yrker. Artikkelen bygger på data fra to undersøkelser blant unge menn i USA, da de var 13-17 år og igjen da de var 16-21 år. Hovedfunn i studien er at andel jenteverner, foreldrenes utdanningsnivå og forventet vekst i et yrke var positivt korrelert med aspirasjoner mot kvinnedominerte yrker. Hardie støtter seg blant annet på Gottfredson når hun understreker viktigheten av å forstå hvordan tidlig sosialisering innvirker på hvordan det kjønnede arbeidsmarkedet reproduseres. Andelen jenteverner hevder Hardie reflekterer rollen sosial kapital spiller i utviklingen av yrkesaspirasjoner, gjennom at dens to nøkkelfunksjoner er å dele informasjon og å utfordre normer.

Også Lupton (2006) har prøvd å forklare hvorfor noen menn søker seg til kvinnedominerte yrker, og hvorfor majoriteten ikke gjør det. Hans studie bygger på dybdeintervjuer med 27 britiske menn i ulike yrker, og resultatene tyder på at ulike holdninger til kvinnedominerte yrker ikke alene kan forklare menns tilstedeværelse der. Ved å utforske variabler som sosial klasse, kjønn, arbeid og yrker konkluderer han med at menns inngang til kvinnedominerte yrker best kan forstås ikke bare som et maskulinitetsspørsmål, men at det handler om sosial mobilitet innen et kjønn arbeidsmarked. Han viser til flere studier som tyder på at menn i kvinnedominerte yrker drar fordeler av å være minoritet, både med å raskere stige i gradene

---

(via «glassheisen» som betegner den vertikale segregeringen av kjønn i kvinnedominerte yrker), ved å spesialisere seg innen yrket til stillinger som er bedre ansett og ved å ha lønnsmessige fordeler. Blant utfordringer for menn i disse yrkene nevnes at maskuliniteten deres settes på prøve, både ved å jobbe sammen med kvinner og å innta en rolle som kvinner vanligvis tar. Lupton hevder at menns respons på disse utfordringene bidrar til å forsterke kjønnsdelingen heller enn å undergrave den, ved å for eksempel fokusere mer på karrieremulighetene enn på selve jobben, eller ved å distansere seg fra jobben utenfor arbeidsplassen. En annen respons kan være å assosiere seg med andre yrkesgrupper med høyere status, som mannlige sykepleiere mot mannlige leger. En tredje strategi kan være å gjøre jobben mer maskulin ved å eksempelvis prioritere de mer maskuline elementene som tekniske, fysiske eller ledelsesoppgaver. Til tross for at arbeiderklassemenn i Luptons studie finner det utfordrende for deres maskuline identitet å jobbe i kvinnedominerte yrker, blir de likevel dratt dit. Lupton hevder dette skyldes prosesser der disse mennene av ulike årsaker blir ekskludert fra jobber med både høyere lønn og status. Tre viktige faktorer for å bli i disse yrkene er at det er sikre jobber, at man (oftest) er offentlig ansatt og jobben gir rom for å dyrke interesser og forpliktelser utenom jobb.

En dansk studie (Wohlgemuth, 2015) der over 550 mannlige barnehagelærerstudenter deltok, har også sett på hva som motiverer menn til en slik utdanningsretning. Deres motiver kan kategoriseres innen tre perspektiv:

- karrieresppektivet, der en bachelor i barnehagepedagogikk brukes for enten å kvalifisere for videre masterstudier eller for en lederjobb
- sikkerhetsperspektivet, der gode jobbmuligheter i et trygt arbeidsmarked og grei arbeidstid som gjør det mulig å kombinere jobb med familie og fritid var argumentene.
- omsorgsperspektivet, der den direkte omsorgen er karakteristisk og ofte uventet for mennene, som ofte ikke tidligere har sett på seg selv som spesielt medfølende.

En vanlig reaksjon fra familien på et slikt valg, er at en jobb som pedagog er uten fremtidsutsikter og ambisjoner. Omtrent 70 % av respondentene støtter utsagn som at en prat eller å få være sammen med mannlige pedagoger ville fått flere menn til å velge denne utdanningsretningen.

---

Orupabo (2016) har gjort en studie av blant annet norske sykepleierstudenter med interseksjonelt perspektiv, der hun både har sett på klasse, kjønn og etnisitet, og hvordan disse faktorene sammen påvirker individers livsbetingelser. Et sentralt poeng ved dette perspektivet er at kombinasjonen av de ulike statusene betyr mer enn summen av hver faktor (Fekjær 2010 i (Orupabo, 2016, s. 27-28)). Orupabo har intervjuet både mannlige og kvinnelige sykepleierstudenter, og felles for disse er at de forklarer utdanningsvalget sitt som en reorientering i eget liv, der de «oppdager» sykepleie som et karrierealternativ. Sykepleie kan med det forstås som en endringshistorie. Informantene har fått innsikt i yrket gjennom egne erfaringer i helsevesenet, enten som deltidsansatt eller gjennom egen eller andres sykdom. I de mannlige studentenes tilfelle representerer reorienteringen en endring i karrierevalg, ved at de tidligere har jobbet eller utdannet seg i andre retninger. Både de kvinnelige og de mannlige studentene vektlegger mulighetene som ligger i sykepleie som utdanningsvalg. De hevder at sykepleierutdanningen gir muligheter til å jobbe med ulike grupper, innen ulike felt og mange steder i verden, og at man dermed ikke blir bundet opp til ett enkelt arbeidsfelt. De mannlige sykepleierstudentene har en felles oppfatning av at sykepleie er en trygg karrierevei der man er garantert en allsidig jobb. Flere av dem har reorientert seg fra andre jobber med mer usikre arbeidsutsikter eller fordi de ønsker en jobb basert på andre typer verdier enn de erfarte fra tidligere karriere. Flere av dem har møtt negative reaksjoner på utdanningsvalget sitt, men dette er ikke noe de vier særlig oppmerksomhet. Etter endt utdanning er det studentene med etnisk minoritetsbakgrunn som ikke får realisert jobbambisjonene sine om å jobbe på sykehus, men «må ta til takke med» jobber på sykehjem eller i psykiatrien. De må dermed inngå kompromiss med sine egne karriereaspirasjoner.

Å gjøre utradisjonelle valg kan medføre motstand, og dette har Myklebust (2019) utforsket i sin studie av norske jenter som har valgt å gå kjønnsatypiske veier, hvor hun analyserer hvordan disse jentene forklarer og rettferdiggjør valgene sine. Funn fra studien viser at jentene forstår både egne og andres utdanningsvalg i lys av likestillingstanker. Ved å tørre å gå mot strømmen og forankre valgene sine i egalitære strukturer, ble de motivert til å møte motstanden som var forankret i forventninger til kjønnsroller. Myklebust hevder dette kan tyde på at den kulturelle forestillingen om kvinner som omsorgspersoner og de følger dette får for utdanningsvalg, er vanskeligere å endre enn stereotypien om kvinner og teknisk

---

kompetanse. Myklebusts studie bygger på intervjuer med både jenter og gutter som har valgt en utdanning innen nautikk. Jentene i studien hadde fått negative reaksjoner både fra familie og venner på utdanningsvalget sitt, og reaksjonene var både i forhold til kjønnsroller, jentenes feminitet og fremtidige morsrolle. Både jentene og guttene på studiet snakket om å stifte familie etter hvert, men det var bare jentene som fikk reaksjoner fra familie, venner og kollegaer på at det å få barn ville virke veldig negativt inn på og komme i konflikt med karrieren deres. Å bli stemplet som annerledes, rar og «guttejente» var reaksjoner jentene ble møtt med, og Myklebust mener dette kan være en barriere for jenter til å velge utradisjonelt. Men jentene i studien var veldig motivert og dedikerte, og sto for valget sitt. De hevdet også at jenter som tok tradisjonelle utdanningsvalg som sykepleie eller lærer var mindre fri og sterkere påvirket av samfunnets forventninger enn de selv var.

Myklebusts funn peker i en annen retning enn hva Hegna og Smette (2017) fant i sin studie, som bygger på data fra over 2000 10.klassinger i Oslo om erfaringer med å velge programområde i videregående skole. Både majoritets- og minoritetsungdommer opplevde stor støtte i sine utdanningsvalg, og at foreldrene støttet opp om de unges autonomi.

Yrkestitler og kjønnsstereotypiske yrkesbeskrivelser er inngangen til Forsman og Barths (2017) studie fra USA blant studenter på ingeniør, informatikk eller fysikk. Hvilken rolle spiller dette for menns interesse for kvinnedominerte yrker? Resultatene fra studien viser ikke overraskende at menn viser større interesse for yrker uten kjønnet yrkestittel, og spesielt hvis det er brukt maskuline karakteristikk i måten yrkene beskrives på. Forfatterne hevder at en nøkkel for å øke menns interesse for kvinnedominerte yrker vil være å gi dem muligheter til å vurdere og utforske yrket på måter som forhindrer eller forstyrrer sammenligning med tradisjonelle mannlige stereotyper. Feminint ladede yrkestitler fjerner raskt menns interesse for å finne ut mer om et yrke, og slike titler formidler ikke bare kjønnsstereotyper, men også et sett forventede ferdigheter og personlighetstrekk. Å innføre egne yrkestitler for menn som for eksempel «mannlig sykepleier» vil være mindre ønskelig fremfor å redusere kjønnsstereotypene for yrket som helhet. I beskrivelser av yrket er ikke poenget å skjule de feminine attributtene forbundet med yrket, men heller å lage yrkesbeskrivelser som er balanserte mellom maskuline og feminine karakteristikk. På den måten kan menn vurdere yrkene uten å føle at maskuliniteten deres blir truet eller utfordret, og beskrivelsene vil virke mer sannferdige.

---

Fuglesten (2016) har skrevet en masteroppgave i barnehagevitenskap, der han ser på rekruttering til barnehagesektoren i lys av prosjektet «Lekeressurs», som er et prosjekt der ungdomsskolegutter får mulighet til å jobbe i alt 16 timer i en barnehage. Hensikten med prosjektet er nettopp å øke andelen menn som velger en karriere i barnehagesektoren, og Fuglesten har intervjuet gutter som deltok i prosjektet. Hovedfunn er at guttene har fått fornyet forståelse for hva det vil si å jobbe i barnehage, og at de gikk fra å ha negative til å få positivt ladede holdninger til de ansatte. Guttene som ble intervjuet hadde en forståelse for at lønna til barnehageansatte var lav, uten at Fuglesten mener de har faktagrunnlag for å hevde dette. Tvert imot mener Fuglesten at dette er et resultat av ensidig mediefokus på lav lønn. Videre funn fra studien er at menn i barnehage bør normaliseres for å få flere mannlige rollemodeller på arbeidsplassen.

Jeg har nå gjort rede for deler av kunnskapsstatusen om forskning på menn og utradisjonelle utdanningsvalg, og vil ta opp igjen resultater fra noen av disse studiene i kapittel 5 og 6, hvor jeg skal diskutere mine funn opp mot relevant teori og eksisterende forskning som jeg her har gitt en del eksempler på. Oppsummert viser kunnskapsgrunnet jeg har trukket fram at sykepleie for mange menn blir et tilfeldig valg, gjerne som en del av et endringsprosjekt og en reorientering mot arbeidslivet etter å ha prøvd andre ting først. Flere studier viser også at Forsvaret kan være en viktig inspirasjonskilde for gutter til å velge sykepleie, fordi de her møter yrket uten å bli oppfattet som hverken kjønnsforkjempere eller utfordrere av tradisjonelle maskuline verdier. Et trygt og sikkert arbeidsmarked er en viktig årsak til at menn velger både sykepleie og barnehagelærerutdanning. Flere menn i barnehage er nesten utelukkende positivt omtalt, men argumentene for hvorfor dette er bra, er mer uklare. Det er ulike utfordringer ved å være mann i et kvinnedominert arbeidsmiljø, men en nøkkel for å øke menns interesse vil være å la dem utforske yrkene og la dem treffe mannlige rollemodeller. Videre er det viktig at yrker beskrives på en balansert måte, uten enten å bruke for feminint ladede titler eller å utvikle spesielle titler for menn, som for eksempel mannlig sykepleier. Det er også lett å basere yrkesbeskrivelse på den typiske arbeideren med de typiske arbeidsoppgavene, men dette vil i det lange løp bare forsterke allerede eksisterende kjønnsforskjeller. Så å utvide beskrivelsene for å speile større mangfold vil være positivt for unge mennesker som skal orientere seg mot utdannings- og yrkesvalg. Dette er funn som jeg

---

vil argumentere for både støtter opp under, kompletterer og i noen grad kontrasterer funnene i mitt prosjekt. Dette drøftes nærmere i kapittel 6.

I det neste kapitlet vil jeg redegjøre for ulike teoretiske forklaringer på individers valg, og hvilke strukturer og mekanismer som kan tenkes å påvirke disse.

### 3. Teoretisk rammeverk

*What does the career counseling field – it's theories, research and practice- have to offer individuals who are born and raised in low-income, uneducated households?* (Arbona 1996 i (Lovén, 2011, s. 40)

Trenger vi teorier i veiledning, spør Lovén (2011), og til det vil jeg svare, som Lovén, ja! Teoriene kan hjelpe oss med å se og forstå sammenhenger, og de kan avsløre mønstre som preger og styrer oss på ulike måter. Malterud (2018) beskriver den teoretiske referanserammen som de brillene vi har på når vi prøver å forstå datamaterialet vårt, ved at teorien som en integrert del av forskningsmetoden hjelper oss til å forstå de empiriske funnene våre i en større sammenheng. Noen ganger må vi kombinere flere teorier for at bildet skal bli fullstendig. Lovén definerer karriereteoriens formål som

*å beskriva, förklara och förutsäga varför människor väljer på ett visst sätt eller hamnar i de positioner inom utbildnings- och yrkesvärlden där de befinner sig och vad det är för mekanismer inom eller utanför individen som påverkar denne* (Lovén, 2000 i (Lovén, 2011, s. 36)).

Flere teoretikere har forsøkt å forklare hvilke mekanismer som gjør at individers handlinger på mikronivå skaper og gjensker strukturer på makronivå, fra marxistisk teori om sosial reproduksjon til Bourdieus teori om kulturell kapital, som begge tar utgangspunkt i hvordan sosiale klasse påvirker individets valg (Wikstrand & Ulfsdotter Eriksson, 2015). Også andre retninger som psykologi, med Hollands trekk/faktorteori og utviklingspsykologi med Supers teori «Live Space Life Span», har på individnivå søkt å forklare på hvilket grunnlag valg om eksempelvis utdanning og yrke foretas. Lovén (2011) sier det er dette som gjør karriereteorier litt komplekse, at karriereutviklingsteorier suppleres med både veilednings- og valgteorier, og som i denne oppgaven også med sosiologisk teori og psykologi.

Den amerikanske psykologen Linda Gottfredson forsøker å kombinere de sosiologiske og psykologiske perspektivene i sin teori om avgrensning og kompromiss<sup>66</sup> med utgangspunkt i kjernespor spørsmålet «Hva er årsaken til sosial ulikhet?» (Gottfredson, 1996). Ifølge hennes teori danner barn fra tidlig alder mentale kart over hvilke yrker som er tilgjengelige for dem,

---

<sup>66</sup> Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise



---

primært ut fra kjønn. Kartene produseres på bakgrunn av deres egne erfaringer med om yrker er mannlige eller kvinnelige, ut fra deres dikotome tankegang (Gottfredson, 2005). På denne måten vil kjønnsrollene i arbeidsmarkedet reproduseres, og strukturene blir selvforsterkende. På et senere stadium i utviklingen vil også sosial status virke inn, og gjennom denne avgrensningen danner individet sin selvoppfatning og justerer sine aspirasjoner. Begrepet kompromiss innebærer at individer endrer og eventuelt gir opp mål underveis, og heller velger yrkesområder som stemmer overens med kjønn, status (sosial klasse) og til sist interesser/personlige behov (Orupabo, 2014). Det foregår altså en realitetsorientering.

Også Hodkinson og Sparkes prøver å forklare en modell for karrierevalg gjennom careership, der de prøve å integrere tre ulike dimensjoner, bygget på arbeidet til den franske sosiologen Pierre Bourdieu (Hodkinson & Sparkes, 1997).

Alle disse teoretiske retningene eller strømningene er utviklet i en viss kronologisk rekkefølge, men de har etter hvert i økende grad blitt sammenvevd. De er et speil på samfunnsutviklingen og det endrede synet på mennesket og samfunnet. Jeg vil i det følgende gi en oversikt over disse strømningene, for å kunne bruke dem igjen i analysekapitlet mitt (6), når jeg skal presentere funnene fra min undersøkelse.

### 3.1 Matching-tradisjonen

Matching-tradisjonen har utspring fra starten på 1900-tallet, og bygger på et positivistisk vitenskapssyn basert på stor tiltro til empiri, målinger og observerbare data; metoder hentet fra naturvitenskapen. Synet på mennesket som et objekt som skulle tilpasse seg samfunnets behov preget tenkningen, sammen med troen på «rett mann på rett plass», altså matching (Lovén, 2011). Frank Parsons og hans bok *Choosing a vocation* (1909) er sentral i denne tradisjonen. Med sitt arbeid ved Vocational Bureau i Boston ble Parsons en pionér innen feltet, og omtales derfor som karriereveiledningens far. For å utøve sin veiledning, utviklet han en modell som i grove trekk gikk ut på følgende trinn (Parsons, 1909):

- Veisøker må opparbeide seg kunnskap om seg selv
- Deretter må hun/han vite mest mulig om yrkeslivets ulike retninger
- Disse to faktorene må drøftes opp mot hverandre (true reasoning).

---

Denne modellen er senere modernisert og videreutviklet som CIP-modellen (Cognitive Information Processing), og bygger på kognitiv teori (Lovén, 2011).

John Holland regnes også med til matchingstradisjonen, og i likhet med Parsons var også han sterkt influert av et empirisk vitenskapssyn. «*If a thing moves, measure it. If two things move, correlate them.*» (Spokane & Cruza-Guet, 2005, s. 25). Hollands hovedidé er at man kan kategorisere mennesker i 6 ulike typer/personligheter, basert på interesser og egenskaper<sup>7</sup>. Disse blir kodet med bokstaver, og ut fra en test får veisøker en trebokstavkode basert på de tre personlighetstypene som gir høyest score. Parallelt er arbeidslivet inndelt i 6 miljøer, basert på arbeidsoppgaver og ferdighetene til de som jobber der. Målet er, som for Parsons, å finne riktig match mellom personlighetstype og yrke. Hollands teori er i ettertid etterprøvd, kritisert, revidert og modernisert, men den har utvilsomt hatt stor betydning innen denne tradisjonen i karriereveiledningsfeltet.

Teorigrunnlag og tankesett fra denne tradisjonen ligger til grunn for flere ulike testverktøy som brukes i karriereveiledning i dag, både kommersielle verktøy basert på lisenser, og frie testverktøy som ligger tilgjengelig for alle på Internett. Flere av disse brukes i skoleverket og av ulike aktører innen attføringsbransjen, i tillegg til karrieresentre med ulike brukere. Fokus legges altså på individuelle, psykologiske faktorer, mens mer strukturelle forhold ikke tas hensyn til. Det legges også til grunn at mennesket tar rasjonelle valg (Hodkinson & Sparkes, 1997).

### 3.2 Personentrert tradisjon

Til forskjell fra matching-tradisjonen sees mennesket her som subjekt i sin egen utvikling, og den psykodynamiske og personentrerte tradisjonen er inspirert av blant annet Freud. Carl Rogers er en av etterfølgerne som har utviklet en mer person- og klientsentrert måte å arbeide på, der veileders evne til ikke å styre, men hjelpe veisøker til innsikt er vesentlig. Målet med veiledningen er å frigjøre veisøkers egen kraft og erkjennelse, og veiledningsteknikker som aktiv lytting er utviklet etter denne tradisjonen.

---

<sup>7</sup> RIASEC-modellen: Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising og Conventional (Spokane & Cruza-Guet, 2005).

---

### 3.3 Utviklingsorientert tradisjon- prosessveiledning

Karriereveiledning med fokus på læring (careers education) har oppstått fra den utviklingsorienterte tradisjonen, og i motsetning til i matching-tradisjonen er også her menneskesynet subjektivt. Sentralt står Supers teori om menneskets utvikling i stadier gjennom hele livet med vekst, utforskning, etablering, opprettholdelse og tilbaketrekning. Gjennom livet må ulike utfordringer håndteres og overvinnes, slik at individet kontinuerlig beveger seg mellom faser med ny vekst, utforskning og etablering (Super, 2007). Supers karriereregnbue omfatter både livsstadier og livsroller, og er et eksempel på hvordan karriereutvikling kan beskrives ut fra et livsveiledningsperspektiv. I menneskets leverom er menneskelivet organisert i forskjellige roller, og disse forandres gjennom livet (Super, 2007). To-tre av rollene vil være såkalte kjerne roller, altså viktigere enn de mer perifere. Disse er fundamentale for veisøkers identitet, fordi de uttrykker hvem han/hun er eller ønsker å bli. Rollekonflikter og spenningsforhold kan oppstå hvis flere av rollene krever tid og oppmerksomhet samtidig. Super mener det er avgjørende for å forstå et individs karriere å samtidig forstå det nettet av livsroller som virker inn på den enkeltes karriereavgjørelser. Gottfredson har videreutviklet Supers tanker, men med økt vekt på begrensninger og kompromiss som mennesker tar i valgsituasjoner og ender med valg som er «good enough». Gottfredsons teori beskrives nærmere i 4.6.

### 3.4 Den sosiologiske kritikken

Fra 1960-tallet ble de karriere teoretiske strømningene i flere vest-europeiske land radikalisert og påvirket av sosiologiens tanke sett. Ulike levekår ble kartlagt, og begreper som samfunnsstrukturer, klasse og kjønn fikk relevans for å beskrive hva som påvirket fremtidsvalg. Veiledningens rolle ble diskutert blant forskere, og enkelte mente den ikke hadde noen hensikt da mennesket ikke selv kan velge sine strukturer. Det viktigste fra de sosiologiske strømningene var å løfte frem betydningen ulike bakgrunnsfaktorer har for menneskers valg og handlinger (Lovén, 2011).

---

### 3.5 Postmoderne strømninger

Dette er et samlebegrep for flere teorier som de senere tiår har vokst fram fra det tjenesteytende- og serviceproduserende samfunnet som har erstattet industrisamfunnet, derav begrepet postindustrialisert samfunn. Også begrep som kunnskapssamfunnet, nettverkssamfunnet og risikosamfunnet er brukt (Lovén, 2011), og beskriver at gamle produksjonssystemer erstattes av kunnskap, fleksibilitet, globalisering og samarbeidsevne. Samtidig har vi en elektronisk revolusjon gående som åpner opp for helt nye kommunikasjonsformer mellom mennesker og en økonomi som i stor grad henger sammen med finansmarkedet. Alle disse faktorene har endret både utdanningssystemet og arbeidsmarkedet, og fått store konsekvenser for karriereveiledningen. I det postmoderne samfunnet er det igjen større vekt på individets ansvar, og ulike teorier som konstruktivisme, kaosteori og teori om tilfeldigheter og positiv usikkerhet har fått betydning for karriereveiledningen, og speiler den verden vi karriereveileder i.

Karriereveiledningen har altså blitt og blir påvirket av samfunnsutviklingen så vel som fra andre fagområder som pedagogikk, psykologi og sosiologi, og gjennom ulike strømninger har det blitt lagt ulik vekt på individets rolle versus strukturenes betydning i forklaringsmodellene for individers valg og handlinger. Enkelte forskere har gjort forsøk på å forene individuelle og samfunnsmessige faktorer, og jeg vil videre gi to eksempler på det.

### 3.6 Avgrensning og kompromiss

Sentralt i Gottfredsons teori om avgrensning og kompromiss er å forklare hvorfor mange unge mennesker uten grunn begrenser sine egne utdannings- og yrkesmuligheter, gjennom oppfatningen av og preferansene for kjønnsroller. Et kjønnset selvilde er en av nøkkelforskjellene som både former, men også begrenser unge menneskers yrkesaspirasjoner (Gottfredson & Lapan, 1997, s. 419). Tre utviklingsprosesser er sentralt i teorien:

- utvikling av et bilde av en selv og yrkeslivet
- avgrensningen av hvilke karrieremuligheter en har, en bevissthet som øker med alderen
- kompromiss som en form for realitetsorientering

---

Gottfredsons teori skiller seg fra andre teorier ved å se på karriereutvikling som et forsøk på primært å etablere et sosialt selv, og dernest et psykologisk. Karriereutvikling sees altså på som et forsøk på å innplassere seg selv i et større sosialt system. De sosiale aspektene ved selvet, som særlig kjønn men også sosial klasse, vektlegges derfor mer enn individuelle faktorer som personlighet. Og gjennom å lage seg mentale kart over yrker og arbeid, konstrueres kjønn- og statuskoding.

Selvbildet utvikles gjennom barndommen og blir mer komplekst med alderen. I begynnelsen vil barnets selvbilde og syn på yrkeslivet være basert på ytre, observerbare og konkrete eksempler, mens de blir i stand til å motta mer kompleks og abstrakt informasjon etter hvert som de blir eldre (ibid).

Teorien beskriver fire utviklingsstadier av selvbildet og yrker:

1. Førskolealder: på dette stadiet vil barns primære orientering være mot størrelser og makt, der mennesker klassifiseres ut fra opplagte kriterier som stor versus liten, barn versus voksen, og de innser at yrker er noe som tilhører voksenrollen.
2. ca. 6-8 år: gradvis orienteres barnet mot kjønnsroller, og blir etter hvert i stand til å skille mellom mennesker og yrker, der hovedfokus er rettet mot synlige tegn på kjønn (som klær og aktiviteter). På dette stadiet skiller de mellom yrker ut fra om det er flest kvinner eller menn i yrket, og både yrker og personlighetstrekk klassifiseres enten som mannlige eller kvinnelige. Barnets refleksjoner er lite fleksible, og kjønnsroller sees på som et moralsk imperativ, der lik kjønnsadferd er «riktig», mens atferd som ikke er i tråd med forventningene ut fra kjønn, sees på som «feil»/utilstrekkelig.
3. ca. 9-13 år: orienteringen rettes nå gradvis mer over mot status og sosial verdi. På dette stadiet begynner barnet å identifisere mer komplekse, sosioøkonomiske forskjeller mellom mennesker og ulike yrker, og de forstår at dette er viktig for voksne. De forstår nå at yrker har ulik sosial status og at mennesker har ulik (intellektuell) kapasitet og dermed ulike muligheter til å få prestisjefylte jobber. Det at barnet på dette stadiet er i stand til å avdekke hovedforskjellene mellom yrker, også at disse har ulike krav og lønnsnivå, er et modenhetstegn.
4. ca. 14 år og eldre: først på dette stadiet vendes oppmerksomheten innover, mot det unike selvet. Eksterne og sosiale faktorer får mindre fokus, mens de gradvis blir mer

---

oppmerksomme på sammenhengen mellom psykologiske aspekter og yrker, herunder interesser, personlighet, verdier og evner.

Gottfredson (1997) hevder at yrkesveiledere tradisjonelt har konsentrert seg om dette siste stadiet av karriereutviklingen, mens de andre stadiene i prosessen blir tatt for gitt. Konsekvensen av dette er at ungdommene som voksne har utviklet de samme kognitive kartene over yrker som andre voksne deler, og oppfatter hvordan de selv passer inn i denne verdenen i kraft av sosiale og psykologiske karakteristika. De har altså identifisert de yrkesrollene som passer til det bildet de har av seg selv.

Avgrensning betegner utviklingsprosessen der ungdom fjerner store deler av yrkeslivet fra videre vurderinger, fordi de ser yrkene som inkompatible med eget selvbilde. I dette ligger at de kategoriserer yrkene som sosialt uakseptable ut fra deres eget kjønn, sosial klasse eller intellektuelt nivå. Gjennom de ulike aldersstadiene hevder Gottfredson at barnet/ungdommen vil snevre inn og avgrense sine egne yrkesaspirasjoner ut hva som vil være akseptable valg for dem selv, først i forhold til kjønn (stadium 2), deretter avhengig av sosial status og prestisje (stadium 3), og til sist en avgrensning basert på deres vurdering av egne ressurser og muligheter og hvor mye innsats de kan eller vil legge i en jobb (stadium 4). Til sammen vil disse avgrensningene ha dannet en sone av akseptable yrkesalternativer som utgjør ungdommens sosiale handlingsrom (ibid.).

Videre bruker Gottfredson begrepet kompromiss for å beskrive prosessen der individer gir opp sine mest foretrukne yrkesvalg til fordel for mindre kompatible, men mer tilgjengelige alternativer. Disse vurderingene gjøres på bakgrunn av bl.a. opplevd tilgang på jobber i det lokale arbeidsmarkedet, begrensninger av familiær eller finansiell art eller diskriminering. Gjennom å inngå kompromiss med sine egne opprinnelige yrkesønsker, vil individet ifølge Gottfredson akseptere et mindre attraktivt, men mer tilgjengelig alternativ, som godt nok («good enough»). Hvilke kompromiss som inngås vil avhenge av graden av kompromiss som inngås, om det er av vesentlig, middels eller liten grad. Dette igjen bestemmes av hvor dypt kompromisset truer selvoppfattelsen.

Vesentlige kompromiss omfatter valg mellom ulike alternativer som alle på en eller annen måte er uakseptable, enten at yrket har «feil» kjønn, lav status eller er inkompatibelt med egne interesser. Ifølge teorien vil spesielt gutter i denne litt truende situasjonen prioritere et

---

yrke med både lite tilfredsstillende status og innhold fremfor å velge en jobb av «feil» kjønn. Ved moderat kompromiss der både kjønn, status og interesser er akseptable, vil status prioriteres høyere enn egne interesser. Og først ved mindre kompromiss der både kjønn, status og innhold er rimelig attraktivt, vil status og kjønn vurderes som godt nok, mens høyeste prioritet gis å finne en interessant jobb. Det er gjerne denne situasjonen som gis oppmerksomhet innen studier av yrkesvalg og beslutningstaking blant unge mennesker (Gottfredson & Lapan, 1997).

### 3.7 Careership

Bakgrunnen for teorien om Careership er manglende oppmerksomhet på hvordan og på hvilke måter (unge) mennesker tar karrierevalg om utdanning og yrke, både i forskning og politikk (Hodkinson & Sparkes, 1997). Forfatterne av teorien mener eksisterende teorier enten legger alt for stor vekt på strukturelle forklaringsfaktorer (sosiologisk litteratur) eller ser på individet som helt fri til selv å ta valg, uavhengig av konteksten individet befinner seg i. Blant eksisterende teorier (1997) er det også en del forutsetninger som Hodkinson og Sparkes mener ikke stemmer, blant annet at beslutninger/valg kun er en individuell prosess, at en slik beslutningsprosess i stor grad styres av teknisk rasjonell tenkning, og at de viktigste faktorene som er med og bestemmer karrierevalg blir sterkt påvirket, om ikke kontrollert av individet (ibid). Tvert imot argumenteres det for at individer gjør pragmatiske, rasjonelle valg for utdanning og yrke. Pragmatiske fordi de baserer seg på det individet kjenner til fra før, og rasjonelle fordi de bygger på kunnskap som individet enten har fra egne erfaringer, eller har fått via familie, venner eller skole (Wikstrand & Lindberg, 2016). Videre hevdes det at et valg oftest innebærer å akseptere et alternativ heller enn å velge mellom mange ulike, og beslutninger om karrierevalg må forstås ut fra den kulturelle og sosiale konteksten det enkelte individ befinner seg i, en tanke som også kan finnes igjen i Gottfredson.

Utgangspunktet for Hodkinson og Sparkes er altså at den sosiale klassen vi tilhører legger de viktigste føringene for hva vi anser som mulig, men at kjønn og etnisitet også spiller en rolle. Dette er tanker hentet fra den franske sosiologen Pierre Bourdieu, og hans nøkkelord habitus sammenfatter en persons tro, ideer og preferanser som individuelt subjektive, men på samme tid påvirket av det objektive sosiale nettverket og de kulturelle tradisjonene individet lever i.

---

*These dispositions (collectively termed the habitus, by Bourdieu) develop throughout our lives, being strongly influenced by our position(s) in the world, and our interactions within it. It was easy in the research to see the significance of gendered and working class dispositions in our young sample. Dispositions are partly cognitive and discursive, but only partly. They are also embodied, being physical, practical, emotional and affective. Dispositions often become deeply ingrained, but can and do change over time. Just as a field enables some career decisions but prevents others, so do a person's dispositions (Hodkinson, 2009, s. 6).*

I habitus ligger både de individuelle preferansene som delvis er personlige og basert på erfaringer, men som samtidig er strukturelt styrende gjennom tradisjoner som for eksempel ligger i den sosiale klassens erfaringer. Et individs habitus påvirker ikke bare hvilke beslutninger som tas, men også måten de fattes på. Til grunn for disse beslutningene ligger individets handlingshorisont (*horizons for action*), som på samme tid både begrenser og muliggjør av vårt syn på verden og hvilke valg vi kan ta. Eksempler på dette er at det finnes ingeniørjobber for jenter, men at dette er irrelevant for en jente som ikke oppfatter ingeniør som en relevant og passende karriere (Hodkinson & Sparkes, 1997). På den måten kan unge mennesker avvise karriereråd hvis de opplever at dette ligger utenfor deres (handlings)horisont, og at dette alternativet ikke passer med deres eksisterende selvbilde og oppfatning av hva som er en passende karriere. Andre begrensende faktorer kan være lokalt utdannings- og arbeidsmarked og lokale tradisjoner.

Innenfor handlingshorisontens og de andre begrensende faktorenes rammer tar individene pragmatiske rasjonelle valg, og på den måten både implementeres og reproduseres samfunnets normer og vurderinger i individenes utdanning- og yrkesvalg, og det kjønn- og klassesdelte arbeidsmarkedet reproduseres gjennom individuelle og tilsynelatende frie valg (Wikstrand & Lindberg, 2016). I dette dialektiske forholdet både skapes livshistorien til individet samtidig som den blir skapt av handlingene, og beslutningene tas ikke fritt fra konteksten. Det hevdes samtidig fra Hodkinson og Sparkes at både beslutninger og habitus formuleres og modifiseres gjennom en pågående interaksjon, og at enkelte valg kan tas bare fordi de bli tilgjengelige for individet der og da. Eksempel på det kan være hvis en av foreldrene til en ungdom skaffer en jobb til vedkommende via noen de kjenner. Strukturene er ikke deterministiske, i den forstand at de kan endres, men slike endringsprosesser er tunge



---

og går sakte (Hodkinson & Sparkes, 1997). Og selv om beslutninger tas, noen ganger under sterk påvirkning fra andre og fra ulike krefter i feltet der individet var, så tar individene aktiv del i beslutningsprosessen, om ikke annet så ved å si ja til en mulighet som åpner seg.

En teknisk rasjonell beslutningstaking står som et ideal i mange teorier om karriereutvikling, men forskningen til Hodkinson og Sparkes viste at de unge menneskene de studerte gjennomgikk komplekse beslutningsprosesser som gikk imot dette idealet, selv om alle hadde delvis rasjonelle grunner til beslutningene sine. Ulike karakteristikk ved den rasjonelle beslutningstakingen viste seg å ikke stemme. Dette var antakelsen om at rasjonelle beslutninger kun foregikk på et kognitivt nivå og forutsatte logisk analyse og evaluering av informasjon både om en selv, om arbeidsmarkedet og ulike jobbmuligheter. Denne prosessen betinget at all relevant informasjon var samlet og sortert og at gode karrierebeslutninger ble tatt ved å sortere ut de beste alternativene ut fra mange. I tillegg lå det også en forutsetning om at gode karrierevalg ble tatt for å vare i lang tid (Hodkinson, 2009). Alle disse forutsetningene kan ligne på det som Habermas kaller teknisk-instrumentelle rasjonalitet.

Hodkinson og Sparkes fant imidlertid at individene de studerte handlet ut fra en pragmatisk rasjonalitet, som skiller seg fra teknisk rasjonalitet på flere måter. De hevder at beslutninger ikke bare tas på et kognitivt nivå, men også fysisk, emosjonelt og affektivt. Noen av beslutningene ble tatt på «taust» grunnlag, at de unge ikke kunne beskrive hva de likte og ikke likte, og hvorfor. Videre ble alle beslutninger tatt på bakgrunn av ensidig eller ufullstendig informasjon, informasjon som oftere kom fra noen de kjente og stolte på enn fra offentlige kilder/informasjon. Ingen var opptatt av å få all informasjon før de tok en beslutning, og mange vurderte bare ett alternativ, ikke mange før de valgte ett. Noen av ungdommene skapte muligheter selv, mens andre fikk en sjanse fordi noen andre ga dem en mulighet. Videre fant forskerne at karrierebeslutninger oftest involverer flere personer, mens den rasjonelle modellen bygget på at individet handlet alene. Og til sist at hver persons mulighet til selv å påvirke egen karriere var betinget av deres posisjon og egne ressurser. Dette kaller Bourdieu for kapital, og deler inn i økonomisk, kulturell og sosial kapital, der de ulike formene for kapital er relative til det feltet der de brukes.

Careership-teorien ble noe revidert omlag 10 år etter den først ble publisert, og den delen av teorien som ble mest endret handler om den langsgående, lineære utviklingen i karriere som forskerne mente å identifisere i den første versjonen. Brudd i den lineære utviklingen ble kalt

---

vendepunkt, til forskjell fra rutinene. Vendepunktene var enten strukturelle, påtvungne eller selvfremkalt. I ettertid ser ikke Hodkinson det nødvendige grunnlaget for dette i forskningsmaterialet, blant annet basert på at datamaterialet kun ble samlet inn i en periode på 18 måneder (Hodkinson, 2009).

Oppsummert kan man si at karrierebeslutninger sjeldent skjer som én hendelse, men et menneskes liv vil inneholde perioder preget av dyptgående endringer, uten at dette nødvendigvis kan identifiseres som vendepunkt. Karriere er som en hvilken som helst annen del av livet, der våre handlinger, reaksjoner og interaksjon med andre vil påvirke hvem vi er, vår posisjon, våre prioriteringer og vår identitet. Som menneske er vi i en gjensidig påvirkning i de feltene vi deltar i, og disse prosessene kan både vedlikeholde en eksisterende karrierevei, de kan drive utviklingen mot endrede prioriteringer og karriereveier og noen ganger elementer fra begge disse. Et karrierevalg er en del av en unik og kompleks interaksjon, og aldri en eksklusiv individuell handling. Derimot påvirkes den av andre og deres handlinger, det være seg arbeidsgivere, ledere, veiledere, myndigheter, fagforeninger, kollegaer familie og venner. Læring er en sentral del av livet som skjer integrert med livet, ikke som en separat prosess adskilt fra konteksten. Noen ganger skjer det læring helt fra barndommen av som blir avgjørende for vår karrierevei i livet. På den måten vil en karriere også være nonlineær og ha brudd og endringer, i takt med at livet kan endre seg, noen ganger dramatisk. En karriere har alltid både en fremtid og en fortid, og den varierer med geografi, historie og generasjoner (Hodkinson, 2009).

---

## 4. Metode

Som forsker er det ulike metoder jeg kan bruke for å tilegne meg kunnskap. Kort sagt er slike metoder fremgangsmåter eller teknikker for å innhente og etterprøve kunnskap om virkeligheten, for å besvare spørsmål om hvordan ting henger sammen og for å teste om antagelsene våre stemmer overens med erfaringer vi gjør oss (Thomassen, 2006, s. 63). Våre forestillinger om hvordan verden er (ontologi) og hvordan vi kan oppnå kunnskap om verden (epistemologi) får konsekvenser for metodevalg og hvordan vi går frem i forskningen (Ryen, 2002). Et tradisjonelt skille i samfunnsvitenskapen går mellom kvalitative metoder på den ene sida, og kvantitative på den andre. Som navnene tilsier, så har disse metodiske tilnærmingene/teknikkene ulike egenskaper, og gir oss tilgang til ulike data og informasjon. I dette ligger også at ulike metoder vil være mer eller mindre egnet til å gi svar på forskjellige ting.

I det følgende kapitlet vil jeg først redegjøre for mitt valg av metode, deretter beskrive den praktiske gjennomføringen av datainnsamlingen og analysen av materialet, for til sist å vurdere min egen forskning opp mot validitet, reliabilitet og forskningsetikk. Men først litt om min vitenskapsfilosofiske forankring

### 4.1 Vitenskapsfilosofisk forankring

Den metodiske tilnærmingen i dette prosjektet, det kvalitative forskningsintervjuet, springer ut fra fenomenologisk og hermeneutisk vitenskapstradisjon (Carson, 2007). Fenomenologiens ontologiske utgangspunkt er menneskets erfaringer og livsverden, menneskets eksistens og hvordan vi opplever vår livsverden i samfunnet (Fuglsang, Olsen & Rasborg, 2013). Begrepet livsverden stammer fra filosofen Edmund Husserl, og betyr den hverdagsverden vi lever i, som vi tar for gitt (Halvorsen, 2006). Fenomenologien ble utviklet som en reaksjon på positivismens utgangspunkt om at observasjoner av verden er uavhengig av den som observerer. Fenomenologisk reduksjon innebærer å møte fenomener, men at forskeren samtidig er bevisst på hva slags forutsetninger eller forforståelse hun eller han tolker ut fra (Carson, 2007). Sentralt innen fenomenologien er å forstå fenomenene gjennom de personene vi studerer og deres erfaringer, samt å beskrive dette slik det oppleves for dem (Thagaard, 2013). Ved å beskrive fellestrekk ved erfaringer som intervjupersoner i en studie

---

oppgir, vil vi kunne utvikle en mer generell forståelse av fenomenet vi studerer. Målet for forskeren blir å få tak i de intervjuedes daglige livsverden (Kvale & Brinkmann, 2009), i dette ligger verden slik de møter den i dagliglivet, slik den oppleves for dem.

Hermeneutikk betyr fortolkningskunst, og i dette ligger at vi opplever verden slik vi tolker den (Carson, 2007). Den kvalitative forskningens vekt på forståelse og fortolkning er forankret i hermeneutikken, der det vektlegges at det ikke finnes en egentlig sannhet. Den hermeneutiske spiral eller sirkel beskriver hvordan vi kan arbeide med fortolkningsprosesser i nærmest det uendelige, i det delene vi forsker på må sees i sammenheng med helheten de inngår i, og nye funn oppdages etter hvert som datamaterialet analyseres, som igjen må fortolkes i lys av helheten osv. (Carson, 2007). Viktige forutsetninger for forskningen er åpenhet og evnen til å stille spørsmål og se ut over det som konkret observeres eller sies (Fuglsang et al., 2013). Hermeneutikken vektlegger meningsinnholdet, det som gir mening for den eller de vi forsker på.

Malterud hevder vi kan bruke kvalitative metoder for beskrivelser, analyse og fortolkning, og metodene egner seg for å få tak i menneskelige erfaringer, opplevelser, tanker, forventninger, motiver og holdninger (2018). Sentralt er forståelsen av innhold og mening. I dette prosjektet vil det være et poeng for meg som forsker å få øye på studentenes livsverden, og å prøve å beskrive dette slik det oppleves for dem. Jeg skal likevel ikke fordype meg i begrepet livsverden og ha dette som et grunnleggende analyseperspektiv, men prøve å innta en holdning som ligner på det som i fenomenologien kalles *bracketing*, å sette mine egne erfaringer til side. Uansett fellestrekk eller ikke i datamaterialet, vil dette kunne utvide min forståelse for bakgrunnen til at studentene har tatt sine karrierevalg, og hvordan dette oppleves for dem. Gjennom intervjuene og analysearbeidet blir det viktig å se på materialet med hermeneutiske briller, prøve å få tak i hva som sies mellom linjene og tolke delene inn i en større helhet. Thagaard hevder at kvalitative tilnærminger baseres på et subjekt-subjekt-forhold mellom forsker og den som forskes på, der begge deltar i forskningsprosessen og der studien er preget av nærhet og sensitivitet i relasjonene (2013).

---

## 4.2 Forskningsprosessen

### 4.2.1 Valg av metode til mitt prosjekt

Denzin i Atkinson & Coffey hevder at forskningsmetode bør bestemmes av problemstillingen eller forskningsspørsmålene (Atkinson & Coffey, 2003). I dette ligger altså at ulike forskningsmetoder gir oss ulike data, og at de har forskjellige styrker og svakheter. Metoden bør derfor bestemmes av hva vi ønsker å finne ut. Dette understrekes også av Halvorsen, som sier at vi ikke bare velger metode med bakgrunn i forskningsspørsmålet, men også på bakgrunn av hensikten med undersøkelsen, egne forutsetninger og ressurser, egenskaper ved forskningsobjektene og teoretisk ståsted (Halvorsen, 2006). I mitt prosjekt ønsker jeg å finne ut av både hva som har motivert de mannlige studentene til å velge det de har valgt, og hvordan de opplever å være i disse utdanningene.

Med dette utgangspunktet vil jeg argumentere for at en kvalitativ metodisk tilnærming er godt egnet for mitt prosjekt, da slike metoder har sin styrke i å studere personlige og sensitive emner, noe som betinger et tillitsforhold mellom meg som forsker og de jeg skal forske på (Thagaard, 2013). Kvalitativ forskning rommer mange tilnærminger, blant disse intervju, observasjon, analyse av tekst eller dokumenter og bruk av visuelle medier (for eksempel film). Bruk av kvalitative intervju er mest utbredt (Ryen, 2002), og i henhold til problemstillingen min vil jeg se nærmere på dette.

Det kvalitative forskningsintervjuet har likhetstrekk med andre typer intervju og samtaler vi kjenner fra hverdagslivet, og også med veiledning, som jeg driver med i jobben min. Thagaard (2013) sier at det stilles store krav til intervjueren i intervjusituasjonen. Det kvalitative intervjuet kan struktureres på ulike måter, fra faste spørreskjemaer som er ferdig utformet før intervjuet starter, til helt åpne intervjuer der intervjuet har form som en samtale. Et sted mellom disse ytterlighetene ligger det semistrukturerte intervjuet, der forskeren tar utgangspunkt i en intervjuguide med noen fastlagte temaer, men der spørsmålene er åpne og rekkefølgen kan endres ut fra hvordan samtalen utvikler seg (Thagaard, 2013).

I forskning er intervjuer med enkeltpersoner mest vanlig (ibid.), enten fordi personen innehar informasjon som er viktig for resten av studien (begrepet nøkkelinformant brukes av Löfgren i (Ryen, 2002)), eller der individet intervjues i kraft av sine egne meninger, tanker eller erfaringer. Mens man i kvantitativ forskning tilstreber å samle inn data fra representative

---

utvalg for så å kunne generalisere funn over til en større populasjon, gjelder ikke disse prinsippene for utvalg av intervjupersoner til kvalitative intervju. Små utvalg som enten velges ut av forskeren eller dennes nøkkelinformant(er), gjør at man kan gå i dybden i hvert enkelt intervju. Samtidig kan man da innvende at generalisering ikke er mulig i intervjuforskning på grunn av at antall intervjupersoner er for lite (Kvale & Brinkmann, 2009). Men ved å gi begrunnede vurderinger av funn, tykke beskrivelser av saken og gjøre argumentene eksplisitte, vil man via analytisk generalisering kunne si noe om hvordan funn fra en studie kan brukes som en rettleiding for hva som kan komme til å skje i en annen situasjon.

#### 4.2.2 Intervjuguide og forskningsspørsmål

Med utgangspunkt i min problemstilling ville jeg gjennomføre semistrukturerte intervjuer med intervjuguide, der forskningsspørsmålene dannet noen hovedspørsmål. Fordelen med dette er at intervjuene da ville inneholde de samme hovedtemaene, men samtidig ville det være fleksibilitet til å endre på rekkefølgen ut fra hva den enkelte vil fortelle om. Her ligger styrken i det kvalitative forskningsdesignet, som kan justeres og tilpasses det datamaterialet man alt har samlet inn. Samtidig kan oppfølgingsspørsmål være med å fremskaffe mer detaljert informasjon eller mer utdypede meninger fra intervjupersoner som ikke forteller så mye fritt, eller de kan brukes til å få frem mer nyanserte svar hvis intervjupersonen har mange generelle uttalelser. Åpne spørsmål inviterer de som bli intervjuet til å fortelle fritt, og forskeren må være bevisst på å unngå ledende spørsmål og spørsmål der man er på jakt etter et «riktig svar». En ulempe med å strukturere intervjuene såpass mye, er at jeg som forsker og min forforståelse vil prege det vi snakker om, fordi det er jeg som har konstruert intervjuguiden og valgt ut temaene. Hadde jeg latt intervjuene være helt åpne, kunne andre ting har kommet frem som intervjupersonene heller ville fortelle om. Jeg diskuterer dette nærmere under 5.3.3 om forforståelse.

Underveis i intervjuet var det viktig at jeg som forsker fant en god balanse mellom å være en aktiv lytter der intervjupersonen kunne styre det meste av samtalen, og på den andre siden som forsker å styre selve intervjusamtalen. I dette ligger å justere spørsmål og oppfølgingsspørsmål i henhold til intervjuguiden, men også fange opp nye momenter og innfallsvinkler. Blir det for lite struktur på intervjuet, kan det bli vanskelig å kode dataene i ettertid. Jeg besluttet å gjøre opptak av intervjuene for å frigjøre litt mental kapasitet til å være tilstede i samtalen, i visshet om at det som blir sagt også ble lagret. Å skulle notere ned

---

alt som ble sagt samtidig som jeg skulle lytte, respondere og delvis også styre intervjusamtalen virket lite hensiktsmessig.

#### 4.2.3 Utvalg av informanter

For å finne svar på problemstillingen min, trengte jeg å intervjuer mannlige studenter på studieprogram der deres kjønn er i minoritet. Prosjekter som dette må meldes inn til Norsk senter for forskningsdata NSD, for vurdering av personopplysninger m.m. Ryen (2002) anbefaler å sende et introduksjonsbrev til de man vil intervjuer, der forskningsprosjektet presenteres og praktiske forhold rundt intervjuet klarlegges. Det er også viktig å informere om at intervjuet er frivillig, samt opplyse om taushetsplikt, hvordan dataene behandles etc. Informasjonsskrivet mitt er vedlagt oppgaven.

Jeg søkte om godkjenning fra NSD parallelt med at jeg planla intervjuene, lagde intervjuguide etc. Ut fra statistiske data om kjønns sammensetning i ulike yrker<sup>8</sup> bestemte jeg med ganske fort for at jeg ønsket å intervjuer menn som utdannet seg til enten sykepleier eller barnehagelærer. Dette fordi dette er forholdsvis store både utdannings- og yrkesgrupper, og der det er veldig tydelige kjønnsforskjeller. Via epost tok jeg kontakt med nøkkelpersoner ved flere studiesteder som tilbyr disse utdanningene, og responsen på dette var veldig positiv både fra de kontaktpersonene/nøkkelinformantene jeg brukte, og etter hvert også fra studenter som ville bli med i prosjektet. De som meldte interesse for prosjektet fikk tilsendt informasjonsskrivet mitt som var godkjent av NSD (se vedlegg), og vi avtalte tid og sted for intervjuer på epost.

I søknaden til NSD hadde jeg skissert 5-6 informanter, men jeg fikk positiv respons fra flere enn det. I og med at flere informanter ville gi enda bedre datagrunnlag for oppgaven min, bestemte jeg meg for å utvide utvalget noe. Ut fra retningslinjene til NSD er det ikke nødvendig å melde fra om mindre endringer i antall intervjuerpersoner så lenge intervjuene gjennomføres i henhold til godkjent søknad og dataene behandles deretter. Jeg laget derfor avtale med i alt 9 studenter, fra både barnehagelærer- og sykepleierutdanning. Alle deltakerne samtykket skriftlig til å delta i undersøkelsen.

---

<sup>8</sup> <https://utdanning.no/likestilling>

---

#### 4.2.4 Innsamling av data/intervjuer

Planen min var å intervju studentene ansikt til ansikt på deres studiested, og jeg fikk hjelp fra administrasjonen på de ulike stedene til å reservere møterom etc. Noen av studentene gikk på samlingsbaserte studieprogram der de kun var på campus noen ganger pr semester, og dette måtte også hensyntas i planleggingen. Det ble en del eposter frem og tilbake mellom studentene og meg før alle avtalene var i boks. Intervjuene ble spredt litt utover i tid, for at jeg skulle rekke å transkribere intervjuene etter hvert og evt justere noe på intervjuguiden hvis det viste seg å bli behov for det. Av den grunn hadde jeg ikke et eget pilotintervju. Men det viste seg at intervjuguiden fungerte godt, flere av de som ble intervjuet kommenterte at de syntes jeg hadde gode spørsmål, og alle fikk anledning til å komme med tilføyelser på slutten, hvis de kom på mer som var relevant for det vi hadde snakket om.

Det spesielle med datainnsamlingen min, var at jeg bare rakk å gjennomføre to intervjuer før alle studiestedene i området ble stengt på grunn av koronaviruset. Dette var en strek i regningen, og ganske uforutsett. Etter anbefaling fra Høgskolen i Innlandet og diskusjon med veileder besluttet jeg å gjennomføre intervjuene etter oppsatt plan. Men fordi jeg ikke kunne møte studentene ansikt til ansikt, måtte jeg gjennomføre intervjuene digitalt og så ta lydopptak av samtalen på samme måte som jeg gjorde ved de to første intervjuene. Dette ble gjort etter avtale med deltakerne, og dataene som ble lagret var de samme som hvis intervjuene hadde blitt gjennomført som først planlagt. Jeg brukte tre ulike møteverktøy; Microsoft Teams, Skype for business og Zoom. Stort sett fungerte alle tre greit, med unntak av det siste intervjuet, som på grunn av litt dårlig nettforsindelse ble avbrutt flere ganger underveis. Vi løste det til slutt med at studenten svarte på det siste spørsmålet skriftlig på epost, noe som fungerte greit for oss begge.

Løsningen med digitale intervjuer ble en nødvendighet for at jeg i det hele tatt skulle få samlet inn dataene mine, og ut fra omstendighetene ble det en bra løsning. Jeg er vant til å delta i møter på denne måten, og det ble ikke så ulikt å intervju. Det virket også som studentene var komfortable med denne formen. Imidlertid kjente jeg at samtalen mellom oss ikke fløt fullt så naturlig som den ville gjort ansikt til ansikt, på grunn av litt forsinkelse i lyd/bilde, og fordi kroppsspråk, ansiktsuttrykk osv ikke blir så tydelige gjennom en dataskjerm. Dette førte til at vi noen ganger snakket litt i munnen på hverandre, fordi dynamikken og timingen med pauser i samtalen ikke er like enkel å oppfatte. Dette kunne jeg høre tydelig under



---

transkriberingen av intervjuene etterpå, men det påvirket ikke nevneverdig under selve intervjuet.

Alle intervjuene ble innledet med en presentasjon av meg, masterprosjektet mitt og formålet med intervjuet, selv om studentene hadde fått tilsendt dette på forhånd. Videre brukte jeg litt tid på småprat for å iscenesette intervjuet, som Kvale & Brinkmann kaller det (2009, s. 141). I dette ligger å etablere god kontakt og legge til rette for at intervjupersonen skal kunne snakke fritt og åpent, selv om jeg var en utenforstående. Jeg hadde på forhånd plassert meg på et sted der jeg kunne sitte uforstyrret, av respekt for samtalen og den fortroligheten som intervjupersonen viste meg ved å delta.

Underveis i intervjuet prøvde jeg å være bevisst på å bruke åpne spørsmål, for å la intervjupersonene komme mest mulig frem med sine egne ord og refleksjoner. Det kunne noen ganger vært litt vanskelig, spesielt hvis det tok tid før det kom et svar, eller jeg følte at jeg burde konkretisere spørsmålet mer enn det var formulert i intervjuguiden. Det var også litt ulikt hvor reflekterte intervjupersonene var og hvor utfyllende de svarte, dette kan nok blant annet tilskrives ulik alder og erfaringsgrunnlag, og generelt hvor mye de hadde tenkt på de temaene som dukket opp under intervjuet. Siden alle jeg intervjuet selv hadde tatt kontakt med meg og meldt seg interessert i å bidra, kan det tenkes at de alle var mer engasjert i denne typen tematikk enn sine medstudenter, eller iallfall over gjennomsnittlig glade i å snakke. Men ut fra responsen å dømme tror jeg problemsstillingen min og den overordnede tematikken traff mange av dem, og flere uttrykte at dette var noe «de brant for», og at de syntes det var veldig bra at «noen satte fokus på dette».

Inntrykket mitt er at intervjupersonene var åpne og ærlige underveis, og jeg oppfattet ikke underveis at vi berørte temaer som var sensitive eller spesielt vanskelig for dem å snakke om. Jeg ble svært engasjert av disse samtalene, og veldig imponert over studentenes engasjement og velvilje. Hele situasjonen kunne av og til minne meg om når jeg driver studieveiledning, da jeg også der prøver å være bevisst på å stille åpne spørsmål, vise respekt og interesse og ikke ta for stor plass i samtalen. Jeg skriver mer om dette i kapittel 5.3.2 om etiske betraktninger.

Underveis i intervjuene kunne jeg av og til kjenne på det som Kvale & Brinkmann kaller spenninger mellom vitenskapelig og etisk ansvar (2009, s. 184). I dette ligger ønsket om å få data av så god vitenskapelig kvalitet som mulig, og samtidig kunne respektere

---

intervjupersonens reserwasjoner eller begrensede uttalelser om enkelte temaer. I mine intervjuer dreide ikke dette seg først og fremst om reserwasjon for sensitive temaer, men mer at ikke alle studentene hadde gjort seg opp en mening om eller reflektert over alt jeg spurte om. Som forsker måtte jeg da føle meg litt frem hvor mye jeg kunne presse på for å svar, uten å falle for fristelsen til å stille ledende spørsmål eller jakte på «de riktige svarene».

Alle intervjuene tok mellom 30-45 minutter, og ble avsluttet med et åpent spørsmål om de hadde noe mer de ville tilføye, og ellers litt debrifing av hvordan det hadde gått og hvilken opplevelse studentene hadde hatt av intervjuet. Det er viktig med en avrunding av samtalen, og vi snakket også litt om hvordan prosjektet forløp videre og år oppgaven skulle være ferdig osv. Alle som ble intervjuet hadde min kontaktinformasjon tilgjengelig, hvis de kom på andre ting de ville ha sagt, eller hadde spørsmål.

#### 4.2.5 Transkribering

En transkripsjon er en konkret omdanning av en muntlig samtale til en tekst (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 192). I praksis betyr dette altså å skrive ned alt som har blitt sagt under intervjuene, for å bedre kunne få oversikt over det innsamlede materiale til analysen. Det vil være en avveining om man skal skrive ut intervjuene nøyaktig ordrett slik alt ble sagt, og dermed også ta med alle småord, pauser, nøling, gjentakelser osv. som er naturlig i en samtale, eller om dette kan virke forstyrrende for det egentlige innholdet i det som blir sagt. Kvale og Brinkmann (2009) peker spesielt på denne problemstillingen hvis transkripsjonene skal sendes tilbake til de som ble intervjuet. En fullstendig ordrett transkribering vil da kunne fremstå som usammenhengende og forvirret, og med det fremstille den intervjuede i et uheldig lys. Også ved publisering av muntlig språk på denne måten (ved sitater etc.) bør man vurdere hvordan dette vil påvirke synet på den intervjuede. Også Malterud viser til at det naturlig vil skje en fordreining når muntlig samtale skal omgjøres til skriftlig tekst, og at det da er viktig å huske på at formålet med skriftliggjøringen er å fange opp samtalen og innholdet i den formen som best kan formidle det som intervjupersonen vil formidle (2018).

Da jeg transkriberte mine intervjuer, ble dette gjort så tett opp til intervjuene som mulig, med unntak av muntlige «fyllord» som hm, gjentakelser, liksom osv. Min vurdering var at dette ikke hadde noen betydning for innholdet i intervjuene, men mer var naturlig muntlige utsagn for å for eksempel tenke seg om, tenke ut en formulering osv. At intervjuene ble gjort digitalt kan også ha bidratt til at dialogen ble litt ekstra følsom for pauser, og at det dermed ble flere

---

slike «fyllord» enn det hadde vært ved et møte ansikt til ansikt. De åtte intervjuene ga til sammen ca 50 sider transkribert tekst.

Malterud (2018) argumenterer for at forskeren selv transkriberer intervjuene i etterkant, selv om dette er en tidkrevende prosess. Dette vil minske faren for uklarheter og feil, ikke minst når muntlig språk skal omdannes til skriftlig materiale. I denne prosessen foregår det både fortolkning og filtrering (Lapadat og Lindsay, 1999 i Malterud (2018)), og det gir meg som forsker en første samlet oversikt over det innsamlede materialet. Ved å transkribere egne intervjuer blir man kjent med materialet på nytt, og ikke minst kjent med sin egen stemme og rolle som intervjuer, noe som kan være en litt blandet erfaring. I begynnelsen var jeg veldig oppmerksom på dette da jeg jobbet meg gjennom intervjuene, men etter hvert ble det heldigvis en vane og jeg klarte å rette oppmerksomheten mer på det som ble sagt og dialogen mellom oss.

#### 4.2.6 Organisering og analyse av dataene, Systematisk tekstkondensering (STC)

Thagaard (2013) hevder at analysearbeidet allerede har startet underveis i intervjuene, fordi jeg vil utvikle en forståelse for temaet jeg forsker på underveis i samtalene. Deretter vil transkripsjon av intervjuene også gi en første oversikt over materialet. En pragmatisk metode for å analysere kvalitative data tematisk og tverrgående, er systematisk tekstkondensering (på engelsk Systematic Text Condensation- STC). (Malterud, 2018). Denne metodikken er utviklet av Malterud, og er inspirert av Giorgis psykologiske fenomenologiske analyse. Men det er likevel viktig å ikke kategorisere STC som en fenomenologisk metode, da man ikke fordyper seg i livsverden som analyseperspektiv. Til forskjell fra mange andre metoder, starter man ikke her med forutbestemte temaer og koder, men lar disse oppstå ut fra datamaterialet, og siden videreutvikles til kodegrupper (Malterud, 2018).

Selve analysen foregår gjennom fire trinn, slik Malterud selv beskriver det i sin metodebok om kvalitative forskningsmetoder (2018). Første trinn handler om å få et helhetsinntrykk av det transkriberte datamaterialet, og ut fra et «villnis» se hvilke foreløpige temaer som naturlig kan skimtes. En viktig forutsetning er at datamaterialet ikke er for omfattende, og mitt transkriberte materiale på rundt 50 sider fungerte bra. Det var mye, men ikke så mye at jeg mistet oversikten. Det er naturlig at temaene henger sammen med tema fra intervjuguiden, men de skal gjerne representere en videreutvikling av disse. Ut fra mitt første fugleperspektiv på dataene, kom følgende foreløpige temaer til syne:

- 
- Inspirert av mamma, mamma er sykepleier
  - Dårlig lønn, men liker å jobbe med barn
  - Lyst til å hjelpe folk, noe som jeg har i meg
  - Latterlig lett å få jobb
  - Leder i gruppearbeid på skolen
  - Mye skryt i praksis, alle vil ha menn
  - Menn i lederstillinger, å være synlig
  - Hadde aldri valgt det uten Forsvaret
  - Noe annet enn en litt teit kampanje
  - Vise hva yrket faktisk går ut på, hvor komplisert det er
  - Guttedag, veldig bra for å sette i gang en tanke

Neste trinn går ut på å identifisere meningsbærende enheter/utsagn fra informantene, å gå fra foreløpige temaer til koder og sortering. Temaene som kom «til syne» i trinn 1 må nå gjennomgås, og dette arbeidet kan gjerne gjøres sammen med en annen forsker slik at flere nyanser i materialet kan komme frem og bli diskutert og vurdert som tema. Jeg diskuterte med min veileder, og vi endte med følgende temaer, som etter hvert dannet grunnlaget for å kode datamaterialet:

- Bakgrunn og reaksjoner
- Motiver for valg
- Menn som underrepresentert kjønn
- Hvordan rekruttere gutter?

Videre ble hele materialet gjennomgått på nytt for å finne de såkalte meningsbærende enhetene i teksten, for deretter å flytte denne teksten til «riktig» kodegruppe. I STC anses ikke alt det innsamlede materialet for meningsbærende, og man skiller mellom irrelevant og relevant tekst, den den relevante er meningsbærende enheter. Disse er utsagn fra informantene som på en eller annen måte belyser problemstillingen, og som kan bære med seg kunnskap om ett eller flere av temaene fra første trinn, som nå har blitt kodegrupper. Det var et nitidig arbeid å gjennomgå datamaterialet så nøye, og noen ganger ble jeg litt i tvil hvor jeg skulle sortere de meningsbærende enhetene, da de kunne passe under flere kodegrupper. På den måten gikk arbeidet frem og tilbake mellom problemstilling, datamateriale og

---

kodegrupper. Etter hvert var alt det jeg anså som relevant materiale (=meningsbærende enheter) kodet og sortert under hver sin kodegruppe, der jeg nå hadde sortert materiale fra alle informantene om det samme temaet. Materialet var dermed dekontekstualisert systematisk, dette betyr at teksten var tatt ut av sin opprinnelige sammenheng (det enkelte intervju), og satt sammen med beslektede temaer fra de andre intervjuene.

I STC trinn 3 går vi fra kode til abstrahert meningsinnhold, ved å kondensere innholdet i de meningsbærende enhetene for å hente ut mening. Dette gjorde jeg ved å lese gjennom all teksten under hver kodegruppe, for deretter å sortere dette i flere subgrupper, ut fra tema. Som eksempel kan jeg bruke kodegruppen Motiver for valg, hvor de meningsbærende enhetene kunne sorteres i følgende subgrupper:

- Forsvaret som døråpner
- personlige egenskaper som årsak til valget
- tilfeldighetens spill
- et sikkert arbeidsmarked

Dette gjorde jeg for alle de fire kodegruppene. Etter dette var det subgruppene som var analyseenheten jeg konsentrerte meg om. For å følge STC-analysen videre, skrev jeg nå teksten i hver subgruppe om til et kondensat (et kunstig sitat), skrevet i jeg-form. Sitatet er kunstig fordi det ikke kommer fra én intervjuperson, men er et kondensat av hva alle intervjupersonene sa om dette temaet. Ved å bruke jeg-form fikk jeg løftet frem stemmen til intervjupersonene, og prøvde å skrive de kondensatene så tette som mulig, ved hjelp av intervjupersonens ord og uttrykk. På denne måten fungerte kondensatene som en gjenfortelling og et sammendrag for hver subgruppe. Til slutt på dette trinnet i analysen valgte jeg ut noen «gullsitater» (Malterud, 2018), sitater som kan illustrere eller oppsummere innholdet i subgruppen. Et kondensat om Forsvaret som døråpner så for eksempel slik ut:

*Etter videregående visste jeg ikke helt hva jeg skulle, men ble innkalt i militæret. Der havnet jeg litt tilfeldig i saniteten. Det ga mersmak, jeg syntes det var interessant og noe jeg kunne tenke meg å drive med. Der hadde vi sykestue på ekte, og ordentlige pasienter. Og når det var noe litt alvorlig og kritisk, måtte vi tenke litt og da var det adrenalin... Vi fikk styre veldig mye selv, ringe og forklare situasjonen. Det var sykepleiere der på dagtid, men på kveld og natt måtte vi jo steppe inn. Det mest*

---

*spennende var når vi hadde litt vanskelige case, der du fikk følge sykdomsforløpet og hva som skjedde i kroppen, og når du fikk gjort noe med det, det var tilfredsstillende.*

*Etter førstegangstjenesten likte jeg det så godt at jeg tenkte en videre karriere kunne være som sykepleier i forsvaret. Jeg ville fortsette med det jeg drev med i førstegangstjenesten, men man får jo mer ansvar og flere delegerede oppgaver som sykepleier enn det jeg hadde som menig. Så da var jeg veldig bestemt på hva jeg ville, da søkte jeg alt av sykepleie over hele landet. Jeg har tenkt mye på det å jobbe i Forsvaret, det tror jeg kunne vært veldig spennende. Nesten alle av oss i saniteten søkte sykepleien, da.*

Det siste trinnet (4) i STC er å gå motsatt vei igjen, fra kondensater via rekontekstualisering til beskrivelser, begreper og resultater, og dette blir presentert i kapittel 6 som resultater/funn. Kondensatene fra trinn 3 ble skrevet om til en analytisk tekst, der hver subgruppe ble et avsnitt for hver kodegruppe. Deler av kondensatene ble brukt i teksten, men siden det var jeg som forsker som gjenfortalte/-skrev denne teksten, er den skrevet i tredjepersonsform. Dette signaliserer at det er **mine** tolkninger som er lagt til grunn, og det er derfor viktig å skape en viss analytisk distanse. På denne måten blir altså hovedfunnene, som kodegruppene nå var blitt utviklet til, presentert. Utvalgte sitater fra informantene ble tatt med, for å gjøre teksten levende og for å illustrere innholdet i avsnittet eller delkapitlet. Malterud oppfordrer også til å gi nye navn/overskrifter til resultatene, som skal sammenfatte det vi har funnet. Mine hovedfunn kan oppsummeres som følgende:

- Viktigheten av identifikasjon og støtte
- Valg og verdier
- Mulighetsrom og utfordringer ved å være underrepresentert som kjønn
- Stereotyper, yrkesbeskrivelser og profesjonalisering

For å fullføre analysen, er det et poeng å gå tilbake til de opprinnelige transkriberte utskriftene, for å validere at de funnene vi har presentert faktisk kan gjenfinnes i det empiriske materialet. Her er det også viktig å legge merke til om det er presentert funn som kun stammer fra enkeltpersoner, eller om funnene finner bred støtte i empirien. Jeg gjennomgikk alt materialet på nytt etter at resultatkapitlet var skrevet, for å forsikre meg om nettopp validiteten.

---

Videre sier Malterud at analysen også skal omfatte en drøfting av funn opp mot foreliggende teori og empiri, altså fra tilsvarende forskning gjort av andre. Dette vil jeg gjøre i kapittel 6, der jeg tar opp igjen forskningsspørsmålene, og drøfter og diskuterer disse i lys av teori og empiri.

### 4.3 Vurdering av min egen forskning

#### 4.3.1 Reliabilitet og validitet

Hva innebærer validitet eller gyldighet i kvalitativ forskning? Jacobsen (2015) kaller det forskningens troverdighet, og hevder at åpenhet er helt sentralt for å kunne vurdere hvor valid eller troverdig forskningen er. I dette ligger å redegjøre for hvordan data er innsamlet, registrert og analysert/tolket, og ellers å beskrive det metodiske arbeidet så godt at en annen forsker kunne gjennomført samme opplegg. I tillegg er det viktig at det i forskningen fremkommer tydelig hva som er data fra intervjupersonene, og hva som er forskerens egne tolkninger av dataene. I dette prosjektet har jeg forsøkt å beskrive så godt som mulig hvordan jeg har gått frem gjennom forskningsprosessen, begrunnet de ulike stegene og valgene som er tatt og hvordan jeg har gått frem for å analysere dataene.

Refleksjoner over hvordan man som forsker kan påvirke resultatene vil også styrke troverdigheten. Dette støttes også av Thagaard (2013), som refererer til begrepet gjennomsiktighet («transparency»). Dette innebærer at forskerens grunnlag for tolkninger og dertil analyse redegjøres for. På den måten presiseres validitetsbegrepet til å bli et spørsmål om de tolkninger forskeren har kommet frem til stemmer overens med den virkeligheten som er forsket på. Ved å forske på studenter, selv om disse ikke er de samme som jeg omgir meg med i det daglige, vil jeg ha et godt grunnlag for å forstå den virkeligheten og de fenomenene de beskriver. Her vil jeg også kunne bruke egne erfaringer, både som student og erfaringer fra veilederjobben ved universitetet. Man må imidlertid være bevisst at ikke dette fører til at man er forutinntatt og overser det som avviker fra egne erfaringer (Thagaard, 2013). Jeg har gjort rede for min forforståelse, som både preger meg som forsker og som menneske.

Reliabiliteten av forskningsresultatene betyr hvor konsistente eller pålitelige de er, og om andre forskere ved hjelp av samme forskningsmetode ville kommet frem til de samme resultatene (Kvale & Brinkmann, 2009). Her ligger det noen utfordringer i både

---

gjennomføringen av intervjuet, transkriberingen i etterkant og ikke minst i analysene av funnene. Thagaard (2013) viser til Seale, som skiller mellom *ekstern* og *intern reliabilitet*. Ekstern reliabilitet henger sammen med repliserbarhet, det vil si om mitt forskningsprosjekt kan gjentas (repliseres) av andre forskere i en annen situasjon. Seale konkluderer med at ekstern reliabilitet er vanskelig å oppnå med kvalitative studier (Thagaard, 2013, s. 202). Intern reliabilitet knyttes til graden av samsvar av data mellom forskere som arbeider i samme prosjekt, og at en måte å oppnå denne formen for reliabilitet på, er igjen å gjøre forskningsprosessen transparent, og være konkret og spesifikk i redegjørelsen for innsamling og analyse av data.

#### 4.3.2 Etiske betraktninger

Som forsker er det også viktig å være oppmerksom på ulike etiske forhold i intervjusituasjonen. Det asymmetriske maktforholdet mellom meg som forsker og studentene er et eksempel, og det var viktig for meg å gjøre avstanden mellom oss så liten som mulig for å oppnå nødvendig tillit i intervjurelasjonen. Dette medførte blant annet at intervjuene ikke var planlagt gjennomført på mitt kontor, men på mer anonyme møterom. Thagaard (2013) diskuterer også effekten av intervjuerens kjønn, som kan danne grunnlag for felles forståelse hvis forsker og intervjuperson er av samme kjønn. I motsatt tilfelle har man ikke automatisk dette fellesskapet, slik at forskeren må være seg bevisst at ikke kjønn blir en barriere for kommunikasjonen, spesielt i kombinasjon med kulturforskjeller. I og med at jeg er kvinnelig forsker som studerer menn som har valgt utradisjonelle utdanninger, hadde vi ikke et fellesskap i at vi var samme kjønn. Aldersmessig var jeg nok nærmere foreldrene til mange av dem, og det var ulikt om de kom fra en by- eller mer bygdekultur. Det vi imidlertid hadde felles, er tilknytningen til akademia, selv om enkelte av studentene var tidlig i studieløpet. Jeg har heller ikke særlig kjennskap til fagfeltene sykepleie og barnehagelærer, utover helt generell kunnskap. Men vi er likevel del av det samme systemet. Det at jeg kjenner til studenttilværelsen og -rollen, gjorde meg trygg i rollen som intervjuer, og jeg erfarte at den tryggheten også virket tilbake på studentene som ble intervjuet.

Men selv om jeg som forsker iklær meg både hermeneutiske og fenomenologiske briller, advarer likevel Kvale og Brinkmann (2009) mot å se på det kvalitative forskningsintervjuet som en åpen og fri dialog mellom to likesinnede parter. Dette begrunnes nettopp med maktasymmetrien som ligger i forskerens kompetanse og de mer strukturelle reguleringene



---

av intervjuet, der forskeren bestemmer tema, stiller spørsmål som den intervjuede skal svare på, og som videre fortolkes av forskeren. Som forsker er det viktig å anerkjenne denne maktrelasjonen. Slik kan jeg se fellestrekk med å ha studieveiledning med mine studenter, der jeg også på ulikt vis bestreber at vi skal være så jevnbyrdige som mulig i samtalen, selv om både studenten og jeg vet at det er en asymmetri i maktforholdet mellom oss.

#### 4.3.3 Forforståelse

Innenfor hermeneutikken og spesielt Gadamer argumenterer for at ethvert menneske vil ha med seg historiske og individuelle forutsetninger og tidligere erfaringer som en del av sitt tolkningsgrunnlag, både bevisst og ubevisst. Dette kalles forforståelse (Malterud, 2018) og som forsker er det spesielt viktig å være klar over sin egen forforståelse, da denne kan påvirke alt fra problemstilling og tema til tolkning og drøfting av funn.

Min forforståelse er blant annet preget av at jeg har en universitetsutdannelse i samfunnsfag, noe som har preget meg, mine interesser og mine briller mot verden i hele mitt voksne liv. Med sosiologi i fagbakgrunnen min tenker jeg gjerne på samfunnet som sammensatt av en rekke strukturelle konstruksjoner, noe som også påvirker synet mitt på hvor «fri» individer er til å eksempelvis velge utdanning og yrkesvei helt ut fra egne interesser. Mitt eget engasjement for problemstillinger rundt likestilling, utdanningsvalg og arbeidsliv er nok helt klart også påvirket av dette. I tillegg har jeg selv jobbet med høyere utdanning i 20 år, med ulike oppgaver og på ulike nivåer, men alltid med en spesiell interesse for studentene og i mange av disse årene med veiledning og samtaler med studenter som hovedbeskjeftigelse. Tematikken, tilnærmingen og hvordan dataene er analysert og tolket vil være farget av dette, og har fremfor alt vært en viktig motivasjon for meg i dette arbeidet. Det samme med hvilken litteratur jeg har funnet relevant for mitt eget prosjekt.

Farene eller utfordringene oppstår hvis forskeren uten å være klar over det blir begrenset og hindret i å se forbi sin egen forforståelse. I verste fall kan det medføre at empiri blir feiltolket eller oversett, eller bare brukt som middel til å styrke eksisterende hypoteser. Det er av den grunn viktig med et avklart og bevisst forhold til sin egen forforståelse så langt det er mulig.

Jeg har underveis i arbeidet vært bevisst disse utfordringene, men vil heller ikke fornekte at de har eksistert. Underveis i prosessen og i arbeidet med for eksempel intervjuene var jeg bevisst på å ikke jakte på «riktige svar», altså ikke formulere spørsmål og problemstillinger

---

slik at de ville bekrefte noe jeg allerede visste, men tvert imot prøve å åpne opp og la empirien få plass. Av den grunn har også STC vært til hjelp i analysearbeidet, for nettopp å kjøre prosessen nedenfra og opp, og la temaene fra empirien danne grunnlag for analysen.

#### 4.3.4 Informert samtykke og konfidensialitet

Alle informantene mine ga skriftlig samtykke til å delta på intervju med lydopptak, og til at jeg kunne benytte meg av datamaterialet i arbeidet med oppgaven. De var også, via informasjonsskrivet jeg sendte dem på forhånd, informert om hvordan dataene skulle behandles, hvem som skulle ha tilgang til dem, og at de skulle slettes etter prosjektet var fullført. Informasjonsskrivet og prosjektet i sin helhet var på forhånd godkjent av NSD. I oppgaven er informantene anonymisert som enkeltpersoner, og personlige opplysninger som kunne bidratt til å identifisere dem, er utelatt. Dette er i overensstemmelse med informantene.

---

## 5. Resultater/funn

### 5.1 Presentasjon av informantene og oppbygging av analysen

Informantene til dette prosjektet ble rekruttert som beskrevet i metodekapitlet, og jeg gjennomført i alt 8 intervjuer med 9 informanter i alderen 21 – 34 år (det ene intervjuet var med to studenter sammen). Kriteriet mitt for at de kunne delta i undersøkelsen var at de skulle studere enten til barnehagelærer eller sykepleier, og fordelingen ble ca halvt om halvt på hvert av studiene. I tillegg fordelte informantene seg på ulike år i studiet (fra 1. til 3. og siste år), noen av dem gikk på campusbasert løp, noen på samlingsbasert, noen på heltid og noen på deltid. Det var ulike grunner til dette, for det meste var løsningen med samlingsbasert- eller deltidsorganiserte studier på grunn av jobb ved siden av studiene. Sivilstatusen til informantene var ulik, noen var singel og bodde alene på hybel, noen hadde samboer eller var gift og to ventet eller hadde barn. Alle informantene var i relevant deltidsjobb for studiet de gikk på, i større eller mindre stillingsprosent.

I dette kapitlet vil jeg gå inn i datamaterialet for å presentere mine funn, som det siste trinnet (4) i STC. Dette er altså kondensatene fra trinn 3 som er omskrevet til analytisk tekst, og med nye overskrifter/navn på resultatene. Jeg har i tillegg tatt med en rekke sitater fra intervjupersonene, der disse er anonymisert som I1-I9. For å knytte det hele sammen med problemstillingen min, vil jeg strukturere kapitlet etter forskningsspørsmålene, og deretter besvare disse med funnene fra datamaterialet. Å analysere er å lete i data etter svar på spørsmål (Johannessen, 2018, s. 22). Ut fra datamaterialet har jeg i analysen slått sammen de to første forskningsspørsmålene. Videre vil jeg bruke teori fra kapittel 4, både for å situere studiens kontekst og for å gi fokus til analysen, å bruke teorien som referanseramme (Malterud, 2018).

### 5.2 Hva slags sosial bakgrunn har disse guttene som har valgt utradisjonelt, og hva slags reaksjoner har de fått på sitt utdanningsvalg fra venner og familie?

Disse to forskningsspørsmålene kom opp nokså tidlig i prosessen med å operasjonalisere problemstillingen min, og sosial bakgrunn som struktur er også sentral i en del av teorigrunnet i denne oppgaven for å forstå individers valg. Denne vinklingen innen karriereveiledning kom først og fremst som en del av den sosiologiske kritikken på 60-tallet,

---

der ulike bakgrunnsfaktorer for menneskers valg og handlinger fikk større betydning enn tidligere (Lovén, 2011). Hodkinson og Sparkes (1997) videreutvikler denne teoretiske retningen ved å bruke Bourdieus tankesett om habitus, kapital osv inn i karriereveiledning. Kanskje kan denne vinklingen bidra til å forklare noen av mine funn?

#### 5.2.1 Viktigheten av identifikasjon og støtte

Alle informantene mine må sies å ha middelklasse- eller arbeiderklassebakgrunn. I en del av familiene har far jobb med noe høyere status enn mor, mens påfallende mange av informantene har en mor som er sykepleier (eller har andre stillinger i helsevesenet) eller som er førskolelærer. Flere av dem reflekterer over denne påvirkningen, og sier det nok kan ha hatt en effekt på deres utdanningsvalg. De har fått viten om og kunnskap om yrket via mor, og snakker om henne med beundring og respekt:

*Jeg har blitt litt sånn inspirert av mamma, tror jeg, så hele veien...fra jeg var 18, så søkte jeg jobb med en gang, på sykehjem. For da var det lov. Og fikk jo jobben med en gang. (12)*

Datamaterialet mitt støtter Hodkinsons og Sparkes' teorier om pragmatiske, rasjonelle valg av utdanning, fordi de baserer seg på det individet kjenner til fra før, og fordi valget bygger på kunnskap som informantene enten har fått via egen erfaring eller fått fra andre (Wikstrand & Lindberg, 2016), eksempelvis mor. Utgangspunktet for Hodkinson og Sparkes er at den sosiale klassen vi tilhører vil legge føringer for vår handlingshorisont, mer enn kjønn. Gottfredson derimot legger størst vekt på kjønn i sin teori om avgrensning, da hun hevder at barnet allerede fra 6-8 års alder vil sortere ut uakseptable yrkesvalg på bakgrunn av kjønn (Gottfredson & Lapan, 1997). Jeg finner altså ikke støtte for denne avgrensingen i forhold til kjønn i mitt materiale.

Felles for alle informantene er at de har fått inngang til denne utdanningsveien via jobb. Fem av informantene startet i utgangspunktet på andre utdanninger eller var i en annen jobb som de av ulike årsaker avbrøt. Flere av informantene startet i deltidsjobb i helsevesenet mens de gikk på videregående skole, mens andre fikk mer eller mindre tilfeldig jobb i enten barnehage eller helsevesenet under friår etter videregående, etter militærtjeneste osv. Alle informantene har fortsatt å jobbe i relevante stillinger mens de studerer, enten på sykehjem, sykehus eller barnehage eller lignende. De gir uttrykk for å få mye igjen for dette, ikke minst faglig:

---

*Jeg jobber fulltid i barnehage ved siden av studiene. Det er et 100 % vanlig studie på tre år, så jeg er i full jobb og har fullt studie. Men jeg jobber jo med noe som er veldig relevant, så jeg føler at jeg tjener mer på det... Sånn typ, vi har mye praksisfortellinger og sånt, og da er det veldig lett å finne situasjoner... (18)*

Også dette utsagnet og det øvrige datamaterialet støtter Hodkinson og Sparkes' teori om pragmatisk rasjonalitet som skiller seg fra mer teknisk rasjonalitet. Jeg hevder dette fordi informantene selv har skapt eller fått muligheten til deltidsjobb, og at det er dette som har åpnet opp for muligheten til å ta utdanning i den retningen de har valgt, ikke at de har hatt en fullstendig oversikt over alle muligheter og så tatt en rasjonell beslutning ut fra dette.

Familie og venner har i all hovedsak reagert positivt og støttende på valget om å ta en utradisjonell utdanning, og flere av informantene trekker spesielt frem støtte fra mor i dette valget. De innrømmer at de også har møtt noe tvil, spesielt fra fedrene sine, som nok har stilt større spørsmålstegn til om valget har vært riktig. En forklaring på dette mener de kan være at valget var noe uventet, at far trengte tid til å venne seg til tanken osv. Men de tror tross alt at foreldrene er mest opptatt av at de skal ha det bra, få jobb og tjene til livets opphold, og at de hadde støttet dem uansett hva de hadde valgt. Det trekkes frem som positivt at dette er universitetsutdanninger, og at familien vurderer yrkene som både nyttige og viktige.

*Jeg har fått veldig mange positive reaksjoner, og mange, spesielt folk som det tar lang tid mellom jeg snakker med, men som fortsatt er nære venner, de bare nikker og «Ja! Ja, det kan jeg se for meg, det passer du til!». Dette er personer som kanskje har sett den lekne siden av meg, da. Det har vært ganske mye av det. Og så noen sånne halvflåsete «Skal du bli barnehageonkel»-greier også, men i ganske liten grad, egentlig. (19)*

Flere av informantene har venner som har tatt lignende utdanninger, og uttrykker støtte også fra sin nærmeste omgangskrets utenfor familien. Utdanningsvalget kom ikke som noe «sjokk» på vennene deres, og selv om det kan bli litt godmodig erting fra kamerater, oppleves ikke dette som noe negativt. Noen reaksjoner på utdanningsvalget både fra familie og venner har dreid seg om lønn, at de har valgt å utdanne seg til et lavtlønnsyrke, og at det kanskje sees på som et større problem enn at det er sykepleie eller barnehagelærer. Her trekkes

---

sammenligninger med andre familiemedlemmer (søskenbarn) inn som utdanner seg til yrker med høyere status, som advokat, lege m.m.

Uten at dette kommer tydelig frem under intervjuene, kan det være at informantene mine har gjort en avgrensning i forhold til sin egen status, eller i forhold til egne evner og det som kreves for å komme inn på utdanninger med høyere status enn sykepleie og barnehagelærer. På den måten kan de selv ha tilpasset utdanningsvalget til sin egen handlingshorisont. Denne handlingshorisonten blir ifølge Hodkinson og Sparkes påvirket av både habitus og de mulighetsstrukturene som ligger i arbeidsmarkedet, samtidig som disse igjen gjensidig påvirker hverandre. Oppfatningen av hva som er passende og mulig vil derfor påvirke beslutninger, og mulighetene vil på samme tid være både subjektive og objektive (Hodkinson & Sparkes, 1997). Vår handlingshorisont både begrenser og muliggjør hvordan vi ser på verden og hvilke valg vi kan ta.

Fra folk utenfor nærmeste krets (venner og familie) innrømmer flere av informantene at de har fått reaksjoner som ikke bare har vært positive, men de forklarer dette med at valget er utradisjonelt og dermed uvant for mange. På den andre siden trekkes helt motsatte reaksjoner frem, at folk mener de er «flinke» som har valgt en utradisjonell utdanning. Selv om de forstår at dette i utgangspunktet er godt ment, føles det likevel nedverdiggende og nedlatende. De vil vurderes og dømmes ut fra hvor flinke de er *som sykepleiere*, ikke at de er flinke fordi de er menn som har valgt utradisjonelt:

*Du kan snu det rundt igjen, da. Hvis du har ei jente for eksempel, som tar fagbrev som rørlegger eller snekker eller hva det er for noe, og så skal jeg gå og si til vedkommende... at du er kjempeflink, sant, av den grunn? Jeg tror det ville oppfattes som nedlatende. (11)*

Dette utsagnet fra en av informantene forteller om en slags uønsket oppmerksomhet på grunn av at han er mann. Selv om oppmerksomheten er ment positivt, som en støtte eller honnør for at han har valgt utradisjonelt, tolker jeg informanten dithen at han skulle vært den foruten. I hans egne øyne vil han være og vurderes som en sykepleier, ikke en mannlig sykepleier. Til tross for disse reaksjonene fra utenforstående tolker jeg likevel informantene mine som trygge i det valget de har tatt, og at mye av grunnen til det er den støtten de opplever fra sine nærmeste.

---

### 5.3 Har de valgt utdanning ut fra egne aspirasjoner, eller er utdanningsvalget tatt på bakgrunn av andre årsaker, eksempelvis arbeidsmarkedets behov?

Men karriereveiledningens historie som bakteppe, er det interessant å finne ut mer om utdanningsvalget mine intervjupersoner har gjort, og hvilke årsaker som ligger bak. Har de fulgt Parsons «True reansoning» ved å kartlegge både sine egne interesser og ferdigheter, for deretter å sammenholde disse mot arbeidslivets krav, eller er det andre årsaker utenfor dem selv? Kan vi brukes Supers karriereregnbue med ulike livsroller og -stadier, eller vil postmoderne strømninger bedre forklare det?

#### 5.3.1 Valg og verdier

Gjennom intervjuene kommer det frem at utdanningsvalget for mange av informantene har skjedd litt tilfeldig, samtidig som det i stor grad handler om verdier for den enkelte. Det viser seg at førstegangstjenesten blir avgjørende for utdanningsvalget for en stor andel av informantene. Noen av dem har allerede hatt ekstrajobb i helsevesenet mens de gikk på videregående og dermed erfaring fra sektoren, men det er først gjennom førstegangstjenesten, og spesielt for de som tjenestegjør i sanitet, det blir klart for dem at dette kan være en aktuell yrkesvei. Gjennom møtet med sykepleierne som jobber i Forsvaret får de gode rollemodeller, og begynner å se hvor mange muligheter som ligger i en utdanning som for eksempel sykepleier i Forsvaret. Så da søker flere av dem sykepleieutdanninger over hele landet, i likhet med mange av medsoldatene fra saniteten.

*De befalene vi møtte som var med oss og gjorde og forklarte de kule tingene, de var helt vanlige sykepleiere! Og de var menn, og de hadde gjort masse gøy. Store, sterke, barske menn, du ser ikke de ute på sykehus, men vi så dem i uniform. Og de hadde jobbet på sykehus og på gamlehjem og den slags, og forklarte... Og de hadde masse historier fra sykehus som var bra, så de kan du si var forbilder. Og de kan du si var ekte, de var ikke som i en litt rar reklame. (I2 og 3).*

Utsagnet vitner om at erfaringene fra Forsvaret virket svært inspirerende, og at de mannlige sykepleierne soldatene møtte ble viktige rollemodeller for dem. Settingen med Forsvaret kan tenkes å ha «avfeminisert» sykepleieryrket for noen, og møtet med disse mannlige sykepleierne åpnet øynene på informantene for at dette var en mulig utdanning- og yrkesvei. På den måten kan rollemodellene i Forsvaret ha bidratt til å utvide den akseptable sonen av

---

yrkesalternativer for disse unge guttene. Dette er i så fall funn som ikke støttes av Gottfredson, som hevder at vesentlige kompromiss i stor grad handler om at menn vanligvis prioritere et yrke med både lite tilfredsstillende status og innhold fremfor å velge en jobb av «feil» kjønn (Gottfredson & Lapan, 1997).

Også egne erfaringer med sykepleie, men som pårørende, har vært avgjørende:

*Jeg valgte det egentlig for noen år siden da min bestefar lå for døden, og jeg så hvor mye sykepleierne stilt opp og gjorde for ham og for oss pårørende. Så det begynte vel egentlig der. Det var det å jobbe med folk som tiltrakk meg, og så er det noe med kicket det gir! (I4)*

Blant sykepleierstudentene trekkes kombinasjonen av både realfag og humaniora i studiet frem, som noe av det som gjør studiet spennende. Å finne interesse i faget sees på som en stor fordel, og noe som vil gi motivasjon for studiet. Flere av informantene trekker også frem ønsket om å hjelpe og jobbe med folk, at det er noe de alltid har hatt i seg. De tror samtidig ikke de er spesielle på noen måte, men uttrykker at de finner det enkelt å brenne for et slikt yrke. Blant egne egenskaper nevner flere av dem at de er sosiale, glad i mennesker og at de har mye omsorg og empati, noe de trekker frem som sentralt i sykepleie. Ut fra dette har flere av dem også vurdert andre lignende yrker, som for eksempel politi. Her synliggjøres et underliggende verdisyn, der et yrke ikke bare er for å tjene penger, men for å kunne utgjøre en forskjell for noen andre. Samtidig trekkes spenningsaspektet frem av flere informanter, at yrket er veldig spennende og har mange muligheter. Som sykepleier får du veldig direkte betydning der og da, du ser veldig fort et resultat og du utgjør en forskjell. Dette løftes frem av flere av informantene som noe som appellerer til dem.

Disse funnene kan tolkes som at informantene har gjort en vurdering av hvilke egenskaper de selv har, hvilke egenskaper yrket krever og hvordan de selv passer inn i yrket de har valgt med de verdiene de har som mennesker, altså en tilnærmet matching. Noen av dem innrømmer at de ikke så dette tydelig da de startet utdanningen, men at denne innsikten er noe som har vokst fram ved en modning, både hos dem selv og ved at de har blitt bedre kjent med yrket de har valgt.

Også blant barnehagelærerstudentene påpekes viktigheten av å være personlig egnet for å jobbe med barn, du må ha en lidenskap for det du holder på med. De har vært klar over at



---

det var få gutter på studiet, men dette var på ingen måte avgjørende for deres valg. De beskriver seg selv som omsorgsfulle, og at du må like det du gjør for å fungere i en barnehagelærerjobb. Også her beskriver informantene at dette er en jobb det er lett å brenne for. Flere av dem har hatt andre jobber tidligere, men først funnet jobben de virkelig trives i nå etter at de begynte å jobbe med barn. De anser seg selv som flinke med barn og flinke til å jobbe med mennesker, og at de ved å trives og være god til å jobbe med barn, også har god selvtillit på det. Gjennom studiet har de også lært viktigheten av nærvær, tilstedeværelse og å være lydhør for barn, og at dette er noe som ligger naturlig for dem og som gjør at de er egnet til en slik jobb. Å være glad i lek og kunne leve seg inn i den leken barna har, i tillegg til å være sosial. Og selv om enkelte av dem undervurderte barnehagelærerutdanningen før de startet, mener de gleden ved jobben veier opp for at yrket har lav status:

*Det er egentlig ganske enkelt; det er at jeg synes det er veldig gøy å jobbe med barn!  
Det er den eneste jobben jeg har hatt hvor jeg bare gleder meg til å gå på jobb, og dagene bare flyr forbi. Jeg har hatt mange forskjellige jobber og dette er den eneste jeg virkelig trives i. (18)*

For flere av informantene har veien mot utdanningsvalget vært mer eller mindre preget av tilfeldigheter. Å havne i sanitet i førstegangstjenesten ble avgjørende for noen av dem, men også dette var mye basert på tilfeldigheter. Andre måtte revurdere tidligere valg av ulike årsaker, og da startet tankeprosessen om å søke sykepleie eller barnehagelærer.

*Noe som er praktisk, og i tillegg det å kunne være med å jobbe i team og samtidig være selvstendig, og hjelpe folk...det appellerte veldig til meg. Men jeg så aldri for meg at jeg skulle søke sykepleie da jeg var ferdig på videregående, da var det veldig fjernt, langt borte... Så det tok et par år før jeg fant interessen for faget. (14).*

For denne informanten måtte det altså skje en modning etter videregående før sykepleie ble vurdert som relevant utdanning. Igjen var det lysten til å jobbe med folk, og ikke jobbe «på kontor» som ble avgjørende. Flere beskriver beslutningen om å søke disse utdanningsretningene som spontan, og mye basert på tidligere erfaringer fra jobb innenfor samme retning:

*Det er litt interessant, for det jeg baserte valget mitt på da jeg søkte denne utdanningen var det jeg sa i stad, at det handlet om å skaffe seg et litt mer sosialt*

---

*arbeidsliv. Jeg hadde seks arbeidsdager i barnehage i forkant av at jeg søkte, fra et par år tilbake. Så jeg hadde ikke så mye å bygge på, men de dagene ga meg veldig stor glede. Og så hendte det, rett før jul, det året jeg søkte, da hadde VG en artikkel der de skrev om hvilke yrker det kom til å bli mest behov for i årene som kommer, og der var barnehagelærer på topp! Så da tenkte jeg... (19).*

Disse funnene kan tolkes i lys av careership-teorien, der det hevdes fra Hodkinson og Sparkes at både beslutninger og habitus formuleres og modifiseres gjennom en pågående interaksjon, og at enkelte valg kan tas bare fordi de bli tilgjengelige for individet der og da. Ved at studentene har hatt jobber innenfor helsevesenet og barnehagesektoren, har dette plutselig åpnet handlingshorisonten deres og de ser at dette kan være en mulig fremtidsvei. At yrkene er innenfor deres habitus vil minske motstanden mot valget.

Sykepleie er et yrke der det er lett å få jobb, men ingen av informantene trekker frem dette som avgjørende eller eneste grunn til at de valgte det. Som tidligere nevnt hadde flere av dem vært innom andre utdanninger og deltidsjobber tidligere, noe som førte til at de etterhvert endret preferansene sine mer mot sykepleie eller barnehagelærer. Igjen kan det hevdes at informantene har tatt valget på et pragmatisk rasjonelt grunnlag. De har ikke vurdert alle mulige utdanninger og fått full innsikt i alle alternativer, men dette valget har oppstått som en konsekvens av andre valg de har tatt (deltidsjobb). Som en stor fordel nevnes muligheten til å ha en stabil økonomi, og å være sikker på at de har arbeid. Så selv om det ikke har vært avgjørende, har det vært en bakenforliggende faktor at det er et yrke der en får jobb. Det er fleksibelt og det er jobber stort sett overalt i landet, noe som gjør det lett å kombinere jobb med familieliv. Dette gjelder både som barnehagelærer og sykepleier. Informantene innser at de eksempelvis kunne tjent mer i andre jobber, men sikkerheten med fast inntekt har vært medvirkende:

*Så jeg har jo valgt på bakgrunn av at det har vært trygt arbeidsmarked også. Men det har jo litt med at jeg har en familie som jeg har ansvaret for også. Jeg kan ikke gå helt utrygge veier... Men når det er sagt, så er kanskje det grunnen til at jeg ikke søkte politi da. (16).*

Disse funnene er sammenfallende med Hodkinson, som peker på at karrierebeslutninger sjeldent skjer som én isolert hendelse, men tvert imot blir påvirket av de feltene vi deltar i, og

---

også påvirket av andre mennesker. På samme måte som livet endrer seg vil en karriere også være nonlinear og ha brudd og endringer. Disse prosessene kan både vedlikeholde en eksisterende karrierevei, de kan drive utviklingen mot endrede prioriteringer og karriereveier og noen ganger elementer fra begge disse (Hodkinson, 2009). Samtidig kan også Supers leverom og ulike livsroller brukes som tolkningsramme, der eksempelvis I6 sin rolle som familiefar har vært medvirkende til utdanningsvalget, fordi det anses som trygt og sikkert.

#### 5.4 Hva er fordeler og ulemper for gutter i utdanninger og yrker der de er underrepresentert som kjønn?

Wikstrand (2019) peker på idealet om individets frie valg som står sterkt i de vestlige industrialiserte samfunn, der muligheten til å selv velge karriere og levemåte er en del av å vise sin identitet, og vi kan velge en yrkesvei som passer med vårt eget selvbilde. Å velge en utdanning og et yrke der du bryter normen (i dette tilfellet kjønn), vil sannsynligvis ha både positive og negative konsekvenser. Wikstrand og Lindberg (2016) beskriver normer som det vi anser som normalt i samfunnet eller i en gruppe, men normer kan også være ekskluderende og usynliggjørende for individer og grupper:

*Att befinna sig mitt i normen ger personen ett tolkningsföreträde i många olika sammanhang. Detta innebär makt att avgöra om den som avviker från normen kan accepteras eller inte. De som på olika sätt bryter mot normer löper på olika sätt risk att bestraffas (Wikstrand & Lindberg, 2016, s. 30).*

Med dette som bakgrunn er det spennende å finne ut hvilke erfaringer de mannlige studentene har gjort seg, i utdanninger og yrker der de selv bryter kjønnsnormen.

##### 5.4.1 Mulighetsrom og utfordringer ved å være underrepresentert som kjønn

Gjennom intervjuene kommer det fram at det både gir muligheter og utfordringer å være mann i kvinnedominerte miljøer:

*Kan hende, at jeg, siden jeg er mann, har en annen innfallsvinkel, kanskje? Ser ting gjennom en annen linse... Ut fra de opplevelsene jeg har, som kan være annerledes fordi jeg er mann, så går jeg inn med både en annen erfaring og en annen måte å se ting på. Så hvis to stykker ser samme sak, så kan vi se den fra ulike ståsted. Jeg vet ikke*

---

*om det er forskjell på hvordan man oppfatter ting som mann og kvinne, men det kan være. For jeg ser ingen umiddelbare fordeler for meg med at jeg er mann. (I1)*

Alle informantene hevder at studiemiljøet er bra, til tross for skjevfordelingen i kjønn. I studier med mye praksis får studentene god erfaring med å jobbe tett med andre medstudenter, og inntrykket er at det er gode nettverk mellom studentene. Gjennom studiet brukes mye gruppearbeid, der guttene blir «fordelt» på ulike grupper, slik at de er vant til å enten være alene som gutt eller maksimalt to gutter pr gruppe. Noen av informantene hevder at det ofte blir til at han blir leder i gruppa, den som delegerer og tar styringen, uten at de helt vet hvorfor det blir slik. De fleste svarer at de ikke opplever det spesielt særegent å være mann i et slikt studiemiljø, samtidig som de heller ikke vet hvordan det er å være kvinnelig student:

*I gruppearbeid er jeg medlem på lik linje som de andre, det vil si at jeg har litt mer IT-ansvar, da... (I8).*

Selv om studiemiljøet er godt, opplever også informantene utfordringer med så mange jenter:

*Men man merker jo at det er et litt annerledes miljø i forhold til sanitetsutdanninga vi tok da vi var i Forsvaret. Det er mye mer drama og... sånn, ja.. mye mer. Mye sånn greier, eller småting som blir «en greie». (I2).*

Som mannlig student blir du synlig i miljøet. Noen av informantene er innlemmet i «jentegjenger» og synes det er morsomt. Det kan også bli litt humor rundt at det er så få gutter på forelesningene, gjennom favorisering, «smisking» med foreleserne osv, men inntrykket er ikke at dette oppleves ikke som stigmatiserende. De fleste uttrykker at de har funnet sin plass i studiemiljøet, som er sammensatt, med studenter som både har ulik alder og ulik erfaring fra praksisfeltet. Hvis forventningene til studiet ikke innfris, avbrytes studiene, gjerne etter realitetsorienteringen ved første praksisperiode. Dette gjelder både jenter og gutter:

*Ja, og det er mye pleie, og det er en filosofisk tanke bak den pleien, om hvordan det bidrar til forebygging. Mer enn den der akutte biten. Og så er det jo ikke til å stikke under en stol, at du kan ikke surfe deg gjennom studiet. Det er mye jobbing, og hvis du ikke kjøper den tanken om pleiebiten av det, ser jeg for meg at det blir et veldig tungt*

---

*studium. For hovedvekten må jo ligge der, det er tross alt dét som er sykepleierens område. (I6).*

Ute i praksis eller når de jobber opplever informantene stort sett å bli veldig fremsnakket. Inntrykket er at det trengs flere menn både i barnehager og i helsevesenet:

*Der møter man «Ja, det er bra å få inn en mann!» eller «Som mann så kan du komme deg fort opp i karrierestigen!». Men det er stort sett de reaksjonene. Og så er det den typen «Nå trenger vi noen til å løfte noe!». Så man møter det mer der enn på skolen. (I6).*

Det er mer vanlig å ha mannlige kollegaer på sykehus enn på sykehjem, så det blir mindre oppmerksomhet rundt det at studentene er menn på sykehus. Blant de ansatte blir du fort lagt merke til og inkludert, på en positiv måte. De mannlige studentene blir ofte spurt om hjelp hvis det er pasienter som er vanskelige, aggressive etc. På den andre siden har også enkelte av informantene opplevd å ikke bli like involvert i pårørendearbeid og psykisk relaterte problemer, og lurt på om dette betyr at de ikke anses som like empatiske som kvinnelige studenter. Samtidig medgir de at de kanskje har vist større interesse og initiativ for andre områder i praksis, og at dette like gjerne kan være grunnen. Som mann kan en også føle det utfordrende å bli innlemmet i personalgruppen, og føle seg alene og uten innpass.

Pasienter kan reagere ulikt på mannlige sykepleiere. Størst grad av reaksjoner er det på sykehjem der pasientene ofte er mye eldre enn de på sykehus. Dette kan derfor tenkes å henge sammen med generasjoner, vaner og kultur. Som mannlig sykepleier blir du synlig, men det fører stort sett ikke til problemer:

*Og fra pasientenes side, der er det som regel bare positivt, gode oppmuntringer, sånn som hvis jeg har en kvinnelig pasient... da pleier hun som regel å si noe sånt som at det er godt at mannfolka tar i et tak, de og! Så jeg synes jo bare det er fint, og så ler vi litt av det, da. Det oppfatter jeg som positivt! (I1).*

Studentene har også opplevd at pasienter kan motsette seg å bli stelt av en mann, og dette respekteres. Flere av informantene forteller likevel at dette kan endre seg ved at pasientene blir kjent med dem, og at de etter hvert etablerer en god og tillitsfull relasjon:

---

*Det kan jo være det at enkelte ikke vil bli stelt, selvfølgelig, men...det går greit, men plutselig er det bare deg de vil bli stelt av, så det er mange som... oftere faktisk...spør når jeg har jobbet litt og de blir kjent med deg, så vil de heller at du skal gjøre det. (12).*

I barnehagene varierer det hvor mange menn som jobber der, fra ingen til ca 50%. De mannlige studentene opplever mye oppmerksomhet fra barna, både fra gutter og jenter. De flokker seg rundt dem når de kommer inn på avdelingene, og vil gjerne leke aktivt og litt røft:

*Man får mye gratis som gutt i barnehage for det er veldig mange av barna som trenger et mannlig forbilde, så det er veldig lett for meg å gå inn på en avdeling der det bare er jenter som jobber, så ... halvparten av barna blir jo fan av meg med én gang, bare jeg går inn. Så jeg tror det er en stor fordel, siden det er så få av oss. Jeg tar det litt mer med ro... Litt mer sånn... det blir ikke like hektisk. Når vi er flere gutter blir det mindre hektisk og mer utetid. (18).*

Både blant sykepleier- og barnehagelærerstudenter verserer myter om at arbeidsgivere er veldig interessert i å ansette menn, og at de som ferdigutdannet vil tjene mer enn kvinnelige kollegaer. Isolert sett sees dette på som en fordel for den enkelte, men studentene virker usikre på om dette har rot i virkeligheten. Det er mulig dette er grunnen til at de opplever å bli tatt bedre imot i praksis, fordi mange avdelingsledere ønsker seg flere menn. Det nevnes også at de tror det kan være lettere for dem å få tilrettelagt for ønsket fri, eller å bli prioritert for ekstravakter. Karrieremessig opplever altså alle sammen at det er en fordel i favør av menn, spesielt nevnes hvis du er på jakt etter lederstillinger:

*Uten at jeg vet det, så tror jeg jo at menn vil har en fordel der da, fordi vi lettere stikker oss ut, blir mer synlig. Og det vil jo, iallfall hvis du skal gå for å bli avdelingsleder eller sånne type stillinger, bare det å stikke seg ut, bli lagt merke til, er en fordel. Men det er sikkert på godt og vondt da. (16).*

Flere av studentene har opplevd at det veldig enkelt å bli ansatt i deltidsjobb, med bakgrunn i at de er gutter. Så inntrykket er at dette også vil gjelde når de er ferdig utdannet. Dette gjelder både sykepleiere og barnehagelærere.

Enten de er i praksis eller i deltidsjobb, er inntrykket at de andre ansatte gjerne vil beholde dem, og vil derfor gjerne gjøre det trivelig for dem. Informantene forteller at de eksempelvis

---

opplever å få veldig skryt for noen helt vanlige oppgaver, som å gå ut med søpla eller sette på kaffen osv., slik som «alle» gjør:

*Så er det kanskje litt sånn med... å ta ut søpla og rydde ut av oppvaskmaskina, sånne småting, at det nesten ikke er forventa at du skal gjøre det. Og hvis du gjør det, så er det sånn... du får komplimenter opp til himmelen, liksom. Jeg vil kanskje ikke tro, at det blir en sånn... «Å, så flink du er til å ta ut av oppvaskmaskina!», du hadde kanskje ikke sagt det til en jente, da (latter). Det er litt sånn latterlig enkelte ganger, iallfall med eldre, 50+, litt sånn «Hæ?». Det er jo like mye jobben din som deres, eller enda mer din, siden du ikke har ansvar for noen medisiner og sånn. (12).*

De mannlige studentene opplever at det ikke forventes av dem at de skal gjøre disse tingene, og at det blir lagt veldig merke til i positiv forstand at de gjør det. Samtidig uttrykker de selv liten forståelse for denne oppmerksomheten, og virker nesten ukomfortable med den. De signaliserer at de ikke tror de samme komplimentene hadde blitt sagt til en kvinnelig student/ansatt.

På samme måte som man får mye gratis oppmerksomhet som mannlig ansatt i barnehage, kan også det samme oppleves på sykehjem. Spesielt mannlige studenter som ser etnisk norske ut:

*Ja, på sykehjem får du også mye gratis da, slik som i barnehagen, og særlig gutt som heter Lars på sykehjem... det er kjempelett. Fordi det er sånt fint, norsk navn... de er litt smårasister, mange av dem. Mye gratis... Før jeg har åpnet munnen, er jeg populær. (18).*

Også foreldrene i barnehagene, spesielt foreldre med guttebarn, blir veldig fornøyd med at det jobber gutter der. På den måten får barna noen mannlige forbilder, og for studentene oppleves dette som meningsfullt:

*Om fordeler så tenker jeg mest på barna, at det trengs mannlige rollemodeller å se opp til. Så sånn sett er det en fordel, at man får være med og være et forbilde i barnehagen. (17).*

*Det er iallfall to gutter på avdelingen min som skal begynne å jobbe i barnehage, sier de. (18).*

---

Ut fra Gottfredsons teori er dette interessant, og vil muligens kunne bidra til å endre barnas oppfatning av hvilket «kjønn» barnehageansatte har. Ifølge hennes teori dannes mentale kart hos barn fra tidlig alder, primært ut fra kjønn, og disse kartene produseres på bakgrunn av egne erfaringer med om yrker er mannlige eller kvinnelige. Kanskje vil flere mannlige barnehageansatte utvide disse mentale kartene og dermed bidra til å redusere reproduksjonen av strukturene.

I barnehagemiljøer eksisterer en myte om at menn i barnehager har større toleranse for litt vilter lek blant barna, og at mange håndterer jobben litt mer fritt og ikke så regelbundet som kvinnelige kollegaer. Dette bekreftes av informantene, men det stilles samtidig spørsmålstegn til om dette handler om kjønn eller om personlighet. Det kan også muligens spores tilbake til hvilken lek en selv gjorde som barn, og at mannlige ansatte kanskje har mer egenerfaring med boltrelek, og derfor har høyere toleranse for eksempelvis herjing og lekeslåssing.

Noen av informantene har opplevd å bli usynlig for foreldrene i barnehagen når de er i praksis (i motsetning til når de jobber i deltidsjobb), da er de bare «studenten». Men også når de jobber, har de opplevd å bli lite oppsøkt av foreldre, og tolker dette som at foreldrene har lavere forventninger og muligens mindre tillit til dem enn til kvinnelige kollegaer:

*Jeg føler de gikk til de kvinnelige ansatte, jeg fikk veldig få henvendelser om «Hva har mitt barn gjort i dag» osv. Jeg følte mer at jeg måtte oppsøke foreldrene selv og si at «Barnet ditt har hatt det bra i dag, vi har lekt og...». Men jeg føler spesielt at foreldre ikke oppsøker oss menn i barnehage så mye. Om det er fordi det er så kvinnedominert, det kan godt være, at vi (menn) ikke blir sett på som omsorgsgivende... Jeg skulle ønske jeg fikk de samme spørsmålene fra foreldre, om hva barna deres har gjort i barnehagen... Selv om jeg er mann, så har jo jeg også (begynnende) kunnskaper om barn og barns utvikling, så jeg håper med tid og stunder at de også vil henvende seg til meg, som barnehagelærer, når jeg er ferdig utdannet. (17).*

Sykepleierstudentene har opplevd lignende, fra kvinnelige studenter på kullet. De har signalisert lave faglige forventninger til guttene, noe som resulterer i overraskelser når guttene oppnår gode faglige resultater:



---

*De forventer ikke at vi skal få høye karakterer i fag og at vi skal være typ smarte da, flinke til å studere og den slags, de blir litt overrasket, rett og slett. De tror kanskje vi bare er praktisk anlagt. (I3).*

Også i praksis har studentene opplevd forventninger fordi de er gutter, for eksempel om at de skal håndtere mange av de «vanskelige tilfellene». Dette kan være pasienter som er utagerende, og som de må ta hånd om uten at de føler seg kvalifisert eller kjenner pasienten på forhånd, bare fordi de er mann.

Informantene er entydige på at det er bra for et arbeidsmiljø med større kjønnsbalanse enn vi har i sykepleier- og barnehagelæreryrket de fleste steder i dag. Som eksempler nevnes at det fort kan bli mye drama blant jenter, at de håndterer problemer på en annen måte enn gutter og at det ofte er tendenser til baksnakking av andre på typiske kvinnearbeidsplasser, noe som kan gi grobunn for dårlig arbeidsmiljø. Det er altså bred enighet blant informantene om at en får et bedre arbeidsmiljø når begge kjønn er representert. Flere av dem har lagt merke til at samtalen rundt lunsjbordet og omgangsformen generelt blir annerledes hvis det er flere menn på en kvinnedominert arbeidsplass, slik at en bedre balanse mellom kjønnene virke dempende og utjevnende:

*Fordi det gir en helt annen... det moderere et miljø, da. Gir forskjellige innfallsvinkler til problemløsning, for eksempel. Også kan det blir litt sånn ekkokammer hvis det er for stor ubalanse, blir selvforsterkende prosesser. (I6).*

Samtidig har flere av informantene tilsvarende erfaringer fra veldig mannsdominerte miljøer som eksempelvis Forsvaret:

*Ja, nå kan jeg bare snakke for min egen del, som mann, men i mannsdominerte miljøer/yrker, kan jo trekke inn Forsvaret som eksempel, der var vi bare gutter der jeg var stasjonert, der blir det fort sånn «Guttastemning», det blir sånn skikkelig mannskultur, som ikke er helt bra den heller. Så jeg ser det bare positivt på å ha det motsatte kjønn som arbeidskollegaer. (I4).*

For brukerne (pasientene og barna i barnehagen) er det også viktig med kjønnsbalanse. Det vil jo ha positiv effekt for dem også at arbeidsmiljøet er godt. Det er også andre fordeler for pasienter med sykepleiere av begge kjønn.

---

*Men hvis en ser flere menn som sykepleier på et sykehus da, så vil det jo være... folk blir vant til det som er vanlig. Og jeg synes det er viktig at pasienter har valgmuligheten, om å ha en sykepleier av samme kjønn. (16).*

I barnehagen trekkes behovet for flere menn inn, spesielt for de største barna på storebarnsavdelinger. Flere av informantene har merket at de får mye oppmerksomhet fra barn på avdelinger der det ikke jobber menn, da kommer guttene løpende og vil finne på noe så snart det kommer en mannlig ansatt. De ser samtidig ikke at dette behovet er så uttrykt for de minste barna.

Men som et ledd i å forbedre kvaliteten i barnehagene, handler det mer om å få inn kompetent personell som å få inn menn. Det er ikke gitt at kvaliteten på tjenestene øker bare fordi man får en bedre kjønnsbalanse, det handler også mye om egnethet og personlige kvaliteter. Dette problematiseres også fra sykepleierstudentene:

*Dette er noe jeg har tenkt på, hvorfor det er så mange gutter som havner på... sånn teknisk, og hvorfor det er så lite gutter som havner på sykepleie, og jeg tror det handler mye om press. Men selv om en fjerner dette presset, så tror jeg ikke at det blir 50-50 i alle yrkesgrupper. Jeg tror det er en blanding av press og så er det noe med... tradisjoner og sånt da, hva som har vært før, sånne ting. Men om det er problematisk, det er det ikke. Jeg tror til sist det er hvor gode sykepleiere vi er som er viktig. (11).*

Informantene er altså av den oppfatning at kompetanse trumfer kjønn i de fleste tilfeller, selv om de også ser mange helt klare fordeler med å få flere menn inn i disse kvinnedominerte yrkene:

*Det som ville vært en fordel med flere menn er dette med at gutter i barnehagen vil kunne se flere menn og få disse mennene som forbilder. Det er kanskje den eneste tingen som ikke kan bøtes på med kompetansehevning, som handler rent om et kjønnsperspektiv, slik jeg ser det. At man får en forståelse fra tidlig alder at man har et følelsesregister og at det ikke nødvendigvis er noe særegent å være mann... (19).*

---

## 5.5 Hvordan kan utdanningsinstitusjonene bedre kommunisere til unge gutter at dette er en mulig karrierevei?

For profesjoner som barnehagelærer og sykepleier, er det helt nødvendig å få flere gutter og menn inn i utdanningene hvis man vil øke andelen i yrkene. I kapittel 2 viser jeg til en rekke offentlige utredninger og Stortingsmeldinger som løfter frem kjønnsdelingen i utdannings- og arbeidslivet i Norge som en utfordring, noe som vitner om et uttalt ønske om større utjevning. Som nevnt i NOU2016:7 er det viktig at karriereveiledning ikke har som formål å overtale eller presse noen til å velge utradisjonelt, men tvert imot støtte og hjelpe veisøkere til å utvide deres horisont. Dette er også bakgrunnen til at utvalget bak NOU'en anbefaler at det legges større vekt på kjønnsperspektiv i både karriereundervisning og -veiledning (NOU 2016:7). Samtidig foregår en heftig markedsføring av utdanningsmuligheter fra institusjonene som tilbyr disse, i kampen om å tiltrekke seg flest og de beste studentene. Hvordan kan vi som tilbydere bedre nå frem til unge menn, for at de skal kunne vurdere en fremtid som barnehagelærer eller sykepleier?

### 5.5.1 Stereotyper, yrkesbeskrivelser og profesjonalisering

Tre stikkord blir tydelige i mine funn; vi må revurdere hvilke stereotyper vi knytter til disse yrkene, at vi beskriver yrkene på en mye bredere og mer realistisk måte og at profesjonaliseringen av begge yrkene må få en mye mer sentral rolle i kommunikasjonen.

*Omsorgsbiten er en stor del, men det ligger realfag i bunnen, og så driver vi med kunnskapsbasert praksis, det betyr at det vi gjør ute i den virkelige verden, det er ikke tilfeldig, det er dokumentert vitenskap. Så det er jo også ting en kan få mer på banen, det er ikke bare omsorg og varme hender, men sykepleie har veldig mange retninger som en kan gå i. (I1).*

For sykepleierne kan omsorgsdelen av yrket i denne sammenhengen virke som en svøpe, i den forstand at den er en stor del av stereotypene vi knytter til yrket, men samtidig kan dette overskygge at sykepleie også rommer mye mer. Omsorgsbiten av sykepleieryrket er veldig ofte i fokus, og det eksisterer mange myter om at sykepleiere må være spesielt omsorgsfulle, snille eller rolige for å kunne fungere godt i yrket, men mine informanter stiller spørsmål til om det nødvendigvis må være sånn. De fremholder viktigheten av økt fokus på prosedyrer og hva arbeidet egentlig inneholder. Faget presenteres med mange fine ord og uttrykk, som

---

behandling, forebyggende og helsebringende arbeid, men det sier ingen ting om hva man faktisk gjør. Det er også viktig få å fram kunnskapsgrunnlaget som praksis bygger på, at det er en tanke bak alt som skjer.

Informantene påpeker betydningen av å synliggjøre hele bredden av sykepleierfeltet, fra akutt sykepleie i ene enden til helsesykepleier i den andre. Innenfor der er det mange muligheter og man må vise frem hva en faktisk gjør som sykepleier. Fremstillinger av yrket i media hjelper ikke alltid på å motarbeide eksisterende stereotyper:

*Jeg synes media fremstiller det som de derre sliterne. Og jeg ser jo at det er en tung jobb, iallfall de fleste delene av det er tung jobb. (I6).*

Medias fremstillinger blir oppfattet som veldig svart/hvitt. Enten kommer det frem veldig dårlige pasienthistorier der en legger skylda på dårlig bemanning og lignende, ellers er det argumenter med garantert jobb.

Innenfor helseutdanning er det en mengde videre- og masterutdanninger man kan ta etter å ha fullført sykepleierstudiet, som gir kompetanse som spesialsykepleier. Å synliggjøre dette og alle mulighetene det kan gi, hadde fremstilt yrket mer attraktivt for flere, også for flere gutter. Flere av informantene peker på dette som en viktig årsak til at de selv valgte denne utdanningen:

*Men og for eksempel off-shore, sykepleie off-shore, der kan man også jobbe, og ta videreutdanning i akutt sykepleie eller intensiv for eksempel, og så ta off-shoreskole og jobbe på plattform, to uker på og fire uker av. En kan bli spesialsykepleier og jobbe på båt, det er fryktelig mange muligheter... (I1).*

Grad av action i yrket kunne også løftes fram tydeligere for å gjøre det mer attraktivt, ifølge informantene. Hvis man som sykepleier på sykehus får en 'stans-alarm', da skal du virkelig være på plass og fungere, og du får en viktig oppgave som en brikke i et stort spill og i samhandling med mange andre. Samtidig kan en overfokusering på akuttbiten også gå ut over andre, viktige deler av sykepleiefaget:

*Man markedsfører den akutte biten av det, synes jeg. Det er noe jeg har måttet lære meg om omsorgs- eller pleiedelen av det, å innse hvor mye pleiedelen har effekt på helse generelt, hvor mye forebygging som ligger i god pleie og omsorg. Det å ta vare*

---

*på folk. Jeg har tenkt mye på dette i etterkant. I forkant tenkte jeg ikke veldig mye over hvordan samfunnet så på det. Men man har jo en sånn tanke om at sykepleiere er moralske, fornuftige folk da, det har man jo. Sånn tenker jeg. Man forventer visse verdier av de menneskene. (16).*

Også studentene til barnehagelærer fremhever kompleksiteten i utdanningen og utøvingen av yrket, og medgir at de nok ikke hadde innsett alt dette før de selv startet på utdanningen:

*Og jeg visste veldig lite om hva det innebar, å være barnehagelærer. Så jeg har nok en opplevelse av at jeg var ganske arrogant da jeg begynte studiet, hadde liksom en tanke om at dette var plankekjøring og at dette umulig kunne være særlig komplekst. Men det viser seg jo at det ikke stemmer helt, da... Jeg møtte meg sjøl i døra der, men på mange positive måter. Min viten om hverdagen i barnehage har ikke vært noe særlig... Broren min jobbet en sommer i barnehage og snakket om at han ikke ville skifte bleier... men han snakket om det som noe morsomt. (19).*

For å finne personer som i utgangspunktet kanskje ikke er kvalifisert, men som er egnet for eksempelvis barnehagelærer, må man satse på mer karriereveiledning i skolen og ellers. Dette fordi det å skulle jobbe som barnehagelærer handler mye om personlig egnethet, en del kvaliteter som man ikke har tid til å oppøve i løpet av de tre årene studiet varer, men som ligger mer i personligheten:

*Jeg tror de som har hatt praksis i barnehage, som helsefagarbeidere og sånn, det vet det, men jeg tror ikke 19-åringene har så mye forståelse for hva vi driver med. De tror kanskje bare det er leken... For det trodde jeg også da jeg starta, at det var leking som var hovedfokus, men det er så mye mer enn det, og det er så viktig! (17).*

For å få 19-åringene mer interessert i hva disse yrkene faktisk går ut på må man tenke annerledes i hvordan yrket kommuniseres utad:

*Godt spørsmål! Jeg vil tro... spille litt mer på maskuliniteten i yrket, for det finnes jo det! Om du jobber på skjermet avdeling eller om du jobber ute i luftambulansen, alt har jo sitt særpreg, og jeg vil tro at mye av fordommene gutter i den alderen har mot sykepleieryrket er at du går rundt i fine, hvite klær med ei sprøyte, det er jo ikke så jævla tøft det, liksom. Men det blir noe annet hvis en kanskje får et inntrykk av at det*

---

*er mer krevende oppgaver, at kanskje fokuset kunne vært mer på at det er reelle utfordringer der en faktisk må være oppegående, faglig dyktig for å få til, og at den er veldig viktig, den jobben en gjør. (15).*

Det er gjort ulike tiltak og kampanjer på flere utdanningsinstitusjoner for å øke rekrutteringen av gutter til sykepleieryrket, der også Norsk sykepleierforbund har deltatt aktivt. Dette kan gjøres på ulike måter, men informantene har god erfaring med å invitere gutter fra 10. trinn fra ulike ungdomsskoler til campus. Her blir de presentert ulike stasjoner med faglig innhold som skal synliggjøre ulike og kanskje noe ukjente sider av sykepleieryrket. Det er et poeng å få vist frem de mannlige sykepleierstudentene som rollemodeller, og dette er et givende og artig arbeid å delta i.

*Ja, den dagen kommer jo guttene inn, noen kommer jo rett fra... garasjen, holdt jeg på å si. De kommer i kjeledress med oljesøl, og du vet hvor de har vært og du vet hvor de skal. Så de er vel ikke egentlig i målgruppa vår. Men det var noen av guttene som viste stor interesse, og det er de vi legger vekt på. Disse andre guttene har nok en god formening om hvor de skal videre... Så Guttedag tror jeg er en god måte å rekruttere på. (11).*

Informantene er overbevist om at slike tiltak vil kunne sette i gang tankeprosesser som kan ende med at noen av guttene har lyst til å studere til sykepleier etter videregående. Realitetene er nok at det ikke er så mange gutter i ungdomsskolealder som har vurdert å bli sykepleiere, og nettopp derfor er det viktig å få synliggjort at dette kan være et alternativ for dem om noen år. Ved å få startet den tankeprosessen og vise mulighetene, kan dette skape engasjement. Ingen av informantene fikk denne typen informasjon selv, hverken på ungdomsskole eller videregående.

*Jeg tror mange unge ikke vet helt hva de skal, når de går i ungdomsskole og videregående. Så for min egen del, var det mangel på informasjon. (11).*

Også for disse unge guttene hadde det vært veldig fruktbart å vise frem andre sider ved yrket som kunne utfordre de stereotypiske oppfatningene om at sykepleiere stort sett vasker og steller folk.

---

*Jeg vil tro at mange tror at det er den biten der, og det å vaske folk, det er liksom det å være sykepleier, men det er så ekstremt liten del av det. Vi menn kan ofte være litt enkle i hodet, og ha den der machogreia... så vis tøffe ting, vis utstyr! Det er det samme hvis en skal inn i bygg og anlegg, da er det jo gravemaskiner og traktorer og verktøy og den biten, som jeg tro mange blir fengnet av, så hvorfor ikke gjøre det for helsefag også? (15).*

Når det gjelder dem selv, kan det virke som om profilering av utdanningene nesten har virket mot sin hensikt da de selv skulle velge. Informantene medgir at det helst har vært oppmerksomhet fra potensielle arbeidsgivere som har trukket heller enn utdanningsinstitusjonene:

*Det var vel heller motsatt, at det virket avskrekkende! For jeg synes iallfall... hvordan høgskolene forklarer ulike linjer, de får alt til å høres så bra ut! Så jeg bryr meg egentlig ikke så mye om hva skolene skriver. Men jeg føler ikke at barnehagelærere har så bra rykte på seg... Det var mer det at jeg vet hva som ligger bak, at det er mye mer enn å være barnehageonkel... Så det var det som gjorde det, ikke det som ble sagt. (18).*

Oppmerksomheten om å søke til barnehagelærer har ifølge informantene blitt litt borte i den massive rekrutteringsinnsatsen mot læreryrket man har sett de siste årene. Da de gikk på videregående var det lærerutdanning som ble løftet frem, både på skolen og hjemme:

*Jeg skulle ønske at det ble mer reklamert på videregående, fordi da var det veldig mye sånn «Søk lærer, søk lærer!» både fra videregående og fra foreldre. Min far var veldig på det med lærer... «Skaff deg lærerutdanning!». Så jeg skulle ønske at vi fikk mer input fra ansatte i barnehager, at de også kunne komme og reklamere litt for å jobbe i barnehage, det yrket. Det hadde hjulpet, for på karriercamper og messer vi var med på, der var det også stort fokus på læreryrket. Det var det som ble pushet frem! (17).*

Flere av informantene innrømmer at de nok ikke var modne for tanken om å søke sykepleie da de gikk på videregående. Ved besøk på utdanningsmesser og sånt var det mest vanlig å besøke standen til politiet og Forsvaret, og flere synes de fikk lite ut av besøk på slike arrangementer. Det ble mest at de gikk fordi det var obligatorisk, og fra sykepleierutdanningene var det mye fokus på å jobbe på sykehjem, etter informantenes inntrykk:

---

*Da jeg gikk på videregående, da hørte vi ingen ting om sykepleie. Nada niks. Hadde du spurt meg på tredje videregående, hadde jeg sagt «aldri». Hadde aldri blitt sykepleier. Men det var den introduksjonen gjennom Forsvaret som viste meg yrket, hva det går i og hva sykepleiere driver med. Men jeg vet selv, at det var langt bak...i toppen på meg, iallfall, dette med å blir sykepleier da jeg gikk på videregående. Fordi det var ingen informasjon... (I1).*

At det gis tilleggspoeng til underrepresentert kjønn i ulike utdanninger, er et virkemiddel som informantene har litt delte oppfatninger om. Noen av dem hevder at kvotering er et bedre virkemiddel fremfor å gå poeng til alle basert på kjønn, fordi man da tar et bevisst valg mellom to kandidater/søkere. At man ikke bare får ekstra poeng fordi man er mann. På den andre siden nevnes argumentet om at gutter generelt har dårligere karaktersnitt enn jenter etter videregående skole og at mange gutter derfor ikke tenker at for eksempel sykepleie er et alternativ, fordi de har for lav poengsum når de søker. For disse søkerne ville kjønns-poeng hatt et positivt og kanskje avgjørende utslag. Samtidig kommer forslaget om at opptak til studier ikke bare var basert på karakterer, men at det kunne vært intervju eller fysiske tester. Såkalte «kjønns-poeng» kan også bidra til synkende status for menn ved sykepleierutdanningene:

*Det blir jo flauere å bli sykepleier, da. Nivået på sykepleierne det synker jo. «Du var så dum at du valgte å bli sykepleier», liksom. (I2 og 3).*

Det hadde hjulpet på statusen for yrkene hvis det var vanskeligere å komme inn. Flere av informantene har erfaring med det fra for eksempel Forsvaret, at det å få en plass det er litt rift om, gjør noe med motivasjonen:

*For det var tre andre gutter i troppen som hadde det på førsteplass, men som ikke kom inn. Så det gjorde det jo litt bedre å komme inn da. Følte oss litt stolte da vi var ferdige. Og det mangler vi litt nå, å føle oss stolte over at vi kom inn på sykepleie, liksom. (I2).*

Samtidig hadde statusen ved yrket økt hvis man fikk frem bedre hvor avansert og variert det er:

*Det blir litt sånn stigmatisert, at hvis du blir sykepleier, så skal du jobbe på et gamlehjem og bare holde på med gamle folk. Skifte bleier, liksom, det er det som er...*



---

*Det er det alle tror. Vi gjør det og! Det er sånn det blir snakket om, det får du høre hvis det er noen som ikke er helt fornøyd med valget ditt, da , så skal de si: «Å, da jobber du vel på gamlehjem da, og tørker gamle folk i baken...» Vi gjør jo mye mer interessant enn det, men... (I2 og 3).*

I barnehagene er det mest hensynet til barna som tilsier at det burde vært flere menn, og at det dermed burde gjøres mer attraktivt for gutter å søke seg til utdanningen. Det er ikke feil at det er kvinnedominert, men informantene har selv opplevd veldig klare indikasjoner på at det er positivt for barnehagebarna med ulike voksenpersoner av begge kjønn. Dette gjelder jo også i læreryrket, slik at mangelen på mannlige rollemodeller ofte fortsetter oppover i skolesystemet.

Statusen til barnehagelærere kunne også med fordel ha blitt hevet fra «tanter» og «onkler», som mange sier fortsatt, selv om de ansatte har en pedagogisk bakgrunn og en bachelorgrad. Det oppleves nedverdiggende og noe nedlatende, selv om det er basert på gamle myter og delvis fordommer. Informantene medgir samtidig at de selv visste lite om hvor mye omfattende planlegging og forberedelser som ligger bak hverdagen i en barnehage, og at det derfor ikke er så rart om folk flest ikke vet om dette. For mange kan det å jobbe i barnehage tilsynelatende handle om pass av barn. Mens hvis bredden, mangfoldet og kompleksiteten også her ble tydeligere kommunisert, kunne det få yrket til å fremstå morsommere og virke med fristende. Kanskje bør barnehagelærerne som profesjonsutøver være tydeligere med på å definere sin egen hverdag og politikken som ligger rundt barnehagene. Inntrykket man får av barnehager via media er problematisk, og mange unge søkere har kanskje ingen andre referanser til yrket.

---

## 6. Drøfting og diskusjon

*Every woman, or at least almost every woman, in England has, at one time or another of her life, charge of the personal health of somebody, whether child or invalid-in other words, every woman is a nurse. (Nightingale, 1859, 1980, p. v i (Harding, 2005))*

I dette kapitlet vil jeg drøfte de mest interessante funnene jeg ha gjort opp mot forskning gjort av andre og relevant teori, for å fullføre siste trinn i STC jf. Malterud. For å unngå for mye gjentakelser i oppgaven, går jeg her litt utenfor forskningsspørsmålene, selv om disse har fungert som «knagger» for hovedfunnene mine. Informasjonen jeg sitter igjen med etter drøftingen blir brukt til slutt i kapittel 8. Konklusjon, for å svare på oppgavens problemstilling: *Hva motiverer menn til å velge sykepleier- eller barnehagelærerutdanning, og hvordan opplever de å være i utdanninger som er kvinnedominert?*

### 6.1 Å velge en utradisjonell utdanning- et modningsprosjekt?

I denne studien finner jeg at informantene har gjort utdanningsvalget sitt på bakgrunn av både indre og ytre årsaker. Med det mener jeg at de har valgt både ut fra en vurdering av deres egne verdier, personlighet og kvaliteter, men også at ytre faktorer som tilgang til en sikker, trygg og interessant jobb har vært en del av vurderingen.

Felles for informantene er en noe tilfeldig inngang mot dette utdanningsvalget, enten via deltidsjobb, via førstegangstjeneste i Forsvaret eller som pårørende. Flertallet av dem har vært innom andre utdanninger før de finner ut at de vil gå barnehagelærer eller sykepleie, dette er alt fra «beslektede» utdanninger til helt andre retninger. Orupabo (2016) hevder at vi i hennes forskningsmateriale kan forstå fortellingene om å bli sykepleier som en endringshistorie. I dette ligger en reorientering mot sykepleie etter å ha «oppdaget» yrket gjennom egne erfaringer som deltidsarbeid, egen eller andres sykdom.

Også i Løkes (2010) studie av mannlige sykepleierstudenter kommer det fram at mange av informantene hennes har prøvd andre utdannelsesretninger i forkant, og at sykepleie fremstår som et litt tilfeldig valg. Løke diskuterer om dette kan bunne i at menn er mindre reflekterte i sine utdanningsvalg, eller om mangelen på «mannlige valgfortellinger» knyttet til

---

sykepleie får studentene til å fremheve tilfeldighetene ved valget. Flere av mine informanter innrømmer noe tilfeldighet i utdanningsvalget, samtidig som flere av dem har brukt noe tid og modning på å ta dette valget. Sånn sett kan man argumentere for at de tidligere utdanningsvalgene deres var mindre reflekterte og tilfeldige, og at sykepleie og barnehagelærer fremsto som et tydeligere alternativ da de ble litt eldre. Svare (2009) finner samme tendenser i sin undersøkelse blant mannlige sykepleiere og -studenter, at et valg om å gå inn i pleie- og omsorgsfeltet var helt uaktuelt da de var yngre. Svare forklarer dette med at de kulturelle stereotypiene som mennene hadde som unge har blitt utfordret gjennom deres egne livserfaringer, noe som stemmer godt overens med inntrykket fra mine informanter også. Jeg vil hevde at det kan sees som en modningsprosess. De uttrykker alle sammen entusiasme med valget de har gjort, og trekker frem det meningsfulle med å få jobbe med folk, få hjelpe folk og å kunne utgjøre en forskjell. Flere av dem bruker uttrykket «å brenne» for yrket sitt, og understreker at det betyr mye for dem å gjøre en viktig jobb, også i samfunnsøyemed. Tilsvarende beretninger finner også Svare i sitt materiale, der sykepleiestudentene ga uttrykk for en tilsvarende begeistring for det yrkesvalget de hadde gjort, og hvordan dette primært handlet om mening, at utdanningen var inngangen til et meningsfylt liv. Dette stemmer veldig godt med inntrykket etter mine intervjuer. Svare skriver at mennene tar i besittelse et felt som den kjønnete arbeidsdelingen tidligere gjorde utilgjengelig for dem, men som nå oppleves som kilde til et meningsfylt liv.

Spenningsaspektet ved spesielt sykepleieryrket trekkes fram fra flere av informantene, som en avgjørende årsak til at de valgte denne yrkesveien. I dette ligger en variert arbeidsdag med tempo og tidvis mye action, men ikke minst at du har mulighet til å praktisere på så mange ulike steder som sykepleier. Her nevnes både å jobbe som sykepleier i Forsvaret, å jobbe offshore, i luftambulansen, men også spesialistutdanninger som spesielt intensiv- eller anesthesisykepleier. Flere informanter har også vurdert å ta masterutdanning, både av personlige og økonomiske årsaker. Med dette støtter mitt materiale funn fra Pedersens (2014) studie av mannlige sykepleierstudenter, der det sees en sterk tendens til at Forsvaret har vært en viktig inspirasjon til studievalget. Som for mine informanter finner Pedersen at erfaringer fra sanitetsbataljonen og møtet med sykepleierne som jobbet her vært avgjørende, og at disse erfaringene har bidratt til å dempe pleie- og omsorgsdelen og fremheve andre, mer maskulint orienterte aspekter ved sykepleie. Pedersen trekker også frem andre

---

«maskuline øyer» som relevante karriereveier for de mannlige sykepleierstudentene, eksempelvis akuttmedisin, luftambulansse eller intensiv- eller anestesisykepleie, funn som altså er helt i tråd med mine. Som I4 sier:

*På kort sikt har jeg fått meg jobb på sengepost på sykehuset, og så... på lang sikt, ønsker jeg å videreutdanne meg til anestesisykepleier. Det er liksom det som er langt der fremme. Men jeg tenker å jobbe mer enn to år før jeg begynner på det for å få bra med erfaring, fordi det er mye ansvar. Og så er det jo dette akuttmedisinske som interesserer meg, da... Og det er jo en gjenganger blant mange av oss guttene i klassen, det er det vi vil jobbe med. Og det er jo det som har interessert meg mer og mer gjennom studietida og.*

Pedersens tolkning er at studentene med dette nøytraliserer yrket for å minske avstanden til den tradisjonelle mansrollen. Lupton (2006) hevder også at en respons på utfordringer der maskuliniteten blir satt på prøve, er å gjøre jobben mer maskulin ved å prioritere maskuline elementer som tekniske-, fysiske- eller ledelsesoppgaver. Et interessant aspekt med Pedersens konklusjoner er at hvis veldig mange mannlige sykepleiere ønsker seg ut av helsevesenet etter endt utdanning (eksempelvis til Forsvaret), vil dette bidra til å reprodusere snarere enn å endre kjønnsdelingen innad i sykepleieryrket (Pedersen, 2014).

Tilpasningen til et trygt og sikkert arbeidsmarked har vært viktig, men ingen av informantene mine oppgir dette som hovedårsak for valget. Dette funnet er i samsvar med Hardings (2005) data fra New Zealand, der det identifiseres fem signifikante hovedårsaker til at disse mennene har valgt sykepleierutdanning: tidligere erfaringer (enten jobberfaring eller erfaring som pasient eller pårørende), «kallet» (ønske om å gjøre noe meningsfullt, gjerne inspirert av sykepleiere vedkommende kjenner som «gode» mennesker), hensiktsmessighet (for å få en sikker jobb, eller som et middel for å kvalifisere for andre jobber eller verv), et ønske om personlig vekst og tilfredsstillelse eller ved personlig kjennskap til en sykepleier, venn eller familie. Også i Luptons (2006) undersøkelse fra Storbritannia løftes tre viktige faktorer frem av menn, for å bli i kvinnedominerte yrker: Sikre jobber, at man oftest jobber i offentlig sektor og at jobben gir rom for også å dyrke interesser og forpliktelser også utenfor jobben. Alle disse årsakene blir også nevnt i mitt materiale, så utdanningsvalget fremstår på ingen måte som kun et taktisk valg ut fra arbeidsmarkedet.

## 6.2 Å være i mindretall, men ikke være kjønnsforkjemper

*Det var ikke slik at «da skal jeg inn dit bare for å jevne ut den kjønnsbalansen», det var mer det med å jobbe med folk og sånn som tiltrakk meg (I4).*

Informantene var på forhånd klar over kvinnedominansen i disse utdanningene, og er på ingen måte overrasket over at de selv er veldig synlige som menn i denne konteksten. Imidlertid er det både fordeler og ulemper med denne synligheten, selv om det gis flest eksempler på fordeler. Det verserer flere myter i begge utdanningene som at de som menn vil ha store fordeler når de kommer ut i jobb både i forhold til lønn, stillinger (lettere tilgang til lederstillinger) og arbeidsforhold. Det er uklart om det er hold i disse mytene, men studentene møter dem spesielt når de kommer ut i praksisfeltet, enten i jobb eller i praksisstudier. Det blir også svært godt mottatt i praksis, og inntrykket er at avdelingsledere gjerne vil at de skal trives for å kunne ansette dem etter fullført studie. Kollegaer tar også godt imot dem og de opplever å bli fremsnakket. Tilsvarende funn blant mannlige sykepleierstudenter er gjort av Løke (2010), som tolker tilbakemeldingene fra kollegaer som et ønske om å få flere menn inn i yrket, og at dette er begrunnet med at menn tar med seg et annet «blikk» inn i sykepleieryrker, noe som anses som nødvendig og ønskelig.

De mannlige studentene har ulike opplevelser knyttet til forventninger, spesielt ute i helsevesenet. De mener de selv får ufortjent mye skryt og oppmerksomhet for å gjøre oppgaver som enhver assistent eller student bør gjøre, som å sette på kaffe på vaktrommet på morgenen, å dra over golvet, ta ut av oppvaskmaskina eller gå ut med søpla. De mannlige studentene tror ikke tilsvarende tilbakemeldinger ville blitt gitt til kvinnelige studenter, og ville helst unngått denne formen for spesialbehandling eller ekstra oppmerksomhet.

Informantene i min studie har også kjent seg faglig undervurdert i teorifagene av kvinnelige medstudenter, funn som også er gjort av Løke (2010), men da av kvinnelige realfagsstudenter som peker på de mannlige realfagsstudentenes faglige «overtak». I realiteten var ikke de mannlige studentene resultatmessige bedre, men på tross av dette, anså de seg som bedre.

Selv om studentene blir godt ivaretatt både på jobb og i praksis, kan det oppleves utfordrende for arbeidsmiljøet at det er så stor overvekt av kvinner. Informantene nevner spesielt baksnakking og sladder blant de kvinnelige kollegaene, som de finner problematisk og

---

vanskelig å forholde seg til. Dette støttes av funn som blir referert i Svare (2009), der konfliktnivå mellom de ansatte ser ut til å være lavest på arbeidsplasser med god kjønnsbalanse. Funn viser også at det oftest er kjønnene som er i mindretall som i størst grad opplever at arbeidsplassen preges av konflikter og baksnakking, og at det er størst andel som opplever dette der arbeidsplasser med kvinner i flertall. Svares resultater peker i retning av at kvinner er mer redde for å ta opp problemer direkte og konfrontere den det gjelder. Dette støttes også av mitt materiale, der I2 uttaler:

*Men det er faktisk ikke tull at gutter har en annen måte å håndtere problemer på enn jenter. Det å kunne si fra «Du, nå gjorde du noe feil!», er mye lettere enn at du går til fem andre og forteller at den og den gjorde den prosedyren feil, eller sa det eller... Og at en mann ofte kan være mer direkte og si at det der synes jeg ikke var greit, mens en dame ikke gjør det. Til hvem som helst. Og at det kunne ha stoppet mange problemer tidligere. Ja, eller om man bare kunne ha skværa opp seg imellom, uten å blande inn alle andre. Så det merkes jo. (I2).*

Basert på tilsvarende erfaringer fra Forsvaret, med stor overvekt av menn, er det enighet blant mine informanter om at en bedre og jevnere kjønnsbalanse er bra for arbeidsmiljøet og virker modererende. Andre fordeler med en bedre balanse er at pasienter kan få sykepleiere av samme kjønn. For barn i barnehagen er positivt å treffe både kvinner og menn. Viktigheten av mannlige rollemodeller nevnes spesielt for de største barna.

Av andre reaksjoner fra mer perifere kontakter, kommer det frem opplevelser av å bli rost som «flinke» fordi de har valgt utradisjonelt. Igjen tolkes dette som en positiv og oppmuntrende tilbakemelding på utdanningsvalget, selv om det føles nedverdiggende. Det stilles også spørsmål til hvordan en jente i utradisjonell utdanning hadde reagert på å bli rost som «flink» på bakgrunn av valget hun har tatt. Det understrekes fra flere av informantene at de vil vurderes som sykepleiere eller barnehagelærere, ikke som en **mannlig** sykepleier eller barnehagelærer. Disse funnene peker i samme retning som hos Løke (2010), som trekker frem omkostninger ved å velge på tvers, og at den største omkostningen kan være å bli forstått som «kjønnsbryter». Dette vil sette valget om utradisjonell utdanning inn i en kjønnspolitisk ramme, som ikke informantene ønsker å identifisere seg med, de vil ikke bli oppfattet som likestillingsforkjempere. Dette illustreres også i sitatet som innleder delkapitlet, der I4

---

påpeker at hans tanker om å bli sykepleier ikke har noen sammenheng med et ønske om å bidra til større likestilling

Sataøen (2008) stiller i sin studie av barnehagelærere spørsmålet om hvorfor det er bra å få flere menn inn i barnehagene. Han finner at menn i barnehage i all hovedsak blir positivt beskrevet både av media, av forskere, politikere og ansatte i barnehagene. Men Sataøen etterlyser bedre begrunnelser for dette, og løfter problemstillinger som hvilken sammenheng det er mellom antall menn og likestilling i barnehagen, og om flere menn i kvinnedominerte yrker vil representere en grunnleggende endring i yrkenes kjønnete praksis. Disse problemstillingene kommer også frem i mitt materiale:

*I første omgang, hvis man skal satse på å forbedre kvaliteten i barnehagene, så kan det være et ledd. Men det handler mer om å få inn kompetent personell. Man kan ønske seg flere menn i barnehage, men det er ikke gitt, bare fordi andelen menn øker, så innebærer det en kvalitetsheving, fordi dette er personlighetsavhengig (...) Kvalitetsøkningen kommer mer av kompetanse enn av nødvendigvis kjønn. Spesielt hvis man kan luke ut de som ikke eger seg (19).*

Ljunggren og Lauritzen (2018) har gjort en studie av 15 norske styringsdokumenter (handlingsplaner og stortingsmeldinger) fra regjeringshold i perioden 2000-2015, og analysert argumentasjonen for å rekruttere flere menn til barnehage- og helsesektoren. Her finner de at det gjennomgående argumenteres med et såkalt nytteorientert perspektiv, fremfor et likestillingsperspektiv. Det betyr at det fokuseres på hva menn kan bidra med fremfor å peke på hva rekrutteringen av flere menn gjør for samfunnet. På den måten blir ikke kjønnsbalansen og likestillingen et mål i seg selv, men at menn kan bidra til å løse spesifikke utfordringer, både når det gjelder kvalitet (barnehagesektoren) og kapasitet (pleie- og omsorgssektoren). Argumenter som oftest går igjen, er at det er rettferdig med flere menn i kvinnedominerte yrker, på grunn av likhet og inkluderende arbeidsliv. Videre brukes ressurser som argument, ved at kvinner og menn har ulike talent og erfaringer. Og til sist brukes også interesseargumentet som bygger på at menn og kvinner kan ha ulike interesser, og at det derfor er viktig å få begge kjønns interesser representert. Det hevde også at en mer balansert representasjon vil kunne endre systemet innenfra. I tillegg brukes argumentet om menn som rollemodeller i barnehagesektoren, mens tilsvarende forskjellsargument (som innebærer at menn og kvinner er ulike og komplementære) i mindre grad brukes for helsesektoren. Her

---

argumenteres det også mindre for at man av hensyn til pasienten burde hatt en bedre kjønnsbalanse. Ut fra forskernes analyse av styringsdokumentene kan det se ut som om rekruttering av menn til kvinnedominerte yrker blir usynliggjort som likestillingstiltak, og at disse skal komme utenfra.

Det er altså ulike argumenter for flere menn inn i kvinnedominerte yrker, noen av disse ut fra et likestillingsperspektiv, mens andre argumenter er mer nytteorienterte. Det er ikke vanskelig å støtte argumenter om mannlige rollemodeller i barnehagene og at det er bra for pasienter med sykepleiere av begge kjønn. Samtidig, som Løke (2010) påpeker, kan det være mulig å velge strategier rettet mot mangfold og «nøytralisering» av kjønn. Eksempelvis ved å fremstille «omsorg» med omtanke og medfølelse, uavhengig av kjønn. Men det vil man redusere forventningene om en forskjell mellom kvinner og menn, og det er mulig dette vil gjøre det lettere å velge seg inn mot et yrke der ens kjønn er i minoritet.

### 6.3 Å utfordre Florence og lekeonkel, på tide å justere stereotypiene?

Både sykepleier- og barnehagelærerstudentene føler det knytter seg visse stereotyper til yrkene de har valgt, både når det gjelder kjønn og innhold. Dette bidrar til å « redusere » yrket og gir et feilaktig inntrykk av kompleksitet og mangfold. Flere av dem innrømmer også selv å ha undervurdert yrkene før de startet på utdannelsen.

For sykepleierne er omsorgsbiten både en nødvendighet og en viktig del av yrkesutøvelsen, men samtidig noe «alle» forbinder med sykepleiere, som gjør den begrensende for alle de andre delene yrket også består av. Dette er en utfordring som også trekkes frem av leder av Norsk Sykepleierforbund, Eli Gunhild By <sup>9</sup>, som innrømmer at sykepleiere kanskje ikke har vært flinke nok til å kommunisere og snakke frem hva de faktisk jobber med, og alle de mulighetene som ligger i dette yrket. Hun mener verdsettingen av yrket er vesentlig for å kunne heve både lønn og status for sykepleierne. I Løkes (2010) studie gir de mannlige sykepleierne uttrykk for en opplevelse av at kvinner tillegges bedre omsorgsegenskaper enn menn, og at dette kan være en forklaring på at menn både ønsker seg bort, men også presses bort fra omsorgsdominerte deler av yrket, som for eksempel å jobbe ved sengepost. Dette kan også være en forklaring på at mange mannlige sykepleiere søker seg mot «maskuline

---

<sup>9</sup> Podkast Kjønnsavdelingen, episode 3: Velferd på spill, 22.03.17



---

øyer» innen yrket, fordi dette gjerne er områder der det ikke forutsettes at sykepleieren har en kulturbetinget kvinnelig omsorgskompetanse (Bakken 2001, 2004 i Løke (2010)). Svare (2009) finner at de unge guttene mellom 16-18 år som han har intervjuet i stor grad er avvisende til å jobbe innen helse- og omsorg. Begrunnelsene for dette er alt fra at arbeidet virker kjedelig til at de er ubekvemme med sykdom, pleie og død. Noen begrunner også de negative holdningene med forestillingene deres om arbeidsforholdene i helse- og omsorgssektoren, samt at sykepleie er kommunisert utad (blant annet ved bildebruk) som et typisk kvinneyrke. Hos de noe eldre sykepleierstudenter Svare har intervjuet, har de kulturelle stereotypene om kjønn som de innrømmer at de hadde tidligere, blitt utfordret av deres egne livserfaringer.

Flere av barnehagelærerstudentene innrømmer at de selv hadde lave forventninger til det faglige innholdet i studiet da de startet, og at det for folk utenfra ofte kan virke som at hele jobber dreier seg om å leke med barna. I Wohlgemuths (2015) studie av danske barnehagelærerstudenter er en vanlig reaksjon fra familie at en jobb som barnehagepedagog er uten fremtidsutsikter og ambisjoner. Her henger helt klart noen foreldede stereotyper fast, også uttrykt uformelt som «barnehageonkel». For informantene oppleves dette som en kraftig undervurdering av den kompetansen de er i ferd med å oppnå gjennom høgskolestudiet, og det ansvaret og de arbeidsoppgavene de opplever i yrket gjennom praksisstudier og deltidsarbeid. Også Fuglesten (2016) peker på viktigheten av å fremme det teoretiske i utdannelsen og vise karrieremulighetene på utdanningsmesser osv for å øke rekrutteringen til barnehagelæreryrket.

Våre stereotypiske oppfatninger av innholdet i et yrke vi ikke selv kjenner, bunner ofte i måten dette yrket beskrives og kommuniseres ut, både fra media og fra utdanningsinstitusjonene selv. En studie blant amerikanske studenter (Forsman & Barth, 2017) viser blant annet at menn viser større interesse for yrker uten feminint ladede yrkestitler, da disse reflekterer både kjønnsstereotyper og forventninger til ferdigheter og personlighetstrekk. På spørsmål om mine informanter har reflektert over yrkestitler innen helsevesenet, svarer I5:

*Nei, jeg har ikke det, for målet mitt har jo vært å jobbe i akuttmedisin, og da har man ofte enten intensiv eller anestesi, og de er jo kjønnsnøytrale uansett. Men det har jo blitt litt fokus på det spesielt etter helsesykepleier ble gjort om, men jeg tenker at... Jeg*

---

*har ikke tenkt så mye på det at det har vært den kjønnsgeira der, men jeg ser jo at den er der, helt klart. Men det har ikke vært noe påvirkningskraft.*

Også i Sverige er det forsket på yrkesbeskrivelser (Hedenus & Wikstrand, 2015) og (Hedenus, Ulfsdotter Eriksson, Wikstrand & Backman, 2015) blant ungdommer i videregående skole. Ungdommene ble presentert ulike yrkesbeskrivelser både i tekst- og filmformat for yrker med ulik status og med både formelt og uformelt språk. Forfatterne fremhever viktigheten av nøytrale og objektive beskrivelser av yrkene, for å unngå at yrkesbeskrivelsene reproducerer ulikheter i for eksempel kjønn og sosial klasse. Det å gjengi en «typisk» arbeidstaker i et bestemt yrker gjøres for å skape gjenkjennelse blant de som leser og for å gi et «sant» bilde av for eksempel arbeidsvilkår og kjønnsbalanse. Men dette vil også kunne være ekskluderende for de som ikke matcher stereotypene. Det er derfor viktig å eksempelvis presentere intervjuer med flere enn én arbeidstaker i et yrke for å skape variasjon. I materialet som ble analysert i undersøkelsen finnes det en tydelig tendens til å presentere den typiske arbeideren i det typiske arbeidsmiljøet med de typiske arbeidsoppgavene, og dette gjør at ungdommene i undersøkelsen raskt danner seg et bilde av yrket, både gjennom beskrivelsene og gjennom sin egen sosiale bakgrunn. En bevisst bildebruk som speiler mangfold samt et ikke for komplisert teknisk språk er også av betydning for ungdommenes opplevelse av beskrivelsene.

Løke (2010) mener vi trenger nye fortellinger og erfaringer for å kunne bidra til å fremme større valgfrihet blant unge som skal velge utdanning. Det er nødvendig å revurdere og omfortolke betydningen av kjønn, og dette kan skje ved hjelp av nye offentlige fortellinger om kjønn, eller nye erfaringer som synliggjør at kjønn ikke trenger å begrense handlingsrommet for individet. Motsatt hevder Løke at strategier knyttet til maskuliniserings- eller feminiseringsprosjekter vil videreføre en forventning om en forskjell mellom kvinner og menn, og at denne forskjellstenkningen fortsatt vil skape utfordringer for fagområdene, og for dem som velger utradisjonelt.

Mine informanter er tydelige på viktigheten av profesjonalisering, og jeg tolker det som at de mener profesjonelle, kompetente og egnede medarbeidere. Det kommer også tydelig fram at dette oppfattes som viktigere enn hvilket kjønn medarbeideren har. De sier tydelig at det ikke er en god løsning å kvotere menn inn for enhver pris. Derimot mener de at mange menn nok kunne egnet seg og funnet disse utdanningene/yrkene spennende, hvis de bare hadde

---

visst er hva de gikk ut på og inneholdt. En synliggjøring av flere mannlige rollemodeller kunne ført til at flere menn kunne sett dette som et potensiale. Dette trekkes også fram av Hardie (2015), som mener man burde bruke mannlige arbeidstakere fra kvinnedominerte yrker inn i videregående skole, for å snakke med elevene og fortelle om sin karrierevei. Hun hevder disse ville vært rollemodeller som kunne fortelle hvilke fordeler de ser ved sitt yrkesvalg. Også Wohlgemuths (2015) respondenter støtter i overveiende grad utsagn om at flere mannlige rollemodeller og det å få være sammen med mannlige pedagoger ville økt rekrutteringen til barnehagelæreryrket.

Informantene i min studie forteller om prosjektet Guttedag, der ungdomsskolegutter inviteres til universitetet for å bli presentert de mange mulighetene de får ved å velge sykepleierutdanning. Her treffer de både mannlige sykepleiere og -studenter, og tilbakemeldingene er gode. Lignende funn er gjort av Fuglesten (2016) om det beslektede, men mer omfattende prosjektet «Lekeressurs», som har bidratt til at ungdomsskolegutter ar fått økt forståelse av hva det krever å jobbe i barnehage, og at holdningene deres til å jobbe i barnehage var endret fra negative til positive. Også Fuglesten fremhever behov for flere mannlige rollemodeller på arbeidsplasser som barnehagen for å synliggjøre karriereveien, og at økt fokus på det teoretiske i utdannelsen vi være vektige argumenter i rekrutteringsøyemed. Jeg hevder at mine funn er helt i tråd med Fuglestens argumenter. Som I3 peker på for å få flere unge gutter interessert:

*Jeg tror det måtte ha vært mer synlighet, åpen rekruttering, å få prøvd seg. Men det var ikke noe snakk om det, det var ikke noe tema. Det var ikke slik at mamma spurte om jeg skulle bli det, og pappa spurte om jeg skulle bli det, nei... Det var «Finn deg en jobb med bra lønn og arbeidstid!» og den slags, det var ikke noe sykepleiesnakk...*

Ut fra dette utsagnet tolker jeg det som at sykepleie ikke var en del av vurderingen for fremtidig yrke i det hele tatt, da I3 gikk på videregående skole. Å bruke arenaer som Guttedager og Lekeressurs for å presentere videre- og masterutdanninger har også et stort potensial, da mulighetsspekteret som ligger i disse grunnutdanningene er underkommunisert, slik jeg tolker informantene mine. For det første er det veldig mange ulike arenaer man kan jobbe, spesielt som sykepleier. Dernest kommer alle mulighetene med videreutdanninger og masterprogram, mot ulike spesialiseringer.

---

## 7. Avslutning og konklusjoner

I denne studien har jeg belyst problemstillingen

*Hva motiverer menn til å velge sykepleier- eller barnehagelærerutdanning, og hvordan opplever de å være i utdanninger som er kvinnedominert?*

Med grunnlag i mitt eget datamateriale, det jeg har ansett som relevant teori og annen eksisterende forskning innen samme tematikk, har jeg prøvd å få innsikt i årsaker til at menn velger sykepleier- eller barnehagelærerutdanning. Dette er utdanninger til yrker der de vet at de vil være en minoritet på bakgrunn av sitt kjønn, og jeg har forsøkt å finne ut av hvordan dette oppleves for dem. Datamaterialet bygger på kvalitative intervjuer, og jeg har i metodekapitlet redegjort for de valg jeg har tatt for forskningsdesign. Jeg har også beskrevet ut fra hvilke prinsipper dataene er analysert, og gjengitt en god del av materialet i form av sitater i diskusjonen.

Jeg finner at det er både indre, verdibaserte årsaker og ytre, mer strukturelle årsaker til at menn velger utdanninger som sykepleie eller barnehagelærer. Veldig ofte er ikke dette et valg de har klart for seg fra ung alder (som en barndomsdrøm), men noe som oppstår som et alternativ etter påvirkning fra ulike hold (via deltidsjobb, Forsvaret, inspirasjon fra familie m.m.), eller som en reorientering etter at de har prøvd andre utdanningsretninger. Flere av informantene medgir at de ikke var modne for et slikt valg da de gikk på videregående skole. Noe av årsaken til dette er at de visste for lite om både sykepleier- og barnehagelæreryrket, og undervurderte innholdet i jobben og mulighetene utdanningene gir. Det er bred enighet om at mer informasjon om dette, gjerne i form av mannlige rollemodeller, på et tidligere stadium kunne ha vekket interessen deres tidligere. Men både Forsvaret og deltidsjobb er viktige innganger for mine informanter, som døråpnere mot disse utdanningene. Ved å prøve ut yrkene i praksis, finner de ut hvor spennende og meningsfulle de er, hvor stor variasjon det er i yrkene og hvor mange spesialiseringsmuligheter som finnes.

Samtlige informanter gir uttrykk for begeistring og entusiasme for det valget de har tatt, og uttrykker stor trivsel i utdanningen og yrket de er på vei inn i. Det å bety noe for noen andre, å utgjøre en forskjell og gjøre en viktig jobb er argumenter som går igjen, noe jeg tillegger deres verdisyn. Flere av dem har familie og nære venner som er enten sykepleiere eller barnehagelærere, og som har vært inspirasjon for mine informanter. Dette kan også være

---

medvirkende til at de alle sammen opplever støtte for det utdanningsvalget de har tatt. Tilgang til et sikkert arbeidsmarked har vært en del av vurderingen, men det er ikke det som har vært avgjørende for valget.

Å være en minoritet i kraft av sitt kjønn er noe informantene har et litt ambivalent forhold til. På den ene siden opplever de mye positiv oppmerksomhet, spesielt i praksisfeltet, både fra arbeidsgivere og kollegaer, som uttrykker ønske om større kjønnsmessig utjevning. At de er synlige som mannlige barnehagelærere og sykepleiere kan være positivt hvis man søker utfordringer som lederstillinger etc., og det eksisterer også klare oppfatninger av at menn har fordeler både av lønnsmessig og karrieremessig art i disse yrkene. Samtidig opplever flere av informantene å møte lave forventninger, både til faglig kompetanse, men også hvordan de utfører arbeidet sitt. Selv har de ingen oppfatning av eller ønske om å drive likestillingskamp, de ønsker å bli vurdert ut fra den jobben de gjør, og ikke hvilket kjønn de har. Samtidig trekkes det fram fordeler både for pasienter, barnehagebarn og ikke minst arbeidsmiljø med en bedre kjønnsbalanse.

Flere av informantene innrømmer at de selv undervurderte kompleksiteten i utdanningene og yrkene de er på vei inn i. Dette kan bunne i manglende informasjon, samt et ensidig fokus i media og fra utdanningsinstitusjonenes side om innholdet i yrkene. Omsorgsdelen av sykepleieryrket er muligens overkommunisert, og gjør at mange forestiller seg at sykepleieryrket i hovedsak omfatter pleie og omsorg av for eksempel eldre mennesker. For barnehagelærernes del kan man utenfra tro at det hele dreier seg om å leke med barna. Selv om dette er vesentlige deler av yrkene, kunne man ved å utvide beskrivelsene av den typiske arbeidstaker, det typiske arbeidsmiljø og de typiske arbeidsoppgavene nå mange flere potensielt egnede studenter. En måte å gjøre det på er ved å vise frem mange av de andre, mer tekniske og maskulint orienterte elementene og mulighetene ved yrkene, og i tillegg legge mer vekt på kompleksiteten, det faglige grunnlaget og profesjonaliteten i yrkene. Bruk av rollemodeller, besøksdager og andre aktiviteter som kan utfordre eksisterende stereotyper er også fornuftige tiltak som kan bidra til å nå grupper som i utgangspunktet ikke hadde tanker om utdanningsvalg i disse retningene.

Som studie- og karriereveileder vil det grunnleggende spørsmålet være i hvilken grad man skal ta utgangspunkt i individets frie valg, interesser og personlige utvikling, eller på en annen side å ha størst fokus på samfunnets behov og søke full sysselsetting (Hedenus et al., 2015).

---

Dette gjelder også når man har veisøkere som ønsker å velge utradisjonelt. Er det da veileders ansvar å få veisøker til å forstå hva det innebærer å ta normbrytende valg? Gjennom de reaksjoner vi som veiledere viser i møtet med veisøkere om utdannings- og yrkesvalg, vil vi lett avsløre om vi synes det er et akseptabelt valg eller ikke (Wikstrand & Lindberg, 2016). For studie- og karriereveiledere og andre som jobber med ungdom og utdanningsvalg kan normkritikk være en måte å utfordre både egne og andres perspektiv på. Normene har en viktig funksjon i samfunnet ved at de gjør at vi vet hva vi kan forvente oss i ulike sammenhenger, hva som er «normalt». Vi bidrar alle til å reprodusere normer, og med det defineres hvem som er med og hvem som avviker og er utenfor, og hvordan makten i samfunnet fordeles. Normer reflekteres også i språket vi bruker, eksempelvis når vi beskriver ulike yrker, hva vi tar for gitt og hvordan vi snakker om de som velger å gå motsatt av strømmen. Å være normkritisk betyr først og fremst å bli klar over sine egne forestillinger og normer som en selv bærer og reproduserer hver dag. Wikstrand (2019, s. 227) hevder at normkritikk også kan forhindre reproduksjon av sosial urettferdighet, og med det være et verktøy for å utvide sonen av akseptable valg og handlingshorisonten for alle, ikke bare ulike marginaliserte grupper:

*If norm criticism is used to analyse and challenge the paradigms of neoliberalism as well as the idea of the distribution of power through status and the assumptions of choices in career guidance, perhaps a way to work with economic social injustice could be found that could make the discussion of the exclusion of marginalized groups superfluous.*

Men utdannings- og karrierevalg handler ikke bare om kjønn. Orupabo (2016) trekker perspektivet interseksjonalitet inn, der kjønn, men også klasse og etnisitet sammen påvirker individers livsbetingelser. Vesentlig for dette perspektivet er selve interaksjonen og samvirket mellom de sosiale forskjellene, og at kombinasjonen av ulike statuser betyr mer enn summen av de enkelte faktorene skulle tilsi. Orupabo hevder at en viktig oppgave for videre forskning er å rette oppmerksomheten mot hvordan kjønnete og etniske stereotyper om kompetanse påvirker og former individers syn på egne evner og sin egen kompetanse når de skal ta karrierevalg. For målet er ikke at alle skal velge utradisjonelt eller på tvers av normer, men på en annen side at individers handlingshorisont og de akseptable valgene kan utvides

---

ved at vi alle utfordrer og stiller oss kritiske til både eksisterende normer, stereotypier og yrkesbeskrivelser.

### 7.1 Videre forskning

I arbeidet med denne oppgaven har jeg fått flere ideer til videre studier innen temaet menn som velger utradisjonelle utdanninger. Én retning, som også trekkes frem av Reisel et al. (2019) er å se nærmere på sammenhengen mellom kjønnsstereotypier og kjønnsdelte utdanningsvalg, nærmere bestemt hvordan stereotypier, holdninger og preferanser henger sammen med mulighetsstrukturen i utdanning og arbeid. Interessant i denne sammenhengen hadde vært å intervju gutter (og jenter) i ungdoms- eller videregående skole, for å kartlegge hvilke stereotypier og holdninger de har til ulike yrker, og hvilke preferanser som er mest fremtredende når de tenker på fremtidig karriere. Holder Gottfredsons teori fortsatt, eller kan vi se endringer etter hvert som kjønnsfordelingen i arbeidslivet endres, selv om endringene går sakte?

Å forske på arbeidsmiljø ut fra kjønnsbalanse på ulike arbeidsplasser er også interessant, for om mulig få tak i data som forsterker inntrykket mine informanter formidler i denne studien, om bedre arbeidsmiljø desto bedre kjønnsbalanse.

Samtidig er det viktig å være klar over at det finnes flere dimensjoner og variabler i dette landskapet enn kjønn. Ved å gjøre kjønn til et eksplisitt tema i en samtale eller i forskning, så vil dette kunne lede til en forskjellsmodus, der forskjellene og ikke likhetene mellom kjønnene fremstår som mest tydelige (Svare, 2009). Som Orupabo (2016) også hevder, vil migrasjon og en mer etnisk sammensatt befolkning gi grunnlag for nye skillelinjer og dynamikker i arbeidsmarkedet, slik at interseksjonalitet kan være et mer fornuftig perspektiv enn å alene fokusere på kjønn. Dette vil være nyttig perspektiv å innta for studie og karriereveiledere også, for å best mulig kunne balansere veiledningen mellom individets frie vilje og samfunnets behov.

---

## 8. Litteratur

Andreassen, I. H. (2014). Kjønnlikestilling og utdanning. I E. K. Høihilder & L. G. Lingås (Red.), *Profesjonsutdanning av lærere* (s. 122-135). Oslo: Gyldendal akademisk, 2014.

Askvik, T. (2015). Hva velger de som bryter mønsteret? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 56(4), 449-482.

Atkinson, P. & Coffey, A. (2003). Revisiting the relationship between participant observation and interviewing. I J. F. Gubrium & J. A. Holstein (Red.), *Postmodern interviewing* (s. 109–122). London: Sage.

Carson, N. (2007). Erfaringer og refleksjoner ved bruk av gruppeintervju i kvalitativ forskning. *Norsk pedagogisk tidsskrift*, 91(03), 220-231. Hentet fra [http://www.idunn.no/npt/2007/03/erfaringer\\_og\\_refleksjoner\\_ved\\_bruk\\_av\\_gruppeintervju\\_i\\_kvalitativ\\_forskning](http://www.idunn.no/npt/2007/03/erfaringer_og_refleksjoner_ved_bruk_av_gruppeintervju_i_kvalitativ_forskning)

Forsman, J. & Barth, J. (2017). The Effect of Occupational Gender Stereotypes on Men's Interest in Female-Dominated Occupations. *A Journal of Research*, 76(7), 460-472. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0673-3>

Fuglesten, B.-A. L. (2016). *Rekruttering av menn til barnehagesektoren-En kvalitativ studie av erfaringer hos tidligere deltakere fra Lekeressurs-prosjektet* University of Stavanger, Norway.

Fuglsang, L., Olsen, P. B. & Rasborg, K. (2013). Introduksjon. I L. Fuglsang, P. B. Olsen & K. Rasborg (Red.), *Videnskabsteori i samfundsvidenskabene* (s. 45-50). Fredriksberg: Samfundslitteratur.

Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. I D. Brown & L. Brooks (Red.), *Career choice and development* (s. 179-232). San Fransisco: Jossey-Bass publishers.

Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counselling. I B. Lent (Red.), *Career Development and Counseling*. New Jersey: John Wiley & Sons.



---

Gottfredson, L. S. & Lapan, R. T. (1997). Assessing Gender-Based Circumscription of Occupational Aspirations. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 419-441.

<https://doi.org/10.1177/106907279700500404>

Halrynjo, S. & Teigen, M. (Red.). (2016). *Ulik likestilling i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal akademisk.

Halvorsen, G. S. (2006). Fortellingen som metode. Et essay om én forskningsmetode, men òg om metodens plass i forskningen. Høgskolen i Finmark, Alta.

Hansen, M. N. (1993). Kjønnsegregering i høyere utdanning : betydningen av foreldrenes fagutdanning og sosial bakgrunn for studenters valg av fag. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, Årg. 34, nr 1(1993), 3-29.

Hansen, M. N. & Mastekaasa, A. (2006). Social Origins and Academic Performance at University. *European Sociological Review*, 22(3), 277-291. Hentet fra

<http://www.jstor.org/stable/3806522>

Hardie, J. (2015). Women's Work? Predictors of Young Men's Aspirations for Entering Traditionally Female-dominated Occupations. *A Journal of Research*, 72(7-8), 349-362.

<https://doi.org/10.1007/s11199-015-0449-1>

Harding, T. (2005). Constructing the "other": On being a man and a nurse.

Hedenus, A., Ulfsdotter Eriksson, Y., Wikstrand, F. & Backman, C. (2015). *Yrkesbeskrivningar för vägledning: en fråga om individens fria val eller arbetskraftens selektering?* (1650-4313 9789187876028). Göteborg: Göteborgs universitet.

Hedenus, A. & Wikstrand, F. (2015). Yrkesval och det personliga intressets betydelse. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 21(1), 24-38.

Hegna, K. & Smette, I. (2017). Parental influence in educational decisions: young people's perspectives. *British Journal of Sociology of Education*, 38(8), 1111-1124.

<https://doi.org/10.1080/01425692.2016.1245130>

Hodkinson, P. (2009). Understanding career decision-making and progression: Careership revisited. *Career Research and Development: the NICEC Journal*, 2009(No.21), 4-17.

- 
- Hodkinson, P. & Sparkes, A. C. (1997). Careership: A Sociological Theory of Career Decision Making. *British Journal of Sociology of Education*, 18(1), 29-44. Hentet fra <http://www.istor.org/stable/1393076>
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? : innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg. utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Johannessen, L. E. F. (2018). *Hvordan bruke teori? : nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Oslo: Universitetsforl.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. utg. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Ljunggren, B. & Lauritzen, T. (2018). Likestillingsintegrering i kvinnedominerte sektorer – horisontale styringsutfordringer. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 59(02), 157-179. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2018-02-02> ER
- Lovén, A. (2011). Trenger vi teorier i veiledning? I T. F. Gravås & I. E. Gaarder (Red.), *Karriereveiledning* (s. 35-55). Oslo: Universitetsforlaget.
- Lupton, B. (2006). Explaining Men's Entry into Female-Concentrated Occupations: Issues of Masculinity and Social Class. *Gender, Work & Organization*, 13(2), 103-128. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00299.x>
- Løke, M. M. (2010). Hva med de som ikke velger typisk? : Utdanningsvalg i et kjønnsperspektiv. I.
- Malterud, K. (2018). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- Meld. St. 44. (2012-2013). *Likestilling kommer ikke av seg selv*. Oslo. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-44-20122013/id731019/sec1>
- Myklebust, R. B. (2019). Resistance and persistence: exploring gender-untypical educational choices. *British Journal of Sociology of Education*, 40(2), 254-268. <https://doi.org/10.1080/01425692.2018.1529553>
- NOU 2012:15. (2012). *Politikk for likestilling* (NOU Norges offentlige utredninger). Oslo. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2012-15/id699800/>

---

NOU 2016:7. (2016). *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn* (NOU Norges offentlige utredninger). Oslo. Hentet fra

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>

NOU 2019:3. (2019). *Nye sjanser, bedre læring. Kjønnforskjeller i skoleprestasjoner og utdanningsløp*. (NOU Norges offentlige utredninger). Oslo: Kunnskapsdepartementet.

NOU 2020:2. (2020). *Fremtidige kompetansebehov III, læring og kompetanse i alle ledd* (NOU Norges offentlige utredninger). Oslo: Kunnskapsdepartementet.

Orupabo, J. (2014). Kompromisser og anerkjennelse: overgang fra utdanning til arbeid. I L. Reisel & M. Teigen (Red.), *Kjønnssdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 149-169). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Orupabo, J. (2016). *Kvinnejobber, mannsjobber og innvandrersjobber*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. London: Gay & Hancock.

Pedersen, E. L. B. (2014). *Kompleks maskulinitet i norsk sykepleierutdanning. En studie av menn i norsk sykepleierutdanning*.

Regjeringen. (2018). *Jeløya-plattformen, Politisk plattform*. Hentet fra

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/politisk-plattform/id2585544/>

Reisel, L. (2014). Kjønnsdelte utdanningsvalg. I L. Reisel & M. Teigen (Red.), *Kjønnssdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 119-148). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Reisel, L., Skorge, Ø. S. & Uvaag, S. (2019). *Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg: En kunnskapsoppsummering*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Reisel, L. & Teigen, M. (Red.). (2014). *Kjønnssdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Ryen, A. (2002). *Det Kvalitative Intervju. Fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget.

Sataøen, S. O. (2008). Mannlege førskulelærarar gjennom fire tiår 1977-2007: rapport frå eit kartleggingsprosjekt ved førskulelærarutdanninga. I.

---

Schulstok, T. & Wikstrand, F. (2020). Gender equality and Career Guidance in a Nordic Context. I E. H. e. a. Haug (Red.), *Career and Career Guidance in the Nordic Countries*. Leiden: Brill.

Seehuus, S. & Reisel, L. (2017). Betydningen av sosial bakgrunn for kjønnsdeling i høyere utdanning. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 58(3), 284-310.

<https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2017-03-02> ER

Spokane, A. R. & Cruza-Guet, M. C. (2005). Holland's Theory of Vocational Personalities in Work Environments. I S. D. Brown & R. W. Lent (Red.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (s. 24-41). New Jersey: John Wiley & Sons.

Super, D. (2007). Livsforløb og leverums betydning for karriere. I L. P. Højdal, L. (Red.), *Karrierevalg – teorier om valg og valgprosesser*.

Svare, H. (2009). *Menn i pleie og omsorg : brødre i hvitt*. Oslo: Universitetsforl.

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitativ metode* (4. utg. utg.). Bergen: Fagbokforl.

Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis : innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Oslo: Gyldendal akademisk.

Watts, A. G. (1996). Socio-political ideologies in guidance. I A. G. Watts (Red.), *Rethinking careers education and guidance : theory, policy and practice* (s. 225-233). London: Routledge.

Wikstrand, F. (2019). Norm Criticism: A method for social justice in career guidance. I T. Hooley, R. G. Sultana & R. e. Thomsen (Red.), *Career guidance for emancipation- Reclaiming Justice for the multitude*. (s. 216-231). New York: Taylor & Francis/Routledge.

Wikstrand, F. & Lindberg, M. (2016). *Tala om arbetslivet! Ett genusmedvetet och normkritiskt metodmaterial för hela skolan*. Stockholm. Hentet fra <http://www.skolverket.se/publikationer?id=3588>

Wikstrand, F. & Ulfsdotter Eriksson, Y. (2015). Att använda yrkesbeskrivningar i vägledning. I A. Lovén (Red.), *Karriärvägledning : en forskningsöversikt*. Lund: Studentlitteratur AB.

---

Wohlgemuth, U. G. (2015). Why do men choose to become pedagogues? A profession continuously in pursuit of male colleagues. *European Early Childhood Education Research Journal*, 23(3), 392-404. <https://doi.org/10.1080/1350293X.2015.1043813>

World Economic Forum. (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. Geneva, Switzerland: World Economic Forum.

---

## Vedlegg 1 Informasjonsskriv til informanter

### Vil du delta i forskningsprosjektet

#### ***”Menn som tar utradisjonelle utdanningsvalg”?***

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å få mer innsikt i bakgrunnen for at du har valgt et studium der gutter/menn er underrepresentert. Jeg er masterstudent i karriereveiledning ved Høgskolen i Innlandet, og ønsker å skrive masteroppgave om nettopp menn som tar utradisjonelle utdanningsvalg.

I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Jeg er interessert i å finne ut mer om gutter som tar utradisjonelle utdanningsvalg, det vil si velger utdanninger der deres eget kjønn er i sterk minoritet. Hva gjør at noen velger utradisjonelt, er det noen felles trekk, eller er det tilfeldigheter? Hvis det ligger strukturelle likheter bak, vil det være interessant å avdekke disse. Som studie- og karriereveileder holder jeg idealet om individets rett til selv å velge sin utdanning høyt, og er nysgjerrig på hva som fører til at enkelte tar utradisjonelle valg.

**Min foreløpige problemstilling er:** Hvilke faktorer er med og påvirker gutter/menn til å ta utradisjonelle utdanningsvalg?

#### **Aktuelle forskningsspørsmål kan være:**

- Hva slags sosial bakgrunn har disse guttene som har valgt utradisjonelt?
- Har de valgt utdanning ut fra egne aspirasjoner, eller er utdanningsvalget tatt på bakgrunn av andre årsaker, eksempelvis arbeidsmarkedets behov?
- Hva slags reaksjoner har de fått på sitt utdanningsvalg fra venner og familie?
- Hva er fordeler for gutter i utdanninger og yrker der de er underrepresentert som kjønn?
- Og hva er ulempene?

Prosjektet er som sagt en masteroppgave i karriereveiledning ved Høgskolen i Innlandet, og det skal pågå våren 2020 med avslutning høsten 2020. Jeg tenker å intervju 5-6 mannlige studenter på studier med lav andel gutter/menn.

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Det er Høgskolen i Innlandet som er ansvarlig for prosjektet.

#### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

---

Du får denne invitasjonen til å delta i prosjektet fordi du er student ved et studieprogram der majoriteten av studentene er kvinner. Jeg har fått hjelp fra Høgskolen i Innlandet og NTNU til å distribuere invitasjonene i relevante studieprogram.

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

Deltakelse i studien vil innebære å gjennomføre et en-til-en intervju hvor kun jeg som student og du som intervjuperson vil være tilstede. Jeg vil helst gjøre intervjuene ansikt til ansikt, så langt dette er gjennomførbart. Dataene vil registreres ved at intervjuet blir tatt opp på en lydopptaker som senere skal transkriberes og analyseres.

Varighet for intervjuet vil være ca. 45 minutter-1 time. Det vil også være noe epostutveksling i forkant for å avtale tid og sted for intervjuet.

Spørsmålene vil omhandle hvordan du opplever å være mannlig student på et studieprogram der kvinner er majoriteten, og hva som er bakgrunnen for at du gjorde dette valget. Spørsmålene vil ikke være av sensitiv art.

### **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 da bli slettet. 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**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Det vil kun være jeg som student og min veileder som vil ha tilgang til opplysninger om deg
- Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.
- I oppgaven vil du få et fiktivt navn, og opplysninger om deg vil bli anonymisert slik at man ikke skal kunne gjenkjenne at informasjonen kommer fra deg.
- Lydopptakene og transkripsjon av intervjuene vil slettes etter at prosjektet er avsluttet.

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

Prosjektet skal etter planen avsluttes innen 31.12.2020, og alt forskningsmateriale vil da bli slettet.

### **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

---

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

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høgskolen i Innlandet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

## Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Høgskolen i Innlandet ved Torild Schulstok [torild.schulstok@inn.no](mailto:torild.schulstok@inn.no) (høgskolelektor og veileder) eller Tonje Strøm Trønnes [tonje.troennes@ntnu.no](mailto:tonje.troennes@ntnu.no) (student)
- Vårt personvernombud: Hans Petter Nyberg [hans.nyberg@inn.no](mailto:hans.nyberg@inn.no)
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig

(veileder)

Student

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet Menn som tar utradisjonelle utdanningsvalg, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju med lydopptak

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, innen 31. desember 2020.

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)



---

## Vedlegg 2 Svar fra NSD

**NSD**

02.03.2020 12:47

**Personvern**

Det innsendte meldeskjemaet med referansekode 742460 er nå vurdert av NSD.

Følgende vurdering er gitt:

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 02.03.2020 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

**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 hvilke type endringer det er nødvendig å melde: [nsd.no/personvernombud/meld\\_prosjekt/meld\\_endringer.html](https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html)

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

**TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET** Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 31.12.2020.

**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 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

**LOVLIG GRUNNLAG FOR TREDJEPERSONER** Under intervjuene vil det bli spurt om foreldrenes yrke og utdanning. Opplysningene vil være av lite omfang, og behandlingen er nødvendig for å oppnå prosjektets vitenskapelige formål. Det vil ikke registreres sensitive opplysninger om tredjepersonene. Prosjektperioden er kort og kun masterstudent og veileder vil ha tilgang til opplysningene. NSD vurderer med dette at samfunnets interesse i at behandlingen finner sted klart overstiger ulempen for den enkelte. Lovlig grunnlag for behandlingen av opplysninger om tredjepersoner vil være allmenn interesse, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav e, jf. art. 6 nr. 3b, jf. personopplysningsloven § 8.

**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 Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og underretning (art. 19). Utvalg 1 vil også ha rett til dataportabilitet (art. 20) og tredjepersonene til protest (art. 21)

NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. For tredjepersoner vurderer vi at det kan unntas fra retten til informasjon jf. personvernforordningen 14 nr. 5 bokstav b, ettersom det vil kreve en uforholdsmessig stor innsats sett opp mot nytten de registrerte vil ha av å informeres. Vår vurdering bygger på at det registreres meget få og ikke sensitive opplysninger om tredjepersonene. Prosjektgruppen har ikke kontaktinformasjon til tredjepersonene. 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).

Nettskjema er databehandler i prosjektet. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

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

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Henrik Netland Svensen Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

---

## Vedlegg 3 Intervjuguide Menn som tar utradisjonelle utdanningsvalg

### **Personalia**

- alder, studium, bosted/oppvekststed
- bakgrunn (foreldrenes utdanning og yrke)
- familiestatus i dag (parter, barn, boform, omsorgsdeling m.m.)
- tidligere skolegang/studier/arbeidserfaring

### **Kan du fortelle litt om bakgrunnen til at du valgte dette studiet?**

- individuelle årsaker (interesser, evner, verdier, personlighetstrekk). Noen spesiell grunn til at du tror at du kan passe godt i dette yrket?
- familiemessige forhold (mulighet til deltid, kombinere jobb med familieliv).
- utenforliggende årsaker (arbeidsmarked, sikker jobb, hjelpe andre/jobbe med mennesker, lønn, mulighet for spesialisering/videreutdanning)

### **Hadde du andre utdanninger med i vurderingen da du valgte?**

I så fall hvilke? Og hvorfor valgte du det du gjorde?

### **Hvilke reaksjoner har du fått på utdanningsvalget ditt?**

- familie, kjæreste, venner (ulike reaksjoner fra jente- og guttevenner? Hvilke har du flest av?)

**I hvilken grad har beskrivelsen av yrket vært viktig for valget ditt?** (slik du har møtt yrket i markedsføringsmateriell og generelt gjennom for eksempel media eller via folk du kjenner som har dette yrket)? Titler (jordmor, tidl. helsesøster...)

**Kan du fortelle litt om hvordan det er å være gutt og sykepleierstudent/  
barnehagelærerstudent? Erfaringer så langt?**

-studiemiljø, medstudenter, gruppearbeid, forelesere/fagmiljø, praksisfeltet (både ansatte og pasienter/elever)

**Hvilke fordeler (hvis det er noen) ser du at du har som gutt/mann i dette miljøet? Og er det noen ulemper?**

**Har du noen tanker om kjønnsbalansen i utdanningen din og i ditt fremtidige yrke?**

- greit som det er?

- større utjevning? I så fall, hvilke virkemidler tror du kunne bidra til det?

**Hva er dine fremtidsplaner? Hva tenker du om fremtidsutsiktene for yrket ditt generelt?**