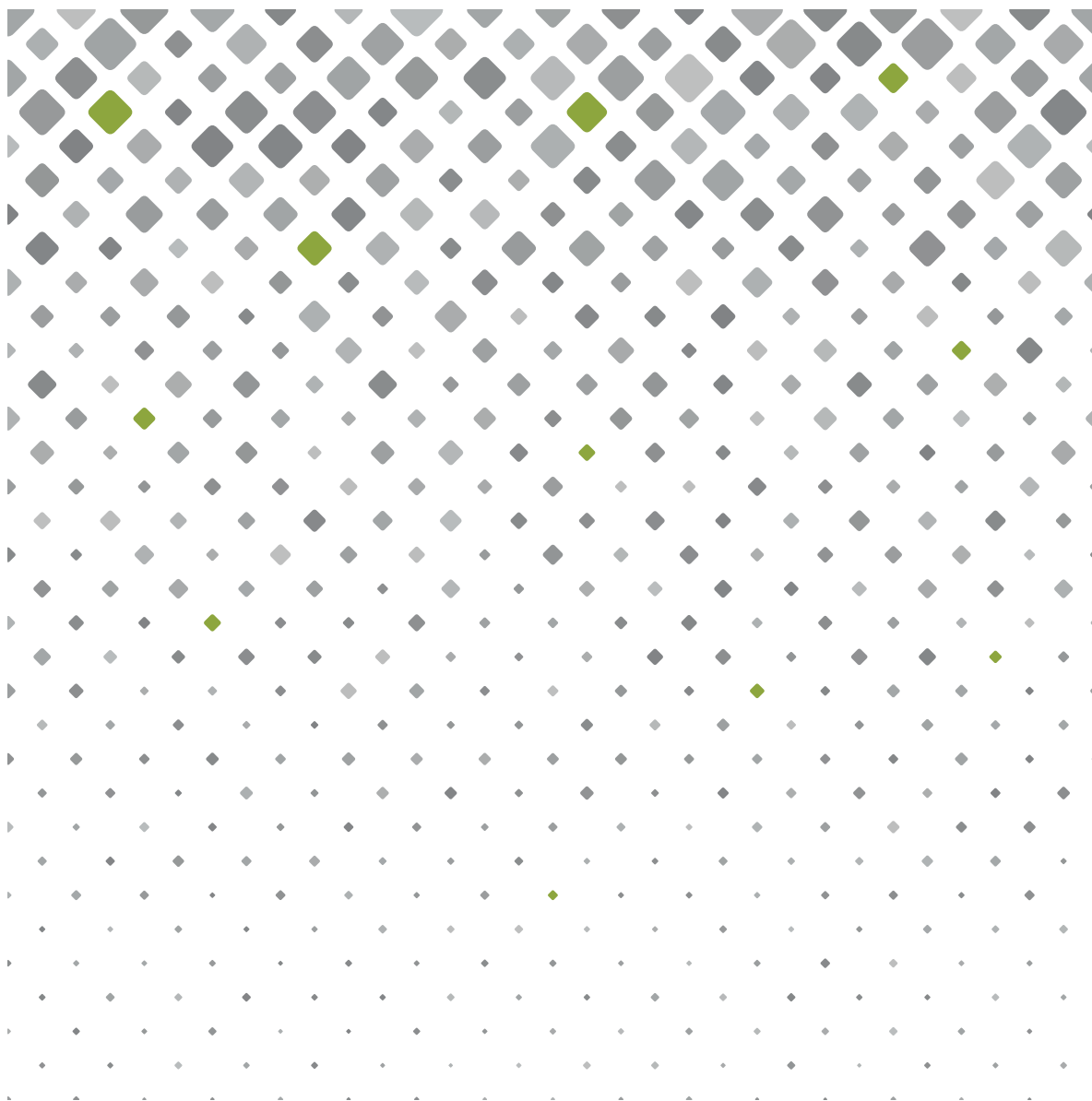


Trond Buland, Ingunn Dahler Hybertsen og Christian Wendelborg

# UTRADISJONELLE UTDANNINGSVALG BLANT ELEVER OG LÆRLINGER

Hvordan opplever gutter og jenter som har gjort et utradisjonelt utdanningsvalg sin situasjon i skole og lærebedrift?





Trond Buland, Ingunn Dahler Hybertsen og Christian Wendelborg

# Utradisjonelle utdanningsvalg blant elever og lærlinger

Hvordan opplever gutter og jenter som har gjort et utradisjonelt utdanningsvalg sin situasjon i skole og lærebedrift?



Samfunnsforskning

Postadresse: NTNU Dragvoll, 7491 Trondheim  
Besøksadresse: Dragvoll Allé 38 B  
Telefon: 91 89 77 27

E-post: [kontakt@samfunn.ntnu.no](mailto:kontakt@samfunn.ntnu.no)  
Web.: [www.samforsk.no](http://www.samforsk.no)

Foretaksnr. NO 986 243 836

NTNU Samfunnsforskning  
Mangfold og inkludering  
April 2022

ISBN 978-82-7570-681-0 (web)

## FORORD

Denne rapporten omfatter analyser av data innhentet gjennom Lærlingundersøkelsen og Elevundersøkelsen, samt ytterligere undersøkelser i form av intervjuer med bl.a. gutter og jenter i fag- og yrkesopplæringen som har tatt utradisjonelle utdanningsvalg. Rapporten er det tredje avrop på Rammeavtalen for evalueringer innen fagopplæringen, «Lærling mot 2020». Oppdragsgiver er Utdanningsdirektoratet.

Rapporten er skrevet av Trond Buland, Ingunn Dahler Hybertsen og Christian Wendelborg. Buland har gjennomført intervjuene og har sammen med Hybertsen hatt ansvar for de kvalitative analysene i rapporten. Wendelborg har hatt ansvaret for de kvantitative analysene av data fra Lærlingundersøkelsen og Elevundersøkelsen.

Vi vil gjerne takke vår kontaktperson i Utdanningsdirektoratet, Ingrid Georgsen for godt samarbeid. Takk til alle lærlingene og andre informanter som har bidratt med sin tid og erfaringer.

Trondheim, april 2022

Prosjektleder

Christian Wendelborg



## SAMMENDRAG

Denne rapporten omhandler hvordan gutter og jenter som har gjort et utradisjonelt utdanningsvalg opplever sin situasjon i skole og lærebedrift. For å belyse problemstillingen bruker vi data fra Lærlingundersøkelsen for 2020, men også Elevundersøkelsen 2020 for trinnene Vg1-Vg3. Analysen tar utgangspunkt i gutter og jenter som har gjort utradisjonelle valg. Det vil si jenter som går på utpreget mannsdominerte fag og gutter på kvinnedominerte fag. I tillegg har vi gjennomført intervjuer med elever i Vg2, lærlinger, representanter for lærebedrifter og opplæringskontor.

Det mest utradisjonelle valget for mange er valget av yrkesfag i stedet for utdanningsprogram som gir studiespesialisering. For noen representerer dette et brudd med forventninger, fra foreldre, venner og også fra skolen. Noen forteller om uttalt skepsis fra foreldre, men også rådgivere som har forsøkt å lede de unge inn på studiespesialisering i stedet for yrkesfag. Flere lærlinger forteller også at for dem er ikke valget utradisjonelt for de fulgte familietradisjoner og interesser de har hatt i hele oppveksten.

Lærlingene er jevnt over godt fornøyde med valget de har tatt, og det er marginale forskjeller mellom de som har tatt utradisjonelt versus tradisjonelt valg med tanke på kjønn. Dette kan imidlertid tyde på at det er utdanningsprogrammet som har innvirkning på om en oppfatter å ha valgt riktig fag, mer enn kjønn eller at en har tatt et utradisjonelt valg.

Lærlingene forteller stort sett at de har bli godt mottatt i lærebedriften, men noen opplevde behov for tilpasninger – særlig kvinnelige lærlinger på mannsdominerte arbeidsplasser. Selv om informantene har vært delt, er det mye som tyder på at eksistens av nettverk av lærlinger som har gjort liknende valg, kan oppleves som positivt, og gi økt trygghet og trivsel. Flere av våre informanter uttrykk for at et arbeidsmiljø med et balansert forhold mellom menn og kvinner er positivt, og redusere forekomsten av mobbing og konflikter.

Både gutter og jenter opplever noe mobbing, og det er flest jenter som har gjort utradisjonelle valg som svarer at de er mobbet. Resultatene for uønsket seksuell oppmerksomhet viser at 28 prosent av jenter som har tatt et utradisjonelt valg opplever at de en sjelden gang har opplevd dette.

Elever og lærlinger som har gjort utradisjonelle utdanningsvalg på lik linje med øvrige elever og lærlinger, og hvilket utdanningsprogram de går på ser ut til å kunne ha større betydning enn kjønn. Det rapporteres generelt om god trivsel på arbeidsplassen blant lærlingene, at de liker arbeidsoppgavene sine og gleder seg til å gå på jobb. Lærlingene trives jevnt over også godt med sine kolleger og kunder/leverandører/pasienter. Samtidig forteller noen av lærlingene om utfordringer som kan relateres til oppmerksomhet for sitt utradisjonelle valg – og eksempler kommer fra begge kjønn.

Våre informanter forteller om lite forekomst av situasjoner de vil betegne som mobbing eller åpen motstand. Et unntak her er at noen jenter forteller om negativ oppmerksomhet fra kunder som er relatert til kjønn. Dårlig tilpasset arbeidstøy og garderobes oppleves som en større utfordring for flere.



**INNHOLD**

side

FORORD	iii
SAMMENDRAG	v
INNHOLD	vii
FIGURLISTE	viii
TABELLER	ix
1. Introduksjon	1
1.1. Utdanningsvalg og rådgivning	2
1.2. Kjønn, lærings- og arbeidsmiljø	4
1.3. Problemstilling	6
2. Metode og gjennomføring	8
2.1. Kvantitative data	8
2.1.1. Om utvalget og analysene	9
2.2. Kvalitative data	11
2.2.1. Om utvalget og intervjuene	12
3. Resultater	13
3.1. Utradisjonelle utdanningsvalg	13
3.1.1. Karriereveiledning	15
3.1.2. Oppvekst, relasjoner og interesser	17
3.2. Elevenes læringsmiljø	19
3.3. Lærlingenes lærings- og arbeidsmiljø	23
3.3.1. Møte med lærebedrift	23
3.3.2. Motivasjon og opplæring	25
3.3.3. Arbeidsmiljø og trivsel	28
3.4. Kjønn, mobbing og oppmerksomhet	34
3.4.1. Kjønnsbalanse og fellesskap	34
3.4.2. Kjønn og oppmerksomhet	36
3.4.3. Mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet	39
4. Oppsummering	42
Litteratur	45

**FIGURLISTE**

Figur		side
Figur 3.1	Mannlige utradisjonelle lærlingers rapportering om i hvilken grad de er sikre på at de har valgt riktig fag sammenlignet med øvrige gutter og jenter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)	14
Figur 3.2	Kvinnelige utradisjonelle lærlingers rapportering om i hvilken grad de er sikre på at de har valgt riktig fag sammenlignet med øvrige jenter og gutter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)	15
Figur 3.3	Mannlige utradisjonelle elevers rapportering om hvor fornøyd de er med utdannings og yrkesrådgivningen en fikk på ungdomsskolen sammenlignet med øvrige gutter og jenter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt, Elevundersøkelsen)	16
Figur 3.4	Kvinnelige utradisjonelle elever rapportering om hvor fornøyd de er med utdannings og yrkesrådgivningen en fikk på ungdomsskolen sammenlignet med øvrige jenter og gutter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt, Elevundersøkelsen)	16
Figur 3.5	Mannlige utradisjonelle elever i vgs rapportering på ulike læringsmiljøindikatorer sammenlignet med øvrige gutter og jenter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt, Elevundersøkelsen)	20
Figur 3.6	Kvinnelige utradisjonelle elever i vgs rapportering på ulike læringsmiljøindikatorer sammenlignet med øvrige jenter og gutter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt, Elevundersøkelsen)	22
Figur 3.7	Lærlingers svar på om de kan anbefale denne bedriften til andre som skal begynne læretida på samme fagområde fordelt på tradisjonelle utdanningsvalg og kjønn. (andel)	25
Figur 3.8	Mannlige utradisjonelle lærlingers rapportering om i hvilken grad de er motivert til å lære i bedriften sammenlignet med øvrige gutter og jenter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)	26
Figur 3.9	Kvinnelige utradisjonelle lærlingers rapportering om i hvilken grad de er motivert til å lære i bedriften sammenlignet med øvrige jenter og gutter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)	26
Figur 3.10	Mannlige utradisjonelle lærlingers rapportering om de er fornøyd med opplæringen på arbeidsplassen sammenlignet med øvrige gutter og jenter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)	27
Figur 3.11	Kvinnelige utradisjonelle lærlingers rapportering om de er fornøyd med opplæringen på arbeidsplassen sammenlignet med øvrige jenter og gutter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)	27
Figur 3.12	Mannlige utradisjonelle lærlingers rapportering om i hvilken grad de trives på arbeidsplassen sammenlignet med øvrige gutter og jenter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)	28
Figur 3.13	Kvinnelige utradisjonelle lærlingers om i hvilken grad de trives på arbeidsplassen sammenlignet med øvrige jenter og gutter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)	29
Figur 3.14	Mannlige utradisjonelle lærlingers rapportering om i hvilken grad de er liker arbeidsoppgavene de har i lærebedriften sammenlignet med øvrige gutter og jenter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)	30
Figur 3.15	Kvinnelige utradisjonelle lærlingers rapportering om i hvilken grad de er liker arbeidsoppgavene de har i lærebedriften sammenlignet med øvrige jenter og gutter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)	30

Figur 3.16	Mannlige utradisjonelle lærlingers rapportering om i hvilken grad de gleder seg til å gå på arbeid i lærebedriften sammenlignet med øvrige gutter og jenter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)	31
Figur 3.17	Kvinnelige utradisjonelle lærlingers om i hvilken grad de gleder seg til å gå på arbeid i lærebedriften sammenlignet med øvrige jenter og gutter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)	31
Figur 3.18	Mannlige utradisjonelle lærlingers rapportering om i hvilken grad de trives med kollegaene sine sammenlignet med øvrige gutter og jenter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)	32
Figur 3.19	Kvinnelige utradisjonelle lærlingers rapportering om i hvilken grad de trives med kollegaene sine sammenlignet med øvrige jenter og gutter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)	32
Figur 3.20	Mannlige utradisjonelle lærlingers rapportering om i hvilken grad de trives med sine kunder/leverandører/pasienter sammenlignet med øvrige gutter og jenter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)	33
Figur 3.21	Kvinnelige utradisjonelle lærlingers rapportering om i hvilken grad de trives med sine kunder/leverandører/pasienter sammenlignet med øvrige jenter og gutter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)	33
Figur 3.22	Andel lærlinger som oppgir at de mobbes to til tre ganger i måneden eller mer på arbeidsplassen (fordelt på tradisjonelle utdanningsvalg og kjønn).	39
Figur 3.23	Andel lærlinger og elever som oppgir at de mobbes to til tre ganger i måneden eller mer på arbeidsplassen eller skolen (fordelt på utradisjonelle og tradisjonelle utdanningsvalg og kjønn).	40
Figur 3.24	Andel lærlinger som oppgir at de er blitt utsatt for uønska seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen de siste månedene (fordelt på tradisjonelle utdanningsvalg og kjønn).	41

## TABELLER

Tabell		side
Tabell 2.1	Lærlinger i Lærlingundersøkelsen 2020 fordelt på utdanningsprogram og kjønn (n,%)	9
Tabell 2.2	Elever i videregående trinn som har deltatt i Elevundersøkelsen 2020 fordelt på utdanningsprogram og kjønn (n, %)	10
Tabell 2.3	Effektmål og effektstørrelse	11



# 1. Introduksjon

Valg av utdanning og yrke er fortsatt i stor grad kjønnsstradisjonelt, og som resultat er det til dels et klart skille mellom typiske kvinneyrker og typiske mannsyrker. Norge har et av verdens mest kjønnssegregerte arbeidsmarkeder (Solheim & Teigen, 2006; Jensberg, Mandal & Solheim, 2012). Reisel, Skorge og Uvaag (2019) peker på at cirka to tredjedeler av kjønnssegregeringen på tvers av yrker og bransjer kan forklares ut fra kjønnsdelte utdanningsvalg. I underkant av 40 prosent av elevene går på utdanningsprogram som er kategorisert som yrkesfag, og på disse programmene er om lag 60 prosent av elevene gutter (Reisel m.fl., 2019). Innen enkelte av yrkesfagene er rundt 90 prosent av elevene enten gutter eller jenter. Over 60 prosent av elevene går likevel på relativt kjønnsjevne utdanningsprogram som gir studiespesialisering, men jentene er i flertall på de fleste av disse utdanningsprogrammene. Denne fordelingen har vært relativt stabil de siste årene, men med en tilsynelatende tendens til at flere søker til yrkesfag.<sup>1 2</sup>

Den sterke kjønnsdelingen i utdanningssystemet er også sammenfaller med strukturelle og kulturelle forhold i samfunnet, som at mye «kvinnearbeid» knyttet til f.eks. omsorgsoppgaver, har blitt flyttet ut av heimen. I arbeidsmarkedet har såkalte kvinneyrkene generelt lavere lønnsnivå, og slik skaper og opprettholder det inntektsulikheter mellom menn og kvinner. De yrkene som er sterkt dominert av ett kjønn har vanskeligheter for å rekruttere fra det andre kjønn, og dette gjør at yrkene, virksomhetene og næringene potensielt mister verdifull kompetanse. På den måten reproduseres det kjønnssegregerte, kjønnete (Moi, 1998) arbeidsmarkedet og de sosiale ulikheter som følger av dette. Ved at man ikke i stor nok grad adresserer denne samfunnsstrukturen i møte med de unge som skal gjøre sine valg av yrke og utdanning, bidrar man til at kjønnssegregeringen reproduseres og at de unge opplever å ha færre yrker å velge mellom (Mathiesen, Buland & Bungum, 2014).

De største yrkesgruppene er svært kvinnedominerende, mens menn fordeler seg over flere yrkesgrupper (Reisel m.fl., 2019). Fordelingen av kvinner og menn på næringer er også kjønnsdelt, hvor vi ser at 70 prosent av dem som jobber i offentlig sektor er kvinner, og særlig kommunesektoren hvor helse- og omsorgsyrker og grunnskolen hører til. Varehandel, industri og bygg og anlegg er menn overrepresentert. Det at menn er i sterkt flertall i lederstillinger generelt i næringslivet har ulike forklaringsfaktorer som ikke bare relateres barn, hjem og familie, men er også relatert til arbeidsgivers handlinger og kjønnsbaserte preferanser (Reisel m.fl. 2019). I offentlig sektor og organisasjonslivet er om lag halvparten av ledere kvinner.

En utfordring er hvorvidt utdanning «lønner seg», både økonomisk og ikke-økonomisk. Det er en noe forhøyet gevinst for kvinner å ta høyere utdanning i Norge, mens for menn er det relativt sett mer lønnsomt enn for kvinner å ha en yrkesfaglig utdanning på videregående nivå (NOU 2019:3). Den økonomiske avkastningen i Norge ved å ta høyere utdanning er langt lavere enn i andre land (Reisel m.fl., 2019). Dette kan forklares med at lønnsforskjellene i Norge relativt sett er små, samt at det norske arbeidsmarkedet tilbyr relativt godt betalte jobber innenfor mannsdominerte yrkesfag.

Flere av disse samfunnsstrukturer er til en viss grad selvforsterkende, og vil kunne være utfordrende å endre på da kjønnssegregering er dypt forankret i kulturelle praksiser. Dette vil ha betydning for ungdoms valg av utdanning og yrke, hvordan de trives med valget de har tatt og hvorvidt de lykkes med opplæringen i skole og bedrift. I tillegg vil ulike kulturelle og relasjonelle forhold i arbeidslivet påvirke

---

<sup>1</sup> [Elevtall i videregående skole - utdanningsprogram og trinn \(udir.no\)](http://udir.no)

<sup>2</sup> [Færre elever vil gå studiespesialisering \(forskerforum.no\)](http://forskerforum.no)

opplevelsen av både trivsel og valget de har tatt. Dette ses i lys av kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg (Reisel m.fl., 2019) hvor ulike strukturelle og kulturelle forhold reproducerer valgene. Undersøkelsens forskningsspørsmål utledes fra studier av utdanningsvalg og rådgivning, betydningen av lærings- og arbeidsmiljø for trivsel og motivasjon, samt tema relatert til kjønn, mobbing og trakassering.

## 1.1. Utdanningsvalg og rådgivning

Kjønnssegregeringen er tydelig i rekrutteringen til yrkesfagene, hvor man har hatt utdanningsprogram som nærmest er rene gutte- og jentefag. Tall fra SSB<sup>3</sup> viser at Bygg- og anleggsteknikk og Elektro og datateknologi hadde i 2021 henholdsvis 9 og 7 prosent jenter, mens Teknologi- og industrifag hadde 15 prosent noen som var en liten økning fra da faget het Teknologi og industriell produksjon. Design og håndverk hadde 89 prosent jenter i 2021, mens det nye utdanningsprogrammet Håndverk, design og produktutvikling har 71 prosent jenter og Helse og oppvekstfag hadde 83 prosent jenter. Det er utfordrende å sammenligne andelen jenter over år i og med det ble innført ny tilbudsstruktur høsten 2020 hvor antall utdanningsprogram ble utvidet fra åtte til ti, og hvor noen ble slått sammen og det ble innført fire nye utdanningsprogram.

Det finnes mange ulike teorier og forklaringsmodeller som søker å forklare kjønnsdeling i arbeidsliv og utdanningsvalg, og i de fleste tilfeller vektlegges psykologiske, sosiale og historiske forhold på ulikt vis (Myklebust m.fl, 2019). En viktig modell handler om status og verdisetting av særlig «kvinnearbeid», som gir få grunner for menn til å søke dette (England, 2010). Samtidig forsøker de fleste uavhengig av kjønn å opprettholde sin sosiale status, noe som betyr at jenter som søker oppover i prestisjehierarkiet vil bli nødt til å trege inn i mansdominerte yrker og bransjer (Reisel, m.fl, 2019). En annen modell forankret i rasjonelle valg, som at menn vektlegger økonomiske sider av utdanningsvalg høyere enn kvinner på grunn av forsørgeransvar (Bergsvik, Kitterød, & Wiik, 2016). En tredje modell kalt preferanseteori vektlegger kjønnsmessige forskjeller i preferanser for jobb, familie og arbeidsliv (Abrahamsen, 2013), men forskning på biologiske faktorer og risikovillighet er ikke helt entydig. En fjerde forklaringsmodell vektlegger kulturelle oppfatninger som formes allerede fra tidlig alder gjennom sosialisering på ulike arenaer (Gottfredson, 2002), eller sagt på en litt annen måte «sonen for akseptable alternativer» som kan være en slags kompromissløsning.

Ungdoms valg av utdanning og yrker har imidlertid sjelden en enkel forklaring, men et resultat av en kompleks kombinasjon av mange ulike faktorer. Grunnlaget for valgene og hva som påvirker dem vil altså variere.<sup>4</sup> Studier viser at unge selv mener at de i stor grad gjør sine valg uavhengig av andre, men det er ikke tvil om at sosialisering gjennom interaksjon med foreldre (og særlig mor), venner, skole og samfunnet rundt har påvirkningskraft. Andelen jentevenner er påpekt å ha betydning for gutters sosialisering og valg av kvinnedominert utdanning og yrke (Hardie, 2015). Møte med og observasjon av ulike rollemodeller, men også egne erfaringer, påvirker valgene. De senere årene har sosiale medier blitt stadig viktigere for ungdom med tanke på tilgang til et spekter av signifikante rollemodeller (for eksempel såkalte «influensere» og «youtubere»). Foreldres utdanningsbakgrunn (og særlig om mor er yrkesaktiv) er også en faktor som påvirker, og det samme gjør ungdoms forventinger om lønn og status. Jenter har også tradisjonelt hatt færre yrker å velge mellom, og det har skjedd en utvikling i at jenter nå

---

<sup>3</sup> [Videregående opplæring og annen videregående utdanning \(ssb.no\)](https://ssb.no)

<sup>4</sup> [https://utdanning.no/sites/default/files/kartlegging\\_av\\_unges\\_utdannings-\\_og\\_yrkesvalg\\_2019.pdf](https://utdanning.no/sites/default/files/kartlegging_av_unges_utdannings-_og_yrkesvalg_2019.pdf)

opplever at flere yrker er relevante for dem å velge (Mathiesen, Buland & Bungum 2010; Buland, Mathiesen & Mordal, 2014).

Som følge av utdanningsekspansjonen de senere tiårene, der svært mange gjennomfører videregående skole, kan dette føre til at ungdommer med lavt utdannede foreldre må ta høyere utdanning for å opprettholde foreldrenes klasseposisjon. Askvik (2015) undersøker i sin studie hvilke fag/studier studenter med lavt utdannende foreldre velger, og hovedfunnene peker mot at denne gruppen foretrekker korte, anvendte profesjonsutdanninger. I tillegg velger de ofte tradisjonelle/kjønne utdanninger, men de er også overrepresentert på de anvendte studiene der «motsatt» kjønn er overrepresentert. Studien til Askvik estimerer at gutter med lavt utdannede foreldre kan ha større sannsynlighet for å velge sykepleier- eller lærerutdanning enn gutter som har foreldre med høy utdanning.

Mye av forskningen på utradisjonelle utdanningsvalg har imidlertid hatt søkelys på jenters valg og underrepresentasjon i realfag og tekniske fag (Reisel m.fl., 2019). I en longitudinell studie finner Reisel og Teigen (2014) at mønstrene for kjønnsdeling fra videregående skole videreføres inn i høyere utdanning. Gutter dominerer håndverksfag, naturvitenskapelige og tekniske fag (ingeniør etc.), mens helse- og sosialfagene er jentedominerte (inkl. medisin, veterinær, apotekfag, tannhelse etc. (Reisel, 2014). Når det kommer til hvilke gutter som velger helse- og sosialfag, viser studien at gutter med foreldre med lavere utdanning oftere velger helse og sosialfaglig utdanning både i videregående skole og i høyere utdanning. Gutter innen helse- og sosialfag fullfører også studiene i mindre grad enn jenter.

Andelen jenter som kommer inn på høyere ingeniørstudier har også økt, men kjønnskillen er også der klart. Kvinner er i klart mindretall på tekniske ingeniørstudier- (Se for eksempel Østbakken m.fl., 2017). Mange helse- og omsorgsutdanninger har også en klar overvekt av kvinner (Myklebust m.fl., 2019). Flere rekrutteringstiltak er prøvd ut for høyere utdanning, som «jentepoeng» til datastudier eller bruk av bilder som viser gutter i kvinneyrker (se for eksempel Menn pleie og omsorg – Brødre i hvitt, Svare 2009). Vi ser et tilsvarende, men ikke fullt så skjevt kjønnsmonster i lærerutdanninger, særlig for barnehagelærere. Det mest kjønnsjevne (40-60 prosent) utdanninger er økonomiske og administrative fag. Innen høyere utdanning har det imidlertid skjedd en viss endring; kvinneandelen innenfor en del yrker, som medisin, psykologi, juss og økonomi har økt betraktelig (Reisel m.fl., 2019), og kvinner er nå i sterkt flertall på seksårige profesjonsutdanninger. Samtidig som vi ser at kvinners utdanningsvalg har endret seg de siste 50 årene, ser vi at menn i liten grad har endret sine utdanningsvalg tilsvarende.

Skolens rådgivning kan også påvirke valgene, selv om studier viser ulike grad av opplevd påvirkning, og hvor fornøyd elevene er med denne. Totalt rapporterer 37 prosent at de er fornøyde mens 28 prosent er misfornøyd med rådgivningen de har fått på skolen (IPSOS, 2019). Det er også viktig å huske at veiledning om karriere og utdanning i skolen er noe som utøves av langt flere enn karriereveileder (Thomsen, 2012). Lærere kan i mange tilfeller være like viktige «karriereveiledere» gjennom sin relasjon til elevene. Karriereveiledning som «Hele skolens oppgave» har da også vært et motto for arbeidet i flere år (Buland, m.fl., 2014). Bruk av sosiale medier i kommunikasjonsarbeid med tanke på å valg av utdanning og yrke, har i de senere årene vektlagt variasjon i rollemodeller og bilder som viser lærlinger av begge kjønn.

Flere studier har vist at kjønn er nærmest å betrakte som et ikke-tema blant dagens rådgivere i skolen (Mathiesen m.fl. 2010; Mathiesen m.fl. 2014). I prosjektet «Bevisste utdanningsvalg» kom det fram en rekke konkrete tiltak som kunne stimulere gutter og jenter til å gjøre mer kjønnsutradisjonelle utdanningsvalgvalg (Havn & Buland, 2001). Dette ble imidlertid i liten grad fulgt opp i skolen. Karriereveiledere i skolen gir ofte uttrykk for at de har resignert i forhold til dette temaet. Man oppfattet at den skjeve kjønnsfordelingen er så solid godt forankret i våre samfunnsstrukturer at rådgiverne føler

seg maktesløse, å bevege de strukturer de oppfatter ligger til grunn for tradisjonelle valg, oppleves som tungt, nærmest håpløst.

Det finnes spredte initiativ og noen elementer fra «Bevisste utdanningsvalg» som også blitt en del av systemet. Ett eksempel på tiltak knyttet til rekruttering til yrkesfag, er prosjektet «Jenter i bil og elektro» (Vagle & Möller, 2015). Dette var et femårig aksjonsforskningsprosjekt, gjennomført i samarbeid mellom forskere, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene og nettverk for kvinnelige lærlinger og fagarbeidere, som ble etablert parallelt med prosjekt. Prosjektet ble gjennomført i utvalgte bedrifter i fire fylker, og la stor vekt på utvikling av arbeidsmiljø for kvinnene i bedriftene da dette i neste omgang bidrar til rekruttering. Ryktet om at det er bra å være kvinne i disse yrkene, slår tilbake i skolen. De uformelle kvinnenettverkene deltok og deltar også aktivt i informasjons og rekrutteringsarbeid.<sup>5</sup> Det å være en del av et praksisfellesskap er avgjørende for både læring og identitetsutvikling, og det er gjerne mellom deltakere i fellesskapet som er nye eller sammen med de som har litt mer erfaring som har størst betydning i disse prosessene (Hybertsen & Emstad, 2022). Dette bringer oss videre til elevers/lærlingers lærings- og arbeidsmiljø, og studier som også belyser tematikker rundt kjønn og kjønnsbalanse.

## 1.2. Kjønn, lærings- og arbeidsmiljø

Læringsmiljø i skole og i fagopplæring i bedrift kan forstås som de samlede kulturelle, relasjonelle og fysiske forholdene på skole og i bedrift som har betydning for elevenes og læringens læring, helse og trivsel. Dette betyr at læringsmiljø omfatter mye mer enn forholdene internt i klasserommet eller lærebedriften og i en opplæringssituasjon. Læringsmiljø kan påvirkes av elevens, lærlingens og lærerens personlighet, evner og forutsetninger. Elevens og lærlingens forutsetninger kan også omhandle deres familiebakgrunn og familiens holdninger til skole og utdanning. Videre er det ikke slik at læringsmiljø er noe som ensidig påvirker læringsutbytte. Et godt læringsmiljø kan forklare gode faglige prestasjoner, men det er også slik at opplæringssituasjonen og elevens og læringens prestasjoner både er et resultat og har innvirkning på et godt læringsmiljø (Ogden, 2004). Et godt læringsmiljø gir flinke og motiverte elever samtidig som velfungerende og motiverte elever gir et godt læringsmiljø (Nordahl, 2005), noe som er overførbart til lærlingenes opplæringssituasjon i bedrift. Læringsmiljø er et komplekst samspill mellom ulike faktorer (forhold) som gjensidig påvirker hverandre. Dette betyr at læringsmiljø ikke er et enhetlig begrep, og begrepetts innhold påvirkes av hvilket perspektiv en har, og hva en setter søkelys på.

Nielsen og Einarsen (2018) argumenterer for at et kjønnsbalansert arbeidsmiljø ser ut til å forebygge mobbing. I arbeidslivet er kjønn, mobbing og trakassering en kompleks tematikk å studere og ikke minst å håndtere, både med tanke på kjønnsforskjeller og -diskriminering, men også en kjønnskrenkende kultur og trakassering som uønsket seksuell oppmerksomhet. Det er relativt store forskjeller i måten både mobbing og seksuell trakassering operasjonaliseres og måles på, både nasjonalt og internasjonalt. Forskning på seksuell trakassering er basert på ulike definisjoner, utvalgsprosedyrer, utvalgsstørrelse, anonymitet og konfidensialitet samt bruk av statistiske analyser og målemetoder, noe som gjør det vanskelig å sammenlikne studiene (Timmermann, Gruber & Morgan, 2005).

Levekårsundersøkelsen måler mobbing med to spørsmål: «utsatt for plaging eller erting av arbeidskamerater, månedlig eller mer» og «utsatt for plaging eller erting av overordnede månedlig eller mer». I 2019 svarte henholdsvis 2-3 prosent kvinner og 2 prosent menn positivt på de to spørsmålene (SSB, 2020). På spørsmålet om «uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende,

---

<sup>5</sup> <https://www.amnytt.no/flere-jenter-tar-elektrofag.6111505-304919.html>



månedlig el mer» svarte 8 prosent kvinner og 2 prosent menn at de hadde opplevd dette. For aldersgruppen 18-24 år svarte 3 prosent menn og 17 prosent kvinner bekreftende på dette spørsmålet.

Mobbing er et utbredt arbeidsmiljøproblem og undersøkelser viser at omtrent 14 prosent av norske arbeidstakere hadde vært utsatt for systematisk mobbing, og nesten 5 prosent har følt seg mobbet de siste seks måneder (Einarsen & Nielsen, 2015). De fleste studier viser ulike resultater av forekomst av mobbing blant kvinner og menn. Kvinner ser ut til å oppleve mer mobbing enn menn, og i noen mannsdominerte miljøer virker det som om kvinner er spesielt utsatt. Studier av mobbing i kvinnedominerte omsorgsykker viser også høyere frekvens av rapportert mobbing (Nielsen & Einarsen, 2018). I tillegg til kjønnsforskjeller i rapportering av mobbing, viser Lee, Brotheridge, Salin og Hoel (2013) at mobbing er «kjønnete» på flere måter som at kjønn også har betydning for måten en tredjepart forstår og reagerer på mobbing på. Forskningen viser også at den som mobber, oftere er en mann enn en kvinne, og oftere en veileder/sjef enn en kollega (Zapf & Einarsen 2020).

Før #metoo var det gjort relativt lite forskning om seksuell trakassering i arbeidslivet i Norge (Fasting, Kjøber & Strand, 2021). Fafo gjennomførte undersøkelser i 2016-2018 om seksuell trakassering i arbeidslivet i yrkesgruppene og bransjene helse og omsorg, hotell og restaurant, utøvende og skapende scenekunstnere samt leger (Bråten, 2020). Resultatene viser at andelen som opplevde å være utsatt for seksuell trakassering de tre siste årene varierte fra 7 prosent blant leger til 23 prosent i hotell og restaurantbransjen. Dersom de svarte positivt på innledende spørsmål om seksuell trakassering fikk deretter tre spørsmål om fysisk, verbal og ikke-verbal trakassering. En studie fra bokbransjen viser at 4 prosent oppgir å ha opplevd trakassering eller overgrep de siste to årene. Unge kvinner er mest utsatt, og det er oftest mannlige kollegaer som står bak (Veberg og Olsen, 2021).

Det er gjennomført nyere studier innenfor mannsdominerte yrkesgrupper og bransjer som for eksempel Forsvaret og Politiet. En undersøkelse om mobbing og seksuell trakassering (MOST) i Forsvaret (Fasting, Kjøber, Strand, 2021). med over 10 000 respondenter (svarprosent 54) viser at 11 prosent har opplevd mobbing og 22 prosent har opplevd en eller annen form for seksuell trakassering i løpet av det siste året. Resultatene viser at kvinner opplever langt mer kjønstrakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet enn menn, uavhengig av personellkategori. Blant kvinner under 30 år rapporterer 63 prosent å ha opplevd seksuell trakassering, og kvinnelige menige, elever, lærlinger og studenter er gruppen som har opplevd det mest med hele 73 prosent. Omfanget i 2020 har imidlertid gått noe ned siden forrige MOST-undersøkelse i 2018.

I politidirektoratets medarbeiderundersøkelse (Rambøll Management Consulting, 2020) om seksuell trakassering i politiet deltok over 13 500 personer (svarprosent 76). På spørsmål om de hadde blitt utsatt for «uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende på din arbeidsplass» siste tolv måneder, svarte 3 prosent av de ansatte ja. I tillegg hadde 4 prosent opplevd minst én av fem eksempler på situasjonene/- handlingene som beskrev uønsket adferd. Studien viser en totalandel på 7 prosent for uønsket seksuell oppmerksomhet minst én gang siste tolv måneder. Av disse har størst andel opplevd å motta «seksuelle kommentarer eller kroppsspråk om kropp og utseende» (4 prosent). Undersøkelsen viser at uønsket seksuell oppmerksomhet varierer med kjønn og alder, og kvinner under 40 år opplever dette i størst grad (13 prosent). Resultatene viser at det er menn som stort sett utøver den uønskede adferden, og at kvinner nesten utelukkende blir utsatt for dette fra menn, mens menn som blir seksuelt trakassert opplever dette fra både kvinner og menn. Over 70 prosent har oppgitt at det er sideordnede som står bak den uønskede adferden, mens 28 prosent oppgir at det er en leder. De fleste hadde opplevd dette innenfor tjeneste og nesten alltid på arbeidsplassen. I tillegg til undersøkelsen blant ansatte ble det gjennomført en tilsvarende undersøkelse blant politistudentene, hvor 11 prosent oppga at de hadde blitt

utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, oftest fra medstudenter utenfor tjeneste. Andelen var høyest blant kvinnelige politistudenter (15 prosent).

Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHoT) kartla seksuell trakassering i 2018. Over 50 000 fulltidsstudenter i alderen 18–35 år deltok (svarprosent 31). Seksuell trakassering ble målt med syv spørsmål som til sammen dekket verbal, ikke-verbal og fysisk trakassering. Totalt 22 prosent kvinner rapporterte at de hadde blitt seksuelt trakassert det siste året, og 6 prosent menn, og de yngre oftere enn de litt eldre. Flesteparten hadde blitt trakassert av noen utenfor universitetet, mens under 20 prosent fra en medstudent og svært få fra en universitetsansatt (Sivertsen, Nielsen, Madsen, Knapstad, Lønning & Hysing, 2019). Tallene for de yngste kvinnene er i tråd med resultater fra Ungdata (Bakken, 2021).

De siste årene har Byggenæringens Landsforening (BNL) rettet oppmerksomheten mot den skjeve kjønnsbalansen og kulturen i næringen, som har lavest andel kvinner på alle nivå og en utpreget mannsdominerende kultur<sup>6</sup>. En masterstudie av kvinnelige lærlinger/fagarbeidere i bygge- og anleggsnæringen viser at kvinnene innordner seg både dårlig tilpasset arbeidstøy og brakkefasiliteter, overdreven oppmerksomhet og sjåvinisme (Rexten, 2019). I kvalitative studier av kjønn og arbeidsklær legges det vekt på «å være en av gutta» både fysisk og psykisk (Neumann, Rysst, & Bjerck, 2012) og innen verksindustri finner man gjerne en «arbeiderlikhet» i form av inkludering i et sosialt fellesskap på tross av «kjønnsulikhet» (Iversen, 2006). En masterstudie av mannlige sykepleiere og barnehagelærere (Strøm, 2020) peker på at gutters opplevelse av uønsket oppmerksomhet relatert til kjønn kan henge sammen med størrelsen på arbeidsplassen og det totale antallet menn, men også alderen på pasienter/brukere. Det har vært mest fokus på utradisjonelle valg blant jenter, men Reisel m.fl (2019) peker på behov for mer kunnskap om gutters utdanningsvalg og hvordan det er for gutter å arbeide i kvinnedominerte yrker.

Som nevnt innledningsvis er det vanskelig å sammenligne ulike undersøkelser om mobbing og trakassering, og målemetodene og tallene som er presentert varierer noe. Basert på studiene av kjønn og arbeidsmiljø i mannsdominerte miljø er det særlig kvinner som rapporterer om uønsket seksuell oppmerksomhet. Det rapporteres om mer seksuell trakassering blant de yngste kvinnene og de som er i kategorien elever/studenter, men det varierer om det er kollega på arbeidsplassen eller medstudent i studiet eller andre personer som utfører adferden.

### 1.3. Problemstilling

På bakgrunn av introduksjonen av utdanningsvalg i lys av samfunnsstrukturer, samt tema kjønn, lærings- og arbeidsmiljø, har undersøkelsen følgende overordnede problemstilling:

***Hvordan opplever gutter og jenter som har gjort et utradisjonelt utdanningsvalg sin situasjon i skole og lærebedrift?***

Dette vil vi belyse gjennom å undersøke følgende forskningsspørsmål:

---

<sup>6</sup> [Sjokkert over mannsdominans i bygg og anlegg \(tekna.no\)](https://www.tekna.no)

[Lærlingen «Ida» \(21\): - Kan de ikke bare forstå at vi ikke vil bli klådd på? • Byggeindustrien](#)

- *Hvorfor valgte de som de gjorde: Hva påvirket elevene/lærlingene til å gjøre det utradisjonelle valget?*
- *Hvordan ble de tatt imot i videregående skole og lærebedriften, og hvordan trives de med sitt valg?*
- *Har de møtt aktiv eller passiv motstand i form av mobbing el. lignende fra lærere, ledelse, kolleger, kunder e.l.?*
- *Hvilke faktorer opplever de som mest avgjørende for at de skal lykkes/gjennomføre påbegynt opplæring?*
- *Hvilke planer har de for videre opplæring; sikter de mot fagbrev eller videreutdanning?*

I neste kapittel vil metode og gjennomføring bli beskrevet. Kapittel 3 presenterer resultatene fra studien hvor vi først starter med utradisjonelle utdanningsvalg, deretter med ulike forhold i elevers og lærlingers læringsmiljø og arbeidsmiljø, og avrunder med tematikken kjønn og oppmerksomhet på arbeidsplassen. Det siste kapittelet oppsummerer undersøkelsen med utgangspunkt i forskningsspørsmålene hvor vi løfter fram noen sentrale funn som diskuteres i lys av tema og forskning fra innledningen.

## 2. Metode og gjennomføring

Denne studien tar utgangspunkt i data fra Lærlingundersøkelsen for 2020, men også Elevundersøkelsen 2020 for trinnene Vg1-Vg3. Disse vil bli analysert med søkelys på gutter og jenter som har gjort utradisjonelle valg. Analysene vil bli supplert med kvalitative data fra intervjuer med elever i Vg2, lærlinger, representanter for lærebedrifter og opplæringskontor<sup>7</sup>. Dataene fra Lærlingundersøkelsen og Elevundersøkelsen er etablerte undersøkelser og ikke designet for å belyse problemstillingen i denne undersøkelsen. Dersom vi hadde hatt egne spørsmål i disse undersøkelsene som var rettet direkte mot våre forskningsspørsmål kunne vi kanskje ha fått mer tydelig svar på elever og lærlingers erfaringer og opplevelser av det å ha tatt utradisjonelle utdanningsvalg. Imidlertid er den kvalitative undersøkelsen designet for å belyse våre forskningsspørsmål, og helheten gir til sammen et godt bilde av hvordan gutter og jenter som har gjort et utradisjonelt utdanningsvalg opplever sin situasjon i skole og lærebedrift.

I redegjørelsen av forskning i innledningskapitlet brukes begrepsparet kvinner/menn. Vi vil bemerke at i dette kapitlet og i presentasjon av resultater i kapittel 3 anvendes i utgangspunktet begrepsparet jenter/gutter. Der hvor denne spesifiseringen av kjønn er en unaturlig formulering vil begrepsparet kvinner/menn brukes – for eksempel mannlige/kvinnelige lærlinger. Det vil også bemerkes at det vil forekomme både gamle og nye navn på utdanningsprogram – avhengig av opptakstidspunktet for elever som har svart på survey og for lærlinger som er intervjuet.

### 2.1. Kvantitative data

Lærlingundersøkelsen er en årlig nettbasert spørreundersøkelse som skal gi lærlinger muligheten til å formidle oppfatninger om opplæringen og andre forhold som er sentrale for læringsutbyttet og læringsmiljøet i fagopplæringen som foregår i bedrift. Utdanningsdirektoratet gjennomfører undersøkelsen og fylkeskommunene har ansvar for å legge til rette for bruken av Lærlingundersøkelsen i sine respektive fylker. Det er lærlinger og lære kandidater som har vært i lære i mer enn 11 måneder per 1. oktober, skal svare på Lærlingundersøkelsen. Spørsmål fra Lærlingundersøkelsen som blir omhandlet i denne rapporten omfatter motivasjon, trivsel, tilfredshet med opplæringen, mobbing og seksuell trakassering.

Elevundersøkelsen er en nettbasert spørreundersøkelse hvor elever fra 5. trinn til utvidende skole uttrykker sin mening om forhold som er viktige for å lære og trives på skolen. Det er obligatorisk for skolene å gjennomføre Elevundersøkelsen for 7. og 10. trinn, samt for videregående trinn 1 (Vg1), mens det er frivillig for øvrige trinn. Det er Utdanningsdirektoratet som er ansvarlig for gjennomføringen av Elevundersøkelsen som består av mange obligatoriske spørsmål som samtlige elever må svare på og flere tilleggsspørsmål som det er frivillig for skolene å inkludere i undersøkelsen. I Elevundersøkelsen opereres det med 12 læringsmiljøindikatorer som også presenteres på Utdanningsdirektoratets nettsider. Disse læringsmiljøindikatorer er:

---

<sup>7</sup> Et opplæringskontorene er et frivillig samarbeid mellom ulike bedrifter og virksomheter om inntak og opplæring av lærlinger. Opplæringskontor kan være organisert som kommunale, tverrfaglige, per bransje og eller fokusert på enkeltfag. Opplæringskontorene hjelper medlemsbedriftene sine med det praktiske rundt lærlingordningen, som regel mot en andel av lærlingtilskuddet.

- Trivsel
- Støtte fra lærerne
- Støtte hjemmefra
- Faglig utfordring
- Vurdering for læring
- Læringskultur
- Mestring
- Motivasjon
- Elevdemokrati og medvirkning
- Felles regler
- Mobbing på skolen
- Utdanning og yrkesveiledning

I denne rapporten ser vi på samtlige 12 læringsmiljøindikatorer for elever i videregående trinn.

Analysene av data fra Lærlingundersøkelsen og Elevundersøkelsen setter søkelys på gutter og jenter som statistisk sett har gjort utradisjonelle valg basert på en underrepresentasjon i utdanningsprogrammet de går på. Vi bruker kategoriene utradisjonelle jenter eller gutter og ser resultatene i forhold til det vi kategoriserer som tradisjonelle jenter eller gutter (også omtalt som øvrige). Det vil si at vi analyserer hvordan jenter i fag hvor den store majoriteten er gutter og vice versa (gutter på «jentefag»), eventuelt skiller seg fra de andre i svarene på relevante spørsmål i undersøkelsene. Vi sammenligner også utradisjonelle jenter med gutter på utdanningsprogrammet, og vice versa.

Analysen inkluderer også hvordan de utradisjonelle gutter og jenter på videregående skole har svart på spørsmål om rådgivning og veiledning i Elevundersøkelsen for videregående skole i 2020, og sammenligner svarene med elevene som har gjort tradisjonelle valg. Analysene av Elevundersøkelsen 2020 omhandler elever på Vg1-Vg3, men det obligatoriske spørsmålet om rådgivning og veiledning blir bare svart av elever på Vg1.

### 2.1.1. Om utvalget og analysene

Tabell 2.1 Lærlinger i Lærlingundersøkelsen 2020 fordelt på utdanningsprogram og kjønn (n,%)

Utdanningsprogram	Gutter		Jenter	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Bygg- og anleggsteknikk	2807	93,9	182	6,1
Design og håndverk	79	17,4	375	82,6
Elektrofag	3071	94,7	171	5,3
Helse- og oppvekstfag	446	18,6	1956	81,4
Medier og kommunikasjon	4	44,4	5	55,6
Naturbruk	301	70,2	128	29,8
Restaurant- og matfag	271	49,5	277	50,6
Service og samferdsel	1079	66,5	543	33,5
Teknikk og industriell produksjon	2278	90,4	241	9,6
Total	10336	72,7	3878	27,3

Tabell 2.1 viser hvilket utdanningsprogram lærlingene i Lærlingundersøkelsen 2020 tilhører. For det første ser vi at det er nær tre av fire lærlinger er gutter. Dersom vi ser nærmere på kjønnsfordelingen på de ulike utdanningsprogram ser vi at gutter er i klart mindretall i utdanningsprogrammene Design og håndverk med 17,4 prosent og Helse- og oppvekstfag hvor 18,6 prosent er gutter. Gutter som er lærlinger i disse to utdanningsprogrammene, definerer vi i analysene som utradisjonelle gutter. Når det gjelder jenter ser vi at det er en andel under 10 prosent jenter i Bygg- og anleggsteknikk (6,1 prosent), Elektrofag

(5,3 prosent) og Teknikk og industriell produksjon (9,6 prosent). Jenter som tilhører disse utdanningsprogrammene, definerer vi som utradisjonelle jenter i analysene. Det er til sammen 525 gutter og 594 jenter som vi kategoriserer som utradisjonelle lærlinger.

Vi bruker også begrepet tradisjonelle jenter eller gutter som er lærlinger på øvrige utdanningsprogram. Det gjøres også sammenligninger av utradisjonelle gutter og jenter på samme utdanningsprogram, og vise versa.

Tabell 2.2 *Elever i videregående trinn som har deltatt i Elevundersøkelsen 2020 fordelt på utdanningsprogram og kjønn (n, %)*

Utdanningsprogram	Gutter		Jenter	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Idrettsfag	6059	54,9	4978	45,1
Musikk, dans og drama	1412	30,4	3228	69,6
Studiespesialisering	27791	43,6	35949	56,4
Bygg - og anleggsteknikk	6481	92,3	<b>538</b>	<b>7,7</b>
Design og Håndverk	225	19,6	923	80,4
Elektrofag	4140	93,9	<b>270</b>	<b>6,1</b>
Helse - og oppvekstfag	<b>2686</b>	<b>16,6</b>	13490	83,4
Naturbruk	1862	49,2	1923	50,8
Restaurant og matfag	1198	53,2	1052	46,8
Servise og samferdsel	1982	68,6	907	31,4
Teknikk og industriell produksjon	3701	88,3	<b>489</b>	<b>11,7</b>
Påbygging	2361	36,4	4130	63,6
Kunst, design og arkitektur	489	22,4	1697	77,6
Medier og kommunikasjon (ME)	2221	50,7	2159	49,3
Håndverk, design og produktutvikling	32	20,8	122	79,2
Elektro og datateknologi	3769	92,5	<b>308</b>	<b>7,6</b>
Frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign	<b>78</b>	<b>9,4</b>	751	90,6
Informasjonsteknologi og medieproduksjon	900	87,6	<b>127</b>	<b>12,4</b>
Salg, servise og reiseliv	1129	55,3	913	44,7
Teknologi - og industrifag	4346	85,2	758	14,9
Total	72862	49,4	74712	50,6

Tabell 2.2 viser at for gutter er det særlig på utdanningsprogrammene Helse- og oppvekstfag og Frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign hvor guttene er i mindretall, med henholdsvis 16,6 og 9,4 prosent. Jenter på sin side er særlig i mindretall i utdanningsprogrammene Bygg - og anleggsteknikk (7,7 prosent), Elektrofag (6,1 prosent), Teknikk og industriell produksjon (11,7 prosent), Elektro og datateknologi (7,6 prosent), Informasjonsteknologi og medieproduksjon (12,4 prosent) og Teknologi og industrifag (14,9 prosent). De tre sistnevnte utdanningsprogrammene er nye og kom inn etter endringen av tilbudsstrukturen høsten 2020. Det betyr at i analysene hentet fra Elevundersøkelsen 2020 opererer vi med 2764 gutter og 3121 jenter som har gjort utradisjonelle valg.

Hvorvidt elevene eller lærlingene selv oppfatter valget som utradisjonelt inngår ikke den kvantitative i studien. For lærlingene har vi ikke tilgang til beskrivelser og statistikk om konteksten, som data om kjønns- og aldersfordeling på arbeidsplassen.

Analysene i denne rapporten er hovedsakelig deskriptive hvor vi vil sammenligne gjennomsnittsverdier mellom ulike grupper på ulike spørsmål og indikatorer. Disse analysene vil presenteres i figurer hvor vi visuelt sammenligner de ulike gruppene. Imidlertid vil vi gjerne si noe om størrelsen på forskjeller og undersøke om det er signifikante forskjeller mellom grupper. Når det er sagt er signifikanttester slutningsstatistikk hvor vi trekker slutninger fra et utvalg til en populasjon. Elevundersøkelsen er på mange måter en *populasjonsundersøkelse*, særlig når det kommer til de obligatoriske trinnene inkludert vg1. Da det ikke skal generaliseres fra utvalg til populasjon er det derfor ikke nødvendig å bruke signifikanttester. De forskjellene vi finner, er i populasjonen i og med at man har besvarelser fra alle i populasjonen. Når det gjelder Lærlingundersøkelsen kan det sees mer på som en *utvalgsundersøkelse*, men i og med at en både i Lærlingundersøkelsen og Elevundersøkelsen er veldig mange deltakere vil neste enhver forskjell være signifikant og signifikanttester vil også i slike tilfeller være lite hensiktsmessig.

Det er likevel ønskelig å si noe om størrelsene på eventuelle forskjeller. For å undersøke dette benytter vi oss av effektmålet Cohens *d*. Cohens *d* brukes som et mål på hvor betydningsfulle forskjellene er. Størrelsen beregnes som forskjellen i gjennomsnittsverdi mellom to grupper delt på samlet standardavvik i de to gruppene (Cohen, 1988). Standardavviket er et mål på spredning og sier noe om hvorvidt svarene klumper seg rundt gjennomsnittet eller er mer spredt utover. Cohens *d* er derfor et mål som viser om forskjellen mellom gruppene er betydningsfulle eller trivielle. Tabell 2.3 viser hvordan Cohens *d* tolkes.

Tabell 2.3      *Effektmål og effektstørrelse*

Effektmål	Ingen/svak effekt	Liten effekt	Moderat effekt	Stor effekt
Cohens <i>d</i>	0-0.19	0.2-0.49	0.5-0.79	>0.8

## 2.2.      Kvalitative data

De kvalitative data er basert på intervjuer med et utvalg av elever som er lærlinger som har valgt såkalte utradisjonelle fag, og med opplæringskontor som er involvert i arbeidet med utradisjonelle lærlinger.

Intervjuene er gjennomført som semistrukturerte intervju hvor det har ligget en tematisk intervjuguide (vedlagt) til grunn, og hvor det har vært åpning for at informantene kan trekke inn temaer og forhold som de oppfatter som relevante. Hovedpoenget har vært å la informantenes stemme komme fram gjennom at de har fått fortelle sin historie, innenfor de romslige rammer intervjuguide og intervjuere setter. Vi har søkt å rette fokus mot lærlingens daglige arbeidsmiljø for å forstå deres situasjon, men med klare tilbakeblikk på deres minner om opplevelser av tiden i skole, og før, der det har vært relevant for å belyse sider ved deres valg.

Data fra slike intervjuer har ikke til hensikt å kvantifisere fenomener eller generalisere funn, men de formidler en meningssammenheng som gir forståelse av de sosiale fenomener som utforskes. Intervjuene har som formål å framskaffe fylldig og omfattende informasjon om hvordan aktører på ulike

nivå oppfatter og forstår sin situasjon, sine erfaringer, og sine opplevelser knyttet til tema og spørsmål i studien.

### **2.2.1. Om utvalget og intervjuene**

Vi gjorde et strategisk utvalg av informanter. Vi intervjuet lærlinger som befant seg på ulike stadier i sin opplæring i bedrift. Disse fant vi fram til via Opplæringskontor som representerer ulike fag som er dominert av det ene kjønn. Utvalget av disse har ikke være tilfeldig. Likevel har vi tilstrebet en viss balanse mellom by og land, bedriftsstørrelse og region.

Informantene er 10 elever/lærlinger på fag som tilhører bransjer som statistisk sett har en skjev kjønnsfordeling. Bygg og anleggsgfag, Elektrofag, Teknologi og industrifag og Helse og oppvekstfag er representert i vårt utvalg med to til tre lærlinger fra hver av disse fagene. Vi valgte i utgangspunktet altså jenter som har valgt lærefag innenfor det de omtaler som bygg og anlegg/snekkerfag, bilfag eller elektrofag, og gutter som har valgt helse og oppvekstfag. Det er derfor et flertall av jenter i utvalget. Dette utvalget må også sees i forbindelse med de kvantitative analysene.

Intervjuene med elever og lærlinger ble gjennomført primært som fokusgruppeintervjuer, og noen som individuelle intervjuer. I noen gruppeintervjuer har vi søkt å samle gutter og jenter som har gjort andre valg enn det mest vanlige for sitt kjønn, og intervjuet dem sammen.

Intervjuene har søkelys på selve utdanningsvalget, hvorfor de valgte som de gjorde, og hvilke forhold som har påvirket valget. Opplevelse av foreldres/families rolle i forhold til valget har også være viktig, men også karriereveiledning på skolen. Hensikten har vært få et bilde av informantenes situasjon og hvordan deres arbeids- og læringsmiljø arter seg, og om de har angret på sine valg, og hvilke planer de har framover om arbeidstilknytning og/eller videre utdanning. Hvilke framtidsutsikter har de: tar de sikte på fagbrev i lærefaget, eller sikter de mot påbygging mot studiekompetanse?

Vi har spurt hvilke erfaringer de har gjort med valget, om de trives og mener valget har vært godt for dem, med vekt både på tiden i skolen og lærebedriften. Det viktige her er å få et bilde av hvordan både den videregående skolen og lærebedriften har tatt imot dem, og hvordan de trives på arbeidsplassen og med arbeidsoppgavene. Herunder hvordan de har blitt mottatt av kolleger av det annet kjønn og om de har møtt spesielle utfordringer eller former for motstand som kan relateres til sitt kjønn. Tema som forskjellsbehandling (positiv og negativ) og fordommer, mobbing og seksuell trakassering er også belyst i intervjuene. Forholdet til kunder/leverandører/klienter har også være viktig å belyse, inkludert uønsket oppmerksomhet basert på sitt kjønn. Vi har også søkt å få et bilde av deres «overlevelsesstrategier»; hva skal til for å være suksessfull gutt/jente i et utradisjonelt fag/yrke? Hvilke tilpasninger har de selv og/eller bedriftene gjort?

Det ble også gjennomført to gruppeintervjuer med til sammen seks representanter fra opplæringskontor og lærebedrifter, hvorav ett intervju som organiser opplæring i mannsdominerte fag og ett som representerer opplæring i kvinnedominerte fag. Vi har søkt å få deres bilde av disse lærlingenes situasjon: Hvorfor har man valgt å rekruttere lærlinger som har valgt utradisjonelt, hva har vært bedriftenes begrunnelse for sine valg, hvilke utfordringer ser de knyttet til disse lærlingene, og hvilke muligheter ser de. Har de gjort noen tilpasninger, f.eks. knyttet til fysisk arbeidsmiljø. Vi har i tillegg gjennomført kortere samtaler med fire andre opplæringskontor i forbindelse med utvalg av informanter.

På grunn av koronasituasjonen ble i utgangspunktet alle intervjuene utført ved hjelp av nettbaserte redskap som Teams, zoom o.l. Det ble tatt lydopptak av intervjuene som ble transkribert. Analysene er



basert på forskningsspørsmålene og hovedfokus har vært på å supplere de kvantitative resultatene med elevenes/lærlingenes stemme. Tema og erfaringer fra informantene som strekker seg utover dette er også inkludert i den påfølgende presentasjonen.

### 3. Resultater

Presentasjon av resultatene er delt inn i fire bolker som hver inneholder kvantitative data som er supplert med kvalitative data der dette er relevant. Den første omhandler selve utdanningsvalget, og belyser hvorfor lærlingene valgte som de gjorde, hva som påvirket lærlingene til å gjøre det utradisjonelle valget og hvordan de trives med valget. Resultater om karriereveiledning inngår også i denne bolken. Videre presenteres resultater om elevers læringsmiljø basert på data fra Elevundersøkelsens læringsmiljøindeks for å identifisere eventuelle forhold i læringsmiljøet hvor de som har tatt utradisjonelle valg skiller seg ut, og som kan ha betydning for trivsel og gjennomføring av påbegynt opplæring. Den tredje bolken omfatter lærlingers lærings- og arbeidsmiljø, hvor vi først ser på hvordan de ble tatt imot i skolen og bedriften, samt resultater på lærlingenes motivasjon og opplæring. Deretter presenteres resultater på lærlingenes trivsel med arbeidsoppgaver og med kollegaer og kunder/leverandører/pasienter. Den siste bolken handler også om arbeidsmiljø, men ser spesielt på kjønn, mobbing og uønsket oppmerksomhet. Til sammen søker resultatene å gi svar på hvordan gutter og jenter som har gjort et utradisjonelt utdanningsvalg opplever sin situasjon i skole og lærebedrift.

De kvantitative resultatene presenteres ved bruk av kategoriene utradisjonelle jenter/gutter. I noen av figurene sammenlignes utradisjonelle gutter med øvrige gutter og jenter på samme utdanningsprogram. Øvrige gutter er gutter på utdanningsprogram som har gjort mer tradisjonelle valg, og jenter som går på samme utdanningsprogram som kategorien utradisjonelle gutter. Tilsvarende sammenligner vi også på utradisjonelle jenter og øvrige jenter som har gjort tradisjonelle valg i forhold til gutter på sammen utdanningsprogram som kategorien utradisjonelle jenter. Noen av figurene viser en mer generell sammenligning av jenter/gutter som har gjort henholdsvis utradisjonelle eller tradisjonelle valg, og her inngår ikke de spesifikke utdanningsprogram hvor for eksempel utradisjonelle jenter sammenlignes med gutter på samme program. Der resultater fra Elevundersøkelsen er presentert er dette angitt, øvrige figurer er analyser av data fra Lærlingundersøkelsen.

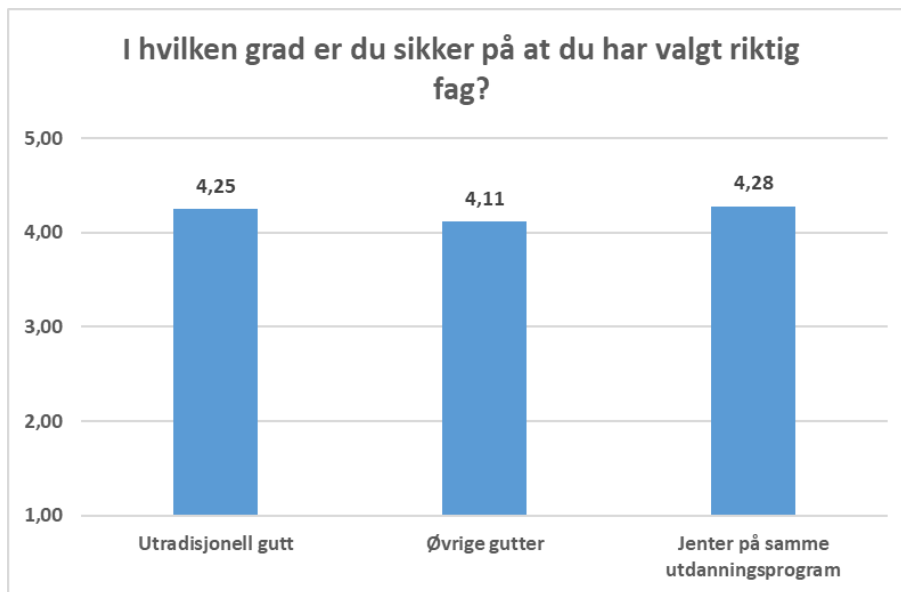
#### 3.1. Utradisjonelle utdanningsvalg

Den første bolken resultater omhandler selve utdanningsvalget, og belyser hvorfor lærlingene valgte som de gjorde, hva som påvirket lærlingene til å gjøre det utradisjonelle valget og hvordan de trives med valget. Resultater om karriereveiledning inngår også i denne bolken.

Informantene uttrykker at det store valget for mange er valget av yrkesfag, her forteller flere at de har møtt motforestillinger fra både foreldre/familie og rådgivere på skolen. Ei av jentene sier at hun har hørt at en kvinnelig kollega fikk kommentarer som å «kaste bort» de gode karakterene dine, du må gå studiespesialisering. Synspunkter på at yrkesfagene fortsatt har lavere status kan illustreres på følgende måte:

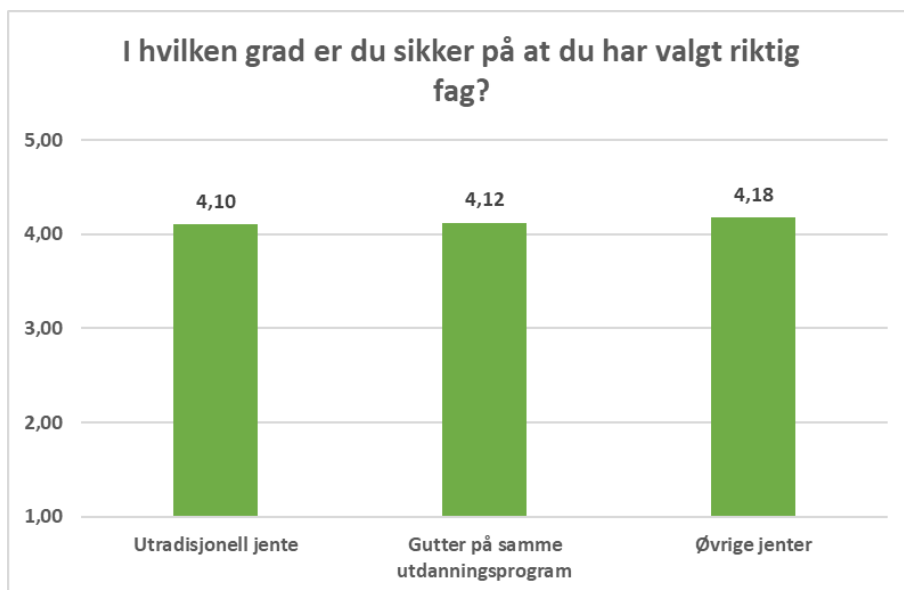
*Jeg tror nok kanskje det altså. Det er en tung materie å snu den her stoltheten for yrkesfagene. Nå har vi hatt i engasjementet mitt for å få opp statusen for bilfag og det her, så har vi jo hatt yrkesfagernes år, yrkesfagløftet, det er mye nasjonalt som har vært med å drive det her. Men fortsatt så hører jeg det her da, at det er liksom ikke så status å gå yrkesfag. (O-kontor, Bil)*

Det fleste av lærlingene var opptatt av å velge et praktisk yrke, og noen av dem vurdere flere alternativer. I det følgende presenteres lærlingenes svar på om de har valgt riktig fag hvor resultatene for det som har tatt utradisjonelle sees i forhold til utdanningsprogram og øvrige av samme kjønn.



*Figur 3.1 Mannlige utradisjonelle lærlingers rapportering om i hvilken grad de er sikre på at de har valgt riktig fag sammenlignet med øvrige gutter og jenter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)*

Lærlingene er i høy grad sikker på at de har valgt riktig fag, jf. figur 3.1 og figur 3.2. Særlig rapporterer gutter som har tatt utradisjonelle utdanningsvalg dette, sammenlignet med utradisjonelle jenter og øvrige gutter. Imidlertid ser vi at utradisjonelle gutter svarer mer eller mindre likt slik som jenter på samme utdanningsprogram og tilsvarende ser vi at utradisjonelle jenter svarer mer eller mindre likt gutter på samme utdanningsprogram. Dette tyder på at det er utdanningsprogrammet som har innvirkning på om en har valgt riktig fag, og ikke at en har tatt et utradisjonelt valg.

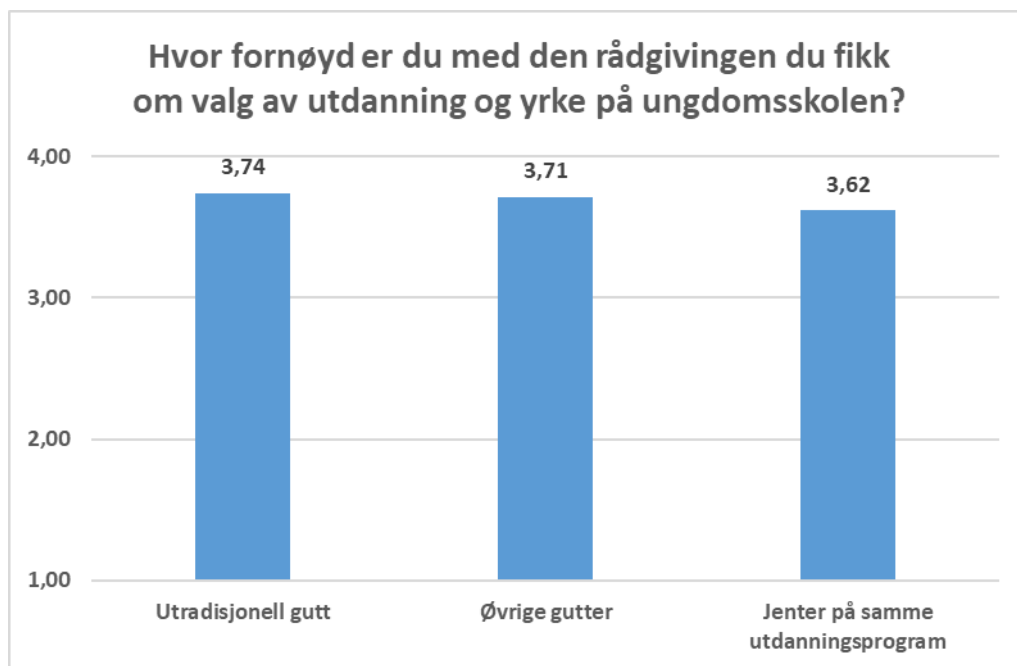


*Figur 3.2 Kvinnelige utradisjonelle lærlingers rapportering om i hvilken grad de er sikre på at de har valgt riktig fag sammenlignet med øvrige jenter og gutter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)*

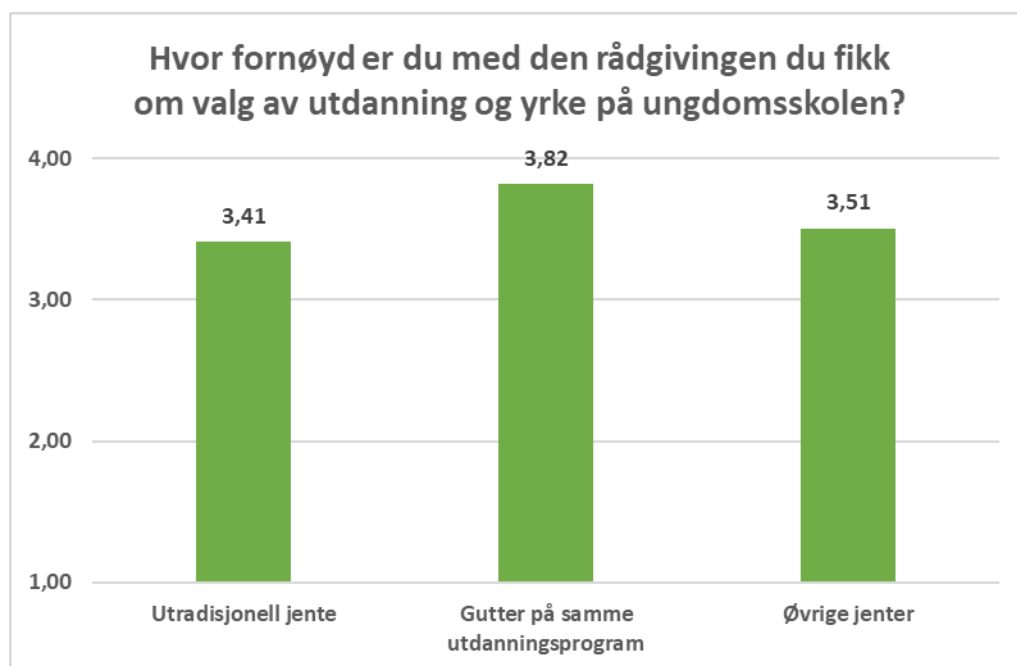
Når det gjelder lærlingenes videre planer så varierer det om de ser for seg å jobbe noen år eller om de vurderer å ta mer utdanning etter læreperioden, og eksempler som ble nevnt er arkitekt og sykepleier. Noen av de som ble intervjuet hadde tatt et annet yrkesfag før de startet på utdanningsprogrammet de går på i dag.

### 3.1.1. Karriereveiledning

For å belyse betydningen av rådgivning i skolen med tanke på elevenes utdanningsvalg sammenligner vi utradisjonelle gutter og tradisjonelle jenter på samme utdanningsprogram, og ser svarene i forhold til øvrige gutter på utdanningsprogram (tradisjonelle). Vi presenterer også tilsvarende sammenligning for utradisjonelle jenter. Spørsmålet om rådgivning de fikk på ungdomsskolen er besvart av elever på Vg1.



Figur 3.3 Mannlige utradisjonelle elevers rapportering om hvor fornøyd de er med utdannings og yrkesrådgivningen en fikk på ungdomsskolen sammenlignet med øvrige gutter og jenter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt, Elevundersøkelsen)



Figur 3.4 Kvinnelige utradisjonelle elever rapportering om hvor fornøyd de er med utdannings og yrkesrådgivningen en fikk på ungdomsskolen sammenlignet med øvrige jenter og gutter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt, Elevundersøkelsen)

Figur 3.3 og 3.4 viser at gutter jevnt over er mer fornøyd med den rådgivningen de fikk om valg av utdanning og yrke på ungdomsskolen. Jenter som har tatt utradisjonelle utdanningsvalg er derimot langt mindre fornøyd enn gutter som går på samme utdanningsprogram (Cohens  $d = 0.31$ ), hvor sistnevnte er de som er mest fornøyd med rådgivningen i skolen. Utradisjonelle jenter er imidlertid ikke vesentlig

mindre fornøyd enn øvrige jenter på andre utdanningsprogram (tradisjonelle). Dersom vi ser på begge figurene, er gutter som har gjort tradisjonelle valg og går på utdanningsprogram som er mannsdominerte de som er mest fornøyd av alle, mens jenter som har gjort utradisjonelle valg er de minst fornøyde.

Hvordan informantene beskriver hvordan kjønn og kjønnsbalanse er inkludert i karriereveiledningen med tanke på valg av utdanning og yrke så viser det seg gjerne å enten være et «ikke-tema» eller at man blir frarådet å velge utradisjonelt.

*Rådgiveren prøvde faktisk å fraråde meg. Det var jo mer fordi det var større sjanser og mer å få av å gå studie da for eksempel, syntes hun da. Det var veldig framoverlent på at de fleste måtte gå studie. (Jente, Byggfag ...)*

Dette med «ikke-tema» kan også omtales som kjønnsløs karriereveiledning i skolen:

*Men ønskelig så skulle jo det her ha startet på ungdomsskolen, før de skal gjøre valget inn i videregående skole... Det (kjønn) blir bare nevnt som en av mange andre ting, kanskje litt mindre også, og kjønnsbegrepet inne i det her er ikke vektlagt i det hele tatt. Og da sier jeg ikke at det verken er positivt eller negativt, men sånn er opplevelsen. (O-kontor, Helse- og oppvekst)*

En av opplæringskontorene beskriver at det er et stort behov for rådgivning i ungdomsårene.

*Som ungdom så er du kanskje i den mest usikre fasen i livet ditt, både sånn utvikling mentalt, omgivelser, og for et vanvittig press ungdommer lever egentlig under da. For det å skulle hevde seg blant venner, sosiale media, det er så mye. (O-kontor, Helse og oppvekst)*

Noen av lærlingene hadde bestemt seg tidlig og opplevde ikke noe behov for karriereveiledning, mens andre var usikker og vurderte flere alternativer helt fram til de søkte.

### **3.1.2. Oppvekst, relasjoner og interesser**

Foreldre, familie/slekt og venner er viktige for valg av utdanning og yrke, og kanskje særlig når elevene velger utradisjonelt er det viktig med støtte og inspirasjonskilder. I tillegg spiller elevenes interesser, opplevelse av egen kompetanse og fortrinn som kan gi muligheter innenfor det yrket de som velger utradisjonelt kan ha.

Erfaringer med et fag eller yrke gjennom foreldre eller familie/slekt er etter lærlingenes eget syn en viktig kompetanse som gjøre at de kan ligge foran andre. For eksempel uttrykt som «biljenter», «datter av bilberger» og «bilfamilier» skaper lærlinger, eller jenter som har snekra sammen med far, kan gi en opplevelse av at jenter som velger yrkesfag med ujevn kjønnsbalanse har fortrinn og mer kompetanse enn guttene på samme utdanningsprogram. Dette kan illustreres med et sitat fra intervju med et opplæringskontor og med en lærling:

*Hun har vokst opp da i olje og skrumiljø til faren oppe i [navn på bygd]. Bilbergings ... [etternavn] heter hun. Vet du hvem det er?» (O-Kontor, Bilfag)*

*Jeg tror jeg liksom alltid har hatt litt sånn der, at jeg har sett opp til pappa når han har snekra sånn egentlig. Vi bygde jo det huset som vi bor i nå, det bygde jo pappa... Han brukte fire år på å bygge det, så det var en ganske lang prosess, men jeg syntes liksom alltid det var spennende, alt som hadde med snekring og sånne ting da. Og jeg så alltid for meg ingeniør eller noe sånt innen byggebransjen.» (Jente, Byggfag)*

Støttende foreldre og venner er også viktig, selv om noen lærlinger forteller om mødre som egentlig hadde foretrukket at man valgte studiespesialisering. Hva vennene gjør og hvordan elevene påvirkes av venner er beskrevet av et opplæringskontor på følgende måte.

*De sier selv ungdommene at vennene påvirker mye tror jeg. Også er de usikre. Jeg tenkte litt på det når jeg var på [navn skole] nå, om torsdagen her, og da kom det en del elever som har startet på studiespes. Spesielt jenter. De kom og snakket liksom. «Å ja, er det bilmekanikere som kommer», sier jeg til dem. Det var tre-fire jenter, og det var flere runder skjønner du med sånne jenter. «Nei, vi går studiespes vi skjønner du». «Å ja, men da skal jeg ikke påvirke dere, sier jeg. Fordi da må dere fullføre det som dere har startet på, fordi det er viktig», sier jeg. Ja, nei, de var ikke helt sikre på om de skulle fortsette da, fordi det var kanskje det her med bil som virket mer interessant da. Så de hadde valgt kan du si studiespes. fordi de var så usikker da. Og det tror jeg en del gjør da. (O-Kontor, Bilfag)*

En kvinnelig lærling innen byggfag beskriver betydningen av å ha jentevenner på samme skole selv om hun går på et annet fag på følgende måte:

*Men jeg bare, ja, jeg får bite det i meg. Fordi jeg visste at mange i klassen min, sånn i teamet, skulle søke på samme skole da. Så jeg tenkte at jeg kommer jo til å ha de uansett, selv om det ikke er noen jenter. Også kommer jeg til å ha andre av jentevenninnene mine på samme skole, bare på andre linjer. Så jeg hadde jo fortsatt hatt de hvis jeg ikke skulle ha funnet noen i klassen min da på starte. (Jente, Byggfag)*

Noen av jentene vi intervjuet har beskrevet seg selv som at de alltid har interessert seg for ting som oppfattes som mer typisk for gutter. Ordet «guttejente» ble bruke noen ganger:

*Jeg har alltid vært sånn guttejente, så jeg har ikke hatt sånn spesielt mye jentevenner, men de få som jeg har de har vært kjempepositive til det. Hun ene går nå nå opp igjen, for å bli billakkerer, faktisk. Etter at hun egentlig skulle bli konditor. (Jente, Bilfag)*

En mannlig lærling innen helsefag legger mer vekt på en langvarig interesse for det å arbeide med barn:

*Faktisk så har jeg tenkt veldig lenge når jeg var liten, jeg gikk faktisk på barneskolen, så tenkte jeg faktisk at jeg skulle det. Jeg har alltid likt å være med barn, generelt hele tiden. Så jeg har alltid syntes at det har vært artig, og du er nå noe spesielt for barna. (Gutt, Helse- oppvekstfag)*

De som tar utradisjonelle valg opplever også å måtte forklare valg og ikke-valg, noe som også handler om vaner og status. Hvordan det arbeides med bransjenes og lærebedriftenes kommunikasjon til elevene som skal velge er også viktig med tanke på dette. Det å satse på jenter blir også trukket fram som viktig i å utvikle den mannsdominerte bransjen og kulturen.

*Ikke sant, også har vi det der statusjaget kanskje. Foreldrene. Og der igjen, hvis vi får promotert at det er gode søkertall, jeg mater ut med mye gode Facebook innlegg da, som kommer på hjemmesiden her stadig. Jeg mater på med mye god informasjon her til hva som skjer da i bilfagene stadig vekk, og det tror jeg også gjør noe med foreldrene som på en måte ser det her da. Og instruktørkurs, det er skreddersydde instruktørkurs, det må være bra å være lærling i bilbransjen tenker jeg, at de kanskje tenker da. Og hvert fall hvis elevene har vært ute i utplassering, og blir godt tatt imot, og får troen på at det her har jeg lyst til å holde på med. Også vet foreldrene også at ja, men jeg ser jo at det ser ut som de jobber godt i bilbransjen. (O-Kontor, Bilfag)*

Noen informanter legger vekt på at de har gjort sine valg ut fra litt taktiske hensyn, som rett og slett fra en antakelse at de ble prioritert som jenter på guttefag.

*Jeg så bare på det som positivt jeg, fordi at vi ble jo mye mer prioritert når vi fikk søke lærlingeplass og sånt, så følte jeg at det at jeg var jente, det ga meg litt større sjanse for å faktisk komme inn. (Jente, Elektrofag)*

*Så jeg vil tro at det har litt med ... Jeg tror ikke det var tilfeldig at jeg fikk så fort svar og var jente for å si det sånn, jeg hadde lærlingeplass på 20 minutter. (Jente, Elektrofag)*

### **3.2. Elevenes læringsmiljø**

Ulike faktorer i læringsmiljøet kan være avgjørende for at elever og lærlinger skal lykkes med og å gjennomføre påbegynt opplæring. Vi skal nå se nærmere på elever i videregående skole som har gjort utradisjonelle utdanningsvalg og hvordan de har svart på læringsmiljøindeksene i Elevundersøkelsen. I denne framstillingen blir ikke Mobbing på skolen og Utdannings og yrkesrådgivning presentert fordi det omtales andre steder i rapporten.

Som en opptakt til de kvantitative resultatene kan vi si at noen av informantene forteller om dårlige erfaringer fra skolen med hensyn til klasse- og læringsmiljø. Flere har møtt utfordringer i skolen, særlig i større grupper med det som omtales som «umodne gutter». En kvinnelig lærling uttrykker dette på en måte som kan gi et innblikk i hvordan det er å være eneste jente i byggfag.

*Fordi hvert fall når jeg gikk på videregående, det var ikke de beste årene i alle fall. Guttene i klassen var veldig sånn at de rottet seg veldig sammen, og de var liksom ... Jeg jobbet mye for meg selv, når vi egentlig skulle jobbe sånn minst to og to sammen når vi hadde de dagene vi var ute på byggeplass. Da sto jeg ofte for meg selv, og det var flere hendelser der for eksempel en av lærerne sa sånn «ja, da kan du jobbe med [jente-navn]», også han kom aldri og jobbet med meg likevel. Han dro bare og jobbet med en av de andre guttene. Så det var hvert fall (slik) ja, jeg tror det var et par fag som vi hadde. Vi hadde ikke så mye fag, fordi vi hadde jo et par dager ute med sånn praksis og sånt, men i hvert fall i et par av fagene så satt jeg jo for meg selv i timene og sånt. Fordi guttene skulle sitte sammen. Så satt jeg der for meg selv. (Jente, Byggfag)*

På spørsmål om hvorfor hun trodde det var slik var svaret relatert til opplevelse av kompetanse:

*Nei, jeg vet ikke, det er vanskelig å si, men det virket litt som om at, hvert fall når vi var ute på byggeplass, så virket det veldig som at guttene var litt redde for at jeg kanskje var bedre enn dem på en måte. Fordi at jeg hadde jo snekret før jeg hadde begynt på videregående, så jeg stilte ikke akkurat med blanke ark. Men det virket veldig som de var, ja, kanskje litt redd for at jeg skulle være bedre enn dem, eller noe sånt.*

I framstillingen vil vi først se på gutter i videregående skole som har tatt utradisjonelle utdanningsvalg og sammenligne hvordan de har svart med svarene fra jenter på det samme utdanningsprogrammene, samt med øvrige gutter. Deretter vil vi på tilsvarende måte se på jenter som har tatt utradisjonelt utdanningsvalg og sammenligne dem med gutter på samme utdanningsprogram, samt øvrige jenter. Dette kan gi en indikasjon på om eventuelle forskjeller kan tilskrives at de har tatt utradisjonelle valg, eller utdanningsprogrammet de tilhører eller det kjønn de har.



Figur 3.5 Mannlige utradisjonelle elever i vgs rapportering på ulike læringsmiljøindikatorer sammenlignet med øvrige gutter og jenter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt, Elevundersøkelsen)



Figur 3.5 og viser at for gutter som har tatt utradisjonelle utdanningsvalg trives like godt som jenter på samme utdanningsprogram, men litt lavere enn øvrige gutter. Denne forskjellen er imidlertid ikke vesentlig målt med Cohens  $d$  (Cohens  $d < 0.2$ ). Utradisjonelle gutter rapporterer derimot om mer støtte fra lærerne enn jenter på samme utdanningsprogram (Cohens  $d = 0.24$ ), men de rapporterer ikke vesentlig forskjellig sammenlignet med øvrige gutter. Utradisjonelle gutter svarer gjennomsnittlig lavere på Støtte hjemmefra, men forskjellen er under terskelverdien på 0.2, målt med Cohens  $d$  (Cohens  $d = 0.16$ ). Utradisjonelle gutter svarer videre lavere på faglige utfordringer sammenlignet med jenter på samme utdanningsprogram (Cohens  $d = 0.25$ ), men ikke sammenlignet med øvrige gutter (Cohens  $d = 0.17$ ). Figur 3.6 viser også at utradisjonelle gutter skårer høyere på Vurdering for læring sammenlignet både med jenter på samme utdanningsprogram og øvrige gutter (Cohens  $d = 0.34$ ).

Når det gjelder læringsmiljøindikatorene Læringskultur, Mestring, Motivasjon, Elevdemokrati og medvirkning og Felles regler viser figur 3.6 at gutter som har tatt utradisjonelle utdanningsvalg svarer tilnærmet likt jentene på samme utdanningsprogram. Når det gjelder øvrige gutter svarer utradisjonelle gutter høyere på Læringskultur (Cohens  $d = 0.22$ ) og Elevdemokrati og medvirkning (Cohens  $d = 0.38$ ).



Figur 3.6 *Kvinnelige utradisjonelle elever i vgs rapportering på ulike læringsmiljøindikatorer sammenlignet med øvrige jenter og gutter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt, Elevundersøkelsen)*

Når vi retter søkelyset mot kvinnelige elever som har tatt utradisjonelle utdanningsvalg viser figur 3.6 at jevnt over skiller ikke de seg særlig fra øvrige jenter for læringsmiljøindikatorerne i av figuren. De rapporterer litt høyere motivasjon enn øvrige jenter (Cohens  $d = 0.26$ ) og Vurdering for læring (Cohens  $d = 0.24$ ), men skårer lavere på Læringskultur (Cohens  $d=0.23$ ).

Utradisjonelle jenter ligger jevnt over lavere på læringsmiljøindikatorerne i figur 3.6, sammenlignet med gutter på samme utdanningsprogram med unntak av faglig utfordring. Forskjellen mellom er imidlertid bare vesentlig for Trivsel (Cohens  $d=0.26$ ) og Vurdering for læring (Cohens  $d=0.35$ ), Læringskultur (Cohens  $d=0.29$ ) og Mestring (Cohens  $d=0.26$ ).

Dersom vi ser på det overordna bilde på læringsmiljø som presentert i figur 3.5 og 3.6 ser vi at elever som har tatt utradisjonelle utdanningsvalg i videregående skole, skiller seg lite fra øvrige elever. De forskjellene som vi ser, er mer knyttet til utdanningsprogram og kjønn, heller enn at de er knyttet til at de har gjort utradisjonelle utdanningsvalg.

### 3.3. Lærlingenes lærings- og arbeidsmiljø

Denne bolken tar for seg lærlingenes erfaringer med hvordan de ble tatt imot i lærebedriften og deres oppfatning av motivasjon og opplæring. Deretter går vi inn på ulike forhold som omhandler trivsel på arbeidsplassen, slik som oppgaver og hvordan de trives med kolleger og kunder/leverandører/pasienter. Disse faktorene vil kunne ha betydning for om lærlingene lykkes og greier å gjennomføre påbegynt opplæring.

#### 3.3.1. Møte med lærebedrift

De fleste lærlinger gir uttrykk for å ha blitt godt mottatt i lærebedriften, at de opplever at det å ha tatt et utradisjonelt valg blir sett på som positivt av både kolleger og ledelse. Støtte fra kollegaer både i starten og videre i arbeidshverdagen blir særlig trukket fram som viktig. I tillegg nevnes dette med at det er flere lærlinger og ansatte som har valgt utradisjonelt i lærebedriften, noe som har betydning for om det er forhold i arbeidsmiljøet som er tilpasset begge kjønn:

*Altså det er jo kanskje en fordel at man har, altså sånn som vi da vi har jo et par damer fra før, det tror jeg er en stor fordel egentlig da. Men jeg tror at så lenge at bedriften er åpen for alt, og ja kanskje kjøper inn dameklær med en gang. (Jente, Byggfag)*

En av lærlingene innen bilfag var imidlertid første jente de hadde hatt i denne lærebedriften:

*Jeg var jo alene som jente på [navn bedrift] var jeg, helt alene, jeg var den første jenta de noen gang hadde der. Det var jo greit det, men det var litt spesielt synes jeg. Jeg tror ikke helt de var vant til det, så hver gang jeg gikk inn i et rom, så ble det helt stilt. Jeg tror ikke det var, jeg tror det var litt rart for de egentlig. I starten vekte jenter litt oppsikt på arbeidsplassen. (Jente, Bilfag)*

Også opplæringskontorene delte lærlingenes oppfatning om at det er ønskelig med kjønnsbalanse i bedriftene og at lærlingene blir godt mottatt:

*Jeg tror de blir mottatt veldig godt. Jeg tror at de arbeidsmiljøene vi har ute, både i barnehagene og i skolene og i helsesektoren vår, de ønsker å ha en kjønnsbalanse. Så jeg tror at alle som*

*kommer ut som lærlinger som er gutter da i det her kvinnedominerte yrkene, blir veldig godt mottatt. Jeg tror også at de får brukt seg selv og sine interessert. (O-Kontor, Helse og oppvekst)*

På spørsmål om hvordan de følger opp lærlingene som har gjort utradisjonelle valg på noen spesiell måte etter de har gått ut i bedriftene, svarte de to opplæringskontorene følgende:

*Lærlingene har noen refleksjonsgrupper, det er en gruppe lærlinger som er i et sånt lite nettverk, som møtes enn gang i måneden da. Opptil ti lærlinger det her. Da lurte vi på om vi skulle samle alle guttene i ett sånt refleksjonsgruppenettverk da. Men de ville ikke det selv. De ville være sammen med jenter, de ville ha en blanding. (O-Kontor, Helse- og oppvekstfag)*

*Nei, altså vi har samme lærlingesamtalene som de andre. Og vi er veldig opptatt av, jeg snakker ofte om det her med grensesetting da, ja, også språkbruk. Vi har jo hatt noen caser der vi måtte rett og slett sette oss rundt bordet og si at det her er ikke greit. Eller at det opplyses fra lærlingen om at praten som foregår, den er ikke grei. Nei. Og da har vi fått justert inn det. Fordi den som prater sånn da, den er ikke klar over det da, sant? (O-Kontor, Bilfag)*

I samtaler opplæringskontor har med instruktørene som følger opp lærlingene så legges det vekt på eventuelle tilpasninger, men også på språkbruk og omgangstone. Det trekkes også fram at det både er viktig og ønskelig å behandle lærlingene likt, men med mindre justeringer slik som garderobe og arbeidstøy – og det er særlig behov for tøy som er tilpasset jenter. I en del lærlingebedrifter var dette ordnet, men dette var et problem som flere lærlinger fra ulike fag trakk fram:

*Guttene sine x-smal vet du, det blir jo jente sin Large. Det er veldig stor forskjell. Så vil blir jo gående og vasse i klærne hvis vi må ha gutteklær, det gjorde jo jeg på starten. Og da ser det jo ikke akkurat så veldig profesjonelt ut heller, når klærne ikke sitter. Det var det argumentet jeg kom med i alle fall til sjefen når jeg ikke hadde fått noen klær som passet. (Jente, Elektrofag)*

*Ja, klærne det er ... For noe styr. Jeg har hatt veldig mye styr med klærne mine, jeg har faktisk fått klærne mine, de fikk jeg i overgår. Første gangen jeg var her så skulle jeg dra å prøve klærne som jeg skulle få. Jeg fant, de hadde jentestørrelser i arbeidsbuksene, så der fant jeg en ganske fort. Men så kommer jakkene og alt, og det har de ikke i jentestørrelse. Og der ligger problemet egentlig. Fordi gutter og menn er jo mye bredere over skuldrene og smalere over hofta, mens jenter er som regel omvendt. Så alle klærne mine er sydd om. Og armene har blitt klippet av og sydd på igjen for at de skal være kortere, også har de ... Jeg måtte finne en størrelse som passer oventil, men da får jeg den ikke igjen nedentil med hofta. Så da måtte de sy ut der. Men nå har jeg, jakkene jeg har fått nå der er fine rundt hoftene, mens alt for store rundt skuldrene og magen. (Jente, Byggfag)*

*Vi fikk jo bare arbeidsklær en gang i året, og så, ja, det er jo stort sett herreklær man får. Men nå har jeg endelig ordnet meg så jeg har fått både damearbeidsbukse og gensere og alt nå. (Jente, Byggfag)*

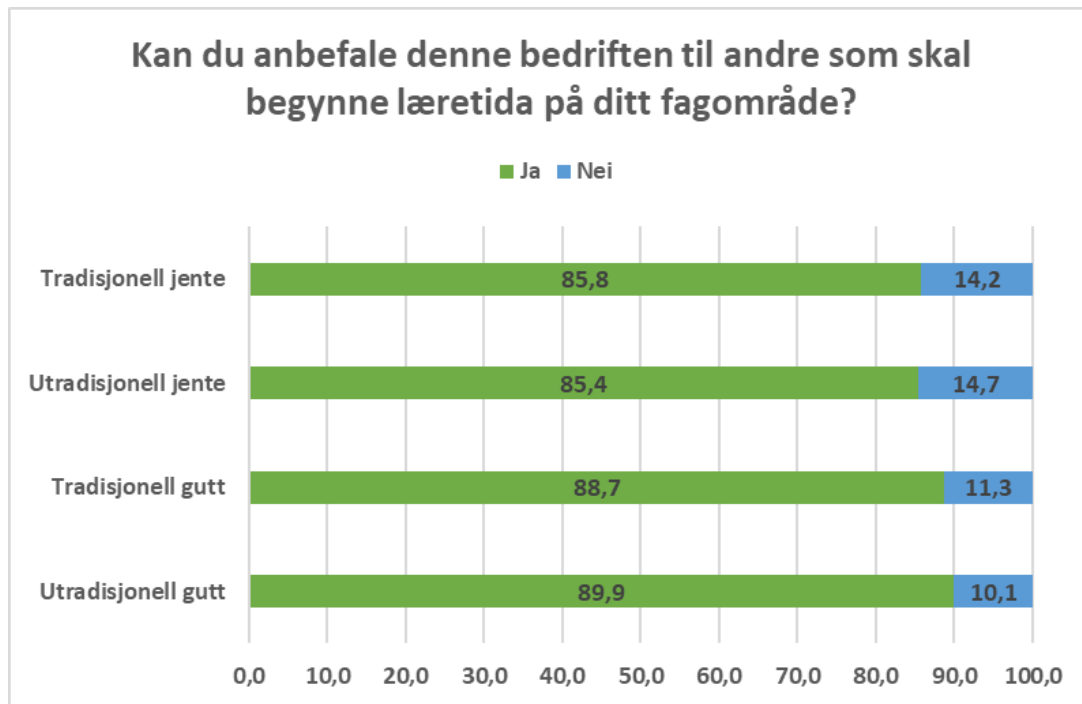
Noen fortalte om dårlige erfaringer med garderobe på arbeidsplassen, mens andre sa dette i orden. Det ble også fortalt om at forhold på skolen ikke var like for gutter og jenter:

*Vi fikk jo for eksempel sånn, ja, vi startet jo to sammen, så var det jo liksom i starten så fikk vi blant annet noen garderober utdelt for at vi kunne ha arbeidsklær og ting og tang i da, og da fikk jo vi ... De andre, guttene, hadde skapene sine oppe på et sånt rom oppe et sted, også fikk vi to skap inne på et handikap-do. Det ble liksom litt sånn nedverdiggende, å gjøre det da på en måte. Men lærerne var veldig greie, det var ikke noe å si på det egentlig. (Jente, Byggfag)*

Oppsummert opplever de fleste lærlinger å ha blitt godt mottatt i lærebedriften, men at noen tilpasninger av praktiske forhold som arbeidstøy og garderobe må gjøres for enkelte. Opplæringskontorene trekker

også fram at det jobbes med kommunikasjonsform på arbeidsplassen med instruktører og bedrifter. Det trekkes også fram at å satse på jenter er også å satse på yrkesfag, og at bedre kjønnsbalanse vil kunne gjøre både yrkesfagene og bransjene bedre.

Hvorvidt lærlingene svarer på om de kan anbefale bedriften til andre kan også si noe om hvor fornøyde de er med det utradisjonelle valget og hvordan de ble mottatt.

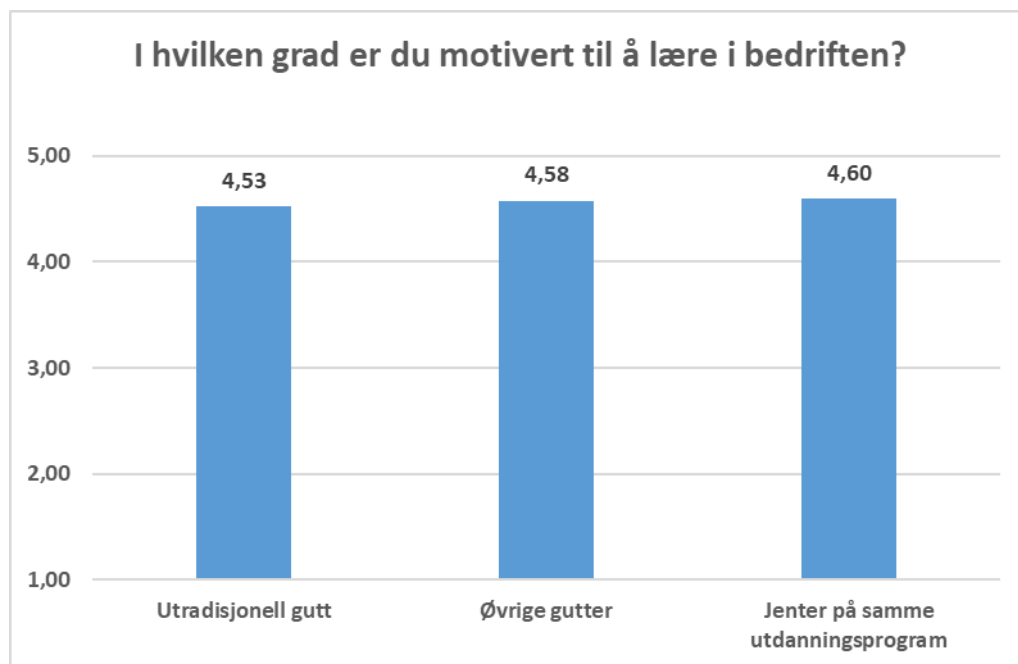


*Figur 3.7 Lærlingers svar på om de kan anbefale denne bedriften til andre som skal begynne læretida på samme fagområde fordelt på tradisjonelle utdanningsvalg og kjønn. (andel)*

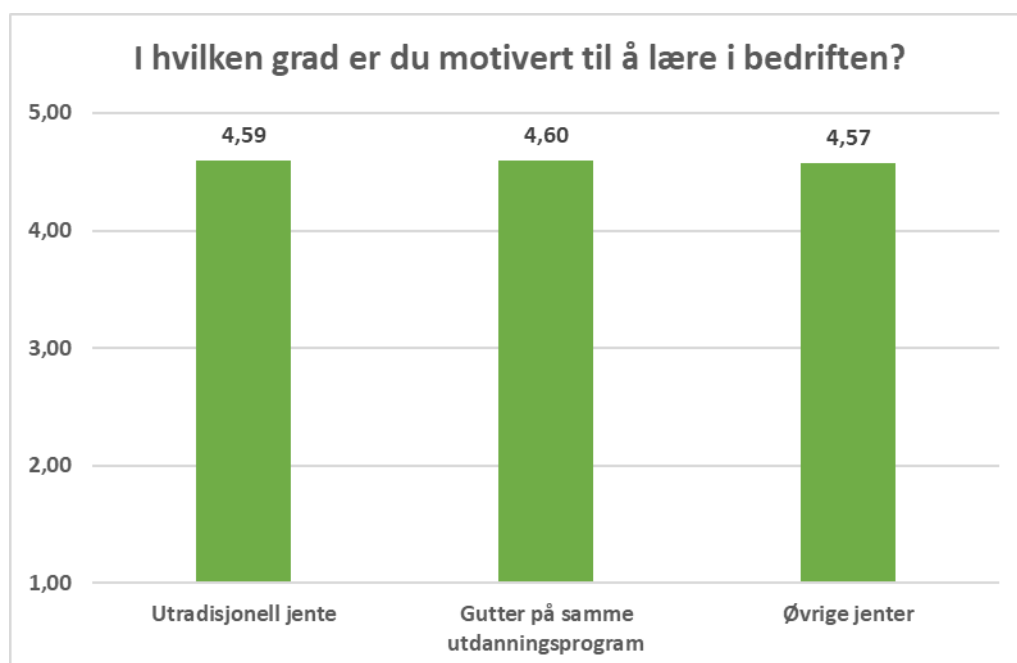
Når det gjelder om lærlingene kan anbefale lærebedriften til ander innen samme fagområde, viser figur 3.7 at skillelinjene går mellom gutt og jente og ikke mellom tradisjonelt og utradisjonelt utdanningsvalg. Det vil si at jenter er litt mer skeptiske enn gutter til å anbefale lærebedriften uavhengig om de har gjort et utradisjonelt utdanningsvalg eller ikke. Forskjellene er imidlertid ikke så store. Det er verdt å merke seg at lærlingenes anbefaling omhandler lærebedriften mer enn selve fagområdet, men dette kan sees i lys av ulike forhold i lærings- og arbeidsmiljøet. Vi kommer tilbake til tema kjønn og arbeidsmiljø i siste del av kapittelet.

### 3.3.2. Motivasjon og opplæring

Lærlingenes motivasjon til å lære henger sammen med ulike faktorer i lærings- og arbeidsmiljøet, og i det følgende presenteres resultater for både gutter og jenter som har tatt utradisjonelle utdanningsvalg.

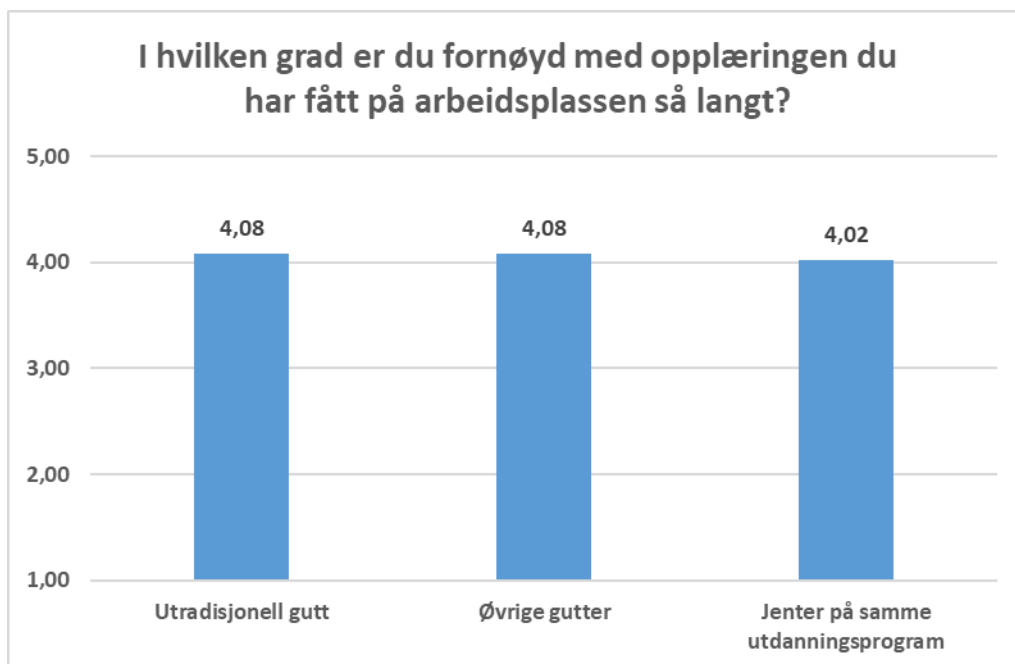


Figur 3.8 Mannlige utradisjonelle lærlingers rapportering om i hvilken grad de er motivert til å lære i bedriften sammenlignet med øvrige gutter og jenter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)

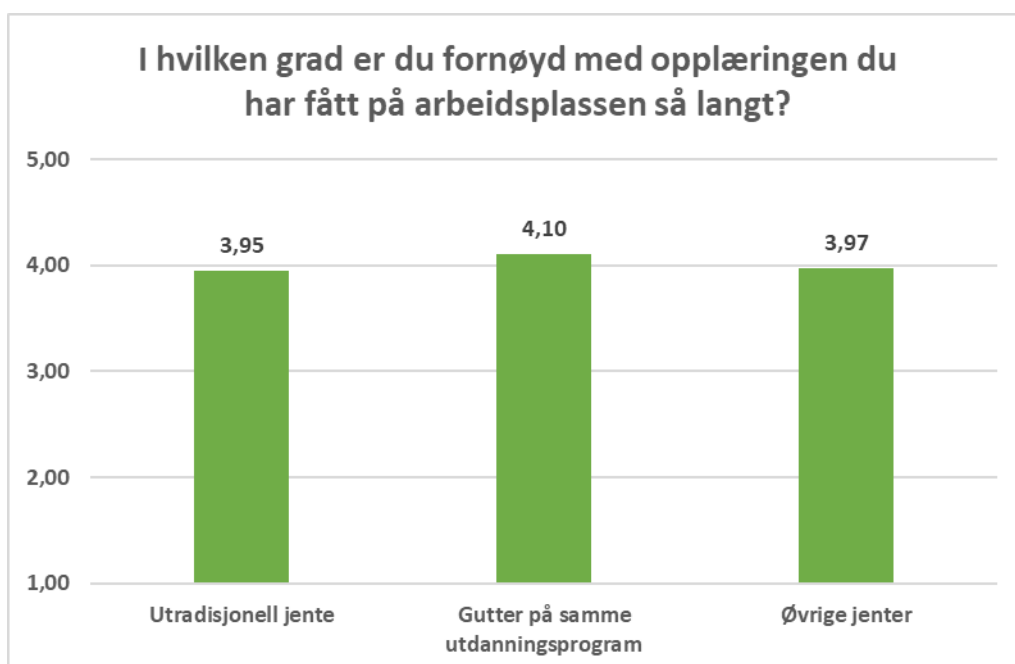


Figur 3.9 Kvinnelige utradisjonelle lærlingers rapportering om i hvilken grad de er motivert til å lære i bedriften sammenlignet med øvrige jenter og gutter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)

Figur 3.8 og 3.9 viser for det første at lærlinger er i høy grad motivert til å lære i bedriften. På en skala fra en til fem ligger de gjennomsnittlig på rett over 4,5. Videre viser figuren at det er ingen vesentlige forskjeller mellom gutter og jenter eller mellom lærlinger som har tatt utradisjonelle eller tradisjonelle utdanningsvalg.



Figur 3.10 Mannlige utradisjonelle lærlingers rapportering om de er fornøyd med opplæringen på arbeidsplassen sammenlignet med øvrige gutter og jenter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)



Figur 3.11 Kvinnelige utradisjonelle lærlingers rapportering om de er fornøyd med opplæringen på arbeidsplassen sammenlignet med øvrige jenter og gutter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)

Figur 3.10 og 3.11 viser at gutter er litt mer fornøyd med opplæringen på arbeidsplassen enn jenter, uavhengig av om de har gjort utradisjonelle utdanningsvalg eller ikke. Forskjellen er imidlertid minimal og ikke vesentlig (Cohens  $d < 0.2$ ).

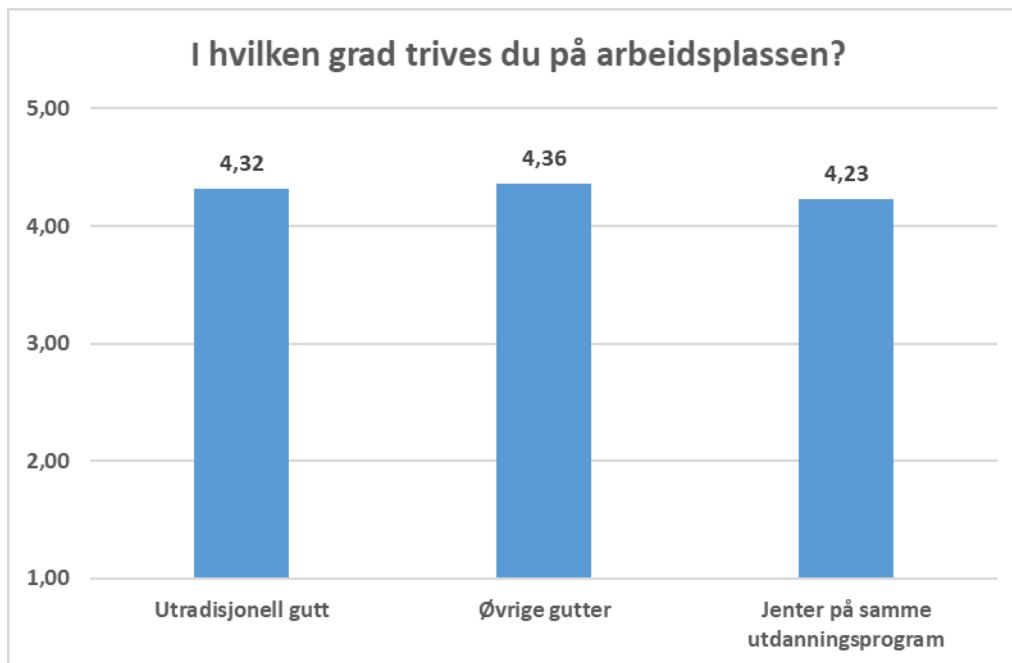
Kort oppsummert er det marginale forskjeller mellom kjønnene uansett om de har gjort utradisjonelle eller tradisjonelle valg når det gjelder både motivasjon og hvor fornøyde de er med opplæringen, og det er generelt høy skåre på motivasjon.

### 3.3.3. Arbeidsmiljø og trivsel

Når det gjelder trivsel i arbeidsmiljøet i lærebedriften presenteres resultater som viser om lærlingene de trives på arbeidsplassen, om de liker arbeidsoppgavene sine og gleder seg til å gå på jobb, og om de trives med kolleger og kunder/leverandører/pasienter. Innledningsvis presenterer vi en av lærlingenes fortelling om hvordan det er å være jente på en «mannsarbeidsplass»:

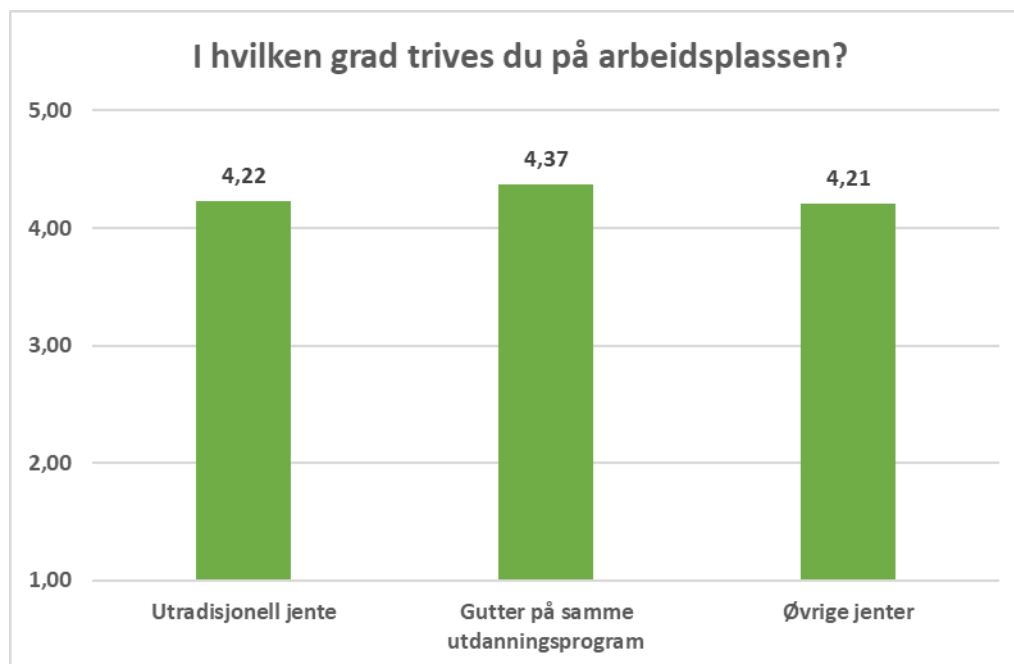
*Jeg tror at man må være på en måte litt robust, hvis man kan si det da. Hvert fall nå når vi jobber ute, sånn som nå i høst, så har det jo regnet en del, det har vært en del kalde dager og man blir jo blaut. Og så for eksempel taksteinnlegging, du må være litt robust og du må liksom tåle å få litt fliser i fingrene og litt kutt her og der, litt bits i fingeren og man må på en måte ... Du kan liksom ikke være for «fisefin» da, det går ikke. Også tror jeg at hvert fall for min del så var det en veldig fordel at pappa var snekker fra før. Jeg stilte ikke med blanke ark. Og guttene jeg tror de tar, for eksempel sånn snekring, jeg tror de tar det litt enklere enn vi damer gjør. Det tror jeg bare er sånn av natur på en måte. Så for min del så var det veldig fint at jeg på en måte hadde fylt i ei batterimaskin før, fordi da blir alt mye enklere. Man får litt mestring av det også da. (Jente, Byggfag)*

Dette gir et lite innblikk i arbeidsoppgaver, miljøet, syn på egen kompetanse og mestring.



Figur 3.12 Mannlige utradisjonelle lærlingers rapportering om i hvilken grad de trives på arbeidsplassen sammenlignet med øvrige gutter og jenter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)

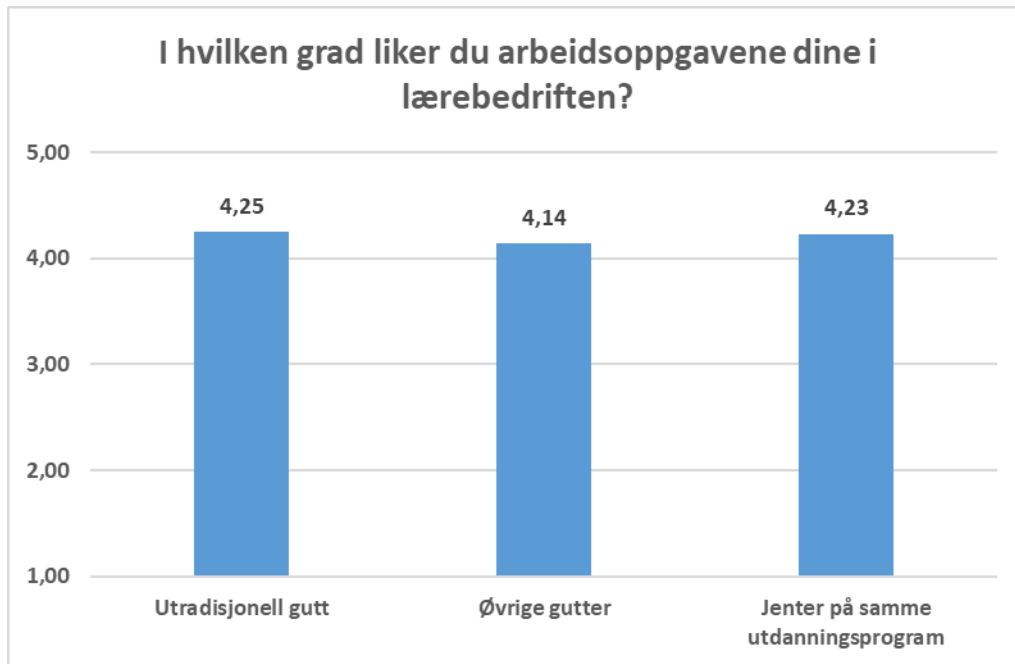




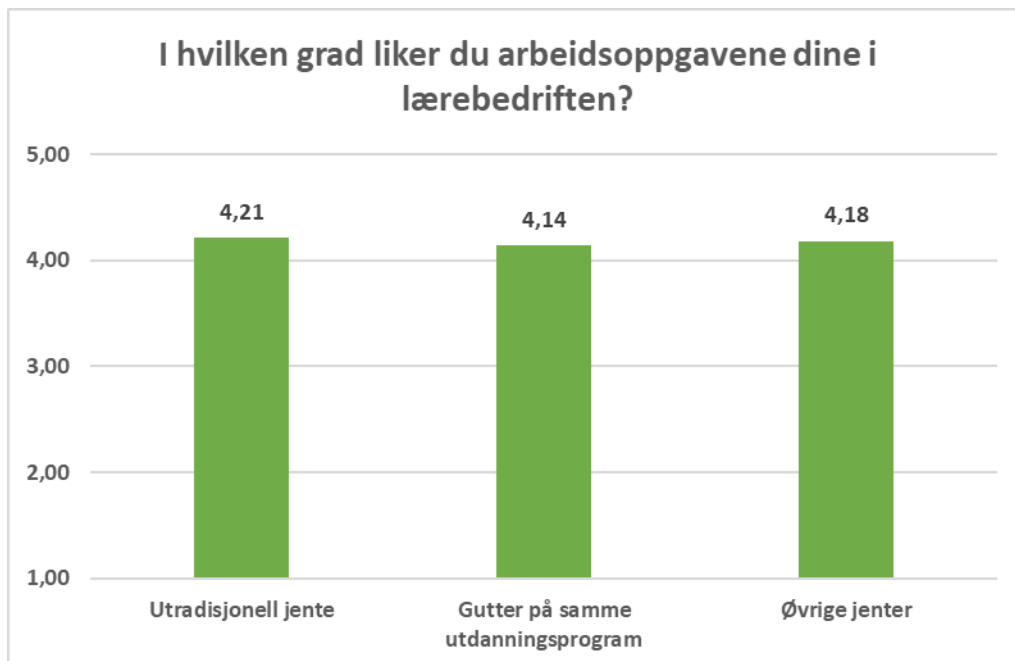
*Figur 3.13 Kvinnelige utradisjonelle lærlingers om i hvilken grad de trives på arbeidsplassen sammenlignet med øvrige jenter og gutter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)*

Ut fra figur 3.12 og 3.13 får vi inntrykk av at gutter trives litt bedre på arbeidsplassen enn jenter, uavhengig om en har gjort utradisjonelle utdanningsvalg eller ikke. Forskjellen er imidlertid ikke stor (Cohens  $d < 2.0$ ).

Videre beskrives om lærlingene liker arbeidsoppgavene og gleder seg til å gå på arbeid i lærebedriften.

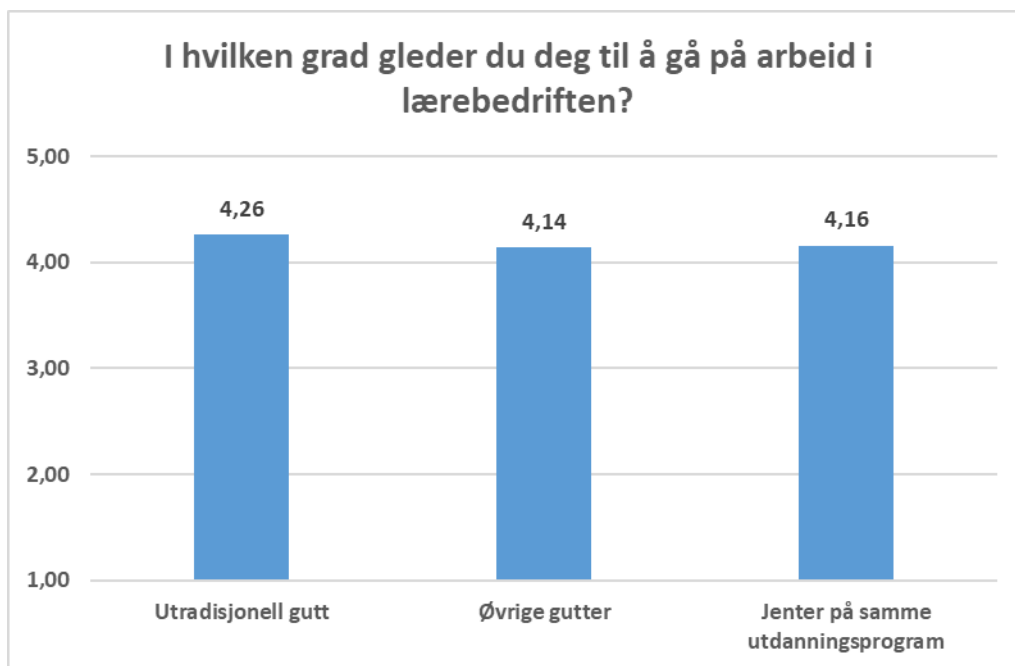


*Figur 3.14 Mannlige utradisjonelle lærlingers rapportering om i hvilken grad de er liker arbeidsoppgavene de har i lærebedriften sammenlignet med øvrige gutter og jenter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)*

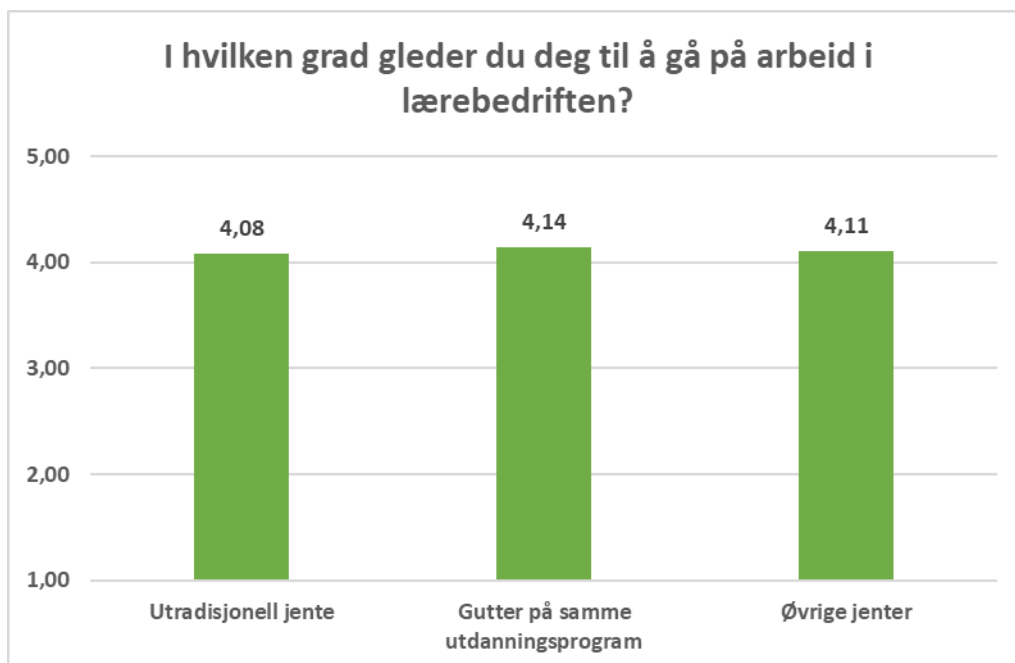


*Figur 3.15 Kvinnelige utradisjonelle lærlingers rapportering om i hvilken grad de er liker arbeidsoppgavene de har i lærebedriften sammenlignet med øvrige jenter og gutter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)*

Lærlingene rapporterer også i figur 3.14 og 3.15 at de i høy grad liker arbeidsoppgavene sine. Det er ingen vesentlige forskjeller mellom gutter og jenter eller om en har valgt tradisjonelt eller utradisjonelt.



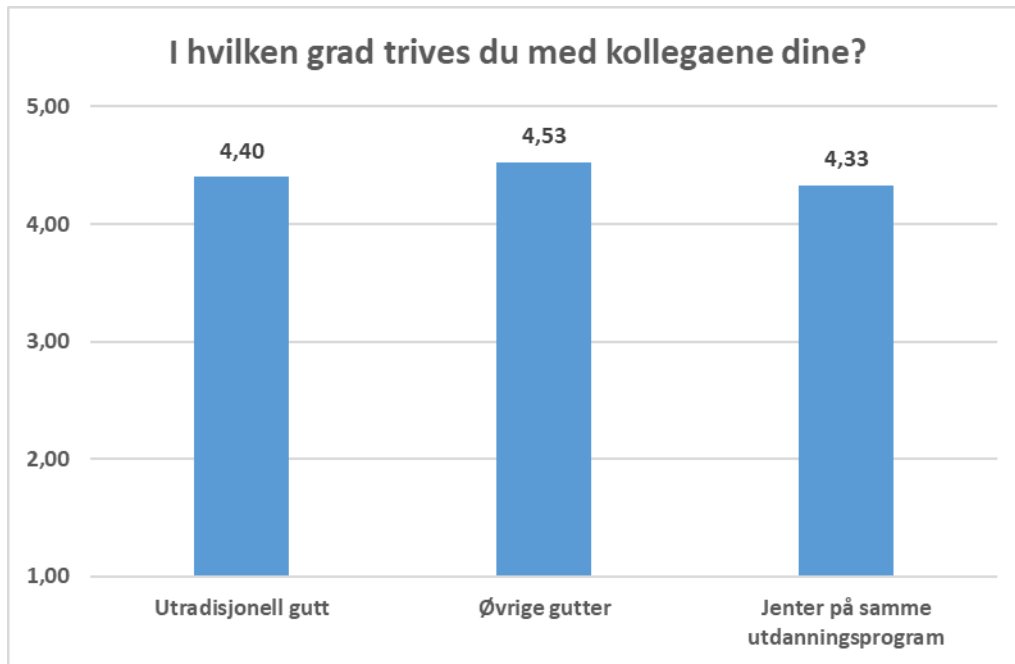
Figur 3.16 Mannlige utradisjonelle lærlingers rapportering om i hvilken grad de gleder seg til å gå på arbeid i lærebedriften sammenlignet med øvrige gutter og jenter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)



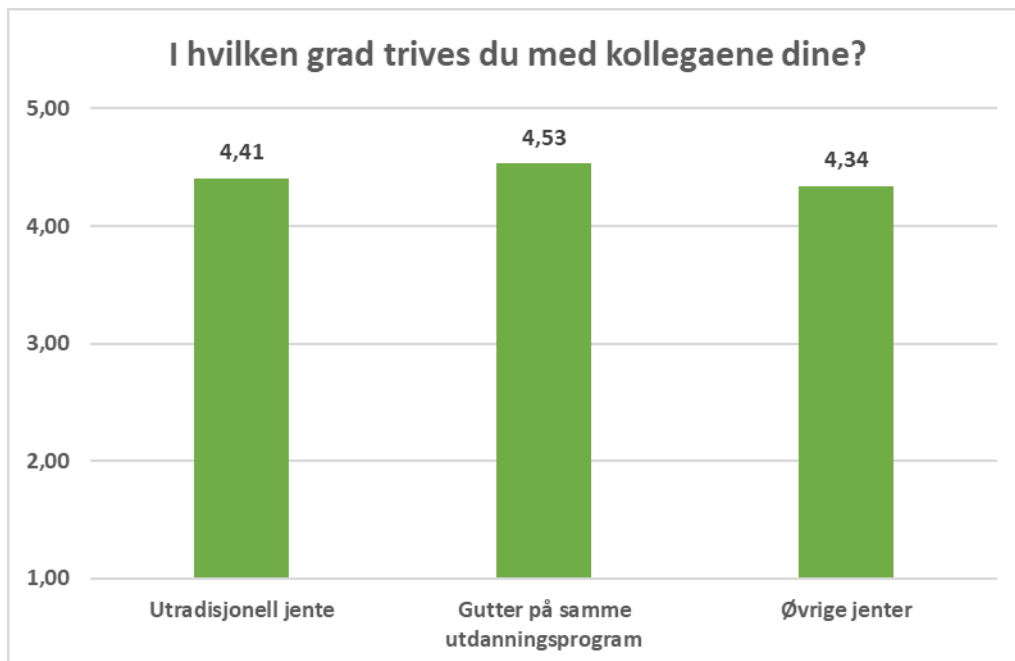
Figur 3.17 Kvinnelige utradisjonelle lærlingers om i hvilken grad de gleder seg til å gå på arbeid i lærebedriften sammenlignet med øvrige jenter og gutter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)

Figur 3.16 og 3.17 viser at lærlingene gleder seg til å gå på arbeid i lærebedriften. Gutter som har gjort utradisjonelle utdanningsvalg skårer høyt på dette spørsmålet, særlig sammenlignet med jenter som har gjort utradisjonelle valg, men forskjellen er ikke vesentlig (Cohens  $d < 0.2$ ).

Videre vil lærlingenes svar på hvordan de trives med kollegaer og med kunder/leverandører/pasienter bli presentert.

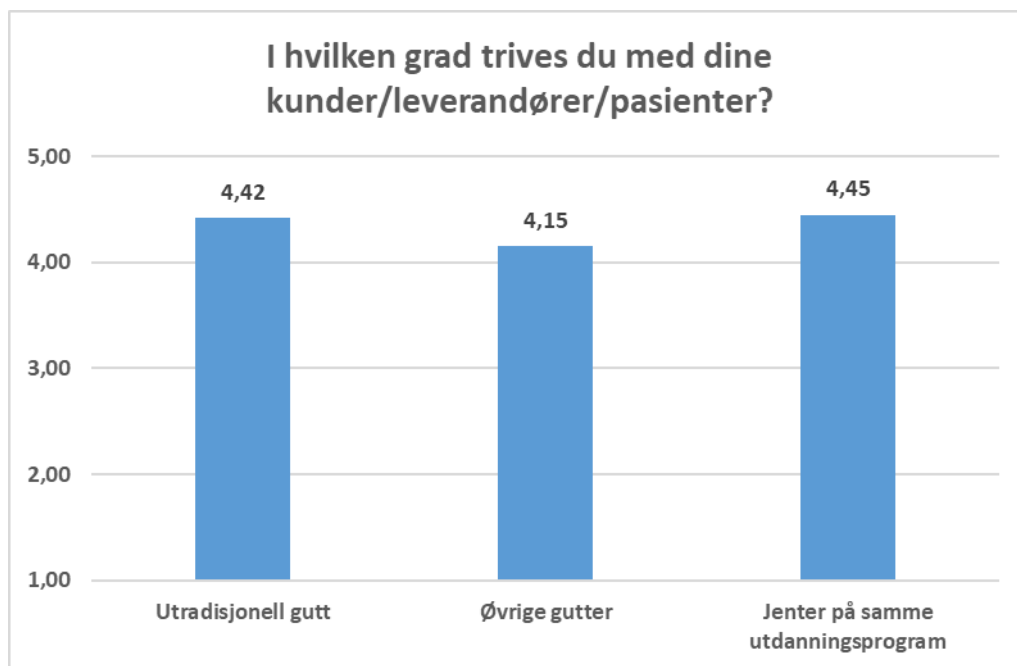


Figur 3.18 Mannlige utradisjonelle lærlingers rapportering om i hvilken grad de trives med kollegaene sine sammenlignet med øvrige gutter og jenter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)

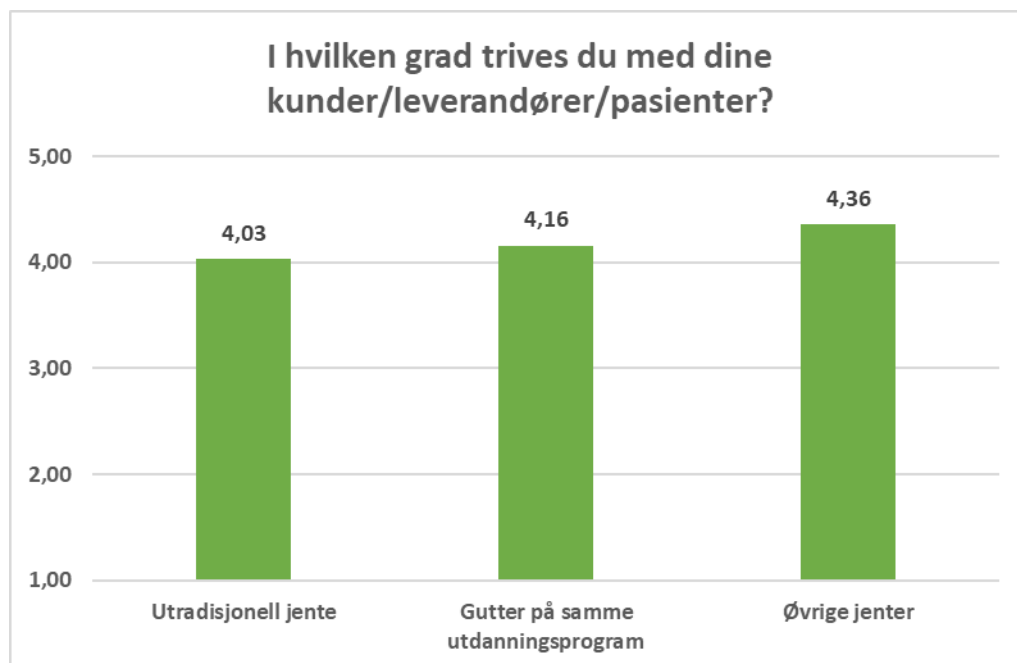


Figur 3.19 Kvinnelige utradisjonelle lærlingers rapportering om i hvilken grad de trives med kollegaene sine sammenlignet med øvrige jenter og gutter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)

Figur 3.18 og 3.19 viser relativt høy skåre som indikerer at jevnt over trives alle lærlinger uansett kjønn og utdanningsprogram med kollegaene sine. Jenter trives gjennomsnittlig litt mindre med kollegaene sine enn gutter sett under ett (Cohens  $d=0.23$ ), men figur 3.19 viser på sin side at jenter som har tatt utradisjonelle utdanningsvalg trives litt bedre med kollegaene sine enn øvrige jenter og ikke vesentlig forskjellig fra gutter. At støtte fra kolleger er særlig viktig, ble også trukket fram i avsnittet om lærlingers erfaringer med hvordan de ble mottatt i lærebedriften.



Figur 3.20 Mannlige utradisjonelle lærlingers rapportering om i hvilken grad de trives med sine kunder/leverandører/pasienter sammenlignet med øvrige gutter og jenter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)



Figur 3.21 Kvinnelige utradisjonelle lærlingers rapportering om i hvilken grad de trives med sine kunder/leverandører/pasienter sammenlignet med øvrige jenter og gutter på samme utdanningsprogram. (Gjennomsnitt)

I figur 3.20 ser vi at gutter som har tatt utradisjonelle utdanningsvalg skårer langt høyere på at de trives med sine kunder/leverandører/pasienter enn øvrige gutter (Cohens  $d = 0.34$ ). Utradisjonelle jenter i figur 3.21 rapporterer på sin side langt lavere på samme spørsmål enn øvrige jenter (Cohens  $d = 0.38$ ). Tilsynelatende har dermed utradisjonelle utdanningsvalg en klar sammenheng med trivsel med kunder/leverandører/pasienter, en positiv sammenheng for gutter og negativ for jenter. Riktignok kan utradisjonelle utdanningsvalg ha en innvirkning på denne trivselen, men vi ser av figurene at

utradisjonelle gutter skårer mer likt tradisjonelle jenter mens utradisjonelle jenter skårer nærmere slik øvrige tradisjonelle gutter gjør. De utradisjonelle guttene og jentene svare mer likt slik øvrige lærlinger på samme utdanningsprogram gjør. Det betyr at valg av utdanningsprogram i større grad kan forklare mer av denne trivselen enn hvorvidt en har tatt utradisjonelle valg.

### 3.4. Kjønn, mobbing og oppmerksomhet

Kjønn og behov for fellesskap ble nevnt den forrige bolken om hvordan de ble tatt imot i lærebedriften. Her går vi mer inn på kjønnsbalanse og fellesskap generelt med tanke på arbeidsmiljøet, rollemodeller og rekruttering. I siste del vil opplevelse av motstand, mobbing og trakassering belyses mer spesifikt.

#### 3.4.1. Kjønnsbalanse og fellesskap

Flere av informantene beskriver at fellesskap, lærlinger og kolleger av samme kjønn oppleves som positivt. Dette trekkes særlig fram hos gutter som har valgt utradisjonelt, men også jenter setter pris på den støtten det gir å være flere av samme kjønn i lærebedriften. De fleste av lærlingene sier at de selv ikke har hatt noen problemer og synes de har vært heldige, men forteller også om eksempler fra andre steder hvor de har hørt at alle ikke har det like greit.

To lærlinger som arbeider med barn- og ungdom, beskriver dette med flere av samme kjønn slik:

*Det blir jo litt, du får litt mer «connection» uansett når det er noen, spesielt han guttelæreren, han andre. Jeg har blitt ganske god kompis av han. Så det er veldig greit å ha han her ja. (Gutt, Helse- og oppvekstfag)*

*Jeg merker at det hadde ikke vært like gøy hvis det hadde vært bare meg og bare jenter her. Det merker jeg så klart. (Gutt, Helse- og oppvekstfag)*

En av jentene snakker om at hun opplever at det er en trygghet i at en av lederne er en kvinne. Dette med lønn og muligheter trekkes fram i forhold til at det er menn som er tillitsvalgte og verneombud med tanke på at noen snakker kvinnenens sak. I en mannsdominert lærebedrift hvor de er tre jenter sier en informant:

*Jeg synes det er veldig positivt. Jeg synes det er veldig bra også, så jeg syns ikke at det skal være noen kjønnsdelte yrker. (Jente, Byggfag)*

På spørsmål om tanken på det å være i mindretall kanskje skremmer noen fra å søke, svarte en av lærlingene slik:

*Ja, det skremmer kanskje de andre guttene da som har lyst å ta faget, ja, det er det. Det er jo ikke noe bra det. Hvis det hadde vært flere gutter her, så kommer det jo flere gutter. (Gutt, Helse- og oppvekstfag)*

Noen av jentene ga tvert imot uttrykk for at de foretrekker å arbeide sammen med gutter, og at de opplever en bedre omgangstone enn på rene kvinnearbeidsplasser, og at kjønnsblanding gjør tonen med direkte og med mindre intriger. Alle vi intervjuet, både lærlinger og opplæringskontor, var enige om at et kjønnsblandet miljø er best, selv om det er en ujevn balanse.

*Det blir bedre stemning da, generelt på jobben, men det går jo samme veien da. Hvis det er bare jenter kan det blir mye dritsnakking og sånt. Så man må jo generelt ha en god balanse i begge kjønnene. (Jente, Elektrofag)*

*Vi ser jo at man får en helt annen kjemi i arbeidsstokken også, mer harmonisk skulle jeg til å si. Det blir ikke så mannsdominert av det. (O-Kontor, Bilfag)*

Ulike begrunnelser for kjønnsbalanse ble trukket fram. Enkelte la vekt på at det det kan bli mer ryddighet og nøyaktighet, og at jenter kan være bedre på enkelte oppgaver i mannsyrker. I lærlingers arbeider med barn ble det lagt vekt på at det er en fordel at unger møter voksne av begge kjønn, og særlig med tanke på «gutters lek». Andre forhold som ble vektlagt er at det blir mindre «gutta-stemming» hvis det kommer ei jente eller to.

*Jeg tror det er en fordel for en herrebedrift å få inn en dame, det blir litt annen sjargong og litt anna... (Jente, Bilfag)*

*Det er jo fordi at de kanskje er litt lei av at det er mannsdominert da? Jeg har hørt at det er mange som har sagt sånn her som at det er bra at vi får noen jenter her også, fordi ja, det er jo kjedelig med bare gutter også. (Jente, Byggfag)*

Opplæringskontorene beskriver også at de forsøker å ha en bevissthet om betydningen av kjønnsbalanse og fellesskap for trivselen:

*Det handler jo om trivsel og arbeidsmiljø og det å ha ett arbeidsmiljø hvor det er litt flere av samme kjønn, det tror jeg kan være viktig. Så vi har jo en slags bevissthet rundt det når vi plasserer de ut da. ... Så det er vel det grepet vi kan gjøre for å beholde de i læren og for at de skal føle seg mer hjemme da med at de har noen av samme kjønn. (O-Kontor, Helse- og oppvekstfag)*

Det ble også nevnt at det gir god PR for lærebedriften å ha et kjønnsblandet arbeidsmiljø da man viser at lærebedriften er moderne og utvikler seg, og at utradisjonelle valg kan være en måte å utvikle bedriften og faget på. Et opplæringskontor beskriver imidlertid at det kan ha noen utfordringer med tanke på arbeidsoppgaver:

*Prøver å skaffe dem mannlige rollemodeller i den enheten de kommer da, at det er en plan. Jeg snakket med en kollega i går om de legger til rette i forhold til arbeidsoppgaver, for eksempel at gutter ikke er på småbarn barnehage, men det tror vi ikke at skjer. Det er barnehagens behov som kommer først. Men vi opplever noen ganger at gutter synes at det kan være litt vanskelig å være på småbarn når de starter. Men de må nå igjennom et løp likevel, også får de nå prøvd andre ting senere. Så jeg tror ikke at vi gjør det altså, de må gjøre det samme som alle andre. (O-Kontor, Helse- og oppvekst)*

Det legges også vekt på at de som har valgt utradisjonelt er viktige rollemodeller for nye lærlinger med tanke på rekruttering både til faget, lærebedriften og bransjen, samt å møte mangfoldet i samfunnet. Det fortelles om bevisst bruk av lærlinger av begge kjønn i SoMe (sosiale medier)-kampanjer for å rekruttere. I intervju med opplæringskontor fortelles det om har en ganske offensiv strategi, bruker jente-lærlinger i markedsføring av faget, både fordi det gir positiv oppmerksomhet, og fordi jenter også kan få økt sjøltillit av det.

*Også har det jo kommet det her jenter på banen også. Jeg hadde jo de første jentene på [navn lærebedrift] her, som første jentelærling, jeg var ikke i tvil når hun var på utplassering, da skulle jeg ha hun som lærling, det bestemte jeg meg for. Og hun startet på bar bakke, hadde flere avisreportasjer om henne tidligere. Og hun har vært en god ambassadør for oss når vi har holdt*

*på å kjøre rekruttering... Så hun har vært en god ambassadør, som sagt, for jentene da spesielt. Og så utfordrer vi guttene også da når hun er med oss eller på videotelefon samtaler og forteller om karrieren sin, så pirker hun litt bort i guttene som henger litt kanskje på modning og den biten der. At her må de stå på, fordi jentene her de er steingode. «Og det er jo vi som kan bil da, så her må vi skjerpe oss litt da», på skole og alt det her, holdningene og alt det der. Så jeg tror det er en veldig god greie å ha med jentene. At de kommer inn i bilbedriftene også, hvordan de påvirker miljøet. Det sier ofte verksledere også. ... De gjør noe med arbeidsmiljøet. Til det bedre. (O-Kontor, Bilfag)*

Samtidig kan det skape store forventinger til jentene. Innen helse og oppvekstfag fortelles det i intervju med opplæringskontoret at andelen menn innen helse har økt, og særlig flere voksne menn som gjør nye veivalg i livet.

*Det er veldig mye som er knyttet til tradisjon. Det som vi i [prosjektnavn] jobber på en måte aktivt jobber med da det er jo den her rollemodellbiten.*

*... også er det alltid, uansett om det er barnehage, skole eller innenfor helseområdet så er det alltid, kall det en tjenestemottaker da, i andre enden som har begge kjønn. Og det å ha ett større mangfold blant ansatte også og representanter fra begge kjønn der, det er klart at du møter jo et ønske på andre siden av bordet da, i større grad. (O-Kontor, Helse- og oppvekstfag)*

Oppsummert gir både læringene og opplæringskontorene uttrykk for at det både er viktig og ønskelig med kjønnsbalanse. Dette understøttes med ulike begrunnelser fra hensyn til den enkelte lærling, til et blandet arbeidsmiljø, og til utvikling av yrkesfag og arbeidslivet mer generelt.

### **3.4.2. Kjønn og oppmerksomhet**

I den siste delen i bolken om lærings- og arbeidsmiljø rettes fokuset mer spesifikt mot tema kjønn, mobbing og oppmerksomhet. Innledningsvis belyses negativ og positiv oppmerksomhet lærlingene opplever som følge av sitt kjønn. Til slutt presenteres resultater om mobbing fra Lærlingundersøkelsen og Elevundersøkelsen, og lærlingenes rapportering om uønsket seksuell oppmerksomhet.

Generelt opplever lærlinger som har tatt utradisjonelle valg at de får mer oppmerksomhet på grunn av sitt kjønn. For jenter er det særlig fra kunder/leverandører innen bilfag og av andre på anleggsplass innen byggfag, og fra pasienter/pårørende eller foreldre til barn innen helse- og oppvekstfag. En del av denne oppmerksomheten kan oppleves negativt i form av diskriminering eller devaluering i forhold til det som andre forventer. Det kan dreie seg om kommentarer hvor de opplever at det er tvil om deres ferdigheter eller yrkesvalg, og stadig sammenligninger og kommentarer. Først vil jentenes erfaringer med kjønn og oppmerksomhet beskrives, og følgende sitat illustrerer opplevelse av mestring og selvtillit:

*Jeg har bare følt selv at det ... Jeg har veldig, hadde veldig dårlig selvtillit da jeg gikk på skolen, hvert fall første året, fordi jeg var sånn der: Ja, jeg er jente, tenkt om jeg er mye dårligere enn de og alt det der. Så jeg har slitt mye med prestasjonsangst og alt det der da, når jeg har drevet med ting foran guttene. Men så innser jeg at jeg klarer det og da ... Også har jeg sett at det er mange ganger at jeg ser at jeg har kunnet fått til den ene oppgavene litt bedre enn de andre gutta da, så har jeg klart å bygge meg litt opp. Og her så har jeg, fordi jeg vet at jeg har slitt veldig mye med prestasjonsangst foran gutta i klassen, men her har jeg drevet for eksempel inne i andreetasje og der er det jo mange flere folk. Det er jo alle elektrikere her, og et par malere og alt det der, og jeg har jo stått foran alle sammen og gjort det jeg skulle. Og jeg har ikke kjent på det litt en gang. Så da har jeg blitt bedre faktisk. (Jente, Byggfag)*



En av jentene i Elektrofag reflekterer rundt forskjellen mellom gutter og jenter, og at jenter er mer følsomme og dersom en gutt kommer og tar over verktøyet og gjør jobben for deg *så kan det presse oss veldig ned og føler oss veldig dritt*. Og at hun ikke ønsker denne typen oppførsel på jobb og det kan ødelegge selvtilliten.

Sammenligninger kan også omhandle egne forventinger til ferdigheter og mestring av oppgaver ut fra det man tror andre forventer. Noen jenter forteller også om positive kommentarer fra andre på at det er jenter som utfører jobben, og eksemplene er hentet både Bygg- og Bilfag.

*Jeg føler at det kanskje er litt ekstra oppmerksomhet av og til ja, kanskje? Også kanskje ... Ikke på noen negativ måte egentlig. Jeg opplever at det er mange som vil snakke med meg og såne ting på en måte ja. Ikke noe negativt, hvert fall ikke i arbeidssammenheng nei. (Jente, Byggfag)*

*Det er mer sånn «oi, er det damer her? Så artig at det er damer på verkstedet». Jeg tror det begynner å bli mer sånn. (Jente, Bilfag)*

Samtidig kunne flere jenter fortelle at de særlig møter skepsis fra kunder som lurer på om de «kan dette her» til tross for at de er jenter, og til dels oppleves dette som veldig plagsomt. Noen jenter sier de blir veldig lei og synes det er slitsomt å stadig få slike kommentarer og spørsmål. En av lærlingene forteller om dette slik:

*For å si det sånn, det er ikke for å overdrive eller lage noe ut av ingenting, men hver eneste uke så får man sånn der små kommentarer på liksom sånn, hvor man føler seg litt sånn tråkket på på grunn av kjønnet sitt da.... Jeg får i hvert fall halve uken spørsmål om at det er så artig å se kvinnfolk og det er... Også skjer det på veldig mange at de er litt usikre på om vi får til det vi skal få til. Og hvor overrasket de blir når det blir bra. (Jente, Elektrofag)*

*Ja, men vi er litt mer inne til kundene, du er liksom mer med kollegaene da. Og der er det ikke noe spørsmål, kollegaene vet jo at vi kan, det er jo ikke et spørsmål. (Jente, Bilfag)*

Kommentarer og spørsmål kan oppleves både som diskriminerende og devaluerende, noe som uttrykkes på følgende måte av disse lærlingene.

*...men det er litt trist at det skal være sånn. Jeg kjenner det veldig. Det er litt sånne småkommentarer fra kunder mest da, som de kanskje ikke tenker over, men det er ikke vanlig å spørre en guttearbeider om får du til å fikse feilen? Jeg har spurt kollegaer om det, de sier at de aldri får det. Mens jeg får det, ja, for ofte. (Jente, Bilfag)*

Noen lærlinger beskriver at det er på bygge- og anleggsplasser det er verst. En jenter som jobber på anleggsplass sier at det er når hun er ute at det kommer devaluerende kommentarer som at *graverne står og syter og klager over at de har en dame på anleggsplassen*. Andre eksempler er spørsmål til jenter som er lærlinger om de trenger hjelp.

*Vi får i hvert fall veldig mye spørsmål om vi trenger hjelp, det får jeg nesten hver dag. Trenger jeg hjelp til noe, så er det bare å si fra hvis du trenger hjelp. Det er det hele tiden... (Jente, Byggfag)*

Selv om jenter har vært i bransjen i mange år så fortelles om stadig forskjellsbehandling som kommer til uttrykk på ulike måter, og at også mannlige kolleger som ikke trodde det var slik, er blitt klar over dette.

*Jeg jobber mye med en mann da, og i begynnelsen når jeg første begynte som lærling da trudde han ikke helt på at det var så mye forskjell på behandlingen mellom jente og gutt, fordi man tenker jo ikke det. Fordi vi er såpass flinke og jenter har jobbet med det her lenge, så hvorfor skulle folk tenke sånn? Men jo lengere han har vært med meg, jo mer har han sett at det skjer ofte. Og han har personlig plukket opp ting jeg ikke har plukket opp, så han hører snakkeforskjellen i tonefallet til noen når de snakker til meg og når de snakker til han. At da roer de seg ned, da snakker de med litt mer respekt, mens når de snakker med meg så er de skikkelig ekkel. Og det er ting som kanskje ikke jeg plukker opp en gang, men som han har sett at jo, det er store forskjeller faktisk på jenter og gutter. Og det er ikke tull når jeg sier at det skjer ofte, og da har han liksom sett det, en gutt som egentlig ikke trudde at det var sånn. (Jente, Elektrofag)*

I tillegg får jenter i mannsyrker får lettere image av å være tøffe eller modige enn gutter i kvinneyrke. Når det gjelder guttenes erfaringer med oppmerksomhet relatert til deres kjønn så er det også noe blandede opplevelser. Gutter i barne- og ungdomsarbeiderfag opplever en viss skepsis, eksempelvis fra eldre kvinnelige kollegaer, men opplever også nysgjerrighet fra foreldre. Stort sett opplever guttene å bli satt pris på og at tilstedeværelsen av menn/gutter betyr mye for ungene, og positive tilbakemeldinger fra foreldre. I barnehager er ungene positive til gutter da det gir mer variert lek og aktivitet, som å tenne bål på turer og fortelle om jakt.

*Ja, de påpeker det litt noen ganger. De sier jo at det er veldig bra at gutter tar det yrke her og at det er så bra for ungene deres og alt sånt... Ja, jeg gjør det. Spesielt kanskje når foreldre sier at «barnet mitt har det så bra når du er der», fordi jeg er med og springer og sånt der da ikke sant? Også går de litt på det der, og sier at ja, det er veldig bra igjen da at gutter... (Gutt, Helse- og oppvekstfag)*

*...å spesielt for ungene da så tenker jeg at de også trenger jo flere menn da, så klart. Ikke at det er sånn, men jeg tenker at menn springer litt mer og jeg tenker det er litt mer artig og få blandet. Litt mer springing og sånt da, jeg synes det er mer ... Hvert fall ute og sånt da, jeg koser meg veldig mye når jeg er ute med barna og jeg. Og jeg ser jo litt forskjell, det er ikke like mange voksne kvinner da. (Gutt, Helse- og oppvekstfag)*

Informantene kommer også med eksempler på mer negative erfaringer med kolleger og omgivelsene på at gutter velger utradisjonelt.

*...jeg hadde en ganske stor, en liten greie med ei dame jeg jobbet med i en barnehage, som var sånn hun mente at, om det var fordi jeg var ung eller mann eller noe, men mente jeg ikke fikk til noe og så ned på meg. men det var jo ikke noe av det hun sa jeg ikke fikk til... ja, hun var skikkelig sånn... jeg fikk høre det av noen andre på arbeidsplassen der, at hun har vært sånn mot menn tidligere da. (Gutt, Helse og oppvekstfag)*

Noen forteller om eksempler på negative holdninger til menn, men også skryt.

*De (eldre damene) er verst til å skryte, jeg synes er flinke til å skryte sånn, så artig at du gjør de du gjør... Helt til du møter de verste, så sitter de bare og klager. (Jente, Elektrofag)*

*Jeg har hørt fra venninner som jobber på sykehjem også, at de er ikke så glade i de mannlige heller de der eldre damene. De er ikke så glade i mannlige sykepleiere, selv om de kan være like flink (Jente, Bilfag)*

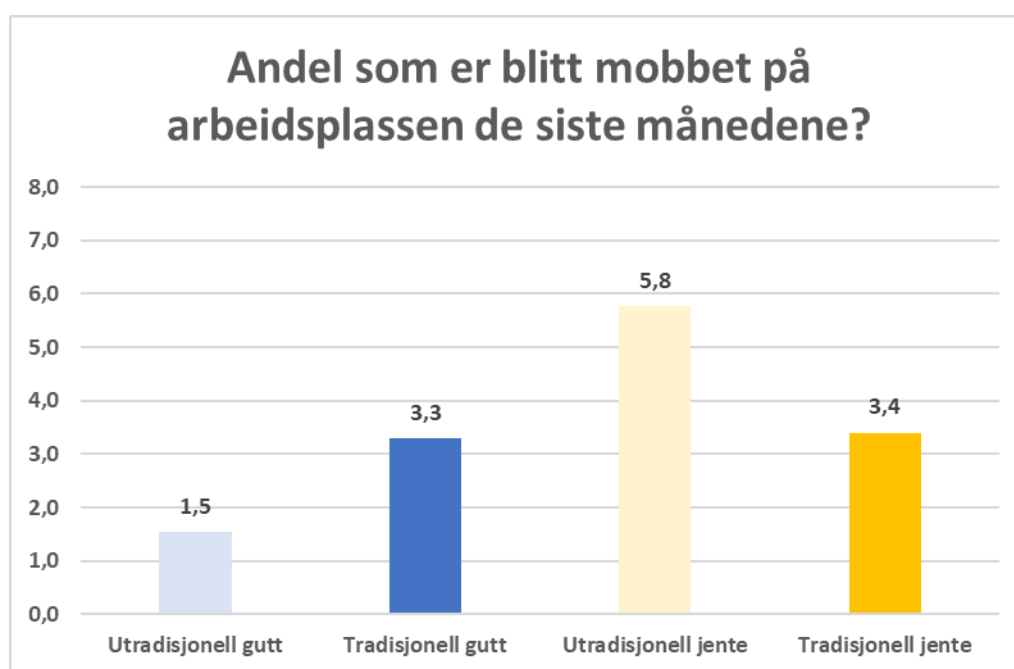
En av guttene forteller om kommentarer som er relatert til et utradisjonelt utdanningsvalg.

*Nei, det er ikke noen som er negative da. Men jeg også kjenner jo, for å være helt ærlig, at jeg kjenner noen ganger når folk spør meg hva jeg skal bli. Jeg blir litt sånn, hva heter det, ikke flau da, men jeg vet ikke jeg ... Sånn at jeg tar det og ikke elektro da for eksempel, ikke sant. Jeg har*

*tatt noe som ingen forventer da, så det kjenner jeg på litt. Men jeg kjenner at det blir bedre etter hvert så klart. (Gutt, Helse- og oppvekstfag)*

### 3.4.3. Mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet

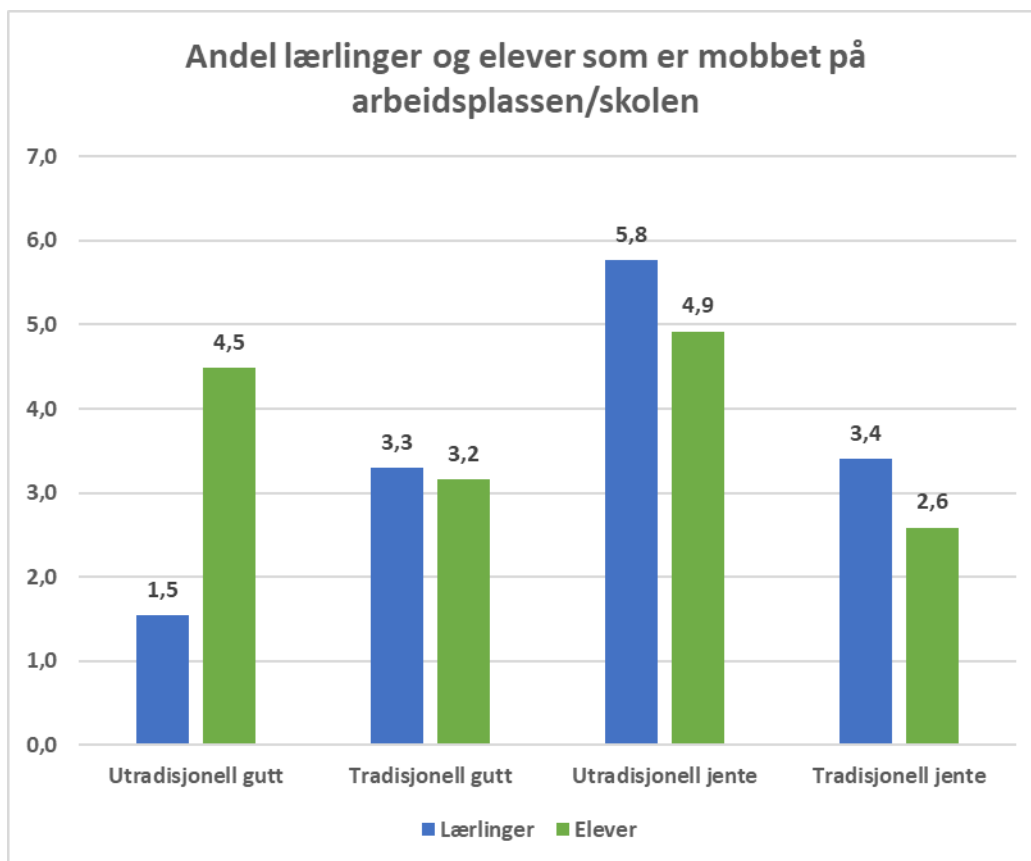
Lærlingenes svar på om de har opplevd mobbing på arbeidsplassen blir først presentert. Deretter blir resultater for mobbing blant lærlinger sett i forhold til elevenes rapportering av mobbing. Til slutt presenteres resultater på lærlingers opplevelse av uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen. Vi har ikke tilsvarende spørsmål om uønsket seksuell oppmerksomhet fra Elevundersøkelsen.



Figur 3.22 Andel lærlinger som oppgir at de mobbes to til tre ganger i måneden eller mer på arbeidsplassen (fordelt på tradisjonelle utdanningsvalg og kjønn).

Figur 3.22 viser at jenter som har tatt utradisjonelle utdanningsvalg oppgir i klart større grad enn gutter at de er blitt mobbet to til tre ganger på arbeidsplassen de siste månedene. Når det gjelder gutter som har tatt utradisjonelle valg oppgir de i lavere grad at de mobbes. Når det gjelder hvem en er mobbet av svarer ingen av lærlingene som har tatt utradisjonelle utdanningsvalg, verken gutter eller jenter, at det er kunder, leverandører eller pasienter, eller andre lærlinger på jobben.

Av de som svarer at de har opplevd mobbing rapporterer samtlige gutter som har tatt utradisjonelle utdanningsvalg og 80 prosent av tilsvarende jenter oppgir at det er andre kollegaer som har stått for mobbingen, mens 18 prosent av jentene som har tatt utradisjonelle utdanningsvalg oppgir at det er ledelsen som mobber. Når det gjelder øvrige gutter og jenter (tradisjonelle lærlinger) så oppgir 68 prosent av guttene og 63 prosent av jentene at de er mobbet av andre kollegaer og i overkant av 20 prosent oppgir at det er noen i ledelsen i bedriften som mobber. Rundt fem prosent av tradisjonelle gutter og ti prosent av tradisjonelle jenter oppgir at det er kunder, leverandører eller pasienter, eller andre lærlinger på jobben, som mobber.



*Figur 3.23 Andel lærlinger og elever som oppgir at de mobbes to til tre ganger i måneden eller mer på arbeidsplassen eller skolen (fordelt på utradisjonelle og tradisjonelle utdanningsvalg og kjønn).*

Det er flere interessante trekk i figur 3.23 som viser andelen elever i videregående skole og lærlinger i lærebedrifter som rapporterer at de er mobbet fordelt på utradisjonelle valg og kjønn. For det første kan vi se at jenter – både de som har tatt tradisjonelle og utradisjonelle utdanningsvalg – oppgir mer mobbing på arbeidsplassen enn på skolen. For det andre ser vi at nær det dobbelte av jenter i både skole og lærebedrift og som har tatt utradisjonelle utdanningsvalg, rapporterer om mobbing sammenlignet med jenter som har tatt tradisjonelle utdanningsvalg. Når det gjelder gutter er situasjonen litt annen. Gutter som har tatt tradisjonelle utdanningsvalg rapporterer nær sagt like mye mobbing i skolen som i lærebedriften, mens gutter som har tatt utradisjonelle valg derimot blir mye mer mobbet på skolen enn i lærebedriften. Mannlige lærlinger som har tatt utradisjonelle utdanningsvalg rapporterer om mindre mobbing enn de som har tradisjonelle valg.

I det kvalitative materialet finner vi få fortellinger om direkte mobbing, selv om former for «erting» og provokasjoner for å «trekke opp» vedkommende forekommer. Flere av lærlingene trekker fram at det er et aldersperspektiv i dette, og at utfordringen er størst hos de eldste på arbeidsplassen – både menn og kvinner. Noen har erfaringer med at også de unge kan av og til være gammeldagse og komme med ekle kommentarer, og en lærling fortalte om en situasjon på arbeid:

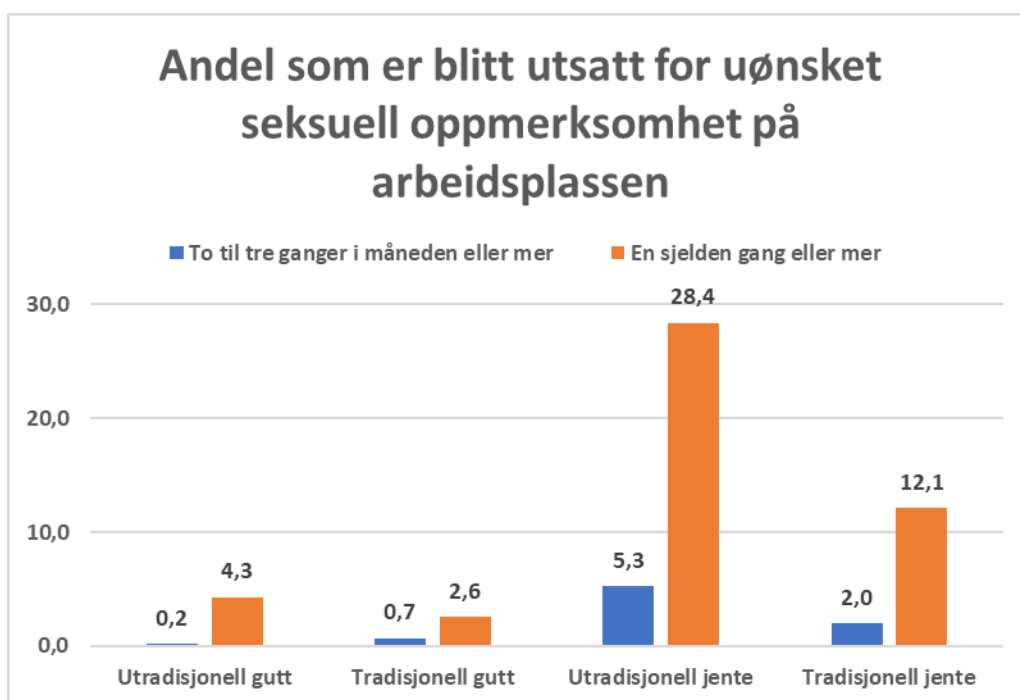
*De sto og diskuterte da at jentene da skulle stå på kjøkkenet og passe på ungene. (Jente, Elektrofag)*

En av de andre lærlingene i intervjusituasjonen, antydte at det kanskje bare var en artig skrøne. Dette avkreftet den første lærlingen:

*Nei, men jeg kom når de satt og snakket om det. Også spurte jeg da om hvorfor han ikke gjorde det samme da, han som sto og snakket om det, og da var det sånn nei, fordi han var kar og han skulle være ute i arbeid og tjene penger til kjerringa som skulle stå hjem og lage mat til ungene. (Jente, Elektrofag)*

Noen forteller om at det kan være en «ta igjen-kultur» når det kommer kommentarer og prøver å flire av det, og at de prøver å være «en av gutta». Det kan også være litt vanskelig å beskrive om noe er mobbing eller bare kommentarer som man etter hvert venner seg til:

*Jeg vil ikke si mobbet, det må nesten bli med dem som er litt nærmere, med de som man jobber med da. Jeg ville aldri si at jeg har blitt mobbet. Men når du får masse sånn ofte, ekle, dumme kommentarer da, sånn fra kunder, da bygger man seg jo opp litt toleranse da, så det blir jo litt lettere å snakke opp for seg selv da. Så jeg tror ikke det er noen på jobb som kunne mobbet meg, fordi jeg hadde kommet til og satt ned foten med en gang og liksom «ikke snakk sånn til meg», så det skjer ikke. (Jente, Elektrofag)*



Figur 3.24 Andel lærlinger som oppgir at de er blitt utsatt for uønska seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen de siste månedene (fordelt på tradisjonelle utdanningsvalg og kjønn).

Figur 3.24 viser for det første at det er en klart større andel jenter som oppgir at de er blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet enn gutter. Videre ser vi at det er særlig jenter som har tatt utradisjonelle utdanningsvalg som har blitt utsatt for dette – både når vi avgrenser til to til tre ganger i måneden eller mer eller en videre definisjon som også inkluderer en sjelden gang hvor over 28 prosent oppgir at de har opplevd dette. Vi kan også legge merke til at en klart større andel gutter som har gjort utradisjonelle utdanningsvalg har blitt utsatt en sjelden gang for uønsket seksuell oppmerksomhet sammenlignet med gutter som har tatt tradisjonelle valg. Lærlinger som rapporterer at de har blitt utsatt for dette to til tre ganger i måneden eller mer har fått oppfølgingsspørsmål om hvem som har utført denne adferden. Av de som svarer på dette er det særlig andre kollegaer (71 prosent) som har utsatt utradisjonelle jenter for denne oppmerksomheten og dernest ledelsen (16 prosent). Når det gjelder jenter som har tatt tradisjonelle valg og har opplevd uønska seksuell oppmerksomhet, er det nærmere 50

prosent som oppgir at det er kunder, leverandører eller pasienter som står for den uønskede seksuelle oppmerksomheten. Dette gjelder bare 3 prosent av utradisjonelle jenter.

I intervjuene finner vi ikke at dette er fremtredende, men noen kvinnelige lærlinger forteller om en viss grad av uønsket seksuell oppmerksomhet i form av omgangstone og på-kanten-humor. De beskriver at det særlig er noen «gamlinger» som prøver seg og at kjønnsblandede arbeidsfellesskap er mer naturlig for de yngre mennene. En lærling fortalte:

*Det var en, han er pensjonist nå da, men når jeg var der så var jeg med han og jobber med han når jeg var på utplassering. Og han var i verste laget da sånn egentlig, men han fikk nå noen kommentarer på at han måtte slutte og sånt. Det roet seg på en måte etter at han fikk litt, nesten litt kjeft da, for at han var i drøyeste laget. (Jente, Byggfag)*

Hun forteller også at det hjalp da ledelsen sa fra. Flere trekker fram at støtte fra ledelsen og grensesetting med tanke på hva som er akseptert og ikke akseptert er viktig. Noen av lærlingene sier at seksuell trakassering er en større utfordring på skolen enn i lærebedriftene, og deler erfaringer fra skoletida.

*Jeg kjenner jo vedkommende fordi vi gikk i parallellklasser da, så det er en ting som jeg spesifikt husker, sånn ... Jenter har bare baklommer, altså lommer på rumpene, og når vi går i dongeri og han fysisk for og hentet telefonen min i baklommen og tok hånda liksom rundt rumpa mi, det var utrolig ekkelt da. Og da greide jeg egentlig ikke å ... Jeg ble helt satt ut. (Jente, Byggfag)*

Enkelte lærlinger forteller også at det kan være litt utfordrende med enkelte kunder siden de skal utføre kundeservice:

*Det er noen ganger du har spurt kunden sånn; å ja, du skal ikke gjøre det selv da istedenfor å stå å henge over meg fordi du tror jeg ikke klarer det? (jente, Elektrofag)*

*Man må jo si fra, man gjør jo det, men samtidig så må man være litt snill med kunden til syvende og sist. Fordi det her går jo på bedriften, det går jo på hva bedriften min er leid inn til også, det med kundeservice da. Så jeg prøver heller å svare tilbake sånn at de kanskje tenker seg mer om, enn og direkte være frekk og si «hvorfor sier du det? Er det fordi jeg er kvinnfolk?» Men kanskje heller gi dem noe å tenke på da. Sånn «er det noen grunn til at du spør meg om jeg får det til»? Heller gi dem noe å tenke på eller å kjeft på dem. Det kan man jo som oftest ikke gjøre. (Jente, Elektrofag)*

Oppsummert viser resultatene noen eksempler på mobbing og trakassering, og det er særlig jenter som har gjort utradisjonelle valg som rapporterer om dette. Noen av lærlingene forteller om sine erfaringer med uønsket oppmerksomhet i intervjuene. Det er i hovedsak jenter som kommer med eksempler, men det er også verdt å merke seg at vi har hatt flest jenter i dette utvalget.

## 4. Oppsummering

I denne rapporten har vi sett på hvordan gutter og jenter som har gjort et utradisjonelt utdanningsvalg opplever sin situasjon i skole og lærebedrift. Det er imidlertid både positive og negative erfaringer som er knyttet til det å ha tatt et utradisjonelt utdanningsvalg. For å belyse vår overordnede problemstilling har undersøkt følgende spørsmål.

- *Hvorfor valgte de som de gjorde: Hva påvirket elevene/lærlingene til å gjøre det utradisjonelle valget?*
- *Hvordan ble de tatt imot i videregående skole og lærebedriften, og hvordan trives de med sitt valg?*

- *Har de møtt aktiv eller passiv motstand i form av mobbing el. lignende fra lærere, ledelse, kolleger, kunder e.l.?*
- *Hvilke faktorer opplever de som mest avgjørende for at de skal lykkes/gjennomføre påbegynt opplæring?*
- *Hvilke planer har de for videre opplæring; sikter de mot fagbrev eller videreutdanning?*

Å velge et fag og yrke som kan oppfattes som utradisjonelt er åpenbart for mange et vanskelig og litt utfordrende valg der man må gå på tvers av tradisjoner, vaner og kjønnsroller. Statistikken viser fortsatt at tradisjonelle valg dominerer, og det er særlig jenter som er i mindretall med under ti prosent på enkelte utdanningsprogrammer. Resultatene viser generelt at det å velge utradisjonelt fortsatt oppleves noe utfordrende, noe som bidrar til å opprettholde kjønnssegregeringen på tvers av yrker (Reisel m.fl. 2019). I likhet med flere tidligere studier har også den kvalitative delen av vår studie hatt mest fokus på jenter i mannsdominerte fag og yrker. Imidlertid belyser resultatene også interessante tema relatert til gutter i kvinnedominerte fag og yrker, og her kunne det vært interessant å innhente et bredere datagrunnlag.

Paradoksalt nok kan det se ut som om det mest utradisjonelle valget for mange er valget av yrkesfag i stedet for utdanningsprogram som gir studiespesialisering. For noen representerer dette et brudd med forventninger, fra foreldre, venner og også fra skolen. Noen forteller om uttalt skepsis fra foreldre, men også rådgivere som har forsøkt å lede de unge inn på studiespesialisering i stedet for yrkesfag. Denne skepsisen har hatt grunnlag både i en opplevelse av at yrkesfag har lavere status, og en forståelse av at studieforberedende gir mer valgfrihet senere. Samtidig varierer det hvorvidt lærlingene selv oppfatter hvor utradisjonelt valget er med tanke på egne interesser for faget et praktisk yrke, men også familietradisjoner og oppvekstforhold. Uansett ser det ut til å være viktig med støtte fra familie, venner og lærere, men også tilgang til rollemodeller som inspirasjonskilder. Flere av de intervjuede lærlingene forteller at de allerede tidlig i oppveksten hadde det relativt klart hvilken retning de skulle. De bekrefter dermed langt på vei Gottfredsons (2004) teori om hvordan oppfatninger om hva som er akseptable valg formes allerede fra tidlig alder gjennom sosialisering på ulike arenaer, der familien er viktig. Valg og bortvalg skjer i noen tilfeller relativt tidlig: «Sonen for akseptable alternativer» tar tidlig form for noen. Noen trekker også fram det at de i oppveksten foretrakk venner av det motsatte kjønn som også kan være en påvirkningsfaktor i dette (jfr. Hardie, 2015).

Dersom vi ser på videregående elever sine erfaringer med karriererådgivning i ungdomsskolen, er det gutter som har gjort tradisjonelle valg og går på utdanningsprogram som er mannsdominerte som er mest fornøyd av alle elevene, mens de minst fornøyde er jenter som har gjort utradisjonelle valg. Resultatene viser at det kan være behov flere studier av karriererådgivning utover det som elevene har gjennom faget utdanningsvalg. I tråd med flere tidligere studier (jfr, Mathiesen m.fl. 2010; Mathiesen m.fl. 2014), forteller våre informanter at skolens karriereveiledere i liten grad har vektlagt kjønn i forbindelse med valg. Da forteller flere av våre informanter at andre lærere i skolen har vært viktigere for valget, i tråd Thomsen (2012). Det varierer hvilke planer lærlingene forteller om at de har videre, og her kunne man hentet inn et bredere datagrunnlag som sier noe mer om framtidsplaner innen ulike utdanningsprogrammer.

Analysene av elevenes læringsmiljø fra Elevundersøkelsen viser også at elever – både gutter og jenter – som har tatt utradisjonelle utdanningsvalg i videregående skole skiller seg lite fra øvrige elever. De forskjellene som vi ser, er også her mer knyttet til utdanningsprogram og kjønn, heller enn at de er knyttet til at de har gjort utradisjonelle utdanningsvalg.

Resultatene viser jevnt over at lærlingene er godt fornøyde med valget de har tatt, og det er marginale forskjeller mellom de som har tatt utradisjonelt versus tradisjonelt valg med tanke på kjønn. Dette kan imidlertid tyde på at det er utdanningsprogrammet som har innvirkning på om en oppfatter å ha valgt riktig fag, mer enn kjønn eller at en har tatt et utradisjonelt valg. Utforskning av andre forhold ved utdanningsprogram som kan ha betydning for lærlingers oppfatning av eget valg, vil derfor kunne være interessant å undersøke videre.

Lærlingene forteller stort sett at de har bli godt mottatt i lærebedriften, men noen opplevde behov for tilpasninger – særlig kvinnelige lærlinger på mannsdominerte arbeidsplasser. Selv om informantene har vært delt, er det mye som tyder på at eksistens av nettverk av lærlinger som har gjort liknende valg, kan oppleves som positivt, og gi økt trygghet og trivsel (jfr. Vagle og Møller, 2015). I tråd med for eksempel Nielsen og Einarsen (2018), gir flere av våre informanter uttrykk for at et arbeidsmiljø med et balansert forhold mellom menn og kvinner er positivt, og redusere forekomsten av mobbing og konflikter.

Flertallet av lærlingene rapporterer at de kan anbefale lærebedriften til andre innen samme fagområde, men det er verdt å merke seg at anbefalingene omhandler nok lærebedriften mer enn selve faget. Det er noen flere gutter enn jenter som svarer positivt på dette, og hvorvidt de har tatt et utradisjonelt valg eller ikke ser ut til å spille mindre rolle. Det er generelt høy skåre på lærlingenes motivasjon for å lære og hvor fornøyde de er med opplæringen, og det marginale forskjeller mellom kjønnene uansett om de har gjort et utradisjonelt eller tradisjonelt valg. Lærlingene forteller om at det er viktig med støtte fra kolleger og ledere er viktig i hverdagen i lærebedriften, og at kjønnsbalanse og fellesskap har betydning for trivsel og læring.

Oppsummert trives elever og lærlinger som har gjort utradisjonelle utdanningsvalg på lik linje med øvrige elever og lærlinger, og hvilket utdanningsprogram de går på ser ut til å kunne ha større betydning enn kjønn. Det rapporteres generelt om god trivsel på arbeidsplassen blant lærlingene, at de liker arbeidsoppgavene sine og gleder seg til å gå på jobb. Lærlingene trives jevnt over også godt med sine kolleger og kunder/leverandører/pasienter. Samtidig forteller noen av lærlingene om utfordringer som kan relateres til oppmerksomhet for sitt utradisjonelle valg – og eksempler kommer fra begge kjønn. Våre informanter forteller om lite forekomst av situasjoner de vil betegne som mobbing eller åpen motstand. Et unntak her er at noen jenter forteller om negativ oppmerksomhet fra kunder som er relatert til kjønn. Dårlig tilpasset arbeidstøy og garderobes oppleveres som en større utfordring for flere. Noen tilpasser seg dette, og vil være «en av gutta» både fysisk og psykisk (jfr. Neumann, Rysst, & Bjerck, 2012), men de fleste av våre informanter forteller om hvordan utfordringer på dette feltet har blitt møtt, om det enn har tatt langt tid i noen tilfeller. Representanter for opplæringskontor og lærebedrifter legger også vekt på at det er viktig å møte slike problemer.

Vi ser også på resultater hvor elever og lærlinger rapporterer mobbing at tallene varierer noe. Både gutter og jenter opplever noe mobbing, og det er flest jenter som har gjort utradisjonelle valg som svarer at de er mobbet. Resultatene for uønsket seksuell oppmerksomhet viser at 28 prosent av jenter som har tatt et utradisjonelt valg opplever at de en sjelden gang har opplevd dette. Dette er i tråd med både Ungdataundersøkelsen (jfr. Bakken, 2021) og andre studier av trakassering i ulike yrker (jfr. Bråten, 2020) og særlig studier av hva yngre kvinner i mannsdominerte yrker rapporterer.



## Litteratur

- Abrahamsen, B. (2013). Hvorfor har kvinner lavere lønn enn menn? Om preferanser og kjønnsforskjeller i karrierer. Molander, Anders & Smeby, Jens Christian (Red.). *Profesjonsstudier 2*. Kapittel 7. s. 95-106. Universitetsforlaget.
- Askvik, T. (2015). Hva velger de som bryter mønsteret? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 56(4), 449-482.
- Bakken, A. (2021). *Ungdata 2021. Nasjonale resultater*. NOVA rapport 8/21. Oslo: OsloMet
- Bergsvik, J., Kitterød, R.H., & Wiik, K.A. (2016). Forsørgermønstre blant par – likestilling eller spesialisering? *Søkelys på arbeidslivet*, 33(04), 379–402.
- Bråten, M. (2009). Seksuell trakassering i ulike deler av arbeidslivet i lys av# metoo. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 44(01), 23–38.
- Buland, T. & Mathiesen, I.H. (2008). *Gode råd? En kunnskapsoversikt over feltet yrkes- og utdanningsrådgivning, sosialpedagogisk rådgivning og oppfølgingstjeneste i norsk skole*, Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn, Gruppe for skole- og utdanningsforskning
- Buland, T., Mathiesen, I.H., Aaslid, B.E, Haugsbakken, H., Bungum, B. & Mordal, S. (2011). *På vei mot framtida – men i ulik fart? Sluttrapport fra evalueringen av skolens rådgivning* Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn
- Buland, T., Mathiesen, I.H. & Siri Mordal (2014). “Æ skjønne itj, æ våkne opp kvar dag å vil bli nå nytt æ” – *Skolens rådgivning i Møre og Romsdal, Sør-Trøndelag og Nord-Trøndelag*. Trondheim: NTNU Program for lærerutdanning.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2 utg. New York: Psychology Press.
- Einarsen, S. & Nielsen, M.B. (2015). Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: a five-year prospective and representative study. *International archives of occupational and environmental health*, 88(2), 131-142.
- England, P. (2010). The Gender Revolution: Uneven and Stalled. *Gender & Society*, 24(2), 149–166
- Fasting, K., Kjøber, P.K. & Strand, K.R. (2021). *Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret – resultater fra MOST-undersøkelsen 2020*. FFI-rapport 21/00414.
- Gottfredson, L. (2002). Gottfredson’s theory of circumscription, compromise, and self-creation. I Brown, D. (Red.). *Career Choice and Development*. John Wiley & Sons.
- Hardie, J.H. (2015), «Women’s Work? Predictors of Young Men’s Aspirations for Entering Traditionally Female-dominated Occupations.» *Sex Roles* 72(7-8): 349–362
- Havn, V. & Buland, T. (2001) ”Du trenger ikke være så steintøff for å velge utradisjonelt..” *Sluttrapport fra evalueringen av ”Bevisste utdanningsvalg”*, Trondheim: SINTEF IFIM
- Havn, V. & Buland, T. (2003): *De første skritt er tatt; Veien videre venter? Sluttrapport fra evalueringen av prosjektet ”Delt rådgivningstjeneste”*, Trondheim: SINTEF Teknologiledelse IFIM
- Hybertsen, I.D. & Emstad, A.B. (2022). Situert læring i sosiale fellesskap. I Karlsdottir, R., Kvello, Ø. & Hybertsen, I.D. (Red.). *Grunnbok i pedagogisk psykologi: utvikling, sosialisering, læring og motivasjon*. Trondheim: Fagbokforlaget Akademisk.
- Ipsos (2019). *Nasjonal kartlegging av unges utdannings- og yrkesvalg*, Oslo: IPSOS/Utdanningsdirektoratet  
[https://utdanning.no/sites/default/files/kartlegging\\_av\\_unges\\_utdannings-og\\_yrkesvalg\\_2019.pdf](https://utdanning.no/sites/default/files/kartlegging_av_unges_utdannings-og_yrkesvalg_2019.pdf)
- Iversen, A. (2006). Italesatt taushet, kjønnsnøytralitet som diskursiv posisjonering. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, (3)21-36.
- Jensberg, H., Mandal, R. & Solheim, E. (2012). *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990-2010*. Trondheim

- Mathiesen, I.H., Buland, T. & Bungum, B. (2010). *Kjønn i skolens rådgivning – et glemt tema*, Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn
- Mathiesen, I.H., Buland, T. & Bungum, B. (2014). Kjønnstradisjonelle utdanningsvalg – en demokratisk utfordring? I Haugen, Cecilie R. & Tine A. Hestbek (red.): *Pedagogikk, politikk og etikk. Demokratiske utfordringer og muligheter i norsk skole*. Oslo: Universitetsforlaget
- Moi, T. (1998). *Hva er en kvinne? Kjønn og kropp i feministisk teori*, Oslo: Gyldendal
- Mordal, S., Buland, T. & Mathiesen, I.H. (2018). *Det er bare snakk om hvilke briller man har på... En studie av rådgivning på barneskolen*, Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn
- Myklebust, R.B., Afdal, H.W., Mausestaden, S., Risan, M., Tangen, T.N. & Wernø, I.L. (2019). *Rekruttering av menn til grunnskolelærer-utdanning for trinn 1–7*. Skriftserien 2019 nr 8, Oslo: OsloMet.
- Neumann, C. B., Rysst, M., & Bjerck, M. (2012). En av gutta: Kvinner og klær i mannsdominerte arbeiderklasseyrker. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, (1)240-251.
- Nielsen, M. B. & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and violent behavior*, 42(71–83).
- NOU 2019:3 «Nye sjanser – bedre læring. Kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner og utdanningsløp.» Kunnskapsdepartementet: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon.
- Nordahl, T. (2005). *Læringsmiljø og pedagogisk analyse*. NOVA rapport 19/05. Oslo: NOVA.
- Ogden, T. (2004). *Kvalitetsskolen*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Rambøll Management Consulting (2020). Rapport om uønsket seksuell oppmerksomhet i politiet.
- Reisel, L. (2014), «Kjønnsdelte utdanningsvalg.» s. 119–148 I: L. Reisel & M. Teigen (red.): *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal.
- Reisel, L., Skorge, Ø.S. & Uvaag, S. (2019). *Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg: En kunnskapsoppsummering*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Rexten, L.C.O. (2019). Kvinne og fagarbeider – en minoritet på arbeidsplassen? Masteroppgave. Høgskolen i Østfold.
- Sivertsen, B., Nielsen, M. B., Madsen, I. E., Knapstad, M., Lønning, K. J. & Hysing, M. (2019). Sexual harassment and assault among university students in Norway: a cross-sectional prevalence study. *BMJ Open*, 9(6), e026993.
- Solheim, J & M. Teigen (2006). Det kjønnssegregerte arbeidslivet – likestillingens snublestein? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, (3)
- Statistisk sentralbyrå (2020). Arbeidsmiljø, Levekårsundersøkelsen, oppdatert 29. juni 2020 <https://www.ssb.no/arbmiljo>
- Strøm, T.T. (2020). Før jeg har åpnet munnen, er jeg populær. En studie av mannlige sykepleier- og barnehagelærerstudenter. Masteroppgave. Høgskolen i Innlandet.
- Svare, H. (2009). *Menn pleie og omsorg – Brødre i hvitt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Timmerman, G., Gruber, E. & Morgan, P. (2005). The impact of male domination on the prevalence of sexual harassment: An analysis of European Union surveys. In the company of men: Male dominance and sexual harassment, 171–194.
- Thomsen, R. (2012). *Veiledning i fællesskaber – karrierevejledning fra et deltagerperspektiv*, Aarhus: Schultz
- Vagle, I. & Møller, E. (2015). *Kjønn på dagsordenen gjennom to-tre og firepartssamarbeid i det yrkesfaglige feltet*, Roskilde: Roskilde Universitet
- Veberg, A. & Olsen, O. (2021). Har kartlagt seksuell trakassering i bokbransjen: - Veldig skuffende at vi ikke er kommet lenger. Aftenposten, 20.1.2021, s. 32.
- Østbakken, K.M., Reisel, L. Schøne, P., Barth, E. & Hardoy, I. (2017). *Kjønnssegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet*, Oslo: Institutt for samfunnsforskning

Zapf, D., & Einarsen, S.V. (2020). Individual Antecedents of Bullying: Personality, Motives and Competencies of Victims and Perpetrators. *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, 269

ISBN(WEB): 978-82-7570-681-0

