

Kristian Kvernen Knudseth

Kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen

Masteroppgave i Fag- og yrkesdidaktikk og lærerprofesjon

Veileder: Julie Klovholt Leonardsen

Medveileder: Jon Sverre Hårberg

November 2023



Kristian Kvernen Knudseth

Kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen

Masteroppgave i Fag- og yrkesdidaktikk og lærerprofesjon
Veileder: Julie Klovholt Leonardsen
Medveileder: Jon Sverre Hårberg
November 2023

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



Kunnskap for en bedre verden

«I dag er mange jenter mer selvbevisste og det er ikke en
selvfølge lenger å underordne seg guttene. I stedet
hevder jentene sin rett til å få oppmerksomhet
og bli hørt på lik linje med guttene»
(NOU 2019: 19, s. 124).

Forord

Etter snart 5,5 år er min tid her på NTNU snart over. Den startet i 2018, da jeg måtte omstille min rørløggerhjerne på å starte et nytt kapittel i mitt liv. Jeg skal bli yrkesfaglærer tenkte jeg! Bachelorstudiet for yrkesfaglærere var ingen spøk, og testet både min og min families grenser. Likevel hadde jeg det utrolig gøy, noe som ga mersmak for videre studie. Jeg husker jeg spøkte med Mathias om å ta en mastergrad innen yrkesdidaktikk, noe vi lo av da, men jaggu startet vi og fullførte!

Tusen hjertelig takk til verdens beste veileder Julie Leonardsen. Uten deg ville jeg aldri ha overlevd den siste intense måneden, og min oppgave ville aldri sett dagens lys. Jeg må også rekke en takk til min bi-veileder Jon Sverre Hårberg, for flere gode tilbakemeldinger og ideer.

Tusen takk til Marian Hansø, min kjære kollega som har bistått med språkvask, korrekturlesing og kommet med reflekterende spørsmål nå i innspurten.

Tusen takk til alle mine kjære medstudenter som har vært med meg på opp og nedturer de siste 5 årene. Vi har vært gjennom mye sammen, men tenk, vi har klart det!

Tusen takk til mine største supportere der hjemme, Marlene, Leona og Tiko. Dere har vært min klippe i dette utdanningsløpet, og uten dere ville ikke min tid som student i høyere utdanning funnet sted. Det skal bli endelig godt å få være pappa og kjæreste på heltid igjen! Jeg vil også rette en stor takk til resten av familien som har heiet meg fram med oppmuntrende og støttende ord.

Til slutt må jeg rekke en stor takk til min kjære venn Martin. Uten din gjestfrihet, vennlighet, og omtanke, ville jeg ha stått uten tak over hodet de siste 2,5 årene. Jeg vil alltid sette pris på den tiden jeg fikk bo sammen med deg, mitt hjem her i Trondheim.

Kristian Kvernen Knudseth

27.11.2023

Sammendrag

I denne masteroppgaven undersøker jeg hvordan jenter og kvinner blir ivaretatt i de mannsdominerte bygg- og anleggsgagnene, hva yrkesfaglærerne gjør eller kan gjøre for å forberede jentene på en karriere i dette yrket, og hvordan bransjer og bransjenettverk inkluderer kvinnelige elever når de er i praksis eller på utplassering. Hensikten med denne trianguleringen er å konstruere kunnskap om hvordan kvinnelige elever og lærlinger inkluderes i bygg- og anleggsgagnene, hvordan de selv opplever å være kvinner i et mannsdominert opplæringsløp, hvordan yrkesfaglærerne og bransjene arbeider for å forberede dem på arbeidslivet samt hvordan de arbeider for bedre kjønnsbalanse og likestilling. Studien etterspør også informasjon om hvordan disse aktørene arbeider for å hindre trakassering på skolen og arbeidsplassen samt hvilke tiltak de igangsetter dersom jenter/ kvinner utsettes for fysisk eller psykisk trakassering under opplæringsløpet.

Dette er et aktuelt yrkesfaglig tema fordi framskrevet statistikk viser at det vil være en betraktelig mangel på 88 000 arbeidere med yrkesfaglig utdanning innen året 2035. Skal vi ha en mulighet til å påvirke dette, holder det ikke å benytte kun halvparten av Norges arbeidskapasitet. I tillegg er denne studien aktuell fordi den bevisstgjør hvor mye trakasseringproblematikk det er knyttet til kvinner som en kjønnsminoritet i bygg- og anleggsbransjen. Problematikken er ikke begrenset til kun arbeidslivet, men forekommer også på skolen. Studien er også aktuell fordi den belyser en mulig kunnskapsmangel om begrepet kjønnsbalanse, eller at det foreligger en del forvirring om hvordan begrepet skal brukes i undervisningssammenheng.

Tidligere forskning viser at det er en stor økning i antall jenter som søker seg inn til byggfagene, men kan også vise til at mange jenter/kvinner avslutter sin utdanning, lærlingtid eller arbeidsforhold etter kort tid. Det kan også vises til at det foreligger et større kunnskapshull knyttet opp til biologiske forskjeller og hvordan disse forskjellene påvirker skole- og utdanningsløp, nærmere spesifikt jentenes karrierevalg.

Formålet med studien er å utforske forskjellige faktorer knyttet til kjønn, kompetanse og likestilling i de mannsdominerte yrkesfagene, ved å undersøke ulike aspekter for hver spørreskjemagrupper som hvordan kvinner trives/mistrives og behandles i et yrke hvor de er en kjønnsminoritet, samt deres opplevelse av inkludering eller trakassering, hva yrkesfaglæreren og de ulike bransjene kan gjøre for å forberede jentene på arbeidslivet, og hvilken kompetanse de innehar i temaet kjønnsbalanse som kan bidra til å fremme likestilling. Målet med studien er å konstruere kunnskap om hva som kan være årsaken til at så få jenter blir værende i bransjen, og hva som skal til for at de blir værende. Dette reflekteres i hovedproblemstilling og forskningsspørsmål som peker på nøkkelord som inkludering, ivaretagelse, opplevelse og forberedelse. Jeg har arbeidet ut ifra hovedproblemstillingen: *Hvordan inkluderes og ivaretas kvinnelige elever og lærlinger i mannsdominerte bygg- og anleggsgagn?* Den undersøkes gjennom de tre forskningsspørsmål.

Studien har et kvalitativt, utforskende design. Jeg har valgt å forankre oppgaven i sosialkonstruktivismens ide om at læring og utvikling skjer gjennom språklig og sosial samhandling. Videre støtter jeg meg til teorier om sosiokulturelle læringsteorier, derav sone for proksimal utvikling og scaffolding, samt forskjellige identitetsperspektiver. Deltakerne i studien er kvinnelige elever, lærlinger og fagarbeidere, yrkesfaglærere og

representanter fra bygg- og anleggsbransjen og tilhørende nettverk. Samtlige deltakere representerer fag og yrker innenfor bygg- og anleggsteknikk. Jeg har samlet inn datamateriale ved å bruke en kvalitativ framgangsmåte ved å bruke tre forskjellige nettbaserte spørreskjemaer med både åpne og lukka spørsmål. Disse er analysert ved å benytte en kvalitativ innholdsanalyse.

I diskusjonsdelen løfter jeg tre hovedkategorier med tilhørende funn. Disse er koblet til de tre forskningsspørsmålene og til det tilhørende spørreskjemaet og utvalget. I den første hovedkategorien kommer det frem at mange av jentene/ kvinnene trives i den mannsdominerte bygg- og anleggsbransjen, men at mange dessverre opplever uønsket adferd fra sine mannlige kolleger. Videre har både miljøet og relasjonen til lærer- og medelever eller kolleger stor betydning for at de skal fullføre utdanning og bli i yrket. De må også behandles som likeverdige med menn i yrket. Funnene viser også at opplevelsen av yrkesstolthet og egen yrkesidentitet er hevet over hvilket biologisk kjønn en har og at det å være en kompetent fagarbeider ikke avhenger av om man er kvinne eller mann. I den andre hovedkategorien kommer frem at lærerne ikke tar spesielle grep knyttet til kjønnsutfordringer i egen undervisning fordi det er så få jenter. Funnene viser også at lærerne er kjent med at det kan foregå trakassering både i skolen og ute i bedrift, men flere poengterer at det ikke skjer i deres egne klasser. Videre er yrkesfaglærerne opptatte av at utdanningen og yrket må framsnakkes for å rekruttere både gutter og jenter. I tillegg poengterer lærerne at tett samarbeid med bransjen er avgjørende for å bygge yrkesstolthet og yrkesidentitet. I den tredje hovedkategorien kommer det frem at bransjer og bransjenettverk opplever det utfordrende å skape kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen. De peker på dårlige arbeidsforhold, eksempelvis mangel på egen garderobe og toalett samt dårlig passform på arbeidsklær. Videre peker de på at det bør være bedre kommunikasjon mellom skole og bedrift for å forberede både jenter og gutter på hvordan man kan skape og bidra til et godt arbeidsmiljø. Funnene viser også at det ofte er de negative sidene som belyses – kanskje er dette en trend som bør snus? I tillegg påpeker flere aktører fra bransjene at de ønsker seg mer kompetanse om hvordan fremme likestilling på arbeidsplassen.

Studiens implikasjoner antyder at det er utfordrende å inkludere og ivareta kvinner i en mannsdominert bygg- og anleggsbransje. Det finnes likevel grep man kan se nærmere på for å bedre ta vare på jentene som velger denne bransjen. For det første må kvinnenes egne opplevelser tas på alvor. For det andre må det komme klart frem, både i utdanning og arbeidsliv, at opplevelsen av å bli sett ned på eller trakassert på bakgrunn av kjønn, eller andre faktorer for den saks skyld, må anerkjennes og ikke bortforklares med arbeidskultur eller gammeldagse holdninger. Denne studien viser også at det er en rekke kvinnenettverk som jobber både for kompetanseheving og bevisstgjøring i bransjen, men at få, både kvinnene selv, yrkesfaglærerne og bransjene, vet hvordan disse kan brukes som ressurser i arbeidet med å inkludere og ivareta kvinner i bygg- og anleggsbransjen. En av de viktigste implikasjonene fra denne studien er kanskje at nettopp disse kvinnenettverkene må bli mer synlige, allerede fra vg1-nivå. I masteroppgaven min har jeg kun pirket i overflaten på hvilke utfordringer både jentene, yrkesfaglærerne og bransjene står ovenfor. Men desto viktigere er det at det forskes mer på denne problematikken.

Abstract

In this master's thesis, I investigate how girls and women are taken care of in the male-dominated profession of construction and civil engineering, what vocational teachers do or can do to prepare the girls for a career in this profession, and how industries and industry networks include female students when they are in an internship or on workplacement. The purpose of this triangulation is to construct knowledge about how female students and apprentices are included in the construction and civil engineering professions, how they themselves experience being females in a male-dominated area and how vocational teachers and industries work to prepare them for working life as well as how the industry itself work for better gender balance and equality. The study also asks for information on how these groups work to prevent harassment at school and in the workplace and what measures they initiate if girls/women are subjected to physical or psychological harassment.

This is a relevant vocational topic because statistics show that there will be a considerable shortage of 88,000 workers with vocational education by the year 2035. If we are to do something about this shortage, it is not enough to use only half of Norway's working capacity. In addition, this study is relevant because it makes us aware of how much harassment problematics are associated with women as a gender minority in the construction and civil engineering industry. The problem is not limited to just working life, but also occurs at school. The study is also relevant because it highlights a possible lack of knowledge about the concept of gender balance, or that there is some confusion about how the concept should be used in an educational context.

Previous research says that there is a large increase in the number of girls who aim for the construction professions but can also show that many girls/women quit their education, apprenticeship or employment after a short time. In addition, there is a larger knowledge gap related to biological differences and how these differences affect school and education, more specifically the girls' career choices.

The purpose of the study is to explore different factors related to gender, competence and equality in the male-dominated vocational subjects, by examining different aspects for each questionnaire group such as how women thrive or does not enjoy working in the industry, and how they are treated in a profession where they are a gender minority. In addition to knowledge about their experience of inclusion or harassment, the thesis investigates what the vocational teacher and the different industries can do to prepare the girls for working life, and what competence they already have in the topic of gender balance, and how they can contribute to promoting equality. The goal of the study is to construct knowledge about what can be the reason why so few girls stay in the industry, and what it takes for them to stay. This is reflected in the main issue and research questions that point to keywords such as inclusion, care, experience and preparation. I have worked out from the main issue: How are female students and apprentices included and cared for in male-dominated construction and civil engineering professions? It is examined through the three research questions.

The study has a qualitative, exploratory design. I have chosen to anchor the task in the social constructivist idea that learning, and development take place through linguistic and social interaction. Furthermore, I rely on theories of socio-cultural learning theories, including the zone of proximal development and scaffolding, as well as different identity

perspectives. The participants in the study are female students, apprentices and skilled workers, vocational teachers and representatives from the construction and civil engineering industry and associated networks. All participants represent professions within construction and civil engineering technology. I have collected data material by using a qualitative approach by using three different web-based questionnaires with both open and closed questions. These are analyzed by using a qualitative content analysis.

In the discussion part, I highlight three main categories with associated findings. These are linked to the three research questions and to the associated questionnaire and selection. In the first main category, it appears that many of the girls/women thrive in the male-dominated construction and civil engineering industry, but that many unfortunately experience unwanted behavior from their male colleagues. Furthermore, both the environment and the relationship with the teacher and fellow students or colleagues are of great importance for them in regard to complete their education and stay in the profession. They wish also to be treated as equals to men in the profession. The findings also show that the experience of professional pride and their own professional identity is elevated above what biological gender one has and that being a competent skilled worker does not depend on whether one is a male or female. In the second main category, it appears that the teachers do not take special measures related to gender challenges in their own teaching because there are so few girls. The findings also show that the teachers are aware that harassment can occur both in school and in the company, but several point out that it does not happen in their own classes. Furthermore, the vocational teachers are concerned that the education and profession must be promoted to recruit both boys and girls. In addition, the teachers point out that close cooperation with the industry is crucial to build professional pride and professional identity. In the third main category, it appears that industries and industry networks find it challenging to create gender balance in the construction and civil engineering industry. They point to poor working conditions, for example lack of wardrobe and toilet for both genders as well as ill-fitting work clothes designed for men. Furthermore, they point out that there should be better communication between school and industry to prepare both girls and boys on how to create and contribute to a good working environment. The findings also show that it is often the negative sides that are highlighted - perhaps this is a trend that should be reversed? In addition, several groups within the industries point out that they want more competence on how to promote equality in the workplace.

The implications of the study suggest that it is challenging to include and take care of women in a male-dominated construction and civil engineering industry. However, there are measures that can be looked at more closely to better take care of the girls who choose this industry. Firstly, women's own experiences must be taken seriously. Secondly, it must be made clear, both in education and working life, that the experience of being looked down upon or harassment based on gender, or other factors for that matter, must be recognized. No excuses based on work culture or old-fashioned attitudes can be accepted. This study also shows that there are a number of women's networks that both work for competence development and awareness in the industry, but that few, both the women themselves, vocational teachers and the industries, know how these can be used as resources in the work to include and take care of women in the construction and civil engineering industry. One of the most important conclusions in this study is that these women's networks must become more visible, already from the vg1 level. In my master's thesis, I have only scratched the surface of the challenges that the

girls, the vocational teachers, and the industries face. It is important that more research is done on this problem in the future.

Innhold

<i>Forord</i>	<i>i</i>
<i>Sammendrag</i>	<i>iii</i>
<i>Abstract</i>	<i>vi</i>
<i>Figurer</i>	<i>x</i>
<i>Tabeller</i>	<i>x</i>
1. Innledning	1
1.1 Bakgrunn for valg av tema	1
1.2 Problemstilling	3
1.3 Avgrensning av tema	3
1.4 Oppgavens oppbygning	4
2. Utdanningspolitisk bakteppe og tidligere forskning	5
2.1 Politisk bakteppe	5
2.2 Tidligere forskning på kjønn i yrkesopplæring og arbeidsliv	8
2.3 Masteroppgaver med fokus på kvinner og yrkesvalg	15
2.4 Oppsummering – et kunnskapshull	17
3. Teori	18
3.1 Sosiokulturell læringsteori	18
3.1.1 Sone for proksimal (nærmest) utvikling	18
3.1.2 Scaffolding (støttende læringsstillas)	19
3.2 Identitet og Kjønn	21
3.2.1 Personlig identitet/ selvet	23
3.2.2 Sosial identitet	23
3.2.3 Kjønnsideidentitet	24
3.2.4 Yrkesidentitet	25
4. Metode	26
4.1 Vitenskapsteoretisk forankring	26
4.2 Forskningsdesign	27
4.3 Studiens kontekst og deltakere	28
4.4 Datainnsamling	29
4.4.1 Spørreskjema	30
4.5 Analyse	30
4.5.1 Prosess og koding	31
4.5.2 Kategorier etter koding	35
4.6 Studiens kvalitet	38

4.6.1 Gyldighet	38
4.6.2 Pålitelighet.....	39
4.7 Etske betraktninger	39
4.7.1 Samtykke og anonymitet.....	39
4.7.2 Konfidensialitet og taushetsplikt.....	40
5. Studiens funn og drøfting.....	41
5.1 Kvinnelige elever/ lærlinger og utdannede fagarbeidere i bygg- og anleggsbransjen ..	41
5.2 Yrkesfaglærere	46
5.3 Bransjer og bransjenettverk.....	50
Kapittel 6. Avsluttende kommentarer og implikasjoner	55
6.1 Oppsummering.....	55
6.2 Studiens begrensinger	56
6.3 Avsluttende kommentarer og konklusjon.....	57
6.4 Implikasjoner	60
Litteraturliste.....	62
Vedlegg	69

Figurer

Figur 1. Den proksimale utviklingssonen (Sylte, 2016, s. 161)	19
---	----

Tabeller

Tabell 1: Statistikk fra utdanningsdirektoratet - søkere Vg1 Bygg- og anleggsteknikk 2018-2020 (gutt/jente).....	2
Tabell 2: Statistikk fra utdanningsdirektoratet - søkere lærlingplass 2020-2022 (gutt/jenter).....	2
Tabell 3: Den psykososiale utviklingsprosessen Erikson (1950), (modifisert etter Norsk oversatt 2 utg. 2000).....	22
Tabell 4: Spørreskjema 1 - Sammenfattende svar.	32
Tabell 5: Spørreskjema 2 - Sammenfattende svar.	32
Tabell 6: Spørreskjema 3 - Sammenfattende svar.	33
Tabell 7: Eksempel fra spørreskjema 1.....	34
Tabell 8: Eksempel fra spørreskjema 2: Yrkesfaglærere.	35
Tabell 9: Eksempel fra spørreskjema 3: Bransjer og bransjenettverk.	35

1. Innledning

Norge trenger flere kompetente fagarbeidere, uavhengig av kjønn. I rapporten til statistisk sentralbyrå - *Framskrivinger av arbeidsstyrken og etterspørselen etter arbeidskraft på nasjonalt nivå for ulike utdanningsgrupper fram mot 2040*, kommer det fram at mangelen på arbeidskraft med yrkesfaglig utdanning kan komme opp i 88 000 personer innen år 2035 (statistisk sentralbyrå, 2020, s. 40). Eksempelvis har bygg- og anleggsbransjen allerede et skrikende behov for kompetente fagfolk. Dette er en typisk «mannsdominert» bransje som rekrutterer få kvinner. I tillegg forlater mange av kvinnene i denne bransjen yrket sitt etter kort tid. Men hvorfor er det slik?

En leser stadig om trakassering og diskriminering av de få kvinnene som velger seg yrker innenfor bygg- og anleggsganene. Eksempelvis skriver Garberg (2020) om en spørreundersøkelse der 400 medlemmer i Kvinner i teknikk og håndverk (KITH), et bransjenettverk for kvinner i byggebransjen, svarer på spørsmål om hvorvidt de har sett eller opplevd seksuell trakassering på jobb. Nesten 65% svarte ja på dette spørsmålet, og flere poengterte at dette var en gjentakende problematikk på arbeidsplassen. Dette kan gjøre arbeid i mannsdominerte yrker lite attraktivt for kvinner. Likevel er det noen jenter som tar utradisjonelle utdannings- og yrkesvalg. Hvorfor tar jentene disse valgene og hvorfor omtales de som «utradisjonelle»? Tema for denne masteroppgaven er kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen. Jeg fordyper meg spesielt i hvorfor jenter velger yrker der de blir kjønnsminoriteter, hvordan de opplever dette og hva skolen og bransjene kan gjøre for å ivareta jentene som velger utradisjonelt.

I dette kapitlet introduserer og aktualiserer jeg tema for oppgaven. Videre begrunner jeg valget av tema og presenterer studiens problemstilling og forskningsspørsmål. Deretter gjør jeg kort rede for oppgavens teoretiske og metodiske forankring, Avslutningsvis vil jeg presenterer oppgavens oppbygging.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Selv har jeg bakgrunn som rørlegger og yrkesfaglærer innenfor de yrkesfaglige utdanningsprogrammene Vg1 Bygg- og anleggsteknikk (BA), og Vg2 Rørlegger (RLF). I min tid i både rørbransjen og i videregående skole har jeg observert at det er få kvinner som velger dette yrket. Både utdanningspolitiske satsninger (Meld St. 7 (2015-2016); NOU 2019: 3) og forskning på kjønn og utdanning (Garberg, 2020; Vagle & Møller, 2003, 2015) viser at det er få kvinner i yrkene som kan kobles til bygg- og anleggsbransjen. Denne bransjen favner yrker koblet til nybygging, rehabilitering og anleggsvirksomhet, eksempelvis rørleggerfaget og tømmerfaget. Fag utenfor programområdet bygg- og anleggsteknikk, slik som elektrikerfaget og en del teknologi- og industrifag, kan også falle innunder denne bransjen. I denne studien bruker jeg begrepene «bygg- og anleggsbransjen» eller «byggebransjen» eller «anleggsbransjen», som fagarbeiderne gjerne sier, om alle yrker koblet til den nevnte typen virksomhet.

Det yrkesfaglige utdanningsprogrammet bygg- og anleggsteknikk (Vg1-løp) består av 38 yrkesretninger. Jeg har imidlertid et særlig fokus på rørleggerfaget og tømmerfaget, da jeg kjenner disse fagene godt og en del av forskningen jeg støtter meg til i oppgaven også refererer til disse fagene. Det er likevel hensiktsmessig å bruke begrepet «bygg- og anleggsbransjen» og inkludere samtlige yrker i denne typen virksomhet fordi det er en tverrfaglig bransje der mange yrkesgrupper møtes i arbeid med felles prosjekter.

Det har lenge vært få kvinner i bygg- og anleggsyrkene. Da jeg selv gikk på videregående skole fra 2005-2007, hadde vi ei jente i klassen. Jeg husker læreren min var opptatt av at vi skulle behandle henne med respekt. Det var liknende tilstander i andre typiske «guttefag» på skolen min. En rask titt i gamle klassekataloger viser at det var totalt 31 klasser fordelt på utdanningsprogrammene bygg- og anleggsteknikk, elektro og teknologi- og industrifag i de to årene jeg selv gikk på videregående skole. Kort oppsummert var det kun 17 jenter fordelt på disse klassene. De resterende elevene var gutter.

Etter skolen begynte jeg som lærling i en lokal rørleggerbedrift. Jeg gikk begge mine lærlingeår uten å se eller møte en eneste kvinnelig fagarbeider i bransjen. Etter endt svennebrev fortsatte jeg som rørlegger i ytterligere fem år. I denne perioden observerte jeg seks kvinnelige fagarbeidere på ulike byggeplasser. De seinere årene viser imidlertid tall fra utdanningsdirektoratet at antall kvinnelige søkere i bygg- og anleggsteknikk stadig øker (se tabell 1).

2018		2019		2020	
Søkere		Søkere		Søkere	
Gutt	Jente	Gutt	Jente	Gutt	Jente
4280	270	3903	285	3937	352

Tabell 1: Statistikk fra utdanningsdirektoratet - søkere Vg1 Bygg- og anleggsteknikk 2018-2020 (gutt/jente).

Tallene i Tabell 1 viser antallet gutter og jenter som søkte seg inn på Vg1 bygg- og anleggsteknikk i årene 2018, 19 og 20. Det er kun tatt hensyn til biologisk kjønn i denne statistikken. Tallene viser at det er stor ubalanse mellom de to kjønnene. Det er likevel en tydelig vekst i antall jenter, fra 270 i 2018 til 352 i 2020. Denne statistikken fikk meg til å tenke over hvor mange jenter jeg selv har hatt som elever i mine snart seks år som yrkesfaglærer ved bygg- og anleggsteknikk. Svaret er: under femten stykker. Hvor mange av disse er fortsatt i «bransjen» og hvorfor? Gjennom kontakter i bransjen har jeg avdekket at bare et fåtall av disse jentene er igjen i yrkene de har utdannet seg til. Resten har enten avbrutt læretiden og byttet karriere eller valgt et annet yrke eller videre utdanning etter læretiden. Dette gjorde meg nysgjerrig – slike tall kan umulig bare gjelde for min skole?

Tabell 2 viser hvor mange jenter som søkte lærlingplass innenfor fag i utdanningsprogrammet bygg- og anleggsteknikk, nasjonalt, i årene 2020, 2021 og 2022.

2020		2021		2022	
Søkere		Søkere		Søkere	
Gutt	Jente	Gutt	Jente	Gutt	Jente
3249	148	3276	181	3224	253

Tabell 2: Statistikk fra utdanningsdirektoratet - søkere lærlingplass 2020-2022 (gutt/jenter).

Tabell 2 viser de samme kullene som tabell 1. Eksempelvis er elevene som startet på vg1 i 2018, de samme som søkte lærlingeplass i 2020. Det kommer tydelig frem at mange av jentene som startet på vg1, ikke går ut i lære. Noe frafall er naturlig, men tabellene viser at over 100 jenter har falt fra hvert år. Det er også frafall blant guttene, men de er også betydelig flere. Det må nevnes at pandemiårene (Covid-19) kan ha

påvirket frafallet, siden tabellene også viser at en markant andel gutter har falt fra. Uansett, disse statistikkene, samt mine egne erfaringer som yrkesfagelev, lærling, fagarbeider og yrkesfaglærer, har trigget min nysgjerrighet og har langt på vei lagt grunnlaget for masteroppgavens tema: kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen. Hensikten med masteroppgaven er å undersøke hvordan kvinnelige elever, lærlinger og fagarbeidere opplever den mannsdominerte bygg- og anleggsbransjen samt konstruere ny kunnskap om hva skolen, bransjene og bransjenettverkene gjør for å inkludere og ivareta jentene som velger denne bransjen.

1.2 Problemstilling

I masteroppgaven undersøker jeg følgende problemstilling:

Hvordan inkluderes og ivaretas kvinnelige elever og lærlinger i mannsdominerte bygg- og anleggsfag?

Ettersom problemstillingen er forholdsvis kompleks og inkluderer både jentene, skolen og bransjene, har jeg laget tre forskningsspørsmål som retter seg mot de nevnte aktørene:

- *Hvordan opplever kvinnelige elever og lærlinger at opplæring i skole og bedrift forbereder dem på arbeid i mannsdominerte yrker og ivaretar dem som kvinner?*
- *Hvordan forbereder yrkesfaglærere i bygg- og anleggsfag jentene på en karriere i et mannsdominert yrke?*
- *Hvordan inkluderer bransjer og bransjenettverk bygg- og anleggsfag kvinnelige elever og lærlinger i YFF?*

De tre forskningsspørsmålene undersøkes gjennom tre spørreskjema, ett til jentene, ett til yrkesfaglærerne og ett til bransjene. Spørreskjemaene har både åpne og lukkede spørsmål for å kunne kartlegge tendenser, men samtidig gi aktørene mulighet til å dele opplevelser og erfaringer.

1.3 Avgrensning av tema

Forskning på kjønn, utdanning og arbeidsliv favner bredt. Jeg vil derfor forholde meg til temaet «kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen». Dette er også et forholdsvis bredt tema, og jeg har tatt noen grep for å avgrense studien. Jeg har som tidligere nevnt valgt en spesifikk bransje. Jeg velger i tillegg å forholde meg til biologiske kjønn, kvinne og mann, for å avgrense tematikken. Det kunne utvilsomt vært spennende å se nærmere på andre oppfatninger av kjønn og identitet og hvorvidt dette kan påvirke yrkesvalg, men det er ikke fokuset i denne oppgaven. Videre velger jeg å snakke om kjønnsbalanse fremfor kjønnsmajoritet og – minoritet, eller andre former for kjønns mangfold. Dette fordi det er en tydelig forskjell mellom andelen kvinner og menn i bygg- og anleggsbransjen jamfør statistikker om utdanningsvalg, og fordi studien ikke har til hensikt å sammenlikne kvinner og menn. Jeg er i hovedsak opptatt av fagarbeideren og dennes yrkesidentitet og argumenterer for at det er rom for begge kjønn i bygg- og anleggsbransjen, både på grunn av og på tross av biologisk kjønn.

Videre velger jeg å forholde meg til tre aktører; 1) kvinnelige elever, lærlinger og fagarbeidere, 2) yrkesfaglærere og 3) bransjer og bransjenettverk. Jeg har valgt disse

aktørene for å kunne belyse problemstillingen fra tre ulike perspektiver. I tillegg er de tre forskningsspørsmålene koblet til hver sin aktør. Jeg har derfor laget tre spørreskjema, ett til jentene, ett til yrkesfaglærerne og ett til bransjen og bransjenettverkene. Hensikten med ha tre ulike forskningsspørsmål, involvere tre aktører og sende ut tre forskjellige spørreskjema er å kunne triangulere datamaterialet og diskutere ulike elementer av tematikken opp mot hverandre.

Kort forklart favner den første aktørkategorien kvinnelige elever på utdanningsprogrammet bygg- og anleggsteknikk, vg1 og vg2, på videregående skole, kvinnelige lærlinger i fag knyttet til denne retningen og enkelte kvinnelige fagarbeidere. Hovedfokuset er imidlertid elever og lærlinger. Den andre kategorien viser til yrkesfaglærere som arbeider ved utdanningsprogrammet bygg- og anleggsteknikk på videregående skole. Den tredje og siste kategorien er ulike bedrifter og bransjenettverk koblet til bygg- og anleggsteknikk. Jeg har kommet i kontakt med flere nettverk for kvinner innenfor denne bransjen og det er særlig disse som er sentrale i denne kategorien. Jeg har i hovedsak henvendt meg til elever, lærlinger, fagarbeidere og yrkesfaglærere i Midt-Norge, men gjennom bransjenettverket har jeg også fått rekruttert deltakere fra andre steder i landet.

1.4 Oppgavens oppbygning

Masteroppgaven består av seks kapitler. Kapittel 1 introduserer og aktualiserer tema og problemstilling. I kapittel 2 redegjøres det for utdanningspolitiske strategier og satsninger, samt at jeg presenterer tidligere forskning på kjønn, identitet og arbeidsliv. Kapitlet gir også et kort overblikk over relevante masteroppgaver om kvinner og utdanningsvalg. I kapittel 3 og 4 introduserer jeg henholdsvis oppgavens teoretiske rammeverk og dens metodologiske forankring. Kapittel 4 redegjør blant annet for oppgavens vitenskapsteoretiske ståsted, forskningsdesignet, metoder for datainnsamling, analyse, etiske retningslinjer og refleksjoner koblet til studiens kvalitet. Kapittel 5 omfatter både en presentasjon av studiens funn og en drøfting av dem i lys av tidligere forskning, aktuell teori og forskningsspørsmålene. Det avsluttende kapitlet, kapittel 6, inneholder en avsluttende kommentar og implikasjoner.

2. Utdanningspolitisk bakteppe og tidligere forskning

Dette kapittelet gjør rede for både relevante utdanningspolitiske dokumenter og tidligere forskning. Jeg starter med å gjøre rede for policytekster, hovedsakelig lover og konvensjoner, og deretter presenterer jeg et utvalg av Norges offentlige utredninger og aktuelle stortingsmeldinger. Videre redegjør jeg for relevant forskning på kjønn, identitet, utdanning og yrkesvalg. Til slutt oppsummerer jeg både det politiske bakteppet og tidligere forskning, og argumenterer kort for hvordan de kan brukes for å støtte min egen studie.

2.1 Politisk bakteppe

I dette delkapittelet tar jeg for meg likestillings- og diskrimineringsloven, opplæringsloven og FNs barne- og kvinnekonsensjon. Jeg har valgt disse policydokumentene fordi de handler om likestilling mellom kjønn og setter klare føringer for utdanning og arbeidsliv. Hvorvidt det er eller oppleves slik i bygg- og anleggsbransjen er det sikkert rom for å diskutere.

Likestillings- og diskrimineringsloven

Formålet med denne loven er å fremme likestilling, forstått som likeverd og like muligheter, uavhengig av biologiske og sosiale faktorer. I likestillings- og diskrimineringslovens innledende bestemmelser står det i § 1. (2017) at «Lovens formål er å fremme likestilling [...] kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person». For å gi en best mulig beskrivelse på hva de mener med likestilling, definerer lovverket dette som «[...] likeverd, like muligheter og like rettigheter» (2017). Dette gir noen føringer for hvordan ulike institusjoner bør behandle utfordringer knyttet til kjønn i utdanning og arbeid, og like rettigheter. Det kan likevel stilles spørsmål til hvorvidt dette praktiseres i utdanning og arbeidsliv? Selv opplever jeg at disse utsagnene har relevans for min studie fordi deler av den omhandler kvinnelige elever, lærlinger og fagarbeideres opplevelse av nettopp diskriminering på en mannsdominert arbeidsplass.

I lovens kapittel. 2 *forbud mot å diskriminere*, er det flere paragrafer som jeg ønsker å bruke som bakteppe for min oppgave. Det er eksempelvis § 6 som sier «diskriminering på grunn av kjønn, [...] kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller en kombinasjon av disse grunnlagene er forbudt» (likestillings- og diskrimineringsloven, 2017), og § 7 og 8 som opplyser om direkte- og indirekte forskjellsbehandlinger heller ikke er tillatt i utdanning og arbeidsliv. Med direkte forskjellsbehandling menes det «[...] at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd» (2017). Med indirekte forskjellsbehandling menes det «enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille personer dårligere enn andre, på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd» (2017). Disse paragrafene er relevante for min forskning fordi de kan brukes for å forklare at kvinnelige elever, lærlinger og fagarbeidere kan oppleve kjønnsdiskriminering i møte med mannsdominerte yrker.

En annen paragraf jeg ønsker å inkludere er fra kapittel. 2 er § 13. *forbud mot å trakassere*, som sier at:

Trakassering på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd og seksuell trakassering, er forbudt. Med trakassering menes handlinger, uttalelser eller

ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering. (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017)

Sitatet ovenfor er relevant for min forskning fordi det kan forklare at noe av det kvinnelige mindretallet i byggebransjen kan skyldes trakassering. Det er imidlertid viktig å presisere at vi vet lite om hvorvidt og hvorfor kvinner ønsker seg til mannsdominerte yrker. Det kan eksempelvis være mulig å forklare den lave kvinneandelen i enkelte yrker med at kvinner ikke har noen særlig interesse for enkelte av disse yrkene. Det samme argumentet kan benyttes om lav mannsdekning i enkelte av de typiske «kvinneyrkene». Det er likevel verdt på merke seg de mange historiene, både i sosiale medier, i praksisfeltet og i forskning, som forteller at kvinnelige elever, lærlinger og fagarbeidere jevnlig opplever diskriminering og trakassering i skolen og arbeidslivet. Det kan være alt fra trakassering av seksuell art, krenkende eller skremmende uttalelser, uønsket seksuell oppmerksomhet eller nedverdiggende og/eller ydmykende kommentarer på bakgrunn av at de er kvinner.

Den siste paragrafen jeg ønsker å ha med fra likestillings- og diskrimineringsloven står beskrevet i kap. 4 § 25. *aktivt likestillingsarbeid*, og rettes til arbeidslivets organisasjoner og deres plikt for å fremme likestilling: «Arbeidslivets organisasjoner skal, innenfor sine virkefelt, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, [...] seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk» (2017). Den høres jo litt lik ut som § 13, men forskjellen her er at § 13 er mer rettet mot forebygging på et individuelt nivå (arbeidsgivere og ledelse), mens i § 25 legges det opp til et bredere ansvar og innebærer at organisasjonen i sin helhet må jobbe målrettet og planlegge tiltak som vil fremme likestilling og hindre diskriminering.

I mitt arbeid med masteroppgaven er likestillings- og diskrimineringsloven et solid juridisk rammeverk. Den setter rammer for hvilke grenser som er akseptable og ikke, i forbindelse med kvinners arbeid i bygg- og anleggsbransjen. Jeg kan bruke denne loven som et referansepunkt for å si noe om hvorvidt funnene mine vitner om at bransjen tar norsk lovverk på alvor. Videre vil loven kunne hjelpe meg å definere hva som kan defineres som trakassering og diskriminering i utdanning og arbeidsliv. Jeg vil likevel presisere at opplevelsen av hva som er trakassering og diskriminering er personavhengig og at en lov ikke kan overprøve individets opplevelser av dette. Jeg anser det likevel som hensiktsmessig å kunne vise til en juridisk definisjon.

Opplæringsloven

Opplæringsloven kan beskrives som «[...] regelverket du må forholde deg til når du jobber i skolen og SFO. Opplæringsloven handler om hvilke rettigheter og plikter som er forbundet med opplæring og skolegang i Norge» (Ringereide, 2020). Siden opplæringsloven er stor og omfattende har jeg valgt å rette mitt søkelys mot § 1-1 som beskriver formålet med opplæringen, og § 9 A som tar for seg elevenes skolemiljø. Jeg velger å inkludere § 1-1 i opplæringsloven fordi den legger rammene for hvordan skolen

og opplæringsbedrifter skal legge til rette for å utdanne og forme elever, og hjelpe de til å ta gode valg som en integrert del av samfunnet. Denne tanken kan kobles til de sosiokulturelle perspektivene på læring som synes å være dominerende i yrkesopplæringa i Norge. Opplæringa er ment å bygge på de grunnleggende verdiene vi mennesker har, eksempelvis likeverd, det å være et medmenneske i vårt kulturelle mangfold, gjøre de i stand til å tenke kritisk, selvreflekterende og å handle etisk ovenfor seg selv og andre medmennesker. § 9 A i opplæringsloven er relevant for denne studien fordi den tar for seg elevers rett til et godt og trygt skolemiljø. Skolen blir pålagt gjennom loven å håndtere og/eller forebygge eksempelvis mobbing, trakassering og diskriminering. Skolen skal også jobbe for å fremme trivsel, læring og trygghet.

Opplæringsloven er svært relevant for denne studien fordi den tar for seg temaer som trakassering, diskriminering, trivsel og inkluderende læringsmiljø. Disse temaene fungerer ikke kun som retningslinjer, men utgjør også en juridisk forpliktelse i skolen. Når det gjelder jenter i mannsdominerte yrkesvalg, vil skolen være pliktig til å håndtere situasjoner som utsetter de for kjønnsbasert trakassering, og må komme med tiltak som kan bistå i å forebygge slike hendelser. Hvordan dette håndteres i skolene er derimot uvisst.

FNs konvensjoner

Jeg finner det relevant å trekke frem enkelte elementer fra FNs konvensjoner for å støtte opp studien min. En FN konvensjon kan betraktes som en traktat eller overenskomst, altså en folkerettslig avtale (overenskomst) mellom flere stater. I jussammenheng brukes konvensjon og traktat ofte om hverandre, noe som ikke vil utgjøre noen stor juridisk forskjell, sett bort ifra at konvensjon ofte innebærer en mer omfattende regulering som ofte blir inngått mellom flere stater. Videre kan begrepet konvensjon også bety en vedtatt eller allment akseptert retningslinje, regel eller norm (store norske leksikon, 2005-2007). Jeg velger å trekke inn barnekonvensjonen og kvinnekonvensjonen fordi disse konvensjonene omfatter ethvert menneske under 18 år (barnekonvensjonen), og fordi de forventer likestilling mellom menn og kvinner (kvinnekonvensjonen CEDAW), kanskje i enda større skala enn likestillings- og diskrimineringsloven. Opplæringsloven dekker kun barn/ungdom som går skole eller er lærling i bedrift.

Kort fortalt, *barnekonvensjonens* innledning peker på at stater forplikter seg til å sikre barns rettigheter uten forskjellsbehandling av noe slag basert på bl.a. kjønn, rase, oppvekst eller sosial opprinnelse, og sørge for en bedre fremtid for alle. Konvensjonen gjelder ethvert menneske under 18 år, og det er også viktig å påpeke resten av del 1, art. 1; som sier at det også kan gjelde barn under myndig alder om lovgivningen som gjelder barnet sier så (barnekonvensjonen, 1989). *Kvinnekonvensjonen* derimot er en konvensjon som er ment å sikre at kvinner og menn har de samme rettighetene. I starten på *kvinnekonvensjonen* blir det fastslått at statene som har meldt seg inn må være klar over at endringer mellom de tradisjonelle manns- og kvinnerollene må endres for å kunne oppnå likestilling. Altså skal alle parter forplikte seg til å avskaffe diskriminering av kvinner, og innføre likestillingsprinsippet mellom kjønn i egen lovgivning. I del III, art. 19. skrives det at konvensjonspartene skal sørge for å fjerne diskriminering av kvinner, sånn at de blir sikret like rettigheter og likestilling innen utdanning og utdannings situasjoner (kvinnekonvensjonen, 1979). Mange yrker verden over domineres ofte av enten menn eller kvinner, der det foregår trakassering og diskriminering daglig, akkurat som her i Norge. Selv om min oppgave kun omhandler

kvinner i bygg- og anleggsbransjen i Norge, synes jeg det er viktig å peke på disse konvensjonene fordi de viser til et overordnet rammeverk for menneskerettigheter, uavhengig av hvor man bor og hvem man er.

2.2 Tidligere forskning på kjønn i yrkesopplæring og arbeidsliv

I dette underkapittelet redegjør jeg for aktuell forskning på kjønn i yrkesopplæring og arbeidsliv. Jeg tar for meg policydokumenter både i form av stortingsmeldinger og nasjonale offentlige utredninger samt dagsaktuell forskning på feltet.

Kjønnsbalanseutfordringer

Bygg- og anleggsbransjen er preget av en tydelig ubalanse i fordelingen av kvinner og menn i tilhørende yrker. Ifølge Meld. St. 7 (2015–2016) – *Likestilling i praksis Like muligheter for kvinner og menn*, er det kun en liten andel kvinner som har valgt en karriere innenfor bygg- og anleggsgfag. Disse resultatene stammer fra data fra 2015 eller tidligere, men tendensen er gjenkjennbar, selv om det ifølge statistisk sentralbyrå er noen flere kvinner som velger denne retningen i dag enn tidligere. Dersom vi ser på de nyeste tallene fra kun byggfag, melder byggenæringens landsforbund (2023) om en prosentandel på kun 2,4% kvinner. Dette er en minimal oppgang og svarer ikke helt til tallene som sier at flere jenter enn tidligere søker seg inn i byggfagene (statistisk sentralbyrå, 2020). Det er ingen grunn til at det ikke skal rekrutteres jenter til disse yrkene. Ifølge Veidekke, en av Skandinavias største entreprenører innenfor bygg- og anleggsarbeid, er det ønskelig med flere jenter i bransjen, og har ambisjoner om en betydelig økning av kvinnelige ansatte innen 2025. Veidekke sier de jobber med likestilling og promoterer ofte at jenter er vel så flinke som gutter. På byggfremtiden.no (2023) får vi møte flere av disse kvinnene, der de blant annet skriver om at jenters interesse for å søke seg inn i disse bransjene har økt, men at det fremdeles trengs mange flere.

I en artikkel skrevet av NTB (2020) nevnes det at rekordmange jenter søker seg inn på bygg- og anleggsgfag. De mener at dette er veien for å oppnå bedre kjønnsbalanse i bransjen. Hvis en skal se statistisk på dette, virker det som om veldig mange promoterer økende trender, høyere søkertall og bedre likestilling, men frafallstallene vitner om en annen virkelighet. I kapittel 1 nevnte jeg at det potensielt kan mangle 88 000 yrkesfagarbeidere i år 2035 (Statistisk sentralbyrå, 2020), så hva er egentlig sannheten her? Det er et faktum er at flere jenter søker seg inn på bygg- og anleggsteknikk enn tidligere. Det støttes av tall fra statistisk sentralbyrå og byggenæringens landsforbund. Men hvorfor blir de ikke i yrket og bransjen?

Likestillingsproblematikk og kompetanseheving

I Meld. St 7 heter det at «det norske samfunnet er bygget på likestilling og likeverd mellom kvinner og menn» (2016, s. 7). I tillegg presiseres det at alle skal ha like muligheter uavhengig av kjønn. Utvalget fra NOU 2019: 19 derimot sier at samfunnet oppfattes veldig begrensende for individers valg av yrke basert på hvilket kjønn de har, og at befolkningens fulle potensiale først kan ses i lys av å fremme likestilling (s. 39). Disse kan virke som å stå i motsetning til hverandre, der Meld. St 7 fremhever at Norge er bygget på likestilling og like muligheter blant kjønn, der det kan tolkes som at «*slik er det*» i Norge. I NOU 2019: 19 sin rapport antydes det at slik er det altså ikke enda. Det er nå fire år etter NOU 2019 rapporten og åtte år siden Meld. St 7 (2015-2016), og til dags dato kan det oppleves som begrenset progresjon eller få store endringer i bygg- og

anleggsbransjen opp mot likestilling og likeverd. Som jeg skrev i kapittel 2.1 er likestilling og diskriminering lovfestet i nettopp likestillings- og diskrimineringsloven, men også opplæringsloven, FNs barnekonvensjon og kvinnekonvensjonen.

Basert på tidligere rapporter og stortingsmeldinger (eksempelvis Meld St. 7 (2015-2016) og NOU 2019: 19) har regjeringen blitt gjort oppmerksom på at det er likestillingsproblematikk innen utradisjonelle yrkesvalg, men at de ønsker å legge til rette for at flere skal prøve seg på de yrkene de ønsker, uavhengig av kjønnsstereotyper som eksisterer i dag (Meld. St. 7, 2016, s. 13). I tillegg ønsker de mer forskning om kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner. Utvalget i NOU 2019: 19 påpeker slik som Meld. St. 7, at det meste av forskning er konsentrert rundt likestillingsutfordringer blant de voksne, og mener det er alt for lite som kan sies om «kjønn, kjønnsstereotyper og kjønnslikestilling relatert til barn og unge i en norsk kontekst» (s. 40-41). Utvalget i Meld. St. 7 mener at noen tiltak for å løse dette, sett bort ifra forskning i seg selv, er videreutdanning av gode lærere. Gode lærere er en avgjørende faktor for elevenes læringsutbytte, men for å være bevisste barns og unges kjønnsforskjeller, utvikling og læring, kreves det kunnskap og kompetanse (2016, s. 20-21). Videre mener utvalget at kunnskap innen biologiske og kulturelle forskjeller og hvilken betydning disse faktorene har for læring, burde være til stede for å oppnå en god pedagogisk tilrettelegging (2016, s. 21). Utvalget fra NOU 2019: 19 mener heller at fokuset bør ligge på undervisning i form av normkritisk pedagogikk i våre skoler, noe som kan være med å utfordre oppfatningen av kjønnsstereotypene i all undervisning (s. 43, 112).

Meld. St. 7 påpeker også at rådgivere i skolen og karriereveiledning spiller en stor og vesentlig rolle i elevenes videre utdanningsvalg. I tillegg kommer spillerfaktorer som venner, familie og hva som er «sosialt akseptabelt med inn i bildet» (2016, s. 26). Her legges det også merke til samme utfordringer som det lærere støtter på, nemlig mangel på kompetanse innen kjønn og likestilling knyttet opp mot kjønnsbalanse i de ulike karrierevalgene. I en samarbeidsrapport utført av SINTEF, NTNU og IRIS, med tema rådgiverrollen, har de intervjuet flere rådgivere opp mot deres rolle som rådgiver i ungdomsskole og videregående skole. I rapporten kommer det fram at mange rådgivere har i liten grad jobbet med likestilling, og at kjønnsperspektivet har på flere måter vært et sovende tema i skolen og for rådgiverne selv. De kommer også fram til at rådgiverne opplever at det å sette fokus på kjønnsperspektivet er vanskelig ved utdannings- og yrkesrådgivning, spesielt om eleven ikke bringer det opp selv, da det kan oppleves som at de griper inn i elevenes selvstendige valgprosess (Mordal, Buland & Mathiesen, 2015, s. 102). I tillegg sies det i rapporten at «Kjønn og utdanningsvalg er lite synlig i lokal rådgivingspraksis. Mange opplever åpenbart dette som et tungt tema å arbeide med, og etterlyser flere virkemidler og gode grep» (Mordal, Buland & Mathiesen, 2015, s. 110). Sett i lys av samarbeidsrapporten til SINTEF, NTNU og IRIS, kan en se at mangel på kompetanse fører til at flere rådgivere tviler på egen dømmekraft når det kommer til å utføre sin rolle som rådgiver. I tillegg er jenter som ønsker å ta utradisjonelle karrierevalg avhengig av rådgiverens kompetanse, og vil belage seg på deres for forståelse av hvilke yrker som kan være relevante for dem, og hva som vil forventes av jentene i yrket. Om rådgiverne selv opplever at å sette fokus på kjønnsperspektiver i utdannings- og yrkesrådgivning kan være vanskelige, kan det være med på å skape mindre kjønnsbalanse blant fagene.

Biologiske forskjeller og seksuell trakassering

I NOU 2019: 3 står det at tidligere forskning kan si oss mye om hjernens funksjon og struktur, som følelser, språk eller bevegelse. I teksten poengteres det at «Det er også forskjeller i biologiske faktorer som ligger til grunn for kognitive, sosiale og psykologiske egenskaper» (NOU 2019: 3, s. 19). Likevel er det vanskelig å finne relevant forskning, da det i liten grad er forsket på eksempelvis kjønnsforskjeller, hvordan denne forskjellen påvirker hjernens funksjon og struktur, og hvilken betydning det vil ha for *skoleprestasjoner* (NOU 2019: 3, s. 88). På tross av dette er det gjort mye forskning om ulikheter hos jenter og gutters hjerneutvikling på mer generell basis. I en studie utført av Bramen et al. (2011), kom de fram til at puberteten har forskjellige innvirkninger på hjernens modningsprosess hos jenter og gutter. Jentene modnes raskere, noe som kan bekreftes i en annen studie skrevet av Lenroot et al. (2007), som sier at «Hjernebarken blir tidligere ferdigutviklet hos jenter (10,5 år) enn hos gutter (14,5 år) [...]» (NOU 2019: 3, s. 90).

Hjernebarken er den delen av hjernen som gir oss mennesker mulighet til å tenke, føle, oppleve verden og interagere med alt via våre kognitive evner. Siden jenter utvikler denne evnen fire år tidligere enn gutter, antydes det at deres fysiske modning kan være med på å forklare jentenes valg når det kommer til skole- og utdanningsløp. Basert på tidligere forskning som utvalget i NOU 2019: 3 har gjennomgått har de kommet fram til at «Biologiske kjønnsforskjeller kan dermed ha betydning for hvordan gutter og jenter presterer på skolen» (s. 87). Eksempelvis: *Joel et al. (2015)*, som sier at «[...] our analyses of gender-related data revealed extensive overlap between females and males in personality traits, attitudes, interests, and behaviors». Gutter og jenters prestasjoner er noe som kommer til å påvirke videre utdanningsløp, og hvilke karriereveier som vil være tilgjengelig for dem i framtiden. Ved at jentene har et biologisk «*forsprang*», har det ofte blitt slik at de sikter mot høyere utdanning framfor å velge en karriere som yrkesfagarbeider. På bakgrunn av drøftingen i NOUen, kan utdanningssystemet ta hensynta de mange faktorene som skyldes menneskers biologi, la det være et bidrag til forståelse og dermed tilpasse jenter og gutters individuelle behov.

Basert på de biologiske aspektene ved at menn og kvinner er to forskjellige kjønn, kommer også faktorer som seksuell trakassering inn i bildet. I mannsdominerte bygg- og anleggsgfag er det umulig å benekte at slikt foregår regelmessig i Norge, der utredningen sier at seksuell trakassering har ført til- og er et betydelig likestillingsproblem (Meld. St. 7., 2016, s. 64). Seksuell trakassering er med på å opprettholde at kvinner objektiviseres, som igjen kan gi utrykk for at andre menn finner slik oppførsel greit. I lys av denne trakasseringsproblematikken, er det fornuftig å anta at dette kan være en nøkkelfaktor til at det er så få kvinner som velger å bli værende i byggebransjen over tid. Basert på uttalelser fra Meld. St. 7 angående seksuell trakassering, kan denne problematikken også antyde hvorfor færre jenter ønsker seg inn i mannsdominerte yrker slik som byggfagene.

Trakasseringens alvorlighetsgrad er også noe å ta i betraktning. Flere kvinner velger å finne seg i slik oppførsel om alvorlighetsgraden ikke er så stor, noe Grongstad skriver om i et debattinnlegg på forskersonen.no, der flere kvinner fra byggebransjen har blitt intervjuet. Tilbakemeldingene de fikk fra kvinnene som var blitt intervjuet, var at *bransjen ikke er for alle, at man må tåle litt, og ikke ta deg nær når menn har manneprat* (2020). Ifølge Helseth (2007) kan trakasseringens alvorlighetsgrad baseres på tre ulike former, verbal, ikke-verbal og fysisk trakassering, og beskriver de slik:

Verbale uttrykk for seksuell trakassering kan være bruk av kjønnsord, seksuelle hentydninger eller kommentarer om kropp og utseende. Ikkeverbale former for seksuell trakassering kan være seksuelle gester og pornografiske bilder. Fysisk trakassering er å berøre noen uten at de ønsker det. Fysisk trakassering kan grense opp imot seksuelle overgrep. (s. 18)

Konsekvensene av trakasseringens alvorlighetsgrad er med andre ord noe som kan påvirke eksempelvis kvinners trivsel, om de velger å bli værende, eller hvordan det generelle arbeidsmiljøet oppleves. Det er med andre ord essensielt å øke bevisstheten om grensesetting og respekt for kropp, der utvalget i Meld. St. 7 påpeker nødvendigheten av å skaffe tilstrekkelig kunnskap om tema seksuell trakassering i arbeidsmarkedet. Ved å skaffe mer kompetanse om emnet, kan det være lettere å komme med forebyggende tiltak som aksepteres på tvers av kjønn (Meld. St. 7, 2016, s. 78-79). Eksempelvis kan bransjene prøve å inkorporere et felles likestillings- og diskrimineringsfritt prinsipp, med spesielt fokus på seksuell trakassering av kvinner.

Forvirringsfasen

Selv om jentene har et kognitivt forsprang, står de ovenfor et viktig utdanningsvalg i det de går fra ungdomsskolen til videregående skole, på lik linje med guttene. Slike valg vil mest sannsynlig oppleves skremmende for elevene i denne aldersgruppen. Ifølge utvalget fra NOU 2019: 19, oppleves ungdomsfasen som begynnelsen på deres overgang fra barn til voksen, noe som kan føles som en forvirrende fase i deres liv. Det kan tenkes at mange har tanker som *«dette karrierevalget kommer til å avgjøre og prege resten av mitt liv»*, i tillegg til enorme endringer i kroppens biologi som definitivt ikke gjør et stort karrierevalg lettere. Erik Homburger Erikson, var en tysk-amerikansk psykolog og forsket en del på menneskers psyke og de forskjellige fasene i livet som ofte kan oppfattes forvirrende. Blant annet utviklet han en teori som er kjent som den *psykososiale utviklingsprosessen*. Erikson (1974) deler inn livsløpet i åtte perioder; spedbarnsalder, tidlig barndom, småbarnsalder, skolealder, pubertet, ungdomsalder, tidlig voksen alder og modenhet.

I dette kapitlet velger jeg å fokusere på pubertetstiden (12-19 år), og skal i kapittel 3.2 Identitet og kjønn, si noe mer om tidlig voksen alder (26-64 år). Erikson beskriver pubertetstiden som en livsperiode med et negativt utfall som han kaller identitetsforvirring, og et positivt utfall som handler om utviklingen av ungdommenes identitet. I denne fasen vokser kroppen fort, i tillegg til kjønnsmodenhet kan tenåringerne også oppleve å finne seg selv på nytt. Erikson (1974) påpeker at denne prosessen er kanskje den mest omfattende prosessen av alle livsperiodene, men også kanskje den viktigste. Imsen (2018) beskriver den slik:

Det oppnås når den indre enheten som var samlet opp fra barndommen, svarer til det bildet en opplever at andre har av seg. Det er med andre ord tale om en psykososial identitet basert på testing av sitt dypeste indre mot en sosial verden. (s. 380)

Slik jeg ser det skapes den største delen av menneskets identitet gjennom samhandling med andre mennesker, med andre ord, sosiale interaksjoner mellom mennesker. Et eksempel kan være der en nytilsatt lærling møter sine arbeidskollegaer. Lærlingens identitet, og etter hvert, yrkesidentitet kommer til å bli påvirket på forskjellig måte, avhengig av hvem hun er sammen med på de forskjellige arbeidsopdragene. Hvis hun er sammen med en kollega som kun bruker henne som håndlanger (altså, at hun hovedsakelig kun får se på at kollegaen jobber), vil hennes identitet absolutt påvirkes, men ikke i en positiv forstand. Om hun er med en kollega som skjønner hvordan en skal oppmuntre og lære opp lærlinger, kommer hennes identitet til å påvirkes i positiv retning, og vil i lengden føre til raskere selvstendighet. Med andre ord kan identiteten påvirkes negativt eller positivt, lite eller mye, alt avhengig av hvem individet sosialiserer seg med. Slik jeg ser det så har mennesker et behov for å uttrykke sin identitet på en eller annen måte, dette identitetsbehovet er noe Blatt (2008) beskriver som å føle seg sett, forstått, respektert og akseptert.

Yrkesvalg

En gjennomsnittlig skolegang for ungdommer i Norge ligger nå på 12-14 år, dette er foruten høyere utdanning som også flere velger å ta for å komme seg ut i det de selv anser som et respektabelt yrke (Imsen, 2014). Når elevene går i 10-klasse forventes det at de skal ta et utdannings- /yrkesvalg som kommer til å påvirke resten av deres liv, i en eller annen form. På dette tidspunktet er elevene mellom 14-15 år og befinner seg midt i pubertetsfasen. Ifølge Eriksons (2000) psykososiale utviklingsprosess om de åtte periodene i et menneskes liv, skal dette valget gjøres når de er i den mest omfattende prosessen av alle livsperiodene, men også kanskje den viktigste (Erikson, 1974). I Kapittel 3.2 Identitet og kjønn kommer jeg nærmere inn på dette. Med andre ord er ungdommene svært sårbare, og sliter med å ta det «korrekte» valget. I en vitenskapelig studie utført av Reisel et al. (2019) beskriver de at ungdomsskoleelever har begrenset, eller ikke nok kunnskap for å kunne ta slike utdannings- og yrkesvalg. Det finnes selvsagt de som har bestemt seg for et yrke fra tidligere alder, der Reisel et al. poengterer at de i realiteten ikke tar et valg, siden valget har vært forutbestemt eller allerede avgjort (s. 21).

I doktorgradsavhandlingen til Vagle & Møller (2015) *Kjønn på dagsordenen gjennom to-tre-og firepartssamarbeid i det yrkesfaglige feltet*, argumenterer de for hvordan stereotypiske holdninger ovenfor yrkesfagene og hvordan kjønnsstradisjoner skaper «[...] dårlig vilkår for å gjøre utradisjonelle eller frie utdannings- og yrkesvalg» (s. 55). Disse holdningene er noe som kan «smitte» over fra generasjon til generasjon, eller jentenes vennegjeng, der de andre i gjengen skal enten gå helse og oppvekstfag, eller kanskje frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign, og mener at byggfag er skittent eller ekkelt og ikke er noe for jenter. Vagle & Møller (2015) sier videre at de «... forutinntatte holdningene til fagene kan derfor bidra til at ungdommene bringer med seg holdninger og atferd inn i utdanningen som igjen bidrar til å opprettholde mytene» (s. 56). Siden det allerede er få kvinner i bransjen, er det ikke akkurat lett å promotere et likestilt og diskrimineringsfritt miljø, sånn at flere jenter ønsker å starte en karriere i byggebransjen. Det hjelper heller ikke hvis jentenes sosiale miljøer påvirker deres yrkesvalg gjennom å overføre sine idealer om hvordan tradisjonelle og utradisjonelle yrkesvalg skal/bør være, noe som kun vil begrense jentenes evne til å ta et selvstendig valg. For å ikke bli begrenset på denne måten kan vi trekke inn et av Vagle & Møllers (2015) hovedfunn, der de uttrykker at de ser muligheter for «[...] en utvidet fagbevegelse som kan romme egne kvinnenettverk så lenge minoritetssituasjonen er så framtrødende som i dag» (s. 446).

Et kvinnenettverk kan i den forstand bidra til å promotere en likestilt og diskrimineringsfri bransje, samtidig kan den hjelpe jenter å forstå at de ikke står alene, noe Møller & Vagle (2003) også skriver i boken – *En av gutta? Skole- og bedriftsutvikling for å gjøre guttedominerte håndverksfag attraktive for jenter*. Nettverket kan også hjelpe jenter med å finne relevant informasjon angående prosessen fra å søke, frem til ferdigutdannet yrkesfagarbeider.

Det er lett å tenke seg til at noen av hovedfaktorene for ungdommers karrierevalg baserer seg på hvilket kjønn de er; samfunnsmessige og kulturelle forventninger; kjønnsstereotyper og kunnskap om yrke. For jentene kan også likestilling og diskrimineringsproblematikk spille en større rolle for hvilke yrkesvalg de tar. På tross av likestillings- og diskrimineringsproblematikk i byggebransjen øker likevel søkerallene, noe Jensen et al. (2012) deler i deres kartleggingsrapport av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Her kom de fram til at det hadde vært lite endringer de siste 20 årene (1990-2010), noe som også støttes opp av utdanningsdirektoratet (2022) i nyere tid. Selv om kvinnelige søkere er en økende trend, er det ikke lett å legge merke til når noen få dråper lander i det store hav. I rapporten påpeker Jensen et al. (2012) at om denne trenden fortsetter, vil det være grunn til å frykte for bransjens framtid, og legger til at dette danner grunnlag for ny og bred forskning basert på hele arbeidsmarkedet, og at kun dette kan gi oss tilstrekkelige svar (s. 17; 21). 11 år etter rapporten ble framlagt, kan statistikk fra SSB vise til en potensiell mangel på 88 000 arbeidere med yrkesfaglig bakgrunn innen 2035, noe jeg tok opp i oppgavens innledning.

Yrkeskompetanse

Vanlig/generell kompetanse er noe alle mennesker har, mens yrkeskompetanse er noe som er mer forbeholdt de som jobber innen yrkesfagene. Yrkeskompetanse er med andre ord en nøkkelfaktor for å kunne utøve sin jobb innen yrkesfagene. Yrkesfaglærere må ha yrkeskompetanse for å kunne lære opp jenter innen yrkesfaglige retninger, på samme måte som en ferdig utdannet jente/kvinne må ha yrkeskompetanse for å utøve sitt yrke. I slike yrker holder det ikke å ha kun vanlig/generell kompetanse, da det ikke vil være tilstrekkelig. Forskjellen mellom disse to er at vanlig kompetanse gjelder enhver person, og kan beskrives som «[...] å kunne tilegne seg og anvende kunnskaper og ferdigheter til å mestre utfordringer og løse oppgaver i kjente og ukjente sammenhenger og situasjoner» (Kunnskapsdepartementet 2015-2016, s. 28). Der «yrkeskompetanse innbefatter å kunne planlegge, begrunne, gjennomføre, reflektere rundt og kritisk vurdere kvaliteten på det faglige arbeidet, dokumentere arbeidet på en hensiktsmessig måte og lære av eget arbeid» (Haaland & Nilsen, 2023, s. 12). Hovedforskjellen mellom disse to ligger i begrepet yrkeskompetanse, der en må ha ett eller flere fag- og/eller svennebrev for å kunne utøve arbeid innen et fagspesifikt yrke. For å kunne ta et fag- eller svennebrev, kreves det bestått 2-årig yrkesfagskole, 2 år (+/-) som lærling i opplæringsbedrift og til slutt bestå fag- eller svenneprøven som beviser din kompetanse innen et spesifikt yrke. Yrkeskompetansen er noe som kommer til å fortsette å utvikle seg gjennom årene, fordi en aldri kommer til å bli ferdig utlært i den forstand. En faktor som danner grobunn for en god faglig yrkeskompetanse, er yrkesstolthet. Essensen av yrkesstolthet kan ifølge Haaland (2018) betegnes som «[...] ønsket om og glede av å gjøre arbeid til god kvalitet» (s. 9). Det går rett og slett ut på å være stolt over det yrket man praktiserer.

Elever og lærlinger kan ikke oppnå yrkeskompetanse på skolen eller bedrift, siden yrkeskompetanse er noe som først gjelder de som har bestått fag- eller svenneprøven.

Men ifølge kunnskapsløftet, kan derimot elevene og lærlingene medvirke i sin egen læring, som direkte vil påvirke deres framtidige yrkeskompetanse (Haaland & Nilsen, 2023, s. 59). Et eksempel fra Vg1 bygg- og anleggsteknikk, er at mange elever har gjort seg opp en mening på en eller flere yrkesretninger de ønsker å følge. Hvis en yrkesfaglærer sier at de må følge deres undervisning til punkt og prikke, vil de raskt miste interessen, da en elev kan ha bestemt seg for å bli rørlegger, men er nødt til å jobbe på tømrerverksted. Her blir det opp til yrkesfaglæreren å legge til rette ved å tilpasse opplæringen, der eleven og lærlingen (samme prinsippet i bedrift) kan ta del i sin framtid ved å komme med forslag for mer fokusrettet undervisning/opplæring (Haaland & Nilsen, s. 59). Videre poengterer Haaland & Nilsen (2023) at på denne måten kan vi utvikle mer yrkeskompetente og engasjerte fagfolk (s. 59). Elevene og lærlingene vil på denne måten føle seg mer sett og hørt idet de får ta aktiv del i egen læring, og legger lista for å føle på tilhørighet innen sitt valgte yrke.

I Yrkesfaglærerløftet fra 2015 sies det at

... lærerne skal utdanne elevene til et yrke, drive opplæring i grunnleggende ferdigheter, men også forberede en svært variert gruppe elever på å være arbeidstakere. En viktig del, kanskje den viktigste delen av yrkesfaglærerens kompetanse, er ervervet gjennom erfaring fra arbeidslivet. Denne erfaringen må oppdateres og videreutvikles fordi det arbeidslivet de skal forberede elevene til, endres hele tiden. (Kunnskapsdepartementet, 2015)

I lys av denne uttalelsen kan det legges merke til hvor mye som skal til for å bli en fullverdig yrkesfaglærer. Først må du fullføre to år på skole og to år i lære (2+2 modellen), så må du enten ha generell studiekompetanse eller vurdert realkompetanse, deretter må du ha minst to års yrkespraksis etter fag- eller svennebrev (NTNU, 2023). Først da er du kvalifisert til å starte på yrkesfaglærerutdanningen (bachelor) som er på tre år. Til sammen er dette seks år på skole og minst 4 år i praksis. En kan også inkludere i beregningen at mange har ofte mer enn to år praksis, i mitt tilfelle har jeg syv års praksis. Om vi skal gå ut ifra minimumskrav så er det med andre ord ti år for å bli en yrkesfaglærer. Det er mulig å bli yrkesfaglærere ved å ta PPU-Y framfor en treårig bachelorgrad, men da må du ifølge utdanningsforbundet ha «Fag-/svennebrev eller annen fullført treårig yrkesutdanning på videregående nivå, generell studiekompetanse, 2 års relevant yrkesteoritisk utdanning utover videregående opplæringsnivå og fire års yrkespraksis» (2023), noe som også tilsvarer sirka ti år. Siden mange, slik som jeg, har en del mer praksis enn minimumskrav, identifiserer jeg meg mest som en fagarbeider, deretter en yrkesfaglærer. Eksempelvis føler jeg meg mye mer hjemme når undervisning foregår på verksted framfor i klasserommet, noe alle mine kollegaer er enige i. Dette er noe Sarastuen (2020) påpeker i sin studie, og sier at det kan virke som om yrkesfaglærere oftere vektlegger sin fagarbeiderkompetanse mer enn å identifisere seg som en yrkesfaglærer. Videre belyser Sarastuen denne komplekse balansen mellom fagarbeideridentiteten og yrkesfaglæreridentiteten, som skaper implikasjoner i form av hvilken tilhørighet man skal forholde seg til (2020). På den ene siden er jeg en fagarbeider, på den andre er jeg en yrkesfaglærer.

2.3 Masteroppgaver med fokus på kvinner og yrkesvalg

Fra tidligere av er det knapt med forskning på tematikken jeg tar opp i denne masteroppgaven. Forskningsfeltet jeg har valgt er tett knyttet til praksisfeltet og jeg har derfor valgt å se på hva andre masterstudenter har gjort før meg. Jeg har funnet tre aktuelle og relevante oppgaver: *Utradisjonelle yrkesvalg i videregående skole* (Bårdstu, 2015), *Kvinner som kjønnsminoritet på byggeplasser* (Rexten, 2019) og *Kvinner som velger, trives og forblir i bransjen* (Nilssen, 2021). I den følgende teksten gjør jeg kort rede for disse oppgavene og forklarer hvorfor de er relevante for denne studien.

Utradisjonelle yrkesvalg i videregående skole

Den første studien jeg har valgt er Berit Bårdstus masteroppgave: *En kvalitativ studie av jenters yrkesfaglige valg i videregående skole*, og har følgende problemstilling: *Hvilke tanker og refleksjoner gjør jenter om sitt utradisjonelle yrkesvalg i videregående skole?* Denne masteroppgaven ble publisert i 2015, og er innen emnet fag- og yrkesdidaktikk. Forfatteren har lang erfaring innen yrkeslivet og har jobbet lenge som banemontør i NSB og Jernbaneverket. I Bårdstus tilfelle har hun selv erfart hvordan det er å være en av få kvinner i yrker sterkt dominert av menn. Metoden hun velger å benytte er kvalitative metoder, der hun belager seg på semistrukturert intervju, brev som kildemateriale og livshistorieintervju for innsamling av data. Bårdstu har i sin analyseoppsummering valgt å presentere sine empiriske funn i form av fem hovedfunn. Hovedfunn 1 sier noe om at jentene fra undersøkelsen er fornøyde med sitt yrkesvalg, siden de fikk velge selv og føler seg derfor mer selvstendig og ikke påvirket av alle andre. Fra hovedfunn 2 kommer hun frem til at jenter ofte får kommentarer om sitt yrkesvalg, der jentene nok en gang må forklare ovenfor en mann hvorfor hun har tatt de valgene hun har tatt. Inntrykket jentene ofte kan sitte igjen med er følelsen av å måtte forsvare sitt valg, eller følelsen av å ikke være bra nok. I hovedfunn 3 kommer det fram fra Bårdstus empiri at jenter ofte kan føle seg alene, eller har lyst på en plass der de kan dele erfaringer eller få nye erfaringer, få nye perspektiver og snakke om sine opplevelser og utfordringer. Med andre ord, jentenettverk eller kvinnenettverk. I hovedfunn 4 snakkes det om at de fleste jenter ønsker flere jenter inn i yrkesfagene, men noen ønsker ikke det siden det er tøft. Det sies også at noen er redde for å skille seg ut, siden de er en kjønnsminoritet, samtidig som at de fleste ønsker å fullføre lærlingtiden og å jobbe i et likestilt yrkesliv. Fra hovedfunn 5 beskriver Bårdstu jentenes prosess for å finne sin vei til et likestilt samfunn, og at likestilling innen samfunnet er en utrolig langsom prosess med lite utvikling de siste 40 årene. Bårdstu beskriver det som at «Når samfunnets mål er å minske kjønnssegregeringen i fag – og yrkesutdanning ser jeg jenters inntog i mannsdominerte yrker som en prosess for å få samfunnets erfaring» (2015, s. 69). Disse funnene ga meg litt nye perspektiv, og fikk meg til å skjønne på nytt hvor viktig det er med likestilling innen karrierevalg i samfunnet. Slik jeg tolker hennes uttalelse, så er det ikke nok konsekvent forskning på området til å danne et helhetlig bilde over hvor omfattende dette problemet egentlig er. Videre oppsummerer hun sine funn, og sier at hennes studie viser til at jentene ikke er en homogen gruppe (like). Slik jeg ser det, vil det bety at jentene er en heterogen gruppe (ulike), noe jeg kan si meg enig i siden alle mennesker har sin egen unike identitet.

Kvinner som kjønnsminoritet på byggeplasser

Den andre oppgaven jeg har valgt er Lene Cathrine Ouren Rexten sin masteroppgave *Kvinne og fagarbeider - en minoritet på byggeplassen?* og har følgende problemstilling: *Hvilke erfaringer og opplevelser har unge kvinnelige lærlinger og nyutdannede*

fagarbeidere dannet seg i møtet med norske byggeplasser? Denne masteroppgaven ble publisert i 2019, og er innen emnet organisasjon og ledelse, der det legges merke til mye fokus innen organisasjonskultur. Jeg har dessverre ikke funnet en plass i oppgaven hun beskriver sin stillingstittel, men jeg vet at hun har jobbet i byggenæringen siden 1998. Metoden hun velger å benytte er kvalitativ induktiv, og har valgt å bruke fokusgruppeintervjuer for innsamling av data. Hun har hatt fire intervjuer med totalt ni deltakere. Hun kom frem til at det finnes alt for lite forskning knyttet til tema kvinner i byggebransjen i nyere tid. Videre henviser Rexten til masteroppgaven til Bårdstu (2015), som en av ekstremt få avhandlinger som har likhetstrekk med hennes tema. Ut fra hennes egen empiri, kom hun fram til at jenter ønsker ikke å bli forskjellsbehandlet, de ønsker bare å være en del av fellesskapet og å bli respektert som en felles yrkesfagarbeider. Underveis i sin avslutning sier hun at ved hennes innspurt av masteravhandlingen ble hun kjent med boken *En av gutta?* som er skrevet av Møller & Vagle i 2003, som tar for seg å gjøre guttedominerte håndverksfag attraktive for jenter. Selv sier Rexten «Denne veilederen ble gitt ut i 2003, og 16 år senere finner jeg at bransjen fortsatt sliter med de samme utfordringene. Hvorfor klarer vi ikke å endre bygge- og anleggsnæringen slik at også kvinner finner bransjen attraktiv?» (2019, s. 82). Til slutt i hennes avslutning kommer hun med en anbefaling om å se nærmere på de menneskene som er med på å forme hvordan kulturen er, nemlig mennene i byggebransjen og hvordan de kan påvirke holdningene i bransjen til det bedre.

Kvinner som velger, trives og forblir i bransjen

Den tredje og siste masteroppgaven jeg valgte å inkludere var Kathrine Fagerli Nilssens *Kvinner i bygg- og anleggsbransjen Hva kjennetegner kvinner som velger, trives og forblir i bransjen* og har følgende problemstilling: *Hvordan beskriver kvinner i bygg- og anleggsbransjen hvorfor de valgte, trives og forblir i bransjen.* Denne masteroppgaven ble publisert i 2021, og er innen emnet karriereveiledning. Det er litt vanskelig å finne en plass i oppgaven hvor Nilssen beskriver sin stillingstittel, men ut fra det jeg har lest, vet jeg at hun tidligere har jobbet i offentlig sektor der hun selv nevner «*menn i pleie og omsorg*», og «*barnehage*». Hun tar en mastergrad innen karriereveiledning, så karriereveileder innen offentlig sektor kan da være en høy sannsynlighet. Metoden Nilssen benytter til sin masteroppgave er kvalitativ induktiv, og belager seg på semistrukturerte intervjuer for innsamling av data. Til sine intervjuer hadde hun fem kvinnelige arbeidere fra bygg- og anleggsbransjen, der samtlige av dem deler opplevelser som at menn «*tar over*» jobber de holder på med. Enten det er å ta ting ut av deres hender fordi det er for tungt for dem, eller uttalelser som at de ikke er egnet for denne type jobb. På tross av slike sammenstøt, opplever de fleste av deltakerne til Nilssen et arbeidsmiljø som er imøtekommende og inkluderende. De legger vekt på at arbeidet og miljøet er for det meste positivt, man må bare være litt tøff. I sin konklusjon sier Nilssen «Jeg opplever derfor at det viktigste framover er å finne ytterligere svar på hvorfor bransjen tidvis virker ekskluderende på kvinner, og hvilke implikasjoner dette gir for videre arbeid med å øke kvinneandelen» (2021, s. 71). Til slutt poengterer hun hvor viktig det er at hele bransjen har samme innstilling ovenfor likestilling, for slik det er nå, er det kun de tøffeste kvinnene som blir værende.

Alle de tre masteroppgavene peker på at det er gjort lite forskning knyttet til deres temaer, henholdsvis *jenters yrkesfaglige valg, kvinner som kjønnsminoritet i byggebransjen, og hva må til for at kvinner skal bli værende i bygg- og anleggsbransjen.* Det kjenner jeg meg igjen i da jeg finner begrenset med forskning på mitt eget tema, *kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen.* Funnene i de tre oppgavene er også

gjenkjennbare for meg som har jobbet både i denne bransjen og i videregående opplæring. I min oppgave vil jeg derfor undersøke hvordan kvinnelige elever, læringer og fagarbeidere opplever bransjen og hva skolen og bedriftene gjør for å inkludere og ivareta dem.

2.4 Oppsummering – et kunnskapshull

Basert på lover, forskrifter og tidligere relevant forskning har jeg stilt meg selv et par spørsmål. Hvordan står min forskning i forhold til andre som forsket på det samme eller lignende problemstillinger? Hva har forandret seg de siste 10-20 årene i bransjen? Hvorfor er det / virker det mer aktuelt å få inn kvinner nå? Er bransjen blitt mer åpen for det? Ligger noen av problemene i tidligere generasjoners holdninger? Hva har tidligere forskning og studier bidratt med i forhold til kvinner i bransjen og kvinner som kjønnsminoritet i bransjen?

Med data fra statistisk sentralbyrå og byggenæringens landsforbund kan det tyde på at yrker innen bygg- og anleggsteknikk virker langt mer attraktive for kvinner nå enn tidligere. I lys av den økende oppmerksomheten rundt kjønnsbalanse, likestilling og diskriminering i samfunnet de siste tiårene, kan det virke som at disse endringene har påvirket bransjens syn på å bidra til et mer kjønnsbalansert arbeidsmiljø, noe som har ført til betydelige forandringer. Der det tidligere ikke var så akseptabelt å se en kvinne som rørlegger, er nå blitt noe som er sterkt ønsket. Bransjen virker med andre ord mye mer åpen for kvinner enn tidligere.

Når det kommer til forskning på biologiske forskjeller mellom kjønnene, og hvordan disse forskjellene kan påvirke skole- og utdanningsløp, samt karrierevalg hos spesifikt jenter, tolker jeg det slik hen at det foreligger et større kunnskapshull. Utvalget i NOU 2019: 3, skriver i flere punkter gjennom utredningen at «den mangler studier», «vi mangler forskning», og «dette vet vi fremdeles lite om». Her siktes det til genetiske faktorer, biologiske faktorer og kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner, og forskjell på individnivå i utdanningsløp (s. 13, 92-93). Selv skriver utvalget i NOU 2019: 19 at:

Vi finner store kunnskapshull knyttet til likestillingsutfordringer blant barn og unge, og det praktiske arbeidet med barn og unges likestillingsutfordringer er generelt et lite etablert felt. [...] Selv om det har blitt arbeidet for at flere unge skal velge kjønnsutradisjonelle utdanninger over mange år, har heller ikke denne innsatsen vært systematisk og planmessig gjennomført. (s. 65)

Som tidligere nevnt i kapittel 2 er det ikke vanskelig å finne forskning knyttet til kjønn, biologi, likestilling og trakassering/diskriminering for å nevne noen. Det som er vanskelig å finne derimot, er forskning knyttet opp mot hvorfor og hva det er som utgjør grunnlaget for den dårlige kjønnsbalansen mange yrkesfag opplever i dag.

I kapittel 2.3 oppsummerte jeg tre andre masteroppgaver med hensikt å sammenligne min og deres oppfatning om hvor lite forskning det er å finne på disse temaene. Med disse temaer sikter jeg til kjønnsbalanse i bygg- og anleggsgfag/ kvinner som kjønnsminoritet i mannsdominerte yrkesfag. Et positivt biprodukt fra denne sammenligningen var tydelige likhetstrekk mellom deres og mitt utvalg av deltakere, noe jeg mener kan forsterke mine egne funn og gjøre studien min mer troverdig.

3. Teori

I dette kapitlet presenterer jeg relevante teorier, eksempelvis sosiokulturelle læringsteorier og identitetsteori. Disse er fundamentet for min egen forskning og skal videre anvendes for å belyse oppgavens problemstilling. Først vil jeg presentere sosiokulturell læringsteori. Videre skal jeg ta for meg identitet og si litt om de forskjellige identitetsrollene vi har, og hvordan disse påvirker oss som person. Deretter skal jeg presentere temaene identitet og kjønn, der jeg tar for meg et vidt spekter av identitetstyper, blant annet kjønnsidentitet. Jeg avslutter dette kapitlet med å si noe kort om hvorfor identitetsteori er viktig for studien min.

3.1 Sosiokulturell læringsteori

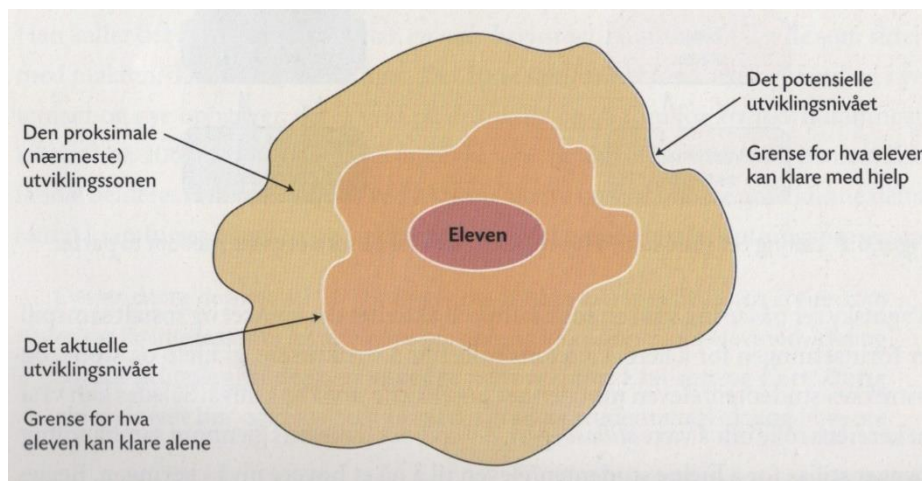
Sosiokulturell læringsteori bygger på en antagelse om at læring foregår i relasjoner mellom mennesker, både i sosiale og kulturelle samhandlinger (Vygotsky, 1978). Dette kommer tydelig fram når yrkesfagelevne har praksis, enten det er på verksted eller gjennom utplassering i bedrift. Gjennom samhandling med hverandre får de en mulighet til å tilegne seg kunnskap ved å aktivt ta del i læringsprosessen, enten det er gjennom språket, eller i form av ikke-verbal kommunikasjon. Siden læring og utvikling påvirkes av kontekst, er det som oftest opp til yrkesfaglæreren eller opplæringsbedriften å sørge for et læringsmiljø som promoterer samspill mellom det sosiale og kulturelle aspektet. Med andre ord, kunnskap utvikler seg gjerne i samhandling med andre og gir elevene forutsetninger for å tilegne seg ny lærdom, noe som ifølge Vygotsky (1978) kan betegnes som en sosiokulturell aktivitet.

Sosiokulturelle læringsteorier står sterkt i mange yrkesfag, og det er ikke bare elevene som har utbytte av dette, men også lærere seg imellom. Kollegiet på arbeidsplassen kan gjennom et sosiokulturelt læringssyn lære sammen som et fellesskap, der de utvikler både faglige og sosiale ferdigheter i samspill med hverandre. Yrkesfaglærere deler ofte det samme profesjonsspråket, der språket er en av de viktigste faktorene for at læring skal kunne forekomme mellom individer, ifølge Lyngsnes & Rismark (2014). Ved å ha det samme profesjonsspråket vil det være lettere å uttrykke både nye ideer og å stille kritiske spørsmål, samt å tolke det som blir sagt og reflektere videre gjennom en dialog (s. 67). Men det verbale språket er ikke alltid avgjørende, ikke-verbal (nonverbal) kommunikasjon er et fenomen som ofte praktiseres i byggebransjen. Ikke-verbal «[...] kommunikasjon vil si en kommunikasjon mellom individer ved hjelp av andre kanaler og dermed andre koder enn den språklige» (Øyslebø, 1988, s. 8). Et eksempel som ofte brukes i byggebransjen er håndsignaler, signaler i form av lyd eller byggeplassens regelverk. Kranførere, lastebilsjåførere, gravemaskinførere og lignende bruker ofte håndsignaler med hverandre, der det også kan forekomme signaler i form av fløyting eller tuting. Et annet eksempel er om to eller flere individer praktiserer på noenlunde samme nivå, altså at de har jevn god kunnskap. Da er det ofte slik at de vet hva som skal skje før det skjer, og kan beskrives som at håndverker A vet hva neste steg er, og kan forberede dette for håndverker B, uten noe form for verbal kommunikasjon. Dette kan sees på som en form for kontekstuell eller situasjonsbestemt læring, siden læringen foregår i en deltakelsesprosess (Lave og Wenger, 1991). Læring i mange yrkesfag er med andre ord ofte bygget på taus kunnskap.

3.1.1 Sone for proksimal (nærmest) utvikling

Sone for proksimal utvikling sier noe om menneskers evne til å lære seg noe som de selv ikke klarer å oppnå på egen hånd, men kan klare med hjelp fra et annet menneske som

har kunnskapen om det som skal læres. Basert på en rekke tester Vygotsky (1978) har gjennomført, deler han den proksimale utviklingssonen i to utviklingsnivåer. Den ene kalte han for *det faktiske (aktuelle) utviklingsnivået*, som vil si den evnen vi har til å klare noe alene her og nå, basert på den mentale funksjonen vi allerede har opparbeidet oss. Den andre kalte han for *det potensielle utviklingsnivået*, og kan forklares som det et menneske kan få til i veiledning av andre som har mer kompetanse og ferdigheter enn en selv (s. 85-86). Selve forskjellen mellom disse to nivåene er det Vygotsky kalte for den proksimale utviklingssonen eller den nærmeste utviklingssonen (Sylte, 2016, s. 160), og er illustrert i figuren nedenfor.



Figur 1. Den proksimale utviklingssonen (Sylte, 2016, s. 161).

Vygotskys teori om utviklingssoner er gjenkjennbart i yrkesfag og kan blant annet brukes for å belyse viktigheten av at læreren må legge til rette for og støtte læring så eleven kan utvikle seg videre. Det var dette Vygotsky kalte for *den proksimale (nærmeste) utviklingssonen*, og beskriver det i boken *Mind in society* (1978) som: «*It is the distance between the actual developmental level as determined by independent problem solving and the level of potential development as determined through problem solving under adult guidance or in collaboration with more capable peers*» (s. 86). Det er viktig å huske at selv om elever tilegner seg ny kunnskap gjennom veiledning, er det ikke slik at de blir ferdig utlærte. Sylte (2016) beskriver det slik at «[...] elevens *faktiske utviklingsnivå* er i kontinuerlig utvikling, slik at det som ligger innenfor *den proksimale (nærmeste) utviklingssonen* i dag, vil være det *faktiske utviklingsnivået* i morgen» (s. 160). I lys av Vygotskys sosiokulturelle teori om den proksimale utviklingssonen, kan samspill og veiledning bidra til å utvide ens utviklingspotensial, som oftest i samarbeid med noen som er mer erfarne eller kompetente.

3.1.2 Scaffolding (støttende læringsstillas)

Ut fra Vygotskys (1978) teorier, kommer han fram til at læring danner grunnlaget for proksimal utvikling. Av dette følger en rekke interne utviklingsprosesser som forekommer hos de som er i den proksimale utviklingssonen, det vil si en mental og mer selvstendig læringsprosess som tidligere ikke var mulig, men ble til i utviklingssonen ved hjelp av noen med mer kompetanse, eksempelvis en yrkesfaglærer (s. 90).

Vygotskys teorier har inspirert andre læringsteoretikere. Eksempelvis har Jerome Bruner et al. (1976) bygget videre på ideen om den proksimale utviklingssonen og presentert fenomenet *scaffolding*. Jeg forstår og bruker begrepet på samme måte, men knytter det til en yrkesfaglig kontekst. Bruner beskriver scaffolding som en «[...] process that

enables a child or novice to solve a problem, carry out a task or achieve a goal which would be beyond his unassisted efforts» (1976, s. 90). I undervisningssammenheng mellom en lærer og en elev, kan Bruners *scaffolding* begrep beskrives som at læreren kontrollerer/regulerer læringsprosessen, slik at eleven ikke bli overveldet av alt hen ikke kan, men heller fokuserer på hens proksimale utviklingszone som danner grobunn for ny kunnskap. I en annen kontekst har Lyngsnes & Rismark (2014) vist til fenomenet scaffolding, det de beskriver det som «[...] en metafor fra byggfaget som i læringsammenheng viser til denne prosessen der en mer kompetent person støtter og hjelper noen til å ta i bruk sin nærmeste utviklingszone og dermed nå ut over sitt aktuelle utviklingsnivå» (s. 133). I tillegg sier Lyngsnes & Rismark (2014) at uten en relasjon med en erfaren person, vil ikke elevene ha noe å strekke seg etter, ettersom de da ikke ville hatt noe å kunne «ta tak i» (s. 71). Både Bruner og Lyngsnes & Rismark bruker begrepet scaffolding i en sammenheng der de vektlegger behovet for en mer erfaren person, noe som vil muliggjøre læring som ellers ville vært vanskelig å strekke seg etter. Et viktig element å huske på er at læreren også må kunne se an hvor mye hjelp og støtte en skal gi. Har eleven problemer med å skjønne en oppgave, må de få mer hjelp og støtte for å få til oppgaven. Men om de har tilstrekkelig kompetanse innen tema som det undervises i, er det ikke nødvendig med like mye veiledning (Imsen, 2014, s. 194; Wertsch, 1984, s. 16). Det er også viktig at lærerens oppgave er å hjelpe elevene med å bruke det de har lært i deres læringsopplevelser (Zavershneva & Veer, 2019, s. 15), på denne måten vil scaffolding være mer effektivt og tilpasset hver elevs behov.

Scaffolding er et begrep som blir bruk i flere opplæringsammenhenger. Det brukes gjerne i forbindelse med opplæring i skolen, men også om uerfarne arbeidere eller lærlinger i bedrift. Nielsen (2008) mener at konseptet scaffolding er viktig i opplæringsarbeid av uerfarne arbeidere og lærlinger, og definerer det som at de erfarne yrkesutøverne bør støtte de nye, sånn at de opplever et praksisfellesskap (s. 247). I en yrkessammenheng, for eksempel i bygg- og anleggsbransjen er det nødvendig å legge til rette for både lærlinger og uerfarne nytilsatte. Ikke bare for å hjelpe dem med å danne egne meninger og å føle på fellesskapet, men også fordi de må erfare prosessens utvikling i stadig større skala. På denne måten kan deres erfaring utvides og forbedres, der de til slutt kan oppleve måloppnåelse i form av å få ansvar for mer og mer av arbeidsprosessen (Lyngsnes & Rismark, 2011, s. 134). Etter hvert kan disse høydene (stillaset) gradvis demonteres når en legger merke til at eleven føler seg trygg og behersker fagområdet mer selvstendig (Lyngsnes & Rismark, 2014, s. 70). Selv om scaffolding er et velkjent aspekt blant forskere og teoretikere innenfor tema sosiokulturell læringsteori, er det ikke slik at alle lærere og opplæringsansvarlige er klar over at de benytter seg av scaffolding som metode for opplæring. Lyngsnes & Rismark (2011) mener at metoden blir ofte benyttet i undervisningssammenheng, men på et nivå som ikke er synlig blant de fleste (s. 134). Det er ikke fordi lærere og opplæringsansvarlige er uvitende, men heller fordi måten scaffolding fungerer som metode, ofte forekommer «automatisk» via lærerens pedagogiske utdanning og erfaring.

Til min studie har jeg valgt å benytte meg av teorier som handler om hvordan læring foregår i relasjoner mellom mennesker, hvordan denne relasjonen kan påvirke læringen og hvordan påvirkningen vil bidra til ny læring. Her sikter jeg til sosiokulturelle læringsteorier, den proksimale utviklingszone og scaffolding. Dette vil være relevant for min studie fordi jeg er opptatt av hvordan læring i yrkesfaglig samspill mellom kjønnene kan påvirke jentenes/kvinnenes valg om å bli værende i byggebransjen. I løpet av hele

deres karriere vil de mest sannsynlig være en kjønnsminoritet i byggebransjen, i tillegg til at deres lærere og opplæringsansvarlige også vil bestå hovedsakelig av menn. Dette perspektivet kan si oss noe om viktigheten med å skape et inkluderende miljø i byggebransjen, der en sosiokulturell tilnærming til problemet kan bidra til at flere jenter opplever inkludering.

3.2 Identitet og Kjønn

Menneskers identitet forstås gjerne som hvem vi er og hvordan vi oppfattes, både av oss selv og av andre. Hart (2016) beskriver vår personlighet og identitet som noe under konstant utvikling, gjennom sosiale samhandlinger og relasjoner, og fra samfunnets påvirkninger (s. 36). Allerede fra vi er født er vår genetiske identitet bestemt ut fra de kjønnskromosomene vi har, og vil videre formes etter de omgivelsene, kulturen og samfunnet barnet vokser opp i (Hart, 2016, s. 36). Videre i livsløpet vil vi bli påvirket av våre foreldre, barnehage, venner, utdanning, kjæreste, i arbeidslivet og av egen familie. Røthing (2011) mener at vår identitet er et fenomen som kan tolkes og forstås på flere enn en måte, og mener den kan oppfattes som tosides (s. 202). Røthing beskriver den ene siden «[...] som noe som er forankret i noe indre som er fast, stabilt eller medfødt» (s. 202), og at på den andre siden så «[...] kan identitet ses på som noen som den enkelte kontinuerlig former og bearbeider, og som følgelig er i stadig endring» (s. 203). Uansett om den er forankret i noe indre - medfødt, eller om vår identitet kan formes, betyr det ikke nødvendigvis at en tidligere versjon av vår identitet blir slettet, men heller at det bygges videre på den eksisterende versjonen (Erikson, 2000). Det kan tolkes slik at vi mennesker har flere identitetsroller, som til sammen skaper den vi selv opplever oss som. Identitetsroller kan derfor bestå av titalls forskjellige «personligheter», der de forskjellige sidene først presenteres basert på hvilken situasjon vi befinner oss i (Tørdal & Laberg, 2020). Det er mange elementer ved menneskers liv som påvirker identiteten vår, eksempelvis kjønn, yrke eller sosiale interaksjoner. Eksempelvis kan en se på yrkesfaglærere, som er både fagarbeider og yrkesfaglærer og kan ifølge Sarastuen (2020) beskrives som en dual-identitet.

Gjennom livet vårt opplever vi forskjellige faser, barndommen, tenårene og voksenlivet for å nevne noen. I disse fasene finner vi også mange andre personlige utviklinger, der psykologen Erikson dedikerte mye av sitt liv på å prøve å forske på dynamikken i menneskers identitet og utviklingsløp. Erikson hadde bakgrunn i psykoanalytisk og sosialantropologisk teoritradisjon med fokus på barn og unge, og er mest kjent for sine teorier innen identitet- og personlighetsutvikling (Imsen, 2014, s. 374). Hans teori om den psykososiale utviklingsprosessen er kanskje en av de mest kjente, der Erikson deler menneskets livsløp i åtte perioder, som vist i figuren nedenfor. Basert på den modifiserte versjonen av Eriksons psykososiale utviklingsprosess i oversatt utgave, deles de åtte periodene inn slik:

Alder	Konflikt	Løsning eller «dyd»	Kulminasjon i alderdommen
Spedbarnsalder (0-1 år)	Grunnleggende tillit vs. grunnleggende mistillit	Håp	Forståelse av gjensidig avhengighet og slektskap
Tidlig barndom (1-3 år)	Autonomi vs. skam og tvil	Vilje	Aksept av livssyklusen, fra

			integrering til disintegrasjon
Småbarnsalder (3-6 år)	Initiativ vs. skyldfølelse	Hensikt	Humor; empati; motstandsdyktighet
Skolealder (6-12 år)	Arbeidsevne vs. mindreverdsfølelse	Kompetanse	Ydmykhet; aksept av livets gang og uoppfylte forhåpninger
Pubertet (12-19 år)	Identitet vs. rolleforvirring	Gjengivelse	Følelse av livets kompleksitet; sammenslåing av sensorisk, logisk og estetisk oppfatning
Ungdomsalder (20-25 år)	Intimitet vs. isolasjon	Kjærlighet	Følelse av kompleksiteten i forhold; verdien av ømhet og å elske fritt
Tidlig voksen alder (26-64 år)	Generativitet vs. stagnasjon	Omsorg	Caritas ¹ , omsorg for andre, og agape ² , empati og bekymring
Modenhhet (65-død)	Egointegritet vs. fortvilelse	Visdom	Eksistensiell identitet; en følelse av integritet sterk nok til å motstå psykisk oppløsning

Tabell 3: Den psykososiale utviklingsprosessen Erikson (1950), (modifisert etter Norsk oversatt 2 utg. 2000).

Alle disse periodene inneholder både konflikter og kriser, noe positivt eller negativt. Men ikke krise som i katastrofe, heller vendepunkter der en person kan bestemme seg for å ta neste trinn i sin personlighetsutvikling (progresjon), eller bli værende/ falle tilbake (regresjon). Etter hver periode vil personen ha fått mer erfaring ut fra det negative og positive utfallet (Erikson, 2000; Imsen, 2014). Mennesker vil på dette måten kunne ta neste steg videre i sin utviklingsprosess, men likevel eksisterer det en mulighet for å oppleve tilbakefall uansett alder.

Eriksons åtte psykososiale utviklingsstadier kan bidra til studien ved å kaste lys over jentenes personlighetsutvikling, samt hvordan denne utviklingen påvirker deres karrierevalg i ulike faser av livet. Hensikten med å inkludere denne modellen er for å kunne forstå hvordan jentenes valg, interesser og identitet kan påvirkes gjennom disse utviklingsprosessene. Eksempelvis kan jenter i pubertetsfasen (12-19 år) ta helt andre karrierevalg enn kvinner i tidlig voksen alder (26-64 år), men også endringer i karrierevalg kan preges sterkt av de ulike fasene. En viktig faktor her er at pubertetsfasen er den mest omfattende prosessen av alle livsperiodene, men også kanskje den viktigste (Erikson, 1974). I denne fasen må jentene ta livsendrende valg, som skjer ironisk nok midt i det Erikson kaller for *en alder preget av «identitetskrise»*. I

¹ Caritas betyr kjærlighet på latin.

² En type kjærlighet som ikke er seksuell og ikke er opptatt av deg selv (Cambridge dictionary).

motsetning til pubertetsfasen beskriver Erikson (1974) tidlig voksen alder som at identiteten er grunnlagt, der fasen handler mer om å utvikle seg og ønsket om å føle seg til nytte.

3.2.1 Personlig identitet/ selvet

Hvordan man tolker begrepet personlig identitet eller fenomenet «*selvet*», er noe som har opptatt filosofer, teoretikere og forskere i mange årtusener, eksempelvis Platon og Aristoteles, og senere Descartes, Kant, Fichte, Hume og Freud fra 1500-tallet og utover. I mer moderne tid er det fremdeles et omdiskutert fenomen, der Dalgaard (2016) beskriver personlig identitet som «vår egen», og sier at jeg er meg, og ingen annen. Videre poengterer han at et viktig faktum som er med på å definere jeg'et i et menneske, er ens erfaringer, væremåte og personlighet (s. 21). *Selvet* derimot er et fenomen som skiller seg litt fra begrepet identitet. Mead (1934) mente at identitet går mer ut på hvordan individet forstår og definerer seg selv ut fra hvilken rolle en har i eksempelvis samfunnet, der selvet refererer mer generelt til individets subjektive tanker og bevissthet om hvem de er. Med andre ord, menneskets selvbevissthet og oppfattelse av egen eksistens i form av indre opplevelser, følelser og tanker. Brown & Granberg (2012) tolket Meads definisjon «[...] som subjekt (jeg) begynner å betrakte seg selv som et objekt (meg)» (s. 311), og mente at «Meg'et kan derfor betraktes som et resultat av at jeget har inkorporert den generaliserte andres blikk på seg selv» (s. 311). Videre påpeker Vaage (1998) at selvet utvikler seg på grunnlag av at «[...] de forskjellige interessene framtrer i forumet for refleksjon, den sosiale verden rekonstrueres, og det vokser fram et nytt selv som tilsvarende det nye objektet» (s. 210). Kort fortalt kan en forklare personlig identitet som den man er, hvordan en selv oppfatter seg og hvordan andre oppfatter oss.

3.2.2 Sosial identitet

Sosial identitet kan beskrives som menneskets omgivelser, der en tar del i et sosialt fellesskap eller kulturelle grupper. Ved å finne sin plass i slike omgivelser, vil man også føle på deres tilhørighet (Imsen, 2014, 361). Slik som vår personlige identitet, er også den sosiale identiteten i konstant utvikling. Helt fra tidlig barndom har omgivelsene rundt oss påvirket hvordan vår personlige og sosiale identitet har utviklet seg. Spesielt i barne- og ungdomsalderen, der foreldre, skole, sosiale medier og venner er noen av de største faktorene som påvirker oss mest (Imsen, 2014). Når vi er sammen med andre mennesker, vil vi med andre ord bli påvirket på en eller annen måte, enten det er nesten ikke-eksisterende eller livsendrende (Sølvberg, 2018; Ulriksen, 2019). Røthing (2011) beskriver det som «[...] noe som skapes og forhandles i relasjoner. Dette innebærer blant annet å skape og forme seg selv slik man ønsker å være, og slik man ønsker å være for å høre til i ulike sammenhenger» (s. 203). Fra et yrkesfaglærerperspektiv, skal en være med å forme både hodet og hjertet gjennom pedagogisk utdanning og danning, men også hendene i form av yrkespraksis på verksted (Imsen, 2014 s. 37, 361). Det er spesielt på verkstedet en legges merke til hvordan elevenes personlighet forandrer seg i samspill med selve verkstedet og andre medelever. Framfor å måtte sitte stille på et klasserom, får de bevegelsesfrihet, og må ta svært mange avgjørelser selv basert på hvilke arbeidsoppgaver de har fått tildelt. Det blir noe helt annet når de nå får bruke sine egne hender, og verktøy for å skape noe fysisk. Imsen (2014) sier at ingen fungerer i et vakuum, alle mennesker formes av ens omgivelser (s. 362). Denne omgivelsen som er preget av sosialt samspill mellom lærere, medelever og verkstedet, er å betrakte som gode forhold for elevens sosiale identitetsutvikling.

Et eksempel fra klasserommet kan være forandringen elevene viser i løpet av et skoleår. I starten på skoleåret kan en elev oppleves som forsiktig og nesten litt tilbakeholden, der mot slutten av skoleåret er hen blitt klassens bråkmaker og får ofte med seg andre elever på å forstyrre timen. I slike tilfeller kan det tenkes at forandringene som har hendt, bærer preg av elevens sosiale samspill med medelevene og skolekulturen, der Røthing (2011) mener at «[...] identitet og selvforståelse dreier seg om kontinuerlige prosesser for å skape tilhørighet» (s, 203). Elever ønsker med andre ord å føle på tilhørighet, og kanskje ekstra spesielt jentene som ofte er en kjønnsminoritet i byggfagene. Her har skolen en identitetsskapende funksjon, der læreren gjennom relasjonsbygging og undervisning vil ha en direkte påvirkning på elevenes identitetsutvikling. Denne teoretiske forankringen er relevant for meg fordi jeg forsker på yrkesopplæring i et sosiokulturelt perspektiv der arbeidsplassens sosiale kultur har betydning for deltakernes ve og vel.

3.2.3 Kjønnsidentitet

Kjønnsidentitet kan kobles til teorier som tilhører kroppen, enten det er sett fra et biologisk perspektiv, eller et sosiokulturelt perspektiv. Det biologiske perspektivet kan defineres slik vi mennesker kommer til verden; som jente eller gutt, hunkjønn eller hankjønn, og kan vise til at vi er kroppslig ulike (Dalgaard, 2016; Tørdal & Laberg, 2020). Det sosiologiske perspektivet handler om det som amerikanerne kaller for «gender», og kan beskrives som det sosiale eller kulturelle kjønnet, der mennesker selv har friheten til å beskrive seg selv basert på hvordan de føler seg selv, deres personlighet og identitet (Dalgaard, 2016; Tørdal & Laberg, 2020). Vi mennesker blir ofte påvirket av miljøet vi er i, og i en bygg- og anleggsbransje som er sterkt preget av menn, kan en anta at dette miljøet vil påvirke jenter/kvinnens oppfatning av hvor akseptabelt det er å uttrykke egen kjønnsidentitet. Imsen (2014) påpeker at moderne kvinner kjennetegnes «[...] fortsatt underordning, bare at det nå skjer i mer skjulte former fordi verken kvinner eller menn åpent vil vedkjenne seg kjønnsdiskriminering» (s. 383). Dette er noe som allerede starter på barneskoleskolenivå, der Nielsen & Rudberg (2012) sier at «undervisningen må legges til rette ut fra guttenes behov – ellers bryter den sammen. Jenter godtar å tilpasse seg» (s. 121). Ut fra Imsen, Nielsen & Rudberg uttalelser, kan det oppfattes slik at det fremdeles ikke er akseptabelt at jenter/kvinner får uttrykke sin kjønnsidentitet. Utvalget i NOU 2019: 19 beskriver dette som at «skjev kjønnsfordeling bidrar til å vedlikeholde seiglivede forestillinger om hva som er «kvinnelig» og «mannlig» og kan [...] bidra til å innskrenke hva jenter og gutter oppfatter som akseptable valg» (s. 146). Siden vår kjønnsidentitet er knyttet til forventninger om hvordan en kvinne og en mann skal oppfattes i ulike miljøer, kan det tenkes at spesielt nye kvinnelige lærlinger vil slite med å tilpasse seg miljøets forventninger i starten av sin karriere.

Kjønn og kjønnsidentitet spiller en vesentlig rolle i å definere hva som er akseptable valg innenfor de stereotypiske rammene av byggebransjen. Biologisk kjønn kan for eksempel påvirke hva som oppfattes som «sosialt akseptabelt», og viser ofte hvordan en kvinne vil bli møtt av andre i bransjen. Ifølge NOU-utvalget (2019: 19) er det ikke bare ungdommens interesser som styrer valget når de står overfor slike yrkes- og karrierevalg. De knytter også ofte bestemte mennesker til spesifikke yrker basert på hvordan en oppfatter andres identitet (s. 144). For eksempel kan en elev som trives med å skru på biler og ikke har noe imot oljesøl, bli assosiert med Teknologi- og industrifag

(TIP). Med andre ord, valg av karriere er ikke bare basert på interesser, men også på ungdommens syn på identitet og kjønnsidentitet.

3.2.4 Yrkesidentitet

Yrkesidentitet kan beskrives som å ta del i en yrkesgruppe, der yrkesidentiteten formes i samspillet mellom arbeidskolleger, miljøet, arbeidsoppgaver og deg selv som profesjonell yrkesutøver i det daglige (Grønli et al., 2020). Med andre ord, er det noe som oppstår når en får bekreftelse på arbeidet man gjør, og styrkes etter hvert som individet innlemmes i yrket. Fenomenet er i stadig utvikling, der samhandling og samspill mellom kolleger og samfunnet påvirker hvordan yrkesidentiteten utvikler seg for oss mennesker. Vi kan også dele vår yrkesidentitet i to plan, på et personlig plan kan yrkesidentitet omhandle hvordan en person forholder seg til seg selv og sitt yrke, i lys av ens egne interesser og det å føle at man hører til på egne premisser, mens på et sosialt plan kan det legges merke til at yrkesidentiteten kommer av å føle på tilhørighet innen en bestemt yrkesgruppe. Tilhørigheten vil gradvis øke etter hvert som en får mer erfaring, noe som ofte fører til mer annerkjennelse i gruppen. Yrkesidentiteten i profesjoner blir utviklet gjennom refleksjon over den sosiale fordringa en står ovenfor, ved at yrkeskunnskap og etikk blir kultivert, blir omforma til tekst og kan læres og overføres som akademisk kompetanse (Stichweh, 2008, i Oltedal, 2013, s. 204). Yrkesidentitet kan med andre ord beskrives som den måten en person identifiserer seg med sitt eget yrke eller arbeid, personlig eller sosialt.

Yrkesidentitet handler også om det å føle på en tilknytning ovenfor faget man utøver, noe som kan oppleves forskjellig blant kjønnene. Her siktes det til kvinner som kjønnsminoritet i byggfagene, og hvordan de opplever å ikke føle tilknytning til faget. Konsernsjef Eirik Gjelsvik i BackeGruppen sier i et intervju med Brekkhus (2019) at «Det hersker en utpreget mannskultur som medfører at mange av våre kvinnelige kolleger ikke trives» (Brekkhus, 2019). Denne uttalelsen kommer etter at han gjennomførte samtaler med sine kvinnelige ansatte, der han ønsker å se nærmere på likestilling og hvordan de kvinnelige ansatte egentlig hadde det. Videre påpeker Gjelsvik at det «[...] slett ikke er noen solskinnshistorie å være kvinne på byggeplass» (Brekkhus, 2019). Det å ikke trives, eller å ikke føle tilknytning til fellesskapets oppfatninger av yrkesidentitet for en spesifikk yrkesgruppe kan skape distanse og gi en opplevelse av utenforskap. Yrkesidentitet bør kunne heves over selve kjønn, og burde helst fokusere mer på hva som trengs for å få til slike forandringer. Slik samfunnet er i dag, oppleves det at enkelte yrker kobles gjerne til kjønn, eksempelvis rørlegging og tømring. Det er nettopp det som kan skape slike distanser for det kjønn som er minoritet.

Identitetsteori blir derfor viktig fordi jeg ser på hvordan de signifikante andre (her yrkesfaglærere, medelever, senere kolleger) er med på å forme kvinneelevens identitet, både hennes yrkesidentitet og hennes identitet som kvinne i et mannsdominert yrke. Og hvis disse signifikante andre ikke er bevisst sine holdninger, utsagn og sin oppførsel blir eksempelvis yrkesidentiteten for svak til å manifestere seg i en stolthet som gjør at en ønsker å fortsette i yrket.

4. Metode

I dette kapitlet presenterer jeg først oppgavens vitenskapsteoretiske forankring og min egen posisjonering. Deretter gjør jeg rede for studiens kontekst og dens forskningsdeltakere, videre presenterer jeg oppgavens metodologiske utgangspunkt og forskningsdesign, deriblant metode for datainnsamlingsstrategi og analyse. Jeg reflekterer også over min egen rolle som forsker i dette kapitlet. Avslutningsvis drøfter jeg studiens kvalitet og trekker frem viktige etiske betraktninger.

4.1 Vitenskapsteoretisk forankring

Temaet eller fenomenet i denne masteroppgaven er «kvinner og deres opplevelse av å være deltakere i den mannsdominerte i bygg- og anleggsbransjen». Studien undersøker hvordan kvinnelige elever, lærlinger og fagarbeidere opplever arbeid i mannsdominerte yrker og hva yrkesfaglærere, bransjer og bransjenettverk gjør for å inkludere og ivareta dem. Fenomenet «Kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen» finner sted i en sosial kontekst. Deltakerne, både kvinnene, lærerne og bransjene samhandler med hverandre, den sosiale konteksten og kulturene de befinner seg i. Språk, både verbalt og non-verbalt, står sentralt i slike samhandlingsprosesser. Sosiale kontekster og kulturer finnes både i skole og arbeidsliv. Samhandlingen mellom de involverte aktørene kan være av både faglig og sosial karakter.

I masteroppgaven støtter jeg meg til sosiokulturelle teorier om læring og selv har jeg en oppfatning om at læring best skjer i sosiale møter mellom mennesker. Jeg har latt meg inspirere av en sosialkonstruktivistisk inngang til kunnskapskonstruksjon ettersom jeg i oppgaven undersøker sosiale fenomener (Guba & Lincoln, 1989; Postholm & Jacobsen, 2018, s. 36). Dette har styrt viktige valg som hvordan jeg kan innhente informasjon om den sosiale virkeligheten, hvordan jeg kan analysere denne informasjonen, og hva den kan fortelle meg om forholdene og prosessene jeg studerer i et større samfunnsperspektiv (Christoffersen & Johannessen, 2012). Jeg har valgt et fleksibelt, kvalitativt og utforskende design. Datamaterialet samles inn gjennom nettbaserte spørreskjema med både åpne og lukka spørsmål. Disse analyseres gjennom en kvalitativ innholdsanalyse. Jeg har bevisst gjort disse valgene fordi «kvalitative metoder er mer fleksible, det vil si at de tillater større grad av spontanitet og tilpasning [...]» (Christoffersen & Johannessen, 2012, s. 17). Det er noe som vil passe min oppgave godt, siden studiens design er av en utforskende art.

Epistemologiske tradisjoner – sosialkonstruktivisme

Epistemologi betyr i all hovedsak læren om kunnskap. Konstruktivistisk og sosialkonstruktivistisk epistemologi kan beskrives som «[...] at verden er ikke objektiv, men heller noe som vi mennesker mer eller mindre aktivt konstruerer» (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 51). Ettersom denne oppgaven tar utgangspunkt i hvordan mennesker skaper mening gjennom sosiale og språklige interaksjoner, kan den plasseres innenfor sosialkonstruktivistisk forskningstradisjon. I studien tar jeg altså «[...] utgangspunkt i at mennesker ikke konstruerer sine oppfatninger av verden alene, de gjør det i interaksjon med andre» (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 51).

Det ontologiske og epistemologiske ståstedet til kvalitative forskere, er dermed at virkeligheten og kunnskapen er det som blir (re)konstruert i møtet mellom

forskeren og dem som deltar i studien. Det er ikke noe som finnes og kan beskrives uavhengig av den samhandlingen som skjer. (Nilssen, 2012, s. 25)

Hensikten med oppgaven er å konstruere kunnskap om hvordan kvinnelige elever og lærlinger inkluderes i mannsdominerte yrker innen bygg- og anleggsgfag gjennom jentenes, lærernes og bransjenes opplevelser av fenomenet. Dette skjer gjennom fortolkning av kvalitativt datamateriale. Guba & Lincoln (1988) stiller spørsmål om hvorvidt forskerens visjon kan bli påvirket av forskningsdeltakerne og det sosiale aspektet i forskningen? I mitt tilfelle er det svært lite interaksjon med mitt utvalg *etter* at de godtok min forespørsel om å svare på et nettbasert spørreskjema. Det er viktig å påpeke at yrkesfaglærerutvalget består av noen bekjente, der jeg har påpekt viktigheten av at de forholder seg helt objektive når de skal svare på undersøkelsen. Oppgavens sosiale aspekt blir ikke nødvendigvis mellom meg og mitt utvalg, men heller mellom jentene i bygg og anleggsbransjen og deres møter med medelever, yrkesfaglærere, opplæringsansvarlig, arbeidsplass, kolleger og sjef ut fra sitt perspektiv. I min studie om kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen, vil det sosialkonstruktivistiske ståstedet være relevant, da jeg tar utgangspunkt i at kunnskapen og virkeligheten konstrueres gjennom interaksjon og perspektiver mellom mennesker. Dette gir meg en mulighet til å utforske hvordan kvinnelige elever og lærlinger opplever inkludering i mannsdominerte yrker, og hvordan dette påvirker deres opplevelse av yrket og deres muligheter for å lykkes i det.

4.2 Forskningsdesign

Jeg har valgt et kvalitativt, undersøkende forskningsdesign for å undersøke fenomenet «*Hvordan inkluderes og ivaretas kvinnelige elever og lærlinger i mannsdominerte bygg- og anleggsgfag?*». Jeg samler inn data ved bruk av kvalitative spørreskjemaer med åpne spørsmål der deltakerne kan dele sine opplevelser og erfaringer. De tre aktørene, kvinnene, yrkesfaglærerne og bransjene har fått hvert sitt skjema. Åpne spørreskjema kan være en effektiv metode for datainnsamling, da det gir deltakerne en mulighet til å svare på spørsmålene i sitt eget tempo og når de selv har tid. Samtidig som det kan gi rom for å oppdage flere nye elementer som jeg ikke har forutsett.

Eksplorativt eller utforskende design betyr ifølge Ringdal (2013) at det er nettopp åpent, fleksibelt og utforskende. Det kan derfor egne seg godt i arbeid med å undersøke tema eller fenomener det er forsket lite på. Et eksplorerende forskningsdesign vil også være hensiktsmessig i forbindelse med min problemstilling, det skyldes at temaet er relativt utforsket og at det er behov for å utforske og avdekke de ulike aspektene av problemstillingen. Et eksplorerende forskningsdesign vil også ifølge Ringdal (2018) gi muligheten til å utvide forskningen til andre relaterte og relevante aspekter og temaer ved problemstillingen, og dermed bidra til en mer omfattende forståelse av dette fenomenet.

Videre benytter jeg en fenomenologisk tilnærming til analyse og fortolkning. Jeg anser fenomenologi som en hensiktsmessig metodologisk inngang til denne studien som undersøker jenters opplevelser av deltakelse i en mannsdominert bransje. Fenomenologien tar utgangspunkt i at virkeligheten er subjektiv og at mennesker har ulike oppfatninger og erfaringer av den samme virkeligheten, dette fordi ett og samme fenomen kan oppleve ulikt basert på enkeltindividets interesse og forståelse. Målet med fenomenologiske studier er gjerne er å få økt forståelse av, og innsikt i andres livsverden

(Christoffersen & Johannessen, 2012; Dalland, 2017). Gjennom å bruke denne metodologien kan jeg som forsker komme nærmere deltakernes perspektiver og opplevelser av fenomenet.

4.3 Studiens kontekst og deltakere

I dette underkapittelet presenterer jeg studiens kontekst og deltakere. Konteksten for studien er yrkesfaglig opplæring og arbeid i skole og bedrift, primært innenfor utdanningsprogrammet bygg- og anleggsteknikk. Jeg har involvert både kvinnelige elever, lærlinger og fagarbeidere, yrkesfaglærere og bransjer for å dekke hele denne konteksten. Kort fortalt; Jentene starter som elever ved en videregående skole innen et bygg- og anleggsgfag, fortsetter sin utdannelse som lærlinger i en opplæringsbedrift og tar etter hvert fag- /svennebrev. Utvalget er derfor delt opp i *elever, lærlinger og utdannede fagarbeidere i bygg- og anleggsbransjen, yrkesfaglærere*, og til slutt *bransjer og bransjenettverk*. Ved å ta for meg hele utdanningsløpet til jentene, håper jeg at dette tredelte perspektivet vil danne et klarere bilde av hvordan helheten er i forbindelse med studiens fenomen, og kan bidra til god drøfting og potensielt nye perspektiver innen tema kjønnsbalanse i bygg- og anleggsgfag.

Elever/ lærlinger/ utdannede fagarbeidere i bygg- og anleggsbransjen

For å skaffe elever til min studie, kontaktet jeg mine tidligere medstudenter. Siden majoriteten av de er ansatt som yrkesfaglærere, håpet jeg på at noen av dem hadde jenter i klassene sine som ønsket å delta. Flere viste sin interesse, men det var ikke nok. Ved å poste et informasjonsskriv om min studie på en facebook-gruppe for yrkesfaglærere, fikk jeg tak i noen flere jenter. Til slutt kom jeg i kontakt med noen kvinnenettverk, der de delte mitt informasjonsskriv på sine grupper. Etter litt tid, ble jeg kontaktet av flere lærlinger og ferdigutdannede fagarbeidere som hadde sett mitt innlegg på kvinnenettverkene, og som ønsket å delta i min studie.

Yrkesfaglærere

Det å skaffe yrkesfaglærere til min studie gikk en del lettere. Her også kontaktet jeg mine tidligere medstudenter, og informerte de om min studie. Mine medstudenter informerte også sine kolleger, noe som ga meg nesten alle jeg trengte til mitt spørreskjema for yrkesfaglærere. Dette ble et strategisk valg, der jeg valgte personer som jeg tror «[...] har noe å fortelle om akkurat det fenomenet (jeg) vil vite mer om» (Dalland, 2017, s. 57). I tillegg stoler jeg mere på at bekjente svarer utfyllende og oppriktig på min spørreundersøkelse, framfor ukjente. Jeg påpekte også ovenfor mine bekjente om hvor viktig det var at de svarte objektivt på min spørreundersøkelse. Resterende utvalg meldte sin interesse ut ifra det samme innlegget jeg postet på facebook-gruppen for yrkesfaglærere. Til spørreskjema for yrkesfaglærere valgte jeg å ikke inkludere mine kolleger, da deres svar kunne vært gjenkjennbart ovenfor resten av kollegiet.

Bransjer og bransjenettverk

Rekruttering av bransjer og bransjenettverk var kanskje det som tok lengst tid. Jeg tok kontakt med flere opplæringsbedrifter fra mitt eget nettverk, som var en lang prosess med telefonsamtaler, bedriftsbesøk og e-poster. Etter litt tid, sa alle seg villige til å delta i min studie. På starten av min masteroppgave kom jeg i kontakt med bransjenettverkene gjennom diverse plattformer i sosiale medier og deres egne nettsider. Nettverkene jeg kom i kontakt med var: *Ingeborg-nettverket, Kvinner i*

Teknikk og Håndverk (KiTH) og *Kvinner i tømmerbransjen*. Disse har hjulpet meg stort med å poste innlegg for å promotere mitt tema. Blant disse bransjenettverkene, var det utvalgte ansatte som svarte på vegne av nettverket. Til slutt kom jeg også i kontakt med en journalist, noen ansatte fra opplæringskontor, en fra salg og service bransjen og ei som har bakgrunn som elektriker, yrkesfaglærer og har jobbet masse med kvinnenettverk.

4.4 Datainnsamling

Til denne masteroppgaven har jeg valg å benytte meg av en kvalitativ studie. Dette innebærer tre spørreskjemaer med fokus på flest åpne spørsmål, og noen lukkede (alder o.l.). Det ville også vært mulig å bruke intervju og observasjon, noe som ville ha resultert i et mindre utvalg. Utfordringen med intervjusituasjonen i mitt forskningstema er at det kunne blitt ubehagelig for deltakerne å snakke direkte til meg, i og med at flere spørsmål angår betente temaer som seksuell trakassering. Ved å velge spørreskjema, skaper jeg litt distanse mellom meg og deltakerne i studien.

Mine spørreskjemaer konstruerte jeg på en nettside som heter nettskjema. På denne nettsiden hadde jeg valgene om å opprette flere prosjekter på en og samme tid, noe som passet meg bra siden jeg hadde tre forskjellige spørreundersøkelser som skulle bli ferdig samtidig. Selve prosessen var lang, da det var mye nytt å sette seg inn i. Først måtte jeg opprette nytt skjema, sette navn på den, bestemme skjematype, velge skjemaspråk, hvem som kan svare, om svarene skal være anonyme eller ikke, lagring av personopplysninger, og til slutt om skjemaet skal ha andre spørsmål som kan være personidentifiserende. Etter å ha opprettet et nytt skjema er det et valg som heter bygg skjema. Her kunne jeg starte med å designe spørreundersøkelsene, om det skulle være fritekst, enkeltvalg, flervalg, og mye mer. Etter å ha sett over både problemstilling og forskerspørsmål, fikk jeg sakte men sikkert notert ned spørsmål som kunne bistå meg i å belyse disse. Etter en siste språkvask sammen med min veileder, var jeg klar til å sende inn mine skjemaer til Norsk senter for forskningsdata (NSD).

Før jeg kunne sende ut mine spørreundersøkelser måtte de sendes inn til NSD for godkjenning. NSD, også kjent som Norsk senter for forskningsdata er en offentlig godkjent forskningsetisk komite som tar seg av og behandler data for forskning i Norge. NSD har som oppgave å sikre at forskning der det forekommer personopplysninger blir respektert, utført og ivaretatt etter personopplysningsloven (NSD, 2020). Etter å ha opprettet en bruker, måtte jeg fylle ut og sende inn et meldeskjema. Dette er en tidkrevende prosess der det lønner seg å være nøye. Hvis man ikke er nøye, får man en bemerkning på hva som må forandres på og deretter en ny runde med innsending og venting på godkjennelse, noe som kan forlenge prosessen med flere uker. I mitt tilfelle fikk jeg tilbakemelding fra NSD om et godt utfylt meldeskjema, men jeg måtte gjøre to mindre justeringer. Etter justeringen fikk jeg godkjennelse til å gjennomføre min spørreundersøkelse ettersom jeg oppfylte NSDs krav om personvern ovenfor deltakerne som skulle ta del i min studie.

Mitt neste steg i prosessen var å sende ut en invitasjon til de som ønsket å delta på spørreundersøkelsen. Hendelsesforløpet foregikk via nettskjema sin nettside, der jeg kunne fylle inn epostadressene til utvalget, for så å klikke på *send invitasjoner*. Etter invitasjonene ble sendt ut, ga jeg utvalget fem uker før jeg stengte muligheten til å levere inn. Via nettskjema hadde jeg full oversikt over antall personer som hadde gitt

sine svar og antall personer som ikke hadde besvart spørreskjemaet. I denne perioden måtte jeg purre 3 ganger, og søke etter et par ekstra personer som kunne delta på grunn av noen frafall. Totalt var det 41 personer som deltok på min spørreundersøkelse. Alle svarene var anonyme da deltakerne ble registrert med et tilfeldig tall-ID og ikke med navn.

4.4.1 Spørreskjema

I denne studien har jeg konstruert tre forskjellige spørreskjemaer. Et til *elever/ lærlinger og utdannede fagarbeidere i bygg- og anleggsbransjen*, et til *yrkesfaglæreren* og et til *bransjer og bransjenettverk*. Jeg har forsøkt å tilpasse spørsmålene for hver gruppe for å gi de en mulighet til å svare ut fra deres opplevelser og erfaringer som elev, lærling, ferdigutdannet, lærer, opplæringsansvarlig eller ansatt i et opplæringskontor eller kvinnenettverk.

Mitt første spørreskjema var rettet mot kvinnelige elever, lærlinger og utdannede fagarbeidere i bygg- og anleggsgfag (se vedlegg 4). Formålet med dette spørreskjema er å få innsikt i hvorfor elevene, lærlingene eller ferdigutdannede har valgt å starte/fortsette med en karriere innenfor bygg- og anleggsgfag, samt om de har opplevd trakassering, om de føler på en tilhørighet i bransjen, hvordan det føles å være en av svært få kvinner og om de føler seg sett og hørt. Spørsmålene i dette spørreskjema er designet på en sådan måte for å kunne svare på forskningsspørsmålet – *Hvordan opplever kvinnelige elever og lærlinger at opplæring i skole og bedrift forbereder dem på arbeid i mannsdominerte yrker og ivaretar dem som kvinner?*

Mitt andre spørreskjema er rettet mot yrkesfaglærere i bygg- og anleggsgfag (se vedlegg 5). Formålet med dette spørreskjema er å samle inn informasjon om deres utdanning og fagbakgrunn, hvor mye erfaring de har innen læreryrket, hvor mange jenter har de undervist, hva er deres kunnskap og erfaring med temaet trakassering og kjønnsbalanse i yrkesopplæringen, samt hvilke synspunkter de har på hva som kan gjøres for å forberede jentene på en karriere i mannsdominerte yrker. Alt dette er relevant for å kunne svare på forskningsspørsmålet – *Hvordan forbereder yrkesfaglærere jenter i bygg- og anleggsgfag på en karriere i et mannsdominert yrke?*

Mitt tredje spørreskjema er rettet mot bransjer og bransjenettverk som har en tilhørighet til bygg- og anleggsbransjen, enten som opplæring av lærlinger, eller rådgivning/ivaretagelse av lærlinger og ferdigutdannede kvinner (se vedlegg 6). Formålet med dette spørreskjema er å samle inn informasjon om deres erfaring og utdanning, samt deres kvalifikasjoner for å kunne bistå jentene i bygg- og anleggsgfagene. Noen av spørsmålene går ut på om de har erfaring med trakassering av lærlinger eller ansatte, hvordan de håndterer slike situasjoner, hvordan de kan bidra til en bedre kjønnsbalanse i byggebransjen, og hvordan de promoterer bransjen som en likestilt arena. Alle disse spørsmålene er relevante for å kunne svare på forskningsspørsmålet – *Hvordan inkluderer bransjer og bransjenettverk bygg- og anleggsgfag kvinnelige lærlinger (og utplasseringselever i YFF)?*

4.5 Analyse

Som analysemodell for denne oppgaven tenkte jeg å bruke kvalitativ innholdsanalyse etter inspirasjon fra Fauskanger & Mosvold (2014) og Ringdal (2018), der begge anbefaler denne metoden i henhold til et eksplorativt forskningsdesign. I flere av deres

avsnitt refererte de ofte til Hsieh & Shannons (2005) arbeid om at denne type analyse kunne deles opp i tre typer basert på oppgavens design.

Hsieh & Shannon (2005) skriver i sin vitenskapelige artikkel – *Three Approaches to Qualitative Content Analysis* – om hvordan forskere mente innholdsanalyse var nyttig, men at en mangel på en fast definisjon og prosedyre gjorde den svært begrenset i flere studier. I den forbindelse har de identifisert tre metoder de mente passet kvalitativ innholdsanalyse. En av disse typene kvalitativ innholdsanalyse er *konvensjonell innholdsanalyse*. Denne typen analyse brukes «[...] vanligvis med et studiedesign som har som mål å beskrive et fenomen, og er [...] hensiktsmessig når eksisterende teori eller forskningslitteratur om et fenomen er begrenset» (Hsieh & Shannon, 2005, s. 1279). Dette bidrar til å styrke mitt valg og gjør at jeg kan se et samspill mellom analysemodell (konvensjonell innholdsanalyse) og forskningsdesign (eksplorativt/utforskende). Videre sier Hsieh & Shannon at en skal unngå å benytte forutinntatte kategorier, men heller la kategoriene komme fra datamaterialet. Dette ligner mye på det Ringdal (2018) sier om konvensjonell innholdsanalyse og hvordan det baserer seg «[...] på en induktiv tilnærming der kategoriene utvikles fra data» (Ringdal, 2018, s. 269). Ved å bruke Hsieh & Shannon, Fauskanger & Mosvold, samt Ringdals beskrivelser og definisjoner, vil en induktiv tilnærming i min sammenheng bety at jeg henter inn teori basert på min empiri, der kategoriene etter hvert vil inngå i en større helhet gjennom denne prosessen.

For å oppsummere, velger jeg å benytte en av de tre typene kvalitativ innholdsanalyse Hsieh & Shannon beskriver. Dette baserer jeg på grunnlag av at modellen oppfattes som svært relevant ovenfor å kunne beskrive mitt fenomen. Ut fra dette tolker jeg det dit hen at eksplorerende design og konvensjonell innholdsanalyse med en induktiv tilnærming er en god match for studien min.

4.5.1 Prosess og koding

Spørreskjemaene er opprettet i Nettskjema. Denne programvaren har en funksjon som heter «rapport». Denne rapporten viser alle svar på samtlige spørsmål i spørreskjemaene. Jeg startet analyseprosessen ved å generere en rapport for hvert skjema og skrive dem ut. Ettersom jeg har tre ulike skjema har jeg valgt å kalle dem Spørreskjema 1: Kvinnelige elever/ lærlinger/ utdannede fagarbeidere i bygg- og anleggsbransjen, Spørreskjema 2: Yrkesfaglærere, Spørreskjema 3: Bransjer og bransjenettverk.

Videre benyttet jeg en metode som heter åpen koding. Dette er hva Nilssen (2012) beskriver som å se på kjerneinnholdet i en tekst, for så å identifisere og klassifisere hva som er signifikant, og hva som kan betraktes som «støy». Hensikten er med andre ord å redusere store mengder data ned til det mest markante og betydningsfulle i teksten med hensikt til problemstilling og forskningsspørsmål, deretter gi kodene et navn og etter videre analyse plassere det i egen kategori eller tema (Ringdal, 2018). For å gjøre det, brukte jeg i første omgang markeringstusjer. På denne måten fikk jeg en god oversikt over hvilke ord og setninger som hadde en tilhørighet til hverandre som gjorde prosessen betraktelig lettere og mer strukturert. Siden teksten var markert i farger, så jeg raskt mønster ut fra kodingen. Jeg repeterte denne prosessen tre ganger der jeg sorterte ordene og setningene, identifiserte og kategoriserte alt av materialet. Jeg laget deretter en tabell for å sammenfatte svarene på spørsmålene om bakgrunnsinformasjon, utdanning og yrkeserfaring/kompetanse for hvert skjema.

Spørreskjema 1: Kvinnelige elever/ lærlinger/ utdannede fagarbeidere i bygg- og anleggsbransjen (antall svar – 14)

Spørsmål	Sammenfatning av svar
Hvor gammel er du?	Deltakerne er mellom 16 og 28 år. Flertallet er mellom 16 og 19 år.
Hvor er du i ditt utdanningsløp (Vg1, Vg2, første-/ andreårslærling, eller ferdigutdannet)?	Nesten halvparten av deltakerne representerer bygg- og anleggsteknikk og er litt splittet på videre valg til Vg2. Den andre halvparten representeres av første- og andreårslærlinger innen tømrerfaget, rørleggerfaget og elektrofaget. Resterende representerer Vg2 tømrer, Vg4 TAF, en voksenlærling og to ferdigutdannede som yrkesfagarbeidere.
Hvor lenge har du hatt fag-/ svennebrev?	De to som var fagutdannet hadde hatt fagbrev i henholdsvis tre og fire år.

Tabell 4: Spørreskjema 1 - Sammenfattende svar.

Spørreskjema 2: Yrkesfaglærere (antall svar – 14)

Spørsmål	Sammenfatning av svar
Er du mann, kvinne eller annet?	Alle 14 deltakere er menn.
Hvor gammel er du?	Fire stykker er mellom 27 og 36 år. De resterende ti er mellom 45 og 61 år. Dette gir en gjennomsnittsalder på 45 år.
Hvilken fagbakgrunn har du, og hvor mange år jobbet du i yrkesbransjen før du ble lærer?	Majoriteten representerer tømrerfaget og har i gjennomsnitt en yrkeserfaring på 15 år. To stykker er blikkenslagere med 14 års erfaring i snitt, to har bakgrunn innen mur og betong med et snitt på 13 års erfaring, og to jobbet innen anleggsteknikk med et snitt på 17 års erfaring. De siste er en rørleggermester med 20 års erfaring og en glassmester med 18 års erfaring.
Hvilken utdanning har du?	Tatt i betraktning at disse deltakerne er yrkesfaglærere, har alle fag-/svennebrev. Av disse er det 7 stykk med yrkesfaglærerutdanning (bachelor), 3 stykk med kun PPU, 3 stykk er adjunkt m/tillegg som er relevant for deres fagbakgrunn og en av deltakerne har en master som er relevant med hans fagbakgrunn.
Hvor mange år har du jobbet som lærer og hvilken linje?	Fire stykker har jobbet mellom 1 og 5 år, Fem har jobbet mellom 6 og 11 år, tre har jobbet mellom 12 og 17 år, en har jobbet mellom 18 og 23 år og den siste har jobbet mellom 24 og 29 år. Alle jobber på enten Vg1 eller Vg2 byggfag, der to av disse også har en del erfaring fra barneskole, ungdomsskole og TIP.
Hvor mange jenter har du undervist i løpet av din karriere som yrkesfaglærer?	Fire lærere har hatt mellom 0 og 10 jenter. Seks lærere har hatt mellom 11 og 20 jenter. Tre lærere har hatt mellom 21 og 30 jenter, og en lærer har hatt mellom 41 og 50 jenter.

Tabell 5: Spørreskjema 2 - Sammenfattende svar.

Spørreskjema 3: Bransjer og bransjenettverk (antall svar – 13)

Spørsmål	Sammenfatning av svar
Er du mann, kvinne eller annet?	6 stykker er kvinner, 7 stykker er menn.
Hvor gammel er du?	Sju stykk er mellom 30 og 50 år, resterende er mellom 61 og 72 år. Gjennomsnittsalderen for disse deltakerne ligger på 48 år.
Hører du til bransje eller bransjenettverk:	Her er det sirka 50/50 fordeling.
Hva er din fagbakgrunn og hvor lenge har du jobbet med opplæring og/eller rådgiving av lærlinger?	3 er elektrikere med en snitterfaring på 11 år, 3 er rørleggere med en snitterfaring på 15 år, 3 jobber på opplæringskontoret med en snitterfaring på 13 år, en er tømrer med 15 års erfaring, en jobber i organisasjon og ledelse med 8 års erfaring, en er journalist med 12 års erfaring og den siste jobber med salg og service m/opplæring, og har 6 års erfaring.
Hvilken utdanning har du?	Majoriteten har fag-/svennebrev innen yrkesfag og PPU eller fagskoleutdanning, to har mesterbrev, to har masterutdanning innen læreryrket, og en er utdannet journalist.

Tabell 6: Spørreskjema 3 - Sammenfattende svar.

I neste fase av analysearbeidet tok jeg for meg de åpne spørsmålene i de tre skjemaene. Jeg startet med spørreskjema 1: Elever/ lærlinger/ utdannede fagarbeidere i bygg- og anleggsbransjen (se vedlegg 7). Jeg leste svarene fra deltakerne og koblet dem til koder med utgangspunkt i deltakernes svar. På bakgrunn av dette ble det nå lettere for meg å se en sammenheng for så å sammenfatte kodene til egne kategorier. Samme prosess ble utført med spørreskjema 2: Yrkesfaglærere (se vedlegg 8) og spørreskjema 3: bransjer og bransjenettverk (se vedlegg 9). Mitt mål med dette arbeidet var å finne et mønster ut fra min empiri som kan bidra til å avdekke hvilket budskap eller mening som ligger til grunn, for så å kunne koble det opp mot mine forskningsspørsmål (Christoffersen & Johannessen, 2012). Dette er noe jeg skal skrive mer om i neste kapittel, samt gi en kortere forklaring på hvordan jeg har kommet frem til mine resultater. Eventuelle funn som dukker opp, vil bli bragt videre til oppgavens kapittel om studiens funn og drøfting (kapittel 5). Videre i dette kapittelet har jeg sammenfattet noen eksempler fra hvert spørreskjema, der jeg har koblet deltakernes svar til koder og konstruert egne kategorier basert på disse kodene. I neste kapittel skal jeg vise hvordan jeg kom fram til kategoriene.

Eksempel fra spørreskjema 1: Elever/ lærlinger/ utdannede fagarbeidere i bygg- og anleggsbransjen

Spørsmål	Eksempler fra spørreskjema	Koder	Kategori
Hvorfor valgte du bygg- og anleggsfag?	- Jeg liker praktisk arbeid, og interesserer meg i dette faget.	Spennende, jobbe praktisk, skape noe,	Interesse og trivsel

	<ul style="list-style-type: none"> - Det virket spennende å være med på å «bygge landet». Samtidig ønsket jeg å jobbe praktisk. - Ville ha en fysisk jobb, og det hørtes spennende ut. - Jeg har alltid hatt en interesse for å bygge ting. 	fysisk aktiv, liker faget, bruke kroppen	
Hvordan oppleves det for deg som jente å jobbe på skoleverkstedet eller som lærling på en byggeplass når det er så få kvinner?	<ul style="list-style-type: none"> - Artig, ikke like mye drama siden det ikke er andre jenter her. - Gutter er artige og randome (noe som betyr positivt uforutsigbar). - Jenter blir sure for ingenting, så kjekt å være en av få jenter. - Gutter/menn er snille og respektfulle - Menn er ok å jobbe med siden de er så enkle i kommunikasjon og slikt. - Menn synes jeg er tøff og rå. - Blir godt ivaretatt. 	Artig, dramafritt, morsomt, snille, respektfulle, ivaretatt, enkel kommunikasjon.	

Tabell 7: Eksempel fra spørreskjema 1.

Eksempel fra spørreskjema 2: Yrkesfaglærere

Spørsmål	Eksempler fra spørreskjema	Koder	Kategori
Hva gjør du for å forberede jentene til et mannsdominert yrke?	<ul style="list-style-type: none"> - Ikke noe spesielt. - Usikker. - Behandler de likt som guttene. - Gjennom samtaler. 	Ingenting, Usikker, lik behandling av kjønn, samtaler.	Inkludering av jenter i mannsdominerte yrker og kommunikasjon.

Er det noe du kunne gjort annerledes for å forberede jentene til et mannsdominert yrke, i så fall hva?	<ul style="list-style-type: none"> - Samtale med dem. - Har ikke fokus på kjønn i min undervisning. - Usikker. - Vet ikke. - Vi kunne vært mer synlige på sosiale medier. - Fokus på temaet, men ikke problematisere det. 	Likestilling, synliggjøring, kommunikasjon.	
--	---	---	--

Tabell 8: Eksempel fra spørreskjema 2: Yrkesfaglærere.

Eksempel fra spørreskjema 3: Bransjer og bransjenettverk

Spørsmål	Eksempler fra spørreskjema	Koder	Kategori
Hvilke utfordringer opplever du/dere at jenter møter i bygg- og anleggsbransjen?	<ul style="list-style-type: none"> - Diskriminering. - Holdninger og fordommer. - Tilrettelegging, f.eks. garderobe/toalett, eller praktiske arbeidsklær. - Få jenter til å søke. - Trakassering. - Mobbing. - Holdninger. - Arbeidsforhold 	Diskriminering, fordommer, dårlig tilrettelegging og trakassering.	Utfordringer og trakassering i bygg- og anleggsbransjen.
Hva legger du i begrepet «trakassering»?	<ul style="list-style-type: none"> - Mobbing, psykisk vold, nedlatende oppførsel og dominans. - Hersketeknikker. - Uønsket oppmerksomhet. - Plaging, maktovergrep/maktmisbruk. - Alt av uønsket fysisk kontakt. 	Fysisk, verbalt og psykisk.	

Tabell 9: Eksempel fra spørreskjema 3: Bransjer og bransjenettverk.

4.5.2 Kategorier etter koding

I dette kapitlet vil jeg gå dypere inn i eksemplene, hensikten er å vise til hvordan min kodingsprosess ga opphav til kategoriene for hvert spørreskjema. Her vil jeg presentere kun tre eksempler for at innholdet ikke skal bli for repetitivt, siden samme prosess er

brukt på alle kategoriene. Etter presentasjon av eksemplene, skal jeg også si noe om de største utfordringene jeg møtte underveis i prosessen min, og hvordan jeg gikk fram for å løse de.

Spørreskjema 1

I eksempel 1 er et av spørsmålene fra spørreskjema elever/ lærlinger/ utdannede fagarbeidere i bygg- og anleggsbransjen: *Hvorfor valgte du bygg- og anleggsgag?* Etter kodingsprosessen har jeg sammenfattet og notert ned 4 av de svarene som var unike og konkrete. Med unike mener jeg de svarene som ikke gjentok seg mange ganger.

Eksempel:

Svar: *«Det virket spennende å være med på å «bygge landet». Samtidig ønsket jeg å jobbe praktisk».*

Kode: *Spennende, praktisk.*

Kategori: *Interesse og trivsel.*

I dette eksempelet koblet jeg svarene «det virker spennende» og «å jobbe praktisk» til kodene *spennende* og *praktisk*. Deretter inkluderte jeg denne koden i en kategori som jeg kaller *Interesse og trivsel*, fordi svaret fra denne deltakeren handler om hennes interesse for faget og ønske om å jobbe fysisk. Resten av deltakerne uttrykte også en stor interesse for faget og hvordan de ønsker å være praktiske, og ta del i å skape noe. Dette tolker jeg slik hen at de kommer til å trives i sitt valg av yrke, med tanke på den interessen de har for sitt valgte fag. Derav ble en av kategoriene *interesse og trivsel*.

Jeg endte opp med totalt fire kategorier basert på innholdet i dette spørreskjemaet. I tillegg til kategorien presentert ovenfor har jeg også konstruert kategoriene *Trakassering, arbeidsmiljø og tillit, Læringsmiljø og lærer-student relasjon* og til slutt *Yrkesidentitet og likestilling*.

Spørreskjema 2

I eksempel 2 er et av de spørsmålene jeg bruker fra spørreskjema yrkesfaglærere: *Hva gjør du for å forberede jentene til et mannsdominert yrke?* Etter kodingen satt jeg igjen med 6 svar som jeg tok med til videre analyse.

Eksempel:

Svar: *Behandler de likt som guttene, gjennom samtaler.*

Kode: *Lik behandling av kjønn, samtaler.*

Kategori: *Inkludering av jenter i mannsdominerte yrker og kommunikasjon.*

Her kobler jeg opp svarene «likt som guttene» og «samtaler» til kodene *lik behandling av kjønn* og *samtaler*. Ut fra disse kodene og resten av yrkesfaglærernes svar, ble denne kategorien kalt *Inkludering av jenter i mannsdominerte yrker og kommunikasjon*. Mange lærere svarer at de behandler jentene likt som gutter og at de ikke gjør noe forskjell på kjønn. Dette tolker jeg slik hen at de fleste jenter er inkludert siden mange lærere ikke har en kjønnsbasert bias. I tillegg sier de fleste lærere at de har samtaler med jentene på samme måte som guttene om hvordan praksis kan være, og hvordan alle bør behandle hverandre likestilt.

Jeg endte opp med totalt tre kategorier basert på innholdet i dette spørreskjemaet. I tillegg til kategorien presentert ovenfor har jeg også konstruert kategoriene *Opplevelse av trakassering i skolesammenheng og håndtering av trakassering* og *Inkludering av jenter i mannsdominerte yrker og kommunikasjon*.

Spørreskjema 3

I eksempel 3 er et av de spørsmålene jeg bruker fra spørreskjema bransjer og bransjenettverk: *Hvilke utfordringer opplever du/dere at jenter møter i bygg- og anleggsbransjen?* Etter kodingen satt jeg igjen med 8 svar som jeg tok med meg videre til analyse. Grunnen til at det er så mange svar som er med videre i forhold til de to andre eksemplene, er fordi det var mange unike svar.

Eksempel:

Svar: *Få jenter til å søke, trakassering.*

Kode: *Dårlig tilrettelegging og trakassering.*

Kategori: *Utfordringer og trakassering i bygg- og anleggsbransjen.*

Svarene «Få jenter til å søke» og «trakassering», samt alle andre svar som var fra dette spørsmålet ga meg grunnlag til å finne frem til kodene *dårlig tilrettelegging og trakassering*. Flere opplæringsansvarlige og ansatte i bransjenettverk nevnte at jentene opplever mange utfordringer i byggebransjen, eksempelvis mangel på garderobe, arbeidsklær som passer og dårlige eller ikkeeksisterende toalettforhold. I tillegg opplever bransjer og bransjenettverk trakassering, diskriminering og dårlige holdninger rettet mot sine kvinnelige ansatte, noe som gjør det enda vanskeligere å promotere et godt og likestilt miljø for alle. Jeg tolker det slik at bransjer og bransjenettverk opplever lav rekruttering av jenter på grunn av de mange utfordringene som fremdeles er der i dag, der en av de større utfordringene er blant annet trakassering av kvinner. På bakgrunn av dette valgte jeg å kalle denne kategorien for *Utfordringer og trakassering i bygg- og anleggsbransjen*.

Jeg endte opp med totalt tre kategorier basert på innholdet i dette spørreskjemaet. I tillegg til kategorien presentert ovenfor har jeg også konstruert kategoriene *Inkludering av alle og kompetanseheving* og *Utdanning og opplæring innen likestilling*.

Utfordringer

Under kodingsprosessen ble jeg oppmerksom på noen utfordringer som gjorde det litt vanskelig å se videre progresjon. Koding i denne skalaen er et relativt nytt område for meg, og da hjelper det ikke at jeg har over 650 forskjellige svar fordelt på de tre spørreskjemaene. For å kunne håndtere denne datamengden, måtte jeg forholde meg til ett spørreskjema om gangen, for så å dele opp spørreskjemaene i mindre deler. Å benytte seg av denne metoden hjalp, men fremdeles er det 16-17 spørsmål per spørreskjema. Fremfor å se etter en sammenheng i alle spørsmålene, delte jeg de inn i mindre grupper og kategoriserte de etter tema som hadde en tilhørighet til hverandre. På denne måten kunne jeg se på en gruppe med tre - fire spørsmål om gangen og vite med høy sikkerhet at disse hadde en tilhørighet til hverandre og kunne plasseres i samme kategori. Selv om jeg kunne være sikker på at disse spørsmålene hadde en sammenheng med hverandre, tok det å kode alle svarene for så å finne rett kategori å plassere de i tok mye lengre tid enn hva jeg regnet med, og saken ble ikke lettere når flere svar var uklare eller åpne for tolking. Selv om jeg delte opp hvert spørreskjema i 3-4 kategorier, var det fremdeles mye material som skulle prosesseres. Jeg brukte mye tid på å markere og lese svarene flere ganger, og ved å prøve forskjellige kategorier klarte jeg etter hvert å justere og kombinere de jeg følte hadde størst tilhørighet og som ga mest mening opp mot kodene. Hele denne kodingsprosessen har vært svært lærerik for meg, samt at det er veldig givende og betryggende å vite at jeg nå har en forforståelse for dette til neste gang jeg skal begi meg ut på koding.

4.6 Studiens kvalitet

Siden jeg er veldig engasjert i mitt tema, burde jeg stille meg spørsmålene; hvordan kan jeg innta en troverdig rolle som forsker og hva kan jeg gjøre for å sikre holdbarhet i studiens kvalitet? Et viktig perspektiv å huske på når det kommer til min rolle i dette tema, er å erkjenne at jeg som mann er en del av majoriteten. Mye av tematikken er tross alt kvinner som kjønnsminoritet i byggebransjen, noe som kan påvirke oppgavens integritet og funn. Her er det viktig at jeg møter dataene på en objektiv måte, og forholder meg bevisst min forforståelse og hvordan den forforståelsen kan føre til subjektive meninger. Christoffersen & Johannessen (2012) beskriver dette på en fin måte, der «Forskerens forforståelse – eller forståelseshorisont – vil kunne påvirke hva forskeren observerer, og hvordan disse observasjonene vektlegges og tolkes» (s. 23).

Videre sier de at alle mennesker har en forforståelse i sitt møte med verden, og at vi ofte bruker den ubevisst til tolkning. Ved å erkjenne min egen posisjon i denne studien som uten fordommer og antakelser ovenfor mitt tema, vil det bli lettere å se studien med kun mine egne forskerbriller. I tillegg poengterer Christoffersen & Johannessen (2012) at «forskeren må underkaste seg forskningsmessige prosedyrer» (s. 23), noe som definitivt kan bidra til å opprettholde studiens kvalitet. Ringdal (2018) sier at «en undersøkelse er troverdig hvis den er utført på en tillitsvekkende måte» (s. 247), noe som understreker det Christoffersen & Johannessen sier. Poenget er vel jeg som forsker skal være klar over hvilke utfordringer som ligger i å være objektiv til en oppgave jeg er sterkt investert i. Ved å stille spørsmålet *hvordan kan jeg som forsker ha påvirket data og funn*, kan det bidra til mer oppmerksomhet rundt mine valg, samt at jeg må være åpen og reflektert rundt oppgavens mulige styrker og svakheter og hvordan det kan påvirke forskningens kvalitet.

4.6.1 Gyldighet

For å sikre at undersøkelsen og dens datagrunnlag har hold, er det viktig å sørge for relevante data som representerer og reflekterer studiens fenomen. Begrepet validitet kan deles inn i indre og ytre validitet, og er ment for å bidra til ulike aspekter av forskningskvaliteten. Selve begrepet er noe som oftest blir sett på i sammenheng med kvantitative metoder, der flere forskere mener validitet som begrep ikke helt passer inn ved bruk av kvalitative metoder. En av de var Guba (1981) som skrev den vitenskapelige artikkelen – *Criteria for Assessing the Trustworthiness of Naturalistic Inquiries* – om hvordan validitet som begrep har sine røtter i rasjonalismen og positivismen, og som oftest benytter seg av deduktive og kvantitative metoder innen forskning. Likevel brukes validitet på samme måte innen konstruktivismen, og bruker *induktive* og *kvalitative* metoder, noe Guba mener ikke er helt passende med tanke på restriksjonene han mente kom med begrepet validitet. Fra hans tabell *Scientific Terms Appropriate to the Four Aspects of Trustworthiness*, er indre validitet beskrevet som troverdighet, og ytre validitet som overførbarhet. Disse nye begrepene mener Guba (1981) er en mer passende beskrivelse som vil reflektere kvalitative forskningsmetoder på en mer riktig måte. I nyere tid kan det legges merke til at ordene troverdighet og overførbarhet har fått et samlet begrep – *gyldighet* – og representerer validitet i sin helhet innen kvalitativ forskning som en mer korrekt måte å beskrive det på (Christoffersen & Johannessen, 2012; Postholm & Jacobsen, 2018).

I mitt metodekapittel prøver jeg å vise til en sammenheng mellom hvilken metode jeg har brukt til denne studien, hvorfor jeg har brukt den og hvordan jeg skal bruke den. En

svakhet å bemerke seg ved å bruke åpne spørsmål i spørreundersøkelsen kan være at det blir store variasjoner i utvalgets svar, som vil si at jeg må bruke mer tid og ressurser for å analysere svarene. På den motsatte skalaen, er det nettopp den store variasjonen som kan bidra til god drøfting, som igjen kan resultere i en god konklusjon og gi meg et godt svar på selve problemstillingen. For at jeg skal vise til en valid, troverdig og gyldig oppgave, må jeg med andre ord ha en sammenheng mellom oppgavens problemstilling, hvilken metode som er valgt og hva som blir konklusjonen.

4.6.2 Pålitelighet

Reliabilitet er et begrep som sier oss noe om mulige målefeil, og hvor pålitelig data er (Ringdal, 2018). Christoffersen & Johannessen (2012) mener at det henger sammen med undersøkelsens nøyaktighet, der vi må tenke over hvordan vi har samlet inn data, hvor det skal brukes og hvilke bearbeidingsmetoder skal benyttes. Problemet for atferds- og samfunnsforskere er at måleevnen til reliabilitet ikke helt henger med på alle faktorene som finnes i det kvalitative forskningsområdet, og benytter andre begreper (Kvale & Brinkmann, 2015; Postholm & Jacobsen, 2018). Guba (1981) mener at selve begrepet reliabilitet hører mest til positivismen og kvantitativ forskning, der tall og statistikk ofte kan produsere samme data gang på gang. Sosiale og menneskeskapte fenomener derimot, er noe som kan endre seg relativt raskt, og med dette i tankene erstattet Guba (1981) reliabilitet med pålitelighet.

Min oppgave har tilhørighet i sosialkonstruktivismen, og har en kvalitativ forskningsmetode. På bakgrunn av dette velger jeg å benytte meg av Guba sin definisjon av begrepet reliabilitet, pålitelighet. Bakgrunnen for dette valget er at min forskning består av menneskelige sosiale fenomener. I avsnittet over skriver jeg hvordan slik forskning raskt kan endre seg, og vil mest sannsynlig produsere forskjellige resultater om en annen forsker skulle gjort det samme. For å styrke studiens pålitelighet, viser jeg transparens ved å synliggjøre hvordan jeg som forsker kan ha påvirket studien, og gir en detaljert beskrivelse av hele min forskningsprosess og hvordan den er forankret i både teori og tidligere forskning basert på mitt tema. Det vil gjøre min studie lettere å forstå ovenfor lesere og andre forskere som potensielt ønsker å bygge videre på min forskning, og gir dem mulighet til å reflektere over min forskningsprosess på egen hånd.

4.7 Etske betraktninger

For å oppfylle forskningsetiske retningslinjer har jeg tatt utgangspunkt i - *Den nasjonale forskningsetiske komite for samfunnsvitenskap og humaniora* (NESH). Jeg belyser fire punkter jeg mener er sentrale for denne studien; samtykke, anonymitet, konfidensialitet og taushetsplikt.

4.7.1 Samtykke og anonymitet

Christoffersen & Johannessen (2012) mener at NESHs retningslinjer er noe som kan sammenfattes til tre forskjellige hensyn, der den første blir kalt - *Informantens rett til selvbestemmelse og autonomi*. I dette hensynet beskriver de informantenes rett til selvbestemmelse og autonomi, og sier at alle «skal kunne bestemme over sin deltakelse». Som vil si at de skal kunne bestemme selv om de ønsker å delta, bestemme selv hva de vil svare på, bestemme selv om de vil trekke seg, eller om de i senere tid ønsker å få sine svar fjernet.

For å få samtykke til å gjennomføre min undersøkelse, måtte jeg først lage en datahåndteringsplan og sende et meldeskjema til *Norsk Senter for Forskningsdata* (NSD). Her meldte jeg om at prosjektet har en lav personvernulempe og lav risiko, som gjør at jeg kan ha et utvalg ned til 16 år som selv kan avgjøre sitt samtykke¹. Siden jeg har noen personopplysninger i undersøkelsen, måtte den meldes inn minst 30 dager før planlagt oppstart. Jeg konstruerte en mal som jeg sendte ut til mitt utvalg per e-post, med nødvendig informasjon (se vedlegg 3). Noen uker etter innsendelse til NSD, fikk jeg tilbakemelding om å redigere to punkter. Etter redigering fikk jeg godkjennelse til å starte (se vedlegg 1). Invitasjon til å delta i min spørreundersøkelse ble sendt fortløpende til mitt utvalg, der jeg inkluderte et informasjonsskriv og en samtykkeerklæring (se vedlegg 2). Noe som vil bidra til å holde utvalget anonyme er at alle opplysninger er lagret på nettskjema.no. Utvalgets e-postadresse står på en egen side, og utvalgets svar på en annen side. I tillegg er det feide innlogging på nettskjema.no for å få tilgang. Ved at utvalget har lest og svart på undersøkelsen, har jeg fått innhentet fritt, informert og uttrykkelig samtykke.

4.7.2 Konfidensialitet og taushetsplikt

I den nyeste utgaven av forskningsetiske retningslinjer fra NESH (2021) skriver de, «Hvis forskere lover informanter konfidensialitet, er det et løfte om at informasjonen fra forskningen skal behandles fortrolig og ikke formidles videre på måter som går ut over avtalen». Videre skriver NESH at «Noen yrkesgrupper har lovpålagt taushetsplikt fordi de får tilgang til informasjon i fortrolige situasjoner [...]» (2021). Siden flere av mitt utvalg er elever fra den videregående skole, har jeg lovpålagt taushetsplikt. Resten av utvalget for spørreundersøkelsen havner inn under Forvaltningsloven § 13 e, nærmere bestemt punkt 2. som sier at alle som driver med arbeid for et forvaltningsorgan (meg) som har støttet eller godkjent en forskningsoppgave, skal hindre andre adgang og kjennskap til de opplysningene som er mottatt under taushetsløfte fra private (utvalget) i et forskningsarbeid (forvaltningsloven, 1967, § 13 e).

Alle utvalgte til mitt spørreskjema har fått informasjon om konfidensialitet og taushetsplikt, det står nevnt i både vedlegg 2 og 3. Fra studiens informasjonsskriv og samtykkeerklæring (vedlegg 2) kan det leses i avsnittet *Ditt personvern – hvordan jeg oppbevarer og bruker dine opplysninger*, at «Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrivet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket». I tillegg kommer det noen punkter som inkluderer anonymitet, taushetsplikt og forsikring på studiens konfidensialitet. Hensikten er å forsikre og sikre utvalget om at jeg som forsker ikke skal bruke de opplysninger jeg får i denne studien på en slik måte at de kan identifiseres og spores tilbake til dem som enkeltpersoner.

5. Studiens funn og drøfting

I dette kapitlet gjør jeg rede for oppgavens hovedfunn og diskuterer de opp mot tidligere forskning og aktuell teori. Jeg presenterer først de 3 spørreskjemaene og de tilhørende funnene i samme rekkefølge som i analysedelen i forrige kapittel: 1) Elever/ lærlinger og utdannede fagarbeidere i bygg- og anleggsbransjen, 2) Yrkesfaglærere og 3) bransjer og bransjenettverk. Jeg tar utgangspunkt i kategoriene fra de tre spørreskjemaene og knytter oppgavens hovedfunn til dem. Videre kobler jeg funnene fra de tre spørreskjemaene til studiens forskningsspørsmål. Avslutningsvis diskuterer jeg hovedproblemstillingen: «*Hvordan inkluderes og ivaretas kvinnelige elever og lærlinger i mannsdominerte bygg- og anleggsgfag?*» i lys av funn knyttet til de tre forskningsspørsmålene. Jeg har valgt å legge størst vekt på spørreskjema 1 ettersom det er jentene og kvinnene som er hovedfokuset i oppgaven.

5.1 Kvinnelige elever/ lærlinger og utdannede fagarbeidere i bygg- og anleggsbransjen

Spørreskjema 1 har fire hovedkategorier: 1) *Interesse og trivsel*, 2) *Trakassering, arbeidsmiljø og tillit*, 3) *Læringsmiljø og lærer-elev relasjon* og 4) *Yrkesidentitet og likestilling*. Kategoriene favner bredt, men det skyldes at mange av kvinnenes svar pekte på flere elementer på samme tid. Kategoriene og de tilhørende funnene brukes for å besvare forskningsspørsmålet: *Hvordan opplever kvinnelige elever og lærlinger at opplæring i skole og bedrift forbereder dem på arbeid i mannsdominerte yrker og ivaretar dem som kvinner?* I teksten som følger presenterer jeg viktige funn og drøfter dem opp mot tidligere forskning og aktuell teori.

Interesse og trivsel

Kategorien *Interesse og trivsel* favner funn som forteller om hvorfor jentene har gjort de yrkesvalgene de har gjort og hvorfor de velger å ta denne utdanningen og bli i yrket. Funnene viser at jentene har en genuin interesse for bygg- og anleggsgfag. «*Det virker spennende å være med på å bygge landet*» sa en av jentene, mens andre brukte ord som «*å skape noe*», eller «*alltid hatt en interesse for å bygge*». Det å få arbeide fysisk og å ta del i å forme sine omgivelser er viktig for jentene. Videre kan funnene vise til at majoriteten av deltakerne trives, men med få unntak der noen beskriver tyngre dager innimellom og beskriver det som: «*Jeg trives kjempegodt i yrket, men av og til føler man seg ikke helt som en del av «gjengen» siden jeg er kvinne*», eller «*Litt vanskelig sosialt med tanke på at enkelte aktiviteter/samtaler er forbeholdt «gutta»*». Disse uttalelsene baner vei for neste funn, der jentene/kvinnene opplever å måtte ha en viss innstilling for å unnsnippe «*kvinnesyntet*» de kan pålegges fra menn, og kommer med kommentarer som: «*jeg har blitt vant til det*», «*jeg må jo bare finne meg i det*» eller «*jeg må bare ta meg sammen*». Til slutt fikk jentene et spørsmål angående deres trivsel i forhold til å være så få jenter, der de sa: «*Jeg synes det går helt fint, det er veldig artig å være så få jenter, for gutter er så randome*³, mens jenter blir bare sure for ingenting», og andre sa «*Jeg syntes det er veldig greit å være en av få kvinner. Føler at menn er veldig ok å jobbe med og enkle å forholde seg til når det kommer til kommunikasjon og slikt*».

³ Å være random betyr hovedsakelig å være tilfeldig eller uregelmessig. I denne sammenhengen menes det som noe positivt siden guttene kan si eller gjøre noe som er såpass uventet at det blir komisk.

Majoriteten av deltakerne uttrykte en sterk motivasjon for å være involvert i praktisk arbeid og bidra til å bygge og forme sine omgivelser via sin interesse for sitt valgte yrkesfag. Slik jeg tolker det, er dette noe de selv ønsker, og kanskje har ønsket lenge. At jenter starter med å ha en interesse og en positiv holdning vil gagne byggebransjen, men også ha en enorm samfunnsverdi. En slik entusiasme kan bidra til å øke kvinneandelen i byggfag, som nå ligger på 2,4% ifølge byggenæringens landsforbund (2023). En slik økning av kvinneandelen trenges ifølge Meld. St. 7 (2015-2016), der statistisk sentralbyrå kan vise til en mangel på arbeidskraft med yrkesfaglig utdanning på opp imot 88 000 personer innen år 2035 (statistisk sentralbyrå, 2020, s. 40). Dette tallet sikter ikke til kun kvinner, men begge kjønn, noe som vil si at det ikke holder med et økt antall av de som søker seg inn i faget, men også et økt antall i de som blir værende i bransjen. Basert på mine funn ser det ut som jentene stort sett trives med å være en minoritet i mannsdominerte byggfag, særlig i skoleårene siden gutter ofte er uforutsigbare, noe jentene som regel finner morsomt. Deltakerne påpeker at de synes gutter/menn er lette å forholde seg til og at de gjerne blir mye drama rundt jenter/kvinner. De ønsker seg likevel en jente til i klassen eller på arbeidsplassen. På tross av dette er det stor enighet om hvor vanskelig det er å bli inkludert i de forskjellige guttegjengene. I lys av disse funnene, mener jeg at jentenes interesse spiller en stor rolle i hvem som søker seg inn på byggfagene. I tillegg til dette vil jeg si at *trivsel* er nøkkelordet for at jenter skal velge å bli værende i byggebransjen. Hvis jenter har en interesse, men ikke trives, kan det være en medvirkende årsak til å slutte og finne seg et annet yrke. Om jentene ikke nødvendigvis har en interesse for faget i starten, er dette noe som kan komme etter hvert med utgangspunkt i at de trives med sitt yrkesvalg. Her blir det opp til skolen og yrkesfaglærerne å opprettholde opplæringsloven § 9 A (1998), som viser til at skolen og ansatte skal jobbe for å fremme nettopp trivsel samtidig som de hjelper elevene å bygge kompetanse.

Mange av jentene/kvinnene i min studie bruker ord som «*jeg må bare*», «*ta meg sammen*» eller «*finne meg i det*». I arbeid med min masteroppgave har jeg kommet fram til at dette er et kjent fenomen, noe som viser seg i studien til både Rexten (2019) og Nilssen (2021), samt flere artikler, deriblant et debattinnlegg skrevet av Grongstad (2020) på forskning.no. Her dukker fenomenet opp i flere uttalelser fra kvinnelige fagarbeidere gjennom en intervjuopprosess, der de sa «*Du må tåle litt*» eller «*Du må ikke ta deg nær av brakkesnakk [...]*». Her siktes det til at kvinnene ikke må ta seg nær av hvordan menn snakker og oppfører seg i bygg- og anleggsbransjen, og hvordan kvinnene kan bli møtt med «*uheldige*» tilnærmelser og bemerkelser. I lys av dette oppfatter jeg det slik at kvinner møter mye motgang, der de «*velger*» å ignorere dårlige holdninger og oppførsel fra sine mannlige kolleger, og «*må bare*» tilpasse seg hvordan det mannsdominerte miljøet er for å bli inkludert eller sett på som en av gutta. Jeg tolker dette fenomenet slik som Imsen (2014) påpeker hvordan moderne kvinner kan oppfattes, fortsatt underordning, påvirket av miljøet de befinner seg i, der ingen av kjønnene tør å påpeke denne åpenbare, likevel skulte formen for kjønnsdiskriminering (s. 383). At flere kvinner må gjøre noe så drastisk for å bli sett og hørt som likeverdig yrkesutøver er noe som kan gå utover en persons mentale og fysiske helse, og bør få mer oppmerksomhet blant skoler, yrkesfaglærere, bransjer og bransjenettverk, og kanskje til og med for kvinnene selv.

Trakassering, arbeidsmiljø og tillit

Kategorien *Trakassering, arbeidsmiljø og tillit* inkluderer funn som forteller om jentenes opplevelse og håndtering av det å være en kjønnsminoritet i mannsdominerte yrkesfag.

Funnene viser at jentene forstår begrepet trakassering og dens betydning godt, der 10 av 14 rapporterer om forskjellige former for trakassering i skole eller jobb. Blant funnene fortelles det om mange opplevelser av trakassering, eksempelvis: «Når jeg startet som lærling, spurte en mannlig kollega om hvordan jeg mistet jomfrudommen og hvilken stilling jeg likte best, tok bilde av meg mens jeg spiste en banan», «Han sa det var et uhell», «har du mensen eller», «Kollega sendte uønskede bilder i fylla og snakket om seksuelle ting», «Menn som stirrer og tar på meg», «Hører til på kjøkkenet», «Spydige kommentarer rettet mot meg som kvinne», og «Menn som tar fra meg verktøy/ ting, siden jeg er det svake kjønn». I forbindelse med disse svarene, fikk de spørsmål om de delte disse opplevelsene med noen? Kun en av jentene snakket med sin lærer, mens de andre snakket med sine sjefer, foreldre, kvinnenettverk/jentevettverk, eller kjærester. Til slutt forteller jentene om sin opplevelse av å være så få på verksted/byggeplass, og sier at menn ofte «undervurderer min styrke og kunnskap», «utelater meg», og «gir meg følelsen av å ikke prestere godt nok pga. kjønn».

Majoriteten av jentene oppga at de har opplevd trakassering, der tre av dem opplever det så ofte som flere ganger i måneden, noe som tilsvarer over 20% av deltakerne. For å få et klarere bilde av trakasseringens alvorlighetsgrad, velger jeg å benytte Helseth (2007) definisjon, som deler trakasseringen inn i tre former; verbale uttrykk, ikke-verbale uttrykk, og fysisk trakassering. Ved å se på jentenes svar, kommer jeg fram til at fire jenter opplever verbal trakassering, fire jenter opplever både verbal og ikke-verbal trakassering, og minst to opplever fysisk trakassering. Trakasseringen jentene forteller om mener jeg åpenbart strider imot likestilling- og diskrimineringslovens § 13 *forbud mot å trakassere*. Paragrafen sikter til trakasseringsforhold som handlinger, uttalelser eller ytringer av krenkende, nedverdiggende, skremmende eller ydmykende natur, i tillegg til uønsket seksuell oppmerksomhet, som også går inn under trakasseringsforhold nevnt ovenfor (2017). Det må utarbeides tiltak, noe Meld. St. 7 (2016) har påpekt i en tidligere melding til stortinget, der det siktes til at blant annet arbeidsmarkedet bør ha mer kunnskap om seksuell trakassering. Ved å få slike kommentarer eller andre slengbemerkinger som ikke kan tolkes som noe annet enn seksuell trakassering og krenkende atferd, kan en anta at disse jentene vil oppleve psykiske og følelsesmessige belastninger som kan ha alvorlige konsekvenser for deres trivsel, motivasjon, mulighet til å utvikle seg faglig og kanskje også deres identitet. Mead (1934) påpeker at vår identitet er i stadig utvikling og påvirkes av både indre og ytre opplevelser og tanker. Jentene vil høyst sannsynlig bære preg av slik trakassering, der deres identitet vil være påvirket på ubestemt tid. Dette belyser det presserende behovet for å ta tak i den eksisterende kulturen og holdningene i bygg- og anleggsbransjen, slik at jenter og kvinner kan inkluderes på lik linje med sine mannlige kolleger uten å måtte finne seg i å bli sett på som objekter eller bli trakassert.

Jentene i studien beskriver trakasseringen som: «Det har heldigvis ikke skjedd så ofte», «Han sa det var et uhell», «Gir meg følelsen av å ikke prestere godt nok pga. kjønn» eller «Det har ikke hendt mange ganger». Dette finner jeg svært bekymringsfullt, da det i all hovedsak er snakk om jenter i 17-18 års alderen som akkurat er ferdig med videregående skole, og kan betraktes som sårbare i det de forlater skolens trygge rammer og skal gå arbeidslivet i møte. Her ønsker jeg å trekke fram en av Eriksons (2000) åtte psykososiale utviklingsstadier, *pubertetstiden*. I denne perioden (12-19 år) befinner jentene seg i det Erikson (1974) beskriver som en identitetskrise, der det kan forekomme at de gjør drastiske valg basert på hva de opplever. Jeg tolker det slik hen at nedgang i tallet på jenter/kvinner som faktisk fortsetter i bransjen etter endt yrkesfaglig

skolegang har mye med slike trakasseringsepisoder å gjøre. Det kan selvsagt være mange flere faktorer i slike avgjørelser, men jeg støtter meg til statistikken presentert i oppgavens innledning, der tabell 1 og 2 viser til en nedgang blant jentene fra antall søkere til Vg1, sammenlignet med antall jenter som gikk videre til læretid. Det hadde vært spennende å se tall som viser hvor mange som faktisk er igjen etter sine år som lærlinger, men det har jeg dessverre ikke funnet.

Som yrkesfaglærer, ser jeg det litt problematisk at det var kun en av jentene som tok opp trakasseringproblematikken med sin lærer. En fornuftig antagelse kan være at jenter ikke ønsker å snakke med mannlige yrkesfaglærere, siden disse tilfellene omhandler menn som trakasserer jenter/kvinner. Basert på mine funn, har jeg inntrykk av at jentene som velger å ta opp dette med *voksne*, blir tatt på alvor, eksempelvis kvinnenettverk/jentenettverk. Denne kategorien understreker viktigheten av et støttende miljø, både i skolen og ute i arbeidslivet.

Læringsmiljø og lærer-elev relasjon

Kategorien *Læringsmiljø og lærer-elev relasjonen* favner funn som forteller om hvordan jentene ønsker å bli møtt i opplæringen. Funnene viser at de ønsker å bli behandlet likt som guttene, og ikke få spesialbehandling fordi de er jenter. Videre funn sier at jentene savner informasjon om rettigheter, og innsikt i hvordan bransjen kan være for kvinner. De ønsker også at det snakkes mer om ulikheter blant kjønnene, og at lærere/opplæringsansvarlige bør få mer kompetanse i biologiske og fysiologiske forskjeller blant kjønn, samt ha en bedre forståelse for hvordan jenter fungerer. Et annet interessant funn her viser at majoriteten ønsker og er fornøyd med å ha en mannlig yrkesfaglærer. Kategoriens siste funn sier at de fleste føler seg sett og hørt av sine lærere/opplæringsansvarlige, mens resterende sier at deres lærer ikke bryr seg, eller ikke er mye til stede.

I denne kategorien var jeg spesielt nysgjerrig på å lese hva jentene svarte på spørsmålet som omhandler hva yrkesfaglæreren/opplæringsansvarlig kunne gjort for å forberede jentene bedre på det mannsdominerte yrkesvalget de har tatt. Her var det overraskende like svar, der uttalelser som «*behandle meg vanlig uansett kjønn*» eller «*behandle meg likt som gutta*» var gjengangere. Slik jeg tolker det, tyder det på at jentene ønsker å bli sett i det sosiale fellesskapet, på lik linje med gutten. Imsen (2014) beskriver det som å finne sin plass, og deretter føle på en tilhørighet. Det kan ikke være lett med en, to eller tre jenter i en yrkesfaglig klasse der resten er gutter. Så om læreren behandler jentene annerledes, vil guttene fange opp dette. Et eksempel vil være der ei jente får lov å ha musikk på ørene i timen, siden hun gjør det hun skal uansett, mens guttene ikke får lov. Scenariotet utspiller seg slik at guttene blir sinte over slik forskjellsbehandling, der deres sinne vil mest sannsynlig gå utover jenta. På denne måten vil lærerens forskjellsbehandling ovenfor jenta (som er godt ment) føre til negative konsekvenser for henne. Trenger de som er ansvarlige for jentenes/kvinnerens opplæring mer kompetanse innen kjønnenes biologiske og fysiologiske forskjeller, samt bedre forståelse for hvordan jenter fungerer? Ifølge mitt utvalg er det flere jenter som påpeker at de ønsker nettopp dette. På den ene siden skjønner jeg hvorfor jentene ønsker dette, og på den andre siden har jeg blandede følelser for om jeg er enig eller uenig i dette. Jeg ønsker å rette søkelys mot kapittel 2.2, nærmere bestemt avsnittet som omhandler yrkeskompetanse: Yrkesfaglærere har allerede et svært langt utdanningsløp og jeg mener det vil føre til mer negative enn positive konsekvenser om slik kompetanse innlemmes i yrkesfaglærerens utdanning, spesielt hvis det betyr at yrkeslærerens utdanningsløp skal

bli enda lengre eller mer tettpakket. Min tanke er at dette må forekomme frivillig, og ikke påtvinges, da jeg ser for meg at flere kan føle det blir for mye og bestemmer seg for å ikke ta yrkesfaglærerutdanning.

Flere jenter fra utvalget ønsker seg bedre innsikt i hvordan bransjen kan være for kvinner og savner informasjon om kvinners rettigheter i arbeidslivet. De kunne altså tenke seg å stille mer forberedt den dagen de skal starte som lærlinger ute i bedrift. I lys av det jentene forteller, seg jeg at denne saken har flere sider og at flere av de involverte aktørene kan bidra. Eksempel 1), yrkesfaglærerne har mye kunnskap om hvordan bransjen er og hvordan bransjen forholder seg til kvinner, de har tross alt jobbet i den selv. Her kan det være mulig for læreren å dele mer av sine erfaringer, både positive og mindre positive. Eksempel 2), skolen kan invitere inn bransjer til å komme på besøk, der jenter og gutter kan få stille spørsmål. Her kan flere yrkesgrupper, både lærere, rådgivere og fagarbeider, være til stede. Ulempen med en slik løsning er om jentene er i mindretall i klassen og dermed ikke tar ordet når de får muligheten til det. Eksempel 3): Opprette mentor/ fadder-ordning i bedrifter slik flere av mine deltakere ønsker seg. Det kan gi økt trygghet på arbeidsplassen, og NOU 2019: 19 melder om at slike tiltak har god effekt. Eksempel 4), skolen og bransjen kan introdusere jentene for kvinnenettverk. Det er mange jenter som enda ikke er klar over at noe slikt eksisterer, og de som er det ønsker ifølge mine funn at det finnes på deres skole og arbeidsplass. I Ph.d.-avhandlingen til Vagle & Møller (2015) presenterte de kvinnenettverk som en av sine hovedfunn, der de også har skrevet litt om kvinnenettverk i boken – *En av gutta?* I lys av Vagle & Møller og kunnskapen jeg har opparbeidet meg i arbeid med denne masteroppgaven, tolker jeg det dit hen at kvinnenettverk kan bidra med veiledning, rådgivning og informasjon om hvordan jenter/kvinner opplever å være en kjønnsminoritet i mannsdominerte yrker. Kvinner vil på denne måten få se at de ikke står alene, noe som kan bidra til at flere blir i bransjen. Alle forslagene over er gode alternativer, og det må bli opp til skoleeier, rektor og lærere å bli enige om hva som er best.

Yrkesidentitet og likestilling

Kategorien *Yrkesidentitet og likestilling* favner funn som forteller om jentenes ønske om å bli behandlet likeverdig, samt hva de legger i begrepet yrkesidentitet, og om de kjenner seg igjen. Funnene viser at utvalget ønsker å bli behandlet på lik linje som alle andre, med respekt og likeverd. De andre funnene handler om yrkesidentitet, der de fleste ikke visste hva det var, og om de som visste, følte på det selv. Til slutt kan funn vise til at det var flere jenter som ønsket seg en mentor/fadderordning, eller at det eksisterte et jentenettverk på deres skole.

Flere av funnene fra denne kategorien overlapper med funn fra forrige kategori. Blant annet jentenes ønske om å bli behandlet likt som guttene, og snakk om mentorskap eller jentenettverk. I denne kategorien vil jeg derfor fokusere på funnet som handler om det å bli behandlet med likeverd, og summere opp noen tanker om mentor/nettverk på slutten. I likestillings- og diskrimineringslovens § 1, står det at «lovens formål er å fremme likestilling» (2017). Likestilling er også noe lovverket definerer som blant annet likeverd. Slik jeg tolker det, betyr det at jentene har krav på å bli behandlet med likeverd i skolen og på arbeid, ettersom dette er lovfestet. Likevel er det flere jenter i min spørreundersøkelse som sier at de *ønsker* å bli behandlet med likeverd. Så, hvor svikter det? Er det en svikt i det hele tatt, eller kan det hele være en rekke uheldige hendelser? Eksempelvis kan vi ta utgangspunkt i en jente som er midt i puberteten, og en

yrkesfaglærer som er i 40-årene. Her kan det være at jentenes syn på likeverd ikke er det samme som lærerens syn på likeverd. Variasjonen i alder, livserfaringer, bakgrunn og utdanning er noen faktorer som er med på å definere hvordan de oppfatter begrepet likeverd på forskjellige måter. I et slikt perspektiv vil det alltid være noen som ikke strekker til, basert på den andres forventninger over hva likeverd er. Mulige tiltak kan være å fremme et mer inkluderende læringsmiljø, eller være mer konsekvent på å vise til at det er tross alt lovpålagt og må tas mer på alvor.

Yrkesidentitet var et ukjent begrep for de fleste i denne spørreundersøkelsen, de som hadde hørt om det fra før, beskrev det som «*en del av meg selv i forbindelse med arbeidet jeg gjør, og det er jeg stolt av*», «*hvordan jobben jeg har er med på å gjøre meg til meg*», og til slutt «*at det handler om å identifisere seg med sitt yrke, føle man passer inn, tilhørighet, stolt, noe som kanskje ikke alle får til*». Skal man sammenligne, så har disse besvarelsene en del likhetstrekk med Grønli et al. (2020) sin definisjon på yrkesidentitet. Ifølge Haaland & Nilsen (2023) mener de at elever og lærlinger ikke kan ha en yrkesidentitet, fordi de først må ha bestått fag- eller svenneprøven. Men er det virkelig slik, eller kan yrkesidentitet også vises blant elever på videregående?

Yrkesidentitet handler mye om det å føle en tilknytning til sitt fag, og er noe jeg mener kan starte allerede på Vg1. Det er ikke mange elever på Vg1 som har funnet sin yrkesfaglige tilhørighet, det kan ofte være for tidlig. Likevel har jeg lagt merke til i løpet av de snart 6 årene jeg har jobbet i skolen at flere viser oppriktig interesse for faget allerede i sitt første år, og identifiserer seg selv som enten rørlegger eller tømrer. Noen kan med andre ord ha en sterkere tilhørighet til faget fra begynnelsen av, som ofte kan skimtes i form av deres yrkesstolthet. Dersom yrkesstolthet er til stede, mener jeg at det også kan vise til en tidlig start på å oppdage ens egen yrkesidentitet, siden yrkesidentitet tross alt handler om det å føle på en tilknytning ovenfor faget man utøver.

Funnene fra de fire overnevnte kategoriene kan kobles til forskningsspørsmålet: *Hvordan opplever kvinnelige elever og lærlinger at opplæring i skole og bedrift forbereder dem på arbeid i mannsdominerte yrker og ivaretar dem som kvinner?* Det kommer eksempelvis frem at mange av jentene/ kvinnene trives i den mannsdominerte bygg- og anleggsbransjen, men at mange dessverre opplever uønsket adferd fra sine mannlige kolleger. Videre har både miljøet og relasjonen til lærer- og medelever eller kolleger stor betydning for at de skal fullføre utdanning og bli i yrket. De må også behandles som likeverdige med menn i yrket. Funnene viser også at opplevelsen av yrkesstolthet og egen yrkesidentitet er hevet over hvilket biologisk kjønn en har og at det å være en kompetent fagarbeider ikke avhenger av om man er kvinne eller mann. Jeg kommer tilbake til forskningsspørsmålet og dets kobling til hovedproblemstillingen i mine avsluttende kommentarer i kapittel 6.

5.2 Yrkesfaglærere

Spørreskjema 2 har tre hovedkategorier: 1) *kompetanse og kunnskap*, 2) *Opplevelse av trakassering i skolesammenheng og håndtering av trakassering* og 3) *inkludering av jenter i mannsdominerte yrker og kommunikasjon*. Kategoriene favner bredt, men det skyldes at mange av yrkesfaglærernes svar pekte på flere elementer på samme tid. Kategoriene og de tilhørende funnene brukes for å besvare forskningsspørsmålet: *Hvordan forbereder yrkesfaglærere jenter i bygg- og anleggsfag på en karriere i et mannsdominert yrke?* I teksten som følger presenterer jeg viktige funn og drøfter dem opp mot tidligere forskning og aktuell teori.

Kompetanse og kunnskap

Kategorien *Kompetanse og kunnskap* inkluderer funn som forteller om yrkesfaglærernes tanker om kjønnsbalanse i undervisningen og hva de selv vet om begrepet. Funnene tyder på at kun noen få har fokus på kjønnsbalanse i sin undervisning, mens majoriteten legger ikke vekt på det, ser ikke vits i det og vil behandle alle likt. Neste funn går ut på hva lærerne kan gjøre for å håndtere kjønnsbalanse bedre, der de sier «*vet ikke*», «*prøve å ikke ha så mye fokus på det*», «*åpen diskusjon i klasserommet*» og «*fokus på at alle gjør samme jobb*». Videre funn sier noe om at majoriteten av lærerne ikke helt vet hva kjønnsbalanse er, noen av responsene var «*hva er kjønnsbalanse?*», «*usikker på min egen kompetanse*», «*lite kompetanse*» og «*vil ikke kalle det kompetanse, men erfaring*». Til slutt kan funnene fortelle om at de fleste av lærerne ikke har noe kjennskap til om hvorvidt deres skole jobber systematisk med kjønnsbalanse i yrkesopplæringa.

Når yrkesfaglærere får spørsmål om de har fokus på kjønnsbalanse i deres undervisning, blir svarene ganske splittet. Basert på fjorten forskjellige svar er det 50% av lærerne som sier ting som «*ser ikke vits i det siden det er så få jenter, det løser seg som regel av seg selv*» og mener at kjønn ikke er et tema for undervisningen. Over 30% sier at alle burde bli behandlet likt, men velger å likevel ikke ha noe fokus på kjønnsbalanse, noe jeg finner litt motstridende da jentene fra spørreskjema 1 mener de blir behandlet annerledes enn guttene. De resterende 20% sier at de har noe fokus på det. I lys av funnene, kan det tyde på at flere yrkesfaglærere ikke ser vits i å bruke undervisningstid på kjønnsbalanse, nettopp fordi de mangler kompetanse om tema, noe flertallet av lærerne i min undersøkelse bekrefter, der en av de sier «*hva er kjønnsbalanse?*». Jeg viser til uttalelser fra Meld. St. 7 (2015-2016), som påpeker en kompetansemangel blant lærere og rådgivere innen kjønn og likestilling knyttet opp mot nettopp kjønnsbalanse. Men er det virkelig slik at det kun handler om lærernes kompetansemangel, eller kan det også være andre faktorer? Kjønnsbalanse kan være et komplisert tema å diskutere med sine elever, der det kan forekomme uenigheter, eksempelvis at guttene mener jentene får mer oppmerksomhet og vice versa. Det kan med andre ord føre til mer vondt enn godt, noe lærerne har tatt i betraktning, der hen har tatt en avgjørelse om å ikke snakke om det basert på problematikken det kan føre til i klasserommet. I lys av at flere lærere ikke vet hva begrepet kjønnsbalanse er, kan det jo faktisk hende at kjønnsbalanse blir praktisert, de er bare ikke klar over det selv.

Neste spørsmålskategori handler om hva yrkesfaglæreren kan gjøre for å håndtere kjønnsbalanse bedre. Et fåtall sier at de vet ikke hva de kan gjøre, mens majoriteten sier at det er viktig å inkludere begge kjønn og at åpen diskusjon kan bidra til bedre forståelse. Dette spørsmålet var egentlig siktet til hva yrkesfaglærerne *selv* kan gjøre for å håndtere tema kjønnsbalanse bedre, der det kun var en som tenkte på egen kompetanseutvikling. I lys av dette kan det virke som om spørsmålet blir tolket feil, der lærerne heller svarer på *hvordan kan du* gjøre tema kjønnsbalanse mer synlig, framfor å svare på *hva de selv* kan gjøre for å håndtere temaet bedre. Den ene læreren som svarte på spørsmålet, mente selv at han burde ha mer kompetanse for å håndtere temaet bedre. På bakgrunn av dette, kan det virke som om kjønnsbalanse bør få mer fokus blant lærerne. Til slutt viser funn at ti av fjorten deltakere ikke vet hvordan skolen de jobber ved praktiserer tema kjønnsbalanse. Jeg finner det litt bekymringsfullt, og kan kun spekulere på hvorfor det er slik. På den ene siden kan det være slik at lærerne ikke har tenkt over at tema praktiseres på skolen, og på den andre siden kan det være at ledelsen har tenkt at det er en selvfølge, og har derfor ikke sagt noe om det. Med

bakgrunn i dette, virker det som at kjønnsbalanse er et tema som også kunne blitt løftet opp på systemnivået i skolen.

Opplevelse av trakassering i skolesammenheng og håndtering av trakassering

Kategorien *Opplevelse av trakassering i skolesammenheng og håndtering av trakassering* favner funn som forteller om lærerens kjennskap til, og behandling av trakasseringssproblematikk. De første funnene sikter til lærerens kjennskap til elevtrakassering på skolen eller på utplassering-/praksis i bedrift. Majoriteten svarte at de ikke hadde fått noe beskjed om dette fra sine elever, mens de resterende sier «ja», «noen ganger», «ikke som jeg har fått med meg» og «ja, men ikke i egen klasse». Det siste funnet handler om hvordan utvalget håndterer trakassering i skole/praksis. Svarene er litt splittet, der noen mener det holder med *en til en* samtale, andre sier at de blir *omplassert* (bedrift), mens noen mener det er en 9A sak.

Nesten ingen lærere kan rapportere om at de har kjennskap til at deres elever opplever trakassering, dette gjelder både i skole og utplassering. En lærer har fått kjennskap til det, men ikke i egen klasse, en lærer har fått kjennskap til det i egen klasse og en lærer har fått kjennskap til det når eleven har vært på utplassering i en opplæringsbedrift. Basert på svar fra spørreskjema 1, kan det legges merke til at mesteparten av jentene/lærlingene/ ferdig utdannede opplever trakassering, enten flere ganger i måneden eller sjeldnere. Mens fra dette spørreskjema sier majoriteten av lærerne at de ikke har kjennskap til trakassering blant sine elever i det hele tatt. Først er det viktig å påpeke at lærerne i dette spørreskjema ikke nødvendigvis er lærerne til elevene fra spørreskjema 1, men uansett: Med utgangspunkt i de komplette motsetningene i elevenes og lærernes svar, krever det et par refleksjoner: En kan se dette fra to perspektiver: fra elevenes perspektiv, kan det hende at jentene ikke føler seg komfortable med å bringe opp et så følsomt tema ovenfor sin (mannlige) yrkesfaglærer, en problematikk jeg allerede har tatt opp i spørreskjema 1 – *Trakassering, arbeidsmiljø og tillit*. Det kan også tenkes at jentene føler de ikke vil bli tatt på alvor, kanskje jentene selv mener at dette er noe læreren *burde* fått meg seg, men ikke gjorde. Fra lærerens perspektiv har jeg også to betraktninger. Den ene forklaringen på at lærere ikke får det med seg, kan være så enkel som at elevene velger å ikke vise, eller si det. Vi lærere får ikke gjort noe med ting så lenge vi ikke får kjennskap til det. Et annet alternativ kan være at trakasseringen foregår på sosiale medier. Der også vil det være vanskelig for læreren å plukke opp trakasseringssignaler om eleven ikke sier noe. Uansett grunn for trakassering, står det både i Opplæringsloven, Likestillings- og diskrimineringsloven og kvinnekonvensjonen at elever/studenter har rett på et trygt læringsmiljø. Likevel kan Meld. St. 7 (2015-2016) rapportere om at slikt foregår i Norge regelmessig, noe som også vises i min studie.

Videre var jeg interessert i å vite om *hvordan* yrkesfaglærerne håndterer trakassering på skolen og i praksis/ utplassering. Noen mener det er best å kalle inn til samtale mellom de det gjelder, og tenker at dette vil løse seg selv. Andre sier at det burde tas tak i på lavest nivå først, og heller gå gradvis gjennom systemet, eksempelvis elev-elev, elev-lærer, elev-lærer-ledelse, elev-foreldre-lærer-ledelse, og videre. En lærer mener at det bør opprettes sak med hjemmel i opplæringsloven § 9 A, og noen lærere tenker det

burde blitt sett på som en vanlig mobbesak og tatt det videre derifra. Svarene er varierte, og få er av samme art. Som jeg har skrevet flere ganger i dette kapitlet, legger lovverket føringer for hvordan slikt skal håndteres. Her er det viktig å huske på at skolene selv har et eget reglement de skal følge, i tillegg til Norges lover og regler. Et spørsmål en kan stille seg her er hvor god skolen er på å henvise til sitt eget reglement, og hvor mye lærerne aktivt jobber med slikt materiale? Skolen og skoleledelsen alene kan ikke ha eneansvaret for at slikt følges opp. Lærerne har også ansvar for å sjekke opp lover og regler dersom det er ting de er usikre på. Det kan likevel tenkes at dette ikke nødvendigvis prioriteres i en travel lærerhverdag.

Inkludering av jenter i mannsdominerte yrker og kommunikasjon

Kategorien *Inkludering av jenter i mannsdominerte yrker og kommunikasjon* favner funn som forteller om hva læreren kan gjøre for å forberede jentene til arbeid i ba-bransjen, og hvordan de kan utvikle egen yrkesidentitet. Funnene viser at mange lærere i denne undersøkelsen ikke gjør noe spesielt for å forberede jenter på en mannsdominert bransje. Andre er usikker på hva de gjør, noen fokuserer på å behandle de likt som guttene, der kun noen få tar en egen samtale med jentene. Videre viser funn at majoriteten av lærerne ikke ville gjort noe annerledes for å forberede jentene, kun noen få sier «*mer synlighet i sosiale medier*», «*undervise om de historiske trekkene ved fagene, og at det ikke har vært lett som kvinne*», eller «*fokus på temaet, men ikke problematisere det*». Et annet funn tyder på at lærerne prøver seg på forskjellige framgangsmåter for å gi jentene en solid yrkesidentitet, blant annet «*framsnakker faget og deres viktige rolle som kvinne*» og «*ved inkludering og selvbestemmelse*». Resterende sier bare at de behandler de likt som guttene. Til slutt viser funn at flere lærere mener det bør bli bedre samarbeid mellom ungdomsskole, videregående og bransje (opplæringsbedrifter). Her sikter de til mere synlighet og bedre rekruttering.

Basert på tidligere forskning, oppgavens teoretiske forankring og egen empiri så langt, ser jeg at mannsdominerte bransjer kan gjøre det vanskelig å inkludere kvinner på en slik måte at de vil føle tilhørighet til faget. Dette hadde jeg en antakelse om før jeg satte i gang studien, så jeg ville derfor ha et spørsmål til yrkesfaglærerne om hva de gjør for å forberede jentene på en videre karriere i bransjen. Mange sier rett og slett at de behandler jentene likt som guttene, og dette er etter min oppfatning kanskje noe av problemet? Jeg mener at likestilling og lik behandling av kjønn er noe som absolutt bør være til stede i skolen, men som jeg har poengtert flere ganger i denne masteroppgaven, vi har få kvinner i bransjen, i byggfag alene er de kun 2,4% ifølge byggenæringens landsforbund (2023). I lys av dette virker det som om jentene trenger å bli mer forberedt på hva som venter dem, iallfall om vi vil de skal bli værende. Basert på mitt spørreskjemaresultat kan dette vise seg vanskelig, da nesten ingen ønsket å forandre på sin tilnærming for å forberede jentene. To lærere sier at de har en god samtale med jentene i fokus, men også tilsvarende samtale med guttene før de skal ut i praksis. Videre opplyser lærerne dem om hva de mest sannsynlig kan møte på og at de skal ha en lav terskel for hva som er greit og ikke greit. Dette mener jeg er en veldig fin måte å gjøre det på, siden begge kjønn er inkludert i samtalen, men også at guttene kanskje skjønner at jentene er i fokus nettopp på grunn av mannlige trakasseringsproblemer.

I kategorien *Yrkesidentitet og likestilling* fra kapittel 5.1, stilte jeg to spørsmål til jentene om hva de tror yrkesidentitet er, og hvordan de opplever egen yrkesidentitet. For å kunne sammenligne, inkluderte jeg også et slikt spørsmål til yrkesfaglærerne, og spurte om hvordan de arbeider for å gi jentene en solid yrkesidentitet. Over halvparten sier

«behandler de likt som gutta», eller «lik behandling, min erfaring er at jentene klarer seg bedre faglig enn flertallet av guttene» og «Jeg har ikke noe spesielt fokus på at jentene skal få en mer solid yrkesidentitet enn guttene». Ingen av lærerne kommer med noe begrunnelse eller støtte til disse utsagnene, men baserer det hele på egne erfaringer og meninger. En lærer mener at opplæringsbedrifter burde bli mer inkludert i undervisningen, og at elever burde vært mer på praksis, noe som kunne bidratt til elevenes yrkesidentitet. Flere lærere mener at det holder med fagsamtaler og bevisste holdninger, og andre ønsker å ha fokus på å framsnakke faget. Det virker for meg som det er mye uenigheter til hvordan de skal arbeide for å gi jentene en solid yrkesidentitet. Det kan likevel tenkes at lærerne tar ubevisste grep for å støtte jentenes læring og identitetsbygging, eksempelvis gjennom scaffolding. Dette kan ifølge Bruner (1976) og Lyngsnes & Rismark (2014) beskrives i korte trekk der en mer kompetent person hjelper og støtter en mindre kompetent person til å løse et problem som de ellers ikke ville vært i stand til alene. På denne måten kan læreren regulere hvor mye informasjon eleven skal få på en og samme tid, slik at eleven kan fokusere på en ting av gangen. Denne metoden kan også hjelpe læreren å fokusere på en ting av gangen, som i dette tilfelle ville vært å gi jentene en solid yrkesidentitet.

Funnene fra de tre overnevnte kategoriene kan kobles til forskningsspørsmålet: *Hvordan forbereder yrkesfaglærere jenter i bygg- og anleggsgfag på en karriere i et mannsdominert yrke?* Det kommer eksempelvis frem at lærerne ikke tar spesielle grep knyttet til kjønnsutfordringer i egen undervisning fordi det er så få jenter. Funnene viser også at lærerne er kjent med at det kan foregå trakassering både i skolen og ute i bedrift, men flere poengterer at det ikke skjer i deres egne klasser. Videre er yrkesfaglærerne opptatte av at utdanningen og yrket må fremsnakkes for å rekruttere både gutter og jenter. I tillegg poengterer lærerne at tett samarbeid med bransjen er avgjørende for å bygge yrkesstolthet og yrkesidentitet. Jeg kommer tilbake til forskningsspørsmålet og dets kobling til hovedproblemstillingen i mine avsluttende kommentarer i kapittel 6.

5.3 Bransjer og bransjenettverk

Spørreskjema 3 har tre hovedkategorier: 1) *utfordringer og trakassering i bygg- og anleggsbransjen* 2) *inkludering av alle og kompetanseheving* og 3) *utdanning og opplæring innen likestilling*. Kategoriene favner bredt, men det skyldes at mange av bransjenes og bransjenettverkens svar pekte på flere elementer på samme tid. Kategoriene og de tilhørende funnene brukes for å besvare forskningsspørsmålet: *Hvordan inkluderer bransjer og bransjenettverk bygg- og anleggsgfag kvinnelige elever og lærlinger i YFF?* I teksten som følger presenterer jeg viktige funn og drøfter dem opp mot tidligere forskning og aktuell teori.

Utfordringer og trakassering i bygg- og anleggsbransjen

Kategorien *Utfordringer og trakassering i bygg- og anleggsbransjen* favner funn som forteller om bransjen og bransjenettverkens utfordringer knyttet til likestillingsproblematikk. Funnene viser at bransjer og bransjenettverk ofte opplever at jentene møter utfordringer knyttet til *trakassering, diskriminering, fordommer, holdninger og mobbing* for å nevne noen. Videre funn sier noe om bransjenes og bransjenettverkens forståelse av trakassering. Siste funn gir et overslag på om, og hvor ofte de får beskjed om trakassering på arbeidsplass.

Bransjer og bransjenettverk opplever at jenter møter på en hel del utfordringer i byggebransjen, der de ofte mottar henvendelser fra sine lærlinger/medlemmer angående trakassering på arbeidsplass. Blant utvalget svarte tre at de aldri har fått noen henvendelser, ni stykker svarte sjeldent, og en svarte en gang i måneden. Videre deler spørreskjema utvalget seg i to grupper, der den ene gruppen tar opp personlige og mentale utfordringer, som dårlige holdninger, fordommer ovenfor jentene, mobbing, og diskriminering. Den andre gruppen tar for seg mer praktiske utfordringer, som dårlige arbeidsforhold for jenter/kvinner, mangel på egen garderobe, for store arbeidsklær og dårlig passform (ikke tilpasset kvinner generelt) og mangel på eget toalett, både hos bedrifter og andre arbeidsplasser. Bedriftskulturen kan derfor oppfattes som uklar, der Vagle & Møller (2015) mener at de enten legger til rette eller hindrer for et arbeidsmiljø som er inkluderende eller ekskluderende ovenfor jenter som en kjønnsminoritet. Noe en kan legge merke til er at visse bransjer er kjempeflinke til å tilrettelegge for kvinner, eksempelvis *Veidekke*, som har planer om stor økning av sine kvinnelige ansatte innen 2025 og ofte promoterer likestilling og fellesskap blant kjønn. Andre bransjer har kun en garderobe på sin byggeplass, med dårlige hygieneforhold. Basert på min studie har jeg lagt merke til at jente-/kvinnenettverk tilbyr mye hjelp i forbindelse med likestillings- og trakasseringsutfordringer som nevnt ovenfor, enten det gjelder mentale utfordringer eller for store arbeidsklær. Jeg sitter også igjen med et inntrykk av at jentene oftere kontakter nettverkene framfor sine yrkesfaglærere i forbindelse med likestillings- og trakasseringsproblematikk. Her kan jeg henvise til spørreskjema 1, der det kun var en jente som snakket med sin lærer, og flere som kontaktet nettverk. Slik jeg ser det må skolen, bransjer og bransjenettverkene kunne samarbeide på en annen måte enn hva som er blitt gjort frem til nå. Skal vi få et mer likestilt yrkessamfunn, må stegene starte en plass. NOU 2019: 19 nevner at det foreligger store kunnskapshull knyttet til likestillingsutfordringer, dette gjelder alle etapper i jentenes utdanningsløp, fra elev til lærling, og fra lærling til ferdig utdannet yrkesfagarbeider. Hvorfor har klærne dårlig passform? Hvorfor har ikke jentene/kvinnene egen garderobe? Mye tyder på at den mannsdominerte naturen til yrkesfagene innen byggebransjen understreker behovet for mangfold og likestilling, ikke bare blant ferdigutdannede fagarbeidere, men også blant elever og lærere i skolen.

Hva legger du i begrepet «trakassering»? Dette spørsmålet hadde som hensikt i å finne ut hvordan bransjer og bedrifter tolker og beskriver ordet trakassering, i tillegg ønsket jeg å se om det var merkbare forskjeller i deres svar sammenlignet med svarene til elever/lærlinger/utdannede fagarbeidere. De mest gjentakende ordene var «*fysisk kontakt*», «*uønsket oppmerksomhet*», «*mobbing*», «*maktmisbruk/hersketeknikker*» og «*upassende verbal kommunikasjon*». I lys av disse funnene tyder det på at bransjene og bransjenettverkene har god forståelse for begrepet trakassering, og viser god kunnskap for hvordan slikt skal håndteres.

Inkludering av alle og kompetanseheving

Kategorien *Inkludering av alle og kompetanseheving* favner funn som forteller om hvordan det arbeides med kjønnsbalanse på arbeidsplassen, hvordan håndtere trakassering og å promotere byggebransjen som et positivt og likestilt miljø for alle kjønn. Funnene viser at det fokuseres på likestilling, bevisstgjøring gjennom kommunikasjon, møter, kurs og lignende, og fokus på ens holdninger og god veiledning. Videre funn sier noe om håndtering av trakassering, der det meldes om varsling til forskjellige instanser. Til slutt forteller funnene at det ønskes promotering i form av mer

praksisbesøk, fokus i sosiale medier, kvinnenettverk som Ingeborg-nettverket samt representere alle kjønn.

Hvordan jobber bransjene og bransjenettverkene med kjønnsbalanse på arbeidsplassen? Fem av tretten deltakere svarer ganske kortfattet, der de sier at «*alle behandles likt uavhengig av kjønn*», «*likestilling på alle punkter*» og «*legge til rette for begge kjønn*». En annen gruppe på fem deltakere mener at det må forekomme bevisstgjøring gjennom kommunikasjon, møter, kurs, informasjon og publikasjoner om tema. De resterende tre deltakerne mener at fokus må ligge på holdninger og å ivareta sine lærlinger via god veiledning. Basert på det spørreskjemaet sier, velger jeg å løfte fram tre fokusområder, *holdninger, veiledning og kommunikasjon*. Stereotypiske holdninger, spesielt holdninger rettet mot det at kvinner ikke er egnet i en mannsdominert bransje, er å betrakte som gammeldags tenking, der Vagle & Møller (2015) mener slike stereotypiske holdninger skaper dårlige vilkår i yrkesfagene. I tillegg poengterer de at slike stereotypiske holdninger kan videreføres til neste generasjon, som igjen vil føre til at holdningen vil holdes i live. For at dette skal kunne avta, må de ha riktig veiledning fra kompetente yrkesfaglærere og fagarbeidere, samt rådgivere og bl.a. kvinnenettverk. Veiledning kan forekomme på mange måter, deriblant Vygotskys sone for proksimal utvikling. Her settes det fokus på å kunne lære seg noe via andres hjelp, der det ellers ikke ville vært mulig uten. Vygotsky delte denne opp i to utviklingsnivåer, der den ene er *det faktiske (aktuelle) utviklingsnivået*, og den andre er *det potensielle utviklingsnivået*. Den kunnskapen et individ har og er i stand til å få til alene er det faktiske utviklingsnivået, mens det potensielle utviklingsnivået er det som kommer til i veiledning fra noen med mer kompetanse. Ved slik type veiledning kan det sosiale aspektet ved læring bidra til et større utviklingspotensial, der kommunikasjon blir en naturlig prosess for at det hele skal være gjennomførbart. Som jeg har nevnt tidligere, gjennom samhandling med hverandre kan en tilegne seg kunnskap gjennom verbal eller ikke-verbal kommunikasjon. Hvilken framgangsmåte som blir benyttet er opp til hver enkelt, men i lys av deltakernes varierte svar, kan det virke som om noe mer strukturert og organisert veiledning burde være tilgjengelig som en overordnet mal.

Siden trakassering er et omdiskutert tema i denne oppgaven, velger jeg her å være litt kort og ikke henviser til noen lover, i og med at lovverket allerede er godt framhevet i oppgavens politiske bakteppe, og i studiens funn. I spørsmålet angående hvordan utvalget håndterer trakassering, legges det merke til at mange enten ikke vet, eller ikke har vært borti slike hendelser. Disse mener jeg går litt hånd i hånd, der jeg tolker det dit hen at siden utvalget ikke har vært borti mange slike hendelser, vet de heller ikke hvordan de har kommet til å håndtere slike hendelser. Av de som vet, nevnes det at de varsler/rapporterer til lærlingeombud, verneombud, kommune, fylkeskommune eller via en anonym varslingsordning. Videre til neste spørsmål, ønsker spørreskjemaet mer synlighet. Og kommer med forslag som «*bedre promotering på sosiale medier og ellers reklamasjon*», «*via bransjenettverk, som Ingeborg-nettverket, KITH og kvinner i tømmerfaget*», «*benytte kvinnelige lærlinger til promotering av faget i hospiteringsdager eller andre skolebesøk*» og «*viser at alle ansatte er likestilt, godt miljø, få frem gode historier, snakke positivt, ha alle kjønn representert i bedriften og være god på tilrettelegging*». Ved å benytte seg av kvinnelige lærlinger/arbeidere, vil det være viktig å huske på hvordan man promoterer det å være kvinne i en mannsdominert bransje. Om det blir mye fokus på de negative sidene, kan det føre til at jenter ikke ønsker å søke seg inn når de skal begynne videregående skole, eller angrer seg om valget allerede er tatt. For å forhindre slikt, kan det være lurt å enten rådføre seg med sin opplæringsansvarlige

eller med et kvinnenettverk, eventuelt at en eller begge er til stede når kvinnene skal snakke med elever.

Utdanning og opplæring innen likestilling

Kategorien *Utdanning og opplæring innen likestilling* favner funn som forteller om hvordan bransjene og bransjenettverkene arbeider for å ivareta, styrke og forberede jentene/kvinnene til bygg- og anleggsbransjen. Funnene viser til flere gode forslag, deriblant god kommunikasjon, tett oppfølging og fokus på mentor/fadder-ordning. Videre funn omtaler utvalgets arbeid for å styrke elever og lærlingers yrkesidentitet, der noen mener at alle skal behandles likt, noen benytter seg av kvinnenettverkene og andre gjør ikke noe spesielt. Et annet funn peker på hva utvalget gjør for å forberede jentene/kvinnene på de utfordringene de kan møte på i bygg- og anleggsbransjen. Utvalget svarer at de ønsker seg bedre samarbeid mellom ungdomsskole, videregående og opplæringskontor, samt snakke om utfordringer og vise de tålmodighet. Til slutt kan funnene fortelle om at bransjen virkelig ønsker flere jenter, men også gutter. Videre mener de at ledere i bransjer bør jobbe mye mer for at kvinner skal trives og bli, og at vi ikke må stole fullt og helt på media. Det er også uttalt et ønske om mer kursing blant ansatte med fokus på likestilling og kjønn.

Ivaretagelse av utplasseringselever og lærlinger er viktig for bygg- og anleggsbransjens framtid. Uten nye lærlinger vil byggebransjen som vi kjenner den i dag ta slutt den dagen de som jobber nå pensjonerer seg. Det samme kan sies om vi ønsker å oppnå en mer kjønnsbalansert bygg- og anleggsbransje; uten nye jenter vil det være umulig å oppnå kjønnsbalanse i fremtiden. Utvalget har blandete meninger, der noen ikke gjør noe spesielt, mens andre beskriver at de jobber på samme måte med jentene som de gjør med guttene. Videre sier noen i utvalget at de kobler opp kvinnenettverk for å bistå, og andre mener at veien å gå er å ha samtaler, tett oppfølging og vise til gode rollemodeller. Dette synes jeg var meget interessant, da to av utvalget siktet til mentor/fadder-ordninger, noe som kan opprettes gjennom skoler, opplæringsbedrifter, kvinnenettverk eller annen ekstern gruppe, eksempelvis fra rollemodell.no. Utvalget i NOU 2019: 19 mener at å bruke rollemodeller har mye potensiale, der alle teknisk sett kan bli rollemodeller. Selv mener jeg at å bruke slike midler må brukes med bevissthet, da ikke alle har like mye erfaring, og kan ved en feiltagelse si noe de ikke burde. Tiltak for å sikre en god rollemodell kunne da vært et obligatorisk kurs som forteller litt om hvordan de skal opptre i ulike settinger, hva en må passe på å ikke si (snakke stygt om bransjer, klage o.l.), ha fokus på likeverd, spre det positive budskapet om bygg- og anleggsbransjen og noe kunnskap om Norges lover, eksempelvis likestillings- og diskrimineringsloven og opplæringsloven. De tiltakene spørreskjemaet foreslår er noe som også kan innlemmes i spørsmålet utvalget fikk om hva de gjør for å styrke jenters yrkesidentitet.

Sosiokulturell læringsteori er noe som står sterkt i yrkesfagene, og kan være et godt hjelpemiddel i bransjer og bransjenettverks arbeid for hvordan de kan forberede jentene på de utfordringene de kan møte i bygg- og anleggsbransjen. Deltakerne selv mener at åpen og ærlig kommunikasjon må til, og ønsker seg et godt samarbeid med ungdomsskole, videregående skole og eventuelt kommune/ fylkeskommune. Altså står språklige og sosiale samhandlinger samt menneskelige relasjoner sentralt i både skolens og bransjens arbeid med å inkludere og ivareta kvinner. Det er også nødvendig for å skape et trygt læremiljø der de involverte kan hjelpe og støtte hverandre jamfør Vygotskys (1978) teori om sosiokulturell læring. Slik jeg ser det må vi starte en plass, og

da sikter jeg til kommunikasjon og dialog. For at elever og lærlinger skal lære, må lærere, instruktører i bedrift og andre ha god kommunikasjon og være i stand til å føre en dialog som er inkluderende og oppmuntrende. Det samme gjelder når skoler skal snakke med bransjer om utplassering, eller når lærlinger skal snakke med opplæringskontor eller kvinnenettverk. Alt starter med god kommunikasjon og dialog. I lys av alle som mener at det må foregå bedre samarbeid mellom de forskjellige utdanningsinstitusjonene, opplæringsbedriftene, kvinnenettverkene og ellers andre bransjer som inngår i byggfaget, kan det å ha god kommunikasjon være nøkkelen til et mye bedre samhold i bygg- og anleggsbransjen.

Funnene fra de tre overnevnte kategoriene kan kobles til forskningsspørsmålet: *Hvordan inkluderer bransjer og bransjenettverk bygg- og anleggsfag kvinnelige lærlinger (og utplasseringselever i YFF)?* Det kommer eksempelvis frem at bransjer og bransjenettverk opplever det utfordrende å skape kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen. De peker på dårlige arbeidsforhold, eksempelvis mangel på egen garderobe og toalett samt dårlig passform på arbeidsklær. Videre peker de på at det bør være bedre kommunikasjon mellom skole og bedrift for å forberede både jenter og gutter på hvordan man kan skape og bidra til et godt arbeidsmiljø. Funnene viser også at det ofte er de negative sidene som belyses – kanskje er dette en trend som bør snus? I tillegg påpeker flere aktører fra bransjene at de ønsker seg mer kompetanse om hvordan fremme likestilling på arbeidsplassen. Jeg kommer tilbake til forskningsspørsmålet og dets kobling til hovedproblemstillingen i mine avsluttende kommentarer i kapittel 6.

Kapittel 6. Avsluttende kommentarer og implikasjoner

I dette avsluttende kapittelet gir jeg først en kort oppsummering av oppgaven og arbeidet med den. Deretter reflekterer jeg kritisk over studiens begrensinger og konsekvensene av disse. Videre løfter jeg frem hovedproblemstillingen og gir en avsluttende kommentar og en konklusjon basert på forskningsspørsmålene, funnene og diskusjonen av disse. Helt til slutt peker jeg på studiens kunnskapsbidrag og kommer med noen implikasjoner for det videre arbeidet med tematikken *kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen*.

6.1 Oppsummering

Tema for denne masteroppgaven er *kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen*. Formålet med denne studien er å undersøke hvordan kvinner i mannsdominerte bygg- og anleggsgfag blir ivaretatt og inkludert fra starten av sitt yrkesvalg til ferdigutdannet fagarbeider, både av skolen, bransjen og bransjenettverk. Gjennom studiens problemstilling har jeg utforsket hvordan jenter/kvinner som elever, lærlinger og ferdigutdannede fagarbeidere opplever det å være få jenter i en bransje preget av hovedsakelig menn. Jeg har også utforsket hva yrkesfaglærere gjør/kan gjøre for å forberede jentene på dette yrket, og hvordan bransjer og bransjenettverk inkluderer kvinnelige elever når de er i praksis eller på utplassering.

I min studie har jeg gjennomgått tidligere forskning, lovverk, masteroppgaver og doktorgradsavhandlinger om liknende tema. I lys av dette har jeg lagt merke til at det er relativt lite forskning på det som ble mitt tema og fenomen, noe som resulterte i et eksplorativt eller utforskende design. På bakgrunn av dette hentet jeg først inn datamateriale via tre ulike spørreskjemaer, og analyserte dem ved bruk av kvalitativ innholdsanalyse. Dette ga videre føring for tolkning og koding av analysen, der jeg til slutt kunne hente inn relevant forskning og teori basert på min empiri. Jeg benyttet en slik framgangsmåte for å sikre at empirien ikke ville bli påvirket av tidligere forskning eller teori. En metode som gjorde det mye lettere for meg å vite hva jeg skulle lete etter, og som hjalp til med å spisse mine søk.

I studiens hovedfunn ble det synliggjort at trakassering er et gjennomgående tema i alle etapper av jentenes yrkesutdanning og videre yrkeskarriere. Jentenes opplevelse av trakassering i bygg- og anleggsbransjen er noe som kan starte allerede før de har søkt til videregående skole. Dette kan forklares i lys av studien, der funn tyder på at gammeldagse holdninger ofte videreføres og kan påvirke yngre generasjoner. På denne måten vil bransjen hele tiden ha et «dårlig rykte» som spres blant alle aldersgrupper, noe jentene kan plukke opp, og kan føre til at de velger en annen karrierevei. Studien kan videre bekrefte at 10 av 14 jenter, over 70%, opplever en form for trakassering, enten sjeldent eller så ofte som flere ganger i måneden. Av de få jentene som faktisk velger å søke seg inn, tilsier denne statistikken at det er høy sannsynlighet for at jentene vil oppleve en eller annen form for trakassering i løpet av skoletiden, lærlingtiden og videre yrkeskarriere.

Et annet hovedfunn går ut på jentenes/kvinnenes egne holdninger ovenfor hva som kan oppfattes som greit og ikke greit. I studien dukker det opp mange uttalelser fra kvinner som sier «*jeg må bare finne meg i det*». Dette fenomenet bekreftes også som en gjenganger i tidligere masteroppgaver og blant flere artikler. Jeg mener det bør gå en grense for hvor mye kvinnene skal finne seg i for å bli akseptert i denne mannsdominerte

bransjen. Jeg tolker det dit hen at flere kvinner er blitt så vant til slike holdninger at de ikke er helt klar over hvilke mentale og fysiske påkjenninger de selv utsettes for og hvor mye det kan påvirke deres identitet.

Videre peker min studie på at det foreligger en del kunnskapsmangel blant de forskjellige spørreskjemagruppene. Jenter i skolen savner forkunnskap om hvordan bransjen kan være for kvinner, og hvilke rettigheter de har i arbeidslivet. Lærlinger/ferdigutdannede kvinner savner generell kunnskap om likestilling og trakassering, ikke bare for seg selv, men også opplæring for mennene i bransjen. Blant yrkesfaglærerne viser min studie til en kompetansemangel på begrepet kjønnsbalanse, der Meld. St. 7 (2015-2016) har presentert samme problematikk tidligere, som viser at det foreligger en kompetansemangel blant lærere og rådgivere om temaet kjønnsbalanse. I min studie viser representantene for både bransjer og bransjenettverk en god forståelse for begrepet trakassering og hvordan slikt skal håndteres. På bakgrunn av dette kan det tenkes at det foreligger en kompetansemangel eller kanskje en litt gammeldags forståelse av holdninger til kjønn blant menn som jobber i bygg- og anleggsbransjen. Disse, særlig den litt eldre generasjonen, har kanskje ikke lært noe om dette gjennom utdanningen heller, og vet kanskje ikke hvordan de skal forholde seg til endringer i egen bransje, særlig det at det kommer inn flere og flere unge kvinner som er vel så faglig kompetente som «gubbene» i bransjen. Det skal også sies at disse «gubbene» kanskje ikke mener noe vondt, men at det kan være vanskelig for dem å bryte ut av sosiokulturelle mønster på arbeidsplassen. Dette kan sees i lys av hvor ofte spørreskjemautvalget får henvendelser om trakassering blant kvinnelige lærlinger og fagarbeidere.

Til slutt viser studien at det er få jenter/kvinner som vet hva yrkesidentitet er, og kun fåtallet klarer å beskrive begrepet med egne ord. Likevel virker det som at flere av jentene/kvinnene har en stor interesse ovenfor faget og viser til mye skaperglede, noe som ifølge studien indikerer en tilstedeværelse av yrkesstolthet og yrkesidentitet. Men siden majoriteten av yrkesfaglærerne ikke jobber opp mot å gi jentene en solid yrkesidentitet, vil heller ikke jentene være klar over at noen av de allerede har det. Yrkesidentitet er konstatert gjennom studien å være i stadig utvikling, som vil si at selv om jentene kan oppleve yrkesidentitet i tidlige stadier av sin karriere, er det ikke slik at sånn vil den alltid være. Om jentene var klar over hva yrkesidentitet er, og på den måten kunne føle på en større tilhørighet ovenfor sitt yrke, kunne det resultert i at flere blir værende i yrket. Hovedfokus kan derfor være å rette søkelys mot hvordan opplæringen foregår på skolen. Ved at yrkesfaglærere definerer dette begrepet fra tidlig av, og har mer fokus på å utvikle den hos både jentene og guttene, kan det potensielt hende at flere går inn i lærlingtiden sin med en mer positiv holdning. På en annen side kan det også være slik at flere yrkesfaglærere oppmuntrer til utvikling av yrkesidentitet uten at de er klar over det selv. Om dette er tilfelle, poengteres viktigheten av å definere begrepet tidlig, slik at både elev og yrkesfaglærer er klar over hvilke steg som må tas for videre utvikling av yrkesidentiteten. Når både elev og lærer har god innsikt i begrepet, kan videre læring forekomme ved bruk av metoder som den proksimale utviklingszone og scaffolding.

6.2 Studiens begrensinger

I studien går jeg bredt ut med tre kvalitative spørreskjema med åpne spørsmål til tre ulike utvalg; kvinnelige elever, lærlinger og fagarbeidere, 2) yrkesfaglærere og 3)

bransjer og bransjenettverk. Utvalgene besto av henholdsvis 14, 14 og 13 deltakere. Hver av dem fikk 15-17 spørsmål. Det genererte et stort datamateriale, nesten 650 svar/ utsagn. Bredden i utvalget og spørsmålene er i seg selv egentlig ingen svakhet eller begrensning. Tvert imot er denne bredden nødvendig for å belyse flere perspektiver knyttet til inkludering og ivaretagelse av kvinner i bygg- og anleggsbransjen. Likevel skaper bredden utfordringer i analysen. Jeg har endt opp med svært brede analysekategorier. Det gjør at jeg tidvis ikke kommer i dybden i funnene mine. Kanskje kunne det vært mer hensiktsmessig å velge et spørreskjema med lukkede spørsmål og en kvantitativ analysestrategi, men ettersom jeg også ønsket å undersøke aktørenes opplevelser, meninger og erfaringer knyttet til fenomenet «kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen», valgte jeg å benytte åpne spørsmål og en kvalitativ innholdsanalyse.

Videre har de brede kategoriene sørget for at funnene blir noe overfladiske. Ideelt sett skulle jeg brutt ned funnkategoriene i flere, mer konkrete enheter, men omfanget av datamaterialet har vært for stort til at jeg har hatt tid og kapasitet til å gjøre nettopp det. Det kunne vært både interessant og hensiktsmessig å sammenligne svarene i de tre skjemaene i større grad enn jeg har gjort, men jeg har valgt å forholde meg tro til hovedhensikten med å involvere tre ulike utvalg, nemlig å løfte frem ulike perspektiver på inkludering og ivaretagelse av jentene i bygg- og anleggsbransjen. I etterpåklokskapens lys ser jeg også at jeg kunne analysert de tre skjemaene på «tvers» og laget samme eller liknende kategori for alle skjemaene. Jeg valgte imidlertid å være tro mot de ulike aktørenes opplevelser og erfaringer, konteksten som «bygg- og anleggsbransjen», men jeg tror ikke det ville påvirket funnene, diskusjonen og implikasjonene i noen særlig grad ettersom jentene har gått samme utdanningsløp og fordi denne bransjen gjerne arbeider tverrfaglig. Jeg vil også nevne at denne studien, som kvalitative studier flest, ikke er eller tar sikte på å være generaliserbar. Funnene og diskusjonene av disse i lys av tidligere forskning og relevant teori indikerer imidlertid at tendensene som fremkommer kan være overførbare til andre utdanninger og yrker med skjev kjønnsbalanse, eksempelvis helse og oppvekstsektoren der menn gjerne er kjønnsminoriteter.

6.3 Avsluttende kommentarer og konklusjon

I masteroppgaven har jeg arbeidet ut ifra hovedproblemstillingen: *Hvordan inkluderes og ivaretas kvinnelige elever og lærlinger i mansdominerte bygg- og anleggsgag?* Den er undersøkt ved hjelp av tre forskningsspørsmål knyttet til tre spørreskjema, sendt til tre ulike deltakerutvalg, henholdsvis kvinnelige elever, lærlinger og fagarbeidere, yrkesfaglærere og bransjer og bransjenettverk.

Forskningsspørsmål 1: *Hvordan opplever kvinnelige elever og lærlinger at opplæring i skole og bedrift forbereder dem på arbeid i mansdominerte yrker og ivaretar dem som kvinner?*

I spørreskjema 1 rettet til Elever/ lærlinger/ utdannede fagarbeidere i bygg- og anleggsbransjen, var det 14 jenter/kvinner som deltok. Deres svar ble delt opp i fire kategorier gjennom kodingsprosessen og tatt videre til drøfting. Her dukket det opp funn som forteller at jentene er svært motiverte til fysisk og praktisk arbeid, og de fleste trives med å være en minoritet. Likevel opplever de å bli ekskludert av gutta, og sier det er vanskelig å finne tilhørighet. Om de skal bli inkludert eller akseptert, må de som regel spille etter guttas regler. På bakgrunn av dette virker det som at jentene må ta seg sammen og bare finne seg i at det er sånn det er. I tillegg opplever majoriteten av

jentene trakassering fra medelever eller mannlige kolleger, og nesten ingen av jentene tar opp problematikken med sin lærer. Jentene uttrykker sin iver etter å bli behandlet som en av gutta, men blir ofte behandlet annerledes på tross av deres ønske. Jentene forteller at de savner informasjon og kunnskap som omhandler deres rettigheter, og hva de kan forvente i bransjen. De sier også at det burde snakkes mer om kjønnes ulikheter, og at lærere/opplæringsansvarlig burde ha mer kompetanse om kjønn og deres forskjeller. De fleste vet ikke hva yrkesidentitet betyr, som vil si ingen har forklart dette begrepet for dem enda. En annen ting er at jentene ønsker seg en mentor-/fadderordning, eller at det opprettes jentenettverk på skolen deres. I lys av studiens data, analyse og drøfting, samt oppgavens tidligere forskning og teori, tolker jeg det dit hen at de kvinnelige elevene og lærlingene i skole og bedrift *ikke* får tilstrekkelig opplæring for å forberede dem på et arbeid i mannsdominerte yrker.

Forskningsspørsmål 2: *Hvordan forbereder yrkesfaglærere i bygg- og anleggsgag jentene på en karriere i et mannsdominert yrke?*

I spørreskjema 2 rettet til yrkesfaglærere, var det 14 menn som deltok. Deres svar ble delt opp i tre kategorier gjennom kodingsprosessen og tatt videre til drøfting. Basert på kategorien kompetanse og kunnskap, antyder funnene at få lærere har direkte fokus på temaet kjønnsbalanse, men at det foreligger en sannsynlighet for at noen av dem praktiserer det i uvitenhet. På bakgrunn av dette virker det som om kjønnsbalanse er et tema som kan få mer oppmerksomhet i skolen. Videre tyder funn på at nesten ingen lærere har kjennskap til om deres elever opplever trakassering, mens elevene selv (fra andre skoler) melder om månedlig trakasseringsproblematikk. Et av hovedfunnene ligger i spørsmålet om hva lærerne gjør for å forberede jentene på arbeid i et mannsdominert yrke. I lys av studiens funn er det mange av lærerne som ikke gjør noe for å forberede de, da de mener at alle burde behandles likt uansett. Når lærerne blir spurt, sier de fleste at de ikke ville gjort noe annerledes for å forberede jentene. Likevel er det noen av deltakerne som jobber på varierte måter for at jentene skal oppleve en solid yrkesidentitet. På grunnlag av studiens data, analyse og drøfting, samt oppgavens tidligere forskning og teori, tolker jeg det dit hen at majoriteten av yrkesfaglærerne ikke forbereder jentene i bygg- og anleggsgag på en karriere i et mannsdominert yrke. Av de yrkesfaglærerne som forbereder jentene, tyder responsene på at det foregår ved å inkludere begge kjønn i en åpen samtale. Det kan ligge en alternativ forklaring bak, der lærere velger å ikke forberede jentene på en karriere i en mannsdominert bransje, men at de heller tar reflekterte valg om å sette søkelys på likestilling blant alle kjønn i bransjen. Med andre ord, å inkludere alle i begrepet likestilling blant alle kjønn, framfor kjønnsbalanse rettet mot ett spesifikt kjønn.

Forskningsspørsmål 3: *Hvordan inkluderer bransjer og bransjenettverk bygg- og anleggsgag kvinnelige elever og lærlinger i YFF?*

I spørreskjema 3 rettet til bransje og bransjenettverk, var det 13 kvinner og menn som deltok. Deres svar ble delt opp i tre kategorier gjennom kodingsprosessen og tatt videre til drøfting. Funnene indikerer at bransjene og bransjenettverkene opplever at jentene møter mange utfordringer i byggebransjen, der majoriteten av spørreskjemaautvalget melder om hyppig trakasseringsproblematikk. Dette gjelder både fysiske og mentale hendelser. Bedriftskulturen kan på denne måten oppleves som todelt, siden det jobbes for å inkludere jentene, men likevel blir de ekskludert (Vagle & Møller, 2015). Det merkes at mange bransjer gjør en god jobb for å tilrettelegge, men det hjelper lite når det også er mange som ikke tar i et tak for fellesskapet. Funn fra min studie tyder på at bransjenettverk, eksempelvis kvinnenettverk som *Ingeborg-nettverket*, *Kvinner i teknikk*

og *håndverk (KiTH)* og *Kvinner i tømmerbransjen* er til stor hjelp for jentene, da studien tilsier at mange jenter kontakter nettverkene framfor å snakke med sin lærer om trakasseringsproblematikk. En fornuftig antagelse er at disse nettverkene hjelper til med mye annet også. Videre funn viser til hvordan bransjene og bransjenettverkene inkluderer elever og lærlinger gjennom å bevisstgjøre likestillingsproblematikk og å oppmuntre til et godt arbeidsmiljø for alle kjønn. Dette foregår i form av møter, kursing, fokus på holdninger, god veiledning, informasjon og publikasjon om temaene, samt generell kommunikasjon. I studien kommer det også fram at noen bransjer opplyser sine lærlinger om kvinnenettverkens eksistens, og det å bruke en mentor-ordning. Et viktig funn for å kunne svare på forskningsspørsmålet kommer til uttrykk når bransjene og bransjenettverkene får spørsmål om hvordan de arbeider for å ivareta kvinnelige utplasseringselever i YFF eller kvinnelige lærlinger innen bygg- og anleggsgagnene. Svarene er blandet, der flere faktisk ikke gjør noe spesielt, noe som kan indikere på at de allerede har et system som fungerer for dem, der de klarer å ivareta elevene, lærlingene eller sine ansatte. Andre henviser til å ha samtaler, tett oppfølging og å vise til gode rollemodeller. Det må også nevnes at flere svarer på dette spørsmålet som at de jobber med jenter og gutter på samme måte. I lys av studiens data, analyse og drøfting, samt oppgavens tidligere forskning og teori, tolker jeg det dit hen at bransjer og bransjenettverk inkluderer kvinnelige elever og lærlinger i YFF.

Hovedproblemstilling: *Hvordan inkluderes og ivaretas kvinnelige elever og lærlinger i mannsdominerte bygg- og anleggsgagn?*

Masteroppgavens tre forskningsspørsmål belyser altså ulike perspektiver ved hovedproblemstillingen. For det første, forskningsspørsmål 1 bidrar med kunnskap om hvordan jentenes/kvinnene opplever at de blir ivaretatt og inkludert, både på skole og ute i bedrift. Det belyser også deres perspektiv på det å være deltakere i en mannsdominert bransje. For det andre, forskningsspørsmål 2 gir kunnskap om hvordan yrkesfaglærere arbeider for å inkludere og ivareta jenter som velger bygg- og anleggsteknikk samt hvordan de bidrar til å gi jentene en solid yrkesidentitet. Det ivaretar i tillegg yrkesfaglærernes perspektiv på hvordan forberede jentene for yrkesutøvelse i et mannsdominert yrke. For det tredje, forskningsspørsmål 3 konstruerer kunnskap om hvordan bransjene og bransjenettverkene arbeider for å inkludere og ivareta jentene i bransjen. I tillegg ivaretar dette forskningsspørsmålet bransjens og bransjenettverkens perspektiv på hvordan disse aktørene kan arbeide for bedre vilkår for sine jenter. Sammen belyser forskningsspørsmålene de ulike aktørperspektivene og deres opplevelser og erfaringer knyttet til studiens fenomen «kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen».

Jeg vil derfor konkludere med at de fleste av de kvinnelige elevene, lærlingene og fagarbeiderne i min studie stort sett opplever at de blir inkludert og ivaretatt, både på skolen og ute i bedrift. Dette på tross av at de har opplevd ubehageligheter knyttet til at de er kvinner. Deres opplevelse av å bli inkludert og ivaretatt forutsetter imidlertid at de møter rollemodeller som er faglig oppdatert, har kunnskap om deres rettigheter, og sitter på kompetanse om *kjønnsbalanse*, *likestilling* eller *hvordan det er å være kvinner i bygg- og anleggsbransjen*. Det kan være en yrkesfaglærer, det kan være en opplæringsansvarlig eller det kan være noen fra et kvinnenettverk eller opplæringskontor. Studien viser at dette kan være svært personavhengig, og at ikke alle rollemodeller i skole og bedrift er bevisst på hvordan de skal ivareta jentene. Det kan bidra til at jenter og kvinner ikke blir tilstrekkelig inkludert eller ivaretatt i den mannsdominerte bygg- og anleggsbransjen. Med andre ord trengs det flere kompetente

rollemodeller som kan bidra til at jentene og kvinnene blir inkludert og ivaretatt i denne bransjen, samtidig som det er fokus på likestilling i arbeidslivet for alle.

6.4 Implikasjoner

Denne studien kommer kanskje ikke med noen klare svar om hva som bør gjøres for å inkludere og ivareta kvinner i en mannsdominert bransje, men den peker på noen viktige faktorer. For det første må kvinnenes egne opplevelser tas på alvor. For det andre må det komme klart frem, både i utdanning og arbeidsliv, at den negative opplevelsen av å bli sett ned på eller trakassert på bakgrunn av kjønn, eller andre faktorer for den saks skyld, må anerkjennes og ikke bortforklares med arbeidskultur eller gammeldagse holdninger. Studien peker også på at både jenter og gutter må oppdras til å respektere hverandre og at det også må være et viktig fokuspunkt i skolen.

Videre er det nødvendig at kjønnsbalanse og utfordringer knyttet til denne tematikken står sentralt i yrkesfaglærerutdanningen. Det gjelder ikke bare bygg- og anleggsbransjen, det kan også gjelde gutter og menns plass i helse- og oppvekstsektoren for å peke på ett eksempel. Det kan være utfordrende å stille spørsmål om egen kompetanse samt egne holdninger og verdier hvis det bryter med arbeidskulturen man lenge har vært del av. Derfor må yrkesfaglærerstudenter bevisstgjøres slike utfordringer. Disse kan da ta med seg gode verdier og holdninger inn i yrkesopplæringen i både skole og bedrift. I tillegg er det viktig å poengtere at mange yrkesfaglærere og bedrifter gjør en god jobb for å inkludere og ivareta jenter, og disse bør man oppfordre til å snakke høyt om hva slags holdninger og verdier man skal ha i arbeidslivet.

Denne studien viser også at det er en rekke kvinnenettverk som jobber både for kompetanseheving og bevisstgjøring i bransjen, men at få, både kvinnene selv, yrkesfaglærerne og bransjene, vet hvordan disse kan brukes som ressurser i arbeidet med å inkludere og ivareta kvinner i bygg- og anleggsbransjen. En av de viktigste implikasjonene fra denne studien er kanskje at nettopp disse kvinnenettverkene må bli mer synlige, allerede fra vg1-nivå. Det kan være svært viktig for unge jenter som vurderer denne bransjen å få snakke med andre som allerede er der, og få vite at det finnes støttenettverk dersom de skulle ha behov for det. Basert på funn i studien vil jeg derfor anbefale at disse kvinnenettverkene kommer på banen tidlig i utdanningsløpet. Det kan være nyttig både for jentene som utdanner seg for en karriere i bransjen og yrkesfaglærerne, som ofte er voksne menn. Da kan de lære seg strategier for å snakke om ubehagelige hendelser og legge en strategi for hvordan man kan løse denne typen problemer både på skolen og i arbeidslivet. Jeg sier ikke at dette er lett, men dersom man skal få bukt med problematikk knyttet til kjønn i yrkesutøvelse er det mer enn en part som må på banen.

I masteroppgaven min har jeg kun pirket i overflaten på hvilke utfordringer både jentene, yrkesfaglærerne og bransjene står ovenfor. Men desto viktigere er det at det forskes mer på denne problematikken. Det finnes lover, forskrifter og konvensjoner som understreker at kjønnsdiskriminering er forbudt – men likevel får vi stadig høre at det skjer, enten fra noen vi kjenner eller gjennom media. Slik skal det ikke være i 2023, og alle involverte bør kjenne på et ansvar for å gjøre noe med dette. Selv om denne masteroppgaven ikke har alle svarene, så peker den på et skrikende behov for at det

både må gjøres noe i praksis, at det forskes på fenomenet og at lover, forskrifter og konvensjoner følges opp i både utdanning og arbeidsliv.

Litteraturliste

- Barnekonvensjonen. (1989). *Konvensjon om barnets rettigheter* (20-11-1989 nr 1 Multilateral). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/TRAKTAT/traktat/1989-11-20-1>
- Blaker Strand, Vibeke: FNs kvinnekonvensjon i Store norske leksikon på snl.no. Hentet 8. oktober 2023 fra [https://snl.no/FNs kvinnekonvensjon](https://snl.no/FNs_kvinnekonvensjon)
- Blatt, S. J. (2008). *Polarities of experience: relatedness and self-definition in personality development, psychopathology, and the therapeutic process*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Bramen J. E., Hranilovich J. A., Dahl R. E., Forbes E. E., Chen J., Toga A. W., Dinov I. D., Worthman C. M., Sowell E. R. (2011). *Puberty Influences Medial Temporal Lobe and Cortical Gray Matter Maturation Differently in Boys Than Girls Matched for Sexual Maturity*, *Cerebral Cortex*, Volume 21, Issue 3, Pages 636–646. <https://doi.org/10.1093/cercor/bhq137>
- Brekhus, A. (2019, 31. januar). *Det hersker en utpreget mannskultur som medfører at mange av våre kvinnelige kolleger ikke trives*. Byggeindustrien. <https://www.bygg.no/det-hersker-en-utpreget-mannskultur-som-medforer-at-mange-av-vare-kvinnelige-kolleger-ikke-trives/1382185/>
- Brown, E. & Granberg, A. (2012). *Hva er et menneske? En innføring i filosofiske spørsmål om menneskets natur* (2. utg.). Fagbokforlaget.
- Byggenæringens landsforbund. (2023, 08. mars). *Flere kvinner til byggenæringen*. Hentet 12. oktober 2023 fra <https://www.bnl.no/artikler/2023/.-mars---flere-kvinner-til-byggenaringen/>
- Bårdstu, B. (2015). *Hvilke tanker og refleksjoner gjør jenter om sitt utradisjonelle yrkesvalg i den videregående skole? - En kvalitativ studie av jenters yrkesfaglige valg i videregående skole*. [Masteroppgave, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet]. NTNU Open. <http://hdl.handle.net/11250/2434756>
- Dalgaard, T. (2016). *Kjønn og identitet i et sosiologisk perspektiv*. I M. Hjerrild (Red.), *Like muligheter: om pedagogens arbeid med kjønn, seksualitet og mangfold* (s. 12-35). (Oversatt av T. Eidnes). Oslo: Gyldendal Akademisk
- De nasjonale forskningsetiske komiteene. (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*. Hentet den 04.04.23. <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>
- Erikson, E. H. (1974). *Barndommen og samfunnet*. (3. utg.). (K. V. Krogh, Overs.). Oslo: Gyldendal. (Opprinnelig utgitt i 1950).

- Erikson, E. H. (2000). *Barndommen og samfunnet* (K. V. Krogh, Overs.). Gyldendal Akademisk. (Opprinnelig utgitt 1950).
- Fauskanger, J. & Mosvold, R. (2014). *Innholdsanalysens muligheter i utdanningsforskning*. Norsk pedagogisk tidsskrift, 98(2), 127-139. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2987-2014-02-07>
- Fejes, A. & Köpsén, S. (2014). Vocational teachers' identity formation through boundary crossing. *Journal of Education and Work*, 27(3), 2652–283.
- Forvaltningsloven. (1967). *Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker*. (LOV-1967-02-10). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/1967-02-10>
- Garberg, E. (2020). *Kvinner i trøndersk elektrobransje*. Hentet fra: https://fagforeninga.no/2020/07/02/kvinner-i-trondersk-elektrobransje/?fbclid=IwAR0kIdDStFjmucNacKwLVBkQ0kLExLgIMCcsKfWg5naHfUqk_qJ80rbpVzQ
- Grongstad, M. (2020, 2. juli). *Kvinner i bygg- og anleggsbransjen: Økt mangfold er avgjørende for at vi kan lykkes*. Forskersonen. <https://forskersonen.no/arbeid-debattinnlegg-meninger/kvinner-i-bygg--og-anleggsbransjenokt-mangfold-er-avgjorende-for-at-vi-kan-lykkes/1708028>
- Guba, E. G. (1981). ERIC/ECTJ Annual Review Paper: *Criteria for Assessing the Trustworthiness of Naturalistic Inquiries*. *Educational Communication and Technology*, 29(2), 75–91. <http://www.jstor.org/stable/30219811>
- Guba, E. G. & Lincoln, Y. S. (1988). *Do inquiry paradigms imply inquiry methodologies?* I D. M. Fetterman (red.), *Qualitative approaches to evaluation in education. The silent scientific revolution* (s. 89-115). New York: Praeger.
- Hart, S. (2016). Kjønn- og identitetsdannelse i førskolealderen ut fra et nevroaffektivt utviklingspsykologisk perspektiv. I M. Hjerrild (Red.), *Like muligheter: om pedagogens arbeid med kjønn, seksualitet og mangfold* (s. 36-66). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Helseth, H. (2007). *Kunnskapsstatus om kjønnsrelatert mobbing blant barn og unge*. Høgskolen i Nesna.
- Hsieh, H. F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative health research*, 15(9), 1277-1288. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1049732305276687>
- Hugsted, R. (2022). *Bygg og anlegg* i Store norske leksikon på snl.no. Hentet 18. januar 2023 fra https://snl.no/bygg_og_anlegg
- Haaland, G. (2018). *Vurdering i yrkesfag: Helhetlig yrkeskompetanse*. Pedlex. Oslo.
- Haaland, G. & Nilsen, S. E. (2023). *Læring gjennom praksis: En grunnbok for yrkesdidaktikk* (3. utg.). Fagbokforlaget.

- Haavind, H. (1985). *Förändringar i förhållandet mellan kvinnor och män*. Kvinnovetenskaplig tidskrift, Nr. 3, 17-27.
<https://ojs.ub.gu.se/index.php/tgv/article/view/1414/1228>
- Imsen, G. (2014). *Elevenes verden - Innføring i pedagogisk psykologi* (5. utg.). Universitetsforlaget
- Jensberg, H., Mandal, R., & Solheim, E. (2012). Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990-2010: kontinuitet eller endring? (Vol. SINTEF A21906). Trondheim: SINTEF.
- Joel, D., Berman, Z., Tavor, I., Wexler, N., Gaber, O., Stein, Y., Shefi, N., Pool, J., Urchs, S., Margulies, D, S., Liem, D., Hänggi, J., Jäncke, L. & Assaf, Y. (2015). *Sex beyond the genitalia: The human brain mosaic*. Proceedings of the National Academy of Sciences, 112(50), 15468–15473.
<https://doi.org/10.1073/pnas.1509654112>
- Kunnskapsdepartementet (2015). *Yrkesfaglærerløftet. Strategi for fremtidens fagarbeidere*.
https://www.regjeringen.no/contentassets/18b2675273024ad3aeae27ecc4159edc/kd_yrkesfaglærerløftet_web_01.10.pdf
- Kunnskapsdepartementet (2016): *Fag – Fordypning – Forståelse – En fornyelse av Kunnskapsløftet*. Meld. St. Nr. 28 (2015-2016). Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Kvinnekonvensjonen. (1979). *Konvensjon om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner (18-12-1979)*. Lovdata.
https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-05-21-30/KAPITTEL_10#KAPITTEL_10
- Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lenroot R. K., Gogtay N., Greenstein D. K., Wells E. M., Wallace G. L., Clasen L. S., Blumenthal J. D., Lerch J., Zijdenbos A. P., Evans A. C., Thompson P. M., Giedd J. N. (2007). *Sexual dimorphism of brain developmental trajectories during childhood and adolescence. Neuroimage*. Volume 36, Issue 4, Pages 1065-1073.
<https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2007.03.053>
- Likestillings- og diskrimineringsloven (2017) *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (LOV-2017-06-16-51). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2017-06-16-51>
- Lyngsnes, K. & Rismark, M. (2011). Lærlinger på arbeidsplassen – læring gjennom deltakelse og scaffolding. I K. Skagen (Red.), *Kunnskap og handling i pedagogisk veiledning* (2. utg.). (s. 129-147). Fagbokforlaget.
- Lyngsnes, K. & Rismark, M. (2014). *Didaktisk arbeid* (3. utg.). Gyldendal akademisk

- Mead, G. H. (1934/1962). *Mind, Self, and Society: From the Standpoint of a Social Behaviorist* (C. W. Morris, Red.). University of Chicago Press.
- Meld. St. 7. (2015–2016). *Likestilling i praksis – Like muligheter for kvinner og menn*. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- Mordal, S., Buland, T., Mathiesen, I, H. (2015). *Rådgiverrollen - mellom tidstyv og grunnleggende ferdighet* (SINTEF Rapport A26556). SINTEF Teknologi og samfunn. https://www.utdanningsforbundet.no/globalassets/var-politikk/publikasjoner/eksterne-rapporter/radgiverrollen_sintef_mfl_januar-2015.pdf
- Møller, E. & Vagle, I. (2003). *En av gutta? Skole- og bedriftsutvikling for å gjøre guttedominerte håndverksfag attraktive for jenter*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Nielsen, H. B. & Rudberg, M. (1992). Når kjønnet kommer i skole – pedagogisk kvinneforskning. I A. Taksdal & K. Widerberg (Red.), *Forståelser av kjønn i samfunnsvitenskapenes fag og kvinneforskning* (s. 121-147). Ad Notam Gyldendal.
- Nielsen, H. B. (2011). Kjønn i klasserommet. I M. B. Postholm, E. Munthe, P. Haug & R. J. Krumsvik (Red.), *Elevmangfold i skolen 1-7* (s. 179-195). Høyskoleforlaget.
- Nielsen, K. (2008). Scaffold instruction at the workplace from a situated perspective. *Studies in Continuing Education*, 30(3), 247-261. <https://doi.org/10.1080/01580370802439888>
- Nilssen, K. F. (2021) *Kvinner i bygg- og anleggsbransjen Hva kjennetegner kvinner som velger, trives og forblir i bransjen*. [Masteroppgave, Universitetet i Sørøst-Norge]. USN Open Archive. <https://hdl.handle.net/11250/2765671>
- Norsk senter for forskningsdata. (2020). *Personvernerklæring*. <https://www.nsd.no/om-nsd-norsk-senter-for-forskningsdata/personvernerklaering/>
- Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, (2023) *Opptak – Yrkesfaglærerutdanning – bachelorstudium*. Hentet 9. november 2023 fra <https://www.ntnu.no/studier/byrk/opptak>
- NOU 2019: 3. (2019). *Nye sjanser – bedre læring – Kjønnforskjeller i skoleprestasjoner og utdanningsløp*. Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2019: 19. (2019) *Jenterom, gutterom og mulighetsrom – Likestillingsutfordringer blant barn og unge*. Kunnskapsdepartementet.
- Oltedal, S. (2013). *Kjønnsperspektiv i sosialt arbeid*. Universitetsforlaget.
- Opplæringslova. (1998). *Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa* (LOV-1998-07-17-61). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/1998-07-17-61>

- Paulsen, T. M., Hårberg, G. B., Grønli, G. N. (2020, 25. mars). *Identitet*. NDLA.
<https://ndla.no/article/6387>
- Reisel, L., Skorge, Ø. S. & Uvaag, S. (2019). *Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg: En kunnskapsoppsummering* (Rapport, 2019: 6). Institutt for samfunnsforskning. Oslo
- Rexten, L. C. O. (2019). *Kvinne og fagarbeider - en minoritet på byggeplassen?* [Masteroppgave, Høgskolen i Østfold]. HiØ Brage vitenarkiv.
<http://hdl.handle.net/11250/2619397>
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (3. utg.). Fagbokforlaget.
- Ringdal, K. (2018). *Enhet og mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (4. utg.). Fagbokforlaget.
- Ringereide, R. A., Amendor. (2020, 7. oktober). *Opplæringsloven*. NDLA.
<https://ndla.no/article/15347>
- Røthing, Å. (2011). Kjønn, seksualitet, identitet og kompleksitet. I M. B. Postholm, E. Munthe, P. Haug & R. J. Krumsvik (Red.), *Elevmangfold i skolen 1-7* (s. 197-212). Høyskoleforlaget.
- Skinnarland, S. (2020, 23. juni). *Slutt å friste jenter til et spennende arbeidsliv i byggebransjen!* Forskersonen. <https://forskersonen.no/arbeid-kjonn-og-samfunn-kronikk/slutt-a-friste-jenter-til-et-spennende-arbeidsliv-i-byggebransjen/1702401>
- Statistisk sentralbyrå (2020). *Framskrivninger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utdanning mot 2040*. (Rapporter 2020/41) <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/attachment/436239?ts=1758cde9da8>
- Store norske leksikon (2005 - 2007): *Konvensjon* i Store norske leksikon på snl.no. Hentet 8. oktober 2023 fra <https://snl.no/konvensjon>
- Store norske leksikon (2005 - 2007): *Konvensjon - jus* i Store norske leksikon på snl.no. Hentet 8. oktober 2023 fra https://snl.no/konvensjon_-_jus
- Store norske leksikon (2005 - 2007): *Traktat* i Store norske leksikon på snl.no. Hentet 8. oktober 2023 fra <https://snl.no/traktat>
- Sylte, A. L. (2016). *Profesjonspedagogikk profesjonsretting/yrkesretting av pedagogikk og didaktikk* (2. utg.). Gyldendal akademisk
- Sølvberg, E. (2018, 14. november). *Sosialisering og identitet*. NDLA. Fagbokforlaget.
<https://ndla.no/article/7237>
- Tørdal, R. M. & Laberg, J. (2020, 11. november). *Identitet*. NDLA.
<https://ndla.no/article/5380>

- Ulriksen, K. A. (2019, 17. juni). *Identitet*. NDLA. <https://ndla.no/article/18351>
- Utdanningsdirektoratet (2020). *Overordnet del - Opplæringens verdigrunnlag*. <https://www.udir.no/lk20/overordnet-del/opplaringens-verdigrunnlag/>
- Utdanningsdirektoratet. (2022). *Lærlinger til betongfaget, rørleggerfaget, tømrerfaget og anleggsmaskinførerfaget*. [https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-videregaende-skole/sokere-vgs/sokere-utdanningsprogram/?rapportsideKode=VGO_Soeker_UtdprogAar&filtre=FylkeID\(-10\)_KjoennID\(-10\)_ProgramomraadeID\(-20_-13_-10_1021_1028_1041_1047\)_TidID\(202007_202107_202207\)_TrinnID\(-12\)&radsti=F](https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-videregaende-skole/sokere-vgs/sokere-utdanningsprogram/?rapportsideKode=VGO_Soeker_UtdprogAar&filtre=FylkeID(-10)_KjoennID(-10)_ProgramomraadeID(-20_-13_-10_1021_1028_1041_1047)_TidID(202007_202107_202207)_TrinnID(-12)&radsti=F)
- Utdanningsforbundet (2023). *Lærerutdanning for yrkesfag: PPU eller YFL*. <https://www.utdanningsforbundet.no/medlemsgrupper/videregaende-opplaring/ppu-eller-yfl-for-yrkesfagslarere/>
- Vagle, I. & Møller, E. (2015). *Kjønn på dagsordenen gjennom to-tre-og firepartssamarbeid i det yrkesfaglige feltet – Et aksjonsforskningsarbeid for mer mangfoldige arbeidsplasser og friere yrkesvalg innen elektro- og bilfag* [Doktorgradsavhandling]. Roskilde Universitet.
- Veidekke. (u. å.). *Mangfold*. Veidekke. <https://www.veidekke.no/barekraft/mangfold/>
- Vaage, S. (1998). *Å ta andres perspektiv: Grunnlag for sosialisering og identitet: George Herbert Mead i utvalg*. (Oversatt av K. M. Thorbjørnsen). Abstrakt forlag.
- Wenger, E. (2004). *Praksisfællesskaber: Læring, mening og identitet* (B. Nake, Overs.). Hans Reitzels Forlag. (Opprinnelig utgitt 1998).
- Wertsch, J. V. (1984). The zone of proximal development: Some conceptual issues. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 1984(23), 7-18. <https://doi.org/10.1002/cd.23219842303>
- Wood, D., Bruner, J.S. & Ross, G. (1976). The role of tutoring in problem solving. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 17(2), 89-100. <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.1976.tb00381.x>
- Zavershneva, E. & Veer, R. V. D (2019, 30. oktober). *Vygotsky and the Cultural-Historical Approach to Human Development*. Oxford Research Encyclopedia of Psychology. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.522>
- Øyslebø, O. (1988). *Ikkeverbal kommunikasjon: introduksjon til en tverrvitenskap*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Aasen, A. M., Lekhal, R., Drugli, M. B. & Nordahl, T. (2015). *Kjønnsforskjeller i skolefaglige prestasjoner - forklaringer i elevenes holdninger til og væremåte i*

skolen, samt relasjonelle forhold. Paideia (09), 76-89. <https://brage.inn.no/inn-xmloi/handle/11250/2360189>

Vedlegg

Vedlegg 1: Svar fra NSD

Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Vedlegg 3: Forinformasjon til deg som ønsker å delta i min studie

Vedlegg 4: Spørreskjema Elever/ lærlinger/ utdannede fagarbeidere i bygg- og anleggsbransjen

Vedlegg 5: Spørreskjema Yrkesfaglærere

Vedlegg 6: Spørreskjema Bransje og bransjenettverk

Vedlegg 7: Koding av spørreskjema 1

Vedlegg 8: Koding av spørreskjema 2

Vedlegg 9: Koding av spørreskjema 3

Vedlegg 1: Svar fra NSD

OM VURDERINGEN

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

TYPE PERSONOPPLYSNINGER

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om helse.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Vi har vurdert at du har lovlig grunnlag til å behandle personopplysningene, men husk at det er institusjonen du er ansatt/student ved som avgjør hvilke databehandlere du kan bruke og hvordan du må lagre og sikre data i ditt prosjekt. Husk å bruke leverandører som din institusjon har avtale med (f.eks. ved skylagring, nettspørreskjema, videosamtale el.)

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).

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. Se våre nettsider om hvilke endringer du må melde: <https://sikt.no/melde-endringer-i-meldeskjema>

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til med prosjektet!

Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Vil du delta i forskningsprosjektet *Kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen*

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å utforske hvordan kvinner i mannsdominerte yrker opplever å bli ivaretatt og inkludert, og hva som skal til for å skape en bedre kjønnsbalanse i bygg- og anleggsgfagene. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med mitt prosjekt er å undersøke kvinnelige elever og lærlingers oppfattelse av inkludering og likestilling i mannsdominerte bygg- og anleggsgfag. Undersøkelsen inkluderer kvinnelige elever, lærlinger og fagarbeider, yrkesfaglærere og representanter fra bygg- og anleggsbransjen og tilhørende nettverk. Samtlige deltakere representerer fag og yrker innenfor bygg- og anleggsteknikk. Studien undersøker inkludering av kvinnelige elever og lærlinger gjennom tre ulike perspektiver; jentene/kvinnenes, yrkesfaglærerne/skolenes og bransjen/ bransjenettverkene. Hensikten med denne trianguleringen er å konstruere kunnskap om hvordan kvinnelige elever og lærlinger inkluderes i bygg- og anleggsgfagene, hvordan de selv opplever å være kvinner et mannsdominert opplæringsløp og hvordan yrkesfaglærerne og bransjene arbeider for å forberede dem på arbeidslivet samt hvordan de arbeider for bedre kjønnsbalanse og likestilling. Studien etterspør også informasjon om hvordan disse aktørene arbeider for å hindre trakassering på skolen og arbeidsplassen samt hvilke tiltak de igangsetter dersom jenter/ kvinner utsettes for fysisk eller psykisk trakassering under opplæringsløpet.

Undersøkelsen er en del av en masterstudie innen retningen «Fagdidaktikk – Yrkesdidaktikk» ved NTNU. Problemstillingen for studien er: Hvordan inkluderes og ivaretas kvinnelige elever og lærlinger i mannsdominerte bygg- og anleggsgfag?

Informasjon og opplysninger som innhentes i undersøkelsen, vil kun bli benyttet av meg til denne masterstudien.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg har søkt etter 10-15 kvinnelige elever/lærlinger /utdannede fagarbeidere, 10-15 yrkesfaglærere og 10-15 ansatte i en bransje og/eller bransjenettverk som vil bidra til å svare på mine spørreskjemaer.

Jeg har kontakten deg fordi du er en av de som har sagt deg enig/meldt interesse for å delta i spørreundersøkelsen. Du har meldt din interesse og navn til meg direkte, gjennom et bransjenettverk, en yrkesfaglærer eller en opplæringsbedrift.

Hva innebærer det for deg å delta?

Data vil bli samlet gjennom spørreskjema.

- Dette innebærer at du som velger å delta på undersøkelsen vil få en e-post med link til et spørreskjema som du fyller ut. Tiden det tar å svare på skjemaet avhenger av hvor utfyllende du vil svare, fra 5 minutter til egenvalgt tid.
- Undersøkelsen er fordelt på 3 fokusgrupper, som vil si tre forskjellige spørreskjemaer. Du får kun tilsendt spørreskjema som tilhører din fokusgruppe. Gruppene er:
 - Elev/lærling og utdannet fagarbeider
 - Yrkesfaglærer
 - Bransje og bransjenettverk
- Dine svar fra spørreskjema blir registrert elektronisk.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke deg fra studien 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.

Ditt personvern – hvordan jeg oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

- Du som deltaker er helt anonym og vil ikke kunne gjenkjennes i min masteroppgave
- Jeg bruker ikke navnet ditt eller kontakinformasjonen din i oppgaven
- Det er kun jeg som vil ha tilgang på dine svar
- Ditt navn og din e-postadresse vil holdes adskilt, og kan på ingen måte kobles sammen uten min feide-id og totrinnsautorisering.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes når oppgaven blir godkjent. Dato for prosjektslutt er 25.05.2023. Etter prosjektet avsluttes og godkjennes, vil dine personopplysninger bli slettet. Mitt arbeid med dataene vil kunne gjenfinnes i masteroppgaven, men vil på ingen måte kunne knyttes til deg.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke gjennom å svare på spørreskjema.

På oppdrag fra Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet 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

Hvor kan jeg finne mer informasjon?

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

- NTNU ved mastergradsstudent Kristian Kvernen Knudseth, tlf 41 44 88 12, kristkkn@stud.ntnu.no eller veileder for prosjektet Julie Leonardsen, tlf. 98 41 72 97, julie.leonardsen@ntnu.no
- Vårt personvernombud: Trygve Megaard, trygve.megaard@ntnu.no
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS (Personverntjeneste fra Sikt), på e-post (personverntjenester@sikt.no) eller telefon 73 98 40 40

Med vennlig hilsen

Julie Leonardsen
Kvernen Knudseth
(Forsker/veileder)
(Student)

Kristian

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til å delta i undersøkelsens spørreskjema via å besvare den.

Vedlegg 3: Forinformasjon til deg som ønsker å delta i min studie

Jeg har fått beskjed om at du ønsker å delta i min spørreundersøkelse angående tema *Kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen*. Tusen takk for din interesse (=) Her kommer litt informasjon om spørreundersøkelsen som er rettet mot deg som elev, lærling, nyutdannet yrkesfagarbeider, yrkesfaglærer, bransjer eller bransjenettverk. En utdypende versjon av informasjonsskriv og samtykkeerklæring vil komme når søknaden er godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD).

Tema for min masteroppgave er Kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen, og fokuserer på kvinners opplevelse av opplæring og forberedelse til et mannsdominert yrke. Akkurat nå har jeg 15+ spørsmål (kan bli færre eller flere) som omhandler blant annet valg av linje, trivsel, bli sett og hørt, yrkesidentitet, trakassering, opplevelser, forandringer, hva kan gjøres bedre osv.

Jeg har akkurat sendt inn søknad til NSD, som har hensikt i å sjekke at alt av personopplysninger følger lovverket og bevarer utvalgets anonymitet, samt at jeg skal opprettholde konfidensialitet og taushetsplikt i forbindelse med alle som er inkludert i studien. Dette er noe som må gjøres i forkant av en slik undersøkelse. Som vil si at alt vil forhåpentligvis være klart nærmere slutten av denne måneden. Du vil da få tilsendt en lenke på e-mailen din som du klikker på for å komme til spørreundersøkelsen. Gjerne les spørsmålene nøye, skriv utfyllende og ærlig. Har du flere spørsmål så gjerne ta kontakt.

Vh,
Kristian Kvernen Knudseth
Masterstudent – Yrkesdidaktikk
Institutt for lærerutdanning - NTNU

Vedlegg 4: Spørreskjema Elever/ lærlinger/ utdannede fagarbeidere i bygg- og anleggsbransjen

1. Hvor gammel er du?
2. Hvor er du til i utdanningsløpet ditt?
(Vg1, Vg2, førsteårslærling, andreårslærling eller ferdigutdannet?)
3. Hvis du svarte ferdig utdannet på spørsmålet over, kan du utdype det her. F.eks. hvor lenge har du hatt fag-/svennebrev?
4. Hvorfor valgte du bygg- og anleggsgfag?
5. Kan du si noe om hvordan du trives/ikke trives som elev/lærling/ferdigutdannet?
6. Hva legger du i ordet «trakassering»?
7. Hvor ofte opplever du trakassering på skolen eller på jobb?
 - Aldri
 - Sjelden
 - En gang i måneden
 - En gang i uka
 - Flere ganger i uka
 - Daglig
8. Hvis du har opplevd trakassering på skolen eller arbeidsplassen, fortell om opplevelsen.
9. Hvis du har opplevd trakassering, har du snakket med noen om det? Utdyp hvorfor/hvorfor ikke du har snakket med noen og i tilfelle med hvem (venner, lærer, kollega, foreldre, sjef osv.).
10. Hvordan oppleves det for deg som jente å jobbe på skoleverkstedet, lærling eller som ferdigutdannet på en byggeplass når det er så få kvinner?
11. Hva kunne yrkesfaglæreren/opplæringsansvarlig gjort for å forberede deg bedre på det mannsdominerte yrket du utdanner deg til?
12. Hvis du kunne valgt, hadde du ønsket en kvinnelig eller mannlig yrkesfaglærer/opplæringsansvarlig/sjef? Utdyp hvorfor.
13. Føler du deg sett og hørt av lærere/opplæringsansvarlige/kolleger? Gjerne utdyp.
14. Hvordan ønsker du å bli behandlet på skolen/opplæringsbedriften/arbeidsplassen din?
15. Hva legger du i begrepet yrkesidentitet?
16. Hvordan opplever du egen yrkesidentitet?
17. Har du noe ekstra på hjertet angående dette temaet i dette spørreskjemaet kan du skrive det her.

Vedlegg 5: Spørreskjema Yrkesfaglærere

1. Er du mann, kvinne eller annet?
2. Hvor gammel er du?
3. Hvilken fagbakgrunn har du, og hvor mange år jobbet du i yrkesbransjen før du ble lærer?
4. Hvilken utdanning har du?
5. Hvor mange år har du jobbet som lærer og hvilken linje?
6. Hvor mange jenter har du undervist i løpet av din karriere som yrkesfaglærer?
7. Har du fokus på kjønnsbalanse i din undervisning og er det noe du diskuterer med elevene dine? Utdyp.
8. Hva kan du gjøre for å håndtere tema kjønnsbalanse bedre som yrkesfaglærer?
9. Hvordan vil du beskrive egen kompetanse innenfor tema kjønnsbalanse?
10. Arbeider skolen din strategisk med kjønnsbalanse i yrkesopplæringa og hva gjør de i tilfelle?
11. Har du opplevd at jenter har blitt trakassert av medelever i skoletiden?
12. Har du hatt elever som har opplevd trakassering på utplassering/praksisplass?
13. Hvordan håndterer du trakassering på skolen og i praksis/ utplassering?
14. Hva gjør du for å forberede jenter til et mannsdominert yrke?
15. Er det noe du kunne gjort annerledes for å forberede jenter til et mannsdominert yrke, i så fall hva?
16. Hvordan arbeider du for å gi jentene du underviser en solid yrkesidentitet?
17. Har du noe ekstra på hjertet angående temaene i spørreundersøkelsen kan du skrive det her.

Vedlegg 6: Spørreskjema Bransje og bransjenettverk

Enten svar som enkeltperson eller på vegne av bedrift/nettverk. Spesifiser det.

1. Er du mann, kvinne eller annet?
2. Hvor gammel er du?
3. Hører du til en bransje eller bransjenettverk?
4. Hva er din fagbakgrunn og hvor lenge har du jobbet med opplæring og/eller rådgiving av lærlinger?
5. Hvilken utdanning har du?
6. Hvor lenge har din bransje hatt opplæring av lærlinger, eller hvor lenge har bransjenettverket eksistert?
7. Hvilke utfordringer opplever du/dere at jenter møter i bygg- og anleggsbransjen?
8. Hva legger du i begrepet «trakassering»?
9. Har du/dere fått beskjed fra lærlinger/medlemmer av nettverk om trakassering på arbeidsplass?
 - Aldri
 - Sjelden
 - En gang i måneden
 - En gang i uka
 - Flere ganger i uka
 - Daglig
10. Hvordan arbeider du/dere med kjønnsbalanse på arbeidsplassen?
11. Hvordan håndterer du/dere trakassering av lærlinger eller andre kvinnelige ansatte
12. Hvordan kan du/dere promotere bygg- og anleggsbransjen som et positivt og likestilt miljø for alle kjønn?
13. Hvordan arbeider du/dere for å ivareta kvinnelige utplasseringselever i YFF eller kvinnelige lærlinger innen bygg- og anleggsfagene?
14. Hvordan arbeider du/ dere for å styrke kvinnelige elever og lærlingers yrkesidentitet?
15. Hva kan du/dere gjøre for å forberede jenter på de utfordringene som de kan møte på i bygg- og anleggsbransjen?

Vedlegg 7: Koding av spørreskjema 1

Spørreskjema 1: Elever/ lærlinger/ utdannede fagarbeidere i bygg- og anleggsbransjen

Spørsmål	Eksempler fra spørreskjema	Koder	Kategori
- Hvorfor valgte du bygg- og anleggsfag?	<ul style="list-style-type: none"> - Jeg liker praktisk arbeid, og interesserer meg i dette faget. - Det virket spennende å være med på å «bygge landet». Samtidig ønsket jeg å jobbe praktisk. - Ville ha en fysisk jobb, og det hørtes spennende ut. - Jeg har alltid hatt en interesse for å bygge ting. 	Spennende, jobbe praktisk, skape noe, fysisk aktiv, liker faget, bruke kroppen	Interesse og trivsel
- Kan du si noe om hvordan du trives/ikke trives som elev/lærling?	<ul style="list-style-type: none"> - Jeg trives veldig godt. - Blir godt tatt vare på i firma. - Trives godt som lærling. - Trives på skolen og har fått meg mange nye venner, - Liker veldig godt klassen jeg går i. - Veldig inkluderende 	Trives, tatt godt vare på, venner, sosialt, inkluderende,	
Hvordan oppleves det for deg som jente å jobbe på skoleverkstedet eller som lærling på en byggeplass når det er så få kvinner?	<ul style="list-style-type: none"> - Artig, ikke like mye drama siden det ikke er andre jenter her. - Gutter er artige og randome (positivt). - Jenter blir sure for ingenting, så kjekt å være en av få jenter. - Gutter/menn er snille og respektfulle 	Artig, dramafritt, morsomt, snille, respektfulle, ivaretatt, enkel kommunikasjon.	

	<ul style="list-style-type: none"> - Menn er ok å jobbe med siden de er så enkle i kommunikasjon og slikt. - Menn synes jeg er tøff og rå. - Blir godt ivaretatt. 		
Hva legger du i ordet «trakassering»?	<ul style="list-style-type: none"> - Når en person blir utsatt for negative handlinger. - Går inn med formål om å krenge personen. - Upassende berøring. - Uønskede kommentarer. - Upassende kommentarer, blikk, berøring og baksnakking. - At noen sier jeg som kvinne ikke er sterk nok, og tar fra meg det jeg bærer på. 	Utsatt for upassende berøring, kommentarer, Krenking, kvinner er det svakere kjønn,	Trakassering, arbeidsmiljø og tillit.
Hvor ofte opplever du trakassering på skolen eller på jobb?	Aldri, sjelden, en gang i måneden, en gang i uka, flere ganger i uka.	Nesten 80% har aldri eller sjeldent opplevd trakassering. 20% sier en gang i måneden til flere ganger i uka.	
Hvis du har opplevd trakassering på skolen eller arbeidsplassen, fortell om opplevelsen.	<ul style="list-style-type: none"> - Blir kalt svak eller ikke blir like mye forventet av. - Ble pratet til på en upassende seksuell fremstillende måte. - Kollega sendte uønskede bilder i fylla og snakket om seksuelle ting. 	Verbalt, fysisk, mentalt, ikke inkludert, uønsket oppmerksomhet, dominerende atferd, bli undervurdert	

	<ul style="list-style-type: none"> - Menn som stirrer og tar på meg. Bruker hver mulighet til å være fysisk. - Spydige kommentarer rettet mot meg som kvinne. - En mannlig kollega spurte om når jeg mistet jomfrudommen, hvilken stilling jeg likte best, tok bilde av meg mens jeg spiste en banan. - Utenlandske arbeidere ba meg dra hjem på kjøkkenet der jeg hører til, tar fra meg verktøy, og tar fra meg ting når jeg løfter siden jeg er det svakere kjønn. 		
<p>Hvis du har opplevd trakassering, har du snakket med noen om det? Utdyp hvorfor/hvorfor ikke du har snakket med noen og i tilfelle med hvem (venner, kollega, foreldre, sjef osv.)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jeg har snakket med venner. - Familie. - Jentenettverk - Kjæreste og kollega. - Kvinnenettverk - Sjefen min. - Nærmeste leder. - Har ikke opplevd trakassering. 	Støtte fra de som blir ansett som deres nærmeste og de denne gruppen stoler på.	
<p>Hvordan oppleves det for deg som jente å jobbe på skoleverkstedet eller som lærling på en byggeplass når det er så få kvinner?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Menn undervurderer både den faglige kunnskapen og fysiske styrken min uten å ha jobbet med meg. - Blir vant med det etter hver. - Vanskelig sosialt med tanke på 	Undervurdering av kjønn, Vanskelig sosialt, ekskludert, sett negativt på med tanke på kjønn.	

	<p>aktiviteter og samtaler blir forbeholdt «gutta».</p> <ul style="list-style-type: none"> - Å bli sett på en negativ måte, og føle at man ikke presterer like bra pga. kjønn. 		
<p>Hva kunne yrkesfaglæreren/opplæringsansvarlig gjort for å forberede deg bedre på det mannsdominerte yrket du utdanner deg til?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Behandle meg vanlig uansett kjønn. - Snakke med meg om det. - Informasjon om hvordan vi skal takle uønskede kommentarer/handlinger. - Behandle meg likt som gutta. - Ha en bedre forståelse for hvordan jenter fungerer. - Tilpasse og tilrettelegge bedre for oss. - Gjort oss mer selvsikker/trygge på oss selv. - Informasjon om hvilke krav jeg har. - Snakke mer om ulikheter. - Biologiske og fysiologiske forskjeller blant kjønn. 	<p>Likestilling, informasjon om rettigheter og kjønn, bedre forståelse av jenter, tilpasse og tilrettelegge</p>	<p>Læringsmiljø og lærer-elev relasjon.</p>
<p>Hvis du kunne valgt, hadde du ønsket en kvinnelig eller mannlig yrkesfaglærer/opplæringsansvarlig? Utdyp hvorfor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Helst en mannlig lærer. - En mannlig lærer funker fint. - Mest lyst å ha en mannlig lærer. - Har ikke noe å si. - Samme for meg. 	<p>Helst mannlig lærer, forståelse og tips/råd.</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> - Samme for meg, så lenge de kan lære meg det jeg trenger. - Kvinne, for da kunne jeg fått tips og råd siden vi begge er kvinner. - Samme, så lenge de er flinke å lære bort. 		
Føler du deg sett og hørt av lærere/opplæringsansvarlig? Gjerne utdyp.	<ul style="list-style-type: none"> - Ja, føler meg sett og hørt. - Jeg føler meg veldig sett. - De tar ting seriøst og fikser opp i det. - Ja, de passer på meg. - Nei, vi har gammelsorten lærer. - Nei, lærer er lite til stede, og får ikke med seg mine problemer. 	Sett, hørt, gammelsort lærer, lite til stede.	
Hvordan ønsker du å bli behandlet på skolen/opplæringskontor/arbeidsplassen din?	<ul style="list-style-type: none"> - jeg ønsker å bli behandlet akkurat som de andre. - behandlet med respekt og likt alle andre uansett kjønn. - bli hørt på lik linje som resten av mine kolleger. - likt som gutta. - jeg ønsker å bli behandlet med respekt og likeverd. - som en vanlig arbeider. 	Respekt, likeverd, likestilling, vanlig	Yrkesidentitet og likestilling.
Hva legger du i begrepet yrkesidentitet?	<ul style="list-style-type: none"> - vet ikke. - jeg vet ikke hva det er. - legger ingenting i det. 	Usikker/ingen ting, opp mot yrke, stolt av yrke, formet av jobben.	

	<ul style="list-style-type: none"> - jeg har ikke brukt det begrepet noe særlig. - identifisere seg med yrket sitt. - om man er stolt over yrke og hvordan man fremstår på jobb. - at man passer inn. - hvordan jobben jeg har er med på å gjøre meg til meg. 		
Hvordan opplever du egen yrkesidentitet?	<ul style="list-style-type: none"> - jeg vet ikke. - føler ikke jeg har noe. - veldig positiv, er stolt over yrket. - veldig bra, jeg er en god tømrer som er stolt av jobben min. - jeg opplever den som god. - jeg opplever at den er en stor del av min identitet. - min yrkesidentitet opplever jeg som at det jeg gjør er med på å definere meg som person. 	<p>Opplevelse av egen yrkesidentitet , usikker på om de har noe, stolthet, identitet.</p>	
Har du noe på hjertet angående dette temaet i dette spørreskjemaet kan du skrive det her.	<ul style="list-style-type: none"> - gjerne flere jenter må tørre å søke på bygg. - jeg synes at flere jenter burde begynne i denne bransjen. - ønsker alle jenter velkommen til byggebransjen. - jeg vil oppmuntre til en fadder ordning. - opplæringsansvarlig bør ha en form 	<p>Ønsker flere jenter, trygghet i fadder, bedre opplæring.</p>	

	for pedagogisk utdanning, eller opplæring når de skal jobbe med lærlinger og lære bort ting. - jentenettverk på skolen		
--	---	--	--

Vedlegg 8: Koding av spørreskjema 2

Spørreskjema 2: Yrkesfaglærere

Spørsmål	Eksempler fra spørreskjema	Koder	Kategori
Har du fokus på kjønnsbalanse i din undervisning og er det noe du diskuterer med elevene dine? Utdyp.	<ul style="list-style-type: none"> - Behandler alle likt i størst mulig grad. - Nei, jeg har ikke fokus på kjønnsbalanse. - Ja, føler det er viktig å prate om det. - Nei. - Ikke noe fokus på det. - Legger ikke vekt på det. - Undervisning er likt for alle. - Jeg har ikke noe fokus. - Kjønn er ikke et tema for undervisning. - Ser ikke vits i det, det løser seg selv. 	Likestilling, viktig å prate om, legger ikke vekt på det, ingen fokus på kjønn.	Kompetanse og kunnskap.
Hva kan du gjøre for å håndtere tema kjønnsbalanse bedre som yrkesfaglærer?	<ul style="list-style-type: none"> - Vet ikke. - Legge til rette for mestring. - Synliggjør viktigheten av gode håndverkere uansett kjønn. - Åpen diskusjon i klasserom. - Gi mer informasjon. - Fokus på at alle gjør samme jobb. - Prøver å ikke ha så mye fokus på det. - Forsøker å diskutere rundt hvordan gutter behandler jenter i klassen. 	Mestring, tilrettelegging, synliggjøring, inkludering og informasjon.	
Hvordan vil du beskrive egen kompetanse innenfor tema kjønnsbalanse?	<ul style="list-style-type: none"> - Lite kompetanse på dette feltet. - Usikker. - Hva er kjønnsbalanse? - Ingen teoretisk bakgrunn. - Usikker på min egen kompetanse. - Vil ikke kalle det kompetanse, men erfaring. 	Ingen kompetanse, erfaringsbasert kompetanse, sunn fornuft, noen med god kompetanse.	

	<ul style="list-style-type: none"> - Jeg bruker vanlig sunn fornuft og erfaring. - Jeg har ingen kompetanse. - Kompetansen streker ikke særlig langt. - God kompetanse. - Grei kompetanse. 		
Arbeider skolen din strategisk med kjønnsbalanse i yrkesopplæringa og hva gjør de i tilfelle?	<ul style="list-style-type: none"> - Vet ikke. - Nei. - Ikke til min kjennskap. - Kjenner ikke til dette. - Tror ikke skolen har dette som tema. - Lite fokus ved min skole. - Ja, vi informerer elever som kommer på besøk fra ungdomsskolen. 	Vet ikke, lite fokus på skolen, noen får informasjon.	
Har du opplevd at jenter har blitt trakassert av medelever i skoletiden?	<ul style="list-style-type: none"> - Nei. - Har ikke opplevd det direkte. - Ikke som jeg vet. - Ja. - Noen ganger, men ikke i egen klasse. - Nei, jeg opplever at jentene holder litt orden på guttene. 	Mest sier nei eller vet ikke, noen sier ja.	Opplevelse av trakassering i skolesammenheng og håndtering av trakassering.
Har du hatt elever som har opplevd trakassering på utplassering/praksis plass?	<ul style="list-style-type: none"> - Nei. - Ja. - Ikke til min kjennskap. - Har ikke fått noe tilbakemelding på dette. - Det er ikke noe som er meldt til meg. 	Mest sier nei, noen få sier ja.	
Hvordan håndterer du trakassering på skolen og i praksis/ utplassering?	<ul style="list-style-type: none"> - Meldt inn som en 9A sak umiddelbart. - Snakke med de det gjelder. - Hvis det er i bedrift, så omplasserer vi eleven. - Det blir fulgt opp. - Tar straks tak. - Starter lavest, så går gradvis opp hvis det ikke løser seg. - Kalles inn til samtale mellom partene. 	Lovverket, en til en, omplassering, samtale.	

<p>Hva gjør du for å forberede jentene til et mannsdominert yrke?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ikke noe spesielt. - Usikker. - Behandler de likt som guttene. - Gjennom samtaler. 	<p>Ingenting, Usikker, lik behandling av kjønn, samtaler.</p>	<p>Inkludering av jenter i mannsdominerte yrker og kommunikasjon.</p>
<p>Er det noe du kunne gjort annerledes for å forberede jentene til et mannsdominert yrke, i så fall hva?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Samtale med dem. - Har ikke fokus på kjønn i min undervisning. - Usikker. - Nei. - Vet ikke. - Vi kunne vært bedre synlige på sosiale medier. - Kan ikke komme på noe. - Fokus på temaet, men ikke problematisere det. 	<p>Likestilling, synliggjøring, kommunikasjon.</p>	
<p>Hvordan arbeider du for å gi jentene du underviser en solid yrkesidentitet?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Likt som gutta. - Usikker. - Jeg prøver å behandle alle likt. - Framsnakker faget og deres viktige rolle som kvinne. - Veileder. - Gjennom fagsamtaler og god støtte i undervisningen. - Ved inkludering og selvbestemmelse. - Støtter de i opplæringen gjennom veiledning og samtaler. - Bevisste holdninger. 	<p>Veileder, fagsamtale, støtte og inkludering, gode holdninger.</p>	
<p>Har du noe ekstra på hjertet angående temaene i spørreundersøkelsen kan du skrive det her.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Viktig tema. - Bedre synlighet/rekruttering/informasjon på ungdomsskolen. - Behandle alle likt. - Lærer bør ha et godt grunnsyn og se at gutter og jenter er likestilt. 	<p>Bedre samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner, likestilling.</p>	

Vedlegg 9: Koding av spørreskjema 3

Spørreskjema 3: Bransjer og bransjenettverk

Spørsmål	Eksempler fra spørreskjema	Koder	Kategori
Hvilke utfordringer opplever du/dere at jenter møter i bygg- og anleggsbransjen?	<ul style="list-style-type: none"> - Diskriminering. - Holdninger og fordommer. - Tilrettelegging, f.eks. garderobe/toalett, eller praktiske arbeidsklær. - Få jenter til å søke. - Trakassering. - Mobbing. - Holdninger. - Arbeidsforhold 	Diskriminering, fordommer, dårlig tilrettelegging og trakassering.	Utfordringer og trakassering i bygg- og anleggsbransjen .
Hva legger du i begrepet «trakassering»?	<ul style="list-style-type: none"> - Mobbing, psykisk vold, nedlatende oppførsel og dominans. - Hersketeknikker. - Uønsket oppmerksomhet. - Plaging, maktovergrep/maktmisbruk. - Alt av uønsket fysisk kontakt. 	Fysisk, verbalt og psykisk.	
Har du/dere fått beskjed fra lærlinger/medlemmer av nettverk om trakassering på arbeidsplass?	<ul style="list-style-type: none"> - 3 stykk sier aldri. - 9 stykk sier sjeldent - 1 sier en gang i måneden. 	Noen sier aldri, mangfoldet sier sjeldent og en sier en gang i mnd.	
Hvordan arbeider du/dere med kjønnsbalanse på arbeidsplassen?	<ul style="list-style-type: none"> - Behandles likt uansett kjønn. - Snakker og veileder. - Gjennom bevisstgjøring, kursing og å legge til rette for et godt arbeidsmiljø. - Vi skriver om det. - Obligatorisk kurs/opplæring av fagansvarlige. - Veileder og gir informasjon om de undertrykkelsesmekanismene jenter kan møte. 	Likestilling, rådgiver, bevisstgjøring, kurs og opplæring, informasjon.	Inkludering av alle og kompetanseheving.

Hvordan håndterer du/dere trakassering av lærlinger eller andre kvinnelige ansatte?	<ul style="list-style-type: none"> - Har ikke vært borti problemstillingen. - Sender melding til fylkeskommunen. - Starter en prosess med varsling, etterforskning, lytter til alle parter og setter inn tiltak. - Tilkaller verneombud. - Kobler inn lærlingeombudet. - Tillitsvalgte - Vi har en anonym varslingsordning. 	Mange vet ikke, tillitsvalgte, verneombud, samtale, lærlingeombudet eller fylke.	
Hvordan kan du/dere promotere bygg- og anleggsbransjen som et positivt og likestilt miljø for alle kjønn?	<ul style="list-style-type: none"> - Ta med kvinnelige lærlinger på skolebesøk. - Få med jenter på de bildene vi legger ut på sosiale medier. - Via Ingeborg-nettverket. - Ved å få fram gode historier fra kvinner som trives. - Ha alle kjønn representert i bedriften. - Snakke positivt. 	Positivitet, kjønnsrepresentert, kvinnenettverk, vise at det er jenter i bransjen.	
Hvordan arbeider du/dere for å ivareta kvinnelige utplasseringselever i YFF eller kvinnelige lærlinger innen bygg- og anleggsfagene?	<ul style="list-style-type: none"> - Likt uansett kjønn. - Tett oppfølging. - De får en mentor/fadder, så samkjøres det med et kvinnenettverk. - God kommunikasjon. - Lærlingmøter på kveldstid. - Lite. - Fokus på godt læringsmiljø. - Oppfordrer skoler til å utplassere jenter der det er jenter. 	Likestilling, kommunikasjon, oppfølging og godt læringsmiljø.	Utdanning og opplæring innen likestilling.
Hvordan arbeider du/dere for å styrke kvinnelige elever og lærlingers yrkesidentitet?	<ul style="list-style-type: none"> - Ingen forskjellsbehandling. - Gjennom medarbeiderskap, god ledelse og oppfølging. - Bruker lokalpressen for å få ut informasjon. 	Ingen forskjellsbehandling, medarbeiderskap, pressen og gode historier, kunnskap,	

	<ul style="list-style-type: none"> - Skrive om dem, få frem de gode historiene. - Sørge for at de har kunnskap om kvinnenettverk. - Er inne i klasser og informerer. - Ved å ha kvinner som rørambassadører i BLI RØRLEGGER. - Vise til gode rollemodeller. 	informasjon og rollemodeller.	
Hva kan du/dere gjøre for å forberede jentene på de utfordringene som de kan møte på i bygg- og anleggsbransjen?	<ul style="list-style-type: none"> - Er åpen og ærlig. - Forbereder dem godt på forhånd om eventuelle utfordringer de kan møte på. - Vi kunne tenkt oss et bedre samarbeid mellom ungdomsskoler, videregående og opplæringskontorer. - Vise tålmodighet. - Fortelle om den mannsdominerte bransjen de går til. - Lære de å bli trygge nok. 	Ærlighet, forberedelser på fremtiden, samarbeid og tålmodighet.	
Har du noe ekstra på hjertet angående temaene i spørreundersøkelsen kan du skrive det her.	<ul style="list-style-type: none"> - Vi trenger flere jenter. - Øke interessen for yrkesfag. - Ledere i bransjer bør jobbe mye mer for å rekruttere kvinner. - Ikke stole fullt og helt på media. - Kursing av ansatte om tema likestilling og kjønn. 	Øke interessen, bedre rekruttering, kursing, faktasjekke.	

