

Erik Meistad

## **Bygg- og anleggsbransjen - En bransje med plass til alle?**

En kvalitativ undersøkelse av jenters opplevelser  
fra utdanning og arbeid innen bygg- og  
anleggsbransjen

Masteroppgave i lærerspesialist, retning bygg- og anlegg  
Veileder: Elin Bø Morud

September 2023



Erik Meistad

## **Bygg- og anleggsbransjen - En bransje med plass til alle?**

En kvalitativ undersøkelse av jenters opplevelser fra utdanning og arbeid innen bygg- og anleggsbransjen

Masteroppgave i lærerspesialist, retning bygg- og anlegg  
Veileder: Elin Bø Morud  
September 2023

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap  
Institutt for lærerutdanning



Kunnskap for en bedre verden



## Sammendrag

Temaet for denne masteroppgaven er hvordan jenter ivaretas under utdanning og arbeid i bygg- og anleggsbransjen. Bransjen er den mest mannsdominerte i landet (SSB, 2018 s. 8), og bransjeorganisasjonene ønsker en høyere kvinneandel (Byggmesteren, 2021).

Semistrukturerte intervju med 14 jenter som er knyttet til bygg- og anleggsbransjen gjennom utdanning og/eller arbeid har lagt grunnlaget for denne masteroppgaven. Studien viser store lokale forskjeller i hvor godt jentene følte seg ivaretatt på skolen i utdanningsprogrammene for bygg- og anleggsgfag. Selv om majoriteten av de intervjuede jentene gav både utdanningen, sine medelever og lærere gode skussmål er det klart at skolen har flere forbedringspunkter i forhold til hvordan undervisningen i dag forbereder elevene (og da spesielt jentene, som er mest utsatt) på hva som kan møte dem av utfordringer i arbeidslivet i bygg- og anleggsbransjen.

I motsetning til jentenes erfaringer fra skoletiden, hvor et lite mindretall fortalte om å ha opplevd uønskede hendelser under skolegangen, fortalte alle intervjuobjektene at de selv, eller kollegaer hadde opplevd ulike former for diskriminering, forskjellsbehandling eller trakassering i sitt arbeid i bygg- og anleggsbransjen. Seksuell trakassering er en utfordring i bransjen, og funn fra studien viser at dette, i mer eller mindre grad, foregår på alle nivå i bygg- og anleggsbransjen. Jentene som blir utsatt for trakasseringen vegrer seg ofte for å varsle om hendelsene, og når de varsler så er ikke alle bedriftene like flinke til å ta varslene alvorlig. Det er en stor forskjell på kulturen i de forskjellige bedriftene. Enkelte jobber veldig godt og tar disse problemene på største alvor, mens andre igjen, ikke evner å møte jentene på en god nok måte.

Oppgavens tema og funnene i studien er interessante da de belyser utfordringer vi som skole, og jeg som lærer må ta tak i for å møte jentene som kjønnsminoritet i utdanningsprogrammene for bygg- og anleggsgfag. Den setter også fingeren på store utfordringer i bransjen, som må intensivere arbeidet mot alle former for diskriminering, forskjellsbehandling og trakassering, for å gjøre bygg- og anleggsbransjen mer attraktiv, uansett kjønn, og dermed ha bedre forutsetninger for å møte det stadig økende personell og kompetansebehovet i bransjen.



## Abstract

The topic of this master's thesis is how girls are looked after during education and work in the construction industry. The industry is the most male-dominated in the country (SSB, 2018 p. 8), and the industry organizations want a higher proportion of women (Byggmesteren, 2021).

Semi-structured interviews with 14 girls who are connected to the construction industry through education and/or work have laid the foundation for this master's thesis. The study shows large local differences in how well the girls felt taken care of at school in the education programs for building and construction subjects. Even though the majority of the interviewed girls gave both the education, their fellow pupils and teachers their recommendations, it is clear that the school has several points for improvement in relation to how the teaching today prepares the pupils (and especially the girls, who are the most exposed) for what may face them of challenges in working life in the construction industry.

In contrast to the girls' experiences from their school days, where a small minority of the girls who had experienced unwanted incidents during their schooling, all the interviewees stated that they themselves, or colleagues, had experienced various forms of discrimination, differential treatment or harassment in their work in the construction industry. Sexual harassment is a challenge in the industry, and findings from the study show that this, to a greater or lesser extent, takes place at all levels in the construction industry. The girls who are subjected to the harassment often refuse to report the incidents, and when they report, not all companies are equally good at taking the reports seriously. There is a big difference in the culture in the different companies. Some work very well and take these problems very seriously, while others, again, are unable to meet the girls in a good enough way.

The topic of the assignment and the findings in the study are interesting as they illuminate challenges that we as a school, and I as a teacher, must tackle in order to meet the girls as a gender minority in the educational programs for constructions. It also points to major challenges in the industry, which must intensify work against all forms of discrimination, differential treatment and harassment, in order to make the construction industry more attractive, regardless of gender, and thus have better conditions to meet the ever-increasing personnel and the need for expertise in the industry.





## Forord

Denne masteroppgaven markerer slutten på tre spennende og lærerike år ved lærerspesialiststudiet for bygg- og anleggsgag på NTNU. Å skrive denne masteroppgaven har vært veldig lærerikt. Et spennende, interessant tema, gode hjelpere og intervjuobjekt som har vært modige og rause i hvordan de har delt sine erfaringer har alt sammen bidratt til dette. Håpet er at denne oppgaven kan bidra til en bedre forståelse av hvordan vi bør gå frem for å ivareta jentene i denne mannsdominerte verden, kalt bygg og anlegg. Jeg håper videre at funnene i denne oppgaven skal bidra til at vi som jobber på skolen, skal kunne få litt mer kunnskap om temaet, og gjennom dette være bedre rustet til å hjelpe jentene trygt og godt gjennom skoletiden, frem til læretid, og etter hvert, et yrke de kan være stolte av å representere, i en bransje hvor respekt og anerkjennelse ikke er kjønnsbetinget.

Jeg vil benytte muligheten til å rette en stor takk til alle involverte lærere og forelesere ved studiet. Spesielt til Arve, Roger og Mette som har loset oss trygt og kompetent gjennom hele studiet. Videre fortjener mine medstudenter en stor takk. Det har vært en fornøyelse å bli kjent med dere alle sammen. Dere bidro alle, sterkt til hvor bra studiet ble, og jeg håper og tror på fortsatt godt samarbeid, også etter studietiden, tross store avstander. Min kone, Tone fortjener også en takk og honnør for at hun har vært støttende og tålmodig med meg, og gitt meg tid og rom, når studiene kalte. En dyktig veileder er også viktig å ha når en skriver en master, og det har jeg hatt. En stor takk til min dyktige veileder, Elin Bø Morud. Jeg setter stor pris på ditt kritiske, kloke blikk som fikk loset meg trygt i havn. Tusen takk til opplæringskontorene som delte sine historier og erfaringer med meg, og til min rektor og avdelingsleder som gav meg de beste forutsetninger for å gjennomføre studiene, og til mine flotte kollegaer på bygg- og anleggsgagavdelingen på skolen. Sist, men ikke minst vil jeg rette en stor takk til alle jentene som var modige og rause nok til å fortelle meg sine historier, slik at jeg kunne gjenfortelle de her. Dere er gull.

Borkenes, august 2023

Erik Meistad



## Innholdsfortegnelse

Sammendrag .....	V
Abstract .....	VII
Forord .....	IX
1. Innledning .....	15
1.1 Bakgrunn for valg av tema .....	17
1.2 Disposisjon .....	19
2. Teori og tidligere forskning .....	21
3. Metode .....	31
3.1 Bakgrunn for masterprosjektets tema .....	31
3.2 Valg av metode .....	31
3.3 Utvalg .....	32
3.3.1 Rekruttering av intervjuobjekter .....	33
3.4 Innsamling av data .....	34
3.5 Bearbeiding av innsamlede data .....	35
3.6 Etske betraktninger .....	36
4. Analyse, resultat og drøfting .....	39
4.1.1 Hva lå til grunn for jentenes valg av utdanning? .....	39
4.1.2 Opplevelser og erfaringer fra utdanningen .....	40
4.1.3 Forbedringspunkter i skolen .....	42
4.1.4 Å være jente, og jobbe innen bygg- og anleggsgfagene .....	45
4.1.5 Forbedringspunkter hos bedriftene .....	52
4.1.6 Opplæringskontorenes erfaringer rundt jentelæringer i bygg- og anleggsgfagene .....	54
4.2 Drøfting av funn .....	57
4.2.1 Grunnlag for valg av utdanning .....	57
4.2.2 Utdanning innenfor bygg- og anleggstekniske fag .....	57
4.2.3 Arbeid innenfor bygg- og anleggstekniske fag .....	60
5. Avslutning .....	65
5.1 Hovedfunn .....	65
5.2 Funnenes betydning for bygg- og anleggsgfaglig utdanningsprogram .....	67
5.3 Funnenes betydning for bygg- og anleggsbransjen .....	68
5.4 Studiens begrensninger .....	69
5.5 Etterord .....	69
Litteraturliste .....	71
Vedlegg .....	75



## Figurliste

Figur 1: Flytsonen.....	22
-------------------------	----



## 1. Innledning

«Når jeg tenker tilbake på det at jeg var veldig nær ved å slutte å jobbe i bransjen på grunn av noen kåte jævlere som ikke kan oppføre seg, så blir jeg forbanna. Jeg er veldig glad for at de ikke fikk vinne. Det gikk en liten faen i meg. Jeg ville vise dem at jeg klarer, og jeg kan».

Slik setter en av de 14 jentene jeg intervjuet under datainnsamlingen til denne masteroppgaven ord på sin frustrasjon over at hun var nær ved å slutte i yrket på grunn av belastningen hun kjente på med å være jente i byggebransjen, og hva dette førte med seg i en bedrift med en uønsket bedriftskultur som «tillot» seksuell trakassering av sine kvinnelige ansatte.

Bygge- og anleggsnæringen er en av Norges største næringer med sine 229 000 ansatte (SSB, 2022 a). Til tross for at aktører i *bygge- og anleggsbransjen* (heretter i oppgaven omtalt som BA) stadig forteller at de ønsker mer rekruttering (Byggmesteren, 2021), og at jenter oppfordres til å søke utdanningen og de jobbene som lyses ut, forteller SSB's statistikker oss at kun 24 000 av alle de 229 000 ansatte i BA er jenter. I byggenæringen samlet er kvinneandelen på 8 % når vi regner med alle ansatte, fra fagarbeidere til regnskapsmedarbeidere og renholdsoperatører osv. Om vi derimot kun ser på fagarbeiderne er tallene langt lavere med en kvinneandel på fattige 2 % (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2019). Dette tyder på at bransjen er langt unna å lykkes med sine fremstøt ovenfor jentene, og at det ennå er en lang vei å gå for en mer balansert kjønnsfordeling i BA.

I 2018 ble det oppnevnt et utvalg med navn UngIDag-utvalget som fikk i oppdrag å se nærmere på forskjellige likestillingsutfordringer, blant annet i skolen. (NOU 2019:19). Et av hovedfunnene var at en sterk segregering mellom gutter og jenter preger den videregående opplæringen i Norge. (NOU 2019:19, s. 3). Utvalget forteller at jenteandelen på utdanningsprogrammet bygg- og anleggsteknikk har økt fra 4 % i 2010 til 6 % i 2018, men at økningen er for liten til å hevde at kjønnsbalansen i den videregående opplæringen går i en klar retning av balansert kjønnsfordeling (NOU 2019:19, s. 15).

I skoleåret 2020 – 2021 var 92,5 % av elevene på bygg- og anleggsteknikk gutter, og dermed kun 7,5 % jenter (Kulturdepartementet, 2021, S. 28). Dette viser at kvinneandelen også de siste årene har økt marginalt, men at det ennå er et langt stykke frem til å kunne bli kategorisert som en kjønnsnøytral utdanning.

Etter over ti år som lærer på bygg- og anleggsteknikk er tallene det vises til fra UngIDag-utvalget og kulturdepartementet dessverre sammenfallende med erfaringene jeg selv har gjort meg. Jentene er sterkt underrepresentert blant elevene på bygg- og anleggsteknikk. I snitt har jeg hatt en jente i klassen hvert år. Disse jentene har ikke stått tilbake for guttene, hverken med faglig interesse eller dyktighet. Dette får meg til å tenke at mange flere jenter kanskje kunne passe til fagene vi representerer i BA, og at vi på grunn av dårlig rekruttering dessverre går glipp av mange dyktige fagarbeidere, uten at vi vet helt sikkert hvorfor det er slik, og hva vi kan gjøre for å snu denne uheldige trenden. Jeg tillater meg å undre over hvorfor det er slik. Er det noe vi som jobber i utdanningsinstitusjonene gjør galt? Er vi flinke nok i skolene og BA-bransjen generelt å ta vare på jentene på en god nok måte, slik at jentene som har valgt denne veien ønsker å bli gode ambassadører og dra med seg flere jenter inn til en bransje som sårt trenger dem?

I arbeidet med oppgaven har det vært utfordrende å finne litteratur og tidligere forskning som omhandler temaet jeg har skrevet om. Dette kan tyde på at emnet ikke er godt nok utforsket her til lands, noe som gav meg økt lyst til å studere dette nærmere, og styrket meg i troen på at oppgavens tema, og undersøkelsene jeg har gjort gjennom skriveingen av denne masteroppgaven har noe viktig og samfunnsnyttig å fortelle.

Sammen med teori og tidligere forskning vil funnene som presenteres i denne oppgaven bidra til innsikt i hvordan det oppleves å være jente i en utdanning og et yrke som er preget av stor mannsdominans. Jentene som har blitt intervjuet i denne oppgaven, deler opplevelser og tanker fra utdanning og yrkesliv, og deres fortellinger vil være med på å belyse problemstillingen, og kan være både tankevekkende og interessant for en bransje som ønsker en bedre kjønnsbalanse, men som sliter med å få det til.

I arbeidet med denne masteroppgaven har jeg gjennom forskning og studier ønsket å finne svar på hvordan jentene opplever tilværelsen under utdanning i bygg- og anleggstekniske fag, og senere i deres valgte yrke. Hvordan blir de ivaretatt av kollegaer og bedrifter, og hva skal



til for å lykkes som jente en mannsdominert bygg- og anleggsbransje? Oppgavens problemstilling blir derfor "*Hvilke erfaringer har jenter i bygg- og anleggsbransjen med hvordan de blir ivaretatt i utdanning og arbeid*"

For å klarlegge bruken av verbet ivareta (med perfektumbøyningen ivaretatt) så må det presiseres at jeg har brukt ordet med betydningen hentet fra "Det norske akademis ordbok" hvor betydningen av ordet er: *ta vare på; ta hånd om; passe på*.

### 1.1 Bakgrunn for valg av tema

I regjeringens, Strategi for et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked 2021–2024, fortelles det at kun 15 % av alle arbeidere i Norge jobber i et yrke som er kjønnsbalansert, og at dette er en likestillingsutfordring som er vedvarende (Kulturdepartementet, 2021, s. 7 og 9).

Norge er god på likestilling mellom kvinner og menn, og det er ikke tvil om at likestillingen har kommet langt. Over flere år har Norge blitt rangert som et av verdens mest likestilte land. Ifølge den årlige World Economic Forums Gender Gap Report 2021 blir forskjellene mellom kvinner og menn enda mindre år for år. Samtidig er vi ikke i mål. En av våre vedvarende likestillingsutfordringer i Norge er kjønnsdelte utdanningsvalg og et kjønnsdelt arbeidsliv

(Regjeringen, 2021, S. 6)

Kjønnsforskjellene viser seg på flere forskjellige måter i arbeidslivet. Menn har en større arbeidsdeltagelse enn kvinner, og menn har gjennomsnittlig høyere lønn enn sine kvinnelige kollegaer (SSB, 2021). Til tross for at jentene jevnt over har et høyere karaktergjennomsnitt enn sine mannlige medstudenter, og at de er overrepresentert på høyere utdanning er en stor majoritet av lederstillingene allikevel besatt av menn (SSB, 2022 a)

Det internasjonale samfunnet, gjennom FN, sier også noe om likestilling mellom kjønnene, og Norge har sammen med mange andre land forpliktet seg til å følge opp FN`s bærekraftsmål innen 2030. Bærekraftsmål nummer 5 er: *Likestilling mellom kjønnene*. Dette er en satsing det er bred tverrpolitisk enighet om, og som ikke bare politikere, men også arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner stiller seg bak (Agenda Rådgivning, 2021).

Det er ikke bare lønnsmessig at kvinnene i arbeidslivet må finne seg i å bli diskriminert. 8 % av norske kvinner forteller i undersøkelser utført av Statistisk Sentralbyrå at de blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende, månedlig el mer (SSB, 2020). Det er grunn til å tro at kvinner i mannsdominerte yrker utgjør en stor del av denne statistikken. Dette underbygges av en undersøkelse fra Trøndelag hvor hele 63 % av kvinnene som arbeider i mannsdominerte yrker forteller at de har blitt utsatt for uønsket seksuell trakassering, eller vært vitne til at andre kvinner har blitt det (Viggen 2019). Dette er tall vi kan være beskjemmet over, og som bør bekymre flere, da dette står i sterk kontrast til uttalte ønsker om flere jenter i mannsdominerte yrker.

De guttene og jentene som gjør utradisjonelle utdannings- eller yrkesvalg har en større sjanse for å avslutte utdanningen eller gjøre omvalg underveis. Det gjelder både jenter som velger seg inn på tradisjonelle «guttelinjer» og gutter som velger tradisjonelle «jentelinjer» (Byrhagen, Falch & Strøm, 2006). Sosial tilhørighet er viktig for å trives og ha utvikling. Om følelsen av et fellesskap og trivsel ikke er til stede øker faren for frafall underveis i utdanningen. Tidligere likestillings- og diskrimineringsombud Hanne Bjurstrøm mener det at mannsdominansen er så sterk i byggebransjen, i seg selv er et hinder mot at jenter søker seg til yrket (Likestilling- og diskrimineringsombudet, 2019). Tall fra SSB viser at 26,4 % av jentene avslutter utdanningen i bygg- og anleggsganene før den er ferdig. Det samme gjelder 20,2 % av guttene (SSB, 2022 b). Dette viser et høyt frafall. Faktisk det høyeste blant alle utdanningsprogrammene i den videregående skole i Norge. Når alle utdanningsprogrammene tas med er snittet for frafall blant jentene 7,7 % i den videregående skolen, og 9,3 % for guttene (SSB, 2022 b). Altså betraktlig lavere enn på bygg- og anleggsgan isolert. Dette bør være et tankekors for både skolene og bransjen som begge ønsker at rekrutteringen til faget skal øke.

Hvert eneste år frem mot 2030 trenger landet 8500 fagarbeidere innen bygg og anlegg, og tall fra EBA (Entreprenørforeningen, Bygg- og Anlegg) forteller at mer enn 40 % av deres bedrifter sliter med å få tak i fagarbeidere. (Byggmesteren, 2021).

Til tross for den store etterspørselen etter arbeidskraft sliter bransjen med rekrutteringen. En undersøkelse Opinion har utført på vegne av Veidekke forteller at foreldrenes råd til ungdommer som skal søke seg til videregående utdanning er sterkt preget av et tradisjonelt kjønnsrollemønster. Blant foreldrene til jenter i tiendeklasse er det kun 10 % som anbefaler bygg- og anlegg som et alternativ for datteren når hun skal velge utdanning. Blant guttene

mener 26 % av foreldrene at dette er et godt alternativ. (Byggmesteren, 2021). Undersøkelsen fra Opinion sier ingenting om hva som ligger bak foreldrenes anbefalinger. I følge en undersøkelse fra NHO som aftenposten har publisert og omtalt (2015) vises det til at foreldrene er barnas viktigste rådgivere når utdanningsprogram skal velges. Derfor er disse tallene som viser foreldrenes anbefalinger en dyster lesning med tanke på rekrutteringen til bygg- og anleggsgagnene.

Byggebransjen er i stor mangel av arbeidskraft generelt, og fagarbeidere spesielt. Jentene omtales ofte som en stor ubenyttet ressurs, i og med at bransjen stort sett bare rekrutterer fra den mannlige delen av befolkningen (Byggmesteren, 2021). Vi kan ikke leve med at bransjen ikke henter talenter blant jentene. «Vi har rett og slett ikke råd til å ikke rekruttere fra hele befolkningen» forteller Jon Sandnes, leder i Byggenæringens Landsforening. «Andelen kvinnelige fagarbeidere i byggebransjen er nesten helt fraværende. Det er det absolutt ingen grunn til. Nå skal bedriftsledere som ikke tar kvinnerekruttering på alvor, få kjenne på presset» (Utdanning og jobb, 2019). Slike uttalelser bekrefter inntrykket av en bransje som erkjenner at det må satses mer på jentene innenfor bygg- og anleggsgagnen. Til tross for en bransje som utad forteller at de kjemper for en større kvinneandel, så er det tegn som tyder på at BA på det nåværende tidspunkt allikevel ikke klarer å ta vare på jentene i en slik grad at rekrutteringen og kvinneandelen øker nevneverdig.

## 1.2 Disposisjon

Denne masteroppgaven er bygget opp som en kvalitativ studie og er inndelt i 5 kapitler.

**Kapittel 2. Teori og tidligere forskning:** Her presenteres teori, styringsdokumenter og tidligere forskning som er sentrale for å finne svar på oppgavens problemstilling

**Kapittel 3. Metode:** I metodekapittelet presenterer jeg studien jeg har gjennomført, og valget av semistrukturerte dybdeintervjuer.

**Kapittel 4. Analyse, resultat og drøfting:** I dette kapittelet presenteres, analyseres og drøftes funn fra intervjuene som kan gi oss en dypere forståelse av jenters opplevelse av utdanning og arbeid innen bygg- og anleggsgagnene.

**Kapittel 5. Avslutning:** Her oppsummeres oppgaven. Hovedfunnene presenteres, og jeg reflekterer over funnernes betydning for de byggfaglige utdanningsprogrammene, og for bygg- og anleggsbransjen.

## 2. Teori og tidligere forskning

Oppgavens tema har blitt omtalt i forskjellig grad i enkelte bøker, rapporter og artikler. Det er også skrevet enkelte masteroppgaver de siste årene med liknende tema, men med annen tilnærming. Flere av disse litteratur- og forskningseksemplene har jeg tatt med i mitt teorigrunnlag. At ytterligere forskning på denne typen temaer savnes bekreftes i artikkelen *Feministisk aksjonsforskning i det yrkesfaglige feltet*, hvor Amble, Møller og Vagle skriver at:

Denne artikkelen er inspirert av et savn etter kritisk feministisk aksjonsforskning. Det vil si at sann demokratiserende forskning virkelig må kombinere hensyntaken til både klasse og kjønn. Når dette mangler, er det i dagens norske skole og arbeidsliv særlig det yrkesfaglige feltet som blir lidende. Manglende innsats overfor det norske kjønnssegregerte arbeidsmarkedet er et eksempel på dette.

(Amble et al., 2017, s. 330)

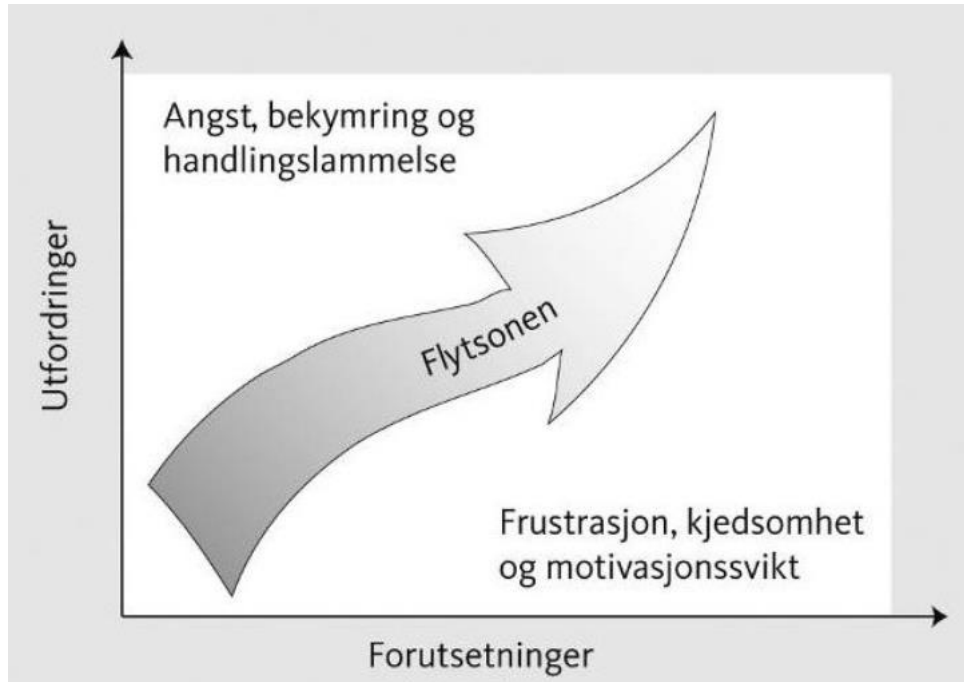
Selv om denne masteroppgaven er en kvalitativ studie, og ikke aksjonsforskning som Amble, Møller og Vagle (2017) beskriver at de savner, så er oppgavens tema felles, og også kvalitative studier av kvinner i mannsdominerte yrker og utdanningsprogram er en mangelvare. Forskningen som beskrives i artikkelen forteller blant annet hvordan kvinner i et mannsdominert arbeidskollektiv blir veldig synlige, mens de ofte forsøker å bli mest mulig usynlige. Gjennom nettverk med andre kvinner i bedriften, eller på tvers av bedrifter/fagforening kan kvinnene opparbeide seg en kollektiv stemme inn i sine arbeidskollektiver som er positivt for kvinnene. (Amble et al., 2017, s. 331).

Forskning på kvinner og menn i arbeidsgrupper hvor de er i mindretall, viser at, mens mennene ikke opplever dette som noe negativt i særlig grad, så føler kvinnene seg typisk isolert, og de opplever et høyt prestasjonspress (Ose et al., 2014. s. 77).

Arnstein Finset (1986) har i boken *Familien og det sosiale nettverket* gått igjennom flere forskningsarbeider som forteller om betydningen av sosiale nettverk. Her påvises det at mennesker som befinner seg i gode sosiale nettverk har bedre helse, færre mentale plager,

større selvrespekt, større motstandskraft mot stress og belastninger, større evne til restitusjon etter sykdom, og de har lavere dødelighet (Finset, 1986, s. 59).

Mange kvinner kan få dårlig selvtillit og kan miste troen på egne ferdigheter i mannsdominerte miljøer, noe som blant annet kan skyldes at de ikke får utfolde seg med faglige utfordringer i like stor grad som mennene, da enkelte, enten av manglende tro på deres evner, eller på grunn av misforstått snillhet gjør oppgavene for dem. Dette er uansett ikke gunstig for kvinene da verken for store eller for små utfordringer i forhold til ens forutsetninger er bra ifølge Irgens (2016, s. 117). I boken *Profesjon og organisasjon* (2016) beskriver Irgens hvordan vi bør etterstrebe en sammenheng mellom forutsetninger og utfordringer. Blir utfordringene for store i forhold til forutsetningene vil vi kunne føle nederlag, bekymring og handlingslammelse, mens om utfordringene blir for små i forhold til forutsetningene kan en oppleve motivasjonssvikt, kjedsomhet og frustrasjon (Irgens, 2016, s. 117). Med en god balanse mellom utfordringer og forutsetninger vil vi klare å holde oss i det Irgens kaller «flytsonen» og utvikle oss, og lære bedre. Dette er derfor viktig å tenke på både for arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner med kjønnsminoriteter.



Figur 1: Flytsonen (Irgens, 2016, s. 117. Etter en modell av Mihaly Csikszentmihlyi)

Om man ønsker en yrkesfaglig utdanning må man etter Reform 94, ta dette valget allerede i en alder av 15 – 16 år. Kjønnsidentiteten står sterkt i de unges liv i denne alderen. Dette gjør

at vilkårene for utradisjonelle yrkesvalg er dårlige, når vi samtidig vet at yrkesfagene ofte er sterkt preget av kjønnsidentitet og kjønnsstradisjoner (Møller & Vagle, 2019, s. 201). Møller og Vagle påpeker at minoritetssituasjonen jentene i de tekniske håndverksyrkene er i medfører spesielle opplæringssituasjoner. For at jentene, på lik linje med majoriteten og andre minoritetsgrupper skal kunne trives og fullføre videregående opplæring, øker derfor nødvendigheten av en best mulig opplæring, individuelt tilpasset den enkelte minoritetseleven (Møller & Vagle, 2019, s. 207). Videre legger Møller og Vagle vekt på at lærernes og instruktørens kompetanse må være tilstrekkelig til å ivareta jentene i de tradisjonelle mannsdominerte utdanningskulturene, og viktigheten av kompetanseheving blant de skoleansatte på området.

Mye av forskningen vi er kjent med, avdekker manglende minoritetsforståelse og kulturer som i liten grad ivaretar jenter eller andre minoriteter i de tradisjonelle mannsdominerte utdanningskulturene. Vår forskning og erfaring tilsier at det er et stort potensial for at lærere og instruktører kan bli gode tilretteleggere i utradisjonelle utdanningsløp, men det er viktig at det gis muligheter for kompetanseheving på feltet.

(Møller & Vagle, 2019, s. 208).

I artikkelen *Kjønn på dagsordenen: Et ikketema i yrkesfaglærerutdanningen?* (Hansen et al., 2020) slår forfatterne fast at kjønnsminoriteter ikke ivaretas i tilstrekkelig grad i yrkesopplæringen, og at det fremdeles er «behov for tiltak knyttet til utvikling av gode arbeids- og læringsmiljøer for kjønnsminoriteter for å oppnå at de gjennomfører utdanningen og blir værende i yrkene sine som kjønnsminoriteter». Den viktigste faktoren for kjønnsminoriteter i skole og bedrift er betydningen av et trygt og godt arbeidsmiljø fremhever Hansen, Haaland, Møller og Vagle. Blant annet nevnes viktigheten av et lærermiljø fritt for seksuell trakassering, og at et sunt arbeidsmiljø innebærer språkbruk som ikke er sjikanerende. Deltakerne i undersøkelsen som forfatterne beskriver i artikkelen fremhever viktigheten av gode relasjoner mellom elev og lærer, eller lærling og instruktør, for å ivareta kjønnsminoriteter. Det er alles ansvar at alle skal trives, og utvikling av felles regler ved skolestart, eller ved oppstart av et arbeidsforhold, hvor alle kan medvirke til å definere hva som er et trygt og godt læringsmiljø nevnes som positivt. Folk føler seg ofte sårbare som kjønnsminoriteter, det vil derfor være positivt å samle kjønnsminoritetene i en klasse fortelles det i Hansen et al., (2020, s. 155 og 156).

Forfatterne kritiserer i artikkelen lærerutdanningsinstitusjonenes lokale planer for manglende tilrettelegging og læringsledelse når det gjelder yrkesminoriteter.

Dersom kjønnsproblematikk vektlegges like lite i utdanningene som de lokale planene viser, kan studenter ved alle disse utdanningsinstitusjonene bestå sine lærerstudier uten å ha utviklet nødvendig kompetanse for å håndtere kjønnsrelaterte utfordringer i yrkesopplæringen. Dette gjelder selv om enkeltpersoner, på bakgrunn av erfaringer, engasjement og kompetanse, sannsynligvis bidrar i sin undervisning. Dette innebærer at utfordringene relatert til kjønn ikke håndteres planmessig og forskningsbasert. Det kan se ut som om det har utviklet seg en kjønnsblindhet i yrkesfaglærerutdanningene i Norge.

(Hansen et al., 2020, s. 158)

Hansen, Haaland, Møller og Vagle forteller videre at studien viser at det må gjøres grep i yrkesopplæringen for at jenter og gutter skal oppleve seg ivaretatt som kjønnsminoriteter. Det slås fast at den viktigste faktoren for å lykkes eller mislykkes som kjønnsminoritet ikke er hvor gamle elevene er, eller om de kommer fra by eller bygd, og heller ikke om de tilhører en gutteminoritet eller jenteminoritet. Den viktigste faktoren er relasjonen til lærerne generelt og kontaktlærer spesielt. (Hansen et al., 2020, s. 159)

Å velge rett utdanning kan være utfordrende. God rådgivning er derfor viktig for å gjøre et godt valg basert på faktabasert kunnskap om de forskjellige utdanningene/yrkene, elevens interesser og mål. Tvedt (2023) sier at foreldre vet for lite om yrkesfag og karriere, og viser til en undersøkelse gjort for Byggenæringens Landsforening (BNL), hvor 50 % av foreldre til ungdommer som skulle velge utdanningsløp i den videregående skole svarte feil på spørsmål om fag- eller svennebrev kvalifiserte til høyere utdanning. Tvedt påpekte at både venner og familie har en stor påvirkningskraft på valget av de unges utdanningsretning, men at de ofte ikke besitter nok kunnskap om temaet (Tvedt, 2023).

I en masteroppgave i sosialantropologi levert ved Oslo Universitet (Foss, 2021, s. 43) forteller forfatteren om en studie hvor hun har observert en bygg- og anleggsklasse over en tid, og blant annet intervjuet jentene i klassen. Hun forteller at jentene blir utsatt for flere ting som hver for seg ikke er så store eller problematiske. Eksempelvis at de må ha garderober langt



unna verkstedet, og at de må gå igjennom mange andre klassers verksted for å komme dit. At det blir laget seksualiserte tegninger på garderobeskiltene og arbeidsbenkene, osv. Hver for seg kan man kanskje tenke at ikke noen av disse tingene er noen stor sak skriver Foss.

«Derimot, hvis man opplever alle disse tingene, en hendelse etter en hendelse hvor man føler seg ekskludert, er det ikke lenger uskyldig moro. Summen av disse hendelsene eller situasjonene er med på å underbygge en kultur som ikke er inkluderende i klasserommet» (Foss, 2021, s. 43). Hun forteller videre at dette er hendelser og situasjoner som ikke har blitt slått ned på umiddelbart, fordi det gjerne har blitt oppfattet som uskyldig moro, eller fordi læreren bevisst har ønsket å ikke vie det oppmerksomhet. Dette er nettopp en slik type oppførsel Byggenæringens Landsforening og andre ulike nettverk i byggebransjen ønsker å få bukt med (Byggmesteren, 2021) og (Byggeindustrien Bygg.no, 2020). Humor som er trakasserende eller bare er beregnet for en part ønskes de bort skrives det. Jentene i undersøkelsen det refereres til fortalte at det var mye slikt på skolen, og at de ikke følte at de ble tatt seriøst av sine medelever. Det ble også slengt mye kommentarer om utseende, kropp, og annet som var maskert som humor. I tillegg forteller Foss at jentene og guttene i undersøkelsen leste situasjonene vidt forskjellig. For mens jentene fortalte at de fant kommentarene og de andre tingene plagsomme, og at de kunne ha lyst til å avbryte skolegangen, fortalte guttene at de hadde et kjempebra forhold til jentene, og at de ikke kunne se at jentene ble utsatt for noe de (jentene) synes var ubehagelig eller ikke likte. «Hadde de gjort det ville de jo sagt ifra, og da hedde det stoppet» mente guttene.

*I Kjønnede klasserom — med rom for jentene?*, en masteroppgave i sosiologi levert ved NTNU (Johansen, 2020) skriver forfatteren om unge jenters erfaringer fra de mannsdominerte studieprogrammene teknikk og industriell produksjon (TIP) og bygg- og anleggsteknikk (BA). Her forteller de intervjuede jentene blant annet om hvordan de opplever at de mannlige medelevene forventer at de skal være faglig svake, mens realiteten ofte viser at jentene mange ganger kan være bedre enn guttene (Johansen, 2020, s. 33). Det at jentene presterer godt håndterer guttene forskjellig, og ofte velger guttene å ikke anerkjenne jentenes faglige mestring fortelles det. Jentene i undersøkelsen fortalte at de trodde at guttene var redde for at jentene skulle gjøre ting bedre enn dem, og at flere av dem ble gretne om dette skjedde, noe som forteller om en forventning og tro på at guttene skal være jentene overlegne i faget, og som gjerne ikke har noen rot i virkeligheten. Flere av informantene i undersøkelsen fortalte i tillegg om en til dels kjønnsjikanerende guttekultur på yrkesfag, og at denne opplevdes krevende og problematisk for enkelte. (Johansen, 2020, s. 35).

I en svensk kandidatoppsats (tilsvarende en norsk masteroppgave) (Ludviksen et al., 2019, s. 26) som omhandler kvinnelige sjefer i bygg- og anlegg, forteller alle de intervjuede at de har vært utsatt for forskjellige typer hersketeknikker, og at de dessverre tror at dette er en del av bransjen. Respondentene i denne studien fortalte at de ble behandlet på en helt annen måte enn sine mannlige kollegaer. Nedverdiggende ordbruk som «lilla gumman», som på norsk kan oversettes til «søte deg» eller «søtnos» var en del av en hersketeknikk som ble opplevd hyppig, og som intervjuobjektene reagerte på. Undersøkelsen forteller at enkelte av respondentene mente at mange var redde for å varsle om slike hendelser. I denne svenske studien var alle de intervjuede enige i at det hersket en «machokultur» i bransjen, og at dette var synd. De fleste av respondentene mente at denne machokulturen var generasjonsavhengig, og at det var de eldste i bransjen som i størst grad holdt liv i denne kulturen. De fortalte også at det var stor forskjell på å jobbe ute på anlegg i forhold til inne på kontoret, da det hovedsakelig var ute på anleggene at denne kulturen ble opprettholdt. (Ludviksen et al., 2019, s. 31). Flertallet av kvinnene i undersøkelsen fortalte at de hadde vært utsatt for ubehageligheter i mannsdominerte situasjoner (s. 33).

I en masteroppgave i Sosialantropologi levert ved NTNU (Ibrahim. 2019) har forfatteren sett nærmere på hvorfor enkelte jenter velger utradisjonelt, ved å velge de mannsdominerte yrkesfagene elektro (EL) og teknikk og industriell produksjon (TIP). I denne masteren kommer det blant annet fram at jentene som velger utradisjonelt gjerne har litt forkunnskaper om yrket eller bransjen gjennom familie eller venner, og slik sett ikke velger «tilfeldig» (Ibrahim. 2019, s. 74). Dessverre forteller intervjuobjektene i denne masteroppgaven også om hendelser av krenkende karakter. Seksuell trakassering og intoleranse virker å være noe som flere opplever i større eller mindre grad. Det blir summen av mange små krenkelser som gjør at dette kan oppleves vanskelig skriver Ibrahim. Til tross for dette fortalte jentene i studien at de trivdes med yrkesvalget sitt. (Ibrahim. 2019, s. 75-76).

Forskjellige grader av seksuell trakassering er dessverre en gjennomgangsmelodi i teorigrunnlaget jeg har funnet. Jeg har derfor valgt å se litt ekstra på dette temaet. I en nettartikkel på [frifagbevegelse.no](http://frifagbevegelse.no) fortelles det at et 63 prosent av kvinnene i mannsdominerte yrker i Trøndelag hadde vært utsatt for seksuell trakassering, eller opplevd at andre hadde blitt det (Viggen, 2019). For å forstå hva som legges i begrepet seksuell trakassering har jeg støttet meg til Sletteland & Helseth (2018), *Det jeg skulle sagt: Håndbok mot seksuell trakassering*. I boken sier de at mennesker er forskjellige, og at det ikke finnes en

standard for hva som er seksuell trakassering. Folk har ulike preferanser og opplever ting forskjellig, noe som selvfølgelig kan oppleves frustrerende. Allikevel finnes det retningslinjer. Seksuell trakassering begynner med at en person føler et ubehag, fortelles det. Det er mange forhold som er avgjørende for å kunne si om noe er seksuell trakassering. Det er spesielt tre faktorer som er viktige for å forstå forskjellen på seksuell trakassering og flørting. Gjensidighet, relasjon og kontekst. Mens seksuelle undertoner eller slibrige kommentarer aksepteres, og til og med kan være både artig, spennende og pirrende med personer man har en intim relasjon med, så betyr det ikke at en utenforstående tredjeperson er invitert og velkommen til å slenge seg på å gjøre det samme. Det er gjensidigheten som gjør det moro. Gjensidigheten er avhengig av to forhold. Relasjon og kontekst. Mens en kvinne kan bli glad over flørting og komplementer fra partneren sin, så vil de samme ordene uttalt av sjefen når de passerer hverandre i gangen vekke helt andre reaksjoner. Både relasjon og kontekst blir feil. Relasjonen kan handle om mellommenneskelige ting, og gjerne om makt, eller en skjev maktfordeling. Lærer – elev, sjef – ansatt, eneste kvinne, eneste homofile, eneste hvite/mørkhudete osv. Det kan like gjerne handle om gruppedynamikk som posisjon skriver de i boken. Om makten er skjevfordelt kan det gjøre noe med hva man tåler og hvor lett/vanskelig det er å markere grensene sine. Konteksten er viktig for å forstå hvordan handlingen oppleves. «Det må allikevel finnes en raushet i samfunnet for kløning og misforståelser, og at man kan trå feil. En drittsekk fortsetter å trakassere. En som var uheldig, ber om unnskyldning. Det er forskjell på å være uheldig å en drittsekk». (Sletteland & Helseth, 2018, s.21 – 31)

I likestillings- og diskrimineringsloven blir seksuell trakassering definert som:

«Enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom».

I lovverket mot seksuell trakassering anvendes også kontekst og relasjon som skjerpene omstendigheter.

(Sletteland & Helseth. 2018, s. 27)

Arbeidsplassen er en av plassene hvor det er et spesielt vern mot seksuell trakassering, og hvor det finnes flere sanksjonsmuligheter enn ellers i samfunnet. Arbeidsgiver er også lovpålagt å gjøre tiltak for å forebygge seksuell trakassering, og har en plikt til å agere om

dette allikevel skjer. De ansatte har alle en plikt til å varsle om de opplever eller blir vitne til seksuell trakassering på arbeidsplassen.

I Norge har det i mange år vært en bred politisk enighet om å jobbe for å styrke likestillingen ytterligere, både for utdanningsinstitusjoner og i arbeidslivet. Dette er fulgt opp med et lovverk som skal hindre diskriminering og trakassering. Dette går frem av lovverket, stortingsmeldinger og proposisjoner til stortinget. Vi har alle et diskrimineringsvern som er spredt over flere lover. Blant annet likestillingsloven og flere diskrimineringslover. Her slås det fast at:

Det er forbudt å trakassere på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, jf.

Likestillingsloven § 8, diskrimineringsloven om etnisitet § 9, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 8 og diskrimineringsloven om seksuell orientering § 8.

(Prop. 81 L. (2016 – 2017), s. 30)

Trakassering defineres som handlinger eller ytringer som har til formål å virke krenkende, nedverdiggende, ydmykende, skremmende eller fiendtlige. Likestillingsloven § 8 forbyr seksuell trakassering. «Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer. Slik trakassering anses også som forskjellsbehandling i strid med forbudet mot diskriminering i § 5.(Prop. 81 L. (2016 – 2017), s. 30). Til tross for at lovgivningen er på plass ser vi at vi som samfunn har utfordringer når det gjelder å bryte ut av «kjønnsnormene» som preger oss når vi skal velge utdanning og arbeid, og fortsatt er det slik at norske gutter og jenter i stor grad velger kjønnstradisjonelt når de skal velge utdanning og yrke. Spesielt gjelder dette enkelte fag i de yrkesfaglige utdanningsprogrammene som er sterkt overrepresentert av ett kjønn.

Et av hovedfunnene fra evalueringen av Kunnskapsløftet var at den videregående opplæringen i Norge er preget av en kraftig segregering mellom gutter og jenter. Flere jenter enn gutter velger studiespesialiserende. På yrkesfag velger gutter i mye større grad Bygg- og anleggsteknikk, Teknikk og industriell produksjon og Elektrofag, mens jenter velger Helse- og oppvekstfag og Design og håndverk. Til Helse- og oppvekstfag og Design og håndverk er totalt sett 85 og 88 prosent av søkerne jenter, mens jenteandelen blant søkere til Bygg- og anleggsteknikk og Elektrofag er henholdsvis fire og seks prosent

(Meld. St. 7, 2015–2016, s. 24 – 25)

Bygg- og anleggsgfaglig utdanning er det utdanningsprogrammet med størst frafall. I boken *De frafalne* (Reegård & Rogstad, 2017 s. 11) fortelles det at «den tekniske definisjonen av frafall er: ikke oppnådd studie- eller yrkeskompetanse fem år etter at man startet i videregående opplæring». Det er stor politisk bekymring rundt at mange ungdommer faller ifra den videregående opplæringen hevder forfatterne. Under 60 % av ungdommene som starter videregående opplæring fullfører på normert tid (5 år), og klart størst er frafallet på de yrkesfaglige utdanningsprogrammene, og spesielt blant guttene. «Mens 65 prosent av jentene som starter en yrkesfaglig utdanning fullfører innen fem år, gjelder dette kun 50 prosent av mennene» (Reegård & Rogstad, 2017 s. 62). Når vi ser på byggfag spesielt så er bildet litt annerledes enn av snittet for alle utdanningsprogrammene samlet. I boken fortelles det om et frafall på 48,7 % av de 38748 guttene, og et frafall på 53,5 % blant de 1345 jentene som hadde valgt byggfag (Reegård & Rogstad, 2017 s. 75). Dette forteller oss om en 18,5 % større andel frafalne jenter på byggfag enn på de andre utdanningsprogrammene samlet, mens guttene har omtrent det samme frafallet på byggfag som snittet frafall som på de andre fagene.



## 3. Metode

### 3.1 Bakgrunn for masterprosjektets tema

Hensikten med dette masterprosjektet er å undersøke hvordan skolen og bedriftene evner å ta vare på jenter som tar det utradisjonelle valget, å utdanne seg, og arbeide innen bygg- og anleggssektoren. For å belyse problemstillingen har jeg intervjuet 14 jenter som er knyttet til BA gjennom utdanning og/eller arbeid. Intervjuobjektene har vært i forskjellige stadier i sin yrkeskarriere. De har vært alt fra studenter, til fagarbeidere og ledere. Utover dette har jeg også snakket med opplæringskontorer som til daglig støtter og veileder jenter i BA, om deres erfaringer rundt temaet. I tillegg til intervjuene har jeg støttet meg til forskning og teori rundt temaet jenter i mannsdominerte yrker.

### 3.2 Valg av metode

For å lete etter mulige svar på spørsmål og belyse problemstillingen, var det viktig å finne rett metode for datainnsamling. Jeg ønsket å la informantene få mulighet til å kunne reflektere og fortelle noenlunde fritt rundt oppgavens tema. Da en surveyundersøkelse gjerne kan nå mange, men har mere lukkede spørsmål som kanskje ikke fanger opp enkeltindividenes historier på samme måte som ved et intervju, ønsket jeg å benytte meg av en mer kvalitativ metode som kunne fange opp disse historiene som et spørreskjema ikke ville klare. Valget falt derfor på semistrukturerte dybdeintervju da jeg anså denne metoden til å være den mest hensiktsmessige metoden for datainnsamling for mitt prosjekt. «Den mest utbredte datagenereringsmetoden innenfor kvalitativ forskning er ulike former for intervjuing. Særlig er såkalte semistrukturerte intervjuer eller dybdeintervjuer populære» (Tjora, 2021, s.127). Hensikten med de semistrukturerte dybdeintervjuene av jenter som ønsker å jobbe, jobber, eller har jobbet i BA, var å tilrettelegge for at disse jentene kunne fortelle noenlunde fritt om sine erfaringer og opplevelser fra utdanningen, læretid og arbeid innenfor BA, som er en veldig mannsdominert bransje. Intervjuobjektene ble oppfordret til å fortelle fritt der dette var mulig. Under intervjuene var intervjuguiden allikevel viktig som en rettesnor, og for å holde en viss struktur, og sikre at vi kom innom de på forhånd oppsatte spørsmål og temaer. I intervjuene ønsket jeg å benytte meg av åpne spørsmål som var egnet til å la informantene reflektere over egne opplevelser og erfaringer, uten for mye styring. Med denne typen intervju kunne intervjuobjektet tillate seg å gå i dybden om vi kom inn på spørsmål hvor informanten

hadde mye på hjertet. Jeg som forsker hadde også mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål eller tillegsspørsmål der dette var hensiktsmessig for å utdype eller få klarlagt noe. Man må i denne typer intervjuer være seg bevisst på at det er den enkeltes subjektive oppfatning som vil komme frem. Til tross for at slike intervjuer utforsker forhold som er knyttet til informantenes subjektivitet, så er det nettopp dette man gjerne er ute etter, og derfor man bruker nettopp denne metoden i samfunnsforskning og forskjellige typer evalueringer utdypes Tjora (2021, s.128).

### 3.3 Utvalg

Utvalget jeg valgte til mine intervjuer er enten under utdanning/studier i BA eller jobber i BA i dag, på en eller annen måte. 11 av intervjuobjektene har utdannet seg innenfor bygg- og anleggsgfagene på tradisjonell måte og gått veien innom vg1 og vg2, læretid i bedrift, for så til slutt å ende opp med fagbrev og videre arbeid som fagarbeider. De tre resterende jentene som ble intervjuet har tatt en annen utdanning, og har slik sett en annen innfallsport til arbeid i bransjen. Disse tre tok alle allmennfaglig studieretning, og begynte å jobbe i bransjen mer eller mindre tilfeldig, uten at dette var planlagt den gangen de utdannet seg. De sitter alle i en eller annen ledende funksjon i sine bedrifter i dag. En av de intervjuede jentene sluttet i yrket tidlig etter fullført fagutdanning, mens to har sluttet etter mange år som fagarbeidere. De gikk alle tre over i andre bransjerelaterte stillinger hvor de fremdeles har bruk for sine fagkunnskaper. to av de intervjuede er ennå ikke helt ferdig med utdannelsen, men vil snart ta fagbrev, og har klare tanker om et fremtidig virke innen BA. De resterende jentene som er intervjuet står alle fortsatt i jobb i dag, og utøver sine fag. Alle informantene er med andre ord fortsatt i bransjen gjennom sitt daglige virke.

Jeg har hatt søkelys på bygg- og anleggsgfagene, og derfor bevisst rekruttert fra flere forskjellige fag. Fire av jentene er tømrere, fire er betongfagarbeidere, to er rørleggere og en er interiørsnekker. De tre siste hadde som nevnt ingen byggfaglig utdanning før de begynte å jobbe i bransjen, men besitter i dag ledelsesposisjoner i sine BA-bedrifter.

Ytterligere en av de intervjuede har lederposisjon i bedriften hun arbeider i, og kan dermed, sammen med de andre tre ha en annen type erfaringer med seg, og sitte på verdifull kunnskap om bedriftenes tilnærming til jentene i bransjen. Samlet danner respondentene et utvalg som jeg mener gir et troverdig innblikk i jenters opplevelser av den yrkesfaglige utdanningen, og livet som kjønnsminoritetsarbeider innenfor BA-bransjen.



### 3.3.1 Rekruttering av intervjuobjekter

I en oppgave som dette har jeg opplevd det som viktig å finne et utvalg som representerer flere av fagene innenfor BA, og hvor intervjuobjektene ikke blir for like. Av denne grunn har jeg også bevisst funnet et utvalg som har en viss aldersmessig og geografisk spredning.

Utvalget har en aldersspredning på 38 år. Yngste intervjuede er 19 år, mens den eldste er 57 år. Jentene som er intervjuet, kommer fra tre forskjellige fylker.

Fire av intervjuobjektene har jeg kjent til fra før gjennom mitt tidligere virke i BA, eller fra mitt nåværende virke som lærer i bygg- og anleggsgfag. Ingen av de jeg rekrutterte personlig er, eller har vært, nær venn eller kollega av meg. Fem av objektene har jeg funnet etter tips fra BA-lærerkolleger andre steder i landet. To av jentene har jeg funnet ved at andre intervjuobjekt har rekruttert dem, og de tre siste har jeg fått kjennskap til via opplæringskontor som kjenner både fagarbeidere og lærlinger i bransjen.

Intervjuobjektene ble kontaktet via telefon eller e-post hvor jeg fortalte om prosjektet og spurte om dette var noe de kunne tenke seg å bidra til gjennom å fortelle om sine opplevelser og erfaringer fra utdanning og yrkesliv i BA. Jeg la i denne forberedende samtalen vekt på å fortelle at alle opplysninger om dem selv, andre personer, bedrifter eller steder ville bli anonymisert. Jeg presiserte også at de når som helst kunne trekke seg fra prosjektet, og at alle opplysninger de hadde gitt i så fall ville strykes og ikke bli brukt i oppgaven. Om objektene var positive til å delta i prosjektet sendte jeg dem informasjon og intervjuguide på e-post slik at de kunne få gå igjennom dette før de tok en endelig bestemmelse om hvorvidt de ville delta på intervju.

BA-lærerkolleger som var med å foreslå intervjuobjekter til oppgaven har ikke fått noen informasjon om hvorvidt jentene de har rekruttert endte opp med å bli intervjuet, eller på noen som helst måte deltar i oppgaven, og selvfølgelig heller ikke hva som har kommet frem gjennom noen av de enkelte intervjuene. De er i tillegg underlagt taushetsplikt gjennom sitt virke som lærere, og jeg har slik sett tolket det dit hen at hensynet til intervjuobjektene konfidensialitet er i varetatt.

### 3.4 Innsamling av data

Metoden som ble valgt for innsamling av data var semistrukturerte dybdeintervjuer. For å sikre at viktig innhold i datainnsamlingen ikke skulle gå tapt ble det tatt opp lydfiler av alle intervjuene som deretter ble transkribert. Metoden for datainnsamling og bruken av lydfilene ble tidlig i prosessen med masteroppgaven søkt om, og godkjent av både NSD og alle intervjuobjektene. Opptakene ble slettet med en gang transkriberingen var gjennomført og den intervjuede hadde godkjent innholdet.

Tjora (2021, s.158) sier at man ved slike masterstudier typisk sett forventer 8 – 15 intervjuer. Min datainnsamling stammer fra 14 intervjuer, foruten samtaler med to opplæringskontorer, noe som ifølge Tjora (2021, s. 158) er tilstrekkelig. Han bedyrer at antallet ikke er det viktigste. Det som er viktig er at intervjuene avdekker nok konkrete erfaringer eller meninger som er detaljerte nok til å kunne foreta en god analyse.

Det var ønskelig å gjennomføre så mange som mulig av intervjuene ved personlige møter. På grunn av store avstander, økonomiske og praktiske hensyn, var dette dessverre ikke mulig i mer enn halvparten av intervjuutilfellene. sju av intervjuene ble utført ved personlige møter, to ble gjennomført som telefonintervju, og de resterende fem ble gjennomført over kommunikasjonsverktøyet Teams, hvor vi kunne snakke sammen samtidig som vi så hverandre på hver vår dataskjerm. Når personlige møter ikke var mulig var det viktig å få så få av intervjuene som mulig til å bli rene telefonintervjuer da kroppsspråket også er en veldig viktig del av kommunikasjonen, hvor blant annet stemninger og reaksjoner lettere kan fanges opp enn kun gjennom tale, uten mulighet til å se hverandre. Intervjuene med opplæringskontorene ble også foretatt ved personlig møte.

Intervjuene ble først transkribert. I etterkant av dette laget jeg et sammendrag av innholdet og merket meg alle de viktigste sitatene og opplysningene som var kommet frem, og som jeg mente kunne være aktuelle å ta med i den videre analysen av datamaterialet. Sammendraget delte jeg deretter med intervjuobjektene slik at de kunne få lese igjennom dette. De ble oppfordret til å verifisere innholdet, se etter feil eller mangler, og de ble også påminnet om at de når som helst kunne si at de allikevel ikke ønsket at materialet skulle brukes. Som regel ble teksten godkjent uten ytterligere kommentarer, men ved to tilfeller valgte informantene å gjøre et par presiseringer av deler av innholdet for å tydeliggjøre hva de hadde ment. Ved ett tilfelle kontaktet intervjuobjektet meg en stund etter at intervjuet ble gjennomført og spurte

om hun kunne få gi ytterligere opplysninger om en hendelse som hadde skjedd i ettertid av intervjuet, da hun mente at de nye opplysningene var så betydningsfulle at de ville ha betydning for studien jeg gjennomførte. Ut fra en totalvurdering av den informasjonen som kom frem i samtalen ble disse opplysningene lagt til det som var kommet frem gjennom hennes første intervju slik hun ønsket, og tatt med i datamaterialet som blir brukt i denne masteroppgaven.

### 3.5 Bearbeiding av innsamlede data

Intervjuene ble transkribert så snart som mulig etter at intervjuet var gjennomført, mens innholdet i samtalen/intervjuet ennå var ferskt. Ofte samme dag som intervjuet fant sted. Når det enkelte intervjuet var transkribert laget jeg et sammendrag hvor «uvesentlighetene» i samtalen ble fjernet. I disse sammendragene ble aktuelle sitater, hendelser, erfaringer og meninger som var interessante for oppgaven spesielt fremhevet, og alle personer, bedrifter og steder anonymisert. Lydopptakene av intervjuene ble slettet med en gang intervjuobjektet hadde gitt tilbakemelding og godkjent sammendraget av transkripsjonen. Den ordrette transkripsjonen ble også gjennomgått på nytt og anonymisert. Disse anonymiserte transkripsjonene vil bli varig slettet når oppgaven er fullført og levert inn.

Til hjelp i bearbeidelsen av de innsamlede dataene har jeg støttet meg til boken *Hvordan bruke teori?* (Johannessen et al., 2018) hvor de i kapittel ti «Tematisk analyse» beskriver hvordan den tematiske analysen har fire faser:

1. Forberedelsesfasen. (Hvor jeg foretar datainnsamlingen og får oversikt over denne).
2. Koding. (Hvor jeg finner viktige ord og poenger i datamaterialet, og fremhever disse).
3. Kategorisering. (Hvor jeg samler det kodete datamaterialet i mere generelle temaer).
4. Rapportering. (Hvor jeg rapporterer temaene og innholdet i disse).

(Johannessen et al., 2018, s. 282)

I boken forteller de at alle data ikke er like viktige, og trenger derfor ikke kodes like grundig. Noe er åpenbart ikke relevant for oppgaven, men materialet må allikevel leses for å detektere innholdets relevans. Annet er helt klart relevant og må kodes grundig. Til slutt har vi datamaterialet som muligens kan være relevant, og potensielt verdifullt. Dette må også kodes,

men her trenger gjerne ikke grundigheten være like stor som for det åpenbart relevante materialet. (Johannessen et al., 2018, s.287).

Under arbeidet med kodingen tok jeg meg god tid og prioriterte å lage notater og refleksjoner der dette følte riktig og/eller hensiktsmessig. Enkelte av disse kladdete grubleriene og refleksjonsnotatene ble relativt lange og dannet et godt grunnlag for den videre analysen. «Skriving kan hjelpe oss å klargjøre uklare tanker. Gjennom skrivingen «låser» vi tankene våre, og da er det lettere å bygge videre på, nyansere eller forkaste dem» forteller Johannessen et al. (2018, s.292).

De innsamlede dataene ble gjennomgått flere ganger. Først og fremst for å sikre at jeg ikke hadde oversett data eller poenger som var relevante, men også fordi hver ny lesning førte til nye refleksjoner og grublerier som igjen kunne føre til nye innfallsvinkler eller formuleringer i teksten.

I tråd med boken «Hvordan bruke teori?» av Johannessen et al., (2018, s. 282) har jeg samlet det kodete datamaterialet i mere generelle temaer:

1. Hva lå til grunn for jentenes valg av utdanning?
2. Jentenes opplevelser og erfaringer fra utdanningen.
3. Hvilke forbedringspunkter mener intervjuobjektene at skolen har.
4. Jentenes opplevelser og erfaringer av arbeidet innen bygg- og anleggsgfagene.
5. Hvilke forbedringspunkter mener intervjuobjektene at bedriftene i BA-bransjen har.
6. Opplæringskontorenes erfaringer rundt jentelæringer i bygg- og anleggsgfagene.

I kapittel 4.1, vil jeg rapportere innholdet i disse generelle temaene.

### 3.6 Etiske betraktninger

I forkant av studien ble det sendt søknad til NSD (Norsk senter for forskningsdata). Se vedlegg 2. Deres anbefalinger rundt databehandling og personvern er fulgt gjennom hele prosessen med denne masteroppgaven. Alle intervjuobjektene har fått informasjonsskriv med samtykkeerklæring (se vedlegg 1) hvor det ble gitt opplysninger om prosjektet, og hvor de har skrevet under på samtykkeerklæringen.

I Tjora (2021) fortelles det at:

All forskning hviler på tillit mellom forsker og «den det forskes på». Selv om det finnes lovverk som regulerer etikken i forskningen, samt institusjoner som forvalter lovverket, forventer vi at den enkelte forsker ivaretar hensynet til informanter og eventuelt andre. En slik hensyntagen er å oppfatte som et aspekt ved forskerens profesjonalitet, som en holdning som innøves i metodeundervisning og forskerutdanning. Sammen med formelle etiske krav innen samfunnsforskningen bidrar denne holdningen til at man tenker seg om noen ganger før man publiserer data.

(Tjora, 2021, s. 191)

I oppgaven presenterer jeg blant annet erfaringer, opplevelser og hendelser som er sensitive og sårbare for intervjuobjektene. Informantene har valgt å dele disse dataene til tross for at noen av opplevelsene og hendelsene det fortelles om vekker dårlige minner og oppleves vanskelig for informantene. Intervjuobjektene har vært samlet i sine uttalelser om at de mener prosjektet er viktig for å vise hva jentene kan oppleve av både positive og negative ting i møte med en mannsdominert bransje. I håp om å skape en dypere forståelse for hva jenter kan oppleve i møte med bygg- og anleggsbransjen, og med forventning om at dette skal komme andre jenter og bransjen til gode, har jeg med godkjenning fra informantene valgt å dele det vesentligste av datamaterialet som har kommet frem under innsamlingen. At informantene har sett verdien av, og ønsket å dele «sin historie» med meg er en tillitserklæring som jeg ikke på noen måte har ønsket å ta lett på, og har derfor forsøkt å formidle det som har kommet frem gjennom intervjuene på en mest mulig respektfull og god måte.



## 4. Analyse, resultat og drøfting

I dette kapittelet vil jeg presentere funnene fra intervjuer med 14 kvinner/jenter som alle har en tilknytning til bygg- og anleggsbransjen, og to opplæringskontor som begge har jentelæringer i ett eller flere bygg- og anleggsfag.

Alle respondentene har gjennom sin deltagelse i intervjuer bidratt med sine erfaringer, opplevelser og tanker rundt ting de har opplevd under utdanning og innen yrkesutøvelse i BA. Dessuten om hvordan skolen som utdanningsinstitusjon, og bygg- og anleggsbransjen som helhet ivaretar jentene. Datamaterialet som er innhentet og analysert er et viktig bidrag til informasjon, og for å belyse oppgavens problemstilling,

I kapittel 4.1, vil jeg rapportere innholdet fra datainnsamlingen tematisk, før jeg avslutter kapittelet med å drøfte funnene i kapittel 4.2.

### 4.1.1 Hva lå til grunn for jentenes valg av utdanning?

«Her skal jeg gå, om jeg ikke får gå her så skal jeg ikke gå på skole». Dette var reaksjonen til en av jentene som ble intervjuet etter at hun hadde vært på skolebesøk og hadde sett hvordan de hadde det på tømmerlinjen på denne skolen.

For de jentene som har tatt den yrkesfaglige utdanningen på tradisjonell måte, ved å bli fagarbeidere, ved først å gå vg1 bygg- og anleggsteknikk, for så å velge vg2 på et av de fagspesifikke byggfagene som tømmerfag, betongfag, rørleggerfag osv., før de gikk ut i lære, viser intervjuene at de alle sammen nevner elementer som skaperglede og muligheten til å jobbe med noe fysisk, og gjerne kreativt, som en av hovedårsakene til at de valgte denne utdanningen. Noen har nær familie som arbeider med det samme eller lignende fag, slik at de har hatt litt kjennskap til fagene på forhånd. Flere sier at de har følt mestring med praktisk arbeid, og at de derfor gjerne ville utdanne seg innenfor byggfagene, og at teoretiske fag ikke var aktuelt for dem. Tre av de intervjuede nevner dysleksi, og en av dem ADHD-diagnose som en av årsakene til at de ville arbeide med noe fysisk fremfor noe mer teoretisk, mens en av jentene forteller at venner av henne hadde snakket varmt om faget, og at dette var utslagsgivende for henne.

Intervjuobjektene er litt delt i forhold til hvilke forventninger de hadde i forkant av utdanningen. Et lite mindretall på fem av de elleve intervjuede med byggfaglig utdanning hadde små eller ingen forventninger. Disse jentene var rett og slett veldig usikre på hva de gikk til, å hva de kunne forvente. De andre seks jentene syntes at forventningene deres hadde blitt møtt. En av dem sa det slik: «Forventningene til studiet ble møtt. Jeg ville gjerne vise alle som kanskje ikke hadde tro på at jenter passet på byggfag tok feil. Det var veldig stas å få være med å se at det du jobber med går fra å være bare et hull i bakken til å bli noe stort og fint». En annen sa det slik: «Forventningene til utdanningen ble absolutt møtt. Jeg synes det var artig å kunne få være kreativ og bruke hendene til ny nyttig».

To av de intervjuede jentene uttrykte en viss engstelse for at linjen ville være fysisk tung, og at de ikke skulle være «gode nok». Disse bekymringene viste seg å være ubegrunnede fortalte de. Begge fortalte at de på forhånd hadde et bilde av hvilke elever som gikk bygg- og anleggsfag, og at dette hadde farget forventningene en del. «Det var ikke slik jeg hadde fått litt inntrykk av, at det kun var en skole for elever med utfordringer, men også for elever som ville bli noe. Utdanningen passet til både de ressurssterke og de mer ressursvake, og alle fant sin plass», uttrykte en av dem. Den andre av disse to hadde forventninger om at «elevene på denne linjen gjerne var litt tullete eller spesielle, og kanskje gikk der fordi de ikke hadde så mange andre gode valg». Sistnevnte mente at disse forventningene ikke hadde vært helt feil. Dette gjaldt ikke alle, fortalte hun, men flere av medelevene var akkurat slik hun hadde sett det for seg, og at de neppe hadde så mange andre gode alternativer å velge blant. Hun fortalte videre at nettopp denne skepsisen hadde gjort at byggfag ikke var et klart førstevalg for henne når hun skulle velge utdanningen, men at hun i ettertid var fornøyd med valget.

#### 4.1.2 Opplevelser og erfaringer fra utdanningen.

Av de 11 jentene som hadde tatt byggfaglig utdanning var sju veldig positive til hvordan det hadde vært å være jente i en mannsdominert utdanning. En var litt ambivalent i sin besvarelse av dette spørsmålet, mens tre av de intervjuede hadde opplevd flere negative hendelser knyttet til sin tid som elev, og dette gjorde at de ofte syntes at det ikke hadde vært så lett å være jente på denne utdanningen. De som var ensidig positive uttrykte derimot begeistring i forhold til hvordan de hadde opplevd skoletiden, og kom med uttalelser som at



«Jeg opplevde det å være eneste jente i klassen som veldig greit. Jeg følte meg aldri behandlet annerledes enn guttene, eller opplevde meg diskriminert eller dårlig behandlet av hverken medelever eller ansatte på skolen. Det var de samme forventningene til meg som til guttene, og dette satte jeg pris på».

Eller slik en annen sa det: «Det å være jente i en mannsdominert utdanningsprogram har jeg opplevd som positivt. Helt supert. Jeg har ikke opplevd noe som jeg kan huske av negative hendelser. Både lærere og medelever behandlet meg likt som alle andre».

Dessverre hadde de tre jentene som opplevde negative ting andre historier å fortelle. Alle disse fortalte om en utstrakt bruk av kallenavn og «kjønnsord» i dagligtalene til guttene, og at jentene kunne bli kalt hore og lignende ting uten at noen reagerte på dette. to av jentene forteller at de hadde reagert med å si ifra om at dette ikke var greit, og for en av dem gav det et positivt utslag, at hun turte å si ifra til sine medelever om at hun ikke aksepterte å bli kalt slike ting. Dette hadde da stoppet for hennes del, men guttene fortsatte å kalle andre jenter de samme tingene, fortalte hun. En av dem fortalte om et ustanselig mas fra guttene med spørsmål om hun hadde kjæreste, og om hun var jomfru, og slike ting. Hun syntes dette var veldig ubehagelig, men kan ikke huske om hun varslet noen om dette. Hun valgte bevisst å ikke gi noen form for respons på slike tilnærmelser, og maset tok slutt utover året. Hun fortalte at hun allikevel aldri følte at hun oppnådde den samme respekten, og ble tatt like seriøst som guttene.

Den siste av disse tre jentene som opplevde skolen som vanskelig forteller om flere, og «styggere» episoder enn de andre. Hun hadde blant annet flere opplevelser hvor en lærer ikke opptrådte slik hun mente at en lærer burde. Eksempelvis spurte hun ved et tilfelle hva et verktøy skulle brukes til, hvorpå læreren svarte at: «Det trenger jeg ikke si til deg, for det kommer du ikke til å forstå allikevel». Denne enkelte læreren viste guttene en helt annen respekt enn oss jentene fortalte hun. En annen gang opplevde hun at en av guttene befølte henne. Reaksjonen til læreren var å si at: «Du valgte det selv siden du valgte å gå på byggfag». Hun varslet den samme læreren om flere ting, men han gjorde ingenting for å forbedre forholdene for henne.

«Jeg prøvde å be om hjelp, men det funket ikke. Det var masse hendelser på skolen, veldig, veldig mye, også mens læreren sto ved siden av, eller en meter unna, men lærerne grep ikke inn. Kun en gang i løpet av to år på skolen opplevde jeg at en lærer grep inn. Alt dette gjorde at jeg synes det var veldig vanskelig å dra på skolen, og at det var veldig ubehagelig. Det var veldig mange episoder som ikke var noe hyggelige».

Intervjuobjektet som sa at hun var ambivalent i forhold til hvordan det var å være jente i en mannsdominert utdanning fortalt at hun måtte venne seg til å svare guttene tilbake «med samme mynt» for å ta brodden av kommentarene og det ufine språket til guttene. Som eneste jente i klassen fikk hun lite hyggelige kallenavn, og ord og uttrykk fra gamle tyske pornofilmer ble en vanlig del av moroa guttene hadde med henne. Oh «Paula» fick mich, og lignende ting var av flere kommentarer som guttene fant veldig festlige, og som hun i dag skulle ønske at hun hadde klart å sette grenser for i større grad enn hun klarte den gang. Til tross for disse tingene med grov språkbruk roet dette seg, og det var et veldig fint kull som gikk ut fra skolen til slutt, fortalte hun. Ellers, kommenterte hun videre, kom det mange kommentarer av mer positiv art også, men de var alle på utseende hennes, som at hun var fin og pen og slikt. Hun varslet aldri noen om språkbruken fra medelevene, men hun tror at lærerne fikk det med seg og at de tolket dette som ufarlig, og at de derfor ikke tok tak i dette. Ellers skryter hun av lærerne hun hadde.

«Som jente synes jeg at jeg ble veldig godt ivaretatt på skolen, spesielt av lærerne. Men, det er nok enkelte ting jeg ville fortalt unge meg, om jeg skulle gitt meg selv råd før jeg startet utdanningen. Jeg hadde nok ikke akseptert halvparten av alt dette, om jeg skulle gått på skolen en gang til».

Men hun ville jo være «en av gutta» fortalte hun, og ikke ødelegge moroa helt heller.

#### 4.1.3 Forbedringspunkter i skolen.

Av de 14 intervjuede jentene var det tre som ikke har tatt byggfaglig utdanning selv. De har alle derimot hatt mye å gjøre med lærlinger som kommer rett ut fra skolen gjennom sine lederposisjoner, og har slik sett fått et inntrykk av hvordan skolene ivaretar jentene, fortalte de. Deres besvarelser på spørsmålet *om skolen har forbedringspunkter i forhold til hvordan de ivaretar jentene* er ganske sammenfallende med hva de andre intervjuobjektene svarte, men

disse tre gikk litt dypere inn i spørsmålet og utdypet tankene sine i en større grad, og så dette mer fra bedriftenes synsvinkel. Jeg har derfor valgt å skille disse to gruppene når jeg oppsummerer hvilke data som kom frem under besvarelsen av dette spørsmålet.

Alle disse tre hadde et inntrykk av at jentene ble godt ivaretatt på skolene. De mente allikevel at skolene hadde et spesielt ansvar for å forberede jentene som skulle ut i et mannsdominert yrke på hva som kunne møte dem. «Alle elevene må forberedes på hva som møter dem, men kanskje spesielt jentene». En av de tre var opptatt av at dialogen mellom jentene, skolen, og opplæringskontorene måtte være god, da alle disse aktørene kjenner bedriftene og hvem som jobber der, og kanskje sitter på erfaringer som gjør dem i stand til å komme med anbefalinger ovenfor jentene i forhold til hvilke bedrifter det kan være lurt å søke seg til. En annen var, til tross for at hun trodde at jentene hadde det fint og ble godt ivaretatt på skolen, ganske klar på at mange av lærlingene ikke var godt nok yrkesforberedt når de kom ut som lærlinger, og at skolen måtte gjøre en bedre jobb med dette, og kommenterte videre at:

«Skolen bør ha noen runder med elevene om hvordan man møter forskjellige situasjoner. Man kan møte så mye rart, både på jobb og utenfor.

Jeg har hatt masse lærlinger i bedriftene jeg har vært i, stort sett gutter, men også noen få jenter. Og mange av disse ungdommene er noen skjøre, unge skapninger. Jeg skulle ønske at skolen klarer å forberede dem for arbeidslivet og hva som møter dem i en større grad. Og det tror jeg er like nyttig både for gutter og jenter. Lære seg å sette grenser. Hva er akseptabelt/hva er ikke akseptabelt. Hvordan svarer man folk, eller hva gjør du om du opplever uønskede ting? Og dette kan like gjerne gjelde gutter, de kan også oppleve slike ting, og bli herja like mye med som ei ung jente. De er unge og usikre. Er jeg gutt, jente, hen eller slike ting. Utfordringa er når du kommer ut i arbeidslivet og møter mennesker som ikke er like rause når det gjelder slike spørsmål. De må også lære ydmykhet ovenfor andres kompetanse. Det være seg holdninger eller kunnskaper. Skolen må bruke mer tid på å snakke med elevene om hvordan man oppfører seg. De må lære seg å akseptere hverandres komfortsoner, ha respekt for andre mennesker, høflighet og ærlighet. Elevene er ikke rigget i hele tatt til å møte yrkeslivet, og her har vi som bedrift en større forventning til skolen».

Jevnt over uttalte jentene at de var veldig fornøyde med hvordan de ble ivaretatt på skolen. Det store flertallet mente at de hadde blitt behandlet likt som guttene, og at de hadde opplevd

seg godt ivaretatt av både lærere og medelever. Selv om ikke noen av jentene som ikke var i ledende posisjoner nevnte begrepet «yrkesforberedt» spesifikt, så snakket flere av jentene allikevel om viktigheten av at skolen forbereder jentene på hva som kunne møte dem i yrkeslivet, på godt og vondt. Det var ønsket at det i større grad skulle være et tema i skolen, og at alle lærte mer om hvordan man skulle behandle hverandre, og oppføre seg i arbeidslivet. En av jentene som ble intervjuet var tydelig på at dette temaet måtte gjennomføres slik at ingen kunne få et inntrykk av at dette var et tema kun fordi det var en jente i klassen.

En av jentene var litt usikker på hva hun skulle svare på dette spørsmålet. Hun mente at jentene var godt ivaretatt, men at skolen måtte bli flinkere til å tilrettelegge praktiske ting slik at jentene for eksempel hadde de samme garderobefasilitetene som guttene. Hun mente at det var tydelig at enkelte skoler var bygd før det var vanlig med utradisjonelle yrkesvalg, for garderobes til jentene fantes ikke på skolen hun hadde gått. De ble bare tilbudt noe provisorisk mente hun. Hun opplevde å måtte skifte både på toalettet, og på vaktmesterens kontor, og det syns hun ikke var greit.

To av de intervjuede jentene var negative til hvordan jentene ble ivaretatt på skolen. En av dem svarte slik:

«Skolen har helt klart forbedringspunkter i forhold til hvordan jentene ivaretas. Det handler om hvordan jentene blir respektert, og at lærere og andre må få opp øynene å se hva som skjer, og ta tak i dette. Og de kan ikke la være å adressere det fordi det «bare er kødd». Skolen bør ha et ekstra øye til hva som skjer med jentene».

Den andre av de to som hadde vært nær ved å droppe ut av skolen på grunn av hennes dårlige opplevelser der var også opptatt av at skolen må være litt ekstra støttende ovenfor de kvinnelige elevene.

«Skolen og lærerne må se dem og oppmuntre dem litt ekstra, slik at vi klarer å få alle jentene med oss, slik at de fullfører utdannelsen. Om vi skal få flere jenter til å søke utdanningen så må vi kanskje gi jentene litt ekstra oppmerksomhet, men det trenger jo ikke være så åpenbart at de gjennomskuer det».

#### 4.1.4 Å være jente, og jobbe innen bygg- og anleggsfagene.

Historiene jentene fortalte gjennom intervjuene er mange, og beveger seg fra positive hendelser til hverdagslige uskyldige ting, men også videre til hendelser som er rystende og som går utover grensene for hva som aksepteres innenfor arbeidsmiljølovgivningen, og til og med straffeloven. På grunn av mengden informasjon i datagrunnlaget har jeg til tross for at jeg veldig gjerne ville hatt med flere historier som viser hvilke opplevelser jentene har hatt i deres arbeid i BA-bransjen sett meg nødt til å begrense antallet historier. Historiene som fortelles om her blir derfor et utdrag, og til tross for at jeg ønsker å gi et nyansert bilde av jentenes opplevelser så er flere av historiene jeg velger å gjengi graverende. Det må derfor presiseres at bildet som tegnes her, på grunn av at alle historiene ikke får plass til å være med, kan virke veldig dystert for hvordan det er å være jente i BA. Dette er nødvendigvis ikke sannheten, og det store flertallet av de intervjuede sier at det tross alt er bra å jobbe i BA.

Å være jente i en mannsdominert bransje som BA kan være bra, det kan være utfordrende, og det kan være vanskelig. Jentene som er intervjuet forteller om en del forskjellige kulturer i de ulike bedriftene, og er alle enige at bedriftskulturen er veldig viktig for hvordan det er å være på jobb. En av jentene sier det slik: «Jeg har opplevd mine beste og verste år i yrkeslivet i mannsdominerte bedrifter, og det er helt sikkert at forskjellige bedriftskulturer er hovedårsaken til hvor bra eller dårlig det er å være jente i en mannsdominert bedrift».

Ikke alle bedrifter er like flinke til å ta hensyn til jentene, og ivareta dem på en god måte. Flere av intervjuobjektene forteller at de har opplevd rystende ting, og tre av dem har byttet arbeidsgiver, og har vært nær med å slutte i bransjen på grunn av opplevelser og hendelser på jobb, knyttet til det å være jente i et mannsdominert miljø.

Alle de intervjuede fortalte at de hadde opplevd uønskede hendelser på jobb, en eller flere ganger. Allikevel er det ingen av dem som er klart og tydelig negative til det å jobbe i BA. 11 av de 14 intervjuobjektene sier at det er bra å jobbe i BA. Alle er riktignok ikke like entusiastiske i sine uttalelser. Det er et spekter i besvarelsene som går fra «helt ok» til «Jeg kunne ikke hatt det bedre». Men som tidligere nevnt, alle er på en eller annen måte fortsatt i bransjen. Dette gjelder også de tre som på grunn av uønskede hendelser/opplevelser/bedriftskulturer var nær med å slutte i bransjen før de skiftet til en annen arbeidsgiver hvor tingene opplevdes bedre.

Det er bred enighet blant dem jeg intervjuet om at jenter må ha bein i nesa, og være litt ekstra tykkhudete om de skal jobbe i BA. Tre av jentene nevnte hver for seg, uten at dette ble spurt direkte om, at de måtte fremstå som litt tøffere enn det de egentlig var. En av dem sier det slik: «Man oppdager fort at man som jente/dame må fremstå en del tøffere enn man kanskje egentlig er. Dette kan være på grunn av et tøffere språk, eller en kultur som man egentlig ikke syns er like grei». En av de andre sier mye av det samme.

«Man må egentlig gå litt på akkord med seg selv for å overleve som jente i byggebransjen. Dette er ikke likt i alle bedrifter, men det er mye slikt i bransjen, hvor unge jenter møter en mye tøffere språkbruk enn en ville møte i en mer kjønnsnøytral bedrift. Dette kan nok fort skremme mange, og noen vil nok kanskje finne ut at dette ikke var slik de hadde sett for seg».

Dette intervjuobjektets uttalelser underbygges av de andre jentenes fortellinger, og flere nevner viktigheten av å sette tydelige grenser, både når det gjelder språkbruk og krenkede intimsoner. De av jentene som sier at de ikke var god på dette til å begynne med, har alle lært «den harde veien» forteller de. Det å være litt tøff, og stå opp for seg selv, er også viktig i forhold til å oppnå ønsket respekt. (Det vil si, lik respekt som guttene, presiserte en av dem).

Flere fortalte om bedriftskulturer som de mente ikke var gode. Grov språkbruk med sexistiske kommentarer og vitsing er veldig vanlig fortalte jentene under intervjuene. Disse tingene er ofte direkte myntet på jentene, og dette fortalte flere av dem at de syns var ubehagelig. En av jentene utalte at:

«Det var ikke alltid like kult når de andre, (flere av de gamle nok til å kunne være faren min), kom med de daglige svinvitsene sine når jeg satt der som eneste jente. Jeg valgte da å bare ignorere dem helt, å sone ut, å gjøre mine egne ting, som å se på telefonen eller noe slikt».

Selv om flere av jentene nevnte språkbruken spesielt som en negativ ting, kommenterte de også at de hadde forståelse for at dette nok var ment som uskyldig moro fra guttenes side, og at de ikke ønsket å ta dette helt bort heller, men litt mer hensyn syns de at guttene kunne ta.

Ikke alle av jentene som opplevde språkbruk og kommentarer som vanskelig turte å varsle om dette, og andre ting, til sin leder i frykt for reaksjoner i kollegiet. De som var tøffe nok til å varsle, opplevde ikke alltid at dette ble tatt alvorlig, eller håndtert på noen god måte av sin leder/bedrift. Enkelte andre ledere/bedrifter responderte kjapt og var tydelig på at dette var ting de ikke ønsket i sitt firma.

Det at jentene er i et så stort mindretall nevnes spesielt av 2 intervjuobjekter som et problem. «Det største problemet er i grunnen at jentene er så få, og at dette miljøet blir veldig lite» fortalte den første av dem. Den andre ytret et ønske om å bare være en i mengden, og at hun som eneste jente på arbeidsplassen ikke skulle skille seg så tydelig ut. «Jeg blir liksom gul når alle andre er blå, om du skjønner hva jeg mener».

Flere av historiene jentene fortalte handlet om hvordan de som jente kunne bli behandlet på en annen måte enn sine mannlige kollegaer, til tross for samme fartstid og faglige kompetanse. En av de dem fortalte eksempelvis om en hendelse hvor formannen hadde kjeftet på henne for at hun monterte gipsplater og gjorde et produktivt arbeid. «Det var ikke dette jeg sa at du skulle gjøre. Jeg har skrevet en liste over hva du skal», hadde han sagt. På listen det ble referert til var hennes navn oppført som eneste fagarbeider. De andre som var satt til å utføre disse oppgavene var lærlinger og hjelpearbeidere. Arbeidsoppgavene som sto på lista var: Hold bygget rent, rydd, støvsug, plukk skruer og lignende. «Det var ingen punkter som hadde noe med selve produksjonen eller faget i seg selv å gjøre» fortalte intervjuobjektet. Etter at dette hadde pågått i lang tid ble denne jenta sykemeldt. «Jeg var psykisk sliten, utmattet og hadde en følelse av å ikke bli verdsatt og inkludert i jobben». Ingen i ledelsen tok noen gang kontakt for å høre hvordan det gikk med henne i sykemeldingsperioden. Når hun til slutt valgte å gå til skrittet å si opp jobben, ringte hun sjefen og fortalte at hun ønsket å slutte. Han spurte hvorfor, men hun turte ikke si sannheten, og sa bare at hun ikke trivdes på jobb. Sjefens reaksjon til dette var å si at «vi skal ikke ha noen som mistrives på jobb. Send meg en SMS om at du vil slutte så er den siste dagen din på jobb i morgen». Ingen oppsigelsestid, lønn, eller annen kompensasjon ble gitt.

En annen av intervjuobjektene fortalte at hun ble gravid, og plaget med bekkenløsning. Dette medførte såpass med plager at hun måtte bli delvis sykemeldt. Dette passet daglig leder veldig dårlig. «Det er ingen sykdom å være gravid» hadde han tordnet.

Det er kun et av de 14 intervjuobjektene som forteller at hun aldri har opplevd ubehagelige, krenkende eller diskriminerende hendelser knyttet til det å være er jente, i BA. Denne personen kom i voksen alder inn i et lederverv når hun begynte i bedriften hun arbeider i, og sier at hun selv ikke har opplevd forskjellsbehandling eller diskriminering på bakgrunn av at hun er kvinne i et mannsdominert yrke. Hun erkjente dog at noe av årsaken til at hun ikke har noen slike opplevelser kan være knyttet til at hun i sin stilling sitter i toppen av «næringskjeden». Hun har allikevel erfart at andre kvinnelige kollegaer har blitt utsatt for kommentarer på kropp, utseende og slikt, samt fysiske tilnærmelser som eks. klapp på rumpen osv., og fortalte videre at:

«i min stilling har jeg fått varsler om slike hendelser, og da har vi rutiner for å håndtere dette på en best mulig måte. Ved slike hendelser blir vedkommende det gjelder innkalt til møte hvor oppførselen blir tatt opp og korrigert, og det blir gitt tilbakemelding på at slik oppførsel ikke er akseptabel i bedriften vår. Så dette tas tak i med en gang. Det er flere kvinnelige ansatte i bedriften vår. Det er viktig å ta tak i uønskede hendelser for å unngå at man får en kultur hvor dette er akseptert. Det er selvfølgelig alltid en viss avstand mellom hva som skjer ute, til hva som rapporteres inn til ledelsen, men det vi får vite om tar vi tak i med en gang».

Hun fortalte også at hennes inntrykk var at slike uønskede handlinger ikke var så utbredt hos de yngre ansatte mennene. «Det kan virke som at de eldre har en litt annen kultur rundt dette og ikke har hengt helt med i utviklingen».

De to andre som sitter i ledende posisjoner fortalte at dette med uønskede hendelser, seksuell trakassering og slike ting ikke hadde vært et stort problem for dem, selv om de ikke hadde sluppet helt unna dette de heller. Det som hadde vært av hendelser hadde dog utartet litt annerledes enn hos sine medsøstre som ikke satt like «høyt oppe» i bedriften. Den ene av de to fortalte at hun også hadde opplevd uønskede ting, men at hun er en ganske sterk og verbal person, og at hun hadde klart å adressere eventuelle uheldige tilnærminger, og avklare sine grenser før dette hadde fått utvikle seg til noe verre. Hun fortalte at hennes verste opplevelser hadde gått mer på mannssjåvinistisk oppførsel, og at hun som eneste hunkjønn tidligere hadde opplevd at hun fikk en servitør rolle. «Det mangler kaffe, men det ordner Lillemor». Dette og lignende ting var vanlig å høre på ledermøtene. Når begeret etter hvert ble fullt, og hun klaget på oppførselen og hvordan hun ble behandlet, responderte bedriftseieren med å si at det var



hans bedrift, og han kunne gjøre som han ville. Dette førte til at hun sa opp. «Dessverre så er dette holdninger som ennå er der ute», fortalte hun. I dag er hun i en bedrift med en helt annen kultur, hvor de tar varsler om uønskede hendelser og oppførsel veldig alvorlig.

Den siste av de tre som var i ledelsen av bedriften de jobbet i, fortalte at de opplevelsene som hadde vært verst for henne dreide seg om forskjellbehandling. Spesielt gjaldt dette rundt lønn, kompetanseheving, respekt og inkludering. Hun fortalte at denne bedriften som hun tidligere var ansatt i hadde en svært uheldig bedriftskultur, og at kvinner opplevde forskjellsbehandlingen i bedriften som både nedverdiggende og belastende. Hun og andre kvinnelige kollegaer kunne ha samme stilling som andre menn i organisasjonen, men hadde til dels mye lavere lønn. Hun og hennes kvinnelige kollegaer opplevde å ikke bli sett på, og behandlet som, likestilte ressurser som menn i bedriften. De mannlige ingeniørene ble gjerne løftet frem og verdsatt. Mens damene ble skjøvet til side, og de fikk ikke anerkjennelse for den kompetansen de hadde og jobben de utførte. Flere av damene ble flyttet imellom når det manglet folk en eller annen plass, og fikk litt uavklarte roller og dermed ikke brukt kompetansen sin på rett plass. Videre fortalte hun at flere av damene hadde satt spørsmålsteget med denne praksisen, men de opplevde aldri å bli hørt. «Det var vanskelig å nå frem med et varsel om en uholdbar situasjon eller forskjellsbehandlingen. Da ble vi bare sett på som vanskelige og varselet ble oppfattet som kvinnfolk-bæs». Tingene ble så graverende at arbeidstilsynet etter hvert ble varslet. Hun fortalte at hun ble syk av å være i denne bedriften, med den ledelsen og det styret.

Alle de andre 11 jentene som ikke hadde ledende funksjoner fortalte også om uønskede hendelser av forskjellig alvorlighetsgrad. «Jeg har opplevd alt dette. Jeg var ung og usikker, og turte ikke å si ifra om disse tingene i frykt for å bli uglesett, eller at noen skulle bli sinte og reagere negativt» fortalte en av dem. Den samme jenta fortalte, slik andre også gjorde det, om en kultur som tillot veldig seksualisert humor og kommentarer. Dette gjaldt ellers ikke bare kollegaer, men kunne også bli fremført av andre bedrifters ansatte på anlegg med flere bedrifter. Hun fortalte at hun ofte opplevde kommentarer på brystene og rumpen hennes, samt direkte oppfordringer om å sende bilder av seg selv, og fant dette såpass vanskelig at hun ettervert begynte å bruke store uformelige klær for å slippe å få et søkelys på utseende og kropp, uten at disse tiltakene hjalp veldig.

En annen av jentene fortalte en del av det samme. Hun opplevde at det i bedriften hun jobbet i tidligere var aksept for slik oppførsel, og at det var vanlig å få seksualiserte kommentarer slengt etter seg, eller klaps på rompa osv. F.eks. var det ingen som reagerte på at en av arbeiderne hadde laget sitt eget kallenavn på henne og ropte «hei puppsi» hver gang han så henne. Alt dette var så vanlig at hun etter hvert bagatelliserte det på mange måter, fordi hun ble så vant til denne behandlingen. Hun fortalte at hun var veldig bevisst på å ikke sende ut noen «falske signaler», og var tydelig på at dette bare var vennskap ovenfor alle hennes kollegaer. Allikevel opplevde hun at enkelte ikke klarte å forholde seg til de grensene hun prøvde å sette. En gang opplevde hun å sitte i spisebrakken med resten av arbeidsgruppen, hvorpå en av guttene gikk bak henne og plutselig befølte henne på brystene. Når de andre reagerte på dette bare lo han det bort og sa at det var en spøk. Samme person gjorde også lignende ting andre ganger. Denne jenten er en av dem som fortalte om at hun ikke turte å innrapportere hendelser i frykt for hvordan det ville oppfattes av kollegaene, og at det skulle ødelegge for henne, og at ingen ville jobbe med henne. Ved en senere anledning opplevde hun at en med tvang førte hånden hennes mot skrittet hans. Når hun klarte å rive seg løs fra han, var hun veldig ute av seg og ringte sine nærmeste og fortalte om hendelsen. De overtalte henne til å melde fra om hendelsen, noe hun også gjorde. Hun opplevde da at varselet ikke ble tatt på alvor. Varselet førte ikke til noe annet enn at vedkommende som utførte denne handlingen mot henne fikk beskjed om å ikke komme til denne arbeidsplassen mer, noe denne jenta reagerte på, å synes var en altfor mild reaksjon.

En av de andre intervjuede fortalte at hun gjennom en kort periode som tillitsvalg hadde hjulpet en kvinnelig kollega som opplevde å bli seksuelt trakassert av en av sjefene i bedriften på bedriftens julebord. Denne bedriften tok i ettertid et oppgjør med denne sjefen, som etter hvert valgte å fratrukke sin stilling.

Flere av de andre intervjuobjektene fortalte også om hendelser i forbindelse med festligheter og alkoholinntak i firmasammenheng. Den første av dem hadde i utgangspunktet ikke så mye å fortelle når hun ble stilt dette spørsmålet under intervjuet. Det hadde vært noen mindre ting, fortalte hun, men ikke veldig alvorlig, selv om det hadde vært litt ubehagelig der og da. To uker etter intervjuet tok hun kontakt med meg og lurte på om hun kunne få komme med flere opplysninger når det gjaldt dette spørsmålet, da hun mente at opplevelsen og opplysningene hun nå ønsket å fortelle om var relevante for oppgaven jeg skrev. Jeg tillot dette og ba henne fortelle om det hun hadde på hjertet. Jenten fortalte at hun hadde vært på julebord med

bedriften helgen i forveien, og at en av kollegaene hennes tydeligvis hadde konsumert en del alkohol før julebordet startet. Når hun kom inn i lokalet var han allerede der, og kom rett bort til henne og sa «Hei, Så vakker du er i dag!» Dette var i utgangspunktet en pen ting å si og kunne vært hyggelig, fortalte hun, men etter hvert begynte han å bli mer og mer flørtende, og blunka til henne ved flere anledninger, og hang over skuldrene hennes gjentatte ganger og sa at han gjerne ville ha litt «kos». Litt senere kom han også bak henne og slo henne hardt på rumpa og sa «Du er så fin du». Etter dette ble hun så sjokkert og redd at hun gjemte seg på do, hvor hun fikk et sammenbrudd og måtte ringe etter hjelp. Vedkommende hun snakket med sa at hun skulle melde ifra. Kollegaensom ble varslet tok det alvorlig og hjalp henne. Hun prøvde etter dette å unngå mannen resten av kvelden. De andre guttene skjønnte ikke hvor mye dette gikk inn på henne og synes at det hele var veldig festlig. De kom med stadige hint om at hun skulle ligge med han, og kom med uttalelser som «Du skal ikke ta han med deg på do da»? «Du vil ikke smake på utstyret hans»? «Gi han litt oppmerksomhet da, ser du ikke at han liker det»? «Alt dette skjedde mens det satt tjue menn og så på meg» fortalte jenta oppgitt.

Ledelsen ble varslet om hendelsen etter julebordet, og de snakket med henne om hva som hadde skjedd, hvordan hun hadde følt det, og hvordan det hadde vært for henne på jobb i etterkant. Hun ble også spurt om hvor mye hun hadde drukket selv, og om hun kunne ha gitt noen signaler som kunne misforståes. Disse siste spørsmålene fortalte jenta at hun synes det var rart og ubehagelig å bli stilt, da hun var hverken var full eller hadde kommet med noen tilnærmelser over hodet. Saken ble etter dette tatt videre, og mannen ble innkalt til et møte hvor hun selv ikke var deltagende, men hvor han fikk en skriftlig advarsel. I etterkant av dette kom mannen bort til henne og fortalte at han var veldig lei seg for hva som hadde skjedd. Han la seg helt flat og beklaget på det sterkeste. Etter dette hadde det gått helt fint på jobb, fortalte hun senere i en kort oppfølgende samtale et par uker senere.

Den siste av de intervjuede jentene som hadde opplevd uønskede hendelser relatert til alkoholinntak og festlige begivenheter i bedriften, er også den som hadde den sterkeste historien å fortelle. Hun var på tidspunktet dette skjedde lærling, og denne mannen var en av de eldre, mer rutinerne arbeiderne. Hendelsen skjedde på en «fest» på brakka, i en periode når de arbeidet på anlegg. Det ble konsumert alkohol, og hun som var ung og uvant med alkohol klarte ikke å styre alkoholinntaket og sovnet. Når hun dagen etterpå våknet lå hun naken i sengen sin. Den omtalte kollegaen lå i sengen sammen med henne, og hadde misbrukt henne seksuelt. Hun hadde vært ute av stand til å beskytte eller forsvare seg selv, og hadde rett og

slett vært utsatt for en voldtekt. I tillegg gjentok dette seg dagen etterpå også, fortalte hun videre. Hun hadde da ikke inntatt noe alkohol, men klarte ikke å holde han borte, og hun ble på nytt seksuelt misbrukt. Etter hendelsen dagen før så bare «frøs hun», når han gjorde fremstøt. Hun ble handlingslammet, og klarte ikke å stå imot når det skjedde på nytt. Hun fortalte at kroppen på en måte gikk i nødmodus og at hun tenkte at «om du gjør motstand så kan det bli verre enn å ikke gjøre noe som helst». Den eneste relasjonen hun hadde til denne mannen var gjennom arbeid. Hun var ung og uerfaren og har aldri våget å gå videre med denne saken da denne personen rett og slett truet henne til taushet. Hun prøvde i ettertid av voldtekten å konfrontere han, og si at dette hadde vært et overgrep. Han responderte da med å true henne med å oppsøke henne hjemme om hun noen gang fortalte noen om det som hadde skjedd, eller gikk videre med saken. Han ville da fortelle sin egen versjon av hva som hadde skjedd til kjøresten hennes, og banke han opp. Han sa også at hun kom til å ødelegge forholdet hans til datteren, og kona hans, og la på en måte dette ansvaret over på henne, fremfor selv å ta kritikk for egne handlinger. Alle disse truslene har gjort at hun til dags dato ikke har turt å gå videre med saken.

I flere av historiene som er nevnt fortalte intervjuobjektene om frykt for å varsle om hendelsene de hadde vært utsatt for. Og nettopp dette med å ikke tørre å si ifra, eller å varsle om hendelser, er en gjennomgangshistorie blant jentene i undersøkelsen. Spesielt blant de yngste. De fortalte at de var redde for at dette skulle gå utover dem selv på arbeidsplassen. Et annet fellestrekk er at de som fortalte at de ikke turte å varsle noen om hendelsene, også fortalte at de ikke ville akseptert de samme tingene i dag, og at ting er bedre når man klarer å sette tydelige grenser for hva som aksepteres. De jentene som gav uttrykk for å ha opplevd færrest slike hendelser var også de som sa at de tidlig hadde satt tydelige grenser for hva de aksepterte.

#### 4.1.5 Forbedringspunkter hos bedriftene.

Av de 14 intervjuede jentene så er det ingen av dem som svarer nei på spørsmålet om bedriftene i BA har forbedringspunkter i forhold til hvordan de ivaretar jentene. En svarer ja og nei, En svarer ja litt, og de resterende tolv svarer ja, på dette spørsmålet.

Fem av de intervjuede påpeker at det selvfølgelig er forskjellig fra bedrift til bedrift. «Enkelte bedrifter har absolutt et større behov for endring og kulturforandring i forhold til hvordan de

ivaretar jentene enn hva andre har», sier en av dem. En av jentene var mer bastant i uttalelsene rundt dette, og sa

«Ja, mange forbedringspunkter. Bedriftene må være mye mer bevisst på rollen en tillitsvalgt, eller veileder har ovenfor, spesielt jentelærlingene, slik at disse følges ordentlig opp, både i forhold til trivsel og faglig utvikling hos lærlingen. Det er viktig at veiledere er forståelsesfulle og flinke til å ha med seg unge arbeidere som skal lære faget, uavhengig av om dette er gutt eller jente. Min veileder dukket for eksempel aldri opp til halvårssamtaler og slikt, sammen med opplæringskontoret. Og det er jo ingen god måte å ivareta de yngste og mest usikre arbeiderne på».

En av de andre var opptatt av hvordan vi, tross ulikheter, må kunne fungere sammen, og at kommunikasjonen av og til kunne være unødvendig tøff i BA, og svarte at:

«Ja, det tror jeg. Det er nok sånn at vi må prøve å øke bevisstheten rundt dette med ulike kjønn, aldersforskjeller og kulturell bakgrunn. Om man skal være veldig stereotyp i forhold til anleggsbransjen, så er den jo veldig mannsdominert, den er ganske tøff, og du må tåle en del. Dette kan gjerne bli forkledt som «brutal ærlighet», men det er nok kanskje ikke bare ærlighet, men at det også kan bli litt vel tøft til tider. En middelvei finnes, og bør brukes. Det må gå an å behandle folk på en ordentlig måte selv om man har en direkte måte å kommunisere på».

En tredje var mer kategorisk og bastant i uttalelsene sine.

«Bedriftene har mange forbedringspunkter i forhold til hvordan de ivaretar jentene. De bør ta guttene inn på skolebenken å lære de opp i hvordan de ter seg rundt jenter, og hva som er akseptabel oppførsel. De må skjønne at jentene skal behandles på den samme måten som guttene når det gjelder oppgaver som skal utføres, og ellers også. Om de ikke klapper guttekollegaene på rompa når de er på jobb så skal de ikke gjøre det med oss jentene heller».

I intervjuene kom det også frem ønsker om en større kjønnsbalanse i bransjen. Flere av de intervjuede fortalte at det tidvis kunne være ensomt å være jente i BA og at de gjerne hadde sett at de hadde flere kvinnelige kollegaer, og flere jenter i bransjen generelt.

#### 4.1.6 Opplæringskontorenes erfaringer rundt jentelæringer i bygg- og anleggsgagnene.

Opplæringskontorer har en viktig rolle i å veilede og støtte læringer gjennom hele lærlingperioden. Deres oppgave er å sikre at læringer får tilstrekkelig opplæring i henhold til læreplanen og faglige krav, og at de oppnår de nødvendige ferdighetene og kompetansene som kreves i faget de utdanner seg innen. Opplæringskontorene er et mellomledd mellom lærlingen og bedriften, og har som mål å sikre at lærlingene blir godt ivaretatt, og å sikre at de er godt forberedt til å gå ut i arbeidslivet som fagarbeidere etter fullført læretid.

Flere av jentene fortalte at de ikke hadde våget å varsle om uønskede hendelser når de skjedde. Jentene som var læringer, hadde heller ikke fortalt noe om disse hendelsene til opplæringskontoret som hadde oppfølgingen av dem. «Nei, jeg sa ingenting til opplæringskontoret heller. Om jeg ville ha fortalt om det så var det jo ikke så lett når veileder, satt ved det samme bordet på møtet heller» uttalte en av jentene.

Under datainnsamlingen til denne masteroppgaven intervjuet jeg representanter fra to forskjellige opplæringskontor. Et av dem er et rent bransjekontor. Alle deres læringer er i bygg- og anleggsgagnene. (Dette opplæringskontoret blir heretter kalt opplæringskontor A), Det andre opplæringskontoret er et mer lokalt forankret kontor (heretter kalt opplæringskontor B), som favner over mange forskjellige fag innenfor flere bransjer. Begge kontorene har, og har hatt, jentelæringer innenfor BA.

Opplæringskontorene nevner begge, hver for seg de lovpålagte halvårige samtalene med lærling og bedrift, hvor de har et ekstra søkelys på dette med trivsel, og hvor de leter etter signaler på om ting ikke helt er slik det skal. Representanten for opplæringskontor A var klar på at de oppfordret lærlingene til å varsle om det som eventuelt måtte være vanskelig, slik at de kunne hjelpe med dette.

«På halvårssamtalene sier vi alltid at de når som helst kan ringe oss å fortelle om det er noe som er vanskelig å ta opp på dette møtet. Lærlingene oppfordres til å fortelle og varsle om de skulle bli utsatt for ting som føles ubehagelig eller trakasserende eller diskriminerende, og et par tidligere tilfeller har vi hatt på dette, men stort sett virker det å være et lite problem».

Representanten for dette opplæringskontoret fortalte videre at hen syns at bedriftene tar godt imot jentene. «Enkelte bedrifter har også egne jentegrupper, hvor jentene kan møtes for å spise å prate og diskutere. Selvfølgelig kan det være ting som ikke rapporteres, men vi prøver å finne dette ut så godt vi kan». Hen fortalte også at de opplever at flere av jentelærlingene klager på at fagarbeiderne tar fra dem jobben. At jentene ønsker å vise hva de kan, men at de ikke alltid slipper til fordi mennene er litt misforstått snille.

«Det er slike ting vi får absolutt flest klager på, men vi har dessverre også opplevd noen få tilfeller av at jentelæringer har varslet om uønskede hendelser, og i slike tilfeller har vi gode rutiner for dette. Da tar vi så raskt som mulig et møte med lærlingen, og gjerne foreldrene også. Så inviterer vi firmaet også. Også blir det opprettet en personalsak på dette. Erfaringen er at dette da blir ordnet opp i med en gang».

Det er stor forskjell på store og små bedrifter i denne sammenheng fortalte hen. «I et større firma har de egne ansatte til å ta seg av slike ting, mens i et mindre firma så står kanskje lærlingen på stillaset sammen med daglig leder og snekrer, og da er det klart at det kan bli litt vanskeligere». De få uheldige hendelsene som de får rapportert inn var ofte i tilknytning til julebord og lignende sammenkomster. Ellers nevner jentene også at guttene har en veldig seksualisert humor og slikt, som de gjerne blir lei av, fortalte hen.

Representanten fra opplæringskontor A fortalte videre at den årlige lærlingeundersøkelsen er en veldig viktig informasjonskilde for opplæringskontorene. Her svarer lærlingene anonymt på en masse spørsmål rundt mobbing, trakassering, trivsel, faglige ting osv., «og der kommer vi egentlig veldig bra ut» fortalte hen. En av årsakene til at de kommer så godt ut hevdet hen, at ikke bare hadde å gjøre med god oppfølging av lærlingene, men også av at de kjører et eget instruktørkurs hvor bedriftsledere og veiledere er med. «Og her er inkludering og ivaretagelse av alle et tema». Dette mener hen også kan være en av årsakene til at de opplever å ha lite slike uheldige hendelser. Meningen er å skolere de som skal ta seg av lærlingene. «De er ikke bare en instruktør, de er også en fadder for disse ungdommene.» I tillegg til dette trakk hen også frem et digitalt kurs, «mannfolksdugnaden», som et av de positive bidragene til å ivareta lærlingene, og kanskje spesielt jentelærlingene, og som kanskje også var en av grunnene til at deres lærlinger opplevde få uønskede hendelser. Dette digitale kurset ble først laget til Oslo kommune, hvor alle som ville jobbe der måtte gjennomføre dette kurset hvor temaene er

likestilling, religionforskjeller, seksuell legning, respekt for hverandre på tvers av ulikheter, skape felles forståelse for enhver form for uakseptabel oppførsel, osv. Siden ble dette kurset adoptert av EBA (Entreprenørene Bygg- og Anlegg) som gjorde dette til et kurs for alle sine bedrifters ansatte. Ellers opplyste representanten fra opplæringskontor A at jentene har de absolutt beste loggene, og at de helt klart var de mest pålitelige. «De er pliktoppfyllende, har kontroll på læreplanmålene og slike ting. Vi ser også at flere av jentene tenker seg videre. De har mer langsiktige mål, er målbevisste og sikter kanskje mot ingeniør- eller arbeidslederstillinger».

Opplæringskontor B fortalte at de er veldig tett på lærlingene, og har jevnlig praksisbesøk hvor de arbeider sammen med lærlingen en hel dag. Til tross for dette så hører de aldri om mobbing eller trakassering. De har satt dette på agendaen, men allikevel så opplever de ikke at dette varsles inn.

«Vi har jo disse ungdommene inne i kun en begrenset periode, men de er jo inne i en periode av livet hvor de gjerne er mer sårbare enn når de har vokst seg til og blitt 25 – 30 år. Så om di opplever ulike former for trakassering eller annet i denne perioden så er det selvfølgelig veldig uheldig».

Daglig leder i dette opplæringskontoret tror at bedriftene helt klart ønsker en økt rekruttering av jenter i bransjen, men tror samtidig at de ikke er godt nok forberedt til å gjennomføre dette på en god måte. Det er ikke sikkert at de har tenkt alle tankene ordentlig ut, og er forberedt slik at HMS og interne systemer er rigget for dette, sa hen videre. Dette opplæringskontoret nevnte også viktigheten av instruktørkursene de har for alle de som skal ha rolle som veileder for lærlingene, og den årlige lærlingeundersøkelsen. I denne anonyme undersøkelsen ser de at det fortelles om enkelttilfeller av mobbing eller trakassering, men opplever ikke at dette rapportertes inn gjennom samtale de har med lærlingene. «Det sier noe om hvor tabubelagt samtaler om mobbing, seksuell trakassering og annen form for trakassering er».

Representanten for opplæringskontor B var klar på at uønsket atferd som mobbing og alle former for trakassering ikke har en plass på en arbeidsplass.



## 4.2 Drøfting av funn

### 4.2.1 Grunnlag for valg av utdanning

Skaperglede, det å se et fint produkt vokse frem fra «en haug med materialer», slekt som er i bransjen, og anbefalinger fra familie og venner, nevnes som de viktigste faktorene når intervjuobjektene forklarer deres valg av utdanningsretning. Foss (2021) gjorde tilsvarende funn i sin masteroppgave i sosialantropologi: *Å treffe spikeren på hodet* (2021).

Når de unge skal velge utdanning har de mange rådgivere og veiledere som gjerne vil hjelpe dem i dette viktige valget. Valget kan ha stor innvirkning på både karrieremuligheter og generell livskvalitet jf. Finset (1986) og Irgens (2016), det er derfor viktig at valget tas på et godt grunnlag, og at det lyttes til, og tas veiledning fra flere kilder. Ikke alle «rådgivere» kjenner nødvendigvis den unge like godt, eller velger å lytte til den unges tanker, da vi alle ubevisst er formet av egne preferanser, forventninger og tradisjoner. Dette kan gjøre at vi uten å mene det kan gi veiledning som handler om andre ting enn den enkelte unges styrker, interesser og mål. Eksempelvis viser en undersøkelse av Tvedt (2023) at foreldrene er barnas viktigste rådgiver når de skal velge utdanning. I samme undersøkelse ble det avdekket at 50 % av foreldrene ikke visste om at man kan ta høyere utdanning (høgskole og universitet) etter å ha tatt yrkesfaglig utdanning og fag- eller svennebrev (Tvedt, 2023). Den unge bør derfor være kritisk og forskende når valg av utdanning skal tas. Ungdomsskolefaget utdanningsvalg, besøk og hospitering på de forskjellige linjene som er aktuelle i den videregående skole kan være viktig for at den unge skal få en nærmere kjennskap til hvordan en hverdag på de enkelte utdanningsprogrammene, og et fremtidig yrke innen de forskjellige bransjene vil kunne bli.

### 4.2.2 Utdanning innenfor bygg- og anleggstekniske fag

Brorparten av de intervjuede fortalte at utdanningen sto til forventningene de hadde på forhånd, og enkelte fortalte at de opplevde utdanningen som mye bedre enn forventet, på bakgrunn av «linjens rykte», som tilsa at de som gikk der var en gjeng med elever som «ikke hadde andre alternativer» på grunn av dårlige realfaglige forutsetninger. Det at bygg- og anleggsteknikk er utsatt for slike uheldige stigma, og ofte ufortjent dårlig rykte, er et stort problem for både skolene som tilbyr denne linjen og hele BA-bransjen. Det kan være ting som tyder på at skolen og bransjen ikke helt klarer å synliggjøre alle de mange mulighetene som ligger i denne utdanningen, av videre skolegang på høyere nivå, og karrieremuligheter.

På den annen side kommer vi ikke bort fra at forbedringspunktene vi ser at BA har i forhold til hvordan jentene blir ivaretatt kan ha en innvirkning på søkertallet til bygg- og anleggsteknikk blant jentene. Her må bransjen gå i seg selv, sette en standard for hvilke normer og regler som skal være gjeldene i bransjen, og jobbe for at alle bedriftene i fremtiden gjør det samme gode arbeidet ovenfor jentene, som noen allerede gjør i dag.

I undersøkelsen kom det frem at 12 av de 14 intervjuede mente at skolen (utdanningsprogram for bygg- og anleggsteknikk) ivaretar jentene på en god måte. En av de to som ikke delte denne oppfatningen hadde blant annet erfart at lærerne ikke brydde seg eller ønsket å ta tak i problemene og tingene hun ble utsatt for. Dette står i sterk kontrast til hva alle de andre jentene i min undersøkelse fortalte. I sin observasjonsstudie av en BA-klasse bekrefter derimot Foss (2021) liknende tilfeller i sin studie som det denne ene jenta i min undersøkelse fortalte om, så her vil det nok være individuelle forskjeller hvor kulturene, og læremiljøet i de forskjellige klassene vil ha mye å si. Viktigheten av god, kompetent klasseledelse som ivaretar kjønnsminoriteten vil som Hansen, Haaland, møller og Vagle (2020) forteller være særdeles viktig for å ivareta alle elevene.

Blant historiene det ble referert fra i kapittel 4.1, angående jentenes opplevelser av sin tid på skolen var det enkelte stygge episoder som ingen skole kan være bekjent av, eller kan akseptere, uten at noen griper inn. En av jentene fortalte, som tidligere referert, detaljert om hvordan hun hadde opplevd at en lærer hadde vært til stede og observert at hun ble utsatt for seksuell trakassering uten å reagere på dette. Læreren ytret i klartekst at hun måtte forvente en slik behandling når hun hadde valgt å gå på byggfag. Han hadde heller ikke reagert på noen andre av jentas varsler om trakassering. Hansen, Haaland, Møller og Vagle (2020) var klar i sin kritikk av yrkesfaglærerutdanningene og mente at lærernes kompetanse for å håndtere kjønnsrelaterte utfordringer ikke var god nok. Denne jentas opplevelse underbygger denne påstanden i aller høyeste grad. Basert på alle de andre informantenes fortellinger velger jeg allikevel å tro at denne lærerens holdninger og handlinger er unntaket, ikke regelen. Når det er sagt så er det åpenbart at en bevisstgjøring og kompetanseheving angående temaet vil være på sin plass for alle som jobber i den norske skole. Lærerens manglende reaksjon på jentas varsler er veldig alvorlig. Aktivitetsplikten til alle ansatte i skolen sier at:» Alle som arbeider på skolen har en plikt til å følge med på hva som skjer på skolen og gripe inn hvis de ser krenkelser som for eksempel mobbing». (UDIR, 2019). Det er på det rene at denne læreren helt åpenbart forbrøt seg mot aktivitetsplikten.

Skolen har gjennom opplæringsloven og aktivitetsplikten nulltoleranse mot mobbing, vold, diskriminering og trakassering, og andre mindre alvorlige krenkelser.

Hvis du som ansatt i skolen overhører for eksempel hatytringer eller observerer mer indirekte krenkelser som utestenging, isolering og baksnakking, skal du gripe inn umiddelbart og stoppe situasjonen. Det kan for eksempel dreie seg om å stanse en slåsskamp eller annen fysisk krenkelse, om å stanse en utfrysningssituasjon eller stanse og irettesette elever som kaller andre stygge ting.

(UDIR, 2019).

Alle ansatte i skolen har plikt til å varsle om enhver mistanke om at elever ikke har det bra eller et trygt og godt skolemiljø. Denne jenta fortalte at hun hadde varslet læreren uten resultat, og at hun hadde prøvd å ta det opp gjennom elevrådet, også dette uten resultat. Opplæringsloven er klar på at man alltid skal undersøke, om noen sier ifra om at de ikke har det bra. I dette tilfellet er det mulig at flere på skolen kan ha sviktet jenta gjennom manglende opprettholdelse av aktivitetsplikten.

Som nevnt var intervjuobjektene jevnt over veldig fornøyd med skolen og hvordan medelever og ansatte behandlet dem. Allikevel kom det frem områder hvor skolen har potensiale til forbedring. Mange av jentene i undersøkelsen forteller at de har blitt utsatt for forskjellsbehandling og hendelser av trakasserende art i bedriftene, og at de ikke våget å varsle. Når dette er tilfelle så er det nærliggende å tenke at skolen kan gjøre en bedre jobb med å forberede jentene på hva som kan møte dem ute i arbeidslivet i BA. Fra mine mange år som lærer på bygg- og anleggsteknikk vet jeg at vi prøver å forberede elevene på hvilke forventninger, plikter og opplevelser, på godt og vondt, som vil møte dem. Etter å ha gjennomført intervjuene med disse 14 jentene tenker jeg at denne jobben allikevel ikke blir gjennomført godt nok, og at vi bør revurdere innholdet i denne delen av opplæringen. Det er på det rene at mange gutter også trenger ekstra opplæring i hvordan de forholder seg til jenter på arbeidsplassen, noe også Johansen (2019) og Foss (2021) forteller om. Jeg er redd for at vi som lærere har tatt for gitt at guttene har fått med seg gode sosiale ferdigheter og kunnskap om hvordan man oppfører seg, både mot mennesker av eget og andre kjønn fra hjemmet og skolegangen, og at dette derfor ikke har vært viet nok plass i undervisningen. Fortellingene til jentene forteller en annen historie, og bør tas på alvor. Det kan virke som at lærerne i et mannsdominert utdanningsprogram som bygg- og anleggsteknikk må revurdere tilnærmingen

til dette temaet i undervisningen, og kanskje engasjere seg for å heve eget kunnskapsnivå rundt kjønnsminoriteter i skolen og arbeidslivet. At lærerne trenger en kompetanseheving rundt ivaretagelsen av kjønnsminoriteter i skolen støttes av Hansen, Haaland, Møller og Vagle (2020) hvor det beskrives et stort behov for kompetanseutvikling i et interseksjonelt minoritetsperspektiv for å ivareta kjønnsminoriteter i yrkesliv og yrkesutdanning».

#### 4.2.3 Arbeid innenfor bygg- og anleggstekniske fag

Det å være jente å jobbe i en mannsdominert bransje som BA kan være både veldig bra, det kan være utfordrende, og det kan være vanskelig, på flere forskjellige måter. I intervjuene kommer det frem at det kan være stor forskjell på hvilken kultur som råder i de enkelte bedriftene, og hvor alvorlig bedriftsledelsen tar varsler om uønskede hendelser når disse kommer. En bra kultur hvor jentene føler seg likestilt med mennene, og hvor seksuell trakassering ikke tolereres, er en absolutt suksessoppskrift om man ønsker at jentene skal trives og bli værende i bedriften (Hansen et al., 2020).

Irgens (2016, s. 117) forteller om viktigheten av en kultur der man får tillit, og hvor utfordringene står i forhold til den enkeltes forutsetninger. Flere av jentene som ble intervjuet savnet relevante oppgaver, og opplevde at guttene «tok fra dem arbeidet». Dette er muligens godt ment fra guttene, men det hadde en negativ effekt for jentene som opplevde dette, helt i tråd med Irgens (2016), hvor frustrasjon, kjedsomhet og motivasjonssvikt ble resultatet.

Flere av jentene fortalte i intervjuene at de ikke fikk, eller ble fratatt oppgaver som var fagmessig relevante. Enkelte av dem hadde en klar oppfatning av at arbeidsgiver eller kollegaer ikke stolte på at de som jente kunne utføre oppgaven like godt som en gutt. En av dem fikk også høre dette sagt rett ut, at dette ikke var arbeid for damer. Johansen (2020) beskriver sammenfallende opplevelser blant jentene hun intervjuet i sin masteroppgave: Kjønnede klasserom — med rom for jentene?, hvor det ble beskrevet hvordan jentene ofte kunne prestere bedre enn guttene, men at guttene enten bortforklarte eller ikke ville anerkjenne dette. Det er mulig at det enkelte ganger handler om misforstått snillhet fra de mannlige kollegaene når de ikke slipper jentene til, eller tar fra dem arbeidet, og at det er godt ment. Uavhengig av tanken bak, gjør dette at den som blir gjenstand for det kan bli lei seg, frustrert, usikker på sin faglige posisjon og på sine ferdigheter, akkurat slik Irgens (2016) beskriver. Om jeg skal bringe til bords empiri fra mine år i skoleverket på byggfaglige

utdanningsprogram, så er det liten grunn til å tro at jentene skulle være mindre skikket til å utføre faglige oppgaver enn guttene, da jentene stort sett er like faglig flinke, og i enkelte tilfeller flinkere enn guttene, noe som Johansen (2020) også forteller. Dette var også inntrykket opplæringskontorene delte, at jentene ofte viste seg å være både flinkere og mer seriøse enn sine jevnaldrende mannlige kollegaer.

Alle intervjuobjektene i oppgaven sa seg enige i at jenter bør ha litt bein i nesa, og at de gjerne må være litt ekstra tykkhudete for å «overleve» i BA. (Ludviksen et al., 2019) og Foss (2021) bifaller også dette i sine undersøkelser. Evnen til å stå opp for seg selv, og sette tydelige grenser for hva som tolereres ble nevnt som særdeles viktig blant intervjuobjektene jeg snakket med. Flere av jentene fortalte at de ikke hadde våget å varsle om uønskede hendelser i frykt for å bli uglesett og utstøtt på arbeidsplassen, og begrunner dette med at de var unge og usikre. Dette er sammenfallende med undersøkelsene til Ludviksen, Larsson og Hellbergs *Att vara kvinna och chef i bygg- och anläggningsbranschen* (2019), og det Sletteland og Helseth (2018) forteller i sin bok *Det jeg skulle sagt. Håndbok mot seksuell trakassering*.

Lik (Ibrahim, 2019) erfarte i sin undersøkelse, fortalte alle respondentene i min undersøkelse at de trives der de er i dag. Jentene i min undersøkelse forteller alle sammen at de på veien dit har gjort erfaringer som har vært ubehagelige, trakasserende, diskriminerende eller krenkende, knyttet til at det å være jente i arbeidslivet. Den eneste som ikke hadde opplevd tilfeller av dette selv, hadde opplevd at kollegaer hadde vært utsatt for det, Dessverre er dette sammenfallende med funnene som beskrives i (Viggen, 2019), (Ludviksen et al., 2019) og Sletteland og Helseth (2018), og viser at BA ennå har en lang vei å gå for å få bukt med problemene rundt trakassering, diskriminering og krenkelser, knyttet til kjønn. To av de tre jentene som var i ledende posisjoner i bedriften de arbeidet i, hadde opplevd tilfeller av mannsjåvinisme og forskjellsbehandling. Ut ifra hva som kom frem i intervjuene kan det tyde på at de som sitter i høyere posisjoner er litt skånet fra de verste tilfellene av seksuell trakassering og fysiske tilnærmelser på arbeidsplassen, men de møter gjerne andre former for trakassering som lærlingene og fagarbeiderne ikke opplever like sterkt. Mens degradering av kompetanse kan se ut til å finnes i begge grupper, er det tegn som tyder på at hersketeknikker er mer vanlig blant de i ledelsesposisjon. Her ble det også fortalt om forskjellsbehandling rundt kompetanseheving og lønn mellom kjønnene. Vi liker å tro at vi har kommet langt i Norge når det gjelder likestilling på de fleste områder, Men det er mye som tyder på at vi ennå

har en vei å gå før vi kan kalle menn og kvinner likestilte i BA. Ludviksen et al. (2019) forteller i sin undersøkelse av kvinner som sitter i lederposisjoner i BA-bedrifter i Sverige, mye av det samme som mine informanter fortalte. Eksempelvis fortalte en av mine intervjuobjekter akkurat det samme som Ludviksen et al. (2019) forteller at en av deres respondenter fortalte, at hun på møter hvor flere ledere var samlet ble degradert til å lage smørbrød og å sørge for at det var nok kaffe på bordet, til tross for at hun hadde samme rang som de andre på møtet. Hersketeknikker og degradering av damenes kompetanse er med andre ord ikke noe som kun skjer i Norge.

Jentene som ble intervjuet fortalte som tidligere referert, at det i mange bedrifter i bransjen hersket en kultur som ikke var sunn, og som førte til at de alle jentene i undersøkelsen kunne fortelle at de hadde blitt utsatt for hendelser av uønsket karakter. Det ble til og med fortalt om tilfeller av svært alvorlige lovbrudd som voldtektsforsøk, voldtekt, og trusler om vold.

De alvorligste hendelsene som jentene har fortalt om skjedde i forbindelser med fester hvor det ble drukket alkohol. Det ene opplæringskontoret underbygde også dette med å fortelle at de fleste av klagen de hadde fått fra sine lærlinger, om uønskede hendelser, som seksuell trakassering, gjerne hadde skjedd i forbindelse med julebord og andre anledninger hvor det ble nytt alkohol. Det er grunn til å tro at jentene som er i et stort mindretall får veldig mye oppmerksomhet når de er der som en «enslig svale blant haukene», som den ene jenta uttalte det i intervjuet, og at enkelte ikke klarer å styre inntaket av alkohol, for så å bli vel modig og amorøs, noe som igjen kan føre til at enkelte kan gå over streken i forhold til jentene. Av og til langt over streken. Sletteland og Helseth (2018, S. 107) beskriver situasjoner hvor det serveres alkohol som en av risikofaktorene som øker faren for seksuell trakassering i arbeidslivet. Her har bedriftene et stort ansvar, og må bli flinkere og mer bevisste med holdningsskapende arbeid som sørger for at ingen blir krenket, hverken i edru eller beruset tilstand. De må rett og slett ta i bruk alle virkemidler, å sørge for at slike situasjoner ikke får oppstå.

Den ene av jentene jeg intervjuet sin rystende historie om hvordan hun hadde blitt voldtatt for så å bli truet til taushet i ettertid, er på mange måter et verst tenkelig scenario av hva som kan skje relatert til alkohol og arbeid. Dette er hendelser som er et alvorlig lovbrudd, og som omfattes av straffeloven med en øvre strafferamme på 15 år. Opplevelsen har satt sine dype spor i jenta, som fortsatt i dag, har valgt å holde dette skjult for både bedrift, samboer og

familie. Dette forteller ikke bare om alvorligheten i truslene hun ble utsatt for, men det forteller også om tabuene rundt dette med å være en som har blitt utsatt for overgrep, og hvor vanskelig det er å varsle og fortelle om dette, Til tross for at de intervjuede som sitter i bedriftsledelsen, og at opplæringskontorene forteller om gode rutiner for å korrigere og håndtere uønsket atferd, så forteller jentene i tråd med Sletteland & Helseth (2018, s. 130) om frykt for hva som skjer om de varsler. Saken med jenta som ble voldtatt er selvfølgelig en mye større og mer alvorlig sak enn de andre sakene som har blitt fremlagt av intervjuobjektene. Her skulle selvfølgelig også politiet vært inne i bildet, men gitt truslenes karakter så er det forståelig at intervjuobjektet aldri har våget å gå videre med dette. Selv i tilfellene av mindre alvorlig karakter så velger altså jentene å holde det for seg selv, helt til alvorlighetsgraden gradvis blir større, eller til hendelsene blir av en slik karakter at de blir så redde at de bryter sammen, og dermed «må» fortelle, for å forklare sammenbruddet. Her er det helt klart at bedriftene har en vei å gå når det gjelder å trygge sine ansatte på at det aldri er den som blir utsatt for uønskede hendelser sin feil, og at bedriften vil ta ansvar og løse problemet uten at offeret blir skadelidende. Dette er ikke lett, men det er noe enhver bedrift bør jobbe utrettelig imot.

I boken «Det jeg skulle ha sagt» (2018) skriver Sletteland og Halseth veldig mye bra om og rundt seksuell trakassering. Om dette med å varsle om seksuell trakassering skriver de blant annet at:

Arbeidstakere har ifølge arbeidsmiljøloven plikt til å varsle om de er vitne til seksuell trakassering. En ny undersøkelse viser likevel at nesten halvparten av dem som i løpet av det siste året hadde opplevd eller vært vitne til kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, lot være å varsle. Seksuell trakassering kom på bunn i statistikken. Hvorfor vegrer folk seg for å si ifra? Forskning viser at frykt for represalier er en av de viktigste årsakene til at arbeidstakere ikke varsler. Frykten er reell: En undersøkelse av varsling blant medlemmer i sju fagforbund viser at hele 25 prosent som har varslet, har blitt møtt med negative reaksjoner. Av disse har 35 prosent fått refs av sjefen, 23 prosent har blitt fratatt arbeidsoppgaver, og 19 prosent har fått ødelagt sine karrieremuligheter i virksomheten.

(Sletteland & Helseth, 2018, s. 130)

Tallene og praksisen som det skrives om i boken er nedslående, men det underbygger det samme som jentene har fortalt i intervjuene, og kan være med på å forklare jentenes vegring

mot å varsle, samt det faktum at kollegaer som observerer hendelsene altfor sjelden utfører sin lovpålagte plikt, å varsle.

Bygg- og anleggsbransjen er stor, og store organisasjoner kan være vanskelig å endre. Klev og Levin (2020) er tydelige på at endring ikke bare kan bestemmes ovenfra. Organisasjonen må gjennom lovverk, medbestemmelse og de ansattes erfaringer forstå at endringen er fornuftig før endringen kan forventes å skje.

De forskjellige bedriftene har vidt forskjellige kulturer, og flere av bedriftene bør åpenbart ta et oppgjør med ansattes holdninger og oppførsel ovenfor sine kvinnelige medansatte. I BA-bransjen er de største bransjeorganisasjonene tydelige på at de ønsker flere jenter, og at de vil diskriminering og seksuell trakassering til livs (Utdanning og jobb, 2019) og (Byggeindustrien Bygg.no, 2020). Dette er veldig gode og viktige signaler til alle aktørene i bransjen, og gir håp om at dette problemet skal minimeres over tid.



## 5. Avslutning

Bygg- og anleggsnæringen er en av Norges største næringer. 229 000 mennesker sysselsettes daglig i denne næringen, men kun 24 000 av dem er kvinner (SSB, 2022 a). Om vi ser bort fra kontorpersonalet, rengjøringspersonale og alle andre yrkesgrupper i BA, foruten fagarbeiderne, så er kvinneandelen på kun 2 % (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2019). I de byggfaglige utdanningsprogrammene er jenteandelen på 7,5 % (Kulturdepartementet, 2021, S. 28). Bransjen trenger flere fagfolk og ønsker en økt rekruttering av kvinner (Utdanning og jobb, 2019).

Hensikten med denne masterstudien har vært å undersøke hvilke erfaringer jenter i bygg- og anleggsbransjen har med hvordan de blir ivaretatt under utdanningen i et byggfaglig utdanningsprogram, og under arbeid i bygg- og anleggsbransjen.

Erfaringene jentene i undersøkelsen har delt, gir en verdifull innsikt i hva som kan møte jenter som kjønnsminoritet, både under utdanning og arbeid i BA. Denne innsikten er det mitt håp at kan bidra til en skole som evner å ivareta jentene på en bedre måte, og yrkesforberede alle kjønn best mulig for et yrkesliv hvor respekt og anerkjennelse ikke er kjønnsbetinget. Bransjen skriker etter flere fagarbeidere. Antallet jenter som velger seg til byggfaglige utdanningsprogram har vært svakt oppadgående de siste årene. Et godt holdningsskapende arbeid over tid, i skolene og blant bedriftene i bransjen, vil forhåpentligvis bidra til at denne trenden fortsetter.

### 5.1 Hovedfunn

Funn fra jentenes opplevelser av hvordan de har blitt ivaretatt under utdanningen i et byggfaglig utdanningsløp, og under arbeid i bygg- og anleggsbransjen, er besvart gjennom oppgavens kapittel 4.

Et av funnene i kapittel 4.1.1 er at byggfaglige utdanningsprogram ofte har et dårlig rykte, og at det kan være en gjengs oppfatning at dette er en linje elever velger fordi «de ikke har noe valg». Eksempelvis på grunn av ADHD, konsentrasjonsvansker eller et lavt karaktersnitt. Dette var også en oppfatning enkelte av respondentene i denne oppgaven fortalte at de selv hadde hatt før de startet utdanningsløpet. Respondentene som hadde erfaring fra denne

utdanningen mente at utdanningsprogrammet var mye bedre enn sitt rykte, og at elevmassen besto av et jevnere tverrsnitt av elevmassen enn de hadde forutsett. Blant grunnene til hvorfor jentene valgte utdanningsprogrammet bygg- og anleggsteknikk ble det funnet at kjennskap til bransjen, enten gjennom familie eller venner var de viktigste faktorene som ble nevnt for å begrunne hvorfor jentene valgte som de gjorde. Besøk på utdanningsprogrammet og ungdomsskolefaget «utdanningsvalg» ble også nevnt som utløsende faktorer til utdanningsvalget.

I kapittel 4.1.2 forteller intervjuobjektene om sine opplevelser og erfaringer fra sin tid på skolen (byggfag). Blant hovedfunnene i dette delkapittelet er at den store majoriteten av jentene i undersøkelsen fortalte at de trivdes veldig godt, og følte seg godt ivaretatt av både lærere og medelever på skolen. Et lite mindretall hadde helt andre erfaringer, og fortalte om en hverdag hvor kjønnsord, kallenavn, og hvor sjikanerende hendelser var dagligdagse. Funn av mangelfull oppfølging og agering fra lærers side ble også gjort, da et av intervjuobjektene erfarte at læreren valgte å ignorere hennes gjentatte varsler om seksuell trakassering i klassen, og dermed også aktivitetsplikten han var lovpålagt jf. Opplæringsloven § 9 A-4. Læreren sa også at dette var noe hun selv hadde valgt, siden hun valgte å gå på denne linjen. Denne jentas opplevelse står heldigvis i stor kontrast til de andre intervjuede jentenes opplevelser av lærerne.

Det ble avdekket et behov for å forberede jentene bedre på hva som kan møte dem i arbeidslivet. Ønsket om et større søkelys i undervisningen på hvordan man skulle behandle hverandre uavhengig av kjønn, seksuelle legning, og religion var også blant funnene som ble avdekket i kapittel 4.1.3.

I kapittel 4.1.4 beskriver jentene sine opplevelser av hvordan det er å arbeide i bygg- og anleggsbransjen. Funnene forteller at jentene i all hovedsak var godt fornøyde med hvordan de har det i arbeidslivet dag. De hadde alle gjort erfaringer av mer eller mindre alvorlig art knyttet til det å være jente i en mannsdominert bransje, men til tross for dette uttalte de at de nå hadde det bra, og at de fortsatt er i bransjen.

Det kanskje mest tydelige funnet i hele undersøkelsen var at BA-bransjen har et stort problem med ivaretagelsen av jentene. Mange bedrifter har en sunn og god kultur som tar vare på dem, og slår ned på uønsket adferd blant sine ansatte. Allikevel er det altfor mange bedrifter som

ennå har en ukultur, hvor jentene blir behandlet dårlig, og som ikke er forenelig med det norske lovverket rundt likestilling, diskriminering og trakassering. Det er funnet at bransjen ennå har en lang vei å gå i arbeidet med å få bukt med slike problemer, til tross for stor satsing og flere kampanjer initiert fra de store bransjeorganisasjonene. Funn i undersøkelsen viste at jentene fryktet for hva som ville skje om de varslet om det de ble utsatt for. Funn viser også at enkelte som turte å si ifra opplevde at bedriftsledelsen ikke tok varslene på alvor. Et stort spekter av hendelser, av forskjellig alvorlighetsgrad ble avdekket i undersøkelsen, og funn som forteller om alt fra forskjellsbehandling, til seksuell trakassering og voldtekt var ingredienser i jentenes opplevelser fra arbeidet i BA.

Alle jentene i undersøkelsen var tydelig på at bransjen hadde forbedringspunkter i forhold til hvordan jentene blir ivaretatt. I kapittel 4.1.5 var dette tema. Det ble funnet et stort behov for en kulturforandring rundt ivaretagelsen av jentene. Ønsket om en større kjønnsbalanse i bransjen var også blant funnene som kom frem. Videre ble grov, og ofte en seksualisert språkbruk nevnt som en uheldig del av bransjen.

I kapittel 4.1.6 ble opplæringskontorenes erfaringer rundt jentelæringer i BA lagt frem. Blant funnene her var at opplæringskontorene opplevde at de fikk få eller ingen varsler fra jentene som gikk på seksuell trakassering. Opplæringskontoret som fortalte at de hadde opplevd dette ved et par anledninger, fortalte at dette gjerne hadde skjedd i forbindelse med anledninger hvor det ble nytt alkohol.

## 5.2 Funnenes betydning for bygg- og anleggsgfaglig utdanningsprogram

Denne studien viser at jentene i all hovedsak trives, og mener seg godt ivaretatt av både medelever og lærere. Her er det dog lokale forskjeller hvor enkeltskoler ikke får det samme gode skussmålet som resten. Til tross for rosen flertallet av jentene gir, så er det åpenbart at skolene har en utfordring når det gjelder å synliggjøre hvilke problemer jentene kan møte i BA-bransjen. Funnene i denne oppgaven forteller at skolen må gjøre mer for å møte utfordringene på en måte som gjør at elevene, uansett kjønn lærer mer om hvilke «regler som gjelder» både på skolen og arbeidsplassen. Eksempelvis som, hvordan vi forholder oss til hverandre. Hva som er akseptabelt, og hva som ikke er det. Viktigheten av tydelige grenser for seg selv og andre, spesielt når det kommer til den enkeltes intimsfære. Hva er seksuell trakassering, og hvor går grensene for dette? Hva gjør jeg om jeg selv eller andre blir utsatt

for uønskede hendelser? Hvordan skal det varsles, og til hvem? Hvilken reaksjon fra skole eller bedrift skal forventes? Hva er skolens aktivitetsplikt? Og hva sier lovgivningen rundt dette med diskriminering, trakassering m.m.? En bredere kunnskap rundt disse spørsmålene vil være en uvurderlig kunnskap å ha med seg, både gjennom skolegangen og ute i arbeidslivet, uansett kjønn.

Etter fagfornyelsen (2020) har nye lærebøker erstattet gamle i hele den norske skole. I bygg- og anleggsgagnene kan jeg ikke se at kjønnsminoriteter på arbeidsplassen har fått plass i noen av lærebøkene. Heller ikke i læreplanverkets overordnede del, er temaet «ivaretagelsen av kjønnsminoriteter» eller beslektede tema viet noen plass. Dette betyr at det blir hver enkelt lærers oppgave å sette dette på dagsordenen. Det er ikke godt nok. Funn fra oppgaven viser at ikke alle lærere er like opptatt av ivaretagelsen av jentene i dette utdanningsprogrammet, og da ville det vært gunstig om dette temaet var tydelig i læreplanen for å legge til rette for at temaet fikk en rettferdig tilmålt plass i undervisningen. For at lærerne skal ha et godt grunnlag for å undervise om kjønnsminoriteter etc. så er det ikke nok at det bare får plass i læreplanverket, det må også komme inn i yrkesfaglærerutdanningen slik Møller og Vagle (2019) tydelig påpeker. Undersøkelsen viser at temaet må settes på dagsorden. Spesielt i utdanningsprogram med tydelige kjønnsminoriteter. I tråd med Møller og Vagle (2019) vil jeg derfor anbefale at det legges til rette for en kompetanseheving på området for alle oss som arbeider i den norske skolen generelt, og for oss som arbeider i fag med sterk kjønnssegregering spesielt.

### 5.3 Funnenes betydning for bygg- og anleggsbransjen

Slik (Amble et al., 2017) også beskriver det, fortalte flere av jentene i undersøkelsen at de følte seg, veldig synlige. «Jeg er liksom gul mens alle andre er blå, om du skjønner hva jeg mener». Samtidig forteller funnene at de allikevel føler seg isolert og alene. Ut fra funnene i undersøkelsen mener jeg det ville være hensiktsmessig for bedriftene å satse på kvinnenettverk og/eller mentorprogram hvor jentene kan treffe kvinnelige forbilder som de kan stille spørsmål og hente inspirasjon og veiledning fra, i større utstrekning enn det blir gjort i dag. Et sterkt kvinnenettverk kan ha en positiv påvirkningskraft, og bidra til en mer inkluderende og mangfoldig bransjekultur hvor kjønnene likestilles i en større grad enn i dag, samt bidra til økt selvtillit og trivsel hos jentene. Dette er også i tråd med det Finset (1986) anbefaler.

Ut fra funnene jeg har presentert er det tydelig at bygg- og anleggsbransjen har store problemer med seksuell trakassering. Det kan virke som at holdningene som bransjetoppene forfekter i media, ikke smitter godt nok over på grasrota i organisasjonen. Her mener jeg at det må iverksettes et iherdig holdningsarbeid som når ut til alle, også de mindre aktørene. Bransjen må være tydelig, og sette en standard for hvordan alle i BA-bransjen, uavhengig av kjønn, skal behandles. Jeg vil foreslå at det utvikles klare retningslinjer som definerer hva som er seksuell trakassering og annen uønsket adferd. Alle må vite hvordan dette skal rapporteres inn, og hvilke konsekvenser brudd på retningslinjene gir. Retningslinjene må kommuniseres tydelig til alle ansatte. Jeg vil videre anbefale at det gis opplæring i hva seksuell trakassering er, og hvordan man forebygger det. For å skape en kultur der alle former for trakassering ikke aksepteres er det viktig at ledelsen viser at de tar problemet på alvor, og går foran som et godt eksempel.

#### 5.4 Studiens begrensninger

Studien jeg har foretatt har visse begrensninger. Da dette er en kvalitativ studie med bare 14 respondenter kan man tenke seg at grunnlaget for funnene blir noe tynt, og dette stemmer. Antallet respondenter er ikke stort nok til å danne grunnlag for å kunne generalisere på vegne av hele skolenorge og BA-bransjen nasjonalt. Antallet er dog i henhold til anbefalingene fra NTNU og Tjora (2021, s. 158), og tilstrekkelig for denne type kvalitativ studie, og vil kunne bidra til et større kunnskapsgrunnlag som kan bygges videre på i senere studier. En kvantitativ undersøkelse med mange flere respondenter ville muligens kunnet gi oss et mer riktig eller nyansert bilde på enkelte spørsmål, men muligheten til å gå i dybden med hver enkelt respondent ville falle bort, og med dette, muligheten til å finne de gode, fine, triste og hoderystende historiene som har lagt mye av grunnlaget for funnene i denne oppgaven. Jeg kunne dog tenke meg at andre (eller jeg selv) ville ønske å følge opp denne studien, og forske videre på temaet i oppgaven, gjerne da med en mer kvantitativ tilnærming, og gjennom dette kunne tallfeste funnene jeg har gjort på et bredere grunnlag.

#### 5.5 Etterord

Ut ifra funnene i denne studien vurderer jeg det slik at vi har noen samfunnsmessige utfordringer som jeg håper at vi klarer å møte. Arbeid med læremateriell som hjelper lærerne i

klasser med kjønnsminoriteter å bevisstgjøre elevene rundt utfordringer kjønnsminoriteter i skolen og arbeidslivet har, burde være et satsingsområde for skolemyndighetene. Dette ville være et kjærkomment supplement til dagens eksisterende læremidler. Håpet er at temaet da vil få en mer tydelig plass i undervisningen, at alle elevene lærer å forholde seg til hva som er akseptabel oppførsel på skolen og i arbeidslivet knyttet til kjønnsminoriteter, at unge jenter og gutter i minoritetsyrker lærer seg å sette tydelige grenser tidlig, og at dette kan føre til færre tilfeller av trakassering m. m. på skolen og arbeidsplassen.

Bygge- og anleggsbransjen er en bransje i stadig utvikling. Et større antall jenter i BA vil helt sikkert sette sitt positive preg på bransjen, og bidra til mangfold og vekst i en bransje som etterspør en større deltagelse av jenter. Tross dagens utfordringer i bransjen rundt ivaretagelsen av jentene våger jeg påstanden at fremtiden for jenter i BA ser lovende ut. Det er en stadig økende bevissthet rundt viktigheten av likestilling og mangfold i arbeidsmiljøet.

Bransjen blir kontinuerlig mer og mer teknologidrevet, og kravet til styrke hos arbeiderne er ikke lenger like gjeldende. Tidligere ble kanskje behovet for styrke et argument for enkelte til å si at BA var en bransje for menn, men dette vannes mer og mer ut. Etter hvert som maskiner og hjelpemidler tar seg av stadig flere av de tyngre operasjonene er det «styrken» på innsiden av hodet som blir gjeldende, Og der kan vi ikke påstå annet enn at kjønnene stiller rimelig likt.

Oppgavens tema har vært spennende og interessant å sette seg inn i, forske på, og lære mer om. Jeg håper at lesere av denne masteren synes det samme, og at flere vil merke seg funnene som er gjort, og kanskje forske videre på det samme eller beslektede tema fremover, til det beste for bransjen og samfunnet som helhet.

## Litteraturliste

- Aftenposten. (2015) – *Jeg synes det er litt tidlig å tenke på fremtiden*. Publisert: 27.01.2015. Oppdatert: 28.01.2015. Hentet 16.07.2023.  
<https://www.aftenposten.no/okonomi/i/qgX0/jeg-synes-det-er-litt-tidlig-aa-tenke-paa-fremtiden>
- Agenda Rådgivning. (2021). *Likestillingsanalyse av partiprogrammene 2021*. Hentet 11. november 2022.  
<https://foreninger.uio.no/jurk/publikasjoner/Likestillingsanalyse%20av%20partiprogrammene%202021>
- Amble, N., Møller, E., Vagle, I. *Feministisk aksjonsforskning i det yrkesfaglige feltet*. Cappelen Damm akademisk, 2017-  
<file:///C:/Users/erime150472/Downloads/simon,+Press+manager,+Kapittel+14.pdf>
- Byggeindustrien bygg.no. (2020). *Seksuell trakassering: - Hvis vi skal løse problemene, må vi faktisk snakke om dem*. Hentet 26.juli 2023 fra <https://www.bygg.no/seksuell-trakassering-hvis-vi-skal-lose-problemene-ma-vi-faktisk-snakke-om-dem/1435516/>
- Byggmesteren. (2021). *Flere jenter må velge bygg- og anlegg*. I Byggmesteren. Hentet 1. november 2022 fra <https://byggmesteren.as/2021/02/25/flere-jenter-ma-velge-bygg-og-anlegg/>
- Byrhagen, K. N., Falch, T. & Strøm, B. (2006). Frafall i videregående opplæring: *Betydningen av grunnskolekarakterer, studieretninger og fylke*. (SØF-rapport nr. 08/06.) [http://evaluering.nb.no/eval-utlevering/innhold/URN:NBN:nonb\\_overfordokument\\_4130\\_Eval\\_0/pdf](http://evaluering.nb.no/eval-utlevering/innhold/URN:NBN:nonb_overfordokument_4130_Eval_0/pdf)
- Det Norske Akademi for Språk og Litteratur. (2023) *Det norske akademis ordbok..*  
<https://naob.no/ordbok/ivareta>
- Finset, A. (1986). *Familien og det sosiale nettverket*. Cappelen.
- Foss, N. F. S. L. (2021) *Å treffe spikeren på hodet: En antropologisk studie av inkluderingen, av jenter som går på byggfag i Oslo under COVID-19*. [Masteroppgave]. Universitetet i Oslo.
- Frimand, M. (2019, 15mars). *Utdanning og jobb: Fremtidens ingeniør. Slik skal han få flere jenter inn i byggebransjen*. Hentet 11. november 2022 fra <https://www.utdanningogjobb.no/fremtidens-ingenior/slik-skal-han-fa-flere-jenter-inn-i-byggebransjen/>

- Hansen, K. H., Haaland, G., Møller, E. & Vagle, I. (2020) *kjønn på dagsordenen: et ikketema i yrkesfaglærerutdanningen?* Scandinavian Journal of Vocations in Development. Vol. 5. No. 1.
- Ibrahim, S. C. (2019) *Å velge annerledes: En antropologisk studie av jenter i mannsdominerte studier og yrker*. [Masteroppgave]. Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
- Irgens, E. J. (2016). Profesjon og organisasjon (6. utg.). Fagbokforlaget.
- Johannesen, S. (2020) *Kjønnede klasserom — med rom for jentene?: En kvalitativ intervjuundersøkelse av jenters opplevelser fra hverdagen på guttedominerte yrkesfag*. [Masteroppgave]. Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
- Johannessen, L., Rafoss, T. W. & Rasmussen, E. B. (2018). *Hvordan bruke teori?: Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Klev, R. & Levin, M. (2020). *Forandring som praksis. Endringsledelse gjennom læring og utvikling*. Fagbokforlaget.
- Ludviksen, A., Larsson, F. & Hellberg, I. (2019). *Att vara kvinna och chef i bygg- och anläggningsbranschen: En kvalitativ studie om de maktstrukturer och osynliga barriärer kvinnor på chefspositioner möter i den mansdominerande bygg- och anläggningsbranschen*. [Kandidatuppsats], Örebro Universitet, Sverige.  
<http://oru.diva-portal.org/smash/get/diva2:1385827/FULLTEXT01.pdf>
- Likestillings- og diskrimineringsombudet, (2019, 31 januar). *Bedre kjønnsbalanse i byggenæringen er viktig*. Hentet 11. november 2022 .  
<https://www.ldo.no/arkiv/nyheitsarkiv/nyheiter-2017-2019/bnl-seminar/>
- Likestilling- og diskrimineringsombudet (2019). Hentet 11. november 2022  
<https://www.ldo.no/arkiv/nyheitsarkiv/nyheiter-2017-2019/bnl-seminar/>
- Meld. St. 7 (2015 – 2016). *Likestilling i praksis — Like muligheter for kvinner og menn*. Barne- og familiedepartementet.. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-7-20152016/id2456562/?ch=1>
- Møller, E. & Vagle, I. (2003). *En av gutta? Skole- og bedriftsutvikling for å gjøre guttedominerte håndverksfag attraktive for jenter*. Gyldendal.
- Møller, E. & Vagle, I. (2019). Tett på yrkesopplæring; Yrkesrelavant, tilpasset og samfunnstjenlig? Haaland, G. (Red.), *Jakten på portåpneren i den kjønnsdelte yrkesopplæringen*. (s. 197-211). Fagbokforlaget.
- NOU 2019:19. (2019). *Jenterom, gutterom og mulighetsrom: Likestillingsutfordringer blant barn og unge*. Hentet 11. november 2022.  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-201919/id2677658/>



- Ose, S. O., Jiang, L., Bungum, B. (2014). *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og kvinners arbeidshelse*. Sintef Teknologi og samfunn.. <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/2505203/A26056%2bDet%2bkj%25C3%25B8msdelte%2barbeidsmarkedet%2bog%2bkvinnere%2barbeidshelse.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Proposisjon til Stortinget 81 L (2016 – 2017). *Lov om likestilling og forbud . mot diskriminering*. Barne- og likestillingsdepartementet.
- Reegård, K. & Rogstad, J. (2017). *De frafalne: Om frafall i videregående opplæring*. Gyldendal Norsk Forlag.
- Regjeringen.no (2019, september). *Strategi for et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked 2021–2024*. Hentet 11. november 2022.. [https://www.regjeringen.no/contentassets/678d5431d03a4f9b9882b3d36c759256/strategi-for-et-mer-likestilt-utdannings-og-arbeidsmarked-20212014\\_uu.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/678d5431d03a4f9b9882b3d36c759256/strategi-for-et-mer-likestilt-utdannings-og-arbeidsmarked-20212014_uu.pdf)
- Sletteland, A & Helseth, H. (2018). *Det jeg skulle sagt: Håndbok mot seksuell trakassering*. Forlaget Manifest.
- SSB (2018) *Dette er kvinner og menn i Norge*. Hentet 24. august 2023.. [https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/341883](https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/341883)
- SSB (2022 a). Likestilling. Hentet 11. november 2022.. <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>
- SSB (2020, 29. juni) *Arbeidsmiljø, og levekårsundersøkelsen*. Hentet 11. november 2022 . <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljo-sykefravaer-og-arbeidskonflikter/statistikk/arbeidsmiljo-levekarsundersokelsen>
- SSB. (2022 b) Statistikkbanken *Gjennomføring i videregående opplæring. 12965: Gjennomføring i videregående opplæring, etter fullføringsgrad, studieretning / utdanningsprogram, statistikkvariabel, intervall (år) og kjønn*. Hentet 11. november 2022 <https://www.ssb.no/statbank/table/12965/tableViewLayout1/>
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. (4 utg.). Gyldendal
- Tvedt, K. (2023). *Utdanning og jobb.no. Foreldre vet for lite om yrkesfag og karriere*. Hentet 20.08.2023. 20.49. [https://www.utdanningogjobb.no/karriere\\_i\\_byggnaeringen/foreldre-vet-for-lite-om-yrkesfag-og-karriere/](https://www.utdanningogjobb.no/karriere_i_byggnaeringen/foreldre-vet-for-lite-om-yrkesfag-og-karriere/)
- Utdanningsdirektoratet (2019) *Mobbing og mistriksel – hva skal skolen gjøre? Steg i aktivitetsplikten*. Hentet 28. februar 2023. <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/skolemiljo/aktivitetsplikt/#a127535>

Viggen, K. (2019, 31. oktober). Frifagbevegelse.no. *Seksuell trakassering på arbeidsplassen:*

*Et flertall av kvinnene her har opplevd det.* Hentet 28.03.2023. 22.41.

<https://frifagbevegelse.no/seksuell-trakassering-pa-arbeidsplassen-et-flertall-av-kvinnene-her-har-opplevd-det-6.158.657763.d38232da37>

## Vedlegg

### Vedlegg 1. Informasjonsskriv og samtykkeskjema

# Vil du delta i forskningsarbeid *for Masterstudenter*

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsarbeid, hvor formålet er å finne ut hvordan skolen og bedriftene tar vare på jentene som søker seg til bygg- og anleggsgagnene, og prøve å finne forbedringspunkter på hvordan jentene ivaretas. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for arbeidet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Formålet er å forske på hvordan jentene som har gått byggfaglig studieretning føler at de har blitt ivaretatt gjennom skoletiden, læretiden og i arbeid. Vi ønsker å innhente data ved hjelp av enkeltintervjuer. Når vi skal spørre et utvalgte personer, ønsker vi å gå mer i dybden uten at vi nødvendigvis kun bruker manus. Intervjuet vil ha en semistrukturert form.

Dette er et Masterstudie som jeg tar ved NTNU-Trondheim. Dette studiet bygger på lærespesialiststudiet som jeg sluttførte våren 2022 ved NTNU, Trondheim.

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

Det er Erik Meistad, student ved NTNU, og veileder Elin Bø Morud som er ansvarlig for dette arbeidet.

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

Grunnen til at du blir spurt om å delta, er at du som jente med bakgrunn fra byggfaglig utdanning og arbeid kan sitte på verdifull informasjon om hvordan skole og byggebransje evner å ivareta jentene, på godt og vondt. I tillegg håper vi at du har meninger om dette temaet og ønsker å dele disse med oss.

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

Vi ønsker å stille deg noen konkrete spørsmål, men det er vel så viktig at du som blir spurt forteller om dine opplevelser og erfaringer fra din tid på byggfaglig- studieretning og arbeid. Vi regner med å bruke maksimalt 1 time på samtalen. Vi bruker notater og opptak fra samtalen. Samtalen vil senere bli transkribert slik at vi kan bruke denne samtalen i vår undersøkelse.

Spørsmålene som blir stilt ville være egnet til å svare på hvordan skolen og arbeidsplass ivaretok deg som jente. Eksempelvis om dine forventninger til studiet/arbeidet ble møtt, om du er i arbeid i dag eller om du har forandret «faglig retning», og i så fall hva som er grunnen til dette. Om du har ubehagelige og/eller krenkende opplevelser knyttet til at du er jente eller kjønnnet ditt. Om du har hatt slike opplevelser, hva gjorde skolen eller bedriften med problemet?

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i arbeidet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Intervjuet vil ikke påvirke din arbeidssituasjon eller ditt forhold til arbeidsgiver.

Forskningen vil ikke brukes i undervisning.

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

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

De som vil få tilgang til dine svar er Erik Meistad og veileder på NTNU, Elin Bø Morud.

Vi vil ikke bruke opplysninger om hvor du gikk på skole eller hvor du arbeider i studiet.

Skulle disse opplysningene allikevel komme frem gjennom at du som intervjuobjekt sier dette i intervjuet vil vi fjerne disse opplysningene fra transkriberingen. koder vil brukes for å erstatte ditt navn og gjøre det ugjenkjennelig i arbeidspapirene, og slettes ved oppgavens ferdigstilling. Hvilken skole du gikk på eller hvor du arbeider er opplysninger som ikke vil komme frem eller lagres.

Det som publiseres vil bli anonymt, det ikke vil være mulig å spore personen til hvilken skole man har gått på eller hvilket arbeidssted man har eller har hatt.

I forkant av intervjuet vil vi ha en samtale rundt dette med anonymitet, og hvilken informasjon som er hensiktsmessig å dele. Unødvendige personopplysninger eller tredjepartsopplysninger bør unngås. Skulle dette allikevel komme frem under intervjuet vil dette behandles konfidensielt og anonymiseres. Ingen person- eller bedriftsnavn vil lagres.

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

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er høsten 2023. Personopplysningene vil da bli destruert på en sikker måte.

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

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Norges teknisk-naturvitenskaplig universitet, Trondheim har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Dine rettigheter**

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

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

Norges teknisk-naturvitenskaplig universitet, Trondheim ved Elin Bø Morud, e-post [elin.morud@ntnu.no](mailto:elin.morud@ntnu.no) og 98654728

- NTNU personvernombud: Thomas Helgesen, 930 79 038, thomas.helgesen@ntnu.no og NTNU hovedverneombud: Ragnar Moen, 908 98 255, ragnar.moen@ntnu.no

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- Personverntjenester ved SIKT (personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Erik Meistad/Elin Bø Morud

(Forsker/veileder)

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om forskningsarbeidet for Masterstudiet, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 2. Vurdering av meldeskjema – NSD

[Meldeskjema](#) / [Jenter i byggebransjen](#) / Vurdering

### Vurdering

Referansenummer	Type	Dato
419006	Standard	02.11.2022

**Prosjekttittel**

Jenter i byggebransjen

**Behandlingsansvarlig institusjon**

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) / Institutt for lærerutdanning

**Prosjektansvarlig**

Elin Bø Morud

**Student**

Erik Meistad

**Prosjektperiode**

22.09.2022 - 22.09.2023

**Kategorier personopplysninger**

Alminnelige

**Rettslig grunnlag**

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene kan starte så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det rettslige grunnlaget gjelder til 22.09.2023.

[Meldeskjema](#) 

**Kommentar**

OM VURDERINGEN

Personverntjenester har en avtale med institusjonen du studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

**VIKTIG INFORMASJON TIL DEG**

Du må lagre, sende og sikre dataene i tråd med retningslinjene til din institusjon. Dette betyr at du må bruke leverandører for spørreskjema, skylagring, videosamtale o.l. som institusjonen din har avtale med. Vi gir generelle råd rundt dette, men det er institusjonens egne retningslinjer for informasjonssikkerhet som gjelder.

**TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET**

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til den 22.09.2023.

**LOVLIG GRUNNLAG**

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

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

**PERSONVERNPRINSIPPER**

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

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

#### DE REGISTRERTES RETTIGHETER

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

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

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

#### FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

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

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

#### MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!

## Vedlegg 3. Intervjuguide

### INTERVJUGUIDE

Takk for at du har sagt deg villig til å delta på denne datainnsamlingen i form av et intervju. Vi ønsker å ha deg med i dette prosjektet for å finne ut hvilke erfaringer og opplevelser du har hatt gjennom din tid som elev på byggfaglig eller studiespesialiserende studieretning og gjennom din læretid og/eller arbeid innen byggebransjen.

Anonymitet vil bli lagt stor vekt på og all data fra intervjuer vil bli anonymisert og transkribert, makulert og slettet når masterstudiet er avsluttet og levert.

#### **Innhold – Kort gjennomgang av hva intervjuet skal handle om.**

Intervju med jenter fra bygg- og anleggsbransjen:

#### *Spørsmål utdanningsvalg og forventninger*

1. Gikk du byggfaglig utdanningsprogram eller kom du inn i bransjen via allmennfaglig studieretning?

Om du gikk byggfaglig utdanningsprogram:

- a. Hva gjorde at du valgte dette utdanningsprogrammet?
- b. Hva var dine forventninger i forkant av utdanningen?
- c. Ble forventningen til utdanningen møtt?
- d. Har du tatt høyere byggfaglig utdanning? (i så fall, hva var forventningene, og ble de møtt?)

Om du kom inn i byggebransjen uten å gå byggfaglig utdanningsprogram på vgs:

- a) Hva gjorde at du valgte dette utdanningsprogrammet?
- b) Hva var dine forventninger i forkant av studiet?
- c) Ble forventningene til utdanningen møtt?
- d) Har du tatt høyere byggfaglig utdanning? (i så fall, hva var forventningene, og ble de møtt?)
- e) Når bestemte du deg for å jobbe i byggebransjen?

#### *Spørsmål knyttet til erfaring fra utdanning*

2. Hvordan har du opplevd det å være jente i et mannsdominert utdanningsprogram? (utdyp gjerne)



3. Opplevde du ubehagelige hendelser knyttet til det å være jente i løpet av studietiden, og kan du i så fall fortelle litt om hvordan dette utartet seg? (Om slike hendelser fant sted: Varslet du noen om forholdene? Hvordan ble problemet håndtert?)
4. Hvordan synes du at du som jente ble ivaretatt av lærere, medelever og eventuelt andre ansatte ved skolen?

*Spørsmål knyttet til erfaringer fra yrkesutøvelsen*

5. Hvordan har du opplevd det å være jente i et mannsdominert yrke? (utdyp gjerne)
6. Har du blitt utsatt for ubehagelige, diskriminering eller krenkende hendelser knyttet til at du er jente i arbeidslivet, og kan du i så fall fortelle litt om hvordan dette utartet seg? (Om slike hendelser fant sted: Varslet du noen om forholdene? Hvordan ble problemet håndtert?)
7. Hva jobber du med i dag?

Om du fortsatt er i byggebransjen:

- a) Hvordan føler du at du blir ivaretatt på arbeidsplassen?
- b) Føler du at du blir behandlet likt som dine mannlige kollegaer? (Utdyp gjerne svaret)

Om du har sluttet i byggebransjen:

5. Hva var årsaken til at du sluttet? (Utdyp gjerne svaret)
6. Tenker du at skolen (vgs. Og høyere utdanning) har forbedringspunkter i forhold til hvordan de ivaretar jentene? (Utdyp gjerne)
7. Tenker du at bedriftene i byggebransjen har forbedringspunkter i forhold til hvordan de ivaretar jentene? (Utdyp gjerne)

Vi ser frem til positive og produktive intervjuer.

Med vennlig hilsen

Erik Meistad



