

Marte Aakervik Berg

Lærlinger som velger utradisjonelt

Kjønn og makt på arbeidsplassen

Masteroppgave i Likestilling og mangfold

Veileder: Siri Øyslebø Sørensen og Agnes Bolsø

Juni 2020

Læringsutbytte

Masterstudiet i likestilling og mangfold har tre hovedmål:

- Kvalifisere kandidatene til avansert arbeid relatert til kjønns-, likestillings- og mangfoldsproblematikk i næringsliv og offentlig virksomhet, i utredningsarbeid, i administrasjon, politikkutvikling, kunnskapsledelse og forskning
- Kvalifisere kandidatene til å utføre systematiske undersøkelser gjennom kritisk tenking og analyse, og å kunne trekke kvalifiserte konklusjoner
- Gi kandidatene inngående kunnskaper om sentrale teorier, begreper og analysemåter i tverrfaglige kjønnsstudier.

Kunnskaper

Kandidaten har:

- avansert kunnskap om det tverrfaglige kjønnsforskningsfeltets sentrale teorier, debatter og kontroverser
- spesialisert innsikt i så vel historiske som samtidige endringsprosesser knyttet til likestilling og mangfold i det norske samfunnet, i lys av internasjonale og globale kontekster
- kunnskap på høyt nivå om hvordan kjønn som sosial og symbolsk kategori kan virke sammen med andre sosiale og symbolske kategorier og fenomener.

Ferdigheter

Kandidaten kan:

- identifisere og arbeide selvstendig med praktiske og teoretiske problemer knyttet til likestilling og mangfold i konkrete samfunnsmessige sammenhenger
- vurdere og benytte relevante metoder og teorier for undersøkelse og analyse av kjønn og eventuelt andre sosiale kategorier i spesifikke empiriske problemstillinger på en selvstendig måte
- analysere og forholde seg kritisk til problemstillinger knyttet til forståelser av kjønn, likestilling og mangfold på ulike samfunnsarenaer og derigjennom se og anvende flere tilnæringsmåter

Generell kompetanse

Kandidaten kan

- gjennomføre et selvstendig, avgrenset forsknings- og utredningsarbeid i tråd med gjeldende forskningsetiske normer
- anvende sine kunnskaper og ferdigheter på nye områder i tverrfaglig dialog med andre eksperter
- formidle resultater av eget faglig arbeid muntlig og skriftlig på en selvstendig måte både til eksperter og allmennhet

Sammendrag

Denne masteravhandlingen består av en tematisk analyse av lærlingers opplevelser av makt og avmakt på arbeidsplasser hvor de er i kjønnsmessig mindretall. Studien ser særlig på hvordan makt kommer til uttrykk i relasjoner med kollegaer og hvilken betydning det har for deres autoritet å være underrepresentert av sitt kjønn. Problemstillingen som blir belyst er:

Hvordan opplever unge kvinnelige og mannlige lærlinger å være i kjønnsmessig mindretall på lærlingeplasser og hvilke forhandlinger om makt forteller de om?

For å svare på problemstillingen er kvalitative metoder valgt. Studien baseres på intervju av tre kvinnelige og tre mannlige lærlinger. Informantene har tatt et såkalt utradisjonelt valg av yrkesfag og befinner seg på arbeidsplasser hvor majoriteten er det motsatte kjønn. Kvinnene er lærlinger innenfor elektro og mennene er lærlinger innenfor helse- og oppvekstfag.

Studien finner at kjønn kan ha betydning for hvordan det oppleves å befinne seg i en mindretallsposisjon på arbeidsplasser, da det er store forskjeller på de opplevelser kvinnelige og mannlige lærlinger forteller om. Selv om alle informantene forteller at de trives godt på lærlingeplassen, viser studien at det særlig for kvinner oppstår utfordringer når de befinner seg på mannsdominerte arbeidsplasser.

Analysen av de kvinnelige og mannlige lærlingene skiller seg i stor grad fra hverandre. Studien viser at det for menn kan være fordeler ved å være i mindretall på kvinnedominerte arbeidsplasser, som kvinner på mannsdominerte arbeidsplasser ikke får. Dette omtales i denne studien som positiv og negativ synlighet av kjønn. Menn opplever i hovedsak en positiv synlighet av sitt kjønn ved at de får «spesialoppgaver» på arbeidsplassen og blir ettertraktet av beboere på institusjoner. Kvinner opplever i større grad en negativ synlighet ved at de opplever seksuell trakassering og ulike grader av mangelfull annerkjennelse av kompetanse. Samtidig viser denne studien at arbeidsklær har en positiv innvirkning på andres tro på kvinnes kompetanse og at menns holdninger mot kvinner på arbeidsplassen er i endring. Utfordringene som presenteres i denne studien kan gi grunnlag for å utforme tiltak rettet mot de som har tatt utradisjonelle valg av yrkesfag, og kanskje særlig tiltak rettet mot arbeidsgiverne deres.

Abstract

This master's thesis consists of a thematic analysis of apprentices' experiences of power and powerlessness in workplaces where they are in the gender minority. The study looks in particular at how power is expressed in relationships with colleagues and what significance it has for their authority to be under-represented by their gender. The issues highlighted are:

How do young female and male apprentices experience being in the gender minority in apprenticeships and what negotiations for power do they tell about?

To answer this research question qualitative methods have been chosen. The study is based on interviews of three female and three male apprentices. The informants have made a so-called non-traditional choice of vocational subject and are in workplaces where the majority is the opposite sex. The women are apprentices in electrical subjects and the men are apprentices in healthcare, childhood and development subjects.

The study finds that gender can have an impact on how it is perceived to be in a minority position in workplaces, as there are major differences in the experiences of female and male apprentices. Although all the informants say that they enjoy the apprenticeship, this study shows that especially women in male-dominated workplaces face challenges.

The analysis of the female and male differs greatly from one another. The study shows that men can benefit from being in the minority in women-dominated workplaces, which women in male-dominated workplaces do not get. This is referred to in this study as positive and negative visibility of gender. Men mainly experience a positive visibility of their gender by being given "special tasks" in the workplace and sought after by residents of institutions. Women experience a greater form of negative visibility by experiencing sexual harassment and varying degrees of inadequate recognition of competence. At the same time, this study shows that work clothes have a positive impact on others' beliefs about women's competence and that attitudes towards women in the workplace are changing. The challenges presented in this study may provide a basis for designing measures aimed at those who have made a nontraditional choice of vocational subjects, and perhaps especially measures aimed at their employers.

Forord

Det føles både fantastisk og vemodig å nå være i mål med masteroppgaven og ferdig med to fantastiske år på masterstudiet. Å skrive masteroppgaven under en pandemi var ikke helt det jeg så for meg da jeg startet på studiet. Stengning av universitet, bibliotek og lesesaler har bydd på utfordringer i masterskrivingen. Heldigvis har jeg fine mennesker i livet mitt som har bidratt med støtte, avkobling og motivasjon helt frem til målstreken!

Først og fremst vil jeg rette en stor takk til informantene som stilte opp i studien min. Dere har åpnet dere og gitt meg et innblikk i deres hverdag som lærling, både på godt og vondt. Tusen takk for at dere har stilt opp og vært så ærlige i deres fortellinger, uten dere har denne masteroppgaven aldri funnet sted!

Jeg vil også rette en stor takk til mine fantastiske veiledere, Siri og Agnes. Dere har viet mye tid til å lese over alle utkastene til masteroppgaven og gitt konstruktive tilbakemeldinger hele veien frem til mål. Tusen takk for at dere alltid har vist en stor interesse og engasjement ovenfor mitt prosjekt!

Takk til mine medstudenter, dere har bidratt til mye latter og motivasjon de siste to årene og jeg kunne ikke tenkt meg og delt masterstudiet med noen andre enn dere. Dere har ikke bare vært gode støttespillere gjennom masterstudiet, dere har også blitt svært gode venner som jeg håper å ta med meg videre i livet!

En stor takk Irene og Cecilie i fylkeskommunen som har bidratt med faglig påfyll og hyggelige samtaler over gode lunsjer som en fattig student setter stor pris på. Tusen takk for at dere har tatt meg med på workshoper og møter som omhandler temaet jeg skriver om, dette har bidratt til at mitt engasjement har vokst hele veien!

Sist, men ikke minst, vil jeg rette en stor takk til mine foreldre som har gitt meg husly når pandemien herjet som verst og tilrettelagt for at jeg har kunnet fokusere på skriving av oppgaven. En spesiell takk til min kjære storesøster Frida som har korrekturlest og hjulpet meg i sluttfasen frem mot innleveringen. Dere, storesøster Hanne og storebror Petter, er gull verdt!

Marte Aakervik Berg

Trondheim, 2020

Innhold

Læringsutbytte	iv
Sammendrag	vi
Abstract	viii
Forord	x
1. Innledning	1
1.1 Bakgrunn	1
1.2 Tidligere forskning	2
1.2.1 Å være i kjønnsmessig mindretall	2
1.2.2 Kvinner i kjønnsmessig mindretall	3
1.2.3 Menn i kjønnsmessig mindretall	4
1.3 Problemstilling	5
1.4 Oppgavens struktur	6
2. Teoretiske perspektiver	8
2.1 Homososialitet	9
2.2 Hegemonisk maskulinitet	9
2.3 Kjønnssymbolikk	10
3. Metode	12
3.1 Kvalitative metoder	12
3.2 Utvalg og rekruttering	13
3.3 Intervjuguide	14
3.4 Gjennomføring av intervjuer	15
3.5 Faglig kvalitet	15
3.6 Tematisk analyse	16
4. Mannlig homososialitet og seksualisering	19
4.1 Aksepter at menn er griser	19
4.2 Verbal og visuell trakassering	21
4.3 Tildekket trakassering	24
4.4 Utrygghet og usikkerhet	25
4.5 Oppsummering	25
5. Kjønn, kompetanse og autoritet	27
5.1 Direkte utestegning	27
5.2 Uniformen	29

5.3 Oppsummering.....	30
6. Maskulin profitt	32
6.1 Lunsjsnakk	32
6.2 Tilnærming til problem	34
6.3 Popularitet.....	36
6.4 Fysiske arbeidsoppgaver	37
6.5 Oppsummering.....	38
7. Avsluttende diskusjon.....	39
7.1 Kvinners opplevelser av makt og autoritet.....	39
7.2 Menns opplevelser av makt og autoritet.....	40
7.3 Positiv og negativ synlighet	41
7.4 Konklusjon	42
Referanser	43
Vedlegg.....	46
Vedlegg 1: Intervjuguide kvinner	47
Vedlegg 2: Intervjuguide menn	48
Vedlegg 3: Invitasjon til deltakelse.....	49

1. Innledning

Denne studien undersøker hvordan unge kvinnelige- og mannlige lærlinger opplever makt og avmakt på arbeidsplasser hvor de er i kjønnsmessig mindretall. For å se hvordan deres kjønn får betydning når det er i mindretall knytter jeg deres opplevelser opp mot teoretiske perspektiver på makt. Lærlingene befinner seg i en underordnet posisjon på arbeidsplassene; de er underrepresentert av sitt kjønn og er under faglig opplæring og praksis. Jeg har derfor vært interessert i hvordan makt kommer til uttrykk i deres relasjoner med de som utgjør det kjønnsmessige flertallet og hvilken betydning dette har for lærlingenes opplevelse av autoritet på arbeidsplasser.

Formålet med studien er å bidra med kunnskap som kan være relevant for å sette inn tiltak for lærlinger som er i en mindretallsposisjon av sitt kjønn på arbeidsplasser. Det empiriske materialet er basert på kvalitative intervjuer med tre kvinner og tre menn mellom 18 og 23 år. Alle informantene befinner seg på lærlingeplasser hvor de fleste av deres medarbeidere er av det motsatte kjønn.

De yrkesfagene denne studiens kvinner og menn befinner seg på er svært kjønnsegregerte. Denne studien baserer seg på kvinnelige lærlinger innenfor elektro og mannlige lærlinger innenfor helse- og oppvekstfag. Ifølge SSB (2019) var andelen menn på helse- og oppvekstfag 19,6 prosent i 2018, mens andelen kvinner på elektrofag var på 6,0 prosent samme år. Dermed har studiens lærlinger tatt et såkalt utradisjonelt valg av yrkesfag og er underrepresentert av sitt kjønn på lærlingeplasser.

Det er spesielt interessant å undersøke de yrkesfaglige utdanningene, da det er her man finner de mest kjønnsegregerte utdanningsretningene i den videregående skole. De siste årene har det vært en politisk satsning på å utjevne kjønnskillene ved yrkesfagene i Norge (Se NOU 2012:15 & NOU 2019:3). Det er derimot ikke mye forskning som omhandler opplevelser av å være på en utradisjonell lærlingeplass for sitt kjønn i en ung alder. Min studie er i så måte et bidrag til forskningsfeltet, da den viser hvordan seks unge lærlinger opplever og erfarer å være i kjønnsmessig mindretall på ulike lærlingeplasser. Studien ser også både på kvinner og menn som er i kjønnsmessig mindretall. Dette gjør at forskjeller mellom å være i mindretall som kvinne og mann belyses. Økt kunnskap om hvordan det skiller seg å være i mindretall som kvinne kontra en mann kan være relevant for å sette inn tiltak tilpasset de lærlingene som befinner seg på lærlingeplasser.

1.1 Bakgrunn

Bakgrunn for valg av tema er min interesse for likestilling, og å utjevne kjønnsforskjeller i utdanning og arbeidsliv. Jeg er opptatt av at unge mennesker skal oppleve et bredt handlingsrom i valg av yrkesretning som ikke preges av hvilket kjønn de er født med. Jeg

mener en studie av hvordan unge mennesker i starten av sitt yrkesløp opplever å være i kjønnsmessig mindretall, kan bidra til det.

Mitt mastergradsprosjekt er gjennomført i samarbeid med Trøndelag fylkeskommune som har et mål om å få flere til å velge utradisjonelle yrkesfag og forhindre at disse faller fra underveis i utdanningsløpet (Trøndelag fylkeskommune, 2019). Jeg fikk vite om fylkeskommunens arbeid gjennom et masterseminar på instituttet og ble raskt interessert i å studere nærmere temaet kjønn og valg av utradisjonelle yrkesfag.

Samarbeidet med fylkeskommunen bidratt til at jeg har kommet i kontakt med lærere, lærlinger og opplæringskontorer. I tillegg til min egen interesse for likestilling og utjevning av kjønnsforskjeller i utdannings- og yrkesliv bidro disse møtene til å forme min interesse for det yrkesfaglige utdanningsfeltet. I disse møtene har lærlinger fortalt om deres opplevelser av å være i kjønnsmessig mindretall i klasserommet og på lærlingeplasser. Lærere på yrkesfaglige utdanninger har fortalt om deres erfaringer knyttet til det å ta vare på og inkludere kvinner og menn som er i mindretall i klasserommet. Personer fra opplæringskontorer har bidratt med fortellinger om hvilke tiltak de gjør for å ivareta de lærlingene som er i mindretall av sitt kjønn på lærlingeplassene.

1.2 Tidligere forskning

For å få en forståelse av hvordan det oppleves å være i kjønnsmessig mindretall på lærlingeplasser presenterer jeg i det følgende tidligere forskning på mennesker som er i mindretallsposisjoner av sitt kjønn. På grunn av at det foreligger lite forskning på lærlingers opplevelser av å være i kjønnsmessig mindretall presenterer jeg forskning som både går på arbeidslivet og utdanning, og ikke nødvendigvis lærlinger. Lærlinger er utplassert i bedrifter hvor de både får opplæring og praksis i ett fag, deres posisjon på arbeidsplassen innebærer dermed at de både er under utdanning og ansatte på samme tid. Forskning på å være i en kjønnsmessig mindretallsposisjon i både arbeidsliv og utdanning er derfor relevant i min studie. Forskingen som presenteres tar for seg yrker og utdanninger som enten er kvinne- eller mannsdominert, og ser på hvilke fordeler og ulemper som møter de som er underrepresentert av sitt kjønn.

Jeg vil starte med å vise til forskning som omhandler mer generelt det å være i kjønnsmessig mindretall, deretter presenterer jeg tidligere forskning som spesifikt omhandler det å være i kjønnsmessig mindretall som kvinne og mann i arbeidslivet og/eller utdanning.

1.2.1 Å være i kjønnsmessig mindretall

I sin studie av kvinner og menn som har tatt utradisjonelle utdanningsvalg finner sosiologen Julia Orupabo (2016) at kulturelle stereotyper om kjønn og datateknologiske ferdigheter står så sterkt at de former menn og kvinners aspirasjoner og valg, selv på høyskolenivå. Samtidig viser hennes forskning at det er langt fra gitt at det å tilhøre

kjønnene som er i mindretall i en manns- eller kvinnedominert utdanning, leder til marginalisering. Dette kommer helt an på hvilke kompetanseidealer som verdsettes av studentene i forskjellige utdanninger (Orupabo, 2016). Orupabo sin forskning viser at det fortsatt foreligger stereotypiske holdninger til kvinner og menns ferdigheter innenfor visse fagfelt og at dette preger studenters egne aspirasjoner. Dette er særlig relevant for min studie som omhandler lærlinger som har valgt utdanninger som stereotypisk blir ansett som et yrke for det motsatte kjønn. Forskningen viser også at det å være i kjønnsmessig mindretall ikke nødvendigvis fører til marginalisering, noe som også belyses i min studie.

Studier av mennesker som er i kjønnsmessig mindretall viser at de som er i en mindretallsposisjon har en tendens til å skille seg ut på en slik måte at det kan medføre ulemper. Det er en risiko for at de som befinner seg i en minoritet ikke blir sett på eller behandlet som individer, men som representanter og symboler på deres kjønn (Kanter, 1993). Kanter sin studie viser til hvordan kjønn kan få en sterk betydning for mennesker som er i kjønnsmessig mindretall og bidra til å overskygge andre egenskaper ved individet. Samtidig viser studier at det kan være en forskjell på hvordan menn i kvinnedominerte kontekster blir behandlet sammenlignet med kvinner i mannsdominerte kontekster (Thurtle, Hammond & Jennings, 1998). At kvinner og menn blir behandlet ulikt er noe som belyses i min studie, hvor de kvinnelige og mannlige lærlingene forteller om ulike opplevelser knyttet til å være i kjønnsmessig mindretall.

Thomas (1990) viser i sin forskning av både mannsdominerte og kvinnedominerte områder av høyere utdanning at menn som var i mindretall fikk fordeler som kvinner i tilsvarende posisjoner ikke fikk. Dette finner også Ott (1989) i sin studie om minoriteter som er i jobber hvor deres kjønn er i minoritet. Studien viser at den mannlige minoriteten av sykepleiere i hovedsak opplevde fordeler, mens den mannlige majoriteten i en politiavdeling avviste politikvinner før de ble ansatt i større antall (Ott, 1989). Denne studien eksemplifiserer hvordan menn i kvinnedominerte yrker kan møte fordeler, mens kvinner i mannsdominerte yrker kan oppleve ulemper. I det følgende presenterer jeg tidligere forskning som viser til de forskjellige kvinner og menn opplever når de er i en mindretallsposisjon.

1.2.2 Kvinner i kjønnsmessig mindretall

I Bolsø, Langåker og Mühleisen sin forskning ser forfatterne på hva seksualitet kan bety i prosessen med å ansette kvinner som er underrepresentert i maritim sektor. I denne forskningen finner de at kvinnene blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet og at dette blir ansett som en normaliserende hverdagspraksis. Studien tar avstand i at autoritet tradisjonelt blir konnotert til maskulinitet, mens femininitet har en mer ambivalent og usikker posisjon relatert til formell og legitim makt. Det er generelt lettere for menn å oppnå autoritet på en arbeidsplass enn for kvinner (Bolsø m.fl., 2017). Det som er interessant med denne forskningen er hvordan uønsket seksuell oppmerksomhet blir normalisert på den mannsdominerte arbeidsplassen. Denne studiens avstand i at autoritet blir konnotert til maskulinitet har bidratt til min interesse for å undersøke dette spørsmålet i min studie. Det er dermed spesielt interessant å undersøke hvorvidt dette preger kvinnelige lærlingers tilgang til autoritet på mannsdominerte arbeidsplasser.

Lilleaas, Ellingsen og Sløk-Andersen (2020) har i sin studie forsket på hvordan bruk av humor gjør hverdagen i forsvaret morsommere for enkelte, mens det for andre har en negativ effekt. Studien viser at særlig kvinnelige soldater blir ofre for humoren i den tradisjonelle mannsbastionen og dette fører til at enkelte kvinner må tåle å bli offer for latterliggjøring og trakassering. Kvinne i studien forteller at de tjener mer på å tilpasse deg og tåle det enn på å klage. Denne studien belyser hvordan humor får en tvetydig funksjon i forsvaret, ved at den blir tilsynelatende positiv for mannlige soldater og negativ for de kvinnelige soldatene. Selv om bruk av humor kan lette på stemningen i et arbeidsfellesskap, viser denne studien at det går på bekostning av kvinner er i en mindretallsposisjon i forsvaret. Humor kan dermed ses på som et maktmiddel brukt av menn i forsvaret for å trakassere kvinner. Denne studien skiller seg fra min ved at den undersøker kvinner i forsvaret, likevel viser de kvinnelige soldatenes opplevelser av humor likheter med denne studiens kvinner. I det første analysekapitlet blir en tilsvarende humor brukt av menn på de mannsdominerte arbeidsplassene som min studies kvinner befinner seg på.

Det er ikke blitt funnet mye forskning som går direkte på kvinnelige lærlinger på mannsdominerte lærlingeplasser, men Inger Vagle og Ellen Møller har skrevet en PhD-avhandling som omhandler kvinner innenfor elektro og bilfag. PhD-avhandlingen har som mål å bidra til mer mangfoldige arbeidsplasser og friere yrkesvalg innenfor elektro- og bilfag. Studien finner at «kvinner i mannsdominerte yrkesfaglige miljøer ofte opplever å bli spesielt synlige og får tildelt eller inntar en rolle som «en av gutta», eller andre roller som ikke rommer den helheten de selv representerer» (Vagle & Møller, 2015:16). Denne studien belyser hvordan deres kjønn blir synlig når det er i mindretall og de får tildelt eller inntar ulike roller i det mannsdominerte miljøet. Å være «en av gutta» viser seg også å gjelde når kvinner ikler seg arbeidsklær. I Neumann, Bjerck og Rysst (2013) sin studie om kvinner og klær i mannsdominerte arbeiderklasseyrker viser deres forskning at arbeidstøyet letter kvinners muligheter til sosial integrasjon på arbeidsplassen og til å være en av gutta. Å bli ansett som «en av gutta» blir av Vagle & Møller sin forskning betraktet annerledes enn i Neumann, Bjerck og Rysst sin forskning. Mens Vagle & Møller anser det som en rolle som overskygger hele helheten som kvinner representerer, mener Neumann (m.fl.) at det kan lette den sosiale integrasjonen. Dette viser at det å bli sett på som en del av det mannlige fellesskapet og få tildelt en rolle som en av gutta både kan være en fordel og en ulempe.

1.2.3 Menn i kjønnsmessig mindretall

Emil Gjestrum (2019) har i sin masteroppgave sett på hvordan menn opplever å være på helsefaglige utdanningsprogram. Studien viser at mennene opplever det å være i mindretall som en positiv synliggjøring og opplever en betydelig form for anerkjennelse både på skolen og i arbeidslivet. Videre viser studien at selv om menn «opplever enkelte situasjoner som noe vanskeligere ved at de er i mindretall, er hovedinntrykket at de stort sett ikke anser det som negativt eller problematisk å være en av få menn» (Gjestrum, 2019:48). Denne studien viser til at menn på helsefaglige utdanningsprogram i hovedsak opplever fordeler ved å være i mindretall, ved at de får anerkjennelse både på skolen og i arbeidslivet. Videre viser Hedlin (2013) sin etnografiske studie av helsefaglige studenter

at de mannlige studentene blir spesielt ettertraktede. Samtidig viser studien at menn også opplever hinder i helsesektoren ved at det er sterke forventninger om at en hjelpepleier er en kvinne. Dette ifølge studien føre til at menn ikke blir ansett å være i stand til å utføre de arbeidsoppgaver som er en del av profesjonen og arbeidet i helsesektoren (Hedlin, 2013). Gjestrum og Hedlin sine studier er særlig relevant for min studie som undersøker mannlige lærlinger innenfor helse- og oppvekstfag sine opplevelser i arbeidslivet. I sluttkapitlet diskuterer jeg hvordan den positive synligheten som Gjestrum belyser i sin studie gjelder for min studies mannlige lærlinger.

I sin studie av menn som arbeider i kvinnedominerte yrker med ansvar for barn, viser Allan (1993) hvordan menn blir antatt å være 'for maskuline' for denne typen arbeid. Videre fører denne antakelsen til at menn blir ansett som for lite sensitive ovenfor barns behov (Allan, 1993). Dette belyser hvordan maskulinitet kan ha en negativ effekt for menn når de arbeider i omsorgsykker. Videre viser studier om menn som er i mindretall av sitt kjønn i kvinnedominerte yrker at menn ikke har noe imot jobben, men er urolig for hvilke reaksjoner de kan få fra venner og familie (Alvesson & Billing, 2009). En Europeisk studie (Danmark, Italia, Bulgaria og Polen) viste at menn til tider håndterer dette ved å redefinere arbeidsfunksjoner og maskuliniserer disse. Noen ganger endrer de også tittelen på sin egen stilling (Warming & Ussing, 2005). Mennene omtaler ikke seg selv som sykepleiere, men som kliniske rådgivere (Alvesson & Billing, 2009). Disse studiene belyser hvordan menn kan oppleve utfordringer knyttet maskuline idealer når de jobber i kvinnedominerte yrker. Studiene viser også at noen menn velger å maskulinisere arbeidsfunksjoner og stillingstitler, noe som kan bidra til deres opprettholdelse av egen maskulinitet. Min studie skiller seg ut ved at jeg ikke knytter maskulinitet til selve yrket, men heller til hvordan menn posisjonerer sitt eget kjønn på kvinnedominerte arbeidsplasser.

1.3 Problemstilling

Den tidligere forskningen som foreligger tar i hovedsak for seg kvinner og menn som er i kjønnsmessig mindretall i arbeidslivet og/eller høyere utdanning. Til forskjell fra den tidligere forskningen skal jeg i min studie undersøke hvordan kvinnelige og mannlige lærlinger som befinner seg i sjiktet mellom utdanning og arbeidsliv opplever å være i kjønnsmessig mindretall. I tillegg ser min studie spesielt på hvordan en mindretallsposisjon påvirker maktforholdet til majoriteten på arbeidsplassen. Da jeg gikk inn i temaet for denne oppgaven var ikke makt noe jeg så for meg å skulle skrive om, men på grunn av det innsamlede materialets karakter er det blitt en sentral faktor i min studie. Med bakgrunn i et ønske om å forstå deres opplevelser på lærlingeplassene i lys av makt er problemstillingen for denne studien:

Hvordan opplever unge kvinnelige og mannlige lærlinger å være i kjønnsmessig mindretall på lærlingeplasser og hvilke forhandlinger om makt forteller de om?

Jeg har med denne problemstillingen to mål. For det første ønsker jeg å få en forståelse av hvordan lærlinger opplever arbeidsmiljøet og selve arbeidshverdagen når de er i kjønnsmessig mindretall. For det andre ønsker jeg å undersøke hvilke dimensjoner av makt

og avmakt som dukker opp når unge kvinner og menn er på mannsdominerte eller kvinnedominerte arbeidsplasser. Med forhandlinger om makt menes fortellinger om å oppleve både makt og avmakt på arbeidsplassene. Som vi skal se i analysekapitlene kan informantene forståelse av makt gå begge veier. De unge kvinnene føler seg mange ganger objektivisert, mens de unge mennene ikke snakker om objektivisering, men heller om hvordan de føler seg spesielle på en positiv måte.

Min studie er temabasert, dette innebærer at temaene som presenteres i analysen er temaer som informantene var opptatt av. Lærlingene tok opp flere temaer knyttet til det å ha makt og avmakt på arbeidsplassen, med dette spørsmålet ser jeg dermed både på tilfeller hvor lærlinger har makt og/eller blir satt i en maktmessig underlegen stilling. Forskningsspørsmålet som er gjennomgående i alle analysene er dermed: *Hvordan opplever lærlingene makt og avmakt på lærlingeplasser?*

I lys av makt ønsker denne studien også å få en forståelse av hvordan lærlingene opplever å få autoritet på arbeidsplassen. I analysekapittel 5 tar jeg konkret for hvordan kvinnelige lærlinger opplever å ha autoritet, ved å se på hvordan andre har tiltro til deres kompetanse. Det andre forskningsspørsmålet er: *Hvordan opplever lærlingene å få autoritet på lærlingeplasser?*

1.4 Oppgavens struktur

Jeg har nå gått gjennom oppgavens tema og bakgrunn, gjort rede for tidligere forskning, samt presentert problemstillingen og forskningsspørsmålene denne studien bygger på. Nå vil jeg presentere strukturen for resten av masteravhandlingen:

- **Kapittel 2 Teoretisk utgangspunkt**
 - viser de teoretiske perspektivene jeg har benyttet under analyseprosessen og presenterer de overordnede teoriene om makt, kjønnsymbolikk og kjønnsrelasjoner.
- **Kapittel 3 Metode**
 - handler om de metodologiske valgene jeg har tatt under masterprosjektet. Her presenteres beskrivelse av de ulike metodene som er brukt, det er presentasjon av informanter og gjennomgang av intervjuprosessen.
- **Kapittel 4 Mannlig homososialitet og seksualisering**
 - er det første analysekapitlet. Her beskriver jeg til hvordan de kvinnelige informantene forteller om uønsket oppmerksomhet fra menn, og drøfter hvorvidt lærlingene opplever makt og avmakt på lærlingeplassen.

- **Kapittel 5** *Kjønn, kompetanse og autoritet*
 - dette analysekapitlet tar for seg hvordan kvinner opplever å få anerkjennelse for sin kompetanse på mannsdominerte arbeidsplasser.

- **Kapittel 6** *Maskulin profitt*
 - drøfter menns posisjon på en kvinnedominert arbeidsplass. Kapitlet tar særlig for seg hvordan menn tjener på maskulinitet også når de er i mindretall av sitt kjønn og hvordan de posisjonerer seg selv på arbeidsplassen.

- **Kapittel 7** *Avsluttende diskusjon*
 - oppsummerer de empiriske funnene fra analysekapitlene. Kapitlet avsluttes med en videre diskusjon om oppgavens tema og drøfter hvordan tematikken kan videreføres i praktiske tiltak.

2. Teoretiske perspektiver

Kjønnsmakt og kjønnsrelasjoner representerer min generelle teoretiske grunnforståelse og presenteres i dette kapitlet for å redegjøre for min forståelse av kjønn og makt. Selv om en forsker skal opptre objektivt, er det ikke til å unngå at min for-forståelse vil ha konsekvenser for min analytiske tilnærming, og hvordan jeg tolker intervjuobjektene fortellinger. Jeg vil derfor redegjøre for mitt utgangspunkt.

I min studie er jeg interessert i hvilke forhandlinger om makt som foregår når unge kvinner og menn har valgt et yrkesfag hvor de er i kjønnsmessig mindretall. Informantene forholder seg i hovedsak til det motsatte kjønn på arbeidsplassen. Det er derfor nyttig å bruke teorier om kjønnsrelasjoner og kjønnsmakt for en dypere forståelse av hvilke mekanismer som finnes i relasjoner mellom kvinner og menn. Min grunnforståelse av makt baserer seg i denne studien på kjønnsmakt. Interessen for maktspørsmål ble ifølge Halsaa (1996) en fellesnevner for den nye kvinneforskningen som vokste frem på 1970-tallet. Dette skjedde som følge av en økning av teorier som kunne forklare kvinners underordning og menns dominans (Halsaa, 1996).

Ifølge Ellingsæter (1999) bruker man kjønnsmakt som et perspektiv for å se på relasjoner mellom kjønnene som et uttrykk for makt skapt av samfunnsmessige strukturer eller prosesser. Et slikt kjønnsmaktperspektiv danner utgangspunkt for min studie. For å analysere kjønn og makt på lærlingeplassene bruker jeg de teoretiske begrepene homososialitet, kjønnsymbolikk og hegemonisk makt.

I min studie betrakter jeg kjønnsmakt som noe allestedsværende og noe som i ulik grad preger alle relasjoner mellom kvinner og menn. Jeg anser dermed at graden av kjønnsmakt avhenger av forskjellige kontekster; slik som kjønnsfordelingen på arbeidsplasser som jeg ser på her. Som jeg har vist tyder tidligere forskning på at kvinner på mannsdominerte arbeidsplasser er i en mer utsatt maktposisjon enn menn på kvinnedominerte arbeidsplasser. Denne forforståelsen er også preget av kvinners historiske underordnede posisjon i samfunnet, som fortsatt kan sies å prege relasjonen mellom kjønnene. Jeg bruker dette som forståelsesgrunnlag for hvordan maktrelasjoner mellom kjønnene uttrykkes i forskjellige kontekster. I denne studien omhandler dette kontekster hvor menn og kvinner er i en mindretallsposisjon

Kjønnsmakt blir i min studie betraktet som en teoretisk posisjonering heller enn et analytisk redskap. Jeg trenger dermed noen begreper som mer direkte kan forklare lærlingenes opplevelse av makt i lærlingetiden. Derfor presentere jeg i det følgende de teoretiske begrepene homososialitet, hegemonisk maskulinitet og kjønnsymbolikk. Disse teoriene og begrepene utgjør konkrete redskap som jeg aktivt bruker i analyser av lærlingenes opplevelse av makt og autoritet på lærlingeplassene.

2.1 Homososialitet

For å se på maktrelasjoner i denne studien, trenger jeg noen konkrete begrep til å forstå hvordan deres fortellinger kan forstås i et maktperspektiv. Et av begrepene jeg bruker aktivt i analysene homososialitet. Ifølge Alvesson og Billing (2009) handler homososialitet om menn som søker, nyter og foretrekker å være i selskap med andre menn. Videre mener forfatterne at den mannsdominerte maktstrukturen og en homososial reproduksjon bidrar til et kjønnsdelt arbeidsliv (Alvesson & Billing, 2009). Sterke homososiale dynamikker kan dermed bidra til å ekskludere kvinner fra arbeidsfellesskapet på mannsdominerende arbeidsplasser. Holgersson (2006) forteller at begrepet ofte blir brukt innenfor organisasjonsforskning til å forstå kjønnssegregeringen på arbeidsplasser. Innenfor organisasjonsforskning brukes begrepet til å beskrive prosesser hvor menns posisjon og identitet bekreftes gjennom homososiale prosesser, som ofte påvirkes av ønsker og begjær (Holgersson, 2006).

I mine analyser av kvinnelige og mannlige lærlinger bruker jeg begrepet ulikt, dette skyldes at homososialitet får et ulikt uttrykk i de analysene av menn og kvinner. I den første analysen av de kvinnelige lærlingene brukes begrepet til å forstå hvordan kvinner ekskluderes og undertrykkes av menn i grupper. Homososialitet blir her anvendt til å belyse de fellesskap av menn som fører til en skjev maktbalanse på de mannsdominerte lærlingeplassene. Når det gjelder analysen av de mannlige lærlingene brukes homososialitet til å forstå hvordan menn i fellesskap omtaler sitt eget kjønn. Dette innebærer at jeg i analysekapitlet om de mannlige lærlingene, ikke bruker homososialitet til å belyse det kvinnedominerte arbeidsmiljøet. Her bruker jeg tvert imot begrepet til å belyse deres mulighet til å konstruere egne maktposisjoner.

2.2 Hegemonisk maskulinitet

Connell (2005:77) definerer hegemonisk maskulinitet som «den konfigurasjonen av kjønnspraksis som inneholder det for tilfellet aksepterte svaret på spørsmålet om patriarkatets legitimitet». Dette innebærer at den hegemoniske maskuliniteten er foranderlig og koblet til kulturelle og institusjonelle praksiser. Begrepet hegemoni er bygd kring underordning og marginalisering og kan knyttes til menns dominans i samfunnet.

Med hegemonisk maskulinitet kan ifølge Lorentzen (2009) selve «grunnlaget for å forstå hvordan menns praksis inngår i kjønnete systemer, hvordan relasjoner mellom femininitet og maskulinitet og makt kan forstås, men ikke minst poengterer den at vi ikke lenger kan snakke om maskulinitet i entall, men må tenke forskjellige former for maskulinitet, nemlig maskuliniteter». (Lorentzen, 2009:124). Dette belyser hvordan hegemonisk maskulinitet kun kan forstås som en av flere former for maskulinitet som menn kan inneha. Likevel, velger jeg kun å bruke hegemonisk maskulinitet i denne studien for å belyse de posisjoner som denne studiens menn fremviser i ulike situasjoner.

Den hegemoniske maskuliniteten blir av Lorentzen (2009) sett på som «en spesifikk måte som grupper av menn kombinerer sin tilgang til makt og penger på med bestemte legitimerende diskurser som opprettholder gruppens dominans» (Lorentzen, 2009:124).

Som nevnt er den hegemoniske maskuliniteten foranderlig, den kan dermed ha ulike uttrykk i forskjellige kontekster. At hegemonisk maskulinitet er foranderlig er Connell spesielt opptatt av, ved å understreke at det er en 'for øyeblikket akseptert' strategi. Connell mener videre at nye grupper kan konstruere en ny hegemonisk stilling (Connell, 2005). Selv om nye grupper kan konstruere en ny hegemonisk stilling peker min studie på at menn i ulike kontekster, både i mindretall og i flertall, har muligheten til å opprettholde en hegemonisk maskulinitet.

Hegemonisk maskulinitet har i følge Halvarsson og Svennberg (2015) blitt kritisert for å ha en for utydlig definisjon. Connell forsvarer likevel begrepets vekt og betydning for praktiske spørsmål kring maskulinitet og maktrelasjoner mellom menn i samfunnet (Halvarsson & Svennberg, 2015). Tross kritikken har jeg likevel valgt å bruke begrepet i mine analyser. Dette er på grunn av Connells vektlegging av at hegemonisk maskulinitet er foranderlig og avhengig av de kontekster begrepet brukes i. I min studie anvendes hegemonisk maskulinitet til å belyse menns maskulinitetsuttrykk både på kvinne- og mannsdominerte arbeidsplasser. De kontekster jeg undersøker i min studie, handler det om menn som enten er i flertall på mannsdominert arbeidsplasser eller som er i mindretall på kvinnedominerte arbeidsplasser. Hegemonisk maskulinitet blir dermed brukt som et redskap for å undersøke hvordan menns maktposisjon kommer til uttrykk i ulike kontekster. Ved å se på hvordan menns maktposisjon kommer til uttrykk kan jeg se på hva det gjør med maktforholdet mellom kvinner og menn.

2.3 Kjønnssymbolikk

Alvesson og Billing (2009) betrakter symboler som fysiske ting og handlinger som er bærere av en større mening enn de objektivt er. Videre skriver de at symboler er rike på meninger og medfører subjektiv respons, delt av mennesker som er del av samme kultur (Ibid.). I min studie er det arbeidsplassen hvor lærlingene befinner seg som danner utgangspunkt og kontekst for det som kan forstås som en kultur. Lærlingenes arbeidsplasser er arena for ulike symbolske handlinger og fysiske objekter som tilhører og angår de som jobber der. Et symbol som viser til tilhørighet på en arbeidsplass kan eksempelvis være arbeidsklær.

I følge Alvesson og Billing (2009) kan kjønnssymbolikk refereres til den personlige og kulturelle betydningen, samt meninger bak kjønnskategorisering. Konseptet kjønnssymbolikk går dypere enn kjønnskategorisering. Det handler ikke bare om at noen jobber blir ansett som kvinne- og mannsjobber, men refererer også til en ikke-eksplisitt mening som handler om fantasier og assosiasjoner (Alvesson & Billing, 2009).

Ved å bruke teorier om kjønnssymbolikk i denne studien kan jeg i analysene se på hvilke assosiasjoner lærlinger har til kjønnskategorier. Det kan videre belyse hvordan de selv opplever å være 'kvinne' eller 'mann' når de er på en utradisjonell arbeidsplass for sitt kjønn. Kjønnssymbolikk er spesielt interessant å se på når det kommer til arbeidslivet. Solheim (1998) definerer arbeid som «et markant uttrykk for kjønn og virker som et essensielt symbolsk utsagn om sosiale menneskers karakter. I lys av arbeidets materielle

organisasjon blir kjønnsrelasjonenes symbolske mening objektivisert og skrevet inn i samfunnet, som noe essensielt, visuelt og solid» (Solheim, 1998:32). I denne studien bruker jeg teorier om symbolsk kjønn for å se på hvordan det oppleves å være 'kvinne' eller 'mann' på arbeidsplasser hvor hovedparten av medarbeiderne er det motsatte kjønn.

Jeg bruker spesielt kjønnssymbolikk til å belyse hvordan kjønn omtales av både de kvinnelige- og mannlige lærlingene, men begrepet anvendes ulikt i analyser av kvinner og menn. I analysene av kvinner bruker jeg kjønnssymbolikk særlig til å se på hvordan deres kollegaer og kunder ser på kvinner gjennom makt og autoritet. Analysen av de mannlige lærlingene tar i større grad for seg hvordan de selv snakker om kjønn når det gjelder autoritet og makt.

3. Metode

I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for valg av kvalitative metoder og prosessen med å samle inn data. Jeg vil også presentere hvordan den innsamlede empirien har blitt behandlet og hvordan jeg forholder meg til datamaterialet. Forskningens kvalitet vil også bli vurdert ved hjelp av begrepene validitet og reliabilitet. Til slutt vil jeg presentere analysegrepet og hvordan analyseprosessen har foregått.

3.1 Kvalitative metoder

Denne masteravhandlingen er utført ved bruk av kvalitative metoder. Kvalitativ metode har som mål «å oppnå en forståelse av sosiale fenomener på bakgrunn av fylldige data om personer og situasjoner» (Thagaard, 2013:11). Gruppeintervju utgjør hovedmetoden i min studie, men det har også blitt gjennomført et dybdeintervju. Gruppeintervju blir av Tjora (2017:124) beskrevet som «en kvalitativ metode hvor en gruppe mennesker samles, diskuterer og fokuserer på et gitt tema». Dette innebærer at informantene i fellesskap har fått muligheten til å reflektere over sine opplevelser knyttet til det å være i kjønnsmessig mindretall i fellesskap med andre i samme posisjon. Under intervjuet har jeg hatt rollen som moderator. Rollen som moderator innebærer ifølge Tjora å styre ordet, sørge for at alle deltakere får snakke og følge opp temaer som dukker opp underveis i gruppeintervjuet (Tjora, 2017). Jeg opplevde at rollen som moderator var utfordrende i visse tilfeller, da det underveis i intervjuene dukket opp flere diskusjoner som gikk utenfor prosjektets interesse. Dette gjorde at jeg i visse tilfeller måtte styre samtalene tilbake til det opprinnelige spørsmålet. Samtidig, har flere av informantenes samtaler som gikk utenfor masteravhandlingens tema vært nyttige. Disse samtalene har bidratt til at informantene konkretiserte temaer som de selv synes er viktige å belyse. Det har bidratt til at jeg som forsker har fått et mer nyansert bilde av hvordan de opplever å være i kjønnsmessig mindretall.

Fordelen med å velge gruppeintervju er ifølge Tjora (2017) at man har mulighet til å samle et større antall informanter til å diskutere tema de har kjennskap til, noe som bidrar til at man kan samle inn et relativt stort empirisk materiale på kort tid. Dette er en viktig grunn til at jeg valgte gruppeintervju som metode. Målet da jeg startet rekruttering, utvelgelse og gjennomføring av intervjuer våren 2019 var å bli ferdig med hele prosessen på en måned. Det var en hektisk periode, noe som gjorde at gruppeintervju var en fordelaktig metode i forhold til å innhente et bredt datamateriale på kort tid. Tjora (2017) mener også at metoden kan føre til at informantene stimulerer hverandre, noe som bidrar til at man får frem flere aspekter av informantenes opplevelser fra fenomener de alle kjenner til. Jeg opplevde gruppeintervju som en god metode ettersom informantene befinner seg på ulike lærlingeplasser. Gruppeintervju bidro til at informantene i fellesskap diskuterte erfaringer fra ulike arbeidsplasser. Dette er også grunnen til at jeg valgte dele inn gruppene i informanter av samme kjønn. Ved å være av samme kjønn opplevde jeg at informantene hadde opplevelser av å være i mindretall som enten lignet på hverandre eller som belyste hvordan de erfarte det ulikt.

Dybdeintervju er også blitt tatt i bruk som metode i min masteroppgave, metoden skiller seg fra gruppeintervju ved at det er en en-til-en kvalitativ metode (Tjora, 2017). I utgangspunktet skulle jeg ha to gruppeintervjuer med tre personer i hver gruppe, men da en av informantene ikke kunne møte til intervjuet ble planen endret. Informanten spurte om jeg kunne ta et dybdeintervju med han istedenfor og det takket jeg ja til. Selv om innsamling av data ikke gikk helt etter planen, mener jeg at det også har vært fordelaktig å ta i bruk to ulike metoder. Dette gjorde at jeg tok med de temaer som ble tatt opp i gruppeintervjuet inn i dybdeintervjuet, noe som gav meg et subjektivt perspektiv som ikke var påvirket av andre informanter i gruppeintervjuet.

3.2 Utvalg og rekruttering

Kvalitative metoder baserer seg i følge Thagaard (2013: 60) på strategiske utvalg, noe som innebærer at «utvalget er valgt ut fra informanter som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til problemstillingen og prosjektets teoretiske perspektiver». I min studie er det strategiske utvalget basert seg på lærlinger som er i mindretall av sitt kjønn på lærlingeplassen. Informantene har blitt utvalgt på bakgrunn av alder, bosted, yrkesfaglig retning og kjønn. Disse klare avgrensningene er gjort på grunn av studiens formål og informantenes tilhørighet i feltet.

Mitt mål har vært å rekruttere seks til åtte informanter i alderen 18-25 år som har tatt et utradisjonelt valg av yrkesfag. I forkant av rekrutteringen brukte jeg tid på å sette meg inn i hvilke yrkesfag som var mest kjønnsegregerte og bestemte meg deretter for å velge menn som er lærlinger innenfor helse- og oppvekstfag og kvinner er lærlinger innen elektrofag. Rekruttering av informanter til prosjektet har foregått i samarbeid med fylkeskommunen og ulike opplæringskontorer. De har fungert som mediatorer ved at de har brukt sin posisjon til å ordne kontakt mellom informantene og meg som forsker. En mediator kan ifølge Wanat (2008) beskrives som en person som bruker sin formelle eller uformelle posisjon og relasjoner til å fasilitere kontakt mellom forsker og potensielle informanter. Fylkeskommunen og opplæringskontorenes posisjon innenfor feltet har vært en viktig forutsetning for å komme i kontakt med målgruppen for prosjektet. For å rekruttere informanter sendte jeg et informasjonsskriv om prosjektet med en invitasjon til å delta i studien til mediatoene. Deretter sendte mediatoene dette skrivet videre til den aktuelle målgruppen til studien basert på kriteriene for utvalget som ble avtalt på forhånd. Å rekruttere informanter gikk relativt raskt og innen to uker hadde jeg rekruttert alle de seks informantene som deltar i min studie. Informantene tok direkte kontakt med meg via telefon eller mail og derfra avtalte vi videre tidspunkt for intervju. Alle informanter har vist mye interesse og et stort engasjement til å delta. De har også vært fleksible i forhold til tidspunkt for intervju, noe som har gjort det enkelt å bestemme tidspunkter som passet for alle under gruppeintervjuene.

Jeg vil nedenfor presentere informantene som har bidratt i studien. For å anonymisere informantene i høyest mulig grad presenterer jeg informantene ved fiktive navn og uten informasjon om hvilken by de bor i.

- *Mathilde*: Mathilde er 19 år og er elektrofaglærling. Hun er på sitt andre år som lærling på en elektrobedrift.
- *Sara*: Sara er 18 år og er elektrofaglærling. Hun er i sitt første år som lærling på en elektrobedrift.
- *Irene*: Irene er 21 år og elektrofaglærling. Hun er i sitt første år som lærling på en elektrobedrift.
- *Trond*: Trond er 20 år og er helsefaglærling. Han er på sitt andre år som lærling på sykehjem.
- *Erik*: Erik er 20 år og helsefaglærling. Han er på sitt andre år som lærling på sykehjem.
- *Sindre*: Sindre er 23 år og er lærling i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Han er på sitt første år som lærling på en barneskole.

Felles for alle lærlingene er at de trives godt på lærlingeplassene, både med det faglige og det sosiale arbeidsmiljøet. Dette er viktig å poengtere, da det i analysene blir satt fokus på hva de opplever som utfordringer kring det å være i mindretall av sitt kjønn. Analysen rommer ikke helheten av opplevelsen de har at sitt arbeidsmiljø, men konkretiserer de områdene lærlingene opplever utfordringer.

3.3 Intervjuguide

I forkant av intervjuene utformet jeg en intervjuguide med spørsmål knyttet til det å være i kjønnsmessig mindretall på lærlingeplassen. Spørsmålene ble inndelt i fire hovedtema: bakgrunn, valg av yrkesfag, trivsel og fordommer. Temaene i intervjuguiden ble valgt på bakgrunn av spørsmål som er relevante for å svare på problemstillingen. Intervjuguiden inneholder elleve spørsmål, inkludert oppfølgingsspørsmål i tilknytning til tema. Spørsmålene ble utformet slik at informantene fikk muligheten til å reflektere over egne opplevelser og erfaringer knyttet til det å være i kjønnsmessig mindretall på lærlingeplasser. Selv om jeg i denne studien er interessert i temaer som kjønn og makt har jeg unngått å stille spørsmål som konkret handler om disse temaene i intervjuguiden. Det er fordi jeg ikke ønsket å påvirke deres opplevelser med mine faglige interesser. Jeg ønsket heller å ha fokus på hva de selv la i det å være i kjønnsmessig mindretall.

For å sikre at intervjuguiden inneholdt spørsmål som var enkle å svare på og forstå, gjorde jeg noen testintervjuer med venner i forkant. Dette bidro til at jeg fikk tilbakemeldinger på hvordan jeg selv er som intervjuer og høre lydopptak av hvordan jeg oppførte meg under intervjusituasjonen. Informantene i min studie er i alderen 18-23 år og er derfor relativt

unge mennesker. For å gjøre informantene mest mulig trygge i intervjusituasjonen fulgte jeg rådet fra Krueger og Casey (2009) om å sette av noen minutter i starten av intervjuet til å snakke om tema som opptar denne aldersgruppen. Ved å legge til noen minutter med uformell prat i begynnelsen av intervjuene ble det en mer avslappet stemning og informantene fikk mulighet til å bli trygge på hverandre og meg.

3.4 Gjennomføring av intervjuer

Før jeg startet å intervju ble prosjektplan sendt inn til godkjenning ved Norsk senter for forskningsdata (NSD). Etter at prosjektet ble godkjent startet prosessen med å samle inn datamaterialet. Det første gruppeintervjuet foregikk på et grupperom på universitetet jeg studerer ved. Det andre gruppeintervjuet foregikk på et grupperom jeg fikk låne på en videregående skole i nærheten av informantens bosted. Dybdeintervjuet foregikk på den digitale plattformen Skype. Intervjuene ble tatt opp med lydopptak på min mobiltelefon. Når intervjuet var ferdig lastet jeg opp lydopptaket på en sikker plass på min egen datamaskin og slettet de fra min mobil. Etter transkriberingen var ferdig slettet jeg alle lydfilene fra datamaskinen. Under intervjuet var jeg opptatt av å skape en trygg atmosfære da dette blir satt som et overordnet mål i intervjusituasjonen ifølge Thagaard (2013). Thagaard beskriver en tillitsfull og fortrolig atmosfære som en mulighet «til at den som intervjues, åpner seg om de temaene forskeren ønsker kunnskap om» (Thagaard, 2013: 109). Jeg mener jeg lyktes med å skape denne atmosfæren, da informantene åpenhertig fortalte om både gode og mindre gode opplevelser av å være i mindretall av sitt kjønn.

3.5 Faglig kvalitet

Fremgangsmåten for innhenting av empiri for min masteravhandling er preget både av en systematisk tilnærming og spontanitet. Systematisk tilnærming innebærer at jeg har gjort rede for de fremgangsmåtene som er brukt i forskningsprosessen ved å begrunne de underveis. Spontanitet er motsetningen til systematisk tilnærming, da dette innebærer at ideer om fremgangsmåter og fortolkninger av materialet kan komme plutselig og uventet (Thagaard, 2013:15). Den systematiske tilnærmingen i min masteravhandling ble gjort i prosjektbeskrivelsen (2019). I prosjektbeskrivelsen redegjorde jeg for valg av problemstilling, teori og metoder for prosjektet. Samtidig har jeg underveis tatt noen uventede avgjørelser i henhold til intervjusituasjonen. Et eksempel på dette er fra det ene gruppeintervjuet hvor en av informantene meldte frafall kun noen timer før intervjuet skulle finne sted. Dette førte til en spontan endring i det planlagte gruppeintervjuet, jeg bestemte meg likevel for å gjennomføre intervjuet med to informanter istedenfor tre.

Jeg skal nå diskutere masteravhandlingens kvalitet ved å bruke begrepene validitet og reliabilitet. Reliabilitet knyttes ifølge Thagaard (2013) til forskningens pålitelighet, mens validitet knytter man til spørsmålet om forskningens gyldighet. Ved å bruke reliabilitet skal jeg gjøre rede for hvordan det innsamlede datamaterialet er blitt samlet inn og hvilken betydning mitt kjønn i forhold til informantene har hatt for utfallet intervjuet og dataene. Ved å bruke validitet gjør jeg rede for hvordan informantens tilhørighet i feltet bidrar til studiens gyldighet.

Reliabilitet innebærer at forskeren skiller mellom den typen informasjon som er innsamlet under feltarbeidet og egne vurderinger av denne informasjonen (Thagaard, 2013). Min vurdering av dataene er at de skiller seg ut fra de ulike kjønnene. Dette medfører også at mine tolkninger av det datamaterialet fra menn og kvinner skiller seg ut. Gruppeintervjuet av de kvinnelige lærlingene gav informasjon som gikk spesifikt på deres opplevelser av å være i kjønnsmessig mindretall. Kvinnene fortalte om spesifikke opplevelser knyttet til ubehagelige hendelser og situasjoner. Som kvinne selv følte jeg et større fellesskap til de kvinnelige lærlingenes opplevelser, og jeg opplevde et større fellesskap under intervjuet. De opplevelser de har fortalt om er også noe jeg kjenner til fra mitt eget liv som kvinne, noe som preger hvordan jeg ser på materialet og tolker det. Til forskjell fra gruppeintervjuet av kvinner handlet gruppeintervjuet av de to mannlige lærlingene mer om kjønnsforståelser på arbeidsplassen heller enn konkrete opplevelser av å være i mindretall som menn. Dybdeintervjuet av den mannlige lærlingen (Sindre) skilte seg ut fra begge gruppeintervjuene ved at det gav et subjektivt perspektiv på erfaringene ved å være i kjønnsmessig mindretall. Med subjektivt perspektiv mener jeg at hans fortellinger ikke kunne bli påvirket av andre deltakere i intervjuet. Til forskjell fra de mannlige informantene i gruppeintervjuet omtalte ikke Sindre kjønnsforskjeller i arbeidet, men hadde heller en forståelse av at kjønn ikke hadde noen betydning i arbeidet. Dybdeintervjuet viser dermed at det er forskjeller i hvordan kjønn oppleves når mindretall.

Validitet handler ifølge Thagaard (2013) om gyldigheten av de tolkningene undersøkelsen fører til. Videre skriver hun at forskerens egne posisjonering i forhold til miljøet som studeres har betydning for tolkningene forskeren kommer frem til. Jeg opplever at relasjonen til informantene i studien skilte seg ut i henhold til hvilke kjønn jeg intervjuet. Etter min oppfattelse opplevde både de mannlige- og kvinnelige lærlingene intervjusituasjonen og min relasjon til dem som trygg. Samtidig opplevde jeg et større fellesskap med de kvinnelige lærlingene ved at de åpnet seg opp og fortalte om utfordringer ved å være kvinne på en mannsdominert arbeidsplass. Ifølge Thagaard (2013) kan det gi et større grunnlag for forståelse når forsker og informant er av samme kjønn. En kan dermed anta at de kvinnelige informantene ikke hadde vært like åpne om jeg var en mannlige forsker. Jeg opplevde også et fellesskap i gruppeintervjuet med de mannlige lærlingene, ved at vi har felles erfaringer med å jobbe innenfor helsesektoren, siden jeg selv er utdannet vernepleier. Likevel opplevde jeg at gruppeintervjuet med de mannlige lærlingene fikk preg av det som i Thagaard (2013) kalles kjønnsdikotomisering. Ifølge Thagaard handler kjønnsdikotomisering om at «mannlige informanter fremhever at forsker og intervjuperson er av forskjellige kjønn, og utnytter dikotomiseringen til å styrke sin maskulinitet» (Thagaard, 2013:214). En kan anta dette utfra hvordan de mannlige lærlingene fremhever hvordan menn skiller seg ut fra kvinnelige medarbeidere i analysen. Det kan tenkes at intervjuet hadde tatt for seg andre temaer knyttet til å være i kjønnsmessig mindretall om jeg som forsker hadde vært av samme kjønn som informantene.

3.6 Tematisk analyse

For å analysere kvinnelige og mannlige lærlingers fortellinger om å være i mindretall av sitt kjønn på lærlingeplasser har jeg brukt tematisk analyse som analytisk tilnærming.

Denne analytiske tilnærmingen er valgt på grunnlag av de mange tema som ble oppdaget både under og etter intervjuene, samt et ønske om å ta for seg flere aspekter av det å være i mindretall av sitt kjønn. Braun og Clarke (2006) beskriver tematisk analyse som en metode for å identifisere, analysere og rapportere mønstre eller tema i ditt datamateriale. Dette gjør at tematisk analyse tillater forskeren å studere informasjon om hvert tema for alle deltakere i studien. Ved å bruke tematisk analyse kan jeg sammenstille informasjon fra alle deltakere, noe som kan gi en dyptgående forståelse av hvert enkelt tema (Thagaard, 2013: 181). Siden mitt masterprosjekt omhandler kvinner og menn innenfor ulike fagfelt og lærlingeplasser, er det en fordel å kunne bruke tematisk analyse til å sammenstille og utvikle tydelige tema som gjelder på tvers av materialet.

Analysearbeidet startet med å transkribere de kvalitative intervjuene. Dette var en tidkrevende prosess som jeg forsøkte å gjøre så fort som mulig etter intervjuene slik at jeg hadde det friskt i minne. Etter å ha transkribert ferdig materialet startet prosessen med å bli kjent med datamaterialet ved å lese over det flere ganger. Etter å ha blitt kjent med datamaterialet startet jeg med å markere interessante utsagn og samle disse under ulike koder. For eksempel samlet jeg sitater som handlet om de kvinnelige informantens beskrivelser av menn på arbeidsplassen under 'kvinner om menn' og gjorde det samme med de mannlige informantens beskrivelse av kvinner. Etter å ha kodet ferdig hadde jeg en liste med ulike koder i datamaterialet, jeg brukte denne listen til å lete etter temaer ved å sortere de ulike kodene inn i potensielle tema. Når jeg hadde en liste over temaer startet arbeidet med å velge ut hvilke tema jeg ønsket å gå videre med i analysen. For å velge hvilke temaer jeg ønsket å bruke så jeg på to faktorer. For det første så jeg om det var et mønster for temaet, altså om det ble gjentatt flere ganger i intervjuet. For det andre så jeg etter om dette var noe flere mente eller om det gjaldt kun en informant sin opplevelse. Når det gjelder å velge ut tema er det her viktig å påpeke min aktive rolle når det gjelder å velge ut hvilke tema som skal vektlegges og brukes til å forstå forhold som påvirker informantens forhold på arbeidsplassen. Temaene som er valgt ut har som hensikt å svare på problemstillingen og det er ikke sikkert at de utvalgte temaer er noe informantene selv ville vektlagt om de skulle gitt sin gjengivelse av sin situasjon. Når jeg hadde valgt ut hvilke temaer jeg ønsket å gå videre med i analysen begynte jeg å dypere inn i hvert tema for å finne ut hva som var essensen i de ulike temaene. Når alle temaene og deres innhold var kartlagt, startet arbeidet med å skrive analysene som presenteres herunder. Analysene er fordelt på tre kapitler. De to første kapitlene baserer seg på intervjuer av kvinnelige lærlinger, mens det siste kapitlet baseres på intervjuer av de mannlige lærlingene. Helt til slutt, i kapittel åtte gjør jeg rede for funnene i studien og diskuterer hva dette har å si i lys av problemstillingen og forslagene til tiltak som kan gjøres på de ulike lærlingeplasser.

I det følgende vil jeg undersøke hvordan lærlingene opplever makt og avmakt, samt autoritet på lærlingeplassene. Analysen er delt inn i tre kapitler, hvor første kapittel tar for seg kvinnenes opplevelse av maktbalanse på mannsdominerte lærlingeplasser. I det andre kapitlet ser jeg hvordan de kvinnelige lærlingene snakker om opplevelse av autoritet og tillitt til kompetanse på lærlingeplassene. I det siste kapitlet undersøker jeg hvordan menn opplever maktbalanse og autoritet på lærlingeplasser.

4. Mannlig homososialitet og seksualisering

I dette analysekapitlet presenteres fortellinger som omhandler kvinners maktposisjon i et mannsdominert arbeidsmiljø. Dette gjør jeg ved å analysere deres fortellinger om konkrete situasjoner og tolke disse opp mot spørsmål om makt. Jeg ser særlig på hvordan homososialitet og hegemonisk maskulinitet kan bidra til å forstå maktrelasjoner mellom de kvinnelige lærlingene og de mannlige arbeiderne på lærlingeplassene.

4.1 Aksepter at menn er griser

På et anlegg Sara jobbet over en periode opplevde hun opptil flere ganger trakasserende språk fra en gruppe menn. På anlegget arbeider Sara sammen med flere ulike firma som i fellesskap jobber med å ferdigstille et bestemt prosjekt. Da jeg spurte Sara om hvordan hun reagerte på denne uønskede oppmerksomheten svarte hun:

Sara: Du kan ikke ta deg nær av det. Om man starter å klage på det blir det ord mot ord liksom. Det finnes jo ikke noe ordentlig bevis på det.

Sara forholder seg til uønsket oppmerksomhet ved å ta avstand fra det. Det kan virke som at Sara mener hun ikke kommer til å bli trodd på dersom hun varsler fra om hendelsen, fordi det blir «ord mot ord». At det blir «ord mot ord» forstår jeg som at det handler om at det blir hennes ord mot de trakasserende ytringene til mennene. At hun opplever at det blir «ord mot ord» kan antas å være på grunn av manglende fysiske bevis på at hendelsen tok sted. Det kan også tolkes som et skjevt maktforhold hvor Sara opplever det lite trolig at overordnede kommer til å tro på henne. Dette kan innebære en innstilling om at det ikke hjelper å varsle om slike hendelser.

Å ikke varsle om seksuelt ladede situasjoner kan også ifølge Bråten (2020) handle om at den «ansatte lar være å gjøre noe med det (for eksempel å varsle om) fordi hun er usikker på om andre (kolleger/arbeidsgiver) vil definere situasjonen på samme vis» (Bråten, 2020:26). Sara forteller også at man ikke kan ta seg nær av slike hendelser, noe som kan tyde på en holdning som tilsier at man skal godta det. Å godta det innebærer å holde opplevelser av uønsket oppmerksomhet for seg selv. Et skjevt maktforhold viser seg også i e-posten Irene sendte meg etter endt intervju. I e-posten skrev hun hva hennes tidligere sjef sa til henne på et julebord:

Irene: Jeg var på julebord til bedriften jeg skulle søke lærling til etter å ha vært på utplassering der en måned. Sjefen sa rett til ansiktet mitt at han hatet at jenter fikk prioritert lærlingplass over gutter. [Jeg] Fikk aldri høre tilbake om jeg fikk lærlingplassen eller ikke, så måtte søke i en annen by.

Dette utsagnet illustrerer den maktesløsheten som Sara opplever når det gjelder å varsle om trakassering. Selv om dette er på en annen lærlingeplass enn den Sara befinner seg på, viser Irenes fortelling at det foreligger ekskluderende holdninger til kvinner på bedriften også høyere opp i systemet. Som belyst i innledningskapitlet er det en svært liten prosentdel kvinner som velger yrkesfag innen elektro (6,0%). Dette gjør at kvinner utgjør en svært liten andel av tildelte lærlingeplasser i Norge. Det er derfor lite trolig at sjefen har hatt mange opplevelser med at en kvinne har fått lærlingeplass fremfor en mann. Derfor tolker jeg sjefens utsagn som en generell negativ holdning om kvinners inntreden i sektoren. Dette kan sees som særlig problematisk fordi sjefen er i en posisjon til å bestemme hvem som skal få lærlingeplass. Videre mener jeg at Irenes tidligere sjef misbrukte sin autoritet og posisjon til å uttrykke sin misnøye over kvinnelige lærlingers prioritering til å få tildelt lærlingeplasser. At Irene har hatt en tidligere sjef som 'hatet at jenter fikk prioritert lærlingeplass' kan gjøre det vanskeligere for henne å ha en tillitsfull relasjon med fremtidige sjefer. Til forskjell fra Irene forteller ikke Sara om negative holdninger fra sjefer som misliker at kvinner får prioritert lærlingeplass over menn. Sara forteller derimot at man som kvinne må regne med at menn tenker seksualiserte tanker om deg når du har tatt et utradisjonelt valg av yrkesfag:

Sara: Når du først er i et yrke der det er mange menn rundt deg, er det nesten umulig at det ikke er en eneste som ikke tenker grisete om deg. Du må bare takle det liksom, tenker jeg.

At menn har 'grisete' tanker om Sara kan tolkes som seksualiserte tanker eller fantasier. Det er tydelig at Sara ikke synes dette er greit, da hun omtaler de seksualiserte tankene som noe hun må 'takle'. Som det belyses senere i dette kapitlet handler det ikke bare om seksualiserte tanker, men også om trakasserende språk og handlinger. Dermed kan dette utsagnet belyse mer enn bare menn som tenker seksualiserte tanker om kvinner på arbeidsplassen. Det kan også reflektere hvordan Sara generelt forholder seg til trakassering fra menn. Sara forteller at du bare må takle at menn tenker 'grisete' om deg, noe som innebærer en passiv innstilling til trakassering. Å takle det kan tolkes som en innstilling som innebærer at du ikke skal varsle fra om trakassering og dermed holde det for deg selv. Dette setter Sara i en underlegen maktposisjon ved at hun ikke er i posisjon til å gjøre motstand og dermed må stå i det. Å ikke gjøre motstand fører også til at trakasseringen ikke gir konsekvenser for den som utfører den, noe som bidrar til å opprettholde forholdene på arbeidsplassen.

Sara forteller at det nesten er umulig at ingen menn tenker grisete om deg når du først er i et mannsdominert yrke. Det kan virke som at Sara legger en del av skylden på seg selv for at hun opplever trakassering, ved at hun selv valgte et yrke hvor kvinner er i mindretall. Dette kan tolkes som at hun kunne unngått trakassering dersom hun hadde valgt et yrke med bedre kjønnsbalanse. En kan også anta at utsagnet sier noe om Saras syn på menn; hun skaper et bilde av hva som er 'typisk menn' og at menn tenker «grisete» om kvinner. Det er ikke bare Sara som opplever uønsket oppmerksomhet fra menn, Irene forteller om den gangen hun var ute og kjørte servicebil med sin kollega:

Irene: [...] Man får litt sånn småekle kommentarer da, eller ikke ekle kommentarer, men det er sånn «kødda» liksom [...] For eksempel så har vi jo høyttalere i bilen, for du sitter jo med telefonen når du kjører, så da hører man alle samtalenene. Så er det sånn «åh, hvorfor høres du så trist ut i dag da? Er ikke Irene sammen med deg?» og det blir sånn «haha, kjempemorsomt.» Det er litt kleint når jeg ikke kjenner deg.

Irene betegner først kollegaens snakk som «småekle kommentarer», før hun skifter til å omtale det til noe som bare er på tull. I denne hendelsen snakker hennes kollega i den andre enden av telefonen som om Irene ikke er tilstede, noe som fører til objektgjøring og en slags krymping av henne som person. I intervjuet betegner Irene hele situasjonen som pinlig, noe som viser til at hun ikke synes dette var en grei situasjon å være i. På tross av dette svarer hun med en ironisk distanse: «haha, kjempemorsomt» til kollegaene, både han i bilen og han på telefonen. Det er tydelig at Irene ikke ser humoren i dette. Som vi har sett i Lilleaas, Ellingsen og Sløk-andersen (2020) sin studie blir humor i forsvaret brukt til å trakassere og latterliggjøre kvinner. Videre tyder studien på denne humoren lukker fellesskapet for andre som i kraft av sitt kjønn faller utenfor mannsflertallet. Ved å bli utsatt for denne latterliggjørende humoren kan en tolke det som at Irene blir ekskludert det mannlige fellesskapet ved at humoren går på hennes bekostning og hun selv ikke deltar i den. At hendelsen skjer i bilen gjør at Irene ikke har noen mulighet til å forlate situasjonen. I likhet med Sara varslet heller ikke Irene om denne hendelsen og holdt den dermed for seg selv.

4.2 Verbal og visuell trakassering

I det foregående har jeg presentert noen utsagn som belyser hvordan Irene og Sara reagerer når menn gir dem uønsket oppmerksomhet og et sitat som viser holdninger til kvinner høyere opp i systemet. Jeg skal nå presentere kvinnenenes fortellinger om seksuell trakassering i lærlingetiden.

I intervjuet spurte jeg Sara og Mathilde om de hadde noen konkrete situasjoner hvor de merket at de var i mindretall som kvinne på lærlingeplassen. Da fortalte de om hendelser som hadde utspilt seg når de jobbet på anlegg sammen med andre firma. Når Sara jobbet på dette anlegget opplevde hun trakassering fra en gruppe menn. I intervjuet presiserte Sara at det ikke hadde noe med menn fra hennes eget firma å gjøre:

Sara: Jeg hadde et tilfelle når jeg jobbet på X anlegg, det var med et annet firma. Da var det tre stykker som alltid gikk å ... For eksempel hvis jeg jobbet da, så kunne de gå forbi å lage [Sara lager kattelyder] mot meg.

De kattelydene som Sara lager kan karakteriseres som 'catcalling'. Chhun (2011) beskriver catcalling som bruk av grovt språk, verbale uttrykk eller ikke-verbale uttrykk som skjer på offentlige områder slik som gater, fortau eller bussholdeplasser. Siden denne handlingen

ble utført av menn fra et annet firma, kan det tenkes at Sara ikke har så godt kjennskap til de som utførte det. Man kan dermed anta at dette var en gruppe med tre relativt fremmede menn. Denne gruppen kan karakteriseres som en homososial gruppe, som sammen utøver ikke-verbale uttrykk for å trakassere Sara mens hun blant annet jobber. Jeg tolker dette som en homososial gruppe da jeg antar at det er en helmannlig gruppe som i fellesskap utøver trakassering ovenfor Sara. Dette var noe som pågikk over lengre tid:

Sara: Det varte over ganske lang tid og det var egentlig ikke mer enn det. Men en av gangene var det litt ekkelt [...] jeg og fadderen min gikk forbi [de] når vi skulle kjøpe oss noen greier. Da stod de der også hørte jeg [Sara lager kattelyder] også snudde jeg meg og da stod de der og jokket på stillaser. Da var det litt sånn.. der gikk det kanskje litt grenser.

Sara forteller at den uønskede oppmerksomheten, eller catcallingen, oppstår flere ganger. Det virker som at Sara syntes grensene ble nådd først da trakasseringen ble mer visuell; at mennene gjorde seksualiserte handlinger på stillasene. I lys av homososialitet kan dette tolkes som en måte for denne gruppen av menn til å utøve sine ønsker og begjær foran Sara og hennes fadder, samtidig som de får bekreftet sin identitet som menn ovenfor andre menn. Det homososiale begjæret blir av Sedgewick (1993) betegnet som krefter mellom menn i sosiale strukturer som kan dekke over hele spekteret av følelser mellom menn, også konkurranse og rivalisering. Trakasseringen som Sara og hennes kvinnelige fadder opplevde ble utført av en gruppe menn. Mennene viser seg ikke bare frem for de to kvinnene, de viser seg også fram for andre menn. I fellesskap får de bekreftet sin identitet og mannlighet. Videre forteller Sara:

Sara: [...] De har aldri vært borti meg eller noe sånt, det var bare den oppmerksomheten som jeg følte var litt ekkel da. Men jeg gikk jo bare å lo av det, fordi jeg orket ikke å ta det opp siden det var et så stort anlegg. Men så var det en annen fra firmaet som sa ifra til kontoret. Da fikk de kjeft, så da sluttet de med det til slutt. Så det ble liksom tatt opp, men ikke til meg.

På grunn av størrelsen på anlegget reagerte Sara med å le av situasjonen. Det kan dermed antas at jo større anlegget er, jo vanskeligere er det å varsle om slike hendelser av trakassering. Man kan også anta at det høye antallet mennesker på større anlegg øker barrieren for å varsle. Dette tydeliggjør at ulike forhold, slik som anleggsstørrelse, kan medføre forskjellige reaksjoner på uønsket oppmerksomhet. Det er tydelig at Sara ikke synes dette var en morsom hendelse da hun beskriver den som 'ekkel', og latteren kan tolkes som en måte for henne å takle situasjonen på. Hennes reaksjon kan derfor forstås som en forsvarsmekanisme, da hun ufarliggjør situasjonen og prøver å vise mennene at hun ikke tar seg nær av slik oppførsel.

Samtidig viser dette utdraget noe annet; en annen person varsler fra til kontoret om hendelsen. Dette viser at kvinner også kan ha allierte som viser motstand til seksuell trakassering og velger å varsle på vegne av kvinnene. Blant alle historiene som kvinnene

har fortalt om seksuell trakassering i intervjuet, er dette den eneste gangen informantene forteller at hendelsen blir varslet om. At de kvinnelige lærlingene selv unngår å varsle om trakassering kan tolkes som en måte å innordne seg det mannlige arbeidsmiljøet. Dette er noe som belyses i Mari Bjerck (2017) sin studie om arbeidsklær i mannsdominerte yrker. Funn i studien viser at kvinnene opplevde arbeidsmiljøet som et maskulint system hvor menn blir sett på som normen og at dette er noe kvinner må tilpasse seg (Bjerck, 2017). Mens Sara reagerte med latter, valgte Mathilde en annen måte å håndtere trakasseringen hun opplevde da hun jobbet sammen med en gruppe menn:

Mathilde: [...] Det var kanskje fem montører der og jeg hadde ikke jobbet med noen av de før. Så ropte en av de «Mathilde kan ta det på gulvet, for hun er så vant med å sitte på kne». Det er den eneste ekle kommentaren jeg har møtt. Hadde jeg jobbet med de et år før hadde det kanskje vært artig, men siden det var den første dagen ble det ubehagelig. Men jeg tror de tenkte over det for jeg ble jo sur, så de kom jo å ba om unnskyldning etterpå [...].

Istedenfor å reagere med latter, reagerte Mathilde med irritasjon når hun fikk denne seksualiserte kommentaren fra en av montørene. Da montørene merket at Mathilde ikke synes dette var greit, ba de om unnskyldning i etterkant. At mennene beklaget seg viser at endring kan skje, og at menn har mulighet til å endre på maktstrukturene på lærlingeplassen. Det belyser også viktigheten om å si fra om urettferdig behandling, da det skapet rom for refleksjon over hvordan kvinner blir behandlet.

I likhet med Sara opplever også Mathilde at det er en gruppe menn som trakasserer henne. Det virker som at de homososiale båndene på arbeidsplassen er sterke, og fører til at de kvinnelige lærlingene blir ekstra utsatt for trakassering. Kvinner blir også ekstra synlig ved at de er så få, noe som fører til at de blir sårbare for slike situasjoner. Mathilde forteller at situasjonen kunne vært morsom dersom hun hadde jobbet med de en lengre periode. Dette kan tyde på at Mathildes opplevelse av seksualiserte kommentarer avhenger av hvor godt kjennskap hun har til personen som utøver de. Dette viser til et stort spenn i hvordan seksuelt trakasserende kommentarer kan oppleves; det er forskjell på fremmede og de man kjenner godt.

Mathilde forteller også at dette er den eneste ekle kommentaren hun har fått, noe som belyser at det ikke er en selvfølge at kvinner opplever trakassering når de jobber ved mannsdominerte arbeidsplasser. Dette i kontrast til Sara og Irene som forteller om flere opplevelser av trakassering enn det Mathilde gjorde under intervjuet. Dette er viktig å poengtere, da det viser at trakassering kan variere fra arbeidsplass til arbeidsplass. Det kan også tenkes at ledelsen ved Mathildes arbeidsplass kan ha iverksatt tiltak for å forebygge seksuell trakassering, uten at det var henne bekjent.

4.3 Tildekket trakassering

Jeg vil her vise hvordan utenlandsk språk kan bli brukt av menn til å trakassere. Dette velger jeg å omtale som en form for «tildekket trakassering». Når en bruker et språk som man antar at motparten ikke kan (alle de kvinnelige informantene er etnisk norske) så kan du si hva du vil uten at motparten forstår hva du sier. Mathilde eksemplifiserer dette med nordmenn i Spania: «Det er jo som når man er på ferie, da kan man tulle og snakke på norsk om noen spanjoler liksom». Da Sara arbeidet på et anlegg, fikk hun høre seksualiserte kommentarer om seg selv på et utenlandsk språk. Men på grunn av at Sara kan språket de snakket skjønte hun hva de sa:

Sara: Jeg kan jo en del russisk og estisk og det var en del av de som snakket det [språket] på anlegg, så da skjønte jeg jo alt de sa. Det var mange ganger de snakket om meg og for eksempel fadderer min. Da var det sånn «skulle ønske jeg kunne sett de på sommeren og hvilke klær de hadde på seg da». Også var det menn på rundt 40 år som gikk forbi og sa «jeg kunne tenkt meg og tatt med meg henne hjem om jeg hadde muligheten» på russisk. Så da var det sånn, jeg skjønner hva du sier liksom.

Her objektiverer mennene kvinnene på russisk og estisk, et språk de ikke forventer at Sara forstår siden hun er etnisk norsk. Mennene får her muligheten til å snakke fritt om sine fantasier og begjær ovenfor kvinner uten at det får konsekvenser. Selv om Sara forstår hva mennene sier, blir det ikke varslet videre, noe som gjør at denne maskuline seksualiseringen kan fortsette i det skjulte. Språket begrenser seg til den gruppen mennesker som forstår russisk og estisk. På en måte kan det forstås som en eksklusiv klubb hvor objektivering av kvinner er en del av medlemskapet. Det er viktig å påpeke at dette ikke gjelder alle menn, ikke alle menn trakasserer og objektiverer kvinner. Men det skjer, både blant norske og utenlandske arbeidere.

Språket blir en ressurs som muliggjør trakassering av kvinner, da det kun er en liten gruppe som har tilgang på hva som blir sagt. Språket muliggjør skjult trakassering ovenfor kvinner som ikke snakker eller forstår det, og kan i så måte tolkes som et maktmiddel. Når Mathilde hører historien til Sara blir hun glad for at hun ikke forstår estisk og russisk:

Mathilde: [...] Jeg er jo glad jeg ikke kan vite hva de sier om meg, jeg tror jeg lever bedre i uvitenhet. Mens du [Sara] har på en måte ikke noe valg.

Dette utsagnet tyder på at Mathilde har en forventning om at menn snakker seksualisert om henne. Det å ikke kunne språket opplever dermed Mathilde som en fordel, det gjør at hun ikke har mulighet til å vite hva de sier om henne på fremmedspråk.

I det foregående har jeg vist ulike eksempler på seksuell trakassering, og hvordan de kvinnelige lærlingene opplever og forholder seg til det. I den siste delen av dette

analysekapitlet viser jeg et utsagn fra Mathilde som belyser hvordan slike opplevelser kan ha for følelsen av trygghet på lærlingeplassen.

4.4 Utrygghet og usikkerhet

Å bli utsatt for trakassering skaper usikkerhet hos de kvinnelige lærlingene. Mathilde og Sara jobbet på samme anlegg noen måneder med andre firma. Når prosjektledelsen dro hjem beskriver Mathilde en følelse av ubehag:

Mathilde: Det er så mange utenlandske arbeidere, det er jo noe med at de har en annen oppdragelse og de snakker på en annen måte, de er generelt på en annen måte enn det vi nordmenn er. På overtid og sånt synes jeg det var veldig ubehagelig for da drar jo prosjektledelsen hjem. Da blir det mindre og mindre av de lokale firmaene som jobber. Det er mest av polakkene som man sier, som gjør mer sånn snekkerarbeid på kveldstid.

Mathilde beskriver de utenlandske arbeiderne som generelt annerledes enn «oss nordmenn». Videre mener hun at de har en annen oppdragelse, snakker annerledes og generelt er annerledes enn nordmenn. Mathilde beskriver det videre som ubehagelig når prosjektledelsen drar hjem og det for det meste er `polakker` igjen på anlegget. Dette viser hvordan prosjektledelsen fungerer som en trygghet for Mathilde, samtidig kan dette være med på å belyse at Mathilde opplever utrygghet når hun ikke er med sitt eget firma. I henhold til den utryggheten som Mathilde snakker om her og den skjulte trakasseringen som Sara påpekte ovenfor, er det viktig å poengtere at det ikke handler om etnisitet. Det handler mer om en mulighets-situasjon som gis til mennesker som snakker et annet språk en flertallet på en arbeidsplass eller andre arenaer. Nordmenn blir også sett på som annerledes i et annet land og har også muligheten til å bruke sitt eget språk til å omtale de som ikke skjønner det norske språket i utlandet.

4.5 Oppsummering

Dette analysekapitlet har tatt for seg kvinnelige lærlingers opplevelser av makt og avmakt på lærlingeplasser. Som jeg har vist i dette kapitlet møter kvinner utfordringer med seksuell trakassering og objektivisering på de mannsdominerte lærlingeplassene. Alle kvinnene har opplevd situasjoner av seksuell trakassering i ulikt omfang, og felles er at ingen av de varsler om dette til ledelsen. Det er derimot ulikt hvordan kvinnene forholder seg til trakasseringen og reagerer på det. Faktorer som ser ut til å spille inn for hvordan de forholder seg til trakasseringen er blant annet størrelsen på anlegget, og hvor godt de kjenner de som trakasserer. Kapitlet viser hvordan kvinnene opplever trakassering både visuelt og språklig, og at det som oftest skjer når menn er i grupper. Sara forteller også om trakasserende språk som kamufleres av et annet språk enn det majoriteten snakker. Selv om dette kapitlet viser til at kvinner blir diskriminert i arbeidshverdagen, belyser det også endring. At det er tegn til endringer viser seg når andre velger å varsle om trakasseringen på kvinners vegne eller at menn beklager sin oppførsel. At endringer er mulig og at ikke alle de kvinnelige lærlingene opplever trakassering i like stor grad, viser at alt ikke er helsvart og at det er tiltak man kan gjøre for å endre strukturer som muliggjør

trakassering av kvinner. I det følgende skal vi se om de kvinnelige lærlingene opplever å ha autoritet på lærlingeplassene.

5. Kjønn, kompetanse og autoritet

Innledningsvis ble det presentert en studie som belyste hvordan autoritet tradisjonelt blir konnotert til maskulinitet, mens femininitet har en mer usikker posisjon relatert til formell og legitim makt (Bolsø m.fl., 2017). I dette analysekapitlet skal jeg undersøke hvorvidt kvinner opplever å ha autoritet på lærlingeplasser. For å undersøke deres opplevelser av autoritet presenterer jeg i det følgende fortellinger som vedrører kompetanse i tillegg til arbeidsklærnes funksjon når det gjelder autoritet.

5.1 Direkte utestegning

I intervjuet spurte jeg de kvinnelige lærlingene om de møter noen fordommer knyttet til å være lærling i et mannsdominert yrke. Irene svarte at fordommene hun møter er rettet mot henne som kvinne og ikke har noe med det å være lærling å gjøre:

Irene: Jeg vil ikke si det er fordommer mot lærlinger som er problemet, men fordommene mot jenter uten lærlingetittel og uten alt av yrkesfag. Jenter kan det jo selvsagt ikke.

Det er med andre ord tydelig at Irene selv opplever kjønn som en mer sentral dimensjon ved maktrelasjoner på arbeidsplassen, enn den underordnede statusen de har som lærling. Hennes oppfatning er at andre ikke har tro på kvinners kompetanse i elektrikeryrket. Når Irene jobbet på en butikk hvor de solgte verktøy opplevde hun kunders mangelfulle tro på hennes kompetanse flere ganger:

Irene: [...] Jeg vil ikke fortelle dere hvor mange ganger ukesvis jeg får fortalt «er det noen menn her som kan hjelpe meg?». Jeg har ikke lyst til å snakke om det engang. Jeg har vært så utrolig deppa så mange ganger av å jobbe i butikk, for det er ingen som tror jeg kan noen ting. Jeg fikk jobben fordi pappa kjente sjefen og hun har sett meg vokse opp, så hun vet jeg kan dette her [...].

Irene forteller at hun møter kunder som ikke ønsker hjelp av henne fordi hun er kvinne; kunder spør spesifikt om å få hjelp av en mann istedenfor henne. I følge Lave og Wenger (1991) kan det å ikke bli anerkjent som profesjonell ha en negativ innvirkning på hans eller hennes profesjonelle identitet. At Irene opplever kunders manglende tro på at kvinner har kompetanse i butikken beskriver hun som deprimerende, det sier noe om hvordan manglende erkjennelse av hennes kompetanse påvirker hennes arbeidshverdag negativt. Irene sier at hun fikk jobben fordi hennes far kjente sjefen på butikken, i motsetning til Irenes møter med kunde hadde den kvinnelige sjefen tro på hennes kompetanse. Videre

gir Irene et konkret eksempel på en situasjon hvor en kvinne ønsket hjelp av en mann istedenfor henne selv. Dette skjedde da Irene stod ved inngangen av butikken:

Irene: [...] Det er et tilfelle jeg husker skikkelig godt når jeg stod i begynnelsen [ved inngangen av butikken] av butikken og en litt eldre dame gikk bort til meg å spurte om det var noen menn i butikken. Det husker jeg skikkelig godt.

At Irene har valgt et mannsdominert yrke vekker negative reaksjoner hos kundene på butikken ved at de ikke anerkjenner hennes kompetanse og heller ønsker en mann til å hjelpe dem. I motsetning til Irene har ikke Sara egne erfaringer med å møte mistillit på kompetanse, men hun har hørt historier om det:

Sara: Før jeg startet på service, var det ei som fortalte at da hun kom inn med utstyr og startet å jobbe så sa de at de skulle ha en mann og sendte henne bort. Så da ble jeg litt sånn, kanskje det skjer for meg også. Men faktisk bare en uke etter jeg var der var det en kunde som hadde skrevet inn til bedriften at jentene var så flinke. Da ble jeg mer selvsikker på å komme hjem til folk. Det er ikke bare folk som hater jenter, eller som ikke vil ha jenter. Noen ser at vi får til ting også da.

Selv om denne hendelsen skjedde før Sara selv startet å jobbe på service, skapte det usikkerhet for hennes framtidige kundebesøk og jeg tolker det som at hun var bekymret for at det samme skulle skje for henne selv. Det virker også som at Sara ble positivt overrasket da en kunde hadde gitt jentene i bedriften positive tilbakemeldinger på deres arbeid i bedriften. Det ser ut til at denne tilbakemeldingen har vært viktig for Sara, da den gjorde henne mer trygg på egen kompetanse. Sara avslutter med å poengtere at ikke alle mennesker *hater* jenter eller ikke vil ha jenter. Det er usikkert hva Sara mener med dette hatet ovenfor jenter, men om man ser det i forhold til fortellingene de kvinnelige lærlingene har fortalt, er det kanskje ikke så rart at det kan oppleves som hat. De kvinnelige lærlingene blir utsatt for flere mekanismer av ekskludering og forskjellsbehandling i lærlingetiden, eksemplifisert i foregående kapittel som seksuell trakassering og mangelfull tillitt på kompetanse. Det virker dermed som Sara setter stor pris på positive tilbakemeldinger rettet mot kvinner i bedriften. Kvinnenes møter med manglende tillitt til deres kompetanse viser seg tydelig å handle om deres kjønn. De møter denne mistilliten både i arbeidslivet, i lærlingebedriften og gjennom andre kvinners fortellinger. Dette bidrar til å ekskludere de kvinnelige lærlingene. I det følgende vil jeg se på hvordan arbeidsklærne får en kjønnsnøytraliserende funksjon som bidrar til å øke anerkjennelsen av kvinnenes kompetanse.

5.2 Uniformen

Det er ikke bare i arbeidslivet Irene har møtt mistillit til egen kompetanse. Også i lærlingetiden forteller hun om opplevelser med mennesker som ikke tror kvinner er kapable til å jobbe som elektrikere. I en avhandling i organisasjon og ledelse viser Mari Bjerck (2017) til at arbeidsklær i mannsdominerte yrker er avgjørende faktor for kvinners evne til å bli inkludert. I lys av Bjerck sine funn er jeg interessert i å undersøke om dette også gjelder de kvinnelige lærlingene i mitt prosjekt. Irene opplever likevel mistillit på sin kompetanse:

Irene: Man møter det jo også litt når man drar på drift hos kunder og er på feilsøking hos dem, spesielt hos eldre. Men det er ikke bare de eldre som ikke tror du kan noen ting, det er også yngre folk. De går mer bort til gutten selv om vi ser ut til å være i lik alder, de hører også mer på han. Når kunden ikke skjønner noen ting lener de seg mot oss. Man kjenner litt på det da, men ikke like mye som når jeg ikke har på arbeidsklær. Så jeg kjenner litt mer på det da, at vi ikke kan så mye.

Irene forteller at det ikke bare er eldre mennesker som ikke anerkjenner kvinners kompetanse i elektrikerfaget, det gjelder også yngre mennesker. Irene forteller videre at kunder lener seg mot henne når noe er vanskelig å forstå. Dette å «lene seg mot oss» tolker jeg som en måte for kunder å søke sympati fra kvinner eller støtte seg på dem når noe oppleves komplisert. Irene forteller videre at hun ikke opplever dette i like stor grad når hun har på arbeidsklær. Dette betyr at arbeidsklærne i noen grad kan føre til at kunder får større tiltro på Irenes kompetanse i elektrikerfaget. Når Irene er iført arbeidsklær har kunder i større grad forventninger til hennes kompetanse:

Irene: Det er mest når du ikke har arbeidsklærne på, for da forventer de litt at du kan det. Da får du ikke direkte «oi hvorfor kom det et kvinnfolk inn for å hjelpe meg nå», men du må bygge opp tillitten deres litt. Hvis jeg forteller at det er den her enkle feilen her med tingen din som er så enkelt at du kanskje burde skjönt selv, så er blir det veldig fort sånn «hm, det er nok ikke det eneste som er feil, det kan det ikke være». Så du må bygge tillitten litt til kunden, du må selge det inn til de da, så de kjenner at du faktisk kan det her.

Irene forteller at hun opplever mer mistillit på sin kompetanse når hun ikke har på arbeidsklær. Når hun er iført arbeidsklær forventer andre at hun har mer kunnskap på feltet. Irene sier at hun ikke får direkte reaksjoner på at det kommer inn en kvinne når hun er iført arbeidsklærne. Dette kan tolkes som at arbeidsklærne får en form for kjønnsnøytraliserende effekt. I Neumann m.fl. (2013) sin studie får arbeidstøyet til kvinner i mannsdominerte yrker tre funksjoner: de viser til tilhørighet i bedriften, letter muligheter til sosial integrasjon på arbeidsplassen og gjør at kvinnene i større grad blir en av gutta.

For Irene virker det til at uniformen bidrar til at hun i større grad blir en del av det mannlige arbeidsfellesskapet, ved at andre i større grad anerkjenner hennes kompetanse.

Når de kvinnelige lærlingene iklær seg arbeidsklærne har de på seg samme klær som sine mannlige kolleger. Dette bidrar til at de opplever større anerkjennelse på sin kompetanse i elektrikerfaget. Mathilde opplever også at folk i større grad har tro på hennes kompetanse når hun har på seg arbeidsklær, i tillegg til at hun opplever at det er en fordel å være kvinne når det handler om teknisk arbeid:

Mathilde: Jeg merker de spesielt når jeg får på meg arbeidsklærne og er med på årskontroll på brannalarmanlegg på et stort bygg. Da er det veldig sånn at hvis noen skal spørre om noen teknisk, hvordan fungerer det her, så kommer de til meg. For jeg tror kanskje at jenter generelt er flinkere til å forklare. Det virker som de har en forventning om at jenter kan det mer tekniske da. Da har jeg opplevd at de trekker mer mot jentene, og det er litt kult at de kommer og spør oss istedenfor guttene [...]

Her får arbeidsklærne en betydning for Mathilde, ved at hun beskriver at det er spesielt når hun får på seg disse klærne. Når Mathilde tar på seg arbeidsklærne kommer mennesker og stiller henne spørsmål om det tekniske. Dette mener Mathilde er fordi kvinner er flinkere på det tekniske og til å forklare. Dette kan tyde på at kvinner er pedagogisk flinkere til å forklare på en forståelig måte. Samtidig kan man også tolke det som at det er lettere å utvise uvitenhet ovenfor en kvinne enn en mann slik som Irene tolker dette fenomenet, vist ovenfor.

I intervjuet kommer det fram at kvinner blir foretrukket foran menn kun når det kommer til å forklare noe. At kvinner blir forstått som pedagogisk flinkere til å forklare noe viser at det er områder i det mannsdominerte elektrikerfaget hvor kvinner blir ansett som flinkere enn menn. Det virker som Mathilde synes det er noe nytt at andre kommer og spør jentene istedenfor guttene. Det virker som at hun har en forventning om at andre skal spørre guttene istedenfor henne. Dette kapitlet viser at de kvinnelige lærlingene opplever å ikke bli anerkjent for sin kompetanse når de arbeider på plasser som typisk blir sett på som mannlige arbeidsplasser.

5.3 Oppsummering

Dette kapitlet viser at de kvinnelige lærlingene opplever å ikke bli anerkjent for sin kompetanse når de arbeider på plasser som typisk blir sett på som mannlige arbeidsplasser. Kvinner forteller om egne eller andre kvinners opplevelser av kunder som ønsker å få hjelp av en mann istedenfor en kvinne. Samtidig viser kapitlet at kvinner også

opplever fordeler ved at de blir ansett som flinkere pedagogisk enn menn. Arbeidsklærne har også en positiv funksjon ved at den øker andres tillitt til deres kompetanse. Dette mener jeg kan gjøre at arbeidsklærne får en kjønnsnøytraliserende funksjon, ved at skillelinjer mellom kjønnene blir mindre når menn og kvinner kler seg i samme klær. I det følgende skal vi se hvordan mannlige lærlinger opplever makt og autoritet på kvinnedominerte lærlingeplasser.

6. Maskulin profitt

Jeg har i de to foregående kapitlene undersøkt hvordan kvinner opplever sin maktposisjon og autoritet på lærlingeplasser. Nå skal jeg ta for meg hvordan menn på kvinnedominerte lærlingeplasser snakker om sin maktposisjon og autoritet. I dette kapitlet presenteres fortellinger fra Sindre, Trond og Erik. Dette kapitlet skiller seg en del fra de foregående analysene, da mennenes fortellinger i høyere grad tar for seg deres beskrivelser av kjønnsforskjeller i hverdagen som lærling, uten å fortelle om konkrete hendelser på arbeidsplassen. Intervjuene med mennene var mer abstrakte, ved at de formidlet en generell forståelse av kjønnsforskjell.

6.1 Lunsjsnakk

Sindre forteller at han trives veldig godt på lærlingeplassen og at han ikke opplever det som problematisk å være i mindretall som mann. Om arbeidsmiljøet på lærlingeplassen sier Sindre at kjønn aldri har vært et tema, og at han ikke opplever at det har noe å si at han er den eneste mannen:

Sindre: Aldri tenkt over, hverken i barnehagen eller på skolen. I barnehagen var jeg den eneste mannen på hele bygget, nå er jeg eneste mannen på hele trinnet. Men jeg har aldri tenkt over det som noe problem.

Sindre har erfaringer med å være i mindretall av sitt kjønn på flere institusjoner, men han har aldri tenkt over det som noe problem. Dette setter seg i stor kontrast til kvinnenenes erfaringer med seksuell trakassering og opplevelser av manglende anerkjennelse på kompetanse. Men selv om Sindre forteller at han ikke opplever det som noe problem å være i mindretall, tyder det han sier videre i intervjuet på at det er noen utfordringer:

Sindre: [...] I pausesituasjoner merker man det litt. Det går jo på samtale, de fleste der jeg jobber er damer, så det går i strikking og sånt, noe jeg ikke er særlig interessert i. Men ellers er det bare småting og jeg tenker ikke over det. Det tror jeg ikke de gjør heller.

Sindre forteller at han ikke tenker noe særlig over at han er i mindretall av sitt kjønn. Samtidig synes han ikke strikkeprat er særlig interessant, men han understreker at dette ikke er noe problem: «Det går veldig bra, de får bare snakke om strikking om de vil», sier

Sindre. I motsetning til Sindre, opplever Erik og Trond flere problematiske sider ved å være i kjønnsmessig mindretall på lærlingeplassen. Men de tydeliggjør at det ikke bare handler om kjønn:

Trond: jeg tror nesten går mer på aldersforskjell, iallfall der jeg er nå. Det er et stort gap mellom de som er 20 og de som nesten er oppe i 40 pluss. Da er det strikking og barnebarn og sånt som er samtaleemnene [for de som er over 40 år]. Så da sitter du der og drikker kaffe for deg selv, du får ikke helt til å delta, for strikking kan jeg ingenting om. Passer liksom ikke helt inn

Erik: helt enig med deg der. Absolutt.

Trond: deling oppskrift, viser forskjellige gensere de har strikket og hjelper hverandre.

Erik: det stemmer vet du, det var så nøyaktig.

Både Trond og Erik er enige i at det er store forskjeller på å ha en samtale med kvinner på deres egen alder versus de som er over 40 år. I likhet med Sindre er heller ikke Erik og Trond interesserte i strikking. Men mens Sindre ikke har noe imot at de snakker om strikking, skaper det en opplevelse av å ikke passe helt inn for Erik og Trond. I tillegg til at alder blir sett på som et hinder for inkludering i samtaleemner, handler det også om kjønn. Strikking blir tradisjonelt knyttet til femininitet og blir sett på som en kvinnelig syssel. Samtaler om strikking blir en faktor som gjør at de mannlige lærlingene merker at de er i mindretall på lærlingeplassen. Mens Sindre ikke opplever noen andre utfordringer med å være i kjønnsmessig mindretall enn at det blir en del prat om strikking, er det for Trond og Erik vesentlige forskjeller på å jobbe med kvinner og menn. Det er ikke bare i lunsjpausene Trond opplever kjønnsforskjeller, han merker det også i arbeidet:

Trond: Man merker det først på kjønn når det først er menn der, jeg føler det er litt annerledes å snakke med de i pausen og generelt å jobbe med dem. [det er en] litt annerledes sjargong på alt.

Kjønnsforskjellene oppstår først for Trond når det er menn tilstede, han beskriver menn som både annerledes å snakke og jobbe med. Sjargong er et begrep som blir brukt for å beskrive ord og vendinger som er særegne for en klikk eller faggruppe (Store norske leksikon, 2018). Dermed beskriver Trond menn som en særegen gruppe som både snakker og jobber annerledes enn kvinner. Trond synes det oppleves mindre anspent å arbeide med menn, noe Erik også er enig i:

Trond: Jeg vet ikke helt, det er bare annerledes å være med dem [menn]. Det er ikke så stramt på en måte, ikke at de gjør feil, men jeg føler meg mindre anspent og jeg vet ikke hvorfor.

Erik: Ja, det blir mye mer skitprat med mennene.

Trond opplever det som mindre stramt å jobbe med sine mannlige kollegaer, men forteller at han ikke vet hvorfor han opplever det slik. Erik følger opp med en faktor som synes å være viktig for de to lærlingene: 'skitprat'. Skitprat er et trønders uttrykk som kan beskrives som småprat som går i en lett og spøkefull tone og som gjerne handler om hverdagslige ting. Den lette og spøkefulle praten gjør at de alltid har noe å snakke om:

Trond: Hos mennene er det ikke forskjell i aldersgruppene, der føler jeg det [samtalene] går i fri flyt uansett

Erik: Ja, man har alltid noe å snakke om uansett. Det blir litt lite av skitprat når man sitter med damer, iallfall tendensivt da [usikker på hva tendensivt betyr, men velger å tolke det som at det er en 'tendens' til at det blir lite skitprat når man sitter med damer]. Det er jo fint med variasjon også, selvfølgelig. Men iblant er det fint å snakke om ting som ikke betyr noe og ikke er gensere.

Jeg tok med dette utsagnet fordi jeg synes det viser noe interessant: Aldersforskjell spiller ingen rolle for Erik og Trond når det gjelder menn. Erik opplever at samtaler får en fri flyt uansett når man snakker med andre menn. Mens de to lærlingene opplever at det er store forskjeller på samtaleemner med kvinner som er 20 år og de som er over 40 år, er ikke dette tilfellet for samtaler med menn. Erik legger til at han opplever at det blir lite skitprat med kvinner og synes derfor det er fint å snakke med menn for da blir det mer av denne lette og spøkefulle praten.

6.2 Tilnærming til problem

Ovenfor forteller Erik og Trond at de ikke opplever noen forskjeller i aldersgruppene når det gjelder samtaleemner med menn. Likevel opplever Erik at eldre menn kan skille seg fra de som er yngre på arbeidsplassen:

Erik: Vi har jo noen av de 60 år gamle damene som har gått der i år etter år og, ting skal gjøres på det og det viset. Men jeg har faktisk oppdaget at det finnes slike menn også, det er ikke bare damer. Det finnes også menn som går helt inngrodd i sine rutiner og ikke klarer å se nytt.

Erik opplever at de 60 år gamle kvinnene som har arbeidet på lærlingeplassen i mange år, er opptatt av at ting skal gjøres på visse sett. Det virker også som at Erik har gjort seg en ny oppdagelse her; det er ikke bare kvinner som oppfører seg på dette viset, det finnes slike menn også. Når Erik vektlegger at det 'faktisk' finnes slike menn, kan det tyde på at han ikke har reflektert over at menn også kan oppføre seg slik. Da jeg spurte de to lærlingene hva det betydde for dem å være i kjønnsmessig mindretall på lærlingeplassen, svarte Erik og Trond dette:

Erik: Et annet aspekt du kan ta med inn er at menn og damer har som jeg har sett, en tendens til å se ulikt på problemer og løsninger. At det er litt sånn ulik tankegang, menn er litt sånn vi bare gjør det og det, så går det fint liksom. Gjør ikke så stor sak ut av det. Mens med damer kan det hende det blir litt...

Trond: mye ut av det, lager litt stort rundt det ja.

Erik er også tydelig på at han opplever kjønnsforskjeller når det gjelder å jobbe med kvinner og menn. Han opplever ulik måte å se på problemer og løsninger, i tillegg synes han at de har noe ulik tankegang. Han beskriver mannen som avslappet som ikke gjør ting større enn det trenger å være, mens han sammen med Trond opplever kvinner som et kjønn som gjør mye ut av ting. Dette er noe det de to lærlingene ser ut til å være enige om, da de videre forteller:

Erik: En bagatell kan bli litt mer enn det burde være. Ta dette med en klype salt, for det er jo ekstremt stor forskjell, det er jo like stor forskjell på kvinner og menn ikke sant. Men det er kanskje en større overvekt av det da, at kvinner kan reagere litt kraftigere enn det som er nødvendig. Har jeg en følelse av, så sånn sett kan det være godt å jobbe med menn, de ser løsninger med en gang da. «Ja ja, det går greit» sier de da, da gjør vi det og det istedenfor.

Trond: Det er jo veldig rett, det blir mye ekstra når damer skal håndtere situasjoner [...]

Erik: Kan bli litt mye kjeft før man faktisk kommer til løsningen

Trond: Ja

Erik: Istedenfor å bare ta løsningen med en gang.

Det forgår en slags kollektiv glorifisering av menn mellom de to lærlingene, mens kvinner kjefter og lager oppstyr av små ting går mannen rett på løsningen. Måten de to lærlingene snakker om kvinnene på lærlingeplassen forteller noe om deres forhold til å arbeide med kvinner på en kvinnedominert arbeidsplass. Det virker til at det fører til merarbeid når majoriteten er kvinner, fordi det ifølge Trond blir mye ekstra når kvinner skal håndtere situasjoner på arbeidsplassen. Beskrivelsen av arbeidsplassens kvinner skiller seg i stor grad fra den avslappede mannen, kvinner blir av de mannlige lærlingene nærmest omtalt som hysteriske. De mannlige lærlingenes glorifisering av menn kan også knyttes til det Connell (2005) omtaler som den «patriarkalske dividend». Den patriarkalske dividend betyr privilegiene menn nyter på grunn av det generelle overtaket de har over kvinner. Selv om menn ikke nødvendigvis utøver vold mot kvinner, nyter posisjonen deres privilegier som følge av dette (Connell, 2005:80). Deres mannlige privilegier gjør det mulig for de mannlige lærlingene å snakke frem sitt eget kjønn som best egnet til å gjøre jobben.

6.3 Popularitet

De mannlige lærlingene blir svært synlige på lærlingeplassen og de opplever seg ettertraktet av beboerne:

Trond: Jeg føler det er litt lite menn, for jeg føler meg veldig ettertraktet av brukere. [...] Det spiller ingen rolle om du skal inn til menn eller kvinner, det er litt annerledes. De nesten foretrekker ofte menn. [...] Det er jo noen som ikke kan navnet på nesten noen av de andre som jobber der, men de kan navnet mitt fordi jeg er eneste. Du har fire som heter Hilde som jobber der og du skal huske hvem som er hvem, alle har kort og litt grått hår. Også er det en høy kar som skiller seg ut fra alle de korte som er der, da vil de jo bli tiltrukket av det som er annerledes. Det blir litt kjedelig med alt det andre, det blir en variasjon på en måte i hverdagen. Alle blir glade og sier «er du og her i dag», det blir annerledes på en måte. [...]

For Trond fører det å være i kjønnsmessig mindretall til positive relasjoner med beboerne på lærlingeplassen. Han skiller seg ut fra sine kvinnelige kollegaer ved å være mann og blir ettertraktet av beboerne. Trond forteller at både kvinner og menn foretrekker menn, noe som står i kontrast til de kvinnelige lærlingenes opplevelser med kunder som heller vil ha hjelp av menn. Det kan virke som Trond blir eksotisk på lærlingeplassen og at han opplever det selv som positivt at han og andre menn bidrar til å skape variasjon. Ved å si «det blir kjedelig med alt det andre» kan tyde på at han ser på seg selv og sitt kjønn som mer spennende enn de andre kvinnene som han omtaler som en homogen gruppe. Kvinnene beskriver Trond som korte kvinner med grått hår som heter Hilde. Dette setter seg i kontrast med menn som blir beskrevet som høye og spennende. Dette er noe også Erik kjenner seg igjen i:

Erik: Jeg kan relatere til det veldig godt, jeg tror mange eldre menn som er inne på avdeling har veldig godt av at det kommer en mann. Man blir veldig ettertraktet der da.

Trond: Og de blir mye mer snakkesalig.

Erik: Ja, og kanskje de går litt lei av de gamle damene de må prate med hver dag. At det kommer noen menn de kan prate med, jeg har sett det utrolig mange ganger at de lysner opp.

Trond: Det blir jo samme med oss, det går bedre for oss å prate med menn enn damer [...]

Erik mener at de mannlige beboerne har godt av at han som mann kommer inn og er med dem, han opplever seg veldig også svært ettertraktet blant eldre menn på avdelingen. Trond legger også til at de eldre mennene blir mer snakkesalig når menn kommer inn til dem. Dette antas å være fordi de eldre mannlige beboerne på lærlingeplassen i likhet med Erik og Trond føler seg mer avslappet sammen med andre menn. Deretter starter Erik å sette menns prat i kontrast til de gamle damenes prat. Slik som de to mannlige lærlingene snakker frem menn på, kan ses på som en måte for dem å snakke frem menn som best egnet til arbeidet. De er spesielle og unike, mens damene er alle gamle, heter Hilde og har grått hår. Måten mennene snakker om kjønnsforskjeller viser til en essensialistisk forståelse av kjønn¹.

6.4 Fysiske arbeidsoppgaver

Fysiske oppgaver på lærlingeplassen blir ifølge lærlingene pålagt mannlige ansatte. Fysiske oppgaver kan betegnes som oppgaver som krever en viss fysisk styrke til å bli gjennomført. Siden menn blir sett på som fysisk sterkere enn kvinner kan man dermed tolke disse arbeidsoppgavene som maskuline. Trond og Erik er enige i at mye av det fysiske arbeidet blir lagt på menn:

Trond: Det eneste ekstra jeg føler jeg blir bedt om er mer sånne fysiske ting. De jeg jobber med er ganske små, de er jo 1,50 og er 50 år så de har ikke så mye å stille opp med da. Så da blir det sånn at Trond gjør det fordi han er stor, Trond gjør det. Litt mye der.

Erik: Jeg synes det går mye i sengevask jeg. Ja, du kan jo vaske sengen her nå - ja jeg har jo vasket sånn seks senger nå da, ja men du kan jo ta den her også nå som du er så godt i gang. Kjenner meg igjen i den altså.

¹ Essensialistisk forståelse av kjønn viser til et endimensjonalt begrep hvor kjønns kategorier utgjør hverandres motpol. Denne forståelsen av kjønn innebærer at ett trekk eller egenskaper betegnes som henholdsvis «mannlig» eller «kvinnelig» (Hauge, 2002)

Trond: Det har ikke noe med lærling å gjøre da, for sånn var det på alle andre arbeidsplasser tidligere også. At det blir lagt på karene om det er fysisk arbeid.

Det virker til at Trond og Erik sine kvinnelige kollegaer har en forventning om at de skal utføre bestemte oppgaver på grunn av deres kjønn. De får spesielle arbeidsoppgaver fordi de er menn og det har ifølge Trond ikke noe med at de er lærlinger å gjøre. Samtidig viser utdraget at det ikke bare er fysisk tunge oppgaver, også sengevask blir gjort til mannsarbeid. Dette viser til hvordan arbeidsoppgaver på arbeidsplasser kan omkjønnes, ved at sengevask som kan bli ansett som en tradisjonelt kvinnelig arbeidsoppgave blir gjort til et mannsarbeid.

6.5 Oppsummering

Til forskjell fra kapitlene om kvinnelige lærlinger, viser funn i dette analysekapitlet at menn får fordeler ved å være på kvinnedominerte arbeidsplasser. De opplever å bli ettertraktet av beboerne på de helsefaglige arbeidsplassene og de får tildelt ekstra arbeidsoppgaver. Dermed opplever menn i hovedsak fordeler ved å være i kjønnsmessig mindretall. De mannlige lærlingene forteller ikke om noen opplevelser av avmakt på arbeidsplassen. Mennenes fortellinger viser derimot at de har makt til å framsnakke sitt eget kjønn på lærlingeplassen. Deres fortellinger om kjønnsforskjeller tyder på at de anser menn som bedre egnet til jobben enn kvinner. Deres mulighet til å posisjonere sitt eget kjønn som best kvalifisert til arbeidet kan omtales som maskulin profitt; de bruker sin posisjon som menn til å omtale kvinner som underlegne. I dette kapitlet knytter jeg den maskuline profitten til Connells «patriarkalske dividend». Den patriarkalske dividend gjør at menn har mulighet til å nyte det generelle overtaket de har over kvinner.

7. Avsluttende diskusjon

Denne avhandlingen er basert på kvalitative intervju av unge kvinnelige- og mannlige lærlinger som befinner seg på arbeidsplasser hvor de er i kjønnsmessig mindretall. Formålet med studien har vært å undersøke opplevelsen av å være en del av dette mindretallet, hvilke konsekvenser det har, samt eventuelle skjevheter i maktforhold/forhandlinger om makt en slik kjønnsmessig ubalanse kan medføre. På bakgrunn av dette spurte jeg:

Hvordan opplever unge kvinnelige og mannlige lærlinger å være i kjønnsmessig mindretall på lærlingeplasser og hvilke forhandlinger om makt forteller de om?

For å undersøke denne problemstillingen har jeg også stilt to forskningsspørsmål:

- Hvordan opplever lærlingene å få autoritet på lærlingeplasser?
- Hvordan opplever lærlingene makt og avmakt på lærlingeplasser?

For å svare på problemstillingen og forskningsspørsmålene har jeg analysert intervjuer av mannlige- og kvinnelige lærlinger som er i kjønnsmessig mindretall på arbeidsplasser. Selv om alle lærlingene fortalte at de trives godt og har det bra på lærlingeplassene, viser de konkrete hendelsene og opplevelsene i denne studien at det også er utfordringer ved å være i kjønnsmessig mindretall, først og fremst hos kvinnene. Informantenes fortellinger skiller seg sterkt fra hverandre, og viser at det er forskjeller i hvordan det er å være i kjønnsmessig mindretall som mann og kvinne. Jeg vil starte med å diskutere analysens hovedfunn hva gjelder de kvinnelige lærlingene, etterfulgt av tilsvarende for de mannlige. Deretter sammenligner jeg funnene hos de kvinnelige- og mannlige lærlingene og diskuterer forskjellene, før jeg til slutt konkluderer.

7.1 Kvinners opplevelser av makt og autoritet

De kvinnelige lærlingene forteller om en lærlingetid hvor de opplever trakassering og manglende annerkjennelse av kompetanse. Dette kan ses på som et uttrykk for at de kvinnelige lærlingene opplever avmakt med den mannlige majoriteten på arbeidsplassen.

Trakasseringen som kvinnene i denne studien forteller om, blir utført av menn i grupper, omtalt som homososiale grupper. Disse gruppene av menn fremviser en hegemonisk maskulinitet i form av undertrykking av kvinner. Samtidig gjør de homososiale strukturene

at kvinnene ekskluderes de fra det mannlige fellesskapet. Som Connell (2005) skriver, kan de feminine normene som indikerer at kvinner er underlegne menn gjøre det vanskelig å legge merke til og protestere mot urettferdig behandling. Det viser seg særlig i denne studien, da ingen av kvinnene forteller at de varsler ledelsen om trakasseringen. Dette gjør at muligheten for å endre disse strukturene på arbeidsplassen blir vanskeligere, og menn som trakasserer får større mulighetsrom til å fortsette.

Det er samtidig ulikt hvordan kvinnene responderer når de blir utsatt for diskriminering/trakassering; noen velger å holde det for seg selv mens andre gjør motstand direkte mot de som urettferdig behandler de. I ett av tilfellene reagerer den kvinnelige lærlingen med irritasjon ovenfor de trakasserende mennene, noe som gjør at de beklager seg i etterkant. Dette viser at kvinner selv har mulighet til å endre maktstrukturene på arbeidsplassene og at det hjelper å stå opp mot diskriminering. Et annet tegn brudd med den hegemoniske maskuliniteten viser seg også når andre personer varsler ledelsen på vegne av kvinner når de oppdager at de blir diskriminert. Det synliggjør at de hegemoniske strukturene på lærlingeplassene også er i endring, ved at noen velger å bryte med de homososiale båndene som bidrar til å ekskludere kvinner.

I tillegg til trakassering/diskriminering er andres mangelfulle tillitt til deres kompetanse et annet aspekt av avmakt som kommer frem i kvinners fortellinger. Kvinnes fortellinger av kunder som ønsker hjelp av en mann istedenfor en kvinne tyder på at arbeidsplassens egenskaper er nært knyttet til maskuline idealer og mannen som norm. Det viser dermed til at yrkestittelen elektriker fortsatt blir assosiert med det mannlige kjønn. Videre viser spesielt Irene sine fortellinger at arbeidsklær kan ha en positiv innvirkning på andres tro på kvinners kompetanse i elektrikerfaget. Arbeidsklær får dermed en symbolsk mening knyttet til autoritet.

7.2 Menns opplevelser av makt og autoritet

I analysen av de mannlige informantenes fortellinger, fant jeg at deres opplevelse av å være i minoritet skiller seg fra kvinnes opplevelser; de viser ingen tegn til å oppleve noen form for avmakt i arbeidshverdagen. De mannlige lærlingene snakker heller frem en maktubalanse som går i deres favør, gjennom at de omtaler sitt eget kjønn som best egnet til å utføre jobben. En kan derimot ikke anta at mennene har mer makt enn kvinnene på arbeidsplassen, selv om mennene omtaler seg selv som sterkere enn sine kvinnelige kollegaer. Tvert imot vil jeg anta at de eldre kvinnene som de mannlige lærlingene snakker om sitter på mer makt, ved at de har lengre erfaring på arbeidsplassen. Likevel tyder deres opplevelser på at det kan være en fordel å være mann; de blir populære blant beboere på institusjoner og de får spesialoppgaver som krever fysisk styrke.

De mannlige lærlingene viser til en essensialistisk forståelse av kjønn, ved at de beskriver menn og kvinner svært ulikt. Informantene forteller at de opplever at menn ser løsninger med en gang, er sterke, gjør ikke så stor sak ut av bagateller og er avslappede. Dette skiller seg fra hvordan de beskriver kvinner. Kvinner beskriver de som et svakere kjønn som reagerer kraftig, kjefter mye før de kommer til løsningen og lager styr ut av små ting.

Selv om informantene påpeker at det er forskjell innad i kjønnene tyder deres beskrivelser av kvinner og menn på en symbolsk struktur hvor de anser menn som overordnet kvinner. Måten de mannlige lærlingene glorifiserer og favoritiserer sitt eget kjønn kan knyttes til homososialitet; de søker, nyter og foretrekker å være i selskap med eget kjønn (Alvesson & Billing, 2009). Dette forsterkes av at de mannlige lærlingene forteller at de foretrekker samtaler med menn, i tillegg til at de en oppfattelse av at mannlige beboere har godt av at en mann tilbringer tid med dem.

I motsetning kvinnene opplever ikke mennene noen form for mangelfull autoritet på lærlingeplassene, da de får ekstraoppgaver som krever fysisk styrke og blir populære blant beboere på lærlingeplassene. I motsetning til kvinner trenger ikke menn arbeidsklær for å øke sin autoritet på arbeidsplassen; menn kan tvert imot kle seg i en symbolsk sterk kropp. Dette viser seg blant annet i de arbeidsoppgavene de får tildelt, hvor de blir spesialister fordi de blir ansett som fysisk sterkere enn kvinner.

Jeg har nå tatt for meg hvordan studiens kvinnelige og mannlige lærlinger har fortalt om opplevelser knyttet til makt og autoritet på arbeidsplassen. Videre skal jeg diskutere forskjeller i materialet.

7.3 Positiv og negativ synlighet

Jeg har nå tatt for meg hovedfunnene hos de mannlige og kvinnelige lærlingene i lys av deres opplevelser av makt og avmakt, samt autoritet på lærlingeplassen. Jeg vil herunder diskutere hvilke kjønnsforskjeller denne studien viser når de gjelder å være i kjønnsmessig mindretall, samt ulike opplevelser av autoritet og makt på lærlingeplassene.

Denne studien viser at det er ulike opplevelser knyttet til det å være i kjønnsmessig mindretall som mann og kvinne. Mens kvinnene opplever trakassering og manglende annerkjennelse av kompetanse, har mennene muligheten til å få fordeler ved å være i mindretall. De kvinnelige lærlingene forteller om opplevelser av at kunder foretrekker hjelp av menn framfor dem. Dette skiller seg sterkt fra menns opplevelser av å bli ettertraktet av beboere på lærlingeplassene. I motsetning til kvinnene forteller ikke menn om noen form for avmakt på lærlingeplassen; de har derimot makt til å posisjonere sitt eget kjønn i en overordnet symbolsk stilling. Selv om menn ikke forteller om noen form for avmakt i sine fortellinger, er det likevel mulig at de har tilfeller av det på arbeidsplassen. En kan tenke seg at de maskuline normene og hvordan lærlingene omtaler seg selv som sterke kan gjøre det vanskelig for dem å formidle utfordringer med avmakt. Det kan i tillegg være utfordrende å fortelle de til meg som er kvinne.

De forskjellige utfordringene med makt og avmakt som lærlingene forteller om tyder på at deres kjønn blir synlig på arbeidsplassen på svært ulike måter. Med synlighet mener jeg hvordan deres kjønn blir lagt merke til av mennesker på arbeidsplassen. Dette velger jeg å omtale som positiv- og negativ synlighet. Mens de mannlige lærlingene i all hovedsak

opplever en positiv synlighet, opplever kvinner en mer negativ synlighet. Synligheten kan som vist i denne studien føre til både fordeler og ulemper.

For de kvinnelige informantene fører denne synligheten til at de har opplevelser av kunder som ikke tror på deres kompetanse og de opplever trakassering fra grupper av menn. For menn fører synligheten til at de får arbeidsoppgaver som krever fysisk styrke og de blir populære blant beboere på lærlingeplassene. Mens synligheten fører til muligheter og popularitet for menn, medfører den objektivisering og begrensninger for kvinner.

7.4 Konklusjon

Kjønnsbalanse i utdanning og arbeidsliv blir betraktet som et viktig samfunns mål og satt høyt på den politiske agenda. Kvotering og positiv særbehandling er noen av tiltakene som blir gjort for å få flere kvinner og menn til å velge utradisjonelt for sitt kjønn. For å få flere til å ta utradisjonelle valg av yrker og utdanninger mener denne studien at det er viktig med innsikt og forståelse av hvordan det å oppleves å være i kjønnsmessig mindretall. Denne studien viser at det særlig må settes inn tiltak for å unngå at kvinner på mannsdominerte arbeidsplasser blir utsatt for seksuell trakassering i arbeidshverdagen.

Jeg håper med denne studien at det blir mer fokus på kvinners situasjon på arbeidsplasser hvor deres kjønn er i mindretall, og at det arbeides for å øke kvinners autoritet i disse yrkene. Denne studien er gjennomført i samarbeid med Trøndelag fylkeskommune, men retter seg også mot opplæringskontorer og ledere som har ansvar for lærlinger. Det bør settes inn nasjonale tiltak for å bedre vilkårene for kvinner som jobber på mannsdominerte arbeidsplasser. Et eksempel på tiltak vil være å øke bevisstheten omkring problemstillingen som kjønn i mindretall kan oppleve, tidlig i yrkesfaglig utdanning. Som denne studien har vist, er det en høy terskel for å varsle. Det kan hende lærlinger mangler kjennskap til hva som kan varsles om, hvor det kan gjøres, hva som kreves av «bevis» og hva som skjer i etterkant. Jeg vil derfor oppfordre opplæringskontorer og ledere på lærlingeplasser til være oppmerksom på og snakke med lærlinger om disse utfordringene.

Jeg vil poengtere at alt ikke er svart hvitt. Slik det kan se ut i denne studien er det et paradoks for menn å være i mindretall og det motsatte for kvinner. Det stemmer ikke; både kvinnene og mennene i studien har uttalt at de trives godt på arbeidsplassene. Det er heller ikke slik at denne studien er en fasit på hvordan det oppleves å være i mindretall av sitt kjønn på lærlingeplasser. Denne studien belyser derimot noen konkrete utfordringer som kan oppstå for noen og ønsker å sette søkelys på behovet for tiltak. Opplevelsene av å være i mindretall av sitt kjønn vil variere på arbeidsplass til arbeidsplass, og som denne studien viser skjer det også endringer i hvordan kvinner blir behandlet på i mannsdominerte yrker.

Referanser

- Allan, J. (1993) Male elementary school teachers: Experiences and perspectives. C. Williams (Red.) *Doing women's work: Men in non-traditional occupations*. Sage: Newbury Park, CA (1993), s. 113-127
- Alvesson, M. & Billing, Y., D. (2009) *Understanding gender and organizations*. London: SAGE Publications.
- Bolsø, A., Langåker, L., & Mühleisen, W. (2017): Kvinner til sjøs: seksuell uorden og disiplinering. *Nordiske Organisasjonsstudier* 19(1) s. 3-23. Tilgjengelig fra: <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/handle/11250/2462995>
- Bråten, M. (2020) Seksuell trakassering i ulike deler av arbeidslivet i lys av #metoo. *Kilden kjønnsforskning* 01/2020 44(1), s. 23-38. Doi: 10.18261/issn.1891-1781-2020-01-03
- Bjerck, M. (2017) *Apparel at work. Work uniforms and women in male-dominated manual occupations*. PhD-avhandling. Copenhagen Business School.
- Chhun, B. (2011). Catcalls: Protected speech or fighting words. *Thomas Jefferson Law Review*. 33(2), s. 273-295. Tilgjengelig fra: <https://www.yumpu.com/en/document/read/4936037/catcalls-protected-speech-or-fighting-words-thomas-jefferson-> (Hentet 3. februar 2020)
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities* (2nd. ed.). California: Polity Press.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 3 (2), s. 77-101. Tilgjengelig fra: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1191/1478088706qp063oa?needAccess=true> (Hentet 23. April 2020)
- Gjestrum, E. (2019) Er det plass til gutta? En kvalitativ intervju-undersøkelse av gutters opplevelse med helse og oppvekst. Masteroppgave. Norges teknisk- og naturvitenskapelige universitet. Tilgjengelig fra: <https://www.trondelagfylke.no/contentassets/1906cb2791b64a4ca8ade32fde2288e7/thesis.pdf> (Hentet 31. Mars 2020)
- Halvarsson, E. & Svennberg, J. (2015) *Maskuliniteter og motorsyklar*. Bacheloroppgave. Stockholms universitet. Tilgjengelig fra: <http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:817880/FULLTEXT01.pdf> (Hentet 13 mai 2020)
- Halsaa, B. (1996) Variasjoner over et tema. Feminisme som teori. I Holter, H. et al., (red.) *Hun og han: Kjønn, forskning og politikk*. Oslo: Pax, s. 141-194.

- Hauge, M. (2002) *Kropp, klær og seksualitet. Konstruksjoner av kjønn blant jenter i 12-14. årsalderen*. Hovedoppgave. Norges teknisk- naturvitenskapelige universitet.
- Hedlin, M. (2013) When they're practically crying out for men. *Nordic studies in education*. 34(1), s. 59-72. Tilgjengelig fra: https://www.idunn.no/file/pdf/65819213/when_theyre_practically_crying_outfor_men_-_an_ethnograph.pdf (Hentet 14. April 2020)
- Holgersson, C. (2006). Homosociality as a gendered process. *Nordic Journal for Masculinity Studies* 1(01), s. 24-41. Tilgjengelig fra: https://www.idunn.no/norma/2006/01/homosociality_as_a_gendered_process
- Krueger R, A & Casey, M, A. (2009) *Focus groups. A practical guide for applied research*. (4. utg.). USA: Sage publications.
- Kanter, R. (1993) *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991) *Situert Læring*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Lilleaas, U, B., Ellingsen, D., & Sløk-Andersen, B. (2020) Humorens tvetydige funksjon. *Tidsskrift for kjønnsforskning*. 44(01), s. 8-22. doi: 10.18261/issn.1891-1781-2020-01-02
- Lorentzen, J. (2009) Forskning på menn og maskuliniteter. I Lorentzen, J. & Mühleisen (Red.) *Kjønnsforskning. En grunnbok*. Oslo: Universitetsforlaget, s. 121-133.
- Neumann, B, C., Bjerck, M., & Rysst, M.(2013) En av gutta: kvinner og klær i mannsdominerte arbeiderklassesyrker. *Tidsskrift for kjønnsforskning*. 36 (03-04), s. 240-254. Tilgjengelig fra: https://www.idunn.no/tfk/2012/03-04/en_av_gutta_kvinner_og_klr_i_mannsdominerte_arbeiderklass (Hentet 23. mars 2020)
- NOU 2012:15 (2012) *Politikk for likestilling*. Oslo: Departementenes servicesenter, Informasjonsforvaltning.
- NOU 2019: 3 (2019) *Nye sjanser – bedre læring. Kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner og utdanningsløp*. Oslo: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon, Teknisk redaksjon.
- Ott, E., M. (1989) Effects of the male-female ratio at work. *Psychology of Women Quarterly* 13(1), s. 41-57. doi: 10.1111/j.1471-6402.1989.tb00984.x
- Orupabo, J. (2016) *Kvinnejobber, mannsjobber og innvandrersjobber*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Sedgwick K. E. (1993). *Between Men. English Literature and Male Homosocial Desire*. New York: Columbia University Press.
- Solheim, J. (1998) *Den åpne kroppen. Om kjønnsymbolikk i moderne kultur*. Oslo: Pax.

- Store Norske Leksikon (2018) *Sjargong*. Tilgjengelig fra: <https://snl.no/sjargong> (Hentet 5. mai 2020).
- SSB (2019) *Flere menn i kvinnedominerte utdanningsprogram*. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/flere-menn-i-kvinnedominerte-utdanningsprogram> (Hentet 24. april 2019)
- Thagaard, T. (2013): *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. 4. utg. Bergen: Fagbokforlaget.
- Thomas, K. (1990) *Gender and subject in higher education*. Buckingham: Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Thurtle, V., Hammond, S., & Jennings, P. (1998) The experiences of students in a gender minority on courses at a collage of higher and further education. *Journal of Vocational education and training* 50(4), s. 629-645. Tilgjengelig fra: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13636829800200069> (Hentet 13. Mars 2020)
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Trøndelag fylkeskommune (2019). *Likestilling på yrkesfag*. Tilgjengelig fra: <https://www.trondelagfylke.no/vare-tjenester/utdanning/elev/satsingsomrader/likestilling-pa-yrkesfag/> (Hentet 4. mai 2020)
- Vagle, I & Møller, E. (2015) *Kjønn på dagsordenen gjennom to-tre-og firepartssamarbeid i det yrkesfaglige feltet*. PHD-avhandling. Roskilde Universitet.
- Warming, K. & Ussing, P. (2005) *When this Is a man. Joint base analysis*. Roskilde Universitet: Research Centre on Gender Equality.
- Wanat, C, L. (2008) Getting past the gatekeepers: differences between access and cooperation in public school research. *Field Methods* 20(2), s. 191–208. doi: 10.1177/1525822X07313811

Vedlegg

- Vedlegg 1: Intervjuguide: kvinner
- Vedlegg 2: Intervjuguide: menn
- Vedlegg 3: Invitasjon til deltakelse

Vedlegg 1: Intervjuguide kvinner

Bakgrunn

1. Kan dere fortelle hva dere heter, hvor dere jobber som lærlinger og hvor gamle dere er?
2. Kan dere fortelle meg hva en lærling er?

Valg av yrkesfag

3. Hvorfor valgte dere dette yrkesfaget?
 - 3.1 Rollemodeller, tidligere erfaring i yrket, foreldre.
 - 3.2 Har dere noen konkrete eksempler på erfaringer eller personer som inspirerte dere til å velge faget?
4. Kan dere fortelle om hvordan rådgiveren på skolen, familie eller venner reagerte da dere fortalte om valget?
 - 4.1 Kan dere fortelle om en situasjon der dere fortalte om valget deres?

Trivsel

5. Kan dere fortelle om en dag på lærlingeplassen?
 - 6.1 Gjerne fortell litt om hvilke arbeidsoppgaver dere gjør, hvordan det er i pausene og hvordan arbeidsmiljøet er.
6. Hva har det å si for dere at det er få kvinner på lærlingeplassen?
 - 7.1 Kan dere fortelle om situasjoner hvor dere merker ekstra godt at dere som gutter/jenter er i mindretall?
7. Hva tenker dere kunne blitt gjort annerledes i VG1 og VG2, samt i lærlingetiden for at dere skal trives bedre på lærlingeplassen?
8. Synes dere det kunne blitt noe annerledes for at dere skulle trives bedre på vg1 og vg2, samt nå i lærlingetiden?

Fordommer

9. Jeg har hørt forskjellige fordommer kring jenter som studerer mannsdominerte fag, slik som elektro. Blant annet at de er mer maskuline enn andre jenter. Hva tenker dere om slike fordommer?
 - 9.1 Har dere opplevd noen andre fordommer?

Avslutning

10. Hvor ønsker dere å jobbe med i fremtiden?
11. Har dere noe å tilføye som jeg har glemt å spørre om?

Vedlegg 2: Intervjuguide menn

Bakgrunn

1. Kan dere fortelle hva dere heter, hvor dere jobber som lærlinger og hvor gamle dere er?
2. Kan dere fortelle meg hva en lærling er?

Valg av yrkesfag

3. Hvorfor valgte dere dette yrkesfaget?
 - 3.1 Rollemodeller, tidligere erfaring i yrket, foreldre.
 - 3.2 Har dere noen konkrete eksempler på erfaringer eller personer som inspirerte dere til å velge faget?
4. Kan dere fortelle om hvordan rådgiveren på skolen, familie eller venner reagerte da dere fortalte om valget?
 - 4.1 Kan dere fortelle om en situasjon der dere fortalte om valget deres?
 - 4.2 Opplever dere det som viktig å bane vei for at det skal bli enklere for andre gutter å velge deres yrkesfag?

Trivsel

5. Kan dere fortelle om en dag på lærlingeplassen?
 - 6.1 Gjerne fortell litt om hvilke arbeidsoppgaver dere gjør, hvordan det er i pausene og hvordan arbeidsmiljøet er.
6. Hva har det å si for dere at det er få menn på lærlingeplassen?
 - 7.1 Kan dere fortelle om situasjoner hvor dere merker ekstra godt at dere som gutter er i mindretall?
7. Hva tenker dere kunne blitt gjort annerledes i VG1 og VG2, samt i lærlingetiden for at dere skal trives bedre på lærlingeplassen?
8. Synes dere det kunne blitt noe annerledes for at dere skulle trives bedre på vg1 og vg2, samt nå i lærlingetiden?

Fordommer

9. «Menn som jobber i barnehage eller andre omsorgsykker er mindre macho enn menn som jobber som snekkere eller andre mannsdominerte yrker» Synes dere dette stemmer?
 - 9.1 Har dere opplevd noen andre fordommer?

Avslutning

10. Hvor ønsker dere å jobbe med i fremtiden?
11. Har dere noe å tilføye som jeg har glemt å spørre om?

Vedlegg 3: Invitasjon til deltakelse

Vil du delta i forskningsprosjektet Jenter og gutter som velger utradisjonelle yrkesfag?

Dette er et forskningsprosjekt i forbindelse med Trøndelag Fylkeskommunes prosjekt om å utvikle en «trøndelagsmodell» for å rekruttere og bevare lærlinger som velger utradisjonelle yrkesfag på videregående. Forskningsprosjektet er en masterstudie, hvor jeg ønsker å undersøke hvordan gutter og jenter på utradisjonelle yrkesfag opplever det å være i mindretall av sitt kjønn på lærlingeplassen.

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) er ansvarlig for prosjektet.

Ved å delta i dette prosjektet blir du innkalt til et gruppeintervju sammen med to andre lærlinger som studerer det samme som deg. Intervjuet vil bli registrert via lydopptak, personopplysninger vil komme fram i intervjuet, men så anonymiseres personene når intervjuet transkriberes. Det er **frivillig å delta** i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Opplysningene om deg vil kun brukes til formålet som er beskrevet i dette skrivet.

Dine rettigheter

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

- Innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg
- Å få rettet eller slettet personopplysninger om deg
- Få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- Å sende klage til personvernombudet eller datatilsynes om behandlingen av dine personopplysninger

Intervjuet blir brukt basert på ditt samtykke.

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

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

- Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) ved Siri Øyslebø Sørensen, på epost: siri.sorensen@ntnu.no eller telefon: 73598259.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig

(Veileder)

Student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *jenter og gutter som velger utradisjonelle yrkesfag* og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i gruppeintervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 1 juni 2020

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

