



Høgskolen i Innlandet

Masteroppgave i karriereveiledning

av

Jan Erik Fjæren

«Kjønnssegregering i utdanning og yrke - hva så?»

Om kjønnsdelte valg, og hvordan vi kan håndtere det

Fakultetet HSV

KARR3005_1

2024

(65 sider + innholdsfortegnelse, referanseliste og vedlegg)

SAMMENDRAG

Jeg har ønsket å finne ut hvorvidt problembeskrivelsen rundt kjønnssegregerte valg av utdanning og yrke harmonerer med tiltakene som foreslås, og om de er egnet til å bringe oss nærmere målet om et rettferdig og likestilt samfunn.

Videre har jeg ønsket å finne ut om hvilket handlingsrom vi som karriereveiledere har med tanke på å adressere kjønnsstereotyper knyttet til de unges valg av utdanning og yrke, der jeg særlig har forsket på tiltakene som er foreskrevet i NOU 2019:19, «Jenterom, gutterom og mulighetsrom». Tekstkondenseringen i den kvalitative dokumentanalysen brakte fram kategoriene årsaker til kjønnssegregerte valg, situasjonsbeskrivelse når det gjelder forekomsten av kjønnssegregering, mulige konsekvenser av et kjønnsdelt arbeidsmarked, tiltak mot kjønnssegregering og begrunnelsen for disse tiltakene.

Forskningsprosessen er gjennomført i to trinn, der det første trinnet har vært å foreta et litteraturstudium relatert til problemstilling og forskningsspørsmål, og det andre har vært å gjennomføre en kvalitativ dokumentanalyse av NOU-en med bruk av systematisk tekstkondensering som analysemetode. Det vitenskapsteoretiske grunnlaget baserer seg på hermeneutikken.

Paradigmeskifter og ulike diskurser har tilført karriereveiledningsfeltet mange forskjellige perspektiver på hva som er karriereveiledningens formål og begrunnelse, og jeg har undersøkt særlig hvordan diskursen «Social Justice» forholder seg til utfordringen med kjønnsdelte valg av utdanning og yrke, og hvordan emansipatorisk karriereveiledning kan benyttes for å møte denne utfordringen. Diskursen setter søkelyset på uheldige følger, særlig for kvinner, når det gjelder tilgang på goder og livssjanser som følge av valg av utdanning og yrke.

ABSTRACT

I wanted to find out whether the description of the problem surrounding gender-segregated choices of education and profession harmonizes with the measures that are proposed, and whether they are suitable to bring us closer to the goal of a fair and equal society.

Furthermore, I wanted to find out what leeway we as career counselors have in terms of addressing gender stereotypes linked to the young people's choice of education and profession, where I have particularly researched the measures prescribed in NOU 2019:19, "Girls' rooms, boys' rooms and room for opportunity". The text condensation in the qualitative document analysis created the categories reasons for gender-segregated elections, situation description regarding the occurrence of gender segregation, possible consequences of a gender-divided labor market, measures against gender segregation and the justification for these measures.

The research process has been carried out in two stages, where the first stage has been to carry out a literature study related to the problem and research question, and the second has been to carry out a qualitative document analysis of the NOU using systematic text condensation as an analysis method. The scientific theoretical foundation is based on hermeneutics.

Paradigm shifts and different discourses have added to the career guidance field many different perspectives on the purpose and rationale of career guidance, and I have particularly investigated how the discourse "Social Justice" relates to the challenge of gender-divided choices of education and profession, and how emancipatory career guidance can be used to meet this challenge. The discourse puts the spotlight on unfortunate consequences, especially for women, when it comes to access to benefits and life chances because of the choice of education and profession.

FORORD

Det har vært spennende og utfordrende, men først og fremst veldig inspirerende i jobbhverdagen, å gi seg i kast med et masterstudium i karriereveiledning som godt voksen. Livslang læring har fått en dypere mening etter disse fire årene, og det har vært en glede møte ulike medstudenter og lærere med andre erfaringer og perspektiver enn meg selv. Vi har hatt mange gode faglige diskusjoner både gjennom de digitale møtene og samlingene som var preget av pandemitidens begrensninger i starten, og fine og energigivende sosiale møter fysisk den senere tiden.

Lærerne ved HINN har gitt oss god undervisning og klare og tydelige tilbakemeldinger på arbeidet vårt, og oppgaver underveis i studiet har vært særdeles praksisnære og nyttige i jobben som karriereveileder. Mange av disse oppgavene har jeg fått testet ut underveis på elevene mine, slik at ekstrabelastningen som student ved siden av heltidsjobb ikke har vært så stor som man kunne forvente.

Ved siden av stort teoretisk påfyll i faget karriereveiledning, vil jeg også trekke fram hvordan arbeidet med selve masteroppgaven har gitt meg mange aha-opplevelser og læring i forhold til akademisk skriving, kildekritikk og kildeføring, som jeg tenker at mine elever vil kunne nyte godt av i sin oppgaveskriving.

En stor takk til min gode og grundige veileder, Ingrid Bårdsdatter Bakke, som har et øye for den minste detalj, og som samtidig gjør det så tydelig hva som kreves. Jeg takker også alle lærerne og medstudenter på studiet, og sist, men ikke minst, de på hjemmebane som har støttet meg gjennom disse årene og gitt meg rom og plass til å drive på med dette arbeidet.

Lierfoss 28. april 2024

Jan Erik Fjæren

INNHold

Innholdsfortegnelse

1 Innledning	8
1.1 Bakgrunn for valg av tema	9
1.2 Problemstilling	10
1.2.1 «Hvilket handlingsrom har vi som karriereveiledere i møtet med kjønnsdelte valg av utdanning og yrke?»	10
1.3 Forskningsspørsmål	10
1.3.1 Hvilke årsaksforklaringer til kjønnssegregerte valg av utdanninger og yrker finner vi i litteraturen?...10	
1.3.2 Hva sier ulike aktører med interesser i fagfeltet om vårt handlingsrom?.....10	
1.3.3 Hvordan kan vi som karriereveiledere håndtere kjønnsdelte valg av utdanning og yrke gjennom emansipatorisk karriereveiledning?	10
1.4 Kunnskapsgrunnlag	10
1.4.1 Tidligere forskning	10
1.4.2 Annet kunnskapsgrunnlag	11
1.4.3 Hva skal mitt prosjekt bidra av nytt.....13	
1.5 Avgrensninger og definisjoner	13
1.5.1 Strategi	13
1.5.2 Noen begreper	14
1.6 Prosjektet mitt	16
2 Teori	17
2.1 Paradigmer i karriereveiledningen	17
2.1.1 Det logisk positivistiske paradigmet	18
2.1.2 Utviklings- og læringsparadigmet	19
2.1.3 Det konstruktivistiske paradigmet.....20	
2.2 Perspektiver på og diskurser i karriereveiledningen.....22	
2.2.1 Eksempler på diskurser	22
2.2.2 Linda S. Gottfredson – “Circumscription and Compromise” (avgrensning og kompromiss).....23	
2.3 Kort sammendrag – teorikapittelet	25
3 Valg av metode	27
3.1 Vitenskapsteoretisk grunnlag	27
3.1.1 Vitenskapsteori	27

3.1.2 Hermeneutikk	27
3.1.3 Kvantitativ og kvalitativ metode	29
3.2 <i>Trinn 1 – Gjennomføring av litteraturstudien</i>	30
3.3 <i>Trinn 2 – Gjennomføring av dokumentanalysen</i>	30
3.3.1 Vurdering av NOU 2019:19	30
3.3.2 Metode - systematisk tekstkondensering (STC).....	31
3.3.3 Kategoriseringer.....	31
3.3.4 Eksempler fra den systematiske tekstkondenseringen	32
3.4 <i>Etikk, feilkilder og forskerrolle</i>	35
3.5 <i>Kort sammendrag – metodekapittelet</i>	36
4 Funn og analyse	37
4.1 <i>Om funn og analyse</i>	37
4.2 <i>Trinn 1 - Litteraturstudien</i>	37
4.2.1 Om arbeidet	38
4.2.2 Situasjonsbeskrivelser.....	38
4.2.3 Årsaksforklaringer	40
4.2.4 Tiltak.....	44
4.3 <i>Trinn 2 – NOU 2019:19</i>	47
4.3.1 Matrise – Hovedkategorier og underkategorier	47
4.3.2 Risikovillighet	47
4.3.3 Relative fortrinn	48
4.3.4 Reproduksjon	48
4.3.5 Sosial orientering	48
4.3.6 Asymmetrisk kjønnsrevolusjon.....	49
4.3.7 Likestillingsintegrering	49
4.3.8 Kompetanseløft	49
4.4 <i>Kort sammendrag – funn og analyse</i>	51
5 Drøfting relatert til problemstilling og forskningsspørsmål	52
5.1 <i>Organisering og avgrensing av drøftingen</i>	52
5.2 <i>Samfunnsutviklingens påvirkning på praksisformene i karriereveiledningen</i>	52
5.3 <i>Situasjonsbeskrivelser</i>	54
5.4 <i>Årsaker</i>	56
5.5 <i>Tiltak</i>	58

5.5.1 Tiltak i dokumenter (NOU, lovverk, rapporter, forskning mv.).....	58
5.5.2 Emansipatorisk karriereveiledning – hva kan vi gjøre?.....	60
5.6 Målkonflikter i karriereveiledningen.....	64
5.7 Kort sammendrag – drøftingskapitlet.....	66
6 Avslutning, oppsummering og konklusjon.....	68
6.1 Oppsummering	68
6.2 Karriereveilederens rolle	69
6.3 Konklusjon.....	71
Bibliografi.....	73
Vedlegg – Systematisk tekstkondensering av NOU 2019:19.....	77

1 Innledning

Den tyske filosofen Immanuel Kants velkjente tese om at man skal behandle alle mennesker som et mål i seg selv, og ikke som et middel for noe annet, (Kjærgård og Plant (red), 2018), er en viktig påminnelse for oss som jobber som karriereveiledere. Vårt fagfelt opererer i spennet mellom samfunnets behov for nyttige samfunnsborgere og individets behov for selvrealisering, noe som setter oss veiledere både i en faglig tvil og en moralsk skvis noen ganger. Som Sultana (2017) skriver om «prekariatet», så kan vi identifisere tre viktige diskurser; den teknokratiske med et samfunnsøkonomisk perspektiv, den utviklingsrettede eller humanistiske og den sosialrekonstruksjonistiske eller frigjørende. Diskurser fremhever ulike ting, men Sultana mener at karriereveiledningens kjernevirksomhet er å bidra til å skape gode liv.

Karriereveiledning er også politikk, og myndighetenes politikk på likestillingsområdet vil kunne ha noe å si også for forekomsten av kjønnsdelte valg. Watts skriver;

Karriereutdanning og -veiledning er en dyptgående politisk prosess. Den opererer i grensesnittet mellom individ og samfunn, mellom selv og mulighet, mellom aspirasjon og realisme. Det letter tildelingen av livssjanser. Innenfor et samfunn der slike livssjanser er ulikt fordelt, står det overfor spørsmålet om det tjener til å forsterke slike ulikheter eller å redusere dem, («Socio-Political Ideologies in Guidance», 1996).

Dette sitatet leder meg inn på det som problemstillingen og forskningsspørsmålene mine handler om og har som utgangspunkt; at kjønnssegregeringen i valg av utdanning og yrke gir dårligere livssjanser for jenter, og hva vi som karriereveiledere eventuelt kan gjøre med det?

Jeg har gjort et utvalg av litteratur og foretatt en dokumentanalyse for å finne frem årsaksforklaringer til kjønnssegregeringen, og finne ut av hvilket handlingsrom vi karriereveiledere har til å benytte oss av emansipatorisk veiledning for sosial rettferdighet i vårt arbeid som veiledere.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Jeg har jobbet som karriereveileder i videregående skole siden år 2000, og har undret meg over hvor kjønnsdelt valg av utdanning har vært gjennom alle disse årene. Det har selvsagt endret seg over tid, og endrer seg fortsatt, men noen tendenser holder seg veldig stabile.

Jeg er nysgjerrig på årsakene til kjønnsdelte valg, og jeg ønsker å finne frem til sentrale årsaksforklaringer i litteraturen. Jeg ser også disse i sammenheng med diskurser og paradigmer, og spesielt opp mot diskursen «Social Justice» eller sosial rettferdighet i karriereveiledningen, som vi kaller det på norsk. Er det individ- eller samfunnsorienterte forklaringer som er mest toneangivende, og hvordan kan vi som karriereveiledere håndtere dette?

Jeg har sett nærmere på hva direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, HK-dir, NOU-ene 2016:7 og 2019:19 sier om kjønnssegregeringen. Grunnen til at jeg har valgt ut disse, er at de er svært viktige når det gjelder hvilke føringer vi jobber under som karriereveiledere i skolen. Sier de i hele tatt noe normativt om temaet? Det er egentlig like interessant om de sier noe, eller om de ikke sier noe, gitt samfunnsdebatter om temaet som egentlig blir viet mye oppmerksomhet. Jeg kan for eksempel nevne debatten om kjønnsspoeng som blir gitt til det underrepresenterte kjønn ved opptak til enkelte studier, som er et nokså omdiskutert tiltak. Så hvilke posisjoner inntar fagfeltet og myndigheter i dette spørsmålet – derfor spørsmålet «hva så?»

Sosial rettferdighet i dette feltet handler om mer enn kjønn, men det er ett av perspektivene som blir viet oppmerksomhet i denne diskursen. Det å være kvinne og velge kjønnstradisjonelt med hensyn til utdanning og yrke har noen konsekvenser i forhold til livssjansene, som for eksempel, lønn og lønnsutvikling, pensjon, lederposisjoner, arbeidsbelastninger, karriereveier, utviklingsmuligheter og så videre, og rent statistisk kommer de dårligere ut enn menn på en del viktige indikatorer, selv om de ofte har gjort det bedre på skolen.

Problemstilling og forskningsspørsmål er noe som har ligget der og modnet over tid, men har endret seg gjennom arbeidet med oppgaven, ettersom jeg har fått bedre oversikt over hva tidligere forskning sier noe om. Tidligere forskning sier en del om årsaker til kjønnsdelte valg, og hva som er situasjonen, men det normative aspektet, hva vi kan gjøre med det, tilligger politikken område mer enn forskningens.

1.2 Problemstilling

1.2.1 «Hvilket handlingsrom har vi som karriereveiledere i møtet med kjønnsdelte valg av utdanning og yrke?»

1.3 Forskningsspørsmål

1.3.1 Hvilke årsaksforklaringer til kjønnssegregerte valg av utdanninger og yrker finner vi i litteraturen?

1.3.2 Hva sier ulike aktører med interesser i fagfeltet om vårt handlingsrom?

1.3.3 Hvordan kan vi som karriereveiledere håndtere kjønnsdelte valg av utdanning og yrke gjennom emansipatorisk karriereveiledning?

1.4 Kunnskapsgrunnlag

Under dette punktet vil jeg ta for meg hvordan kunnskapsgrunnlaget er på de ulike delene av oppgaven som jeg tenker å undersøke nærmere.

1.4.1 Tidligere forskning

Norsk institutt for samfunnsforskning publiserer tid om annet rapporter om temaet. Reisel har skrevet en kunnskapsoppsummering om kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg, (Reisel m. fl., 2019), og handler om hva nyere forskning har gitt oss av kunnskap om hva som ligger bak kjønnsdelte valg, og at forskningen har hatt et «individualisert og psykologisk perspektiv».

Schulstok og Wikstrand (2020) skriver en artikkel om det såkalte «glasstaket» der kvinner ikke fullfører trinnene opp karrierestigen i like stort omfang som menn.

Seehuus og Reisel skriver om betydningen av sosial bakgrunn for kjønnsdeling i høyere utdanning, (2017), mens Bimrose peker på de utfordringene som er knyttet til at karriereteorier og karriereveiledningsteorier er utviklet av menn, farget av deres perspektiver, (2001). Østbakken viser til at de endringer i kjønnsdelte utdanningsvalg vi har sett de senere årene handler om at kvinner i større grad velger utdanning og yrker som er dominert av menn, (Institutt for samfunnsforskning, 2017).

En avhandling av Østerås (2017) tar for seg tradisjonelle valg i et utradisjonelt utdanningsprogram med oppmerksomheten rettet mot gutter som velger jentedominerte yrkesfaglige utdanningsprogram, og de melder tilbake at de har valgt noe de interesser seg for, samtidig som de blir godt tatt vare på.

Doktoravhandlingen til Orupabo, (2014), om blant annet betydningen av kjønn i overgangen mellom utdanning og arbeidsmarked, gir innsikt i både den horisontale og den vertikale kjønnssegregeringen, der hun også peker på maktforhold med utgangspunkt i arbeidslivets organisering og forhold rundt status og lønn som viktige forklaringer til mulighetsrommene som begge kjønn opplever.

1.4.2 Annet kunnskapsgrunnlag

Det som styrer arbeidet som karriereveileder i det daglige, er opplæringsloven, gjennom § 9-2, der det heter at

Elevane har rett til nødvendig rådgiving om utdanning, yrkestilbud og yrkesval og om sosiale spørsmål. Departementet gir nærmere forskrifter. (*Opplæringslova - Lovdata*, u.å.)

Detaljene er gitt i forskriften, der det blant annet heter at

Eleven skal gradvis bli bevisst sine egne interesser, dugleikar og verdiar, og få kunnskap, sjølvinnsett og evne til sjølv å kunne ta avgjerd om yrkes- og utdanningsval. Rådgivinga skal også utvikle eleven sine evner til å vurdere moglege konsekvensar av val og førebyggje feilval, (*Forskrift til opplæringslova - Lovdata*, u.å.)

NOU 2016:7, kapittel 8.3.14 Kjønnsperspektiver i grunnopplæringsens karriereveiledning (2016), gir noen føringer på hvordan man tenker seg at rådgivingen kan ivareta kjønnsperspektivet i karriereundervisning og i veiledning, og hva myndighetene tenker om saken og sentrale årsaksforklaringer til kjønnstradisjonelle valg. Dette med valg av utdanning som et identitetsvalg snarere enn interessevalg påpekes, og det bringer også inn teorier som Gottfredsons "Circumcision and Compromise," (1981) som relevant i forhold til analysen, som jeg kommer tilbake til, i kapittel 2.

Allerede i oppsummeringen innledningsvis i NOU 2019:19 hevdes det at man i skolen i for liten grad klarer å utfordre kjønnsstereotyper og tradisjonelle forventninger til kjønn generelt sett, og at likestilling ikke er det mest prioriterte målet i skolen. Her heter det:

Om skolen skal bidra til å utfordre kjønnsstereotypier og til flere måter å være, gjøre og forstå kjønn på, er det avgjørende at skolen bygger sin virksomhet på god kunnskap om likestilling, kjønn og en normkritisk pedagogikk. (Kulturdepartementet, 2019, s. 26)

Skolen har samtidig en lovpålagt plikt til å fremme likestilling. Utvalget bak denne offentlige utredningen foreslår at ansatte i skoler og barnehager får et omfattende kompetanseløft for å bidra til et større mulighetsrom for begge kjønn. Utvalget sier også at “det er et stort potensial for å inkludere kjønnsperspektivet i karriereveiledningen,” (2019). Kapittel 8 i NOU 2019:19 handler om kjønnsdelte utdanningsvalg.

Kompetanse Norge har fått mandat til å utvikle kompetansestandarder for karriereveiledningen og til å definere hva som kjennetegner kvalitet i karriereveiledningen. Derfor er det interessant om direktoratet sier noe om kjønnsperspektivet i veiledningen. Kvalitetsrammeverket (Kompetanse Norge, 2020) har jo kommet som følge nettopp av utredningen NOU 2016:7.

Når det gjelder føringer karriereveiledere er underlagt, så er de sentrale kildene for dette opplæringsloven med forskrifter, NOU 2016:7, NOU 2019:19 og Kvalitetsrammeverket. Social Justice i karriereveiledningsfeltet er det skrevet en del artikler og bøker om, ved siden av et eget nettsted som er utviklet og drevet av sentrale personer i denne diskursen, og som også har bidratt med bøker, artikler, videoer, undervisning og så videre, om emnet.

Årsaksforklaringene finner jeg gjennom litteraturstudiet, der jeg har undersøkt forskning, rapporter, masteroppgaver, likestillingsorganer, Institutt for samfunnsforskning og fra Tidsskrift for samfunnsforskning. Internasjonalt finnes det også en del litteratur på årsaker; Jenny Bimrose har skrevet en del bøker om emnet, som avgjort har relevans ut over den engelske konteksten, Schulstok og Wikstrand har skrevet om temaet i en nordisk kontekst. Det finnes også litteratur knyttet til faget psykologi som tar opp samme tema. Det pekes ofte på individuelle preferanser og egenskaper ut fra et individperspektiv, mens mange av kildene peker på sosialt påførte forklaringer ut fra et samfunnsperspektiv eller systemperspektiv.

Noen av de toneangivende teoretikerne innen karriereveiledningsfeltet nå til dags, tar til en viss grad til orde for en aktivistisk tilnærming til veiledning, og det begrunnes med henvisning til FNs bærekraftsmål, til internasjonale konvensjoner om likestilling og sosial rettferdighet, og til klimaspørsmålet som vår tids store utfordring. Spørsmålet i problemstillingen er hvilket

handlingsrom tilhengerne av denne diskursen mener å ha i kampen for mer rettferdighet i samfunnet, herunder noe av det som jeg er opptatt av i mitt prosjekt; kvinners livssjanser med utgangspunkt i deres valg av utdanning og yrker. Nettsteder som Career Guidance for Social Justice (*Career Guidance for Social Justice*, u.å.), artikler i Veilederforum av Schulstok og Seville (2020) , samt Hooley og Sultana, tar alle opp kjønnsperspektivet i tilknytning til temaet sosial rettferdighet, og kommet med forslag til hvordan veiledere kan jobbe med temaet.

Wikstrand (2019) skriver om normkritikk som en metode i forbindelse med frigjørende veiledning, og i «karriereknappene» i «karrierelæring i kontekst» i Kvalitetsrammeverket (Kompetanse Norge, 2020), legges det også opp til å reflektere over rådende normer og ens eget forhold til disse normene, spesielt i karriereknappene «tilpasning vs. motstand» og «muligheter vs. begrensninger.»

1.4.3 Hva skal mitt prosjekt bidra av nytt

Tall og statistikk som beskriver hvordan det står til med kjønnssegregering i valg av utdanning og yrke blir offentliggjort hvert år, spesielt rundt søknadsfristene til videregående opplæring og til høyere utdanning. Vi har også vært kjent med ulike årsaksforklaringer til kjønnssegregeringen.

Målet med prosjektet mitt har vært å konkretisere hvilket handlingsrom vi som karriereveiledere har til å motvirke kjønnssegregeringen i utdanning og yrke, der det underliggende premisset er at kjønnssegregeringen anses som en uønsket situasjon for samfunnet og for den enkelte veisøker.

1.5 Avgrensninger og definisjoner

Jeg har i det foregående trukket fram sentrale kilder og dokumenter som har vært relevante for min problemstilling og mine forskningsspørsmål.

1.5.1 Strategi

NOU 2016:7 danner bakteppe for den norske konteksten. Temaet mitt er i forandring hele tiden, og selv om kjønnssegregeringen har vært stabil over tid på noen områder, så skjer det likevel noen endringer som gjør at det blir viktig å fange opp litteratur som har med den siste tids utvikling. NOU 2019:19 er den nyeste og mest sentrale i denne sammenhengen.

Jeg jobber i den videregående skolen som karriereveileder, og derfor er jeg særlig opptatt av den norske og nordiske konteksten. Litteratur som omhandler norske og nordiske forhold omkring kjønnsdelte valg av utdanning og yrke, er det som jeg først tar for meg, ikke minst når det gjelder årsakene til kjønnsdelingen. Likevel er det på sin plass å se til internasjonal litteratur, for å se om det er likheter og forskjeller i årsaksforklaringene. Samfunnsmessige og individuelle forklaringer, psykologiske og sosiologiske forklaringer og perspektiver kan danne mønstre som er, om ikke universelle, så i hvert fall i noen grad internasjonale.

Det er noen viktige forskere og teoretikere internasjonalt, som har gitt viktige bidrag til forståelsen av kjønnssegregeringen, som vi finner på tvers av landegrensene, og deres bidrag må også bringes inn i en drøfting og analyse. Diskursen sosial rettferdighet innenfor fagfeltet er utviklet internasjonalt, men er absolutt relevant i drøftingen om hvorvidt vi kan/bør/skal gjøre noe aktivt som karriereveiledere i norsk skole med tanke på kjønnssegregeringen.

Når vi kommer til dette siste, hva vi har anledning til å gjøre ut fra norsk lov og til styringsdokumenter, så avgrensner jeg mine søk til de tidlige nevnte dokumentene.

Jeg kommer tilbake til avgrensninger og utvalg under metodekapittelet, og definisjoner vil jeg ta for meg underveis der det er aktuelt. Her følger sentrale begreper jeg har brukt, for å presisere hva jeg legger i dem.

1.5.2 Noen begreper

Jeg bruker begrepet «kjønnssegregererte» valg av utdanning og yrke i problemstillingen min, andre ganger skriver jeg «kjønnsdelte» valg eller «kjønnstradisjonelle» valg som synonymt med det første, litt avhengig av hvilken litteratur jeg har hentet det fra i mine søk på temaet. For eksempel brukes gjerne kjønnssegregering om horisontal (mellom yrker og sektorer) og vertikal (stillingshierarki) kjønnssegregering i forbindelse med yrkeslivet, (Østbakken m.fl., 2017), mens kjønnsdeling, rent språklig, oftere brukes om utdanningsvalg horisontalt i videregående skole og i høyere utdanning.

Hva er en NOU? I Store Norske Leksikon er NOU definert som;

Norges offentlige utredninger (NOU) er en serie statlige rapporter. NOU-rapportene har som formål å presentere og drøfte kunnskapsgrunnlaget og mulige handlingsvalg eller

strategier for utvikling og iverksetting av offentlige tiltak for løsning av samfunnsmessige problemer og utfordringer, (Hansen, 2023).

Hansen påpeker i artikkelen i Store Norske Leksikon at politisk uavhengige fagpersoner, representanter fra organisasjoner og næringsliv, berørte parter og politikere ofte deltar i utvalgene som produserer Norges offentlige utredninger (NOU).

I hvilken grad er NOU-er å regne som styringsdokumenter?

NOU er en forkortelse for Norges offentlige utredninger. Når regjeringen eller et departement setter ned et utvalg for å få utredet et spørsmål, eller et bestemt politikkområde, foreligger utvalgets sluttrapport gjerne som en NOU. NOU-er inneholder ofte konkrete forslag til endring av politikken. Hvis regjeringen ønsker å følge opp noen av forslagene, skjer det i form av en stortingsmelding eller en stortingsproposisjon, eller begge deler. En NOU er en relevant rettskilde som en del av forarbeidene til lover, («NOU - Politisk ordbok - Civita, den liberale tankesmien», u.å.)

Det handler om politikk, og det at en NOU er en relevant rettskilde, peker mot at det er et styringsdokument, i hvert fall i den forstand at en NOU forklarer intensjoner og formål med lover, forskrifter og tiltak i samfunnet.

Begrepet emansipatorisk karriereveiledning er den frigjørende diskursen, som jeg viser til i punkt. 2.2.1 om diskurser. Emansipatorisk kommer av det engelske ordet «emansipate» som nettopp betyr «frigjøring.» Social Justice er betegnelsen som brukes internasjonalt på denne diskursen, eller sosial rettferdighet på norsk. Hooley (2020) sier i et foredrag at begrepet «Social Justice» i seg selv ikke så lett lar seg fange i en presis definisjon, men flere perspektiver som felleskapets rettferdighet som kan handle om å få mulighet for å få bety noe i et samfunn, retributiv rettferdighet, at man får som fortjent, redistributiv rettferdighet eller omfordeling, og anerkjennende rettferdighet, som handler om anerkjennelse og respekt for den man er. Begrepet kan analyseres fra et filosofisk perspektiv og et politisk perspektiv, og det er det siste perspektivet som er særlig relevant for karriereveiledningen. Et sosialt rettferdig samfunn kan defineres slik;

Et "sosialt rettferdig" samfunn er et samfunn der det er en lik og rettferdig fordeling av muligheter, verdier og ressurser, uten at enkeltpersoner eller grupper blir forfordelt eller forfordelt når det gjelder tilgang til disse. (Fouad et al., 2006)

1.6 Prosjektet mitt

Jeg er først og fremst ute etter handlingsrommet vi som karriereveiledere har, men det er viktig å kjenne til vanlige årsaksforklaringer som bakgrunnskunnskap for det handlingsrommet vi har med tanke på temaet. Tiltakene som foreslås, vil lettere kunne forstås i med bakgrunn i årsaksforklaringene. Litteraturgjennomgangen vil ikke ha som mål å vise hele bredden i årsaksforklaringene, men jeg har foretatt et begrunnet utvalg av funn som myndigheter og fagpersoner/teoretikere synes å ha en viss konsensus rundt.

Den samme framgangsmåten har blitt brukt for å få en oversikt over diskursen sosial rettferdighet innenfor karriereveiledningsfeltet. Jeg søkte ikke å finne alt om sosial rettferdighet generelt og om kjønnspektivet spesielt, men har valgt ut det jeg oppfatter som det diskursen er omforent om i forhold til kjønnssegregering og sosial rettferdighet.

I kapittel 2 har jeg redegjort for relevant karriereteori og forklart hvilken relevans teorien har for min problemstilling og mine forskningsspørsmål, og i kapittel 3 har jeg plassert meg selv i forskningsfeltet, og tatt for meg det vitenskapsteoretiske grunnlaget for denne masteroppgaven.

Kapittel 4 samler funnene og analysen av forskningen min. I styringsdokumenter som NOU 2016:7, opplæringsloven og Kvalitetsrammeverket, har jeg søkt etter formuleringer og avsnitt som kaster lys over årsaker til kjønnssegregeringen og hvordan vi kan møte denne. Utvalget av litteratur er gjort ut fra forbindelsen til den norske og nordiske kontekst, nærhet i tid har også vært et kriterium, jo nyere jo mere interessant. Dette utgjør trinn 1 i forskningen min. Trinn 2 er dokumentanalysen av NOU 2019:19, der jeg som metode har brukt systematisk tekstkondensering (STC), (Malterud, 2012), for å kategorisere funn for å identifisere normative formuleringer i styringsdokumenter når det gjelder hva vi kan/bør/skal gjøre som karriereveiledere.

I kapittel 5 drøfter jeg de samlede funnene og i sammenheng ut fra temaene jeg har kategorisert.

2 Teori

Jeg har valgt å ta med relativt mye om begrepene paradigmer og diskurser, da disse utgjør en viktig kontekst for hvordan karriereveiledningen har foregått rent historisk frem til våre dager. Begrepene er relatert til problemstillingen gjennom at teorier og metoder i karriereveiledningen kan ha betydning for kjønnsdelte valg av utdanning og yrke, og spesielt sosial rettferdighet som diskurs kan sees på som en reaksjon på samfunnsutviklingen og dens påvirkning på praksisformene i fagfeltet, noe jeg kommer tilbake til i drøftingskapittelet.

2.1 Paradigmer i karriereveiledningen

A paradigm consists of the fundamental ideas, methods, language, and theories that are accepted by the members of a scientific community, (Kuhn, 2012).

Kuhn mente at det var kriser innenfor en vitenskap som utløste overgangen fra et paradigme til et annet, der uenigheten medførte at det nye paradigmet vant fram. Det er ikke slik at det nye paradigmet følger logisk av det foregående, men snarere må sees i en historisk kontekst.

Historisk sett regner vi med tre paradigmer i karriereveiledningen;

1. Vocational education (logisk positivistisk paradigme)
2. Career education (utviklings- og læringsparadigme)
3. Life Design (Konstruktivistisk paradigme)

(Kjærgård og Plant (red), 2018)

Norendal tar til orde for å dele periodene inn i 1) yrkesrådgiving, 2) karrierelæring og 3) karriereveiledning. Savickas mener at Parsons periode (første paradigme) strakk seg fram til andre verdenskrig, at det andre paradigmet varte fram til oljekrisen i 1973 med etterfølgende finanskriser mv, med vekt på læring og utvikling (konstruktivisme), og den postindustrielle perioden vi nå er inne i med vekt på veiledning gjennom fortellinger (sosialkonstruktivisme, narrativ/Life Design), kan kalles det tredje karriereteoretiske paradigmet, (Kjærgård og Plant (red), 2018, s. 231).

Paradigmer i karriereveiledning må forstås i sammenheng med samfunnsutviklingen ellers, herunder endringer i produksjonslivet, i arbeidslivet generelt, i forhold til politiske strømninger

og trender, og ikke minst i forhold til utviklingen i andre vitenskaper. Det er liten tvil om at karriereveiledning har hentet mye inspirasjon fra andre vitenskaper, som blant annet psykologien og sosiologien. Til å begynne med hadde man et individrettet perspektiv på veiledningen av den enkelte veisøker med et noe statisk syn på individets egenskaper. Dette statiske synet bekreftet sannsynligvis også kjønnsrollemønsteret som gjaldt før andre verdenskrig.

Hvilken relevans har dette til mitt prosjekt? Spørsmålet er hvilken innflytelse paradigmen kan ha hatt på synet på kjønnsroller og på måter å jobbe på i karriereveiledningsfeltet?

2.1.1 Det logisk positivistiske paradigmet

Parsons kan vel sies å være den som kom med det første bidraget til de moderne karriereveiledningsteoriene gjennom sin «Choosing a vocation,» fra 1909. I Patton & McMahon (2014, s. 29–30), omtales han som en som hadde et logisk positivistisk perspektiv på karriereveiledning, der han mente at han på nokså kort tid skulle være i stand til å kartlegge veisøkerens mest fremtredende egenskaper, og med sin kunnskap om arbeidslivet skulle være i stand til å matche personens egenskaper med samfunnets behov, slik at man oppnådde å få «rett mann på rett plass» (eller kvinne) i arbeidslivet, noe som ville være en vinn-vinn situasjon for begge sider. Parsons hadde hjerte og engasjement for «unge, kvinner, fattige og de underprivilegerede.»

Senere ut over i det 20. århundre ble det en større interesse for psykometriske tester og differensialpsykologi for å kartlegge menneskets egenskaper, der målet var å finne fram til «den optimale match mellom mennesker og jobbmuligheter» (Kjærgård, 2022), som Kjærgård sier det i en presentasjon for masterstudenter. «Trait and factor»-teorien kan sies å være den lengst værende og mest anvendte karriereveiledningsteorien gjennom faghistorien (Patton & McMahon, 2014, s. 31). I henhold til denne teorien tenkes mennesket å ha objektivt målbare egenskaper som kan sammenstilles/matches mot jobbkrav i jobber som er tilgjengelige på arbeidsmarkedet. Gjennom tester, så prediker man hvilke jobber som passer for den enkelte i framtida. Egenskaper knyttes til individuelle og biologisk bestemte karakteristika, og slikt sett er ikke egenskapene gjenstand for læring, utvikling og endring. Det er klart at dette er en nokså statisk teori, og ikke særlig utviklingsorientert. Den tar heller ikke særlig hensyn til kontekstuelle og sosiale forhold.

Holland videreutviklet matching-teoriene allerede i 1959 gjennom sin RIASEC-modell som kategoriserte veisøkerne i seks mennesketyper; «realistic-investigate-artistic-social-enterprising-conventional» (1997), som tar utgangspunkt i egenskapene som er de mest fremtredende ved personene, om en er den praktisk anlagte typen (realistic), om en er forskertypen (investigate) som liker å gå grundig inn i ting, om en er den kreative og skapende typen (artistic), om en er den sosiale hjelpertypen (social), om en er entreprenørtypen som er flinkt til å overbevise andre (enterprising), eller til slutt om en er den systematiske og rutinepregede typen (conventional) som liker å organisere, ha orden i sakene. Opprinnelig så var teorien å regne innenfor «trait and factor-teorien.» Teorien ble oppfattet som en teori for valg av yrke, og har hatt sine tilhengere langt opp mot 1990-årene, og ofte brukt i kombinasjon med andre praksiser i yrkesveiledningen. Fortsatt benyttes kortstokker og personlighetstester i individuell veiledning som utgangspunkt for kartlegging av egenskaper, i det minste for å komme i gang med å reflektere over sitt eget utgangspunkt i veiledningsprosessen. Holland reviderte teorien sin (i form av «environment-fit» tilnærming) flere ganger opp mot 1990-tallet, og teorien tok opp seg endringer både i samfunnet og hos individet i løpet av livsløpet.

2.1.2 Utviklings- og læringsparadigmet

I dette paradigmet legges det vekt på karriereutvikling, karrierelæring, karrierekonstruksjon og karrierevalg som en livslang utviklingsprosess, og ikke som et produkt av individets medfødte evner eller modning av indre mentale strukturer, som Kjærgård beskriver det i sitt foredrag, (2022).

Norendal skriver i sin artikkel, (Kjærgård og Plant (red), 2018, s. 231), der hun refererer til Haug og Savickas, at «ethvert paradigmeskift kommer som resultat av sosiale forandringer,» og særlig kom endringene i 1950-årene som resultat av 2. verdenskrig til å markere overgangen til karrierelæring, med særlig inspirasjon fra Supers «Life Span» og «Life Space» teori. Hans teori legger særlig vekt på individet som subjekt som handler innenfor en kontekst der alle individets ulike roller over tid balanseres i forhold til yrkesvalg. Dette medfører endringer i individets selvoppfattelse og utvikling. Det som gjør Supers teori såpass innflytelsesrik er at han opererer med to dimensjoner, den aktuelle konteksten individet befinner seg i, men også tidsdimensjonen.

Karrierelæring, karriereutvikling, karrierekonstruksjon og karrierevalg ble begreper som fikk større plass i veiledningsfeltet parallelt med velferdsstatens utvikling, og det humanistiske perspektivet vant fram. Karriereveilederen som ekspert ble tonet ned, men fikk en rolle som var mer likeverdig med veisøker, som en slags fasilitator for at karrierelæring kunne finne sted.

OECD (organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling) kom i 2004 med en bestilling til landenes karrieretjenester som skulle møte den nye tiden, («Career Guidance: A Handbook for Policy Makers», 2005). OECD la vekt på i sin rapport «*Skills Strategy Diagnostik Report Norway 2014b*», (Haug, 2018, s. 35), at karrierekompetanse må romme både ferdigheter for den enkelte til å kunne navigere i utdanning og yrker i overganger og i et omskiftelig samfunn, med hensyn på egne ferdigheter og behov, men også i forhold til samfunnets behov. Fra myndighetenes og næringslivets side ble det uttrykt bekymring over at mange unge utdanner seg til yrker det er lite behov for, samtidig som det er underskudd på arbeidskraft det er behov for, (Haug, 2018). En av de viktigste teoretikere i dette paradigmet er Krumboltz med «Happenstance Learning Theory» som tittel på praksisformen. Krumboltz forstår samfunnet «som mindre stabilt og forutsigbart enn tidligere», og «han kritiserer en tenkning basert på logistisk-positivistiske forståelsesformer for i for stor grad å underkjenne usikkerhetens tilstedeværelse i nåtidens samfunn», (Haug, 2018, s. 61), (Krumboltz & Levin, 2010).

2.1.3 Det konstruktivistiske paradigmet

Ifølge Norendal blir dette paradigmet kalt for «Life Design» av en gruppe europeiske og amerikanske forskere, mens Haug kaller det for det konstruktivistiske paradigmet, mens Norendal selv vil kalle det for «career counseling» som en naturlig etterfølger til «vocational guidance» og «career guidance and education», (Kjærgård og Plant (red), 2018, s. 232). Norendal mener at Life Design er et for snevert begrep å bruke på et paradigme som omfatter flere perspektiver og tilnærminger; Life Design representerer en ny, om en noe fremmed tilnærming til karriereveiledning i norsk kontekst, og fremstår som et mer amerikanskinspirert terapeutisk perspektiv på veiledning. Foruten å individualisere veiledningen, der strukturelle forhold rundt politikk, økonomi, arbeidsliv kanskje ikke får den oppmerksomhet som det fortjener, krever denne praksisformen andre kunnskaper og ferdigheter av karriereveilederne i Norge enn den de besitter, ifølge Norendal.

Dette paradigmet handler om for veisøker å skape mening og retning i det postmoderne samfunnet som Sultana karakteriserer som et liv i en flytende verden ideologisk preget av nyliberalismen der individet ansvarliggjøres for sitt valg og eventuelle feilvalg, samtidig som politikerne går fri, (Kjærgård og Plant (red), 2018, s. 43).

Ulleberg og Jensen definerer begrepet konstruktivisme slik;

Konstruktivismen er en filosofi som er grunnlagt på ideen om at vi konstruerer vår forståelse av verden ved å reflektere over våre egne erfaringer. Alle mennesker genererer «regler» og «mentale modeller» som vi bruker til å gi mening til våre erfaringer. Innsikt, forklaringer og læring er ganske enkelt prosesser som tilpasser våre mentale modeller og vårt språk til våre erfaringer. Når mennesker møtes og deler erfaringer og ideer, konstitueres også virkeligheten, (Ulleberg & Jensen, 2017, s. 60).

Ulleberg og Jensen omtaler i den samme boken Bateson, en engelsk-amerikansk antropolog og kommunikasjonsteoretiker, der Bateson hevder at «vi kan ikke si hva noe er – det er kontekstuellet og i relasjon med noe annet. Persepsjon er ikke objektiv, men subjektiv.» Når Bateson hevder at kommunikasjon er noe sirkulært, så er dette et konstruktivistisk syn på virkeligheten. Altså er det ingen objektiv virkelighet, virkeligheten er subjektiv.

Konstruktivismen som paradigme kjennetegnes ved å ha et holistisk perspektiv på karriereveiledning der karriere forstås som hele livsløpet, med Peavy, Amundson, Gelatt og Savickas som kjente størrelser, og som har en narrativ tilnærming til veiledning. De tar tak i fortellingen til veisøkerne, i deres «leverom», og søker å finne fram til meningsbærende elementer i veisøkernes fortellinger, reflektere, og «samskape» nye fortellinger i en atmosfære av likeverdighet mellom veisøker og veileder.

Savickas formulerte «Career Construction Theory (CCT)» som ifølge Norendal (Kjærgård og Plant (red), 2018, s. 233–235) hadde som strategi at veisøkerens eget livstema eller «livsportrett» skal holde og bære individet slik at det opplever mening og tilhørighet. Det er individets egen livshistorie som «kan skape en biografisk bro som uttrykker dennes personlige sannheter og skaper en identitet som fører veisøkeren inn i fremtiden.» Her henviser Norendal til Savickas med flere sin bok, (Savickas et al., 2009).

Videre sier Norendal at «i CCT er det å skape selvet en viktig oppgave – ved å reflektere over egne erfaringer gjennom språk og historier. Språket vil i seg selv konstruere og utgjøre sosiale virkeligheter.» Veisøker og veileder «samkonstruerer veisøkerens egen identitet gjennom aktive, samarbeidende narrative prosesser.»

Norendal spør om ikke dette snarere er terapi enn karriereveiledning, og i en norsk karriereveiledningskontekst er dette en nokså fremmed og uvanlig måte å bedrive karriereveiledning på, (Kjærgård og Plant (red), 2018, s. 240–241). Men Savickas' konstruktivistiske narrative tilnærming til karriereveiledning er interessant fordi den representerer en av de nyere diskursene innen karriereveiledningsfeltet, og fordi den kan ha noe å bidra med i forhold til utfordringene med kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg – denne oppgavens hovedtema. På den ene siden kan denne praksisformen bidra til å individualisere veiledningen, på bekostning av oppmerksomhet til systemiske forhold, men på den andre siden kan denne formen for veiledning være en del av «løsningen», ved at den kan gi muligheter for å utfordre kjønnsrolletenkning og utvide mulighetsrommet. Det samme hevder Thomassen, som ser denne sosialkonstruktivistiske metoden som en måte å skape nye fortellinger på, med mål om å skape nye handlinger og nye muligheter, (2006, s. 184).

2.2 Perspektiver på og diskurser i karriereveiledningen

Store norske leksikon definerer diskurs slik;

Diskurs kan bety samtale, vidløftig drøftelse eller disputt. Ordet brukes også om en sammenhengende rekke med språklige enheter som er ytret i en gitt kontekst. Begrepet diskurs brukes på ulike måter i ulike fag, og begrepet har flere fagspesifikke betydninger. Diskurs betegner gjerne tankesett, forståelsesformer, eller de språklige, ideologiske, sosiale og institusjonelle betingelsene som gjør det mulig å forholde seg til verden på en bestemt måte, (Grue, 2021).

2.2.1 Eksempler på diskurser

Boka til Patton og McMahon om systemteori (2014) strukturerer og beskriver karriereveiledningens mange diskurser systematisk, og jeg gjør et lite utvalg som er mest relevant for min problemstilling og mine forskningsspørsmål.

Rent tematisk kan man strukturere diskursene etter temaer; diskurser med søkelys på matching, differensiering og utvikling, konstruksjon og kompetanse, og motdiskurser med søkelys på fellesskap, sosial rettferdighet, grønn veiledning og bærekraft – fritt etter Kjærgårds foredrag (2022).

Patton og McMahon opererer også med diskurser som gir oppmerksomhet til enkelte grupper; Eksempelvis kvinners karriereutvikling, rase og etniske grupper, seksuell orientering, sosiologiske og situasjonsbestemte perspektiver, (2014, Kapittel 6).

Det er flere diskurser innenfor hvert paradigme, som gjerne er influert av andre vitenskaper. De har enten et individ- eller samfunnsperspektiv, og de gjenspeiler ofte samfunnsutviklingen ellers i forhold til økonomi, teknologi og politikk.

En del teoretikere som Sultana, Hooley, Kjærgård og Plant deler gjerne inn diskurser i noen hovedformer som 1) den utviklingsorienterte diskurs, 2) den teknokratiske diskurs og 3) den frigjørende diskurs. Disse diskursene knyttes gjerne opp mot industrialiseringen, opp mot det postmoderne samfunnet, opp mot utviklingen av velferdsstaten og opp mot nyliberalismen, (Kjærgård og Plant (red), 2018, s. 39–40).

Alle diskursene er relevante når det gjelder drøfting eller refleksjoner rundt kjønnsdelte valg. Hvilke forståelsesformer og tankesett som er fremtredende i karriereveiledningen vil kunne influere på forekomsten av kjønnsdelte valg. Eksempelvis vil den utviklingsorienterte diskurs kunne rette fokus mot individets ansvar for egen karriere og lede til det som Gottfredson benevner som «akseptable valg», uten at man problematiserer systemiske rammebetingelser, og den teknokratiske diskursen vil kunne løfte samfunnsøkonomiske problemstillinger på bekostning av normkritiske tilnærminger. Den frigjørende diskursen, spesielt den delen som handler om kjønn, vil derimot kunne bidra til normkritikk og kjønnsutradisjonelle valg.

2.2.2 Linda S. Gottfredson – “Circumscription and Compromise” (avgrensning og kompromiss)
Gottfredsons teori fra 1981 er en innflytelsesrik teori i karriereveiledningsfeltet. Denne teorien beskriver utdannings- og yrkesvalg som en utviklingsprosess som individet går igjennom i ulike stadier knyttet til alder og modenhet. I henhold til Kjærgårds inndeling av diskurser hører Gottfredsons teori under diskurser med vekt på differensiering og utvikling, og under lærings- og utviklingsparadigmet. Man kan argumentere for at en teori rommer en forståelsesform eller

en bestemt måte å forholde seg til fenomener på, som for eksempel kjønnssegregering, og at den slik oppfyller kriteriene til en diskurs.

Gottfredsons teori (2002) beskriver hvordan karrierevalg utvikler seg fra tidlig alder av, parallelt med at individets selvoppfatning og identitet utvikler seg. Gottfredson tenker seg at vi som mennesker rent kognitivt danner oss et bilde av yrker ut fra yrkesstereotyper fra mennesker i vår nærhet. I starten er disse yrkene organisert ut fra forestillinger om kjønnsstilhørighet, grad av prestisje og arbeidsområde eller bransje. Etter hvert begynner den unge å tenke om yrkene hvilke som kan være akseptable valg og hvilke som er uakseptable for seg selv.

Den første delen av prosessen er ifølge Gottfredson den om «avgrensning.» Den handler om å filtrere bort uakseptable alternativer basert på forestillinger om hva som passer i forhold til gjeldende selvoppfatning på et tidlig stadium.

Det er to stadier i avgrensingsprosessen: Det første handler om individets «orientering.» Individet oppdager voksnes størrelse og makt i forhold til seg selv i 3-5 årsalderen, det orienterer seg i forhold til kjønnsroller i 6-8 års alder, der barnet kategoriserer jobber og tildeler dem til de respektive kjønn, og jobber som ikke matcher kjønn, er uakseptable. Videre orienterer barnet seg i forhold til sosial status i 9-13 års alder, da er det mer kapabelt til å sortere jobber mer avansert, for eksempel ut fra inntekt, utdanningsnivå, livsstil og kjønnsdominans. Den sosiale konteksten påvirker barnets rangering av jobber, der det opererer med en nedre grense for status, og en øvre grense i forhold til egne muligheter og risiko. Bare jobbene innenfor grensene anses som akseptable muligheter. I 14 års alder og senere orienterer barnet seg i forhold til den internaliserte selvoppfatningen. Fram til denne fasen i utviklingen har barnets oppfatning om akseptable jobber og yrker i stor grad vært en ubevisst prosess. Her kommer kompliserte avveininger inn som for eksempel interesser, personlige egenskaper, verdier, balansering av livsroller og personlighet som helhetlig og på nytt ekskluderer alternativer fordi de ikke passer med selvoppfatning og identitet. Her er slektskapet mellom Gottfredsons teori, matching-teorier og Hollands RIASEC environment-fit teorier tydelig, (Gottfredson, 1981).

Den andre delen av prosessen kalles «kompromiss.» På dette stadiet er individet tilbøyelig til å forkaste alternativer som egentlig anses «kompatibelt» ut fra deres eget kompetansenivå, og heller går for alternativer som er lettere tilgjengelig eller «oppnåelig». Dette fordi det mangler

kunnskaper om hvordan karriereveien ser ut, hva slags fremgangsmåte og taktikk som er formålstjenlig og til slutt mangel på et sosialt nettverk og forbindelser som kan knytte kontakt til jobbene.

Gottfredson tenker seg at når mennesker er tvunget til å kompromisse omkring egne karrierevalg, så er de mer tilbøyelig til å kompromisse først om *bransje/yrkesområde eller fagfelt*, deretter *sosial status* og til slutt ut fra *kjønnsrolleoppfatninger*. Det betyr at Gottfredson tenker at *kjønnsrolleoppfatning* er det mest avgjørende for valg av utdanning og yrke innenfor akseptable alternativer.

Dette er et noe omstridt synspunkt, hevder Blanchard & Lichtenberg (2003), ved at senere undersøkelser gir bare delvis støtte til hennes teori, ved at *kjønnsrolleoppfatninger* betyr mer når mulighetsrommet oppleves som trangt ved valg av utdanning, og mindre når man når man opplever at mulighetsrommet er større, i forhold til faktorer som interesser og prestisje, (2003, s. 250–271). Hesketh trekker fram to studier som konkluderte med at ingen av studiene ga støtte til Gottfredsons teori, ved at dataene viste at interesser var viktigere enn kjønn og prestisje, men at interesser er knyttet til både biologiske og sosiale forhold, (1990, s. 49–56).

Ting har endret seg siden Gottfredson lanserte sin teori, men den er fortsatt ofte sitert den dag i dag når det kommer til å redegjøre for årsaker til kjønnsdelte valg av utdanning og yrke. I min dokumentanalyse av NOU 2019:19, nevnes Reisel, som siterer Gottfredson, under kategorien «årsaker til kjønnsdelte valg» (min kategorisering). Det er tydelig at «avgrensning og kompromiss» er relevant teori også i dag, ikke minst under kjønnspåvirkningen som skjer fra tidlig alder av, fra barnets omgivelser og i sosiale medier.

2.3 Kort sammendrag – teorikapitlet

Paradigmer i karriereveiledning speiler samfunnsutviklingen og utviklingen av andre vitenskaper, slik at selv om et tankesett dominerer i en periode, og blir avløst av et nytt, så forsvinner ikke det gamle, men eksisterer ved siden av det nye, selv om det ikke lenger er det dominerende. Slik kan vi si at når naturvitenskapen var idealet, så var matching-tankegangen dominerende i det rådende paradigmet – det logisk positivistiske paradigmet. Etter 2. verdenskrig ble det økende interesse for humanvitenskapene, og samtidig trådte utviklings- og læringsparadigmet fram med større oppmerksomhet på individet, og en generell

utviklingsoptimisme preget samfunnsutviklingen. Etter 1970 og den påfølgende oljekrisen, som vi kan betegne som den postindustrielle perioden, fikk samfunnet nye utfordringer og løse og utviklingsoptimismen har ikke vært like stor, menneskene ble noe mer søkende etter mening, og det konstruktivistiske paradigmet vant fram innenfor karriereveiledningen.

Akkurat som det innenfor politikken har eksistert ulike syn, rommer karriereveiledningsfeltet mange ulike diskurser som representerer ulike mål og metoder for karriereveiledningen, der vi kan si at den teknokratiske diskurs legger vekt på samfunnsøkonomisk lønnsomhet i en verden med global konkurranse og nyliberalisme med et individperspektiv på veiledning, mens den frigjørende diskursen søker å ansvarliggjøre politikere og myndigheter for resultatene av den politikken som føres, og legger opp til et samfunnsperspektiv på veiledningen.

3 Valg av metode

3.1 Vitenskapsteoretisk grunnlag

Det vitenskapsteoretiske grunnlaget for denne oppgaven er den menneskelige verden, altså humanvitenskap, der jeg har forsøkt å forstå fenomener i samfunnet gjennom litteraturstudium og dokumentanalyse, og der hermeneutikken har bidratt til å fortolke meningsfullt menneskelig materiale, og hvor jeg har brukt systematisk tekstkondensering (STC) for å kategorisere funnene i dokumentanalysen, slik at jeg kunne drøfte og finne ut av problemstillingen min.

Jeg har i det følgende definert noen sentrale begreper som jeg anser som sentrale for den metodiske framgangsmåten jeg har benyttet for å få kunnskap og forståelse for det temaet jeg har valgt. Underveis har jeg, der det var naturlig, argumentert hvorfor akkurat dette begrepet/denne metoden/denne framgangsmåten var relevant for det jeg ville undersøke.

3.1.1 Vitenskapsteori

Thomassen skriver i sin bok, at vitenskapens temaer er kunnskap, kunnskapsformer og praksis. Vitenskapsfilosofien ser på vitenskap med et utenfraperspektiv for å klargjøre kjennetegn og forutsetninger som kunnskapen bygger på, vitenskapsfilosofien har ifølge Thomassen;

selve den vitenskapelige kunnskap og virksomhet som gjenstand for systematisk undersøkelse og refleksjon, (Thomassen, 2006, s. 15).

Thomassen sier også at kunnskaper ikke bare er teori, men også praksis, og erkjennelsesteorien rommer både teori og praksis. Siden jeg ikke skal bekrefte eller falsifisere hypoteser, men fortolke menneskeskapt materiale, må jeg være bevisst på de forutsetninger og antakelser som funnene bygger på.

I kapittel 4 har jeg gjennom analysen forsøkt å forstå det som kommer frem i litteraturen, både det tekstlige, men også det kontekstuelle.

3.1.2 Hermeneutikk

Thagaard sier i sin bok at hermeneutikken legger til grunn at det ikke finnes en egentlig sannhet, men at «fenomener kan tolkes på flere nivåer»;

Hermeneutikken bygger på prinsippet at mening bare kan forstås i lys av den sammenheng det vi studerer, er en del av. Vi forstår delene i lys av helheten, (Thagaard, 2018, s. 37).

Thagaard påpeker videre at når det gjelder handlinger, så er det ikke bare selve handlingen som er relevant, men også hvilke meninger som ligger bak handlingen, likeså så er det ikke bare ordene i en tekst som er viktig, men at målet er å avdekke «en gyldig forståelse» av meningen i teksten. Dessuten «bygger all forståelse på en forforståelse.»

Det Thagaard her skriver er veldig relevant for hvordan jeg har forholdt meg til funnene, til forfatterne, og til hvordan jeg selv påvirker teksten, som Asdal og Reinertsen utdyper i sin bok, (2020). Det handler om forforståelse, og alle parter i det som undersøkes har en forforståelse, og denne endrer seg over tid, slik at når vi henter fram en og samme tekst på ulike tidspunkter vil vår forståelse av den kunne endre seg etter hvert som vi jobber med den.

Når det gjelder spørsmålet om hva kunnskap er og hva som er sant i humanvitenskapen, står begrepet intersubjektivitet sentralt. Intersubjektivitet handler om det som foreligger imellom forskere eller fagfeller, altså en viss grad av konsensus. Thomassen sier (2006, s. 98) at fremstilling av vitenskapelig kunnskap skal være saklig, og ikke-tendensiøs, slik at «fremstillingen ikke dreier i bestemte retninger eller er styrt av særinteresser, forutbestemte oppfatninger eller ønsker om hva datamaterialet skal gi.»

Dette er noe jeg har vært særlig oppmerksom på i min fremstilling av funnene relatert til min problemstilling og mine forskningsspørsmål. Jeg har søkt å være ærlig, redelig og åpen når jeg har presentert funn om årsaker til kjønnssegregeringen i utdanning og yrke, slik at andre kan skille mellom fakta og vurderinger om temaet. Jeg har drøftet et utdanningspolitisk tema, som det helt klart finnes ulike syn på, og jeg må derfor vise klart skillet mellom hva funnene viser og ikke viser, hva som er forfatternes vurderinger, og hvordan jeg tolker disse funnene, hva som er mine synspunkter, og ikke minst – hva som er alternative tolkninger av det som foreligger. Thomassen skriver at «vitenskapelig kunnskap skal være allmenn, den skal være gyldig uavhengig av holdninger eller overbevisninger av politisk eller religiøs art.» Likevel har hermeneutikken, som en av human- eller samfunnsvitenskapene, en «politisk funksjon og rolle», (2006, s. 45).

Problemstillingen min handler om i hvilken grad jeg som karriereveileder, kan gjøre noe aktivt i forhold til den skjevdelingen som er mellom kjønnene når det gjelder valg av utdanning og yrke? Dette er et politisk spørsmål, og jeg har en mening om det selv. Det er likevel ikke min mening om dette som står i sentrum for denne oppgaven, men hva dokumentene sier om rammene for karriereveiledningen. Det er viktig å være transparent, slik at andre kan vurdere hva som er hva.

3.1.3 Kvantitativ og kvalitativ metode

Thagaard (2018, s. 15) skriver at «kvalitative metoder opererer med tekst, mens kvantitative metoder opererer med tall, og at begrepet kvalitativ handler om prosesser og mening som ikke kan måles i kvantitet eller frekvens.» Vi bruker helst overførbarhet når det gjelder kvalitative undersøkelser. Her er det viktig med åpenhet og gode beskrivelser av framgangsmåter, slik at andre lettere kan bedømme undersøkelsens relevans for andre kontekster.

Mitt formål har ikke vært å forklare fenomener, derimot å søke og forstå tekstene gjennom tolkning. Det handler ikke bare om det rent tekstuelle, men intensjonen bak formuleringene, hvilket rom for tolkning de gir, og i hvilken kontekst de er blitt til under. Derfor mente jeg at et litteraturstudium var hensiktsmessig gitt min problemstilling og mine forskningsspørsmål. Men utvalget av tekster fanger nødvendigvis ikke opp alle mulige synspunkter på det jeg ville undersøke, så jeg har derfor valgt å foreta en dokumentanalyse av et dokument som jeg anser som sentralt for temaet mitt (NOU 2019:19), og deretter å foreta en drøfting og sammenligning av det som kommer frem i litteraturstudien (som trinn 1 i forskningsprosessen) med dataene fra dokumentanalysen for (trinn 2) å sjekke ut om mine funn samsvarer med hverandre, eller om de peker i forskjellig retning.

Det jeg har gjort er å analysere innholdet i spesielt en av tekstene, nemlig NOU 2019:19 med henblikk på kjønnssegregering. En dokumentanalyse, ifølge Johannessens bok, gjennomføres systematisk ved at man 1) skumleser tekstene, 2) leser grundigere igjennom, 3) velger ut og registrerer relevant innhold, 4) kategoriserer og tematiserer relevant innhold og til slutt 5) tolker og konkluderer i forhold til problemstillingen, (Johannessen, 2021, s. 236–237).

Kategoriseringsprosessen beskriver Johannessen m.fl. som en prosess i fire faser, ofte blir det referert til Malthus sin systematiske tekstkondensering (STC), (Malterud, 2012) basert på Giorgis fra 1985; 1) En kondensering eller forkorting av tekst, 2) meningsbærende tekst kodes,

3) kategorisering av koder og 4) tematisering ved at dataene fortolkes i forhold til relevans for undersøkelsen. Man kan forstå STC-metoden som en måte å konkretisere hermeneutikken på.

3.2 Trinn 1 – Gjennomføring av litteraturstudien

Litteraturstudien har vært viktig med tanke på finne årsaker til kjønnssegregeringen, og den har stått i sentrum for å kunne besvare problemstillingen og forskningsspørsmålene mine. Utvalgskriteriene har hatt som formål å finne fram til litteratur som belyser først og fremst vår norske og nordiske kontekst, og at litteraturen ikke er for gammel, gitt samfunnsendringer som skjer. Jeg har i tillegg søkt på ord og fraser som «kjønnsdeling,» «kjønnssegregering,» «kjønnsstereotypi», «kjønn og utdanning,» «kjønnssegregering i valg av utdanning» (på norsk og engelsk), i Oria og i norske fagbibliotek, i IDUNN, i Google Scholar og Wiley Online, blant annet for å se etter nyanser og alternative forklaringer når det gjelder årsaker.

Rapportering av funn har samme struktur i første trinn som i andre trinn av forskningsprosessen min, det vil si at funn er strukturert etter hovedkategoriene 1) situasjonsbeskrivelser, 2) årsaker og 3) tiltak, samt underkategoriene a) individ og b) samfunn. Jeg har ikke data på alle kategorier fra litteraturstudien, men til sammen bidrar dataene fra litteraturstudien i trinn 1 og fra NOU 2019:19 i trinn 2 til å besvare problemstilling og forskningsspørsmål.

3.3 Trinn 2 – Gjennomføring av dokumentanalysen

Jeg har foretatt en dokumentanalyse av NOU 2019:19 «Jenterom, gutterom og mulighetsrom» med henblikk på problemstillingen min og forskningsspørsmålene mine.

3.3.1 Vurdering av NOU 2019:19

Jeg har lagd et analyseskjema som fungerer for det som jeg skal undersøke, i tråd med anbefalingene i boka til Johannessen;

Hvem står bak initiativet til den aktuelle NOU-en? Hvilken regjering? Hva med konteksten? Tid og sted. For hvem er NOU-en laget? Hva er formålet med dokumentet? Hva er hovedpunktene? Hva er budskapet? Hvilket perspektiv ligger til grunn for dokumentet? Hvor viktig er dokumentet – i relasjon til formålet, og i relasjon til min problemstilling? Hvilke retoriske grep er benyttet? (Johannessen, 2021, s. 239–242). Detaljene er å finne i vedlegget til masteroppgaven.

Når det kommer til kildekritiske vurderinger, nevner Johannessen på de ovennevnte sidene at autensitet, troverdighet, representativitet og tolkning/betydning står sentralt. For min undersøkelse har det handlet om å undersøke opphavet til dokumentet, kontekst og forforståelse, videre om den er troverdig i relatert til formålet, om NOU-en samsvarer og er representativ for «tidsånden», og om det kan være et skjult eller underliggende budskap ut over det rent språklige. Dette viser forbindelsen til det hermeneutiske perspektivet som ligger til grunn for tekstanalysen. Forskeren har alltid en forforståelse og fordommer knyttet til funnene, og en kan som forsker ikke sette dette i «parentes» når en skal søke å forstå hva dataene viser, men fordommene er egentlig det som «gjør det mulig for forskeren å forstå noe som helst», som Gadamer hevder, (Thagaard, 2018, s. 86). Det gjelder først og fremst å være seg bevisst dette, og reflektere over hva det har å si for forståelsen av det en undersøker.

3.3.2 Metode- systematisk tekstkondensering (STC)

Jeg valgte som tidligere nevnt å anvende metoden som er beskrevet i Malteruds artikkel om systematisk tekstkondensering, (2012), da jeg anser den for å være et godt verktøy for å analysere NOU 2019:19 i forhold til tema og problemstilling. Denne metoden har en progresjon og struktur som muliggjør en systematikk i arbeidet, samtidig som den er transparent for andre til å kunne se og vurdere om kravene til vitenskapelig forskningsarbeid er oppfylt. Malterud var inspirert av Giorgis metode fra 1985 om de fire trinnene i kategoriseringsprosessen, (Malterud, 2012, s. 3–7), kondensering, koding, kategorisering og tematisering. Det komplette analyseskjemaet fra dokumentanalysen av NOU 2019:19 er lagt ved som vedlegg til denne masteroppgaven, men jeg viser her et utdrag fra tabellen. Dette viser analyseprosessen;

3.3.3 Kategoriseringer

Skjemaet i dokumentanalysen der jeg har anvendt systematisk tekstkondensering er delt inn i følgende kolonner; 1) kondensering (av tekst), 2) koding (meningsbærende innhold), 3) gruppering (eller kategorisering) og 4) tolkning (relevant for problemstilling).

For at det skal være enklere for leseren å finne fram i vedlegget og i originaldokumentet, har jeg valgt en kronologisk fremstilling av funnene bestemt av sidetallet, mens jeg i analysen har valgt å behandle funnene tematisk ut fra hovedkategoriene og underkategoriene – hver for seg.

I første kolonne har jeg med sidehenvisninger til NOU 2019:19, ut fra nedlastet PDF-dokument, publisert på regjeringen.no, samt sitater fra dokumentet.

I andre kolonne har jeg søkt å formulere de meningsbærende elementene i sitatene slik at hovedbudskapet trer frem.

I tredje kolonne har jeg foretatt kategoriseringer som jeg anser som det sentrale i undersøkelsen, da kategoriene referer seg til det jeg ønsker å undersøke med henblikk på problemstillingen og forskningsspørsmålene mine.

I fjerde kolonne har jeg formulert sentrale temaer og spørsmål som vil bli gjenstand for drøfting i et eget kapittel, der jeg drøfter alle funn i sammenheng, ikke bare fra denne NOU-en, men også fra andre funn i litteraturen ellers, herunder også fra diskursen Social Justice.

3.3.4 Eksempler fra den systematiske tekstkondenseringen

KONDENSERING	KODING	KATEGORISERING	TOLKNING
Kap. 1: Utvalgets sammensetning, mandat og arbeid. Bakgrunn for 2019:19: Likestillingsutfordringer blant barn og unge; gutter og jenter tar kjønnsstradisjonelle utdanningsvalg, s. 13	Kjønnssegregering i utdanning og arbeid beskrives som et problem, og er uønsket, fordi det gir dårlig utnyttelse av humankapitalen	Situasjonsbeskrive lse; Problemet beskrives ut fra et samfunns-perspektiv	Hvem har en rolle i å motvirke dette?
Kjønnsnormer gir <i>strengt krav</i> til jenter og <i>trange rammer</i> for gutter, s. 20	Kjønnspresset mot jenter i forhold til kropp og utseende hindrer likestilling, de trange rammene for guttene setter grenser for hva som kan være akseptable valg	Situasjonsbeskrive lse; Jenter heies på når de velger utradisjonelt, mens guttenes status synker	Hvem skal utfordre kjønnsrollene ? Karrierelæring, konstruktivistisk perspektiv, Social Justice?
Likestilling og likeverd sentralt i styringsdokumenter for skolen, s. 21	Skolen har en plikt til å fremme likestilling	Situasjonsbeskrive lse; Likestilling er lavest prioritert av målområdene i skolen	Bryter kjønnsdelingen med skolens mål? Individ- eller samfunnspektiv v?

<p>Kapittel 8, Kjønnsdelte utdanningsvalg Kjønnssegregering gir konsekvenser på individ og samfunnsnivå, s. 134</p>	<p>a) Kjønnsdominans gir i seg selv barrierer mot utjevning. b) Dårlig utnyttelse og fleksibilitet i utnyttelse av befolkningens ressurser</p>	<p>Situasjonsbeskrivelse; a) Konsekvenser på individnivå. b) Konsekvenser på samfunnsnivå</p>	<p>a) «Critical mass theory» b) I “Perspektivmeldingen 2017” og i Granavolden-plattformen sier regjeringen at de vil fremme en strategi for å bidra til et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked</p>
<p>Kvinner har inntatt mannsdominerte fag i høyere utdanning, s. 139</p>	<p>Økt kvinneandel innenfor medisin, psykologi, juss og økonomi</p>	<p>Situasjonsbeskrivelse; Asymmetrisk kjønnsrevolusjon – menn har ikke endret sine valg</p>	<p>Det som var skjevt på 1970-tallet er fortsatt skjevt i dag</p>
<p>Kjønnsdelte utdanningsvalg: Både i Norge og internasjonalt er det sterk sammenheng mellom foreldre og barns skoleprestasjoner og utdanningsnivå, s. 140</p>	<p>Kvinner med høyere sosial bakgrunn velger oftere kjønnsutradisjonelt enn menn fra samme klasse, og enn kvinner generelt</p>	<p>Årsaker; Kjønnsstradisjonelle utdanningsvalg reproduseres</p>	<p>Sosial (u)rettferdighet</p>
<p>Barn lærer tidlig hva som er akseptable valg for jenter og gutter, s. 144</p>	<p>Selvforståelsen utvikles, det skjer en avgrensning og tilpasning til sosialt akseptable yrkesvalg</p>	<p>Årsaker; Henvisning til Gottfredson (2002) om akseptable valg</p>	<p>Årsaker – samfunnsorienterte. Utvikling av rollekart, sosialt påført</p>
<p>Jenter og gutter har «relative fortrinn» - biologisk eller sosialt konstruert (?), s. 145</p>	<p>Jenter er sosiale og omsorgsorientert, gutter er teknisk orientert</p>	<p>Årsaker til kjønnsbestemte valg</p>	<p>Matching ut fra biologisk perspektiv, normkritikk og sosial rettferdighet ut fra sosialkonstruktivistisk perspektiv</p>
<p>Jenter mener det er viktig å gjøre noe for andre, guttene søker status og prestisje i yrkeslivet, s. 151</p>	<p>Faget utdanningsvalg skal ta opp kjønnsperspektivet, men trolig lite vektlagt</p>	<p>Årsaker; Normer Tiltak; Bevisstgjøring</p>	<p>Rådgivere i ungdomsskolen og i videregående er involvert i arbeidet med faget. Stor variasjon i anvendelsen av faget. Har hatt liten</p>

			effekt på kjønnsdelingen
Høyere utdanning – hvordan tiltak påvirker valg, s. 155	Høyere utdanningsinstitusjoner er pålagt å ha tiltak for bedre likestilling og kjønnsbalanse	Tiltak: Rollemoell.no Kjønnspoeng (ved skjevbalanse 20/80)	Tiltakene virker så lenge de brukes, men avtar når de fjernes
Vilbli.no og Utdanning.no kan bidra til kunnskap om yrker, s. 153	Nettstedene kan også gi kunnskaper om utviklingen innenfor yrkene	Tiltak: Oppdatert kunnskap	Spørsmålet er om kunnskap alene kan få elever til å velge kjønnsutradisjonelt?
Kapittel 13 Prinsipper for tiltak: Mandatets avgrensninger , s. 240	Uendret ressursbruk. Hva er praktisk mulig og gjennomførbart?	Tiltak; Utfordre kjønnsrollene (som stadig reproduseres)	Utvalget mener at tiltakene vil virke
Staten har «all makt», men bruker ikke handlingsrommet , s. 242	Staten har den forvaltningsmessige styringen (juridisk, økonomisk og pedagogisk)	Tiltak; Går ikke lenger enn anbefalinger. De institusjonene og menneskene som har ansvaret for pedagogikk i praksis, skal sørge for at likestilling er en del av praksis	Hva betyr det?
Kapittel 14 Tiltak: Likestillingsarbeidet i opplæringssektoren må intensiveres , s. 245	Innsatsen må bygge ned barrierer og sørge for å ta vare på de som har valgt utradisjonelt	Tiltak; Må stimulere til utradisjonelle valg	Men hva konkret skal gjøres – av hvem, når?
Utvalgets viktigste anbefaling, s. 246	Sekretariatet skal sørge for et kompetanseløft for likestilling og normkritikk	Tiltak; Opprette et likestillingssekretariat i Udir	Er et ekstra byråkrati i Udir svaret på likestillingsutfordringen?
Likestillingssekretariatet skal arbeide strategisk, systematisk og praktisk for at likestillingsperspektivet ivaretas, s. 246	Organisering /koordinering Kompetanseløft /kunnskap Arbeide for å bryte kjønnsdelte utdanningsvalg. Forskning	Konkrete tiltak; Ha dialog, Utarbeide strategier	Sekretariatet skal jobbe langsiktig – tiårsperspektiv

3.4 Etikk, feilkilder og forskerrolle

Siden jeg har hatt til hensikt å benytte meg av dokumenter som er åpent tilgjengelige på Internett, innebærer det at det er enklere å samle, lagre, bearbeide og bruke dette materialet, så lenge det ikke er snakk om «adgangsbegrenset eller klausulert materiale,» som Asdal og Reinertsen skriver, (2020, s. 214). Det er heller ikke aktuelt å nevne enkeltpersoner som er i sårbare situasjoner eller tilsvarende. De nasjonale forskningsetiske komiteene har også veiledere i forhold til Internettforskning, men generelle etiske råd og hensyn gjelder også her, der særlig dette med hva som regnes som offentlig og privat kan være problematisk, og det er særlig viktig å sikre deltakernes verdighet og integritet. Hvem eier poster, bilder og dokumenter som er lagt ut?, (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 216).

Det som er hentet inn fra nettsteder som regjeringen.no (NOU), hkdir.no (Kvalitetsrammeverket) og careerguidancesocialjustice.wordpress.com (Career guidance for social justice), anses som greie i denne sammenheng.

En sentral utfordring ved dokumentanalyse som den jeg har foretatt, er at tekstene jeg studerer, er skrevet for andre formål, enn det som er mitt formål med å studere nettopp disse tekstene. Slik jeg forstår Thagaard (2018, s. 147–148), så kan man si at NOU-utvalgets medlemmer beskriver sine erfaringer og synspunkter innenfor den sammenhengen som danner bakgrunnen for opprettelsen av utvalget som skulle utrede nærmere om likestillingsutfordringer for barn og unge. Jeg tar utgangspunkt i deltakernes forståelse av sin situasjon, mens tolkningen og presentasjonen av resultatene representerer forskerens (min) tolkning av deltakernes forståelse av det samme materiale.

Jeg må altså kunne skille mellom mine fortolkninger, utvalgets fortolkninger og hva faktisk står rent tekstlig i datagrunnlaget. I min egen eksamensbesvarelse i 1MAVITEN av 4. januar 2023 skrev jeg at jeg må unngå fordreining og fortielse. Jeg må ikke overtolke dokumentene, og heller ikke fortie noe i materialet som ikke passer inn. I den samme besvarelsen pekte jeg på noen viktige etiske spørsmål som bør drøftes opp mot problemstilling og forskningsspørsmål, og som jeg kommer tilbake til under oppsummering og konklusjon i denne oppgaven; «1) Hva er mine intensjoner med temaet, problemstillingen og forskningsspørsmålet? 2) Ønsker jeg å promotere diskursen «Social Justice» med søkelys på kjønnssegregeringen i utdanning og yrke? 3) Er den noen problemer som springer ut av at jenter velger HEM-yrker (Health, Education,

Motherhood) og gutter STEM-yrker (Science, Technology, Engineering, Mathematics)?», (Eget arbeid, 2023).

De nasjonale forskningsetiske komiteene har utarbeidet etiske retningslinjer, og i denne oppgaven er spesielt retningslinjene for samfunnsvitenskap og humaniora sentrale. Her heter det;

Det er uforenelig med god vitenskapelig praksis å fordreie eller fortie relevante tolkninger eller analyser. (NESH, publisert: 16.12.2021, u.å.)

Dette betyr at tendensiøs tolkning og skjev utvelgning i forbindelse med litteraturstudien og utarbeidelsen av tabellen der jeg utfører systematisk tekstkondensering ikke vil være forenlig med god vitenskapelig praksis.

Jeg tenker derfor at jeg, foruten at jeg tilkjenner hvor i forskningsfeltet jeg plasserer meg, også er åpen om hvor jeg selv plasserer meg i forhold til ulike synspunkter omkring temaet – hvilket handlingsrom vi som karriereveiledere kan ha når det gjelder å aktivt søke å motvirke den skjevfordelingen vi ser. Ved at jeg er åpen om min forforståelse, så vil leseren av min analyse og drøfting av temaet lettere vurdere om det jeg har kommet fram til står godt på egne bein, og er rimelig ut fra det som foreligger.

3.5 Kort sammendrag – metodekapittelet

I dette kapittelet har jeg redegjort for det vitenskapsteoretiske grunnlaget for denne masteroppgaven. Forskningen jeg har gjort har hatt den menneskelige verden som objekt, altså humanvitenskap, der de sentrale metodiske grepene har sitt idegrunnlag fra hermeneutikken. Jeg har drøftet metodevalget opp mot problemstilling og forskningsspørsmål, og landet på to trinn i forskningsprosessen, der trinn 1 har vært et litteraturstudium, og trinn 2 har vært å gjennomføre en kvalitativ dokumentanalyse, mer konkret en systematisk tekstkondensering. Slik har jeg kunnet undersøke graden av samsvar mellom funn i litteraturstudien med funnene i dokumentanalysen, der den første både forholder seg til tekstlinjene og til det som står imellom tekstlinjene, altså betydningen/tolkningen/konteksten. Med den andre metoden har jeg plukket ut meningsbærende ord og kategorisert dem for å kunne finne fram til sentralt innhold som kan relateres til min problemstilling og forskningsspørsmål.

4 Funn og analyse

4.1 Om funn og analyse

Funn og analyse er kommet frem noe forskjellig i mitt prosjekt, der vi kan si at det er et skille mellom den kvalitative dokumentanalysen med bruk av systematisk tekstkondensering på ett dokument - NOU 2019:19, og tekstene i litteraturstudien.

Funnene i NOU 2019:19 funn er fremskaffet gjennom en grundig og systematisk tekstanalyse, med bruk av STC-metoden, der sentrale ord og vendinger ble «kondensert» og ført inn i en tabell som ga en oversikt, som senere har resultert i hovedkategorier og underkategorier i analysen, etter hvert som jeg har fortolket materialet.

Tekstene i litteraturstudien har jeg funnet fram til ved fritekstsøk, for eksempel på ordene «kjønnssegregering», eller frasen «kjønnsdelte utdanningsvalg» i anførselstegn. Jeg har også bruk «og/and» og «eller/or» for å finne tekster som inneholder begge eller flere av ordene jeg har vært ute etter. Jeg har også foretatt siteringssøk på Oria, Wiley Online, Google Scholar og tilsvarende, da mange av disse søketjenestene viser hvor mange som har søkt på det samme, og i hvilke artikler som har sitert den aktuelle teksten. Gode fagfelleverderte artikler har referanselister som er nyttige fordi de støtter seg på andre og ofte gode artikler, og slik utvides listen over god og relevant litteratur. Et eksempel på dette siste er kunnskapsoppsummeringen til Reisel, (2019).

Når det gjelder litteraturstudien, har jeg valgt ut litteratur (i vid forstand) som jeg visste på forhånd var relevant for det jeg ville undersøke, nemlig handlingsrommet som karriereveilederne har i møtet med kjønnssegregering, både fra et myndighetsperspektiv og fra et faglig perspektiv som karriereveileder. Her måtte jeg uansett avgrense utvalget mitt, slik at jeg kunne foreta en analyse og drøfting av relevante tekster opp mot tekstanalysen.

For alle dokumentene ligger en hermeneutisk tilnærming til grunn, der mitt utvalg hensyntar bakgrunn og kontekst for dokumentene, og ved at jeg søker å finne relevante tekstutdrag som jeg både forholder meg bokstavelig til, samtidig som jeg fortolker intensjonen bak ordene.

4.2 Trinn 1- Litteraturstudien

4.2.1 Om arbeidet

Gjennomgangen av litteraturen har en temastruktur. Kildene er altså ikke organisert etter artiklenes navn, men etter hvilke temaer de omhandler, og som jeg har ansett for relevante i denne sammenhengen.

Den litteraturen eller de dokumentene som jeg har valgt ut her er; NOU 2016:7, Kvalitetsrammeverket som er opprettet og driftet av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir), og NTNU Samfunnsforskning i sin rapport "Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen" på oppdrag fra HK-dir og Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova). Dette er litteratur hvor det fremkommer hva myndigheter og lovverk sier, eventuelt ikke sier, noe om hvilket handlingsrom vi har når det gjelder kjønnssegregeringen. I tillegg har jeg undersøkt litteratur og nettstedet <https://careerguidancesocialjustice.wordpress.com/> tilknyttet diskursen Social Justice, for å finne ut hvordan vi kan bruke emansipatorisk karriereveiledning for å møte kjønnssegregeringen.

Det sentrale har vært å finne fram til tekster som kan bidra til å besvare problemstillingen om hvilket handlingsrom vi karriereveiledere har i møtet med kjønnsdelte valg av utdanning og yrke. Dette gjelder for eksempel Reisels kunnskapsoppsummering, (2019), som ofte siteres i offentlige dokumenter, heriblant de NOU-ene som jeg har undersøkt. Litteraturstudien har først og fremst hatt som formål å gi svar på problemstillingen, konkretisert ved kategorien «tiltak», og å finne fram til tekster som kan belyse kategorien «årsaksforklaringer.» Situasjonsbeskrivelsene danner ofte bakgrunn for tiltak som foreslås.

4.2.2 Situasjonsbeskrivelser

NOU 2016:7 sier følgende; Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet har vært nokså stabilt i de foregående 20 årene forut for NOU 2016:7, (Kunnskapsdepartementet, 2016, s. 154).

Begrunnelser som blir gitt av utvalget for å fremme kjønnsutradisjonelle valg, er «rettferdighet» og «nytte», da utvalget mener at kvinner ellers kommer dårligere ut lønnsmessig, det handler om friheten til å velge, og til slutt handler det om å utnytte samfunnsressursene bedre.

Reisel m.fl sier i sin rapport om kjønnsdelte utdanningsvalg, at menn sprer seg ut over flere yrker enn kvinner. Av de ti vanligste dominerer menn i bare ett av dem. 1/3 av alle sysselsatte kvinner jobber i helse- og omsorgssektoren, og de utgjør 70 % av alle offentlig ansatte, (2019,

s. 16). Østbakken m. fl. peker i rapporten om kjønnssegregering og mobilitet, på at kvinner har 47 % av jobbene i arbeidsmarkedet, (2017, s. 40).

Schulstok og Wikstrand skriver i artikkelen fra boken «Career Guidance in the Nordic Countries», at likestilling står sterkt i politikken i de nordiske land, men at til tross for stor yrkesdeltakelse blant kvinner, så er det likevel et gap mellom kjønnene når det gjelder lønn og lederstillinger, og menn dominerer innenfor STEM-yrkene som referer seg til realfagsyrker, mens kvinnene dominerer HEED-yrkene, som handler om helse- og omsorg, barnehage- og grunnskole og hjemlig arbeid. Deres tolkning av at vi ikke har kommet lenger i likestillingen på dette området, er at vi kanskje har fokusert mer på like muligheter og rettigheter (equality) enn på likestilling i praksis, eller resultatlikhet (equity), (2020, s. 53).

Diskursen Social Justice har formulert et rammeverk for hvordan vi som karriereveiledere bør forholde oss til den urettferdigheten og undertrykkelsen som i denne sammenheng blant annet rammer kvinner.

Sultana med flere har som tidligere nevnt brukt nokså sterke uttrykk i forhold til den undertrykkelse som de mener utsatte grupper (kvinner, homofile og innvandrere) er gjenstand for, mens han uttrykker seg i mildere ordelag om hvordan handlingsrommet til karriereveiledere er i forhold til dette samfunnsproblemet.

Ifølge OECD, (2024), dokumenteres det i en rapport at «ulikhet i klasse, kjønn og etnisk status og migrantstatus strukturerer folks karrierer og rapporten undersøker hvordan karriereveiledning kan brukes til å utfordre denne typen ulikheter. Dataanalysen (OECD, 2024) identifiserer ytterligere barrierer for visse demografiske grupper når det gjelder å konvertere menneskelig kapital til vellykket sysselsetting. Den finner også at tenåringers tilgang til karrieretjenester er sterkt mønstret av de demografiske egenskapene til studenter.» Den beskriver en situasjon der ulikheter henger fast i samfunnsmessige strukturer, og som gjør det krevende å motvirke reproduserende sosiale ulikheter og oppnå sosial rettferdighet. Den omtalte rapporten viser også til tiltak som er utprøvd i Canada for å bidra til en bedre tilgang til karrieretjenester for alle samfunnslag. Nettstedet <https://careerguidancesocialjustice.wordpress.com/> fremhever hvordan sosial ulikhet finnes på ulike arenaer i samfunnet, og hvilken forbindelse ulikheter har til strukturelle forhold i

samfunnet. Det ligger i sakens natur at dette nettstedet, ikke vier oppmerksomhet til det individuelle perspektivet, eller psykologiske og biologiske perspektiver.

Utgangspunktet for diskursen Social Justice er at man beskriver samfunnet som grunnleggende urettferdig, og det henvises til Iris Marion Young på det hun kaller «undertrykkelsens fem ansikter,» og som på den måten beskriver et konfliktteoretisk perspektiv på samfunnet;

1. Utnyttning: Lav betaling og tvang
2. Marginalisering: Tap av arbeid, makt og respekt
3. Maktesløshet: Alltid som mottaker av ordre
4. Kulturell imperialisme: Overføring av normer (de herskende tanker er de herskendes tanker, ref. Marx, min tilføyelse)
5. Vold: Utsatte grupper er kvinner, homofile og innvandrere

(Kjærgård og Plant (red), 2018, s. 47–48).

4.2.3 Årsaksforklaringer

I NOU 2016:7, punkt 8.3.14, Kjønnsperspektiver i grunnopplæringens karriereveiledning, (2016, s. 151) pekes det på i hovedsak tre årsaksforklaringer til kjønnstradisjonelle valg: 1) at kvinner tar hensyn til både arbeidsdeltakelse og omsorg for sine barn når de gjør sine valg når det kommer til utdanning og yrke, 2) at jenter og gutter har ulike preferanser og egenskaper. Det siste tolker jeg som å ha et individrettet (biologisk) perspektiv. Videre sies det 3) at ingen av kjønnene ønsker negativ sosial mobilitet, der NOU-en henviser til Reisel om kjønnsdelte utdanningsvalg fra 2014.

I rapporten 2019:6, Institutt for samfunnsforskning, «Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg – en kunnskapsoppsummering,» (Reisel m. fl., 2019, s. 7), sies det at forskningen internasjonalt på årsaker har hatt et «individualisert psykologisk perspektiv», der interesser, preferanser og personlige egenskaper har stått sentralt, og at våre kunnskaper om systemiske forhold er mer mangelfull.

Jenter har vært underrepresentert i såkalt MNT-fag (matte, naturfag og teknologi), der gutter tradisjonelt har gjort det bedre enn jentene, men at skoleprestasjonene mellom kjønnene har jevnet seg ut over tid, kjønnsstereotyper har svekket seg, samtidig som jentene fortsatt i mindre grad velger disse fagområdene. Nedgangen i kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet vi har sett de

senere årene, skyldes for en stor del at jenter har beveget seg inn på mennenes felt, ifølge Reisel, (2019, s. 7).

Når det gjelder det systemiske, så trekkes det særlig fram sosial bakgrunn, innvandrerbakgrunn og bosted, men Reisel m. fl. (2019, s. 36) viser til at kunnskapsgrunnlaget om disse forholdene er tynnere. Når det gjelder sosial arv og pekes det på at denne sammenhengen er svakere for jenter enn gutter, at barn av innvandrere velger i mindre grad kjønnsdelt enn andre og at unge i sentrale strøk i mindre grad enn distriktene velger kjønnsdelt, (2019, s. 37). Skolesystemet oppgis som en viktig årsak til kjønnssegregering i arbeidslivet, selv om de ikke forklarer den vertikale delingen vi samtidig finner med færre kvinner i lederstillinger.

Reisel m. fl. (2019, s. 61–62) trekker også fram at forhold på arbeidsmarkedet med diverse ordninger knyttet familielivet og omsorgsoppgaver har betydning for valgene, i det at kvinner tar en større del av ansvaret for hus og hjem. Noe forskning antyder at økonomi, risikovillighet og forhandlingsvillighet har betydning, men her er virkningen på de kjønnsdelte valgene mer usikker.

I kapittel 3, «Hva påvirker kjønnsdelte valg?», skriver Reisel m. fl. (2019, s. 33–34) at «interesser og preferanser, stereotypier, selvvurdering og kjønnsforskjeller i psykologiske egenskaper», på tvers av land, ser ut til å ha stor betydning som forklaringer på kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg. De unge foretar en avveining mellom det de tenker de kan få til opp mot hva de kan oppnå gjennom valgene. Dette samsvarer godt med Linda Gottfredsons teori om avgrensning og kompromiss, som også Reisel m. fl. henviser til, (2019, s. 20)

Det neste dokumentet er et dokument fra «Tidsskrift for samfunnsforskning» ved Seehus og Reisel. Det tar for seg betydningen av sosial bakgrunn for kjønnsdelingen i høyere utdanning;

Kvinner med lavere utdannede foreldre har kunnet oppnå oppadgående sosial mobilitet, samtidig som de velger kjønnsstypisk. Kvinner med høyere utdannede foreldre derimot, har måttet krysse kjønnsstypiske grenser i sine utdanningsvalg for å oppnå sosial mobilitet, i og med at det gjennomgående har vært de mannsdominerte utdanningene som har hatt høyest prestisje og økonomisk avkastning, (2017, s. 3).

Derfor har det skjedd en desegregering på 70- og 80-tallet, som følge av kvinners kjønnsutypiske valg, som siden stoppet opp på 90-tallet, samtidig med at menn ikke hatt like mye å vinne på å velge kjønnsutypisk, ved at begge kjønn vil unngå å få en lavere sosioøkonomisk status enn sine foreldre, (2017, s. 3)

Maktperspektivet, som hører hjemme under samfunnsperspektivet, har vært trukket frem av flere forskere;

Orupabo har skrevet en doktoravhandling (2014) som særlig la vekt hvordan maktforhold gjennom arbeidslivets organisering i samfunnet skaper og reproducerer mulighetsrommene basert på kjønn og etnisitet. Disse maktstrukturene forsterker og vedlikeholder kjønnsforskjeller. Hun hevder språk og symboler er viktige i forhold til kjønnsdelte valg av utdanning og yrke. Ulike forventninger til hva menn og kvinner egner seg til, kan innebære at det fremstår som naturlig og selvfølgelig, at visse jobber og arbeidsoppgaver forbindes med menn, andre med kvinner eller innvandrede personer, (2014, s. 15).

Hvis vi fortsetter med oppmerksomhet på maktperspektivet i kjønnsdelte valg, så har Wikstrand skrevet en artikkel, (2019, s. 219), der hun påpeker at valgfriheten til jenter og gutter, som holdes så høyt i den nyliberalistiske diskursen, er å betrakte som illusorisk. Hun henviser til Bordieus begrep «habitus», som en tenkemåte, og til Gottfredson som mente at «unge ikke foretok rasjonelle valg i det hele tatt, men snarere at deres alternativer til valg ble innsnevret av kjønn og status.» Etter Wikstrands syn, er det et kulturelt aspekt ved yrker, og slik sett er ikke yrker nøytrale, men knyttet opp mot forestillinger om mennesker som vi assosierer dem med, (2019, s. 219).

Bimrose, (2019, s. 385–412), setter søkelys på diskriminering og forskjellsbehandling som kvinner har blitt utsatt for i arbeidsmarkedet. Hun mener at fagfeltet i alt for lang tid har lagt til grunn at praksisen skal være å behandle alle veisøkere likt, med uheldige konsekvenser for kvinner når det gjelder lønn, karriere og til å kunne realisere sine potensialer. Den horisontale og vertikale kjønnsfordelingen legger trange rammer for kvinner som hemmer deres muligheter.

Slik sett, kan man tenke at karriereveiledningen, uten å ønske det, har bidratt til å holde vedlike strukturer i samfunnet til kvinners ugunst, nettopp fordi man ikke har innsett at

karriereveiledning for kvinner og menn bør utformes litt forskjellig. Hun viser til at IAEVG, den internasjonale veilederorganisasjonen, har utformet etiske prinsipper som kan rettferdiggjøre en forskjellig veilederpraksis overfor kvinner enn for menn. Prinsippene handler om «å gjøre godt, å ikke skade, å respektere selvbestemmelse og å være rettferdig.» Hun nevner også et eksempel der veilederen vet at kvinner risikerer å havne i bransjer der de er spesielt utsatt for seksuell trakassering, og selv om selvbestemmelse innebærer at veisøkeren tar avgjørelsen selv, bør det skje ut fra en opplyst og veloverveid posisjon, der veilederen har bidratt med nøyaktig og relevant informasjon om arbeidsmarkedet.

Nielsen har skrevet en artikkel, (2010, s. 19–29), som viser et nokså stort samsvar mellom årsaker til kjønnsdelingen i valg av utdanning og yrke i Danmark og Norge. Blant annet finner man i stor grad samme kjønnsmerking av yrker i de to landene;

De samme brudd man finner i kjønnsstradisjonelle valg de senere årene i Norge, ser vi også i Danmark. Det er jentene som beveger seg inn på guttenes områder, i mindre grad den andre veien. De unge trekker selv frem «hva de er interessert i», og «hva de vurderer selv hva de er gode til.» Dette harmonerer også godt med Gottfredsons teorier omkring selvoppfatning.

Østerås har undersøkt hvordan gutter opplevde å velge et jentedominert yrkesfaglig utdanningsprogram, og der fremkommer det at de guttene som hadde gjort det, opplevde det som fordelaktig å være gutt, de ble liksom heiet på av medelever og av samfunnet, (2023, s. 37).

I en artikkel på [Forskning.no](https://forskning.no), (*Kronikk*, 2010), går artikkelforfatterne Smette og Hegna i rette med Harald Eias TV-serie «Hjernevask». Man kan imidlertid si at likestillingsparadokset ikke stemmer lenger, da kvinner og menn i dagens Norge velger i mindre grad kjønnsstradisjonelt enn de fleste andre sammenlignbare land. Men artikkelen setter søkelys på debatten omkring den biologiske komponenten i valg av utdanning og yrke, og dette er fortsatt viktig å debattere. Dette kommer jeg tilbake til i drøftingskapittelet.

Diskursen sosial rettferdighet understreker at «livet ikke er rettferdig», at livssjanser er ulikt fordelt i befolkningen, både relatert til klasse, sosial lagdeling, kulturell bakgrunn, kjønn og kjønnsidentitet. Denne diskursen har et tydelig samfunnspektiv på årsakene til sosial

ulikhet og rettferdighet. Kjønn er et av temaene diskursen beskjeftiger seg med, men ikke det eneste.

4.2.4 Tiltak

NOU 2016:7 er ikke så konkret på tiltak, og jeg har derfor valgt å ta med noen utsagn om målsettinger for karriereveiledning også, fordi tiltak som foreslås er naturlig å se i sammenheng med de målene man uttrykker at man vil nå.

I NOU 2016:7, punkt 4.2 om politiske mål for karriereveiledningen, vises det til to overordnede politiske mål i EUs «Resolusjon om livslang karriereveiledning;» 1) Å styrke samfunnets konkurranseevne og 2) skape et effektivt og dynamisk samfunn. Disse to kan sies å ha et samfunnsmessig perspektiv på karriereveiledningen. Å motvirke eksklusjon og marginalisering/utenforskap er også en viktig målsetting, og denne peker mot individet. Selv om disse målene «kan framstå som motsetninger», så oppfattes veiledning som «et mykt styringsinstrument sett ut fra et «governmentality»-synspunkt», (Kunnskapsdepartementet, 2016, s. 22). Videre heter det på den samme siden at «veiledning kan informere, utfordre og kvalifisere valg, men ikke tvinge noen i en bestemt retning.»

Det normative kommer til uttrykk i punkt 8.2, der det heter at rådgivningen «skal ivareta et likestillingsperspektiv», og hjelpe elevene til å utnytte og utvikle egne ressurser, «uten hensyn til tradisjonelle kjønnsroller», med et individperspektiv på målgruppa. Et søkelys på kjønn i skolens karriereveiledning kan likevel være et bidrag til å gjøre elevenes opplevelse av frihet større. «Samtidig kan det ikke bli sagt for ofte at kjønnsperspektivet ikke handler om å overtale flere jenter til å velge mannsdominerte fag, og guttene kvinnedominerte. Det handler om å gjøre dem bevisst på forestillinger og barrierer basert på kjønn, og se forbi dem for å ha flere muligheter å velge mellom.» (Kunnskapsdepartementet, 2016, s. 152–153)

Her ser vi eksempel på det vi kaller en myk tilnærming til problemet. Utvalget anbefaler «at det legges større vekt på kjønnsperspektivet i karriereundervisning og karriereveiledning», foruten også i utdanningen av karriereveiledere.

Denne NOU-en bruker begrepet «kjønnsmainstreaming», så det skal jobbes med tematikken på svært mange områder i samfunnet, ikke bare i skolen og i karriereveiledningen. Tiltakene gjennomføres på systemnivå.

Schulstok og Wikstrand er inne på det samme når de sier, at selv om likestilling er skrevet inn i opplæringsloven, og at karriereveiledning er i posisjon til å spille en viktig rolle, hevder de at tanken om at likestilling nærmest vil skje av seg selv, har gjort at man ikke har noen klar veiledningsstrategi i Norge på dette området. (2020, s. 58).

En rapport til forsknings- og utviklingsprosjektet «Nye ambisjoner for karriereveiledning i skolen,» viser denne forståelsen av begrepet karriereveiledning;

Samlet kan ambisjonen beskrives slik: Med utgangspunkt i en felles forståelse av hva karriereveiledning er og kan være, settes tydelig mål for hver enkelt skoles karriereveiledning. Karriereveiledning får en sentral posisjon som en del av skolens kjernevirksomhet, og de ansatte har høy kompetanse knyttet til sin rolle i karriereveiledningen. Karriereveilederen har kompetanse og ressurser nok til å utføre sitt arbeid på en måte som tilfredsstiller forventninger, krav og behov, både hos karriereveilederen selv, hos skolen og skolens samarbeidspartnere, og hos eleven. (HK-dir, u.å., s. 32)

Man merker seg at denne rapporten, som sier noe om framtidsambisjonene for karriereveiledningen, ikke inneholder noen føringer relatert til problemstillingen om hva vi som veiledere kan/skal gjøre i forhold til kjønnsdelingen. Den inneholder først og fremst forventninger til veilederens kompetanse.

Med bakgrunn i OECD-rapporten om utfordringer for karriereveiledningstjenesten i Norge, (OECD, 2014), kom NOU 2016:7, «Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn», som anbefalte at det skulle lages et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning, som ble ferdigstilt i 2021, og forelå da også digitalt. Rammeverket skulle bidra til høy kvalitet på karriereveiledningstjenester over hele landet, (Kompetanse Norge, 2020).

Hva finner vi her som er relevant i arbeidet med kjønnssegregering? Karrierelæring står sentralt som diskurs i Norge, og karriereknappene er et verktøy i veiledningsprosessen, når veisøkeren skal finne ut av veien videre. Det er forskjellige ordpar som skal bidra til refleksjon hos veisøker, og som kan tjene til å utfordre kjønnsstereotyper også, sånn som ordparene «tilpasning versus motstand» og «muligheter versus begrensninger.» Når det gjelder det siste ordparet, handler

det om at elevene kan «utforske sin egen mulighetshorison og om den kan utvides, og om begrensninger er reelle eller kun opplevde som tankefeller.» Dette handler om å utfordre forventninger og normer, og er tiltak på systemnivå, som skal komme individet til gode.

Forskrift til opplæringsloven, § 22.1, sier følgende om retten til rådgivning;

Rådgivinga skal medverke til å utjamne sosial ulikskap, førebyggje fråfall og integrere etniske minoritetar. For at rådgivinga skal bli best mogleg for eleven, skal skolen ha eit heilskapleg perspektiv på eleven og sjå den sosialpedagogiske rådgivinga og utdannings- og yrkesrådgivinga i samanheng, (*Opplæringslova*, u.å.).

Videre heter det at «eleven skal få den hjelpa han/ho treng for å utvikle seg vidare og utnytte eigne ressursar, utan omsyn til tradisjonelle kjønnsroller.»

Man kan si at Forskriften har et individperspektiv. Dette handler om rådgiverens/karriereveilederens rolle, og om å veilede med «elevens beste» for øye.

På en nasjonal karriereveilederkonferanse (november 2023) der en av de sentrale bak rammeverket Social Justice, Rie Thomsen, holdt foredrag om de fem «peilemerker» som fremheves i dette rammeverket. Overskriften på hennes foredrag var «FNs bærekraftsmål 10 – sosial rettferdighet», og hun understreket i sitt foredrag at dette bærekraftsmålet forplikter karriereveiledere til å jobbe for sosial rettferdighet i mange sammenhenger og på mange arenaer, der rammeverket tjener som veivisere i hvordan vi gjør dette i praksis. Thomsen viste også til at IAEVG, den internasjonale veilederorganisasjonen, har søkelys på sosial rettferdighet, (*IAEVG - International Association for Educational and Vocational Guidance*, u.å.) under fanen «om» og «vedtekter», og til NICE, nettverket for innovasjon i karriereveiledning og rådgivning i Europa, (*NICE Foundation*, u.å.) likeså.

Videre påpekte Rie Thomsen at det norske Kvalitetsrammeverket for karriereveiledning «legger opp til at vi skal utfordre strukturer og normer som er til hinder for å fremme arbeidsinkludering og valgfrihet.»

Jeg kommer nærmere inn på peilemerkene, som står sentralt i tiltakene som denne diskursen foreslår som rettesnor i arbeidet for sosial rettferdighet, i den etterfølgende drøftingen i

kapittel 5. Diskursen sosial rettferdighet taler ikke med én stemme, men peilemerkene kan sies å være bidragsyterne til tiltak denne diskursen er enige om.

4.3 Trinn 2 – NOU 2019:19

4.3.1 Matrise – Hovedkategorier og underkategorier

Hovedkategoriene i dokumentanalysen av NOU 2019:19 er også her 1) situasjonsbeskrivelse, 2) årsaker og 3 tiltak. I analysen opererer jeg med underkategoriene a) individ og b) samfunn. Det vil si individnivået, mens samfunnet handler om samfunnsnivået, systemnivået, eller strukturelle forhold. Utgangspunktet for tabellen, er at man tar utgangspunkt i situasjonsbeskrivelser, og deretter beveger man seg lateralt mot høyre til årsaker og tiltak. Deretter beveger man seg lateralt mot venstre for å plassere disse funnene enten i individ- eller samfunnsnivået. På denne måten kan man analysere funnene slik at de gir mening, for den videre drøftingen.

	Situasjonsbeskrivelse	Årsak	Tiltak
Individ	Risikovillighet	Biologi	Utfordre kjønnsroller
Individ	Relative fortrinn	Biologi	Utfordre kjønnsroller
Samfunn	Reproduksjon av gamle mønstre	Selvforsterkende oppfatninger av forskjeller	Kompetanseløft Oppmerksomhet Kampanjer
Samfunn	Sosial orientering	Selvforståelse Sosial arv	Rollemodeller Akseptable valg
Samfunn	Asymmetrisk kjønnsrevolusjon	Kvinner tjener på kjønnsutradisjonelle valg	Utfordre kjønnsroller Kjønnspoeng Likestillingsstipend
Samfunn	Likestillingsintegrering	«Myk styring- ikke tvang»	Likestillingssekretariat Utdanning.no
Samfunn	Kompetanseløft	Manglende kunnskap og oppmerksomhet	Nettverk Forskning

I det følgende vil jeg redegjøre for funnene fra NOU 2019:19 og hvordan de forstås ut fra analysen. Dette har jeg organisert under noen overskrifter som sier noe om de sentrale funnene;

4.3.2 Risikovillighet

Utvalget (Kulturdepartementet, 2019) hevder at menn oppleves som mer risikovillige enn kvinner, og derigjennom oppnår de høyere lønn enn kvinner og andre goder som oppnås

gjennom karrieren. Samme utdanningsnivå gir lavere lønnsnivå for kvinner enn menn. Årsakene til forskjellig atferd ut fra kjønn tolkes som biologiske forskjeller. Utvalget mener at det å utfordre kjønnsrollene på de arenaene hvor barn og unge ferdes vil kunne avhjelpe dette i noen grad. Årsakene kan forstås som å ha en individrettet forklaring, mens tiltakene iverksettes på systemnivå.

4.3.3 Relative fortrinn

I NOU 2019:19 oppfattes jenter som sosiale og omsorgsorienterte, mens guttene vurderes som mer tekniske orienterte. Det nevnes også at jenter har en tendens til å undervurdere seg selv, mens guttene derimot overvurderer seg selv, og dette henger sammen med forskjellene i risikovillighet. Dette tolkes som biologiske forskjeller. Tiltakene er å utfordre kjønnsroller, tildele likestillingsstipend og kjønnsponng. Årsakene gis en individrettet forklaring, mens tiltakene gjennomføres på systemnivå.

4.3.4 Reproduksjon

Status er at kjønnsstradisjonelle utdanningsvalg reproduseres i noen grad fra generasjon til generasjon, og beskrives som en uønsket tilstand, selv om likestillingsparadokset ikke er gyldig lenger som en beskrivelse på norske forhold. Kjønnsdominans i visse bransjer og fagområder vil i seg selv virke som barrierer mot kjønnsutradisjonelle valg, og representerer en dårlig utnyttelse av befolkningens ressurser. Sytti prosent av ansatte i offentlig sektor er kvinner, mens i noen manuelle yrker i privat sektor dominerer menn opp mot hundre prosent. Årsakene til dette tilskriver utvalget at det er likestillingsutfordringer blant barn og unge. Det faktum at kvinner får barn («motherhood») virker heller ikke karrierefremmende for kvinner. Jenter heies på når de foretar utradisjonelle valg, mens når gutter gjør tilsvarende, synker guttenes status i samfunnet. Tiltak som utvalget foreslår for å motvirke reproduksjon av gamle mønstre, er å gi større oppmerksomhet til fenomenet, iverksette kampanjer og gi kompetanseløft til de som arbeider med barn og unge. Årsaksforklaringene til reproduksjon av kjønnsdelingen henger sammen med samfunnsmessige forhold, og tiltakene for å motvirke denne rettes også mot samfunnsnivået.

4.3.5 Sosial orientering

Sosiale forhold rundt kjønnenes selvforståelse og en tilpasning til hva som anses som akseptable valg, er noe av det som forklarer kjønnsdelte valg. Kjønnsdelingen virker selvforsterkende og reproduserende etter denne teorien. Foreldrenes klassebakgrunn og

utdanningsnivå har betydning for valgene, (Gottfredson, 2002). Årsakene til dette er at kjønnsperspektivet har fått liten plass i skolen, fra skoleeiere, lærere og rådgivere, etter utvalgets oppfatning. Utvalget tenker at bruk av rollemodeller, for å utvide rommet for hva som kan anses av begge kjønn som akseptable valg, kan være hensiktsmessig. Her har årsakene en samfunnsmessig forklaring, og tiltakene gjennomføres på samfunnsnivået.

4.3.6 Asymmetrisk kjønnsrevolusjon

Det har i de senere år skjedd en asymmetrisk kjønnsrevolusjon i Norge, der kvinner har endret sine valg og beveget seg inn på mennenes domener, mens menn i mindre grad har beveget seg inn på kvinnenes områder. Dette blir forklart som at begge kjønn ønsker lik eller høyere status enn foreldrene, noe som innebærer at det er mer å hente på kjønnsutradisjonelle valg for kvinner enn for menn. Det har blitt en redusert horisontal skjevdeling, spesielt for kvinner, mens en vertikal kjønnsdeling viser seg gjennom at kvinner er underrepresentert i lederstillinger. Tiltakene som foreslås her er å utfordre kjønnsrollene, samt å tildele det underrepresenterte kjønn likestillingsstipend for å velge utradisjonelt og kjønnspoeng ved søking til høyere utdanning. Både årsaksforklaringer og tiltak har et samfunnsmessig perspektiv.

4.3.7 Likestillingsintegrering

Oppsummert kan man si at utvalget bak NOU 2019:19 mener at tiltakene for å oppnå et likestilt utdannings- og arbeidsmarked må være realistiske og gjennomførbare, og under kapittel 13 om prinsipper for tiltak, presiseres det at tiltakene skal ikke medføre økt ressursbruk. Nettressurser som VilBli.no og Utdanning.no skal gi oppdatert kunnskap om yrker, og bruk av rollemodeller anses som hensiktsmessige tiltak.

Kjønnspoeng til fordel for det underrepresenterte kjønn anses som virkningsfulle, men bare så lenge de er i bruk. Slike tiltak skal være tidsbegrensede. Utvalget hevder at «kald kunnskap» betyr mindre enn erfaringer, hospiteringsordninger og rollemodeller. Kald kunnskap i denne sammenheng forstås som undervisning og informasjon som gis til barn og unge om likestilling generelt, og kjønnsdelte valg spesielt. Likestilling skal være en del av praksis, og må stimulere til utradisjonelle valg. Tiltakene som foreslås er rettet mot systemnivået.

4.3.8 Kompetanseløft

Et kompetanseløft skal oppnås gjennom opprettelse av et likestillingssekretariat i Utdanningsdirektoratet. Dette skal bidra til et kompetanseløft om likestilling og normkritikk i

barnehage og skole, og tiltaket rettes mot ledere, lærere, rådgivere, pedagoger og andre ansatte. Det skal arrangeres egne kurs for hver av gruppene om strukturelle og kulturelle forhold og om forhold på arbeidsmarkedet som gir ulik uttelling for kjønnene.

Faget utdanningsvalg i grunnskolen skal få et mer praktisk tilsnitt; Det skal utarbeides dialogkort, opprettes flere praksisplasser og økt bruk av rollemodeller skal iverksettes.

Det skal opprettes likestillingsstipend for det underrepresenterte kjønn på svært kjønnskjeve studieretninger i den videregående skolen. Her skal det iverksettes et pilotprosjekt som evalueres. Næringsliv og fylker må ha større oppmerksomhet på temaet og følge opp elever som velger utradisjonelt. Nettverk for underrepresenterte kjønn for alle programområder på yrkesfag i videregående skole foreslås opprettet for å rekruttere og beholde unge underrepresenterte i de valgene.

En nasjonal satsing for å få flere menn inn i omsorg og pedagogiske fag i høyere utdanning foreslås iverksatt gjennom bruk av kampanjer, rollemodeller, konferanser og nettverk med oppfølging underveis i studiene.

Likestillingssekretariatet skal påse at aktivt likestillingsarbeid finner sted, likestillingsteam i hver region opprettes, og Fylkesmannen følger opp arbeidet i barnehagene. Det må forskes mer på hva som kan motvirke kjønnsdeling, kjønnsstereotypenes betydning – kort og godt frembringe mer kunnskap om temaet. Her er utvalgets forståelse av begrepet «likestillingsintegrering;»

Prinsippet om likestillingsintegrering innebærer at arbeidet for likestilling må foregå daglig i alle virksomheter, på alle nivå og i alle prosesser. Likestilling er alles ansvar, og dette er et viktig utgangspunkt for å utrede likestillingsfeltet. Prinsippet om likestillingsintegrering ligger derfor som et bakteppe i de senere kapitlene. Der presenterer vi kunnskapsstatus på de ulike arenaene hvor barn og unge lever sine liv. Likestillingsintegrering er også et viktig utgangspunkt for flere av tiltakene utvalget foreslår, (Kulturdepartementet, 2019, s. 47).

Dette punktet har i sin helhet et samfunnsperspektiv.

4.4 Kort sammendrag – funn og analyse

Trinn 1 og 2 i forskningsprosessen har vist at det er stort samsvar når det gjelder situasjonsbeskrivelsene med tanke på kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg, det bunner i at man anvender den samme offentlige statistikken som grunnlag for beskrivelsen. Det er også verdt å merke seg at det ikke bare er i Norge og Norden vi finner at gutter dominerer innen STEM-yrker, og jentene HEM-yrkene (og i utdanninger som leder til disse), og menn dominerer i lederstillinger.

Når vi kommer til årsakene, viser både trinn 1 og 2 et stort samsvar, at normer og forventninger til kjønn som i hovedsak er sosialt påført, står sterkt som årsaksforklaringer, også internasjonalt. Linda Gottfredsons teori går igjen ofte både i litteraturen og i offentlige dokumenter når man vil forklare hvordan utviklingen av identitet og selvoppfatning former individet under påvirkning fra oppvekstmiljøet og samfunnet ellers, og at etter hvert som individet blir eldre snevrer inn mulighetsrommet for sitt valg av utdanning og yrke ut fra kjønnsrelaterte normer og forventninger. Noen studier, derimot, peker på at individets interesser og oppfatninger rundt hva som gir prestisje, veier tyngre enn oppfatninger rundt kjønnsroller. Både dokumentanalysen og litteraturstudien trekker fram at det er noen psykologiske forskjeller og preferanser mellom kjønnene som for eksempel grad av risikovillighet, og interesse for å hjelpe andre, og at disse til en viss grad kan forklare kjønnsstradisjonelle valg.

Tiltakene som foreslås harmonerer også for en stor del i litteraturstudien og i dokumentanalysen; «Myk styring» gjennom normkritikk og arbeid for bevisstgjøring rundt likestilling i stort, går igjen i litteraturen, i diskursen «Social Justice» og i NOU 2019:19. Man er samstemt spesielt når det kommer til karriereveiledernes rolle i dette arbeidet, der oppgaven man har først og fremst er å møte veisøkerne der de er, uten å forsøke å tvinge valgene deres i en eller annen retning. Selv om den frigjørende diskursen er den som klarest understreker de uheldige sidene ved kjønnssegregeringen, går den ikke lenger enn andre aktører når det gjelder å foreslå tiltak som skal motvirke kjønnssegregeringen.

5 Drøfting relatert til problemstilling og forskningsspørsmål

5.1 Organisering og avgrensing av drøftingen

Drøftingen som følger i dette kapitlet, vil være organisert etter tema ut fra hovedkategoriene situasjonsbeskrivelser, årsaker og tiltak, og underkategoriene individ og samfunn.

Jeg har altså fulgt samme struktur med kategorier og underkategorier som for funnene, men jeg behandler funnene fra trinn 1 og trinn 2 sammen, og jeg trekker inn teori og metode der det er relevant.

Før drøftingen har jeg valgt å ta med noen refleksjoner rundt sammenhengen mellom hvordan karriereveiledningen har vært utformet og samfunnsutviklingen som sådan, fordi det tjener til å plassere drøftingen inn en kontekst som jeg anser for å være nyttig for forståelsen av de fenomenene jeg har undersøkt. Som Gadamer sier; «historien tilhører oss ikke, det er vi som tilhører den», (Thagaard, 2018, s. 87), som forstås i denne sammenheng som at historien er vår kontekst som vi «tenker og handler innenfor» innenfor fagfeltet karriereveiledning.

5.2 Samfunnsutviklingens påvirkning på praksisformene i karriereveiledningen

I globaliseringens tidsalder har OECD og EU lagt opp til at karriereveiledningen skal fremme veisøkernes evner og kunnskaper for å håndtere deres egne karrierer. Dermed vil noen hevde at myndighetene fraskriver seg ansvaret for veisøkeres eventuelle feilvalg, og slik sett flytter oppmerksomheten vekk fra strukturelle utfordringer som kan sies å høre inn under politikernes ansvar.

Nyliberalismens politiske utbredelse og økende innflytelse fra Margareth Thatchers regjeringssperiode i Storbritannia fra 1980-tallet kan sies å ha vært en reaksjon på et økende statlig byråkrati og detaljregulering av økonomien med utjevning av sosiale forskjeller som fremste mål. Store Norske Leksikon definerer nyliberalismen slik;

Nyliberalisme er en samlebetegnelse på økonomiske og politiske ideologier og teorier, som har det til felles at de mener samfunnet i stor grad bør være organisert i henhold til markedsøkonomiske prinsipper, (Thorsen, 2023).

Økonomien har hovedfokus og cost-benefit, målstyring, resultatmål og evidens er begreper som knyttes til denne diskursen. Sultana hevder i sin artikkel, (Kjærgård og Plant (red), 2018, s. 39) om at den teknokratiske diskurs i karriereveiledningen særlig har som formål å fremskaffe den arbeidskraften, med riktig kompetanse og kvalitet og i den mengde, som næringslivet etterspør. «Her er hovedsiktemålet å sikre bedre flyt mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse, og slik styrke økonomien. Karriereveilederen identifiserer veisøkers kompetanseprofil og avstemmer denne best mulig med arbeidslivets (antatte) behov». Arbeidssøker skal tilpasse seg arbeidsmarkedet slik det er. Linjene bakover i tid til Parsons matchingteori er tydelig. Dette føyer seg inn i en liberalistisk og funksjonalistisk tenkemåte - individrettet. Ingen samfunnskritikk her.

Den frigjørende diskursen må sies å ha kommet som en reaksjon på utviklingen beskrevet i avsnittet over. Sultana, Thomsen, Hooley, og Plant er noen av de sentrale teoretikerne som knyttes til diskursen med det engelske navnet «Social Justice». Sultana utdyper om den samfunnsmessige bakgrunnen for denne diskursen, som enkelt formulert har som formål å skape best mulige liv for veisøkerne gjennom å arbeide for sosial rettferdighet. Sultana mener at det er viktigere å stille kritiske spørsmål til systemet enn bare å tilpasse seg og ta samfunnsstrukturene for gitt. Han målbærer en skarp kritikk av arbeidslivets organisering, der samlingen av kapital på stadig færre hender får alvorlige følger lokalt og globalt. Veiledningen skal bidra til å bevisstgjøre om strukturelle årsaker til ulikhet og urettferdighet, i stedet for at veisøkerne skal kjenne på (urimelig) skyld for sine egne valg, som ikke alltid er de best mulige for den enkelte veisøker, (Kjærgård og Plant (red), 2018, Kapittel 2).

Sultana mener at karriereveiledningen må arbeide for å «skape mening ut av denne verden, og å forestille oss hvordan den kan og bør være. Det forutsetter at vi finner tilnærminger til karriereveiledning som er kritiske, kampvillige og frigjørende i formål og omfang.» (Kjærgård og Plant (red), 2018, s. 50).

Det er også slik at de teoretikerne som er særlig engasjert i denne diskursen knytter diskusjonen rundt kjønnssegregering i utdanning og yrkesliv til spørsmål om sosial rettferdighet, fordi kvinner kommer dårligere ut enn menn på en del indikatorer i arbeidslivet, og som i betydelig grad henger sammen med kjønnssegregeringen i utdanning og yrker.

Hva ligger det i de sterke formuleringene til Sultana? Hva er vårt handlingsrom? Hva kan vi gjøre? Hva skal vi gjøre? Hva bør vi gjøre? Dette kommer jeg nærmere inn på i drøftingen.

5.3 Situasjonsbeskrivelser

Det jeg særlig ønsker å sette søkelys på, er at det etter min oppfatning er et manglende samsvar mellom situasjonsbeskrivelsen knyttet til kjønnssegregeringen og tiltakene som foreslås. Satt på spissen ser det ut til at utvalget bak NOU 2019:19 beskriver en situasjon som er uønsket for individet og for samfunnet, men foreslår tiltak som har vært forsøkt tidligere uten å oppnå de endringene man har ønsket, og det ønsker å forsterke tiltakene, men uten økt ressursbruk. Schulstok og Wikstrand påpekte på lignende vis at vi mangler en veiledningsstrategi i Norge for å gjøre noe substansielt i skolen med dette.

Det kan forstås slik at man lenge tok kjønnsrollene privat og i arbeidslivet for gitt, og det var først i 70-årene med innføringen av likestillingsloven av 1978 at det ble mer vanlig og allment akseptert at kvinner hadde lønnet arbeid utenfor hjemmet, og «lik lønn for arbeid av lik verdi» ble normen. Fortsatt finner vi holdninger som handler om at menn og kvinner er grunnleggende forskjellig, at de har ulike forutsetninger, evner og interesser for de respektive yrkene. Det kan kanskje være rimelig å anta at det logisk positivistiske paradigmet har medvirket til dette.

Tilsynelatende er det ikke så stor uenighet om situasjonsbeskrivelser av kjønnsdelingen i utdanning og yrke, da vi har offentlig statistikk på området, mens beskrivelser av konsekvensene av kjønnsdelingen vil ofte samsvare med hvilket politisk syn eller samfunnssyn man har.

De som har et harmonisyn eller et strukturfunksjonalistisk syn på samfunnet, vektlegger individets frihet og ansvar for egen situasjon, og mener gjerne at menn og kvinner velger det de vil, og at det må være greit. Hvis politikerne skal bry seg med dette, er oppgaven først og fremst å skaffe arbeidskraften som er etterspurt i riktig mengde og med riktig kompetanse, uavhengig av kjønn. Disse vil oftest ha et individperspektiv på kjønnssegregeringen. Dette samfunnssynet samsvarer med den teknokratiske diskursen. Den teknokratiske diskursen legger vekt på samfunnets ønske om og næringslivets behov for arbeidskraft. «Et teknokrati er et samfunnssystem der teknologer og økonomer har politisk innflytelse», (*Teknokrati*, u.å.). I Norge kommer Næringslivets hovedorganisasjon jevnlig med utspill om at «skolenes mål og

oppgave må være å fremskaffe den til enhver tid etterspurte arbeidskraft». Til støtte for dette synet kan man hevde at det kan være i individets interesse at utdanningen nettopp fører til jobb og karrieremuligheter i etterkant, og at det er uansvarlig å ikke ta situasjonen på arbeidsmarkedet i betraktning når man velger utdanning. Dessuten skal velferdsstaten finansieres, og det lykkes vi best med dersom det er en rimelig balanse mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft.

De som har et mer konfliktteoretisk syn, vil hevde at samfunnet er grunnleggende urettferdig, og at kjønnssegregeringen må forstås i et samfunnsmessig perspektiv og i et maktperspektiv. Tilhengerne av det konfliktteoretiske perspektivet vil gjerne hevde at kjønnssegregeringen gjenspeiler maktforholdene, og at politikken bør arbeide for større grad av sosial rettferdighet. Tradisjonelle kjønnsroller reproducerer sosial ulikhet, vil tilhengerne av dette synet gjerne hevde, og NOU 2019:19 fremhever at kjønnssegregeringen er uheldig både ut fra et individ- og samfunnsperspektiv (som tidligere nevnt i kapittel 4).

Rapporten om kjønnsdelte utdanningsvalg (Reisel m. fl., 2019) påviste at kjønnsdelingen i utdanning og yrke fortsatt er gjeldende, til tross for at menn og kvinner har nokså lik yrkesdeltakelse, og gir støtte til de som hevder at tiltakene så langt ikke har gjort veldig mye med situasjonen de siste par tiårene. Vi finner for eksempel statistisk sammenheng mellom foreldre og barns utdanningsnivå. Nettstedet <https://careerguidancesocialjustice.wordpress.com/> viser også til at sosial ulikhet gjennom valg av utdanning reprodukeres gjennom de mønstre av tilgang til veiledningstjenester for ulike samfunnsgrupper, som danner barrierer for å bryte nettopp disse samfunnsmessige strukturene. De positive endringene som har skjedd med tanke på kjønnssegregeringen, er det kvinnene som har stått for, fordi det er de som har hatt mest å tjene på å velge kjønnsutradisjonelt.

For å komme tilbake til det Iris Marion Young kalte «undertrykkelsens fem ansikter», så handler det om hvilke «samfunnsbriller» vi går med. I norsk kontekst finner vi grupper av befolkningen, for eksempel innvandrere, hvor flere av Youngs punkter beskriver viktige trekk som til en viss grad treffer bra, men at for gruppen kvinner, er kanskje beskrivelsene ikke like dekkende, da Norge må sies å være et relativt likestilt land. Men kvinner kommer dårligere ut når det gjelder

for eksempel lønn og andre livssjanser, så det er fortsatt viktig å jobbe for større grad av likestilling. Vi er ikke i mål.

5.4 Årsaker

Jeg har tatt for meg ulike kilder som sier noe om årsaker til kjønnssegregerte valg av utdanning og yrke, og jeg oppfatter at det er stor grad av samstemmighet når det årsaksforklaringene i litteraturstudien (punkt 4.2.3) og i dokumentanalysen (4.3). Norsk, nordisk og internasjonal litteratur innen karriereveiledning synes å trekke fram Gottfredsons teori om avgrensning og kompromiss for akseptable valg for kjønnene som en viktig faktor til å forstå kjønnsdelingen her. Dette fremhever også NOU-en (Kulturdepartementet, 2019, s. 144) når den foreslår normkritikk for å utvide «mulighetsrommet» for kjønnene.

Til dette kommer også faktorer som sosial arv, kultur, psykologiske og i noen grad biologiske faktorer, og i NOU 2016:7 trekkes det fram at kunnskapen om systemiske årsaker er mangelfull, da individuelle og psykologiske perspektiver har fått størst oppmerksomhet.

Arv og miljø er kompliserte saker, og man kan spørre seg om kjønnsdeling i hovedsak er sosialt konstruert? Det synet at jenter og gutter har relative fortrinn, kan forstås dithen at utvalget bak NOU 2019:19 mener at noen valg gjøres ut fra en matching-tankegang og et biologisk perspektiv, mens at normkritikk og sosial rettferdighet har sin plass der valgene anses å være sosialt påført. Wikstrand, på sin side hevder, at valgfriheten til jenter og gutter er illusorisk, og at det handler om gutters og jenters tankemåte (habitus) og er sosialt påført, og hun henviser til Gottfredsons «avgrensning og kompromiss.» Schulstok og Wikstrand har som utgangspunkt at kjønn først og fremst er sosialt konstruert, og at det er denne todelingen som skaper kjønnsnormene. Offentlig statistikk og myndighetenes likestillingspolitikk fokuserer nettopp på denne todelingen, og sånn sett bidrar til å bekrefte kjønnsnormene. Schulstok og Wikstrand ønsker å problematisere om dette egentlig er et så viktig skille i yrkessammenheng. Begge kjønn kan stort sett utføre alle typer jobber, (2020, s. 52).

I forbindelse med debatten rundt kjønnsdelte valg, kan man se relasjonen til sosiologen Harald Eias program «Hjernevask» som gikk på NRK. Eia tolkes dithen at han mener at jenter og gutter velger utdanning ganske så fritt, i tråd med sine egne interesser, mens forskerne Smette og Hegna (*Kronikk*, 2010) mener at faget utdanningsvalg og utdanningsmesser kan sees på som

rigget etter kjønstradisjonelle forventninger. De mener at «ungdoms kjønstradisjonelle yrkesvalg ikke bare må tolkes som et interessevalg, men også som et identitetsvalg». De viser til at jenter og gutter velger «i tråd med tradisjoner og i tråd med sin sosiale bakgrunn.» Selv elever med like forutsetninger og karakterer velger forskjellig hvis deres sosiale bakgrunn er forskjellig. Vi har ifølge disse forskerne lett for å akseptere klassetilhørighet som en faktor som påvirker yrkesvalg, men dette gjelder også kjønn, mener de.

De mener at det faktum at noen yrker «har skiftet kjønn» (eks. lege, meteorolog og jurist), tilsier at vi ikke kan vektlegge biologien veldig stor vekt, da det er lite trolig at menneskers biologi endrer seg like raskt som det har gjort for noen kjønnsstereotypiske yrker. (Kronikk, 2010).

Forskerne anerkjenner at biologiske disposisjoner vil kunne gjøre seg gjeldende i guttenes og jentenes valg, selv om de ikke er avgjørende. Jenter sier ofte at de «ønsker å hjelpe andre», noe gutter sjeldnere vektlegger, og man erfarer at gutter er mer risikovillige enn jentene, men hva som kan tilskrives biologiske, sosiale eller kulturelle disposisjoner, er vanskelig å si noe sikkert om.

Vi kan dermed si at Eia vektlegger biologiske disposisjoner (individet), mens opponentene representert ved forskerne Hegna og Smette (Kronikk, 2010) anlegger et samfunnsperspektiv på årsaksforklaringene.

Makt er også relevant i diskusjonen om årsaker (4.2.3). Orupabo og Bimrose er nevnt, samt diskursen sosial rettferdighet, der det vises til de mer eller mindre synlige strukturene i samfunnet som vedlikeholder kjønstradisjonelle normer og forventninger. Orupabo hevdet at ulike forventninger til hva menn og kvinner egner seg til, kan innebære at det fremstår som naturlig og selvfølgelig, at visse jobber og arbeidsoppgaver forbindes med menn. Bimrose mente at karriereveiledning for kvinner og menn kanskje burde utformes forskjellig, fordi det ser ut som at når det ikke skilles på kjønnene i veiledningen, endres ikke kjønnsdelingen i valgene substansielt;

feminist careers counselling offers a challenging, alternative way of working with girls and women with the emphasis resting on the limiting structures within which girls and women live their lives, (Bimrose, 2001, s. 89).

NOU 2019:19 fokuserer ikke særlig på maktperspektivet, men vektlegger mer hva (situasjonen) og hvordan (tiltak). Under neste punkt redegjør og drøfter jeg dette mer inngående, spesielt i tilknytning til emansipatorisk veiledning.

5.5 Tiltak

5.5.1 Tiltak i dokumenter (NOU, lovverk, rapporter, forskning mv.)

Det skrives om sosial arv og reproduksjon av ulikheter, dårlig utnyttelse av humankapitalen, trange handlingsrom for begge kjønn (jfr. «jenterom og gutterom»), altså uheldige konsekvenser på både individ- og samfunnsnivå, det vises lovpålagte plikter for offentlige virksomheter å arbeide for likestilling, utdanningsinstitusjoners plikt til å jobbe for en bedre kjønnsbalanse. Målene for tiltakene skal være å bedre kjønnsbalansen i utdanning, arbeidsliv og fritid.

Hovedinnvendinger mot tiltakene som foreslås kan være at de for det første er for generelle og lite konkrete; Kompetanseløft, kursing, normkritikk og kunnskapsspredning er eksempler på dette. Man kan spørre seg om utvalget mener alvor med arbeidet for et mer likestilt samfunn? På s. 250, (Kulturdepartementet, 2019), heter det at man skal «bygge en kultur og struktur for arbeid med likestilling og normkritikk,» og elevene «skal få nye tanker om valg av utdanning og yrke». Det kan høres noe overflatisk og lettvint ut. Min erfaring som lærer og karriereveileder gjennom mange år, er at elevene i mange sammenhenger og kontekster utfordres på dette med kjønnsroller. Det er ikke nødvendigvis mangel på kunnskaper om hvilke mekanismer som gjør seg gjeldende, men at det synes som sterke kommersielle krefter innen sosiale medier, blant annet representert ved påvirkere, og innen mote, film, musikk, næringsliv og så videre, understøtter det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret.

Dette gjør det mildt sagt krevende å oppnå resultater på likestilling gjennom normkritikk. De noe mer konkrete tiltakene som foreslås er eksempelvis opprettelse av et likestillingssekretariat, likestillingsstipend, kjønnspoeng ved opptak, som tidligere nevnt. Dette vært prøvd tidligere, og utvalget mener nå at tiltakene bør forsterkes, men de skal ikke medføre økte ressursbruk? (Kulturdepartementet, 2019, s. 247–248), (2019, s. 280).

Betyr «alles ansvar» egentlig «ingens ansvar?» Likestillingsintegrering er et fint ord, men hva innebærer dette egentlig? Det er alles ansvar å jobbe for likestilling (Kulturdepartementet,

2019, s. 24), herunder mellom kjønnene, og sosiale forskjeller reproduseres (Kunnskapsdepartementet, 2016, s. 142), også forskjeller i livssjansene til kjønnene som en konsekvens av kjønnsdelte valg i utdanning og yrke. Dette er enda mer alvorlig enn det som tidligere er nevnt om manglende utnyttelse av samfunnets ressurser, og rammer i større grad individet. Man kan spørre seg om det må kraftigere virkemidler til om man ønsker å bryte sirkelen rundt sosial arv.

Tiltakene i NOU-en legger opp til en «myk form for styring», og et langsiktig perspektiv på effektene av tiltakene, og dette er problematisk fordi det samtidig er krefter i sving som virker i motsatt retning. (Kommersielle aktører, sosiale medier, politiske strømninger osv.)

Normkritikk har vært på agendaen lenge, uten de ønskede resultatene, selv om det på noen områder har endret seg i positiv retning. Markedskrefter og sosiale medier er mektige normsendere, og globale tech-giganter gjør bruk av stordata og algoritmer som skreddersyr reklame tilpasset den enkelte person og det enkelte kjønn, og som befester de tradisjonelle kjønnsrollene. Utvalget bak NOU 2019:19 hevder at barn og unge eksponeres i et omfang som ikke tidligere generasjoner var utsatt for, (2019, s. 20).

Lærings- og utviklingsparadigmet har stått sterkt og står fortsatt sterkt i vårt fagfelt i Norge, og preger tenkningen rundt NOU 2016:7 «Norge i omstilling –karriereveiledning for individ og samfunn.» Det samme kan sies om Kvalitetsrammeverket. Karriereknappene skal fremme karrierelæring, og styrke individet i valg av utdanning og yrke, og til å håndtere overganger. Spørsmålet er hvordan unngå en individualisering av veiledningen, der man vet at tilpasning, kompromiss og avgrensning gjelder? (Gottfredson, 1981). Bidrar det til at man unnlater å stille kritiske spørsmål til strukturelle forhold i samfunnet, og bidrar det til at man frikjenner politikken og ansvarliggjør individet? Et paradigme kan, som tidligere nevnt i teoridelen, romme flere diskurser (til dels motstridende) i fagfeltet, og den teknokratiske diskursen eksisterer parallelt med andre diskurser, som den frigjørende diskursen. Kan det være slik at vi ved å fremme karrierelæring og personlig ansvar for egen karriereutvikling, samtidig bidrar til at veisøkere tar kjønnssegregering for gitt – at «sånn er det bare?» Haug (2018, s. 31) tar opp dette der han peker på at individet gjennom å utvikle karrierekompetanse «både er et gode for den enkelte, og for samfunnet den enkelte skal være en del av.» Han trekker fram dette med «skills mismatch» gjør at karriereveiledning fort kan dreie over til å bli myndighetenes

virkemiddel for å fremskaffe den ønskede kompetansen, (2018, s. 31). Diskursen sosial rettferdighet legger i hvert fall opp til at vi skal stille spørsmål om «det normale.»

Det konstruktivistiske paradigmet kjennetegnes ved man i vår postmoderne verden søker å skape mening i tilværelsen og at virkeligheten skapes gjennom fortellinger om våre erfaringer. Konstruktivismen som diskurs gir ikke like stor oppmerksomhet til systemiske rammebetingelser, da den har et individperspektiv. På den ene siden kan konstruktivistiske tilnærminger på den måten medføre at man unnlater å reflektere over samfunnsstrukturer, på den andre siden kan en slik tilnærming også åpne opp for normkritikk og refleksjon gjennom fortellinger som skapes i veiledningsprosessen.

Parallelt med at det er krefter i samfunnet som jobber imot likestilling og for tradisjonelle familieverdier, så skal vi i skolen jobbe imot kjønnsstereotyper og for likestilling og toleranse for ulike kjønnsidentiteter. Som tidligere nevnt, legger NOU 2019:19 opp til en langsiktig strategi med et tiårsperspektiv på arbeidet som skal intensiveres som følge av utvalgets anbefaling.

Videre i neste punkt drøftes hvordan en diskurs innenfor karriereveiledningsfeltet møter utfordringene rundt sosial rettferdighet relatert til kjønn.

5.5.2 Emansipatorisk karriereveiledning – hva kan vi gjøre?

1) Oppøve kritisk bevissthet;

Diskursen sosial rettferdighet legger til grunn veiledning som et mykt styringsinstrument, slik som NOU 2019:19 legger opptil. Vi som veiledere skal ikke påtvinge veisøkere noen valg, som for oss kan fortone seg gode eller hensiktsmessige for den enkelte, men som veisøker ikke har kommet frem til selv. Nå finnes det selvsagt mange måter å manipulere mennesker på uten at de selv er seg bevisst på hva som faktisk skjer i en veiledningssituasjon, og den som sitter på kunnskaper, og dermed også på mye makt, kan oppnå å påvirke og styre veisøker i betydelig grad dersom man går inn for det. Men det er viktig, kanskje mer viktig enn noen gang, eksempelvis i en tid med falske nyheter og utviklingen innen KI (kunstig intelligens), å bidra til at veisøker utvikler sin kritiske sans og bevissthet, ikke minst for å forstå sin samtid og den konteksten en selv befinner seg i. Det å forstå hvilke strukturelle rammebetingelser vi foretar våre valg under, anses som viktig kunnskap å bringe videre til veisøkeren som skal foreta en

rekke avveininger før han eller hun foretar sine valg. Et viktig mål under dette punktet må være at veisøker foretar sine valg ut fra en opplyst situasjon. I denne forbindelse kan det være aktuelt å komme inn på faktiske forhold rundt konsekvenser av ulike kjønnsstereotypiske utdannings- og yrkesvalg, i forhold til avlønning, karriere- og utviklingsmuligheter, pensjon, autonomi i arbeidssituasjonen og lignende, slik at veisøkeren har dette med i sine vurderinger. I denne diskursen er det greit å peke på hvem som er normsendere, og hvem de ulike aktørene med interesser i utdannings- og yrkesvalg er, og hvem de representerer.

2) Navngi undertrykkelse;

Noen grupper er mer utsatt for «undertrykkelsens fem ansikter» som Iris Marion Young, (Hooley, 2021), uttrykte det, og dette må sees i et maktperspektiv. Kvinner har tradisjonelt vært utsatt, men innvandrere, fargede, funksjonshemmede, lavt utdannede er grupper med økt risiko for utnyttelse, marginalisering, maktesløshet, kulturimperialisme og vold, som utgjør de fem formene som Young fremhevet. I en norsk kontekst kan det være på sin plass å vise til det lavkompetente arbeidsmarkedet som kjennetegnes ved at arbeidstakerne har lav utdanning, kanskje ingen utdanning ut over videregående skole, og som risikerer ustabil tilknytning til arbeidsmarkedet (midlertidige ansettelser), og derpå fattigdom eller i hvert fall relativ fattigdom som en konsekvens av dette. Disse vil svært ofte havne i den mottakende delen av ordrer i arbeidsforholdet, og kanskje relativt sjelden oppleve å være den som gir ordrer. Uttrykket «oppdragsøkonomi» er en betegnelse som går igjen ofte, som viser til at man har ingen fast jobb eller fast inntekt, men kun betaling for oppdrag som varierer i mengde og omfang. Det er da vanskelig å få lån i banker til hus og bil, for eksempel. Den vertikale kjønnsdelingen i ulike yrker viser at kvinner oftere enn menn havner i underordnede stillinger, og menn er forholdsvis godt representert i ledende stillinger, også relativt sett innenfor yrker som er dominert av kvinner.

Det er vanskelig å se det forhold at kvinner kommer systematisk dårligere ut i arbeidslivet på en rekke indikatorer sammenlignet med menn, på noe annet enn at det gjenspeiler maktforholdene i samfunnet, historisk og i nåtiden.

Fontene Forskning publiserer artikler med relevans til blant annet sosialpolitikk og velferdspolitik, og Helmikstøl sier i en artikkel (2023), at kvinner tjener mindre enn 90 prosent av det menn gjør, og selv om forskjellene har minket gjennom de 20 siste årene, så går

utjevningen svært sakte, og i den samme artikkelen vises det til at «likelønnsdagen» markeres 16. november 2023 som «den dagen i året en gjennomsnittlig mann har tjent en gjennomsnittlig kvinnes inntekt.» Selv om Faktisk.no gjennom en faktasjekk bestrider sannhetsgehalten eller i hvert fall nøyaktigheten i denne påstanden, så er det forskjeller i lønn mellom kvinner og menn, ikke bare mellom yrker som den viktigste forklaringsfaktoren, men også mellom menn og kvinner i samme yrker.

Kvinner dominerer i antall i offentlig sektor knyttet til velferdsstat-yrker, og disse er dårligere avlønnnet enn yrker i privat sektor, der menn er sterkere representert. Det handler om politikk. Velferdsstaten finansieres gjennom skatter og avgifter, og skatte- og avgiftspolitikken er blant de viktigste sakene som skiller den tradisjonelle venstre- og høyreaksen i partipolitikken. Dessuten handler det om svært store arbeidstakergrupper, for eksempel lærere og sykepleiere, der store lønnstillegg vil gi store utslag på offentlige utgifter, som det ikke alltid er like populært å finansiere ved å dra inn mere i skatter og avgifter. Vi vet at vi vil trenge mange flere hender i eldreomsorgen og i skole- og barnehager fremover, men hvordan rekruttere flere inn i disse samfunnskritiske yrkene?

Et viktig poeng her er at kvinner i større grad enn menn stemmer på sosialistiske eller sosialdemokratiske partier ved valg, som vil prioritere fellesskapsløsninger og offentlig sektor, mens menn i større grad stemmer på liberale eller konservative partier, som vil ha lavere skatter og mindre offentlig sektor til fordel for mer private løsninger. Vi er i ferd med å få en kjønnpolarisert politikk. Nylig ble det referert til i Dagsrevyen at Fremskrittspartiet hadde en betydelig stor andel av sine velgere blant unge gutter, mens SV hadde en tilsvarende stor andel av sine velgere blant jenter. Nå er det imidlertid forskning som viser at dette ikke er en ny eller forsterket trend, (Schei & Bergen, 2024).

Karrierelæring som diskurs, ikke bare diskursen sosial rettferdighet, bør bringe kunnskap om disse strukturelle forholdene til veisøkerne slik at de kan ta opplyste valg med hensyn til sin karrierevei, forstått som hele livsløpet.

3) Stille spørsmål om «det normale»

Dette tredje peilemerket peker mot Linda Gottfredsons teori om «akseptable valg», og til NOU 2019:19 om «normkritikk» som fremheves som noe av det viktigste vi som lærere og

karriereveiledere i skolen kan bedrive for å motvirke kjønnsstereotypier og kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg. Dette tidligere nevnte «mulighetsrommet» refererer seg nettopp til hva gutter og jenter oppfatter som «normalt» og «akseptabelt» for deres kjønn når det kommer til valg av utdanning og yrke. Karriereveiledere må kunne problematisere og stille (kritiske) spørsmål om disse forventningene og begrensningene som de opplever rundt det å tenke annerledes enn det som er mer vanlig for sitt kjønn og sine omgivelser. Her er NOU-ene, Kvalitetsrammeverket og diskursen sosial rettferdighet er helt på linje når det gjelder å utfordre kjønnsstereotypier som er til hinder for å velge mer kjønnsutradisjonelt med hensyn til utdanning og yrker.

Det å stille spørsmål om «det normale» kan gjøres av mange aktører, på mange arenaer og i mange sammenhenger. Det er her begrepet «likestillingsintegrering» kommer inn, som handler om at hvis man skal komme noen vei i likestillingsarbeidet, så må normene utfordres ofte og av mange slik at nye holdninger som støtter opp om kjønnsutradisjonelle valg og gode holdninger til likestilling internaliseres hos den fremvoksende generasjon.

4) Bygge solidaritet rundt kollektive handlinger og samarbeid

Hooley med flere, (2021), foreslår en rekke tiltak som kan bidra positivt i retning når det gjelder å utfordre eksisterende normer omkring sosial rettferdighet generelt, og kjønnsroller spesielt. I denne artikkelen hevder forfatterne at veileder ved «å legge til rette for utforskning, problematisering og læringsprosesser gjennom felles utforskning og utveksling av personlige perspektiver og erfaringer blant deltakerne, i motsetning til å se på karriereveilederen som en ekspert med svarene,» (min oversettelse) vil man kunne komme en vei i forhold til sosial rettferdighet.

Selv har jeg prøvd metoden «Like veileder like», som Kversøy skriver om i boka til Kjærgård og Plant, (2018, Kapittel 8), om SØT-modellen, som handler om elever i samme klasse som har snakket sammen og veiledet hverandre. S står for situasjonen nå, Ø-en står for ønsket situasjon i framtida, og T for tiltak for å komme nærmere ønsket situasjon. Først har de reflektert over; «Dere er her nå, men hva har dere tenkt omkring skole/utdanning/yrke underveis frem til her dere er i dag?». Deretter; «Hva er ønskesituasjonen din 5-10 år fram i tid?» Til slutt; «Hva må du gjøre, hva må skje for at du er på ønsket sted om 5-10 år?» Denne metoden tar utgangspunkt

i at veisøkerne er likeverdige og på samme nivå, og det ikke finnes riktige svar, eller at det er noen eksperter som sitter med noen fasit.

Denne måten å jobbe sammen på, kan åpne mulighetsrommet for flere enn de som allerede har tenkt kjønnsutradisjonelt, ved at de kan erfare at de ikke er alene om å gå litt tvers av forventninger man antar er der ute. Motsatt kan gruppa reflektere over eventuelle kjønnsstereotypiske tanker omkring valg som eventuelt viser seg, og sammen finne årsaker til at det er slik, altså utfordre normer og forventninger. Det er viktig at veilederen har god kompetanse, slik at veilederen ikke er den som vet, men er den som tilrettelegger for og stimulerer til en skikkelig refleksjon og drøfting mellom veisøkerne omkring disse spørsmålene.

5) Arbeide på ulike nivåer fra det individuelle til det globale

Karriereveiledere kan sette sosial rettferdighet for mange underprivilegerte grupper i samfunnet på dagsordenen i mange forskjellige fora og sammenhenger vi deltar i igjennom året. For eksempel kan vi arbeide for sosial rettferdighet på et bredt plan gjennom deltakelse på foreldremøter, utviklingsdager, planleggingsdager, nettverksmøter og lignende, skrive artikler i tidsskrifter (for eksempel i Veilederforum), på nettsteder og så videre. Alt hjelper med tanke på å spre kunnskap, bidra til refleksjon, diskusjon og skape engasjement i forhold til temaet. Dette harmonerer med det som kommer til uttrykk i NOU 2019:19.

5.6 Målkonflikter i karriereveiledningen

Karriereveiledning skal tjene mange formål, både samfunnsmessige og individuelle. Ikke minst kommer dette til uttrykk i NOU 2016:7, der særlig innledningskapittelet peker i flere retninger når det kommer til målsettinger for veiledningen. Her heter det at karriereveiledningen skal være helhetsorientert og samtidig ha et bærekraftsperspektiv. Karriereveiledning sees på som viktig for den enkeltes valg i livsløpet, men også som et «virkemiddel for samfunnets utnyttelse av tilgjengelig arbeidskraft.» Karriereveiledningen skal spille en rolle i integreringen av innvandrere. Karriereveiledningen anses også som svært viktig for at veisøkerne skal klare seg gjennom overganger i livet, ikke minst som følge av de raske teknologiske endringene i samfunnet, (Kunnskapsdepartementet, 2016, s. 9–10).

Som det også pekes på i denne NOU-en, så er det nødvendigvis ikke noen konflikt mellom å ivareta individets interesser i veiledningen og samfunnets behov for kompetent arbeidskraft i

offentlig og privat sektor. Dersom individet tilegner seg nødvendig kompetanse, og blir omstillingsdyktig, kan det bidra til å gi individet et godt og meningsfylt liv, danne grunnlag for selvrealisering ved siden av trygghet for arbeid og inntekt for seg og sin familie. Det kan også forekomme at individets interesser og samfunnets interesser ikke er helt sammenfallende, om ikke helt nede på individnivå, men summert opp til makronivå, slik at individets behov for selvrealisering gjør at samfunnet opplever mangel på riktig kompetanse i riktig antall i forhold til samfunnets behov. Vi vet for eksempel at vi kommer til å mangle mange lærere og helsearbeidere i årene som kommer, men da trenger vi først og fremst å overbevise flere menn til å velge en karriere innenfor disse yrkene, da kvinner allerede er overrepresentert.

I NOU 2016:7 heter det i innledningskapittelet at «God karriereveiledning kan bidra til mindre frafall og færre omvalg i både grunnopplæring og høyere utdanning, og til at voksne i overgangsfaser i mye større grad er omstillingsdyktige. For enkeltmennesker er dette selvsagt viktig på det personlige plan, men det er også god samfunnsøkonomi å utnytte de ressursene som ligger i arbeidsstokken.» Videre heter det i kapittel 2 om mandatet, at «et velfungerende system for karriereveiledning, herunder karriereveiledningstjenesten i skolen, kan bidra til at den enkeltes forutsetninger og arbeidslivets etterspørsel etter kompetanse ivaretas på en effektiv måte.», (Kunnskapsdepartementet, 2016, s. 13). Det står *forutsetninger*, ikke *interesser*. Det vitner om at det ligger en harmonitenkning og et strukturfunksjonalistisk syn til grunn for denne formuleringen. Dette kan forstås som at det som er til samfunnets beste med hensyn til valg av utdanning og yrke, også er til individets beste. Strukturfunksjonalisme handler om at samfunnet er en mekanisme der alle er viktige brikker for at samfunnet skal fungere, som kroppens mange og ulike organer må samvirke på en god måte for at kroppen skal fungere best mulig. Samfunnet er i en harmonisk tilstand når alle har funnet sin plass i maskineriet, der noen har høy utdanning og kanskje tjener godt, andre har lavere utdanning og tjener dårligere, men like fullt må søpla tømmes, og sykdom helbredes.

Et mer konfliktorientert syn på samfunnet kan vi si at Sultana gir uttrykk for. (Kjærgård og Plant (red), 2018, s. 38–52). Med nyliberalismens fremmarsj under Thatcher og Reagan, mistet politikerne mye av makten til økonomene som dyrket «globaliseringens og markedsgjøringens» fortrefelighet. Et konfliktorientert ligger også til grunn for diskursen sosial rettferdighet (Social Justice) i fagfeltet, og Sultana er som tidligere nevnt en av flere viktige bidragsytere til denne diskursen. Et konfliktorientert syn innebærer at man peker på en grunnleggende urettferdighet

i samfunnet mellom de som har og de som ikke har, det vil si at sosial ulikhet preger vårt samfunn på en slik måte at noen har tilgang på mange goder i samfunnet, mens andre forblir fattig i mange henseender, og gjør det vanskelig å klatre sosialt, kulturelt og økonomisk, altså en sosial arv som føres videre fra generasjon til generasjon, på godt og vondt. Maktperspektivet er viktig her, og innebygde strukturer i samfunnet sementerer maktforholdene, og er ofte vanskelig å avdekke. Språk er makt, som sosiologen Pierre Bourdieu har sagt det, ut fra hans teorier om kapitalformene; kulturell kapital, sosial kapital, økonomisk kapital og habitus, (*Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, 1986, s. 18–26)

Jeg tenker at årsakene til at diskursen sosial rettferdighet engasjerer seg i temaet kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg er at man legger et konfliktteoretisk perspektiv til grunn, fordi man setter søkelys på konsekvensene av denne kjønnsdelingen, mer enn kanskje på årsakene til at kvinner og menn velger som de gjør. Konsekvensene som det pekes på, er at kvinner kommer systematisk dårligere ut i forhold til inntekter og posisjoner, stiller derfor svakere ved samlivsbrudd, og i forhold til pensjon og så videre.

Det er klart at karriereveiledning skal ivareta mange forskjellige hensyn, som dels kan komme i konflikt med hverandre. Det er også slik at NOU 2016:7 også har med kjønnsperspektivet, og individuelle interesser som individet har, ikke minst kommer det til uttrykk i Kvalitetsrammeverket som er utviklet som et resultat av NOU 2016:7.

5.7 Kort sammendrag – drøftingskapitlet

Drøftingen av funnene og analysen i trinn 1 og 2 av forskningsprosessen, har vært gjennomført ut fra de samme kategoriseringene som har vært gjennomgående i denne masteroppgaven – situasjonsbeskrivelser, årsaker og tiltak, individ og samfunn, der jeg har problematisert og diskutert ulike syn på det som er kommet frem, og samtidig presentert hvor jeg selv står i diskusjonen. Jeg har søkt å vise at karriereveiledning også er politikk, og at ulike posisjoner knyttet til situasjonsbeskrivelser, årsaksforklaringer og hva slags tiltak som kan eller bør iverksettes, avhenger av med hvilke briller man ser samfunnet igjennom.

Egne punkter om samfunnsutviklingen og om målkonflikter er tatt med for å vise at det kontekstuelle har betydning for hvilket handlingsrom vi har til å jobbe for likestilling og redusere kjønnssegregering – som karriereveiledere i skolen. Karriereveiledningen skal oppfylle mange

formål, som til dels kan være motstridende, og det er mange ulike aktører som har interesser i hva karriereveiledning skal gi som resultat, individuelle som samfunnsmessige. Til syvende og sist er det hva som tjener «elevens beste» som er avgjørende.

6 Avslutning, oppsummering og konklusjon

Avslutningsvis vil jeg under dette kapittelet oppsummere hva jeg tenker om de sentrale funnene jeg har gjort, og hvordan jeg tolker disse opp mot mine problemstilling og forskningsspørsmål. Etter dette følger noen refleksjoner omkring hva som er karriereveilederens rolle, og hvordan jeg konkluderer rundt funn og kontekst.

6.1 Oppsummering

Mitt prosjekt har handlet om å sette temaet kjønnsdelte valg i utdanning og yrke, og konsekvensene av dette fenomenet, opp mot hva som er politikken på dette området. Hermeneutikken som vitenskapelig ståsted har vært viktig i denne sammenheng fordi hermeneutikken gir et grunnlag for å forstå kjønnsdeling og kjønnssegregering som fenomen. I tillegg til dette beskjefter hermeneutikken seg med politikken område også, og hvilke eventuelle konsekvenser den kan ha i forhold til mitt tema.

Mine funn og min analyse er basert på et litteraturstudium av utvalgt litteratur som jeg gjennom søk har funnet relevante i forhold til det jeg skulle undersøke, og en dokumentanalyse av NOU 2019:19 som jeg tenkte ville kunne kvalitetssikre funnene fra det utvalget av litteratur som jeg har gjort. Her har jeg undersøkt i hvilken grad funnene i litteraturen, samsvarer med funnene i dokumentanalysen. I og med at litteraturstudiet har hatt en hermeneutisk tilnærming, der man aldri kan være sikker på at funnene er representative, har dokumentanalysen vist mye av det samme som litteraturstudiet, selv om det også samtidig er en viss grad av overlapping mellom kunnskapsgrunnlaget, og de kildene som utvalget bak NOU-en har benyttet seg av.

Kategoriseringen av funnene vokste fram gjennom den systematiske tekstkondenseringen, og jeg har markert ord som avtegnet seg som meningsbærende med fet skrift i analyseskjemaet. Problemstillingen og forskningsspørsmålene har ledet meg til å legge merke til det jeg har vært ute etter finne ut av. Kategoriene jeg landet på var 1) situasjonsbeskrivelser, 2) årsaker og 3) tiltak, med underkategoriene a) individ og b) samfunn. Gjennom analysen har jeg samlet, gruppert og fortolket dataene så objektivt som mulig, for deretter å ha drøftet funnene samlet sett i et eget kapittel. I drøftingskapittelet har jeg tillatt meg å tilkjenne egne synspunkter på

det som kom frem av forskningen, men har ønsket å gjøre det tydeligere for leseren hva som er funn og det som er drøfting i oppgaven.

Jeg har også valgt å sette funn og drøfting inn i en historisk og samfunnsmessig kontekst, fordi jeg har tenkt at det gjør det lettere å forstå de ulike funnene og den påfølgende drøftingen. Dette refererer seg særlig til punktene 5.2 og 5.6 om samfunnsutviklingens påvirkning og mulige målkonflikter.

6.2 Karriereveilederens rolle

Før jeg presenterer konklusjonen har jeg tillatt meg selv om å komme med egne refleksjoner og betraktninger rundt utfordringene knyttet til kjønnssegregeringen i valg av utdanning og yrke.

Som veileder er man bevisst det å stå i spenningsfeltet mellom samfunnets behov og ønsker, og hva som tjener veisøker best, det individorienterte perspektivet kontra det samfunnsorienterte perspektivet. Det kan være at veisøkers uttalte ønske om utdanning og yrke kan passe godt sammen med samfunnets behov for arbeidskraft og kompetanse, mens det i mange tilfeller kolliderer med hverandre. Men utgangspunktet for veiledningen, slik jeg ser det, vil alltid være å ta veisøker på alvor, møte veisøkers tanker og refleksjoner uten forbehold slik Halvorsen (2009) uttrykker det i sin artikkel. For å hjelpe noen, må du som veileder «anerkjenne og forstå det som den andre forstår.»

Vi skal ikke misjonere eller forsøke å styre veisøkeres valg i noen bestemt retning, selv om vi ut fra et samfunnsmessig perspektiv tenker at samfunnet som helhet vil tjene på det. Da er jeg tilbake til innledningen i form av Immanuel Kants kategoriske imperativ, at vi skal behandle mennesker som et mål i seg selv, ikke som et middel for noe annet.

Jeg har i en semesteroppgave, (Eget arbeid, 2023), stilt de tre spørsmålene som følger, uten å besvare dem, men som jeg nå ønsker å knytte noen betraktninger til;

«Hva vil jeg med temaet, problemstillingen og forskningsspørsmålene?»

Jeg er opptatt av sosial rettferdighet, og ønsker gjennom min gjerning å bidra til gode liv for elevene i de rollene og sammenhengene jeg møter dem. Jeg ønsker å styrke elevene i troen på at de er verdifulle og at de kan klare å skape seg en god fremtid ut fra de ressursene de besitter

og som de kan utvikle videre. Så ser jeg at elevene har forskjellig utgangspunkt, ut fra bakgrunn og kontekst og sosial arv, og jeg gjør meg noen tanker om hva jeg tenker ville være gode valg med tanke på å bedre livssjansene fremover. Jeg er på linje med utredningene jeg har undersøkt, at det ikke er min oppgave å overbevise eller påvirke veisøkere i noen bestemt retning, men heller at jeg skal møte dem der de er. Men å bidra til kunnskap, utvide mulighetsrommet og utfordre dem på normer og tenkemåter, tenker jeg at jeg kan.

I og med at kjønnssegregeringen i valg av utdanning og yrke er beskrevet såpass problematisk for samfunnet av det offentlige Norge, har jeg vært nysgjerrig på hva myndigheter og fagfelt egentlig mener vi som karriereveiledere helt konkret kan bidra med inn i dette.

«Ønsker jeg å promotere diskursen Social Justice med søkelys på kjønnssegregeringen i utdanning og yrke?»

Nei, ikke forstått som den alltid foretrukne metoden eller perspektiv for all veiledning jeg foretar, men denne diskursen fremmer perspektiver på samtiden som både er aktuelt og viktig å ha med seg i veiledningen. Det handler om å forstå den tiden vi lever i, vår kontekst i den postmoderne verden. Det handler om å bibringe allmennkunnskap og karrierelæring i den «flytende verden,» som Sultana kalte det.

«Er det noen problemer som springer ut av at jenter velger HEM-yrker (Health, Education, Motherhood) og gutter STEM-yrker (Science, Technology, Engineering, Mathematics)?»

Dette synes jeg er et betimelig spørsmål til den problemstillingen og de forskningsspørsmålene jeg har valgt; Er det så problematisk at vi kjønnsdelte valg? Svaret avhenger av hvilke syn man har på kjønn, kjønnsforskjeller, politikk og samfunnet som helhet, jamfør det jeg tidligere har skrevet om henholdsvis det strukturfunksjonalistiske perspektivet kontra det konfliktorienterte perspektivet.

En metode som kan være hensiktsmessig med tanke på å utfordre stereotyper, normer og mulighetsrom, er den narrative metoden. Poenget er at veisøkeren forteller sin karrierehistorie fra en tidligere fase frem mot nåtiden der vedkommende er nå. Han eller hun eier sin egen historie, og jeg lytter oppmerksomt. Jeg gjenforteller historien slik jeg har oppfattet den, og veisøker korrigerer min gjenfortelling hvis veisøker mener at jeg ikke har forstått fortellingen

riktig. Etter dette, når vi begge har samme forståelse av fortellingen, kan det være greit å stille noen spørsmål som kan utfordre enkelte aspekter ved veisøkers fortelling, men det er veisøker som gir svarene, og jeg stiller spørsmålene. Det man gjerne oppnår med dette er at man får veisøker til å reflektere grundig over spørsmålene før veisøker formulerer svarene. Dette er en refleksiv prosess som innebærer at veisøker hører hva han eller hun selv sier, og det forplikter veisøker på en helt annen måte, enn hvis det var jeg som kom med innspill eller fortolket hva veisøker mener. Denne måten å veilede på kan medføre at veisøker kan justere den delen av fortellingen som er framoverskuende, fordi veisøker har lært eller erkjent noe som ikke er erkjent tidligere. Veisøker har blitt utfordret, men ikke blitt forledet til å endre kurs av veileder. Dette er også det Thomassen trekker fram som en god konstruktivistisk veiledningsmetode, (2006, s. 184).

Min sterkeste innvending mot tiltakene som er nevnt i offentlige dokumenter rettet mot kjønnssegregeringen i utdanning og yrke, og for så vidt også i diskursen Social Justice, er først og fremst at de for meg ikke fremstår som særlig kraftfulle i forhold til å oppnå betydelig endringer i de unges kjønnsstradisjonelle valg, men jeg har også påpekt at det er gode grunner til at man ikke utnytter hele potensialet som ligger i den påvirkningskraften som opplagt ligger i lærer- og veilederrollen, av generelle og profesjonsetiske grunner. Vår oppgave er først og fremst å bidra til best mulige valg for den enkelte veisøker, ut fra deres tanker om hele livsløpet, slik vedkommende ser det for seg, ut fra en best mulig opplyst situasjon.

6.3 Konklusjon

Jeg konkluderer med at vi for det første vet mye om årsakene til kjønnssegregerte yrkes- og utdanningsvalg, at vi for det andre vet mye om hvilke uheldige konsekvenser for den enkelte og for samfunnet som følger av denne kjønnssegregeringen. For det tredje opplever jeg også at det stort sett er tverrpolitiske enighet om at det er et mål å få bedre kjønnsbalanse i en del utdanninger i videregående skole og senere i yrkeslivet.

Men; tiltakene som foreslås oppleves som generelle og lite forpliktende for den enkelte skole, for den enkelte lærer eller rådgiver, eller for den enkelte skoleeier som sådan. Vi tenker nok ikke målstyring og resultatmål når vi hører ord som «normkritikk» eller «likestillingsintegrering,» og jeg tenker nok at når en jevnere fordeling av jenter og gutter i

utdanning og i yrkeslivet er et uttalt mål i likestillingens navn, så representerer tiltakene en form for myk styring, og litt tamme opp mot problembeskrivelsen og målsettingen.

Jeg har ønsket å vise med denne oppgaven at vi ikke kan forvente å få gjort noe substansielt i forhold til denne utfordringen som allerede har ligget der i mange tiår, i større grad knyttet til guttenes valg enn til jentenes valg, gitt de tiltakene som er foreslått. Det at guttene i mindre grad enn jentene beveger seg inn på yrkesområder dominert av jentene, er nok trolig med på å gjøre at kvinners noe dårligere livssjanser i forhold til karriere og avlønning vedvarer lenger enn de burde, til tross for alle de årene som er gått siden likestillingsloven av 1978 ble vedtatt, og ny lov vedtatt i 2018.

Det er likevel noen lys i tunellen. Kvinner erobrer stadig nye posisjoner i samfunnslivet, lønnsgapet minker mellom menn og kvinner i like posisjoner, (*Stadig synkende lønnsgap mellom kvinner og menn*, u.å.) Jeg tenker at tilsvarende som at hver generasjon må kjempe for demokratiet, må også hver generasjon kjempe for likestilling og likeverd. Slike kamper er ikke vunnet en gang for alle, men nye generasjoner må bevisstgjøres om hva som er oppnådd, slik at det ikke tas for gitt.

Når det gjelder min egen forskning, har jeg vært åpen om min egen posisjon i fagfeltet, min kontekst, hvilke «briller jeg ser samfunnet igjennom.». Jeg har stor forståelse for diskursen Social Justice, og tenker at samfunnet som helhet vil tjene på at sosial ulikhet heller minker enn øker i samfunnet, og jeg er også enig med dem som mener at kjernevirksomheten for karriereveiledere må være å bidra til å skape gode liv for hele livsløpet til den enkelte veisøker, uten at karriereveiledere prøver å påvirke eller overbevise veisøkerne i noen bestemt retning.

Denne masteroppgaven legger ikke opp til noen banebrytende endringer for praksis til karriereveilederne i sin jobb, men jeg tenker at det å engasjere seg i spørsmål omkring sosial rettferdighet og strukturelle maktforhold er noe karriereveiledere kan gjøre mer av, på alle arenaer som vi deltar i, slik som det femte peilemerket foreslår.

For forskningen videre på dette temaet, tenker jeg at det bør forskes mer på om i hvilken grad foreslåtte tiltak har noen effekt på kjønnsdelte valg, og hva som virker. Gjennom arbeidet med denne oppgaven har jeg erfart at politiske forslag vedtak ofte handler om *målsettinger* og ikke konkrete *praktiske målbare tiltak*. Her er det en vei å gå.

Bibliografi

- Asdal, K., & Reinertsen, H. (2020). *Hvordan gjøre dokumentanalyse: En praksisorientert metode* (1. utgave.). Cappelen Damm akademisk.
- Bimrose, J. (2001). Girls and women: Challenges for careers guidance practice. *British Journal of Guidance & Counselling*, 29(1), 79–94.
- Bimrose, J. (2019). Guidance for Girls and Women. I J. A. Athanasou & H. N. Perera (Red.), *International Handbook of Career Guidance* (s. 385–412). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_18
- Blanchard, C. A., & Lichtenberg, J. W. (2003). Compromise in career decision making: A test of Gottfredson's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 250–271. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00026-X](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00026-X)
- Career Guidance: A Handbook for Policy Makers. (2005). *Journal of Economic Literature*, 43(2), 575.
- Career guidance for social justice*. (u.å.). Career Guidance for Social Justice. Hentet 8. april 2022, fra <https://careerguidancesocialjustice.wordpress.com/>
- Eget arbeid. (2023). *Hjemmeeksamen 1MAVITEN*. Inspera.
- Forskrift til opplæringslova—Kapittel 22. Retten til nødvendig rådgiving—Lovdata*. (u.å.). Hentet 7. september 2023, fra https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-06-23-724/KAPITTEL_26#KAPITTEL_26
- Fouad, N. A., Gerstein, L. H., & Toporek, R. L. (2006). Social justice and counseling psychology in context. *Handbook for social justice in counseling psychology: Leadership, vision, and action*, 1, 16.
- Garvik, O., Aspøy, A., Tjernshaugen, A., & Berg, L. P. (2023). Regjeringen Solberg. I *Store norske leksikon*. https://snl.no/Regjeringen_Solberg
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545–579.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. *Career choice and development*, 4, 85–148.
- Grue, J. (2021). Diskurs. I *Store norske leksikon*. <http://snl.no/diskurs>
- Halvorsen, G. S. (2009). Anerkjennelsens betydning for en hjelpende relasjon: Om selvforståelse og andreforståelse. *Klinisk Sygepleje*, 23(4), 68–78 ER. idunn.no.
- Handbook of theory and research for the sociology of education*. (1986). Greenwood Press.

- Hansen, T. (2023). Norges offentlige utredninger – NOU. I *Store norske leksikon*.
https://snl.no/Norges_offentlige_utredninger_-_NOU
- Haug, E. H. (2018). *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning: Hva, hvorfor, hvordan, for hvem og hvor?* Fagbokforl.
- Helmikstøl, Ø. (2023, november 16). *Trygve Hegnar mot røkla på likelønnsdebatt: – Kvinners egen feil at de tjener dårlig*. <https://fontene.no/landsmote-2023--liste/trygve-hegnar-mot-rokla-pa-likelønnsdebatt--kvinners-egen-feil-at-de-tjener-darlig-6.47.1004788.74f2837173>
- Hesketh, B., Elmslie, S., & Kaldor, W. (1990). Career Compromise: An Alternative Account to Gottfredson's Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 49–56.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.37.1.49>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments, 3rd ed.* Psychological Assessment Resources.
- Hooley, T. (2021, desember 17). Five signposts to a socially just approach to career guidance. *Career Guidance for Social Justice*.
<https://careerguidancesocialjustice.wordpress.com/2021/12/17/five-signposts-to-a-socially-justapproach-to-career-guidance/>
- IAEVG - International Association for Educational and Vocational Guidance. (u.å.). Hentet 21. desember 2023, fra <https://iaevg.com/>
- Institutt for samfunnsforskning (Regissør). (2017, november 23). *Kvinnejobber og mannsjobber? Forsker Kjersti Misje Østbakken forklarer saken*.
<https://www.youtube.com/watch?v=q-TcgNLC6Aw>
- Johannessen, A. (2021). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (6. utgave.). Abstrakt forlag.
- Kjærgård og Plant (red). (2018). *Karriereveiledning: For individ og samfunn*. Gyldendal.
- Kjærgård, R. (2022). *Karriereveiledning i et historisk individ- og samfunnsperspektiv. En reise i karriereveiledningshistorien*.
- Kompetanse Norge. (2020). *Kvalitet i karriereveiledning*.
<https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/>
- Kronikk: Har vi endelig fått forklaringen på likestillingsparadokset?* (2010, mars 11).
<https://forskning.no/kjonn-og-samfunn-kronikk-skole-og-utdanning/kronikk-har-vi-endelig-fatt-forklaringen-pa-likestillingsparadokset/1181388>
- Krumboltz, J. D., & Levin, A. S. (2010). *Luck is no accident: Making the most of happenstance in your life and career*. Impact Publishers.
- Kuhn, T. S. (2012). *The structure of scientific revolutions* (4th ed., 50th anniversary ed.). University of Chicago Press.

- Kulturdepartementet. (2019, november 14). *NOU 2019: 19* [NOU]. Regjeringen.no; regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-19/id2677658/>
- Kunnskapsdepartementet. (2016, april 25). *NOU 2016: 7* [NOU]. Regjeringen.no; regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>
- Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova)—Kapittel 9. Leiing, funksjonar, utstyr og læremiddel i skolen—Lovdata.* (u.å.). Hentet 7. september 2023, fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61/KAPITTEL_10#%C2%A79-2
- Malterud, K. (2012). Systematic text condensation: A strategy for qualitative analysis. *Scandinavian Journal of Public Health, 40*(8), 795–805. <https://doi.org/10.1177/1403494812465030>
- NESH, publisert: 16.12.2021. (u.å.). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi.* Forskningsetikk. Hentet 24. november 2022, fra <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>
- NICE Foundation.* (u.å.). Hentet 21. desember 2023, fra <https://nice-network.eu/Home/>
- Nielsen, A. M. L. (2010). Taberdrenge og vinderpiger. *Ungdomsforskning, 9* (3 & 4), 19–30.
- NOU - Politisk ordbok—Civita, den liberale tankesmien. (u.å.). *Civita.* Hentet 28. september 2023, fra <https://civita.no/politisk-ordbok/nou/>
- Ny rapport om ambisjoner for karriereveiledning i skolen | HK-dir.* (u.å.). Hentet 10. desember 2023, fra <https://hkdir.no/aktuelt/ny-rapport-om-ambisjoner-for-karriereveiledning-i-skolen>
- OECD. (2014). *Skills strategy diagnostic report: Norway.*
- OECD. (2024). *Challenging Social Inequality Through Career Guidance: Insights from International Data and Practice.* Organisation for Economic Co-operation and Development. https://www.oecd-ilibrary.org/education/challenging-social-inequality-through-career-guidance_619667e2-en
- Orupabo, J. (2014). *Kompetanse – en symbolsk markør. Kjønn, etnisitet og aspirasjoner i overgangen mellom utdanning og arbeidsmarked.*
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (Bd. 2). Springer.
- Reisel, L., Skorge, Ø. S., & Uvaag, S. (2019). *Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg: En kunnskapsoppsummering.*
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior, 75*(3), 239–250.

- Schei, A., & Bergen, U. i. (2024, mars 2). – *Det har ikke blitt større politisk avstand mellom kjønnene*. <https://www.forskning.no/kjonn-og-samfunn-partner-ungdom/det-har-ikke-blitt-storre-politisk-avstand-mellom-kjonnene/2331553>
- Schulstok & Seville. (2020, oktober 26). *Sosial rettferdighet – utopi eller mulighet?* <https://veilederforum.no/artikler/serier/fagfordypning-sosial-rettferdighet-utopi-eller-mulighet>
- Schulstok, T., & Wikstrand, F. (2020). Gender Equality and Career Guidance in a Nordic Context. I *Career and career guidance in the Nordic countries* (s. 51–64). Brill Sense.
- Seehuus, S., & Reisel, L. (2017). Betydningen av sosial bakgrunn for kjønnsdeling i høyere utdanning. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 58(3), 284–310. idunn.no. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2017-03-02>
- Socio-political ideologies in guidance. (1996). I *Rethinking Careers Education and Guidance* (s. 233–241). Routledge.
- Stadig synkende lønnsgap mellom kvinner og menn*. (u.å.). KS. Hentet 21. april 2024, fra <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/lonnsstatistikk-for-ks-tariffomrade/stadig-synkende-lonnsgap-mellom-kvinner-og-menn2/>
- Sultana, R. G. (2017). Precarity, austerity and the social contract in a liquid world. *Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism*, 63–76.
- Teknokrati*. (u.å.). ordbøkene.no. Hentet 20. april 2024, fra <https://ordbokene.no/bm/60103>
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Fagbokforl.
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis: Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Gyldendal akademisk.
- Thorsen, D. E. (2023). Nyliberalisme. I *Store norske leksikon*. <https://snl.no/nyliberalisme>
- Tristram Hooley (Career and career guidance) (Regissør). (2020, oktober 19). *Defining social justice*. <https://www.youtube.com/watch?v=ljX-ZST7Sbw>
- Ulleberg, I., & Jensen, P. (2017). *Systemisk veiledning i profesjonell praksis*. Fagbokforlaget.
- Wikstrand, F. (2019). Norm Criticism: A Method for Social Justice in Career Guidance. I *Career Guidance for Emancipation* (1. utg., s. 216–231). Routledge.
- Østbakken, K. M., Reisel, L., Schøne, P., & Barth, E. (2017). *Kjønnssegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet*.
- Østerås, K. (2023). *Tradisjonelle valg i et utradisjonelt utdanningsprogram—En kvalitativ studie av gutter som velger jentedominerte yrkesfaglige utdanningsprogram i videregående opplæring*. <https://munin.uit.no/handle/10037/29691>

Vedlegg – Systematisk tekstkondensering av NOU 2019:19

Systematisk tekstkondensering (STC) – en kvalitativ dokumentanalyse av NOU 2019:19 «Jenterom, gutterom og mulighetsrom»

INNHOLD

1. Analyseeskjema – kontekst.....	2
1.1 Tittel.....	2
1.2 Initiativtaker.....	2
1.3 Publikum – for hvem er NOU-en laget?.....	2
1.4 Formål.....	2
1.5 Hovedpunkter.....	3
1.6 Hva er budskapet? Hvilke perspektiver ligger til grunn?	3
1.7 Hvor viktig er dokumentet?.....	3
1.7.1 I relasjon til formålet.....	3
1.7.2 I relasjon til min problemstilling.....	4
2. Systematisk tekstkondensering (STC).....	5

1. Analyseeskjema – kontekst

1.1 Tittel

Jenterom, gutterom og mulighetsrom. Likestillingsutfordringer blant barn og unge, (Kulturdepartementet, 2019)

1.2 Initiativtaker

Regjeringen ved Kulturdepartementet. Utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 4. mai 2018. Avgitt til Kulturdepartementet 14. november 2019.

Regjeringen Solberg tiltrådte etter valget i 2017, med partiene Høyre og Fremskrittspartiet, ble så utvidet med Venstre fra og med januar 2018. I januar 2019 trådte Kristelig folkeparti inn i regjeringen og vi fikk en flertallsregjering, og 20. januar 2020 gikk Fremskrittspartiet ut av regjeringen og ble en mindretallsregjering igjen, (Garvik et al., 2023). Det var altså en borgerlig regjering som initierte denne stortingsmeldingen.

1.3 Publikum – for hvem er NOU-en laget?

Ung IDAG-utvalget ble oppnevnt ved kongelig resolusjon 4. mai 2018 for å utrede likestillingsutfordringer barn og unge møter på flere, viktige arenaer. Utvalget ble også bedt om å foreslå tiltak som vil bidra til økt likestilling på individ-, så vel som på samfunnsnivå. Utvalget gir med dette sin utredning, (Kulturdepartementet, 2019, s. 5).

Dette sitatet sier at regjeringen vil ha et kunnskapsgrunnlag for sitt arbeide med likestillingsutfordringer barn og unge møter på ulike arenaer, og at den imøteser forslag til tiltak som vil bidra til økt likestilling, både på individ- og samfunnsnivå. Politikkområde: likestilling.

1.4 Formål

Se kommentarene til sitatet i 1.3.

1.5 Hovedpunkter

Kategoriseringen har hatt som formål å frambringe funn på dette med 1) situasjonsbeskrivelser, 2) årsaker og 3) tiltak når det gjelder de unges kjønnssegregerte valg av utdanning og yrke, og å plassere dem i et individ- eller samfunnsperspektiv. Situasjonen er at det har skjedd noe i forhold til disse valgene, at jenter i noen grad har beveget seg inn på guttenes domener, mens guttene i mindre grad har beveget seg inn på jentenes domener, som forklares med at jenter har mer å vinne på å velge kjønnsutradisjonelt enn guttene, og at utdanningen i videregående skole følger nokså stabile kjønnsutradisjonelle mønstre, at det er noe endring i høyere utdanning, men mye gjenstår. Tiltakene som foreslås knyttes tett opp mot normene som viser seg nokså hardføre over tid, og som virker begrensende på hvilke valg som oppfattes som mulige og akseptable ut fra sitt kjønn. Tiltakene handler om normkritikk og likestillingsintegrering som oppfattes som myke styringstiltak i forhold til de unges valg. Dette skal utføres på alle de arenaer de unge ferdes og av alle som jobber på disse arenaene hvor barn og unge befinner seg, i skole og i fritid.

1.6 Hva er budskapet? Hvilke perspektiver ligger til grunn?

Budskapet er at likestilling er noe som alle institusjoner i samfunnet skal jobbe mot, det er kjernen i begrepet «likestillingsintegrering», herunder å utfordre normer som virker begrensende på de unges mulighetsrom opp mot valg av utdanning og yrke. Dette anses viktig både i et samfunnsperspektiv der samfunnets ressurser skal utnytted best mulig, og for den enkelte, slik at de unge for utnyttet sine potensialer til fulle.

1.7 Hvor viktig er dokumentet?

1.7.1 I relasjon til formålet

Jeg vet ikke så mye om skjebnen til denne stortingsmeldingen, og hvor mye den har påvirket den praktiske politikken. I 2021 vant venstresiden i politikken valget, og Arbeiderpartiet og Senterpartiet dannet en mindretallsregjering, og vi fikk regjeringen Støre. Jeg tenker likevel at denne stortingsmeldingen fortsatt er aktuell av to grunner: For det første at den er den nyeste med relevans til temaet, og for det andre at jeg oppfatter at det råder en viss politisk konsensus omkring innholdet i denne meldingen. Det er min vurdering så langt.

1.7.2 I relasjon til min problemstilling

Dette er helt sentralt i forhold til min problemstilling og mine forskningsspørsmål, da denne utredningen skal danne grunnlag for regjeringens likestillingspolitikk overfor barn og unge. For dette formålet er det viet et helt kapittel til kjønnsdelte utdanningsvalg, kapittel 8, og der punkt 8.6.1 påpeker at det er et «stort potensiale for å inkludere kjønnsperspektivet i karriereveiledningen». Dette vil kunne si noe direkte om i hvilken grad vi som karriereveiledere kan arbeide for å motvirke kjønnsdelingen i utdanningen. Øvrige underkapitler og punkter i kapittel 8 gir bidrag til å forstå utviklingen, og i noen grad årsaker til kjønnsdelingen.

Når det gjelder tiltak, som er det mest interessante i denne sammenheng, så er kapittel 14 viet til tiltak på flere arenaer for å styrke likestillingen, der underkapitlene/punktene 14.1-14.13 er viet til tiltak for likestilling og jevnere kjønnsbalanse i valg av utdanning, rettet mot folk som jobber i barnehager og skoler, skoleeiere (kommuner) lærebokforfattere og så videre.

2. Systematisk tekstkondensering (STC)

Her følges opplegget til Malterud, omtalt i Johannessens bok (2021, s. 170–178);

Kondensert materiale fra NOU2019:19	Koding – meningsbærende tekst	Kategorisering - gruppering	Tematisering - fortolkning
Kap. 1: Utvalgets sammensetning, mandat og arbeid. Bakgrunn for 2019:19: Likestillingsutfordringer blant barn og unge; gutter og jenter tar kjønnsstradisjonelle utdanningsvalg, s. 13	Kjønnssegregering i utdanning og arbeid beskrives som et problem, og er uønsket, fordi det gir dårlig utnyttelse av humankapitalen	Situasjonsbeskrivelse ; Problemet beskrives ut fra et samfunns-perspektiv	Hvem har en rolle i å motvirke dette?
Jeløya-plattformen: regjeringen vil fremme en strategi for å bidra til et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked, s. 13	Utvalget vil foreslå tiltak som hindrer sementering av kjønnsstereotyper for å motvirke kjønnsstradisjonelle utdannings- og yrkesvalg	Tiltak ; Virkemidlene og tiltakene må være realistiske og gjennomførbare	På hvilke arenaer vil virkemidler og tiltak settes inn?
Kjønnsnormer gir <i>strengt krav</i> til jenter og <i>trange rammer</i> for gutter, s. 20	Kjønnspresset mot jenter i forhold til kropp og utseende hindrer likestilling, de trange rammene for guttene setter grenser for hva som kan være akseptable valg	Situasjonsbeskrivelse ; Jenter heies på når de velger utradisjonelt, mens guttenes status synker	Hvem skal utfordre kjønnsrollene ? Karrierelæring, konstruktivistisk perspektiv, Social Justice?
Likestilling og likeverd sentralt i	Skolen har en plikt til å fremme likestilling	Situasjonsbeskrivelse ;	Bryter kjønnsdelingen med skolens mål?

styringsdokumenter for skolen, s. 21		Likestilling er lavest prioritert av målområdene i skolen	Individ- eller samfunnsperspektiv?
Biologi og sosiale forhold spiller inn på utdanningsvalg, s. 22	Samfunnsmessige praksiser, ordninger og mekanismer virker strukturelt	Tiltak; Har karriereveiledningen bidratt til kjønnsdelingen?	Bør karriereveiledning virke nøytralt , eller i retning av sosial rettferdighet?
Kapittel 8, Kjønnsdelte utdanningsvalg Kunnskapsoppsummering basert på « Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg » fra Institutt for Samfunnsforskning, Rapport 2019:6, NOU 2012: 15 «Politikk for likestilling» og NOU 2019: 3 «Nye sjanser – bedre læring», s. 133	Kjønnsdelte utdanningsvalg er særlig tydelig i yrkesopplæringen	Tiltak; Må rettes mot begge kjønn i yrkesopplæring, og gutter spesielt i høyere utdanning	Kvinner har beveget seg inn på områder tradisjonelt dominert av gutter , mens menn har i liten grad beveget seg inn på områder dominert av jenter
Kapittel 8, Kjønnsdelte utdanningsvalg Kjønnssegregering gir konsekvenser på individ og samfunnsnivå, s. 134	a) Kjønnsdominans gir i seg selv barrierer mot utjevning. b) Dårlig utnyttelse og fleksibilitet i utnyttelse av befolkningens ressurser	Situasjonsbeskrivelse ; a) Konsekvenser på individnivå. b) Konsekvenser på samfunnsnivå	a) «Critical mass theory» b) I “Perspektivmeldingen 2017” og i Granavolden-plattformen sier regjeringen at de vil fremme en strategi for å bidra til et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked
Arbeidslivet preges av både horisontal og vertikal kjønnsdeling, s. 134-135	I offentlig sektor arbeider det 70 % kvinner , mens i manuelle yrker i den private sektoren kan menn dominere opp mot 100 %	Situasjonsbeskrivelse ; Fakta om kjønnsfordelingen horisontalt	Konsekvenser av horisontal kjønnsfordeling
Vertikal kjønnssegregering,	Toppvervene i det private	Situasjonsbeskrivelse ;	Konsekvenser av vertikal kjønnsdeling

plassering av kjønnene i stillingshierarkiet, s. 137	næringslivet domineres av menn , i offentlig sektor innehar kvinner halvparten av lederstillingene	Fakta om vertikal kjønnsdeling	
Norge har ikke lenger et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene, s. 137	Kvinner har inntatt høyere utdanning og endret sine utdanningsvalg	Situasjonsbeskrivelse; Redusert horisontal skjevdeling – særlig for kvinner	Likestillingsparadokset er ikke like gyldig lenger
Tydelige likestillingsutfordringer i videregående opplæring, s. 137	Yrkesfagopplæringen er kjønnsdelt	Situasjonsbeskrivelse; Kjønnssegregerte utdanningsvalg	Noen flere gutter i helse- og oppvekst, få jenter i guttedominerte yrkesfag
Kvinner har inntatt mannsdominerte fag i høyere utdanning, s. 139	Økt kvinneandel innenfor medisin, psykologi, juss og økonomi	Situasjonsbeskrivelse; Asymmetrisk kjønnsrevolusjon – menn har ikke endret sine valg	Det som var skjevt på 1970-tallet er fortsatt skjevt i dag
Kjønnsdelte utdanningsvalg: Både i Norge og internasjonalt er det sterk sammenheng mellom foreldre og barns skoleprestasjoner og utdanningsnivå , s. 140	Kvinner med høyere sosial bakgrunn velger oftere kjønnsutradisjonelt enn menn fra samme klasse, og enn kvinner generelt	Årsaker; Kjønnsstradisjonelle utdanningsvalg reproduseres	Sosial (u)rettferdighet
Utdanningsvalg har bakgrunn i forutsetninger, erfaringer og forventninger , s. 143	Biologi, sosial orientering, konkurranse- og risikovillighet og altruisme påvirker kjønnsforskjellene	Individorienterte årsaksforklaringer	Altruisme er relevant i forhold til « Social Justice »-diskursen
Årsaker til kjønnsdelte valg forklares oftest ut fra individuelle forhold , s. 144	Sosiale forhold og hva som anses som sosialt akseptabelt er viktig	Årsaker til kjønnsdelte valg	Individorienterte forklaringer får konkurranse fra samfunnsorienterte forklaringer

Barn lærer tidlig hva som er akseptable valg for jenter og gutter, s. 144	Selvforståelsen utvikles, det skjer en avgrensning og tilpasning til sosialt akseptable yrkesvalg	Årsaker; Henvisning til Gottfredson (2002) om akseptable valg	Årsaker – samfunnsorienterte. Utvikling av rollekart, sosialt påført
Jenter og gutter har « relative fortrinn » - biologisk eller sosialt konstruert (?), s. 145	Jenter er sosiale og omsorgsorienterte , gutter er teknisk orientert	Årsaker til kjønnsbestemte valg	Matching ut fra biologisk perspektiv, normkritikk og sosial rettferdighet ut fra sosialkonstruktivistisk perspektiv
Skjev kjønnsfordeling påvirker i seg selv forestillinger om hva som er akseptable valg, s. 146	Jenter undervurderer seg selv og gutter overvurderer seg selv	Årsaker til kjønnsbestemte valg	Kjønnsdeling virker selvforsterkende og reproduserende
Familie og sosial kontekst spiller inn på de unges utdanningsvalg, s. 147	Yrkesfag eller studiespesialisering? Foreldres klassebakgrunn og utdanningsnivå har betydning	Årsaker	Sosiale forskjeller reproduseres
Sosial bakgrunn har mindre å si for kvinners utdanningsnivå enn menns, s. 148	Kvinner velger kjønnsdelt i høyere utdanning hvis foreldre ikke har høyere utdanning	Årsaker; Kjønnsdelingen for menn og kvinner har å gjøre med at både kvinner og menn ønsker lik eller høyere status enn foreldrene	Menn har slikt sett hatt mindre å tjene på å velge kjønnsutradisjonelt
Barnehagens pedagogiske praksis med tanke på kjønnsroller er viktig, s. 149	Det er en viss erfaring for at det er noe skille mellom aktivitetene til jenter og gutter i barnehagene	Årsaker; de som har med barn og gjøre, må ha kunnskap og bevissthet omkring kjønnspektivet	Kompetanse som virkemiddel?
Skolen bidrar i liten grad til å motvirke kjønnsdelte valg, s. 150	Bevisste og utradisjonelle valg viktig for skoleeiere – lavt prioritert av skoleledere	Tiltak; Rådgivernes handlingsrom; Rådgiverne ivaretar ikke	Lærere og rådgivere mener at de skal opplyse om likestilling, men ikke et mål å få folk til å velge utradisjonelt

		kjønnsperspektivet – ikke-tema	
Jenter mener det er viktig å gjøre noe for andre , guttene søker status og prestisje i yrkeslivet, s. 151	Faget utdanningsvalg skal ta opp kjønnsperspektivet, men trolig lite vektlagt	Årsaker; Normer Tiltak; Bevisstgjøring	Rådgivere i ungdomsskolen og i videregående er involvert i arbeidet med faget. Stor variasjon i anvendelsen av faget. Har hatt liten effekt på kjønnsdelingen
Vilbli.no og Utdanning.no kan bidra til kunnskap om yrker, s. 153	Nettstedene kan også gi kunnskaper om utviklingen innenfor yrkene	Tiltak: Oppdatert kunnskap	Spørsmålet er om kunnskap alene kan få elever til å velge kjønnsutradisjonelt?
Flest tiltak for å få jenter til å velge MNT-fag , s. 153-154	Ikke så lett å evaluere tiltakene	Tiltak: Rollemodeller	Jo senere elever må velge retning, jo mindre kjønnssegregering får vi
Høyere utdanning – hvordan tiltak påvirker valg, s. 155	Høyere utdanningsinstitusjoner er pålagt å ha tiltak for bedre likestilling og kjønnsbalanse	Tiltak: Rollemodell.no Kjønnspoeng (ved skjevbalanse 20/80)	Tiltakene virker så lenge de brukes, men avtar når de fjernes
Hvordan arbeidslivet påvirker utdanningsvalg, s. 157	Samme utdanningsnivå gir lavere lønnsnivå for kvinner	Situasjonsbeskrivelse; Andre faktorer enn utdanningsvalg påvirker lønnsnivå	« Motherhood » er en viktig faktor for manglende karriereutvikling for kvinner
Menn er mer risikovillige enn kvinner, s. 158	Gir utslag i lønnsvilkår og goder	Årsaker; Biologiske og/eller psykologiske forskjeller	Biologiske og sosiale prosesser virker sammen, «Life Rainbow» virker sammen som en helhet, sosialkonstruktivisme
Utvalgets vurderinger, s. 158	Frie valg er et mål , men valg vil alltid bygge på ulike biologiske, sosiale, geografiske, institusjonelle og individuelle forutsetninger	Tiltak; «Kald kunnskap» betyr mindre enn erfaringer, hospiteringsordninger og rollemodeller	Kjønnsbaserte forventninger må utfordres (men hvordan og av hvem?)

Behov for større søkelys på kjønnsdelingen i yrkesfagene i videregående opplæring, s. 159	Tiltak må rette i enda større grad mot gutter spesielt	Tiltak; Rollemodeller, praksis/jobbskygging Bevisstgjøring	Myke tiltak, ikke særlig aktivistisk
Kapittel 13 Prinsipper for tiltak: Mandatets avgrensninger , s. 240	Uendret ressursbruk. Hva er praktisk mulig og gjennomførbart?	Tiltak; Utfordre kjønnsrollene (som stadig reproduseres)	Utvalget mener at tiltakene vil virke
Overordnede mål; Utvalget mener at det viktigste grunnlaget for likestilling er rettferdighet , s. 241	Det er likestillingsutfordringer på mange arenaer, og mulighetsrommet for begge kjønn må utvides	Målene med tiltakene; 1) Utfordre og bryte kjønnsstereotyper 2) Bedre kjønnsbalanse innen utdanning, arbeidsliv og fritid	Hva med sosial rettferdighet som diskurs i karriereveiledningen?
Likestillingspolitikk som god økonomisk politikk , s. 241	Rettferdighetsprinsippet må trumfe lønnsomhetsprinsippet	Målet for tiltakene; Et likestilt samfunn	Er målene forenlige eller i konflikt med hverandre? Harmoni- eller konflikttenking? Individ og/eller samfunnspektiv?
Positiv særbehandling , s. 241	Særbehandling må til for å oppnå rettferdighet	Tiltak; Kjønnspoeng; men 1) må fremme likestilling, 2) må være forholdsmessig og 3) må opphøre når målet er nådd	Tiltaket gjør ikke noe med det underliggende problemet , og skaper ofte negative reaksjoner
Staten har «all makt», men bruker ikke handlingsrommet , s. 242	Staten har den forvaltningsmessige styringen (juridisk, økonomisk og pedagogisk)	Tiltak; Går ikke lenger enn anbefalinger. De institusjonene og menneskene som har ansvaret for pedagogikk i praksis, skal sørge for at likestilling er en del av praksis	Hva betyr det?

Å endre holdninger og normer tar tid , s. 243	Ingen quick-fix	Tiltak;	Tålmodigheten er stor
Kapittel 14 Tiltak: Likestillingsarbeidet i opplæringssektoren må intensiveres , s. 245	Innsatsen må bygge ned barrierer og sørge for å ta vare på de som har valgt utradisjonelt	Tiltak; Må stimulere til utradisjonelle valg	Men hva konkret skal gjøres – av hvem, når?
Utvalgets viktigste anbefaling , s. 246	Sekretariatet skal sørge for et kompetanseløft for likestilling og normkritikk	Tiltak; Opprette et likestillingssekretariat i Udir	Er et ekstra byråkrati i Udir svaret på likestillingsutfordringen ?
Likestillingssekretariatet skal arbeide strategisk, systematisk og praktisk for at likestillingsperspektiv et ivaretas, s. 246	Organisering /koordinering Kompetanseløft/ kunnskap Arbeide for å bryte kjønnsdelte utdanningsvalg. Forskning	Konkrete tiltak ; Ha dialog, Utarbeide strategier	Sekretariatet skal jobbe langsiktig – tiårsperspektiv
Bakgrunnen for forslaget: Likestillingsintegrering , s. 248	Likestillingsperspektivet er for lavt prioritert i Udir	Situasjonsbeskrivelse ; Lignende sekretariat har vært forsøkt tidligere	Nå skal innsatsen økes , gjennom å styrke sekretariatet – eller ved at departementet ved tildelingsbrevet gir et tydelig oppdrag som det rapporteres på
Kompetanseløft om likestilling og normkritikk i barnehage og skole, s. 248	Likestilling, stereotypier, normkritikk, kjønn, kropp og seksualitet – hvorfor og hvordan	Tiltak; Rettes mot ledere, rådgivere, lærere, pedagoger og andre ansatte	Del 1 dreier seg om kunnskap om likestilling og normkritikk generelt i barnehage og skole. Del 2 handler om kjønn, kjønnsnormer og likestilling i undervisning og rådgivning om utdanningsvalg i ungdomsskolen
Del 1, skole og barnehage, normkritisk pedagogikk i skole og barnehage, s. 249	Skal bidra til økt likestilling og større mulighetsrom	Tiltak; Opplæring gjennom kompetanseløft	Opplæring skal gi økt forståelse og bevisstgjøring

Del 2, kjønnsnormer, kjønnsroller og utdanningsvalg (+ del, 3 undervisning om kjønn, kropp og seksualitet), s. 249	Rettes mot lærere og rådgivere som underviser i utdanningsvalg i ungdomsskolen	Tiltak; Egne kurs for hver av gruppene om strukturelle og kulturelle forhold og om forhold på arbeidsmarkedet som gir ulik uttelling for kjønnene	Vi som lærer og rådgivere skal videreformidle kunnskap om kjønnsdelt utdannings- og yrkesvalg
Hensikten med kompetanseløftet, s. 250	Bygge en kultur og struktur for arbeid med likestilling og normkritikk	Tiltak; Heldagskurs, utviklingsprosjekter, seminarer, fullskalapilot i ett fylke	Erfaringsutveksling og studier gjennom klasseromsobservasjoner, kartlegging av kompetansebehov og gjennomgang av relevant kunnskap fra andre land – skal gi et kompetanseløft innen 10 år
Kjønns- og likestillingsperspektiv i lærerutdanning og støttmateriell til lærere, s. 252	Skal bygge opp om de tre delene i kompetanseløftet	Tiltak; Undervisning av kommende lærere	Er det her skoen trykker?
Faget utdanningsvalg og rådgivning om utdanningsvalg i grunnskolen, s. 252-253	Faget må få et mer praktisk tilsnitt	Tiltak; Dialogkort, flere praksisplasser, bruk av rollemodeller i yrkesfag	Elevene skal få nye tanker om valg av utdanning og yrke
Likestillingsstipend for det underrepresenterte kjønn på svært kjønnskjeve studieretninger i vgs, s. 254	Det finnes få andre virkemidler	Tiltak; Et pilotprosjekt som evalueres	Hvor lenge varer og virker et slikt tiltak?
Bedre kjønnsbalanse inn i mandatet for SRY, s. 254	Næringslivet og partene i arbeidslivet må på banen	Tiltak;	Hvordan skal de jobbe?
Fylkeskommunene må tilrettelegge for utradisjonelle valg, s. 254	Fylkene har ingen strategi	Tiltak; Fylkene må ha oppmerksomhet på temaet. Mer konkret: Følge	

		opp elever som velger utradisjonelt	
Nettverk for underrepresenterte kjønn for alle programområder i yrkesfag i vgs, s. 254	Kvinner får muligheter til å dele erfaringer	Tiltak; Bør utvides til også å treffe menn der de er underrepresentert	Mål; Rekruttere og beholde unge underrepresenterte kjønn i det de har valgt
Nasjonal satsing for å få flere menn i helse- og omsorg og pedagogiske fag i høyere utdanning, s. 255	Det er stort behov for begge kjønn innen disse yrkene	Tiltak; Kampanjer, rollemodeller, konferanser og nettverk med oppfølging underveis i studiene	Man har stor tro på kampanjer + kjønnsponng
Innsatsområde 2: Større frihet fra stress, press og annen risiko, s. 259	Kjønnsnormer snevrer inn mulighetsrommet	Tiltak; Flere verktøy for å beskytte unge mot det massive og kjønnsstereotype kropp- og kjøpepresset fra kommersielle aktører	Indirekte er dette relevant for teorien omkring hva som er akseptable valg for begge kjønn
Behovet for et sterkere virkemiddelapparat for likestilling, s. 264	Likestillingsloven krever aktivt likestillingsarbeid av arbeidsgivere, offentlige myndigheter og tjenesteytere (likestillingsintegrering)	Tiltak; Likestillingssekretariatet bør påse at det drives aktivt likestillingsarbeid. Fylkesmannen må følge opp barnehagene, og det må opprettes likestillingsteam i hver region	Konkretisering?
Kapittel 15 Behovet for ny kunnskap , s. 274	Reisel, Skorge og Uvaag (2019) er hovedkilden til utvalgets kunnskap	Tiltak; Forske mer på; Hva bidrar til mindre kjønnsdeling? Kjønnsstereotypenes betydning (og endringer)? Risikoaversjon og altruisme?	Hva sier annen litteratur om dette?

		Betingelser i arbeidsmarkedet? Konsekvenser ved atypiske valg? Geografi og bosted?	
--	--	---	--