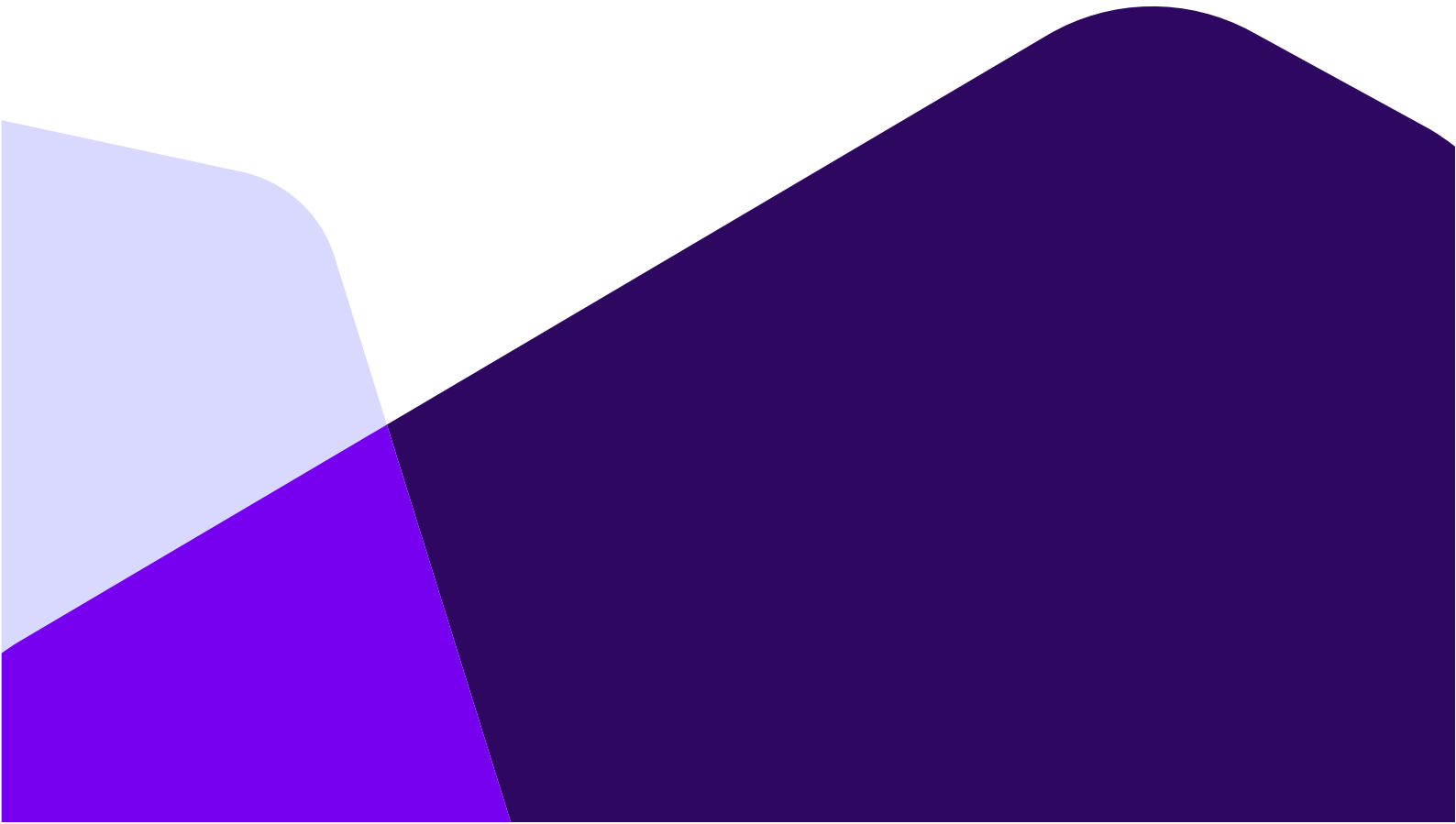


Frank Dønåsen – kandidat 9025

Gutter i Helse- og oppvekstfag

- Hvilke forhold har betydning for hvordan de forstår utviklingen og konstruksjonen av egen karriere? Og hvordan kommer kjønnsperspektivet frem i deres karrierenarrativer?



Universitetet i Sørøst-Norge

Fakultet for humaniora, idretts og utdanningsvitenskap

Institutt for kultur, religion og samfunnsfag

Postboks 4

3199 Borre

<http://www.usn.no>

© 2024 Frank Dønåsen

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

The two most important days in your life are the day you were born and the day you find out why.

Ukjent opphav (QuoteInvestigator, 2016)

Sammendrag

Jeg har intervjuet fem gutter som har valgt Helse- og oppvekstfag og er underveis eller ferdig med sin læretid i fire ulike fagutdanninger. Bakgrunnen er at andelen gutter i disse yrkene er relativt lav. Formålet har vært å bidra inn i karrierefeltet og sysselsettingsarbeid med en kvalitativ undersøkelse og tematisk analyse på bakgrunn av problemstillingen: ***Gutter i Helse- og oppvekstfag: Hvilke forhold har betydning for hvordan de forstår utviklingen og konstruksjonen av egen karriere? Og hvordan kommer kjønnsperspektivet frem i deres karrierenarrativer?***

Karriere teoretikeren Mark L. Savickas har skrevet og utviklet både karriere teori og metodikk for karriereveiledning. Dette prosjektet omhandler de teoretiske sidene ved konstruksjon av karriere, ikke de praktiske sidene ved karriereveiledning. Savickas sin teori om karrierekonstruksjon er brukt som rammeverk i analysen sammen med Frida Wikstrand sitt arbeid om normkritikk. De har begge et sosialkonstruktivistisk utgangspunkt og masterarbeidet preges av dette. I tillegg har jeg satt sammen en problembakgrunn med situasjonen i arbeidsmarkedet og helse- og oppvekststyrker (både i Norge og internasjonalt) relatert til kjønn og yrkesmessige kjønnsroller.

Informantene er svært bevisste i sine valg, og for flere startet dette tidlig. De har en tilstedeværelse i arbeidslivet de har nå, selv om alle ønsker videre utdanning. De er både kjønnsuavhengig tenkende om sine valg, samtidig som de representerer en utvidet maskulinitet. Et tilsynelatende normkritisk blikk på holdninger og rutiner og arbeidsoppgaver har de også, men ikke nødvendigvis på yrket som helhet. De fem vil jobbe med mennesker, hjelpe og gjøre en forskjell. Selv om de alle har tenkt seg videre, er det innenfor yrker som også handler om å hjelpe mennesker. Det å hjelpe andre og realisere seg selv blir ikke motsetninger, men heller gjensidig forsterkende motivasjoner. Selvrealisering kan sies å være et karrieretema, men innebærer dermed både videre utdanning og å fortsette å hjelpe mennesker.

Avslutningsvis foreslår jeg mer fleksibilitet i kronologien i Savickas sin teori om karrierekonstruksjon, samt et mer uttalt normkritisk kjønnsperspektiv som del av teorien. Forslagene til karriereveiledning i praksis går på å forsøksvis starte yrkes- og utdanningsveiledning med praktiske yrkesmøter tidligere enn det gjøres i dag – å åpne for å utforske tidlig bevissthet på karriereønsker. Kjønnsperspektivet bør også i større grad tas inn i karriereveiledning og yrkes- og utdanningsundervisning. Eksempelvis ved hjelp av et normkritisk blikk, utradisjonelle rollemodeller og søkelys på egenskaper i like stor grad som roller. Til slutt foreslås tre mulige prosjekter for videre forskning.

Abstract

I have interviewed five boys who have chosen vocation training in the health and social care field and are either in the middle of or have completed their apprenticeship in four different vocational educations. The background of this study is that the proportion of boys in these professions is relatively low. The aim of my project has been to contribute to the field of career studies, as well as employment work. The study is qualitative and contains a thematic analysis based on the problem statement: ***Boys in health and social care vocational training: What factors influence how they understand the development and construction of their own careers? And how is the gender perspective reflected in their career narratives?***

Career theorist Mark L. Savickas has written and developed both career theory and methodology for career guidance. This project deals with the theoretical aspects of career construction, not the practical aspects of career guidance. Savickas's theory of career construction is used as a framework in the analysis, along with Frida Wikstrand's work on norm criticism. Both have a social constructivist approach, and this is reflected in the master's thesis. In addition, I have compiled a background review on the problem covering the situation in the labour market and health and social care professions (in Norway and internationally) related to gender and occupational gender roles.

The informants are very conscious of their choices, and for several, this started early. They have a presence in the work they are in now, even though all of them wish to pursue further education. They are gender-independent in their thinking about their choices, while also representing an expanded masculinity. They also seem to have a norm-critical view of attitudes, routines, and work tasks, but not necessarily of the profession. They want to work with people, help, and make a difference. Even though they all have plans to continue, it is within professions that also involve helping people. Helping others and self-realisation are not seen as opposites, but rather as mutually reinforcing motivations. Self-realisation can be said to be a career theme, involving both further education and continuing to help people.

In conclusion, I suggest more flexibility in the chronology of Savickas's theory of career construction, as well as a more explicit norm-critical gender perspective as part of the theory. The suggestions for career guidance in practice involve attempting to start career and education guidance with practical job meetings earlier than is done today – to open up for exploring early career awareness. The gender perspective should also be more integrated into career guidance and vocational and educational teaching in school. For example, with the help of a norm-critical perspective, non-traditional role models, and a focus on qualities as much as roles. As a conclusion, three possible projects for further research are proposed. *“Sikt KI-chat” is used as a starting point for the translation into English (Sikt, 2024).*

Innhold

Sammendrag	3
Abstract	4
Forord	7
1 Innledning	8
1.1 Konstruksjon av en karriere	8
1.2 Et flersidig formål	9
1.3 Begrensninger	10
1.4 Begrepsavklaringer	11
2 Problembakgrunn	12
2.1 Karriereveileder i ungdomsskolen - erfaringer	12
2.2 Tallenes tale – samfunnets respons	12
2.3 Et blikk ut av landet – og Norge sett utenfra	15
2.4 Tidligere forskning på utradisjonelle valg	16
2.4.1 Internasjonal forskning	17
2.4.2 Norsk kontekst – tre masteroppgaver	18
2.4.3 Funnenes relevans – et forskningsgap	19
3 Teori	20
3.1 Mark L. Savickas - Teori og Praksis	20
3.2 CCT fra 1997 til 2021	20
3.3 CCT av 2013	21
3.4 Frida Wikstrand – et normkritisk perspektiv	23
4 Metode	25
4.1 Vitenskapsteoretisk utgangspunkt: Konstruert yrke – konstruert karriere	25
4.2 Forskningsdesign, datainnsamling og refleksivitet	26

4.3 Analysestrategi	28
4.4 Kvalitet	32
4.5 Refleksivitet og etikk	33
4.6 Kort om informantene mine	34
5 Analyse	37
5.1 Selvet som <i>Actor</i>	37
5.2 Selvet som <i>Agent</i>	39
5.3 Selvet som <i>Author</i>	43
5.4 Kjønnsspektet – <i>Actor</i> , <i>Agent</i> og <i>Author</i>	45
6 Diskusjon	49
6.1 Hva er det beste tidspunktet for å gjøre det bevisste valget?	49
6.1.1 Tidligere valg?	49
6.1.2 Senere valg?	51
6.2 En kjønnsuavhengig selvforståelse, eller en utvidet maskulinitet?	51
6.2.1 Selvforståelse uavhengig av kjønn	51
6.2.2 Utvidet maskulinitet	53
6.3 Selvrealisering som karrieretema	55
6.3.1 Å hjelpe og jobbe med mennesker	55
6.3.2 Selvrealisering	56
7 Konklusjon	58
7.1 Anbefalinger for karriereteori og karriereveiledning	59
7.2 Anbefaling for videre forskning	60
Referanser/litteraturliste	62
Vedlegg	
Vedlegg 1: Oversikt over tabeller og figurer	
Vedlegg 2: Intervjuguide	
Vedlegg 3: Informasjon om forskningsprosjektet til deltakerne, og samtykkeerklæring	
Vedlegg 4: Svar fra SIKT	

Forord

Fire års masterstudier er over. Det har vært øyeåpnende og hjertegodt, arbeidskrevende og lærerikt. Opplevelsene, resultatene og alle de nye tankene tar jeg med meg videre inn i karriereveiledningen jeg holder på med til daglig. Det siste året har også ført med seg en endring i det jeg nå har byttet arbeidssted fra ungdomsskole til videregående skole – jeg får dermed muligheten til å jobbe videre med temaene jeg har undersøkt i masterarbeidet. Interessen min for utradisjonelle valg av utdanning og yrker har fulgt meg i flere år, og jeg har tatt dette inn som tema i klasseundervisning og i individuelle veiledningssituasjoner i ungdomsskolen. Nå også blant de som har tatt det første valget inn i videregående utdanning, men som foreløpig befinner seg tidlig i karrieren sin.

Den største takken rettes til informantene mine – uten deres engasjerte, åpne, ærlige og visjonære tanker om konstruksjon og utvikling av egen karriere, om kjønnsroller og valgsituasjoner, hadde ikke prosjektet mitt vært mulig å gjennomføre. Takk for at dere slapp meg inn!

Takk til alle som har bidratt med hjelp og støtte. Først og fremst fantastiske veiledere i Anne Holm-Nordhagen (USN) og Helle Merete Nordentoft (USN og Aarhus Universitet) for kloke, inspirerende og rettledende innspill. Medstudentene mine, Marit, Gro og Ingebjørg for støttende og hjelpsom lesing og tilbakemeldinger. Mine gode lesere – Pål, Jarle, Kolbjørn, Rune og Brit Camilla – deres friske øyne i innspurten ga meg verdifull respons og nyttige utfordringer. Og til slutt min kjære Hilde – du har trofast støttet meg og kompensert for fraværet mitt, jeg har ikke våget å telle timer ...

Langhus, 19.05.2024

Frank Dønåsen

1 Innledning

1.1 Konstruksjon av en karriere

Jeg vet ikke helt hvordan jeg skal sette fingeren på det. Det blir litt mer sånn, du får... jeg har jo fått mer omsorg for andre, etter at jeg begynte her.

Det er rart, men det blir jo litt sånn da, når du skal være en omsorgsperson, du skal liksom være, for mange så skal du være en kontaktperson, du skal liksom, du blir jo nærmere enn familie til veldig mange.

Og da blir det liksom, du klarer ikke å *ikke* bli glad i noen. [...] Og da, jeg vet ikke helt, du ender opp som en sånn menneskeliker etter hvert.

(Ulrik, lærling i Helsearbeiderfaget, jobber i omsorgsbolig)

Ulrik, en av de fem informantene i dette masterarbeidet, forteller om hvordan han har endret seg, og synet på hvem han er, i prosessen fra barn til lærling. Han har prøvd oppstart på både Restaurant- og matfag og Bygg- og anleggsteknikk (rørlegger), før han endte opp på Helse- og oppvekstfag og nå jobber mot fagbrev i Helsearbeiderfaget. Ulrik sin forståelse av hvem han er blitt, og hvordan han ser på seg selv er blitt til i møtet med tre ulike utdanningsprogram, med faget, kolleger, pasienter og arbeidsoppgaver.

Ulrik sin utvikling kan ses fra et sosialkonstruktivistisk perspektiv. Bildet han har av seg selv som en gryende helsefagarbeider er en sosial konstruksjon. Han har lagt mening og innhold i dette bildet etter hvert som han har hatt ulike opplevelser, møtt nye situasjoner og kommunisert med forskjellige mennesker (Tjora, 2021, s. 31).

Karriereteoretikeren Mark L. Savickas (2021) har utviklet sin teori om karrierekonstruksjon (Career Construction Theory – CCT) i en sosialkonstruktivistisk tradisjon (s. 165-166). CCT legger vekt på at individet bygger sin karriere ved å konstruere et bilde eller narrativ av denne, eller av virkeligheten. Konstruksjonen skjer i møte med andre mennesker og erfaringer, og består av tilpasninger over tid til miljøet rundt. Savickas (2013) snakker om en konstruksjon i tre faser, hvor innehaveren av karrieren (konstruktøren) etter tur bekler rollene som *actor*, *agent* og *author*. En *actor* sin *atferd* innebærer starten på en sosial rolle, mens en *agent* sin *streben* handler om tilpasning og å takle overganger og uventede hendelser. Til slutt vil *author* *forklare* gjennom å forfatte et narrativ over livet som binder sammen de karrieremessige erfaringene. Jeg bruker dette som et teoretisk utgangspunkt og et analytisk rammeverk – at vi konstruerer vår egen karriere (s. 149). I tillegg lar jeg Frida Wikstrand (2019) svensk doktor i *arbetsvetenskap*, bringe inn *norm-kritikk* i analysen og diskusjonen – hvordan møter mine informanter normer om kjønn, kjønnsroller og maskulinitet?

Analysen av intervjuene med de fem informantene avdekker noe av hva gutter som har valgt Helse- og oppvekstfag tenker om sine valg. De forteller om årsaker til valgene, erfaringer i møte med Helse- og oppvekstsektoren og om refleksjoner de har gjort seg underveis. Om å være i undertall som menn, om mansrollen og planene deres videre. I analysen betraktes fortellingene deres i konteksten av de tre fasene *actor*, *agent* og *author*. Analysen gir fasetter til tre tema for diskusjon og konklusjon, samtidig som den gir flere mulige svar på problemformuleringen:

Gutter i Helse- og oppvekstfag: Hvilke forhold har betydning for hvordan de forstår utviklingen og konstruksjonen av egen karriere? Og hvordan kommer kjønnspektivet frem i deres karrierenarrativer?

Ut fra problemstillingen setter jeg opp følgende forskningsspørsmål:

Hvordan forstår informantene den kronologiske utviklingen av karrieren?

Hvordan forstår de konstruksjonen av sin egen karriere?

Hvilken plass i karrierenarrativet deres har det at de har valgt utradisjonelt?

1.2 Et flersidig formål

«Ja, det er vel en grunn til at du skriver en oppgave om gutter, og ikke jenter» er responsen til Christian (lærling i Barne- og ungdomsarbeiderfaget), da han i intervjuet kommer inn på at det «er litt stigma med å være gutt» i helse- og oppvekstbransjen. Formålet med å skrive om gutter som velger Helse- og oppvekstfag er flersidig. Helse- og oppvekststyrkene har en til dels sterk kjønnsmessig skjevdeling, og det er nyttig i et sysselsettingsperspektiv å høre fra gutter som har valgt disse yrkene. Helse- og oppvekststyrkene har behov for flere hender og en jevn tilvekst av arbeidere. Mer om dette kommer i kapittel 2 (*Problembakgrunn*).

I tillegg handler det om å bidra til forskning og læring innen karriereveiledningsfeltet på ulike nivå, både forskning, karriereveiledning i praksis, og for policy-makers, samt at dette feltet brer seg inn i både skole og sysselsettingsvirksomhet. Jeg har valgt å intervju gutter som er unge, i utdanning og har valgt utradisjonelt. Hva tenker de om sine valg og sin vei inn i, og videre gjennom helse- og oppvekststyrker? Hvilken plass har kjønn blant andre faktorer når de har valgt utdanning? Hva kan tas med inn i videre forskning på karriere og karriereveiledning av inntrykkene og opplevelsene de sitter med som menn i kvinnedominerte yrker? Jeg håper prosjektet kan gi verdifulle bidrag til karriereveiledning i grunnutdanningen, og at noe kan brukes i arbeid med skoleutvikling og læreplaner for utdanningene til helse- og oppvekststyrker.

Til slutt er jeg interessert i hvordan informantene mine forstår og er bevisste det å konstruere en karriere og å lage et narrativ om denne. Har de valgt Helse- og oppvekstfag fordi de tenkte at de passet inn der, eller skaper de seg selv i møte med nye utfordringer langs livsveien? Konklusjonen avsluttes med anbefalinger for karriereveiledning og karriereteori, samt forslag til videre forskning.

1.3 Begrensninger

Mine fem informanter har gått videregående i Akershus (Viken) og Nord-Trøndelag (Trøndelag). Tallene fra disse fylkene ligger nærmere Norge som helhet enn om de hadde vært fra Oslo. Dette gjelder både total andel av ungdomskullene og andelen gutter som velger Helse- og oppvekstfag (Utdanningsdirektoratet, 2024), se også avsnitt 7.2 (*anbefaling for videre forskning*). De fem er underveis eller ferdig med sin læretid eller opplæring innen *Barne- og ungdomsarbeiderfag, Helsearbeiderfag, Ambulansefag og Apotekteknikk*. De presenteres nærmere i metodekapitlet (avsnitt 4.6). Selv om de kommer fra fire ulike, relativt store, fagbrev, er de allikevel bare fem stemmer (av for eksempel 2381 gutter i toppåret 2018, eller 1338 som har utdanningsprogrammet som førstevalg i 2024 (Utdanningsdirektoratet, 2024). Undersøkelsen er kvalitativ, med strategisk utvalg og rike beskrivelser av funnene. Representativiteten er begrenset til eventuell overføringsverdi, samt konseptuell generalisering (Tjora, 2021, s. 271) som kan være nyttig i senere forskning.

Jeg presenterer tidligere forskning og teori i form av undersøkelser fra Storbritannia og Tyrkia, masteroppgaver fra Norge, samt rapporter og fagstoff fra Norge, Norden, OECD-land og globalt. Jeg gjør allikevel ikke en kulturell sammenligning mellom Norge og andre deler av verden, men tema fra de internasjonale studiene som *glassheis, svingdør* og *utvidet maskulinitet* (se avsnitt 2.4.1 og 2.4.2) har jeg ikke funnet i norsk forskning, og de blir en del av det forskningsgapet jeg ønsker å bidra til å tette (se avsnitt 2.4.4). Det samme gjelder aldersforskjellen. I alle de internasjonale undersøkelsene og en av de norske masteroppgavene er informantene eldre enn mine informanter. De har andre erfaringer, flere har gjort omvalg i karrieren, og tenker annerledes om egen karriere enn de jeg har intervjuet. Jeg gjør ikke en aldersmessig sammenligning, men er interessert i om jeg kan finne lignende funn hos mine informanter som i de internasjonale studiene.

I problembakgrunnen har jeg ikke gått inn på mulige årsaker til at helse- og oppvekststyrker er blitt kjønnsmessig skjevdelt. Heller ikke har jeg tatt med en mer nyansert og utfyllende situasjonsbeskrivelse for menn i de nevnte yrkene, selv om flere av kildene mine behandler dette (Anker, 1998; NOU 2016:07; NOU 2024:08). Disse temaene ville åpnet for å skrive mye spennende om bakgrunn og utvikling av situasjonen, men ville gjort oppgaven for omfangsrik.

Til slutt har jeg begrenset oppgaven til å ta utgangspunkt i den biologisk-genetiske oppdelingen av kjønn som binært (mann og kvinne). Alle kilder, rapporter og tallmateriale jeg har brukt gjør som jeg har kunnet forstå dem også dette, og heller ikke informantene mine har problematisert denne inndelingen. Det punktet hvor prosjektet mitt kommer nærmest til å utfordre denne dikotomien er når jeg diskuterer begrepet *utvidet maskulinitet* (se avsnittene 2.4.3 og 6.2.2), men jeg har heller ikke her tatt inn en ytterligere problematisering av kjønn og kjønnsinndeling. Helt til slutt: *Kvinnedominert* og *mannsdominert* yrke er brukt i stedet for *kvinne-* og *mannsykke*.

1.4 Begrepsavklaringer

Helse- og oppvekstfag er et av 15 utdanningsprogram i norsk videregående skole, det er yrkesfaglig og en utdanning her kan ende opp med lærlingtid og fagbrev som Aktivitør, Ambulansearbeider, Helsefagarbeider, Portør, Barne- og ungdomsarbeider, og Ortopeditekniker. I tillegg er det skolebaserte utdanninger til Fotterapeut, Apotektekniker, Helsesekretær, Tannhelsesekretær og Hudpleier, samt at det kan tas ettårig Påbygging til studiekompetanse (Vilbli.no, 2024). Den observante leser vil legge merke til min tilsynelatende inkonsekvente skrivemåte for Helse- og oppvekstfag. Jeg har skilt mellom navnet på utdanningsprogrammet *Helse- og oppvekstfag (med stor «H»)*, og den generelle termen for yrker og utdanninger på alle nivåer som betegnes *helse- og oppvekstfag*, *helse- og oppvekststyrker* eller *helse- og oppvekstutdanning*. De ulike skoleårene betegnes VG1 til VG4.

Jeg har stort sett oversatt sitater og begreper fra engelske kilder til norsk. Et unntak er begrepene *actor*, *agent* og *author* fra Savickas (2013) sin teori om karrierkonstruksjon (CCT), som jeg konsekvent skriver på engelsk. Dette gjør jeg både for at de skal stå litt ut, og for å ikke miste det noe rikere og mer spesifikke meningsinnholdet som ligger i de engelske begrepene enn de norske *Skuespiller*, *Agent* og *Forfatter*.

John Holland (1997) sin RIASEC-modell brukes til karriere- og yrkesvalg. Modellen deler personligheter og arbeidsmiljøer i seks kategorier, og hjelper veisøkere å velge en karriere som best passer deres interesser, personlighet og ferdigheter. De seks kategoriene, eller typene, er realistisk (R), undersøkende (I), kunstnerisk (A), sosial (S), foretaksom (E) og systematisk (C).

Det nasjonale offentlige prosjektet *Menn i helse* (Menn i helse, 2024) er nevnt flere steder i analysen og diskusjonen. Prosjektet gir menn mellom 25 og 55+ år muligheten til å ta fagbrev som helsefagarbeider.

2 Problembakgrunn

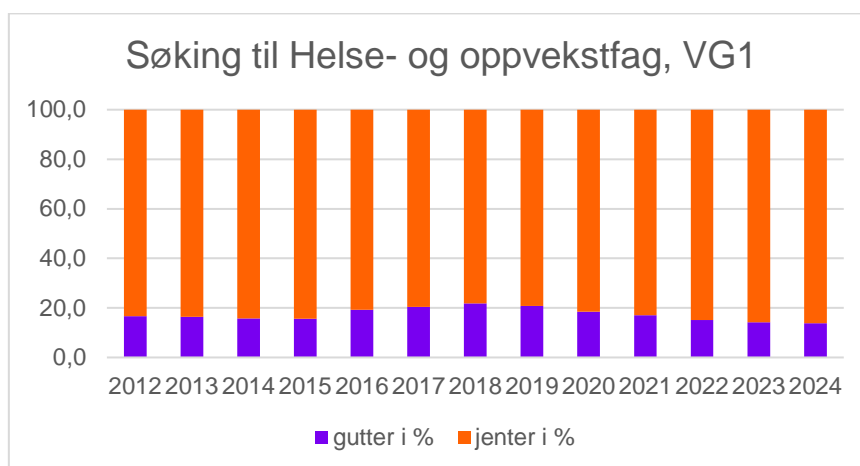
2.1 Karriereveileder i ungdomsskolen - erfaringer

Som karriereveileder for ungdomsskoleelever har jeg sett hva egne elever velger, samt fått innsyn i inntakstallene til videregående skole de ulike årene. Flere av de yrkesfaglige utdanningsprogrammene har hele tiden hatt en overveiende kjønnskjevhet, eksempelvis ble det ett av de siste årene på en av de videregående skolene tatt inn én jente og 89 gutter på Elektrofag (Utdanningsdirektoratet, 2024). På Helse- og oppvekstfag har det derimot vært overveiende jentedominert (se avsnitt 2.2). Mitt udokumenterte inntrykk av de guttene som har valgt Helse- og oppvekstfag er at de har vært svært bestemte på at det er dette de vil, og hatt klare tanker om veien videre innen disse yrkene. Jeg har veiledet gutter som ønsket å jobbe i barnehage, på barneskole eller med ungdom med utfordringer, og visste at det var Barne- og ungdomsarbeiderfag de ville søke. En annen ønsket å jobbe med eldre og planla å bli Helsefagarbeider, og flere har hatt et tydelig ønske om å bli ambulansesarbeidere og valgt deretter. På den annen side har jeg snakket med mange gutter som har søkt Elektro eller Bygg- og anlegg, som ikke har vært like bevisst på hva de ønsker å jobbe med innenfor sitt mer tradisjonelle utdanningsprogram.

I 2017 ble skolen jeg jobbet på med i et prosjekt kalt «Lekeressurs» (Sandgrind, 2017). Gutter i 10. klasse hadde praksis i barnehage som valgfag hele dette siste skoleåret, i tillegg til å jobbe der fire timer i uken i 12 uker av høsthalvåret – for lønn! Tilbakemeldinger fra deltagende elever og barnehager var overveldende positive, og bidro til min store tro på gutters plass i Helse- og oppvekstfag – og på viktigheten av praksis. Barnehagene rapporterte om gutter som ble kjempepopulære blant barna. De tok arbeidet på stort alvor, ble raskt trygge i rollen og tok initiativ i lek og læringsaktiviteter. Flere av disse gutta valgte etterpå Helse- og oppvekstfag, og jeg så eksempler på at kamerater av noen av «lekeressursene» også ble inspirert til å velge dette – var de representanter for en ny norm?

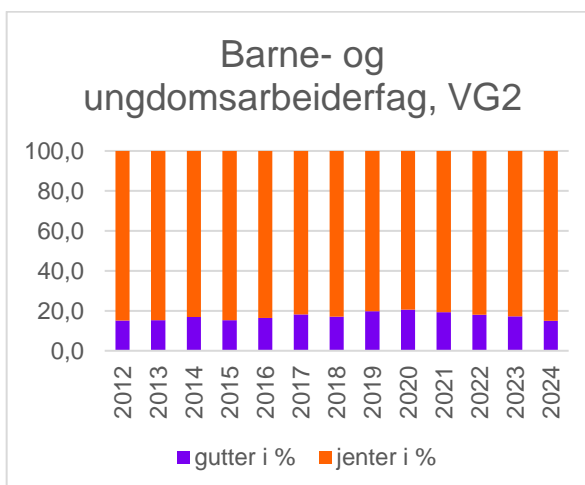
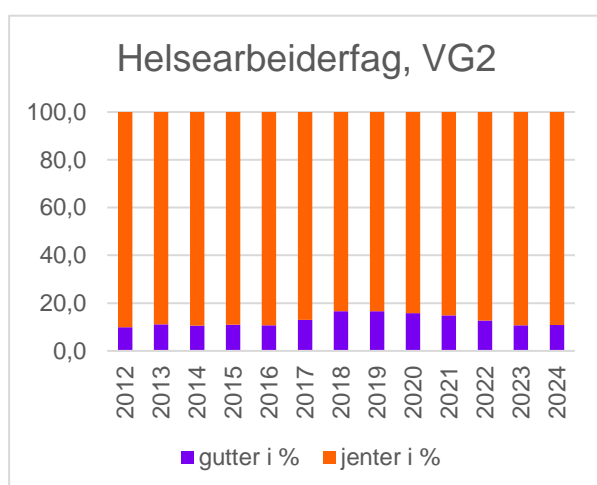
2.2 Tallenes tale – samfunnets respons

Norske arbeidsplasser innen helse- og oppvekst mangler arbeidskraft – og tradisjonelt har andelen gutter og menn i disse fagutdanningene vært lave. Søkertallene til Helse- og oppvekstfag generelt har variert de siste årene, selv om dette utdanningsprogrammet fortsatt er størst av de yrkesfaglige (Kirknes, 2022; Utdanningsdirektoratet, 2024). Trenden var frem mot skoleåret 2018/2019 at andelen gutter som søkte Helse- og oppvekstfag økte – til 21,8% i 2018, mens det i årene etter dette har vært tydelig nedgang i gutteandelen for hvert år – til 13,8% i 2024 (figur 1).



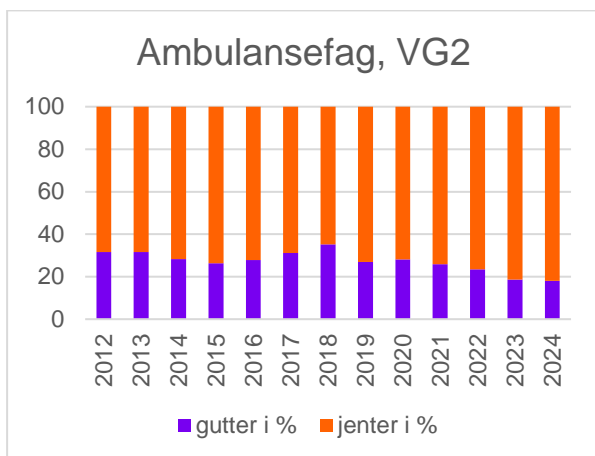
Figur 1: Søkere til Helse- og oppvekstfag, 2012-2024, Tallunderlag til diagrammene i dette kapitlet er hentet fra Utdanningsdirektoratet (Udir) (Utdanningsdirektoratet, 2024). Tallene finnes i Vedlegg 1

Helsearbeiderfag og Barne- og ungdomsarbeiderfag har hatt en liknende kurve med jevn økning fra 2012, for å nå et toppunkt, og så å synke igjen til 2024. Helsearbeiderfag nådde toppunktet 16,7% gutter i 2018 (figur 2), mens Barne- og ungdomsarbeiderfag var helt oppe på 20,5% i 2020 (figur 3).

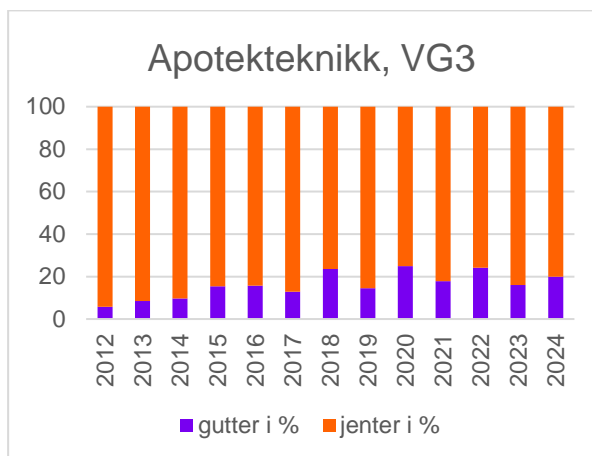


Figur 2: Søkere til Helsearbeiderfag, VG2 Figur 3: søkere til Barne- og ungdomsarbeiderfag, VG2 Tallunderlag er hentet fra Udir (Utdanningsdirektoratet, 2024), og finnes i Vedlegg 1

Ambulansefag utmerker seg ved å ha hatt en betydelig høyere andel gutter i hele perioden. I 2012 var 31,6% av søkerne til VG2 gutter, tallene sank frem til 2015, men fikk en ny topp i 2018 på 35,2%. Makspunktet korresponderer med toppunktet for Helse- og oppvekstfag generelt, har som de to førstnevnte sunket jevnt mot 2024, og var i år på 18% (figur 4). Det er verdt å ta med at de siste årene har bare 20% av de som har gått Ambulansefag fått lære plass i faget (Kirknes, 2022), noe som kan ha hatt en innvirkning på søker tallene til guttene. Apotekteknikk, som er et VG3-program, har hatt de største svingningene, fra 5,8% gutteandel i 2012, via 24,9% i 2020, til å foreløpig ha landet på 19,9% i 2024 (figur 5).



Figur 4: Søkere til Ambulansefag, VG2



Figur 5: søkere til Apotekteknikk, VG3

Tallunderlag er hentet fra Udir (Utdanningsdirektoratet, 2024), og finnes i Vedlegg 1

I undersøkelsen *Unges utdannings- og yrkesvalg 2023* (Jacobsen & Bjerke, 2023), gjennomført for Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, ble et utvalg av den norske befolkningen mellom 15 og 25 år spurt om utdannings- og yrkesvalg. Tre av fire av de som går på ungdomsskole, videregående skole eller er lærlinger planlegger å ta mer utdanning etter videregående opplæring, og av disse er kvinneandelen høyest. Både når det gjelder utdanningsvalg og yrkespreferanser fremstår egen interesse, trivsel og arbeidsmiljø, og det at man får brukt sine evner som de viktigste faktorene. Kvinner velger oftere helse- og omsorgsrelaterte utdanninger, mens menn oftest velger tekniske utdanninger, manuelt arbeid eller teknologi. Andre interessante funn er at bare 54 % føler at de har nok informasjon for å ta gode utdannings- og yrkesvalg. De 31 % som savner mer informasjon etterlyser beskrivelser av hvordan yrket er i praksis og hva som er lurt å velge med tanke på fremtidig jobb. Det er også mange som savner informasjon om utradisjonelle yrker, og de skulle ønske de hadde blitt fulgt opp bedre tidligere i utdanningsforløpet (s. 6, 10, 53, 57).

Det regjeringsoppnevnte mannsutvalget la 24. april 2024 frem sin rapport *Likestillingens neste steg* (NOU 2024:08). Mandatet var blant annet å lage oversikter, vurdere dagens politikk og foreslå tiltak rundt menns situasjon i utdanning og arbeidsliv. Blant annet skulle utvalget foreslå bidrag til arbeidet med økt andel menn i kvinne-dominerte utdanninger, fordi «gutter og jenter velger forskjellige utdanninger som i sin tur spiller inn på kjønnsbalansen i arbeidsmarkedet. Kjønnsforskjeller i utdanningsløpet er tydelig, både i videregående opplæring på fag- og yrkesopplæringen og i høyere utdanning» (s. 314). Utvalget sier at kjønnsforskjellene i arbeidslivet gir mindre valgfrihet for alle, og det er viktig å jobbe for å minske denne. Det påpekes at menn velger mindre utradisjonelt enn kvinner, og at behovet for å endre på kjønnsbalansen er størst i kvinne-dominerte yrker innen helse, omsorg, sosialtjenester og pedagogiske fag. Utvalget fremholder også viktigheten av mannlige rollemodeller som kan vise at det er mange måter å være mann på, og dermed bidra i gutter og menns arbeid med egen identitet. Mannsutvalget legger i rapporten frem 35 forslag til innsats. Relevant for denne oppgaven er «en mer praktisk og variert skolehverdag», styrking

av «alternative opplæringsløp i videregående opplæring», og sikring av «rett til læreplass». I tillegg anbefaler de å «gjennomføre en nasjonal satsing for at flere unge skal velge og gjennomføre kjønnsutradisjonelle utdanningsprogram på yrkesfag», samt «gjennomføre en nasjonal satsing for at flere menn skal velge og gjennomføre helse-, omsorgs, sosial- og pedagogiske fag i høyere utdanning» (s. 35-36, 59, 249, 256, 258, 314).

Gjennom forskriften til opplæringsloven (Forskrift til opplæringslova, 2006, s. §22-23) og læreplanen til faget Utdanningsvalg (UDV) (Kunnskapsdepartementet, 2020) har grunnskolen fått i mandat å undervise elevene på 8. til 10. trinn. Faget er en viktig del av grunnskolens karriereveiledning. Særsilt relevant i denne sammenhengen er kompetansemålene «beskrive egne styrker og egenskaper og interesser, og kunne se dette i sammenheng med utdannings- og yrkesønsker og livsmestring» og «tilegne seg kunnskap om arbeidslivet gjennom utprøving og utforskning». I tillegg kommer «gjøre rede for hva og hvem som kan påvirke karrierevalg og hva dette har å si for egne valg» og «utforske og drøfte kjønnsrelaterte perspektiver i karrierevalg» (Kunnskapsdepartementet, 2020).

Den offentlige utredningen NOU 16:7 «Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn» hadde som mandat å «utrede et helhetlig system for karriereveiledning» (NOU 2016:07). Det henvises til opplæringsloven (Opplæringsloven, 2023) og understrekes at elever i grunnopplæringen skal få hjelp til «å utvikle og utnytte sine ressurser, uten hensyn til tradisjonelle kjønnsroller» (s. 151). Utredningen anbefaler «at det legges større vekt på kjønnsperspektivet i karriereundervisning og karriereveiledning, og mener at dette er spesielt viktig i grunnopplæringen. Dette bør også være et tema i karriereveilederutdanningene» (NOU 2016:07, 2016, s. 151, 153).

2.3 Et blikk ut av landet – og Norge sett utenfra

«Hvordan utdanne, rekruttere og beholde menn i omsorgsykker?» het rapporten fra Nordisk ministerråds seminar om «Menn i omsorgsykker» i 2012 (Svendby, 2013). Forskere og fagfolk fra arbeidslivet i alle de nordiske landene delte erfaringer og kom frem til felles «initiativer og strategier for å rekruttere og beholde menn i omsorgsykker og omsorgsfag» Det overordnede målet var et mer likestilt nordisk arbeidsmarked. Norge og de andre nordiske landene har et mer kjønnssegregert arbeidsmarked enn andre land i Europa, dette til tross for at de nordiske landene er blant verdens mest likestilte (NOU 2016:07, s. 152), av noen kalt et «likestillingsparadoks». Det har, ifølge seminarrapporten, blitt satt i verk relativt få tiltak for å rekruttere menn til yrker med stor kvinneandel, og tiltakene har hatt lite positive resultater (Svendby, 2013). Positivt er det allikevel at Norge blant de nordiske landene har den største andel menn innenfor områder som eldre- og hjemmepleie, samt arbeid med barn. For eksempel økte antallet menn ansatt i norske barnehager fra 1700 til 8400 i årene 1990 til 2009. Rapporten forteller også at flere mannlige ansatte på samme arbeidsplass

tilsynelatende reduserer risikoen for frafall, men også at rekrutteringskampanjer og lærebøker ofte fremstiller kvinner og jenter i disse yrkene, og med dette bidrar til en fortsatt lav andel menn som søker og forblir i omsorgsyrkene (s. 4, 6, 7, 9).

I boka *Sex segregation of occupations in the world* av Richard Anker leser vi om situasjonen for kjønnskille i arbeidsmarkedene som den var i 1998 (Anker, 1998). Basert på informasjon fra International Labour Office (ILO), er det samlet statistikk fra 41 land fra alle verdensdeler, deriblant Storbritannia og Norge som er de to landene denne masteroppgaven har hentet mest tidligere forskning fra. Kjønnssegregeringen i arbeidslivet (definert som yrker hvor mer enn 80 % er av samme kjønn) er varig stor og gjennomgripende i alle land som er med i undersøkelsen. Dette til tross for at kvinners deltagelse i arbeidslivet har økt drastisk i løpet av 1900-tallet, og en del arbeidsplasser som tidligere var dominert av menn nå er blitt borte, eksempelvis gruvarbeid. Forfatteren anbefaler myndigheter og forskere å jobbe for å endre denne ubalansen i arbeidslivet, og sier at denne rigiditeten i arbeidsmarkedet stenger menn ute fra «kvinnelige» arbeidsplasser eller bidrar til menns uvilje mot å ta disse jobbene. Anker sier også at viktige områder som utvikling av lønn og arbeidsforhold, samt fleksibilitet i arbeidsmarked og økonomi, lider under et kjønnssegregerert arbeidsmarked. Spesielt interessant som bakgrunn for masterarbeidet mitt er at Skandinavia har den høyeste kjønnssegregeringen blant områder i OECD (s. 3, 5-7, 409). Det skal også sies at det i ettertid av denne bokas utgivelse er registrert av OECD at det i Norge satses på karriereveiledning som et redskap for å jevne ut kjønns skillet i yrker og på alle utdanningsnivå, og at dette er ment å skulle bidra til sosial rettferdighet (OECD, 2004, s. 22, 32).

2.4 Tidligere forskning på utradisjonelle valg

Gutter og menn som velger utradisjonelt, har med ulike vinklinger vært tema for forskning. Den internasjonale forskningen jeg har tatt med her handler om årsaker til yrkesvalget, om møtet med yrket og arbeidsoppgavene, og om menns kjønnsroller i møtet med disse. Også menns karriereveier, spesialiseringer, videreutdanninger og eventuelt veien ut av yrket igjen, er blant funnene. Informantene er i første del av 20-årene eller eldre, de er i jobber som krever høyere utdanning, og er ferdige eller underveis i denne. En av artiklene bygger på funn fra kvantitativ forskning, de andre fra kvalitativt. Tre masteroppgaver er tatt med som norsk kontekst. Disse undersøker årsaker til valg av videregående utdanningsprogram, noe om forskjellen mellom jenter og gutters motivasjoner, og også gutters møte med helse- og oppvekstyrker. Noen av temaene i undersøkelsene er *bevissthet om valg, selvrealisering og utvidet maskulinitet*. Informantene i masteroppgavene er enten i ungdomsskole og tidlig videregående, eller de er voksne menn som har gjort omvalg. Noen er i samme alder som mine informanter, men da bare innen helsearbeiderfag. Forskning og masteroppgaver er i tillegg til karriereforskning hentet fra forskning innen sosiologi, pedagogikk, psykologi, samt likestillings- og kjønnsforskning.

2.4.1 Internasjonal forskning

Bagilhole og Cross (2006) har intervjuet 10 menn i ulike helse- og oppvekststyrker. Flere av dem har vært i annen type arbeid tidligere, og det teoretiske bakteppet er Bradley sin inndeling i «takeover», «invasion» eller «infiltration» som beskrivelse av menns inntog i kvinnedominerte yrker (Bradley, 1993, sitert i Bagilhole & Cross, 2006, s. 36). De intervjuede mennene er stort sett i en «infiltration», altså yrker som forblir kvinnedominerte, men hvor en jevn minoritet av menn kommer inn. Informantene ønsket å stige i gradene, noen valgte et helseyrke nettopp for å kunne avansere raskt i karrieren. Samtidig jobber de ikke for pengenes skyld, de vil ha en meningsfull jobb, og har en indre motivasjon. Rollemodeller har vært viktig, og informantene har en kjønnsuavhengig tankegang. Noen av dem tenkte ikke engang på at jobben var kvinnedominert før de valgte den, og andre utvider sin maskulinitet og sier at det å være emosjonell ikke er å være feminin. Begrepet *svingdør* introduseres, om menn som forsvinner raskt ut igjen av kvinnedominerte yrker (Bagilhole & Cross, 2006).

Litosseliti og Leadbeater (2020) bygger på data fra et større mixed method forskningsprosjekt med spørreskjemaer, semistrukturerte intervjuer og fokusgrupper med logopedstudenter og logopeder av begge kjønn. Teoretisk utgangspunkt er diskurser om kjønn i yrker, om logopedyrket, og om menn og kvinners ulike sterke sider. Diskursene blir helt eller delvis støttet, eller de blir utfordret, og det undersøkes hvordan kjønn har virket inn på utdanningsvalget. Funnene forteller om menn som finner stor mening i yrket og det å hjelpe andre, at det er positivt å være mann, men også om opplevde forventninger om å stige raskt i gradene og å velge utvalgte spesialiseringer som mann. Både *svingdør*- og *glassheiseffekten* (om usynlige mekanismer som gjør at menn raskere får administrative- og lederstillinger i kvinnedominerte yrker) trekkes inn i drøftingen (Litosseliti & Leadbeater, 2020).

Muldoon og Reilly (2003) bygger på en kvantitativ undersøkelse hvor 384 førsteårs sykepleiestudenter av begge kjønn er spurt om karriereønsker innen sykepleiefaget, og om deres oppfatninger av hvordan de kobler kjønn til de ulike karriereveiene innen faget. Disse parameterne er krysset med respondentenes kjønn og kjønnsrolleidentitet, og funnene drøftes mot karriereteorier som omhandler avgrensning og mestringstro. Undersøkelsen viser at mannlige sykepleiere stiger raskere i karrieren og er overrepresentert i ledende stillinger, men at antallet menn i yrket er stabilt. Noen spesialiseringer i yrket er mer populære enn andre hos menn, og menn tar lettere en mer maskulin rolle i noen grener av sykepleieyrket. Kjønnsrolleorientering er viktigere for disse valgene enn kjønn i seg selv (Muldoon & Reilly, 2003).

Oğuzcan (2023) har intervjuet 12 tyrkiske 21-24 år gamle menn som studerer for å bli lærere i tidlig barneskole om motivasjoner, erfaringer og identitetsfølelse, og om kjønnsroller og hvilke reaksjoner og vansker de har møtt underveis. *Glassheis* og avgrensning og

kompromiss er utgangspunkt for drøfting av funn. Undersøkelsen viser at menn synes likestilling er viktig, kjønn er underordnet interesser og evner i valg av yrke og de er fornøyde med valget. Det at de er menn gir dem viktige fordeler i jobben med barna. Flere kjenner allikevel på et press om å ta stillinger innen administrasjon og ledelse (Oğuzcan, 2023).

2.4.2 Norsk kontekst – tre masteroppgaver

H. W. Johansen (2009) har intervjuet ni 10. klassinger, og fulgt dem inn i første året på videregående. H. W. Johansen skriver i et konstruktivistisk og sosiokulturelt perspektiv i en pedagogisk teoretisk sammenheng. Ungdommene i H. W. Johansens studie rangerer besøk i videregående skole, og det å være utplassert i arbeidslivet som viktigst for valgene deres. Dette kan tyde på at elevene i ungdomsskolen har behov for å utforske programfagene og yrkesmulighetene for å bli mest mulig sikre på egne studievalg. Interessen for utdanningsretningen var viktigst for valg av linje i videregående, mens skolen, foreldre og venner hadde mindre betydning. Flertallet av jentene valgte studieretning ut fra karriereorientering, mens guttene valgte studieretning ut fra en selvrealiseringsdimensjon. Elevene søker seg til utdanningsprogram som tilhører typiske tradisjonelle kjønnsroller. Undersøkelsen er uavhengig av kjønn og utdanningsprogram, men gir bakgrunn for årsakene til at elever velger det de gjør (H. W. Johansen, 2009).

Østerås (2023) har kvalitativt intervjuet 8 gutter som har valgt jentedominerte yrkesfaglige utdanningsprogram i videregående opplæring. De er i VG1 og VG2, og har valgt Helse- og oppvekstfag eller Frisør, blomster, interiør- eller eksponeringsdesign. Østerås diskuterer sine funn opp mot performativ kjønnsteori – at kjønn er noe vi *gjør*, samt to etablerte teoretiske forklaringer på hvorfor gutter og jenter velger forskjellige utdanninger og yrker: Akseptable preferanser og rasjonelle valg. I tillegg presenteres begrepet selvrealisering. Hun finner at de faktorene som påvirker guttenes utdanningsvalg mest er egne interesser, familie og venner, og at utdanning er en arena for selvrealisering. Flere av informantene synes utdanningsvalg er vanskelig, og har kjent på det å følge strømmen for å så ombestemme seg. Informantene uttrykker at kjønn ikke har noen stor betydning for utdanningsvalget deres. Likevel konkluderer hun med at guttene blir påvirket av de etablerte kjønnsnormene i samfunnet. Dette ser man da alle informantene velger tradisjonelt innenfor det utradisjonelle utdanningsprogrammet. Undersøkelsen har mye av det samme utgangspunktet som min egen, både når det gjelder informantenes situasjon og alder, og også fordi jeg vet at noen av mine informanter har gjort omvalg underveis. Selvrealisering er en parameter det er nyttig å se nærmere på (Østerås, 2023).

Vatterholm (2022) har intervjuet åtte menn som har utdannet seg til helsefagarbeider, enten i ordinær videregående skole, eller gjennom prosjektet *Menn i helse* (Menn i helse, 2024). Vatterholm har et teoretisk utgangspunkt i forskning om maskulinitet og kjønnsnormer. Hun drøfter utvidet maskulinitet i form av *omsorgsmaskulinitet*, og kjønn som noe man gjør, ikke

bare noe man er. Informantene er i yrket blitt møtt med både forventninger og fordommer, og de er bevisst både sin annerledeshet, men også at de har tatt rett valg. Det er funn om pasienter som ønsker omsorg fra samme kjønn, og informantene legger vekt på viktigheten av å spre mer informasjon om yrket og arbeidsoppgavene. Masterarbeidet til Vatterholm er relevant i forbindelse med drøftingen min av bevissthet rundt valg, i hvilken alder valget tas, og om utvidet maskulinitet (Vatterholm, 2022).

2.4.3 Funneles relevans – et forskningsgap

Tallene for andelen gutter og menn som søker seg til helse- og oppvekstyrker både i Norge og internasjonalt, samt norsk ungdoms tanker og holdninger til karrieretema, viser at det er behov for ytterligere forskning rundt karriere og kjønnsroller. Menn velger mindre utradisjonelt enn kvinner, og det er spesielt behov for å endre på kjønnsbalansen i kvinnedominerte yrker innen helse, omsorg, sosialtjenester og pedagogiske fag. Ungdom sier også selv at de mangler informasjon, spesielt om utradisjonelle valg av yrker – og det er ofte kvinner som avbildes når et kvinnedominert yrke presenteres. Norske myndigheter legger føringer om å jobbe med dette temaet i karriereveiledning, i sysselsettingsøyemed og likestillingsarbeid, og utfordringene ligner på hva som rapporteres fra andre land.

I de norske masteroppgavene er det gjort intervjuer av gutter (og jenter) i ungdomsskolealder, eller fra de to første årene i videregående utdanning. Noen få unntak er i alder med mine informanter. Vatterholms undersøkelse har også med flere menn som har vært i andre yrker i flere år før de har gjort et omvalg til helsefagarbeider. Yrkesmøter, rollemodeller og behov for selvrealisering er oppgitt som årsaker til valgene, og blant gutter og menn oppgir noen, og noen ikke, å ha vært bevisst kjønnsperspektivet i sine valg. Maskulinitet og kjønnsroller for disse gruppene drøftes også. De internasjonale artiklene handler om menn som velger utradisjonelt, og om kjønnsroller og ulike maskuliniteter. Det er funn om menns tanker om selvrealisering og karriereambisjoner, og om svingdør- og glassheiseffektene. Menn er generelt bevisste og har valgt yrkene fordi det oppleves som meningsfullt. Funnene fra Storbritannia og Tyrkia er hentet fra intervjuer med voksne menn enten i universitetsutdanning eller senere i livet.

I masteroppgaven min undersøker jeg hvorvidt de nevnte mekanismer og funn er gjeldende for unge norske menn i begynnelsen av sin karriere, som er i fagopplæring i ulike helse- og oppvekstfag, og som ikke har jobbet i andre bransjer tidligere. Jeg ønsker å fylle ut med relevante funn for denne spesifikke perioden, blant unge menn som har startet sin lærlingtid eller nylig er ferdig med denne. Hvordan ser de i nær ettertid på sine egne valg, og bevisstheten og prosessen rundt disse. Hva tenker de om å være en blant få menn i et kvinnedominert yrke, og hvilke tanker har de om kjønn, kjønnsroller og kjønnsnormer. Hvordan har praksis og yrkesmøter vært viktig? I tillegg blir opplevelsen av å være i yrket, og planene for veien videre undersøkt.

3 Teori

3.1 Mark L. Savickas - Teori og Praksis

Karriereteoretikeren Mark L. Savickas har skrevet og utviklet både karriereteori og metodikk for karriereveiledning. Prosjektet mitt handler om de teoretiske sidene ved konstruksjon av karriere, ikke de praktiske sidene ved karriereveiledning. Det skilles derfor mellom disse, og jeg skriver her om teorien om karrierekonstruksjon – *Career Construction Theory* [CCT]. Savickas sin karriereteori og hans veiledningsmetoder er imidlertid tett sammenbundet, og oppgavens diskusjon og konklusjon kan få frem momenter som også er viktige for karriereveiledning. Savickas har skrevet teoretisk om karrierekonstruksjon over en lang periode. CCT er utviklet og presentert i bidrag fra 1997, 2001, 2002, 2013 og 2021, hovedsakelig bruker jeg versjonen fra 2013 til analyse og drøfting. Savickas sitt rammeverk kan bidra til å belyse de ulike sidene av en karriereutvikling, og CCT gir et språk og kategorier å knytte funnene mine til.

3.2 CCT fra 1997 til 2021

Savickas sine tekster «Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory» (1997, s. 247-259), og «Toward a Comprehensive Theory of Career Development: Dispositions, Concerns, and Narratives» (2001, s. 165-199) presenterte tanker som pekte frem mot CCT. Han ønsket å endre karriereteori som den hovedsakelig hadde sett ut de siste 40 årene. Det tidligere brukte *karrieremodenhet* skulle bli *karrieretilpasning*, tilpasning til oppstart i jobb, og til ulike endringer i arbeidslivet. Menneskers individuelle forskjeller og utvikling, selvet og kontekst skulle knyttes sammen i samme teori. Savickas var opptatt av at alle utvikler seg innad i hver livsfase, i tillegg til at de tilpasser seg til situasjoner på tvers av livsfaser. Han bygget med dette videre på, samtidig som han kom med viktige endringer til, Donald Supers livsfaseteori (Super, 1990). Savickas sto for en mer dynamisk, individuell og situasjonsbestemt forståelse av karriereutvikling, vi møter altså karriererelaterte utfordringer og får muligheter til å vokse på alle stadier i livet. Det må tas i betraktning at alles karriere står i en historisk og kulturell kontekst, men samtidig endres samfunnet og verden raskere. Viktige begreper å bruke om karriereutvikling i en tilpassningskontekst vil være *planlegge*, *utforske*, *velge* og *bestemme* (Savickas, 1997, 2001).

I 2002 kom «Career Construction Theory» i bokkapitlet «Career Construction – A Developmental Theory of Vocational Behaviour» (Savickas, 2002, s. 149-185). Teorien begynte nå å ta form som et helhetlig rammeverk for å forstå karrierekonstruksjon, og han plasserte den i perspektiv til tidligere store paradigmer i karriereteori (Holland, 1997; Super,

1990), til både å se karriere som en objektiv og en subjektiv størrelse. CCT (Savickas, 2002) kom ikke i stedet for disse, men som et tillegg. Han definerte karriere som *den betydningen man legger i atferd knyttet til karrieren*. Viktige momenter ved CCT var at karrierevalg er en prosess, at karrierer konstrueres i en sosial kontekst, og at det handler mer om å tilpasse seg omgivelsene og forandringer enn at indre strukturer i individet modnes. Karrierevalg styres av menneskers oppfatninger om seg selv, som igjen er formet av erfaringer og sosiale interaksjoner. Utviklingen av selvet starter ved fødsel, det konstrueres og revideres i møte med verden og språket, og vil etter hvert også innbefatte tanker om selvet i et yrkes- og karriereperspektiv. Karriereutviklingen foregår i ulike livsfaser, disse kalte han *vekst, utforskning, krystallisering, spesifisering, realisering og etablering*. Individet har i hver av disse ulike «oppgaver» som til sammen vil gjøre at individet kontinuerlig tilpasser seg samfunnet og utvikler en karriere (s. 152-154, 172-178).

Savickas har etter 2013 fortsatt å videreutvikle CCT og endret navn til «Career Construction Theory and Counseling Model» (2021, s. 165-196). Spesielt de fire aspektene av karrieretilpasning, *bekymring, kontroll, nysgjerrighet og selvillit*, utdypes og er integrert i flere metodiske verktøy. To kartleggingsverktøy for karrieretilpasningsevner er utviklet (CAAS og CAAS-SF), i tillegg til Savickas sin Life Design Counseling. CCT har i disse årene blitt forsket på, og ulike empiriske studier har bekreftet at den er valid til bruk både i teoretisering av karriere og praktisering av karriereveiledning (Arastaman, 2019, s. 1-15).

3.3 CCT av 2013

«Career Construction Theory and Practice» er min hovedkilde til Savickas sin karriereteori (2013, s. 145-164). Teorien er videreutviklet på flere områder siden 2002-versjonen, og i tillegg til selvet som subjekt og objekt er selvet som prosjekt lagt til. Denne varianten av selvet passer inn i et moderne arbeidsliv hvor kortere engasjement for mange har erstattet langvarige ansettelsesforhold. I stedet for å utvikle et stabilt liv basert på trygge ansettelsesforhold, lever arbeidstakere i dag mer usikkert og må være fleksible for å opprettholde arbeidsevnen gjennom livslang læring og tilpasning til yrkesmessige overganger. I stedet for å legge planer, må enkeltpersoner forberede seg på muligheter. Savickas skriver at karrierer er blitt subjektive, eid av individet, og ikke av firmaet du jobber for. Teorien om karrierekonstruksjon ser på karriere som en historie som enkeltpersoner forteller om sitt arbeidsliv, ikke fremgang langs en sti eller opp en stige. I 2013-versjonen presenterer Savickas en ny ramme for et individs utvikling av egen karriere i en narrativ prosess. Individet starter konstruksjonen av selvet som skuespillere eller aktører (*actors*). Senere blir de agenter (*agents*) som styrer handlingen, før de utvikles til forfattere (*authors*) som forklarer handlingen eller plottet i narrativet. I dette ligger at selvet har, eller får, tre lag. Savickas bruker sosialkonstruktivisme som ramme for disse tre – virkeligheten eksisterer ikke uavhengig av mennesket, men konstrueres i, og gjennom, sosiale prosesser og mellommenneskelige relasjoner (s. 146-149).

Actor: Fra de er små barn, vil individer ta inn familiens liv og den sosiale verden som de opplever denne, og gå inn i roller som de ser mennesker rundt seg gå inn i (Savickas, 2013, s. 152). Etter hvert vil forventninger, normer og ferdige yrkesroller bli styrende, men til en viss grad er en *actor* selv aktiv i å velge hvilke rollemodeller en tar etter. Dette må ikke forstås som at de ferdige yrkesrollene finnes der ute og bare kan hoppes inn i. Savickas sier at for eksempel RIASEC-typene til Holland (1997) er selvkonstruerende, eller «selvkonstruerende strategier». De er strategier som internaliseres og konstrueres i spill mellom individet og samfunnet. Savickas siterer Vygotskys (1978, s. 142) sosialkonstruktivistiske utgangspunkt om at det eksisterer ingenting i tankene som ikke først finnes i samfunnet.

En *agent* tar selv styring og tilpasser seg de ulike tilnærmingene eller oppgavesettene som vi kjenner igjen fra både Supers livsfaseteori (Super, 1990), og 2002-versjonen av CCT: Orientering, utforskning, etablering, ledelse og frakobling. I tillegg er det behov for å tilpasse seg til overganger og traumatiske opplevelser i forbindelse med yrkeslivet. (Savickas, 2013). I denne fasen begynner individet å formulere mål å strebe etter, deretter prosjekter, og til slutt en karriere. I følge Savickas er det store forskjeller i hvor forberedt den enkelte er til tilpassingen, og om en får det til. Ressursene en trenger til dette har utgangspunkt i fire dimensjoner av tilpasningsevne: *bekymring, kontroll, nysgjerrighet og selvtillit*. Disse betegnes som psykososiale fordi de kommer til uttrykk i møtet mellom individ og miljø. De er igjen bakgrunnen for karrierekompetansene *planlegge, ta avgjørelser, utforske og løse problemer*, med tilhørende *mestringsatferd*. Se tabellen i figur 6. Mestringsatferden gir yrkesmessig utvikling og dermed muligheten for konstruksjon av en karriere (s. 152-156).

Tilpasningsevne	Holdninger og overbevisninger	Kompetanse, evne til å...	Mestringsatferd	Karriereproblem
Bekymring	Planmessig	planlegge	Bevisst Engasjert Forberedt	Likegyldighet
Kontroll	Bestemt	ta avgjørelser	Bestemt Disiplinert Viljesterk	Ubeslutsomhet
Nysgjerrighet	Nysgjerrig	utforske	Eksperimenterende Risikovillig Undersøkende	Urealistisk
Selvtillit	Effektiv	løse problemer	Utholdende Målrettet Arbeidsom	Hemmet

Figur 6: Savickas: Karrieretilpasning med karrierekompetanser og karriereproblemer (Savickas, 2013, s. 157)

I teorien, sier Savickas (2013), burde individer nærme seg «oppgavene» i karriereutviklingen sin med en *bekymring* for fremtiden og en følelse av *kontroll* over den. I tillegg er det behov for *nysgjerrigheten* til å eksperimentere med mulige selv og utforske sosiale muligheter, og *selvtilliten* til å engasjere seg i å utforme sin yrkesmessige fremtid og gjennomføre planer for tilpasning. Det blir ikke alltid så perfekt, alle er ikke alltid villige, og i stand til, å gjøre det som

trenings i sin karriereutvikling, vist i den siste kolonnen i tabellen - *karriereproblem*. I denne prosessen av tilpasning er en persons *mål* viktige. Generelt innebærer det at indre behov møtes av ytre muligheter. Mer spesifikt vil de ønsker og behov en person kjenner på lede til å forfølge tilhørende mål karrieremessig. Klare mål vil gi mer personlig trygghet hvis de kan nås, og de gir støtte til selvreguleringen som er viktig i overgangssituasjoner. *Agent*-fasen starter et sted i grunnskolealder, men kan fortsette gjennom hele yrkeslivet (s. 158-160).

Author blir karrieresøkeren når han er klar for å forfatte et narrativ for sitt eget liv og karriere (Savickas, 2013). Tidspunkt og intensitet av oppstarten for en eventuell *author*-fase er individuell, men den er ifølge Savickas, forventet av samfunnet å starte i sen ungdomstid. Å være en *author* i sitt eget liv innebærer å integrere handlinger, erfaringer og tilnærmingene fra *actor*-, og *agent*-fasen og gjøre disse til del av en unik identitet som støttes av en forent livshistorie. Narrativet for enhver person vil dermed formidle en unik identitet i en spesifikk kontekst med dennes uttalte mål og tilknytningsmekanismer. I tillegg vil narrativet igjen gi mening til nye aktiviteter. Savickas sier at en *author* vil utvikle et «tema» for sitt narrativ. Det vil gå dypere, mer personlig og på tvers av alle mikronarrativ i livet, og være en slags overskrift som blir mer eksplisitt jo flere steder det dukker opp og krystalliserer seg. Det går begge veier, de små delene lager til sammen et tema og en mening, men temaet vil også gi mening til de mer avgrensede delene av et liv (og karriere) – og til sammen skaper denne dynamikken et helt liv. Temaet gir både sammenheng, mening og enhet, samtidig som det gir trygghet til å kunne være fleksibel og bringe nye deler av narrativet inn i helheten. Dette gjelder også ved overgang mellom faser i livet, ved tilfeller av «jobbtraumer» (uforutsette situasjoner i forbindelse med arbeid), og ved andre behov for yrkesmessig tilpasning. Temaet binder sammen selvet - identiteten fra fortid, nåtid og fremtid. Temaet både handler om og gir støtte til den stabile *actor* som blir ved sin lest, og den fleksible *agent* som prøver ut nye ting. For noen kan vi snakke om en «character arc» [min oversettelse: livsbue] - personens reise fra start til slutt, fra å være et (kanskje utfordrende) sted i livet, til å få det bedre til slutt (Savickas, 2013, s. 149, 160).

Savickas sin metodikk for karriereveiledning tas ikke inn i denne oppgavens teoridel og drøfting. Imidlertid er det verdt å nevne som en avslutning at de tre – *actor*, *agent* og *author* – ifølge Savickas trenger hver sin type karrieretjeneste, eller intervensjoner: Yrkesveiledning for *actor*, karriereutdanning eller coaching for *agent*, og karriererådgivning for *author*. (Savickas, 2012; 2013, s. 162).

3.4 Frida Wikstrand – et normkritisk perspektiv

Frida Wikstrand, PhD ved Malmø Universitet, skriver om normkritikk i en neoliberal verden i «A method for social justice in career guidance» (2019, s. 216-231). I arbeidsmarked og arbeidsliv finnes det normer for hvordan ulike yrker er oppdelt etter kjønn. Noen yrker har en

overvekt av kvinner og i noen er det flest menn. Noen yrker har spesifikke arbeidsområder eller spesialiseringer med en overvekt av kvinner eller menn, og i noen yrker er det tydelig at menn søker stillinger innen for eksempel ledelse. Yrker er ikke nøytrale, men de får mening gjennom de menneskene vi assosierer yrket med, og hvordan vi snakker om eller fremstiller disse yrkene. Wikstrand presenterer også forskning som beskriver hvordan karriereveiledning og annen yrkesinformasjon presenterer ulike yrker som kjønnet, og at egenskaper knyttet til hvert enkelt yrke dermed også blir knyttet til kjønn. Dette medfører at mange gutter og jenter velger yrke ut fra hva de tenker er riktig for deres kjønn. Hver gang det velges ifølge normer så reproduseres disse (s. 217, 219, 222).

Wikstrand (2019) knytter normkritikk til en karrieresammenheng. Det handler om å ha et kritisk perspektiv til både karriereveiledning og til normer som sier noe om hvilket kjønn som oftest velger de ulike yrkene. Dette inngår, sier Wikstrand, i å arbeide for sosial rettferdighet. Normkritikk innebærer å se etter hvem som er inkludert og hvem som er ekskludert i et yrke, i tillegg til å være åpen for muligheten til å gjøre ting annerledes enn det som er vanlig. Wikstrand har som et utgangspunkt at normer, men også *kjønn, kjønnsroller og maskulinitet* er sosialt og kontekstuel konstruert. Kjønn er ikke noe man *er*, men noe man *blir*. En følge av dette er at det er flere måter å være kvinne, eller mann, på. Hun argumenterer allikevel for at en spesifikk hegemonisk maskulinitet er til stede, og at kjønne derfor ikke er likeverdige. Å være normkritisk er nettopp å være oppmerksom på dette. Wikstrand gjør med dette et tydelig brudd med Parsons tanker om at når vi kjenner oss selv, arbeidsmarkedet og den sosiale konteksten vil vi gjøre et godt valg. Hun sier derimot at mennesker ikke har en essens, eller indre kjerne som kan matches til jobber eller interesser, men at identiteten skapes i relasjon til andre mennesker i en kontekst. Til slutt er det verdt å nevne Wikstrands betenkelighet om at normkritikk i verste fall kan bidra til å forsterke negative sider ved neoliberale frie markedsvalg av karriere – ved å åpne opp for flere, og dermed for mange, yrkesvalg. Hennes drøm er at et normkritisk perspektiv skal bidra til å utfordre og endre karrierevalg positivt – ved å utvide innsikten og perspektivet på oss selv, arbeidsmarkedet, karrierevalg, og alle normene vi finner i samfunnet (s. 217, 220, 226).

4 Metode

4.1 Vitenskapsteoretisk utgangspunkt: Konstruert yrke – konstruert karriere

Et av utgangspunktene mine for dette forskningsprosjektet var en antagelse om at gutter som velger Helse- og oppvekstfag gjør et aktivt valg som strider mot noen forventninger – om enn uuttalte – fra samfunn, venner og kanskje en yngre utgave av seg selv. Yrkene eller rollene de går inn i er blitt fremstilt på bilder, i film og bøker, og sannsynligvis har disse gutta sett flest kvinner i disse yrkene, både i ulike medier og i virkeligheten. Det er oftest kvinner som jobber i barnehage, på eldrecenter, i hjemmetjenesten og på apotek. Unntaket er ambulansetjenesten hvor det fortsatt er et flertall av menn (Utdanning.no, 2024).

Jeg tok utgangspunkt i et sosialkonstruktivistisk perspektiv på disse yrkene, på karrierene (og selvet). Et perspektiv hvor virkeligheten betraktes som samfunnsskapt (Tjora, 2021, s. 31), og forstås på bakgrunn av sosiale faktorer. Eksempelvis er yrket *helsefagarbeider* utviklet gjennom sosiale og kulturelle prosesser og normer. Det er et faktum at 355 gutter og 2900 jenter hadde dette som førstevalg til VG2 for skoleåret 2024/2025 (Vedlegg 1: Figur 2). Allikevel er det sannsynlig at alle disse, både jenter og gutter har, eller får, hver sin unike oppfatning av yrket de skal inn i. Selv om arbeidsoppgaver, lønn, målsetninger og yrkestittel er den samme, vil, i en sosialkonstruktivistisk forståelse, enhver kunne ha helt ulike oppfatninger av det samme fenomenet som dette yrket er. På samme måte som yrkene med sine yrkesutøvere ikke kan ses som objektive størrelser, er heller ikke mine informanternes karrierer det. Enhver yrkesutøvers karriere, identitet, og egen forståelse av disse vil være formet av normer, sosial og relasjonell samhandling, og samfunnets forventninger.

Med sosialkonstruktivisme som vitenskapsteoretisk utgangspunkt, ville jeg analysere funnene og diskutere dem i en konstruktivistisk ramme med begreper og kategorier fra Savickas sin teori om karrierekonstruksjon (CCT), og Wikstrand sin normkritikk. Begge teoretikerne bruker elementer fra sosialkonstruktivistisk teori til å bygge opp sin argumentasjon, men med to ulike vinklinger. I Savickas (2013) sitt rammeverk konstrueres de ulike lagene av selvet i et samspill mellom individ og familie, venner, og andre omgivelser, noe som blir spesielt tydelig når det konstruerte narrative for karrieren betraktes til slutt. Wikstrand (2019) sin normkritikk kritiserer på den annen side nettopp de sosialt konstruerte normene – i denne sammenheng normer for maskulinitet og kjønnsroller (s. 220).

Jeg ville ikke innrette analysen av intervjuene mot å lete etter årsakene til at informantene opplever virkeligheten sin som de gjør, ei heller finne en forklaring på hvordan virkeligheten

egentlig er, for eksempel i et psykologisk perspektiv (Nyeng, 2012, s. 33). Det var opplevelsen i seg selv, eller hvordan informantenes levde erfaring fremtrer jeg skulle skrive frem i analysen. Å si at verden – karrieren, narrativet – ikke lar seg erkjenne før den fremtrer som nettopp dette narrativet, plasserer også undersøkelsen og analysen i en fenomenologisk forståelse, og i intervjuene vektlegges det beskrivende heller enn det forklarende (Nyeng, 2012, s. 36). Det er de subjektive opplevelsene fra informantene som står sentralt og mitt empiriske forskningsdesign legitimeres av at disse står som fenomenologisk utgangspunkt (Befring, 2020, s. 21).

Problemstillingen i oppgaven med sitt «Hvilke *forhold* har betydning for hvordan de forstår...» kan ved første øyekast henlede mot en ontologisk forståelse av det vi leter etter (Nyeng, 2012, s. 38). Kan disse *forholdene* måles? Er de like for de ulike informantene? Finnes forholdene i en helt avklart form der ute? Imidlertid får resten av setningen analysen på rett kjøll med «Hvilke forhold har betydning for hvordan de forstår utviklingen og konstruksjonen av egen karriere?» Det er altså informantenes forståelse – oppfatning eller erfaring – av utviklingen og konstruksjonen av karrieren som denne undersøkelsen er ute etter. Å finne «en gyldig erkjennelse av verden, og ikke å avsløre hvordan verden egentlig ser ut» – et epistemologisk syn på den virkeligheten som informantene deler med oss (Nyeng, 2012, s. 37). Det er en sammenheng her til den sosialt konstruerte karrieren – den lever ikke alene uten å bli opplevd og forstått av karrierens innehaver. Med Wikstrand (2019) kan jeg også si at informantene mine er individer som ikke har en indre kjerne eller essens som kan matches til et yrke, men heller en identitet som vi skaper i relasjon med omgivelsene (s. 226).

4.2 Forskningsdesign, datainnsamling og refleksivitet

«Gutter i Helse- og oppvekstfag: Hvilke forhold har betydning for hvordan de forstår utviklingen og konstruksjonen av egen karriere? Og hvordan kommer kjønnsperspektivet frem i deres karrierenarrativer?»

Jeg valgte et eksplorativt design (Befring, 2020, s. 48) og kvalitative semistrukturerte forskningsintervju fordi jeg var ute etter nettopp beskrivelsene av intervjupersonenes livsverden, «særlig med hensyn til tolkninger av meningen med fenomenene som blir beskrevet» (Kvale, 1997, s. 39). Jeg ønsket kvalitative beskrivelser, uttrykt med vanlig språk og fortellinger om spesifikke hendelser, valg og opplevelser. I tillegg var jeg ute etter meningsdannelse og var motivert av at dette kunne ende med noe generell kunnskap i form av konsepter eller teori. (Kvale, 1997, s. 39-40; Larsen, 2017, s. 26-27). Jeg ønsket å bli kjent med dem og deres refleksjoner om karrieren, og håpet å få til dette ved å gjøre en empirinær tematisk analyse innenfor en ramme av konstruktivistiske karriere teorier (Tjora, 2021, s. 218).

Jeg søkte kandidater som hadde valget til Helse- og oppvekstfag litt på avstand, men allikevel at det ikke var så langt tilbake i tid at de ikke husket hva de hadde tenkt i valgsituasjonen. Tanken var at de følelsesmessige utfordringene, reaksjonene og tankene de hadde hatt underveis i valgprosessen fortsatt skulle være present, og ikke i for stor grad være farget av senere valg og erfaringer. Rekrutteringen av informanter skjedde med ulike metoder. To av informantene ble foreslått av barnehager hvor de hadde vært i praksis, mens en var kamerat av en av disse, og ble dermed rekruttert ved hjelp av snøballeffekten (Larsen, 2017, s. 90). En informant ble forespurt via et kommunalt lærlingekontor, mens den siste ble observert jobbene på apotek, og kontaktet gjennom lederen på denne arbeidsplassen. Bredden ble noe strategisk, men også tilfeldig – og fasiten ble fem informanter med fire ulike fagbrev (Kvale, 1997, s. 59). De introduseres i det siste avsnittet i dette kapitlet.

Intervjuene utførte jeg på et kontor på en ungdomsskole, på arbeidsplassen til en av informantene, og på et møterom på kommunebiblioteket. Det ble litt småprat i oppstarten, underskrift av samtykkeskjemaet som de hadde fått på forhånd (Kvale, 1997, s. 67), gjennomgang av hva det innebar å være med, og repetisjon av muligheten til å trekke seg når som helst i prosessen. Intervjuene ble tatt opp med diktafon-appen til *Nettskjema*, og informantene syntes det var helt i orden at vi gikk litt over de forespeilede 60 minuttene. De var så godt i gang med fortellingene at det ikke kjentes naturlig å avbryte.

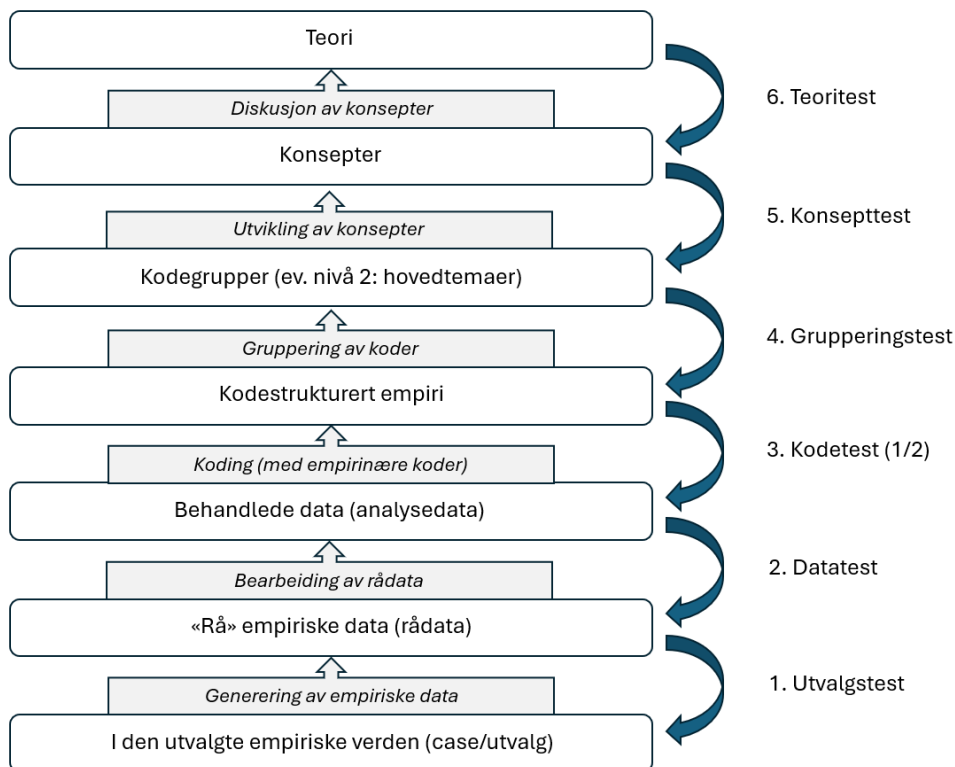
En av Finlays (2012) fem «linser» å evaluere refleksivitet i et forskningsprosjekt gjennom handler om kroppsspråk, non-verbal kommunikasjon og en gjennomtenkt og kritisk selvbevisst på den personlige og relasjonelle dynamikken i forskningen. Hva er målet med intervjuet, hvordan vil min tilnærming til dette påvirke forskningen. Det handler om å være en «refleksiv intervjuer» (s. 317-318). Spørsmålene mine var i utgangspunktet åpent formulert, og ble i praksis enda mer åpne ved utstrakt bruk av spørrende og interessert intonasjon, pauser og mimikk (Kvale, 1997, s. 73, 93). På den ene siden kunne jeg tenke at det ville vært riktig å være fullstendig nøytral i ansikt, stemme og kroppsspråk for at ikke noe av meg som intervjuer skulle reflektere inn på, og påvirke, det som ble sagt av informanten. Faren er på den annen side er at dette ville gått på bekostning av å skape en avslappet og trygg atmosfære – til dette trengs nettopp kroppsspråk, mimikk og tilpasning av stemme og ordvalg, og det innbys til åpenhet ved hjelp av dette. Jeg var bevisst å ha et «åpent» uttrykk, og hvis jeg glemte meg og foldet armene sammen, kom jeg raskt på det og åpnet dem igjen (Finlay, 2012, s. 322-323). Refleksivitet dekkes videre i avsnitt 4.5.

Overskriftene i Intervjuguiden min var: «*Hva er årsakene til valg av Helse- og oppvekstfag?*» Og «*Hvordan er det å være i et Helse- og oppvekststyrke?*» Spørsmålene la opp til narrative og beskrivende svar, jeg spurte om valgprosesser, endrede meninger, argumenter for ulike valg, og om hva informantene hadde valgt bort. Under den andre overskriften dreide spørsmålene seg om hvordan det var å være mann på en kvinnedominert arbeidsplass, om

roller og styrker som mann, om hvordan det har vært å møte arbeidsplass, kolleger og brukere, og til slutt om veien videre (se Vedlegg 4).

4.3 Analysestrategi

I alle intervjuene fulgte jeg den samme guiden, allikevel ble de ulike. Informantene er forskjellige, de kommer med hver sine bidrag relevant for forskningsspørsmålene og problemstillingen, og til sammen danner de et mangefasettert bilde av gutter som velger Helse- og oppvekstfag. Noen intervju spørsmål ga direkte svar på problemstillingen, noen var mer indirekte. Eksempel på det siste er spørsmålet om det var noen «reaksjoner på valget» eller «hva ville du sagt til en gutt i 10. klasse som vurderer å velge Helse- og oppvekstfag» (Vedlegg 4). Jeg valgte å gjøre en empirinær tematisk analyse – i det ligger også at den er induktiv. Temaene skulle få lov å springe ut av empirien, ikke fra ferdige teorier – egne eller andres.



Figur 7: Tjora: Stegvis-deduktiv induktiv metode (SDI), (Tjora, 2021, s. 21). Tillatelse til bruk, se Vedlegg 1

Jeg valgte å bruke Aksel Tjora (2021) sin stegvis-deduktive induktive metode (SDI) som rammeverk og utgangspunkt for analysen, se figur 7. Det var behov for å analysere i flere etapper, og metoden ga muligheten for et samspill mellom empiri og teori med en gradvis sterkere påvirkning fra teori og en naturlig utvikling av mine egne konsepter og teorier. I tillegg til empirien fikk teorier og perspektiver økende betydning i løpet av

forskningsprosessen, metoden er dermed abduktiv. De er både induktive og deduktive. SDI-metoden innebærer å gjøre teoridrevne tester underveis i arbeidet. Som nevnt i forrige avsnitt, vurderte jeg at de fem informantene ville gi den bredden jeg ønsket for å få besvart problemstillingen. Fem intervjuer var overkommelig, alle ga etterpå uttrykk for at de hadde fått fortalt det de ønsket, og de var fra fire, relativt store og ulike fagbrev innen Helse- og oppvekstfag. Datainnsamlingen gikk uten utfordringer, alle informantene syntes det var helt i orden med lydopptak og fremsto som uanfektet av mobiltelefonen som lå mellom oss. Vi kom gjennom intervjuguiden i alle de fem intervjuene, og ved første gjennomlesing av materialet fant jeg at dataene var relevante for problemstillingen og forskningsspørsmålene mine. Det var spennende å fin-transkribere etter at *Nettskjema*-programmet først hadde gjort sin noe grovere variant. Noe måtte legges til, og noe endres, både verbal og non-verbal kommunikasjon. Det var også nyttig å skrive *F* ved mine replikker, og et nummer 1-5 ved informantens. Med unntak av noen få fraser eller ord som var vanskelige å forstå, og som heller ikke *Nettskjema*-programmet hadde fått med seg, ble det gode sammenhengende tekster til bruk i videre analyse. Med dette var *utvalgstesten* og *datatesten* unnagjort og det var tid for *koding* (s. 20-22, 145, 186, 285).

Kodingen er starten på den empirinære tematiske analysen (Tjora, 2021, s. 217-218). Etter å ha lastet de fem intervjuene opp i *NVIVO*-programmet startet jeg letingen etter mulige tema, interessante utsagn og fortellinger som passet inn under forskningsspørsmålene. Etter å ha gått gjennom det første intervjuet satt jeg igjen med 23 koder. «Kodene» mine besto av referanser til alt fra en enkel setning til en hel dialog med replikkveksling mellom meg og informanten. Etter noen gangers gjennomlesing og sammenfatning av kodene utkrystalliserte det seg ni kodegrupper og en «restgruppe». Kodegruppene etter første informant var som følger:

- 1: «Så egne ferdigheter, evner, personlighet som kunne passe med HO»
- 2: «Ønsket å gå yrkesfag, fagbrev»
- 3: «Valgte HO på grunn av venner»
- 4: «Ønsker å studere senere, stepping stone»
- 5: «Påvirkning, veiledning fra andre»
- 6: «Ønsket eller søkte først et gutteyrke»
- 7: «Videre valg innad i HO»
- 8: «Tidligere erfaring som hadde betydning for valget av HO»
- 9: «Bekreftelser på riktig valg, dette fikk jeg til»
- 20: «Tilleggskategori, kvotering, metatanker om masteren o.l.»

Ved gjennomgang, eller koding, av det andre intervjuet plasserte jeg de nye kodene (20 stykker) inn i de samme kodegruppene som jeg hadde laget fra det første intervjuet. Imidlertid var det utsagn eller tekstdeler jeg ikke syntes passet godt nok inn i de eksisterende kodegruppene, og jeg måtte lage fire grupper i tillegg. På dette stadiet gjorde jeg for det

første en *kodetesting*: «Kodene kunne ikke vært laget før kodingen», og de «gjenspeiler konkret innhold fra intervjuet» (Tjora, 2021, s. 224). For det andre ble *grupperingstesting* gjort i flere omganger – mens jeg kodet intervju nummer to måtte jeg tilbake til intervju nummer en og endre navnet på noen av både kodene og kodegruppene, og også bytte plass på noen av utsagnene (kodene). For hvert intervju jeg kodet ble det færre endringer på foregående intervjuer, jeg hadde i økende grad tanker på forhånd om hva jeg lette etter og jobbet dermed også delvis deduktivt. Til slutt hadde jeg et sett koder og kodegrupper hvor jeg begynte å se konturene av temaer eller *konsepter*.

De fire siste kodegruppene:

- 10: «Vil gjøre en god forskjell for andre»
- 11: «Valgte HO for å kunne jobbe med mennesker»
- 12: «Tok HO for å gjøre noe enkelt»
- 13: «Yrkesfaglig fordypning og annen praksis»

Eksempel på koder i kodegruppe 4: «Ønsker å studere senere, stepping stone»

- *ambulanse er prehospitallerfaring, verdifullt for medisin senere*
 - *Bli vernepleier, jobbe med psykisk utviklingshemmede, spennende med hjernedelen*
 - *hørte om ambulanse og stud.spes., fikk både brukt empati og stud.komp.*
 - *man må studere etter VGS for å få jobb*
 - *vil bli sykepleier*
 - *ønsker å studere rus-psykiatri*
- osv...

Gjennomgangen av de fem intervjuene resulterte i et kodet og gruppert materiale på til sammen 14 kodegrupper, 100 koder og 138 referanser (i en kode kunne det være flere enn en referanse fra samme, eller forskjellige, informanter). Et tilsynelatende stort og overveldende materiale, all den tid en enkelt referanse kunne være en dialogsekvens med opptil ti replikker. Takket være kodingen, og spesielt grupperingen, viste det seg å bli håndterlig og mulig å få en oversikt (Tjora, 2021). I tillegg var all utvalgt empiri systematisert under sine koder og grupper i *NVIVO*-programmet, og forelå som kodestrukturert empiri. Mengden med tekst var overkommelig og resten av intervjuene ble lagt bort, i alle fall foreløpig (s. 220, 225).

Ved gjennomlesing av referansene, og noen ganger bare ved å se gjennom listene med koder og kodegrupper, sto noen tema etter hvert ut. Eller som Tjora sier (2021, s. 234): «Hva er det dette handler om?» Fire tema (eller konsepter) ble aktuelle, de kom tydelig frem hos de fleste eller alle informantene og krysset også forskningsspørsmål som andre har forsket på. Utviklingen av konsepter skjedde i to hovedetapper, og arbeidet var i disse fasene preget av «intnst tankearbeid, sensitivitet for hva som finnes i empirien ut over problemstillinger og

forventninger, og en evne til å arbeide systematisk» (Tjora, 2021, s. 216). Tre dimensjoner møttes: Problemstillingen min, Savickas sine kategorier i CCT, og koder og kodegrupper fra empirien. Konseptene ble først som følger:

- a: Interesser/evner som de så først, og ble bekreftet senere. Bekreftet også i praksis
- b: Bevissthet, på tross av utradisjonelt/feil kjønn
- c: Ønsket om å videreutdanne seg på tross av å ha det bra i faget
- d: Gjøre en forskjell for andre, jobbe med mennesker

På dette tidspunktet skrev jeg frem analysen min. Jeg brukte BAV-metoden – en systematisk måte å først *Beskrive*, så *Analysere* og til slutt *Vurdere* de tekstutdragene jeg valgte ut av materialet (Nordentoft et al., 2019, s. 106). CCT (Savickas, 2013) ble rammen som holdt orden, men de fire konseptene (a, b, c og d) som foreløpig hadde sprunget ut av SDI-arbeidet var med å bestemme hvilke utdrag som fikk være med inn i Savickas sitt rammeverk med *actor*, *agent* og *author*. I analysen ble de utvalgte utdragene – innspill, replikker og dialoger med informantene – testet mot problemstillingen, mot teorien til Savickas (2013) og Wikstrand (2019), og mot tidligere forskning. Jeg hadde dermed startet første del av *konsepttestingen*, og premisset om et sosialkonstruktivistisk syn på karriereutvikling lå hele tiden i bunnen. Skrivningen av analysen klargjorde de endelige konseptene (A, B og C, se under), de sprang ikke ut av teorien, men ble induktivt mer og mer synlig i løpet av analysearbeidet. Teorien bidro med klargjøring og kontraster, og var med og styrte hvordan jeg leste funnene. Konseptutviklingen tok dermed form av abduksjon (Larsen, 2017, s. 25; Tjora, 2021, s. 237, 247).

- A: Bevissthet i valget, har det bra der de er.
- B: Kjønn var ikke en viktig ting, hva er kjønnsroller, maskulinitet?
- C: Selvrealisering: Videreutdanning eller finne en mening.

Konseptene, eller temaene, ble grunnlaget for den endelige diskusjonen og konklusjonen. Jeg må bemerke at jeg både under skrivning av analyse og diskusjon måtte søke tilbake til den transkriberte råteksten for eksempelvis å finne igjen noen sammenhenger og utsagn jeg husket, og gjerne ville ha med. I tillegg fant jeg helt nye ting som passet inn i analysen, men ikke hadde stått like klart frem under kodearbeidet. Jeg ble overrasket over hvor store mengder av data fra intervjuene jeg brukte. *Test av konsepter og teori* skriver jeg mer om i delkapittel 4.4.

4.4 Kvalitet

Konseptene som vokste frem i analysen min (*bevissthet, kjønn og selvrealisering*) hjalp meg å finne diskusjonstemaene, og disse ga meg igjen både konklusjoner og ideer til videre forskning. Jeg testet dem, om de var fruktbare, ved å spørre om de forklarte og bidro til å forstå funn fra analysen som jeg hadde undret meg over (Hagen, 2017, s. 135). Jeg erfarte at dette skjedde, det var nettopp konseptene *bevissthet rundt valget, likegyldigheten til kjønn og ulike former for selvrealisering* jeg ble nysgjerrig på allerede under intervjuene, og i økende grad under analysen. Det ble derfor «en sammenheng gjennom forskningsprosjektet», støttet av SDI-modellen (Tjora, 2021, s. 259). Sammen med betraktninger om refleksivitet styrket dette påliteligheten av undersøkelsen min.

Gyldigheten til undersøkelsen utfordret jeg ved å teste ut om konklusjonen jeg kom frem til faktisk svarte på problemstillingen. Hadde jeg funnet ut av hvilke *forhold som har betydning for hvordan informantene forstår utviklingen og konstruksjonen av egen karriere* og hvordan *kjønnsperspektivet kommer frem i karrierenarrativene*? Konklusjonen (og diskusjonen) inneholder betraktninger om valg, tidspunkt og kjønnsperspektiver om seg selv og yrket. Den handler om bevissthet rundt valget som er gjort, om nåsituasjonen og fremtidsutsiktene, og den handler om selvrealisering på flere nivå – knyttet til karrieretema og kjønnsperspektiv. Jeg vurderte at jeg hadde «undersøkt det jeg skulle undersøke» (Larsen, 2017, s. 93; Tjora, 2021, s. 260) ut fra data relevante for problemstillingen. Empirien jeg hadde bygget på, var også data om faktiske forhold – i form av informantenes delte erfaringer og tanker, noe som underbygget undersøkelsens transparens og troverdighet (Larsen, 2017, s. 95).

Er studien min og det jeg har kommet frem til egnet for generalisering? Har resultatene en gyldighet utover akkurat de fem livssituasjonene jeg har fått noe innsikt i? Tjora (2021) sier om *konseptuell generalisering* (s. 271) at det handler om å fremstille funn i form av konsepter som ikke bare kan knyttes til denne spesifikke empirien. Konklusjonen inneholder konsepter som også er omtalt i annen tidligere forskning og masteroppgaver, det dreier seg om menn som både har det bra i helseyrkene og ser videre, og det handler om menn som formidler tanker om en utvidet maskulinitet. I tillegg finner jeg igjen konseptene selvrealisering og en sterk bevissthet rundt det utradisjonelle valget. Konsepter fra konklusjonen peker altså bakover til annen utført forskning. Om den også peker fremover og utover handler om å «*heve blikket*» (Tjora, 2021, s. 272), og begrepene *selvrealisering, utvidet maskulinitet* og *bevissthet* både fanger opp sider ved mine funn, samtidig som de knytter seg til et allment språk og begrepsinnhold. I tillegg vil funnene om konstruksjon av et karrierenarrativ ha relevans for alle som har og får en karriere, alle kjønn i alle aldre.

4.5 Refleksivitet og etikk

Jeg bestrebet å ha en refleksiv holdning til hele forskerprosessen, noe som inkluderte relasjonen til informantene og det de fortalte – en relasjonell refleksivitet (Finlay, 2012, s. 318). Jeg hadde både en rolle som karriereveileder og som forsker. Det var ikke karriereveiledning vi skulle holde på med, selv om en Savickan'sk Life Design veiledningsseanse (Savickas, 2012) har elementer i seg som ligner på samtalen i intervjuene. Og som Wikstrand (2019) sier om karriereveiledere, så gjelder det også for en intervjuer, at nøytral blir en aldri (s. 224) – informantene visste at jeg var karriereveileder og jobbet med en masteroppgave i faget. Dette ville for eksempel kunne bidra til at informantene delte mest positive historier. Ikke nødvendigvis for bevisst å utelate noe (Finlay, 2012, s. 321), men kanskje heller fordi en blir engasjert i en intervjusetting. «Intervjueffekten» (Larsen, 2017) kan medvirke til at situasjonen og intervjuerens respons til svarene former og påvirker hva informanten forteller (s. 124). Jeg må imidlertid understreke at vi i intervjuene også snakket om utfordrende situasjoner i valg og yrkesmøter, ikke bare solskinnshistoriene.

Jeg har måttet gjøre utvalg i analysen, og mye som ble sagt er ikke tatt med. Mitt håp er allikevel at jeg med det innledende avsnittet om hver enkelt av informantene (se neste avsnitt), samt utdrag av besvarelser inn i analysen yter mine informanter rettferdighet. Selv om prosjektet er videreutviklet etter intervjuene, og problemstilling, diskusjonstema og konklusjon ikke eksisterte som de gjør i etterkant, mener jeg at intensjonen jeg formidlet i forbindelse med intervjuene er godt til å kjenne igjen i den ferdige oppgaven. Ved noen tilfeller har jeg også tatt avgjørelser om å gjengi mindre enn det informanten delte fordi jeg var redd det ville bli for personlig, og jeg anser at budskapet kom like godt frem uten delene jeg tok vekk (Kvale, 1997, s. 68).

Noen etiske betenkeligheter har jeg hatt underveis. Informantene fortalte om karrierehistorien sin, og årsaker og motivasjoner knyttet til denne. Og når en av dem i etterkant av intervjuet sa at dette ble en fin opplevelse, nesten terapeutisk, så forsto jeg at det ikke *bare* hadde vært et intervju, men at noe følelsesmessig også hadde blitt berørt (Finlay, 2012, s. 328). Jeg ba informantene om å fortelle fra livet sitt og reflektere rundt valg, å lage et narrativ – i utgangspunktet et stort ønske om tillit fra meg (Eide et al., 2011, s. 100). For noen var det kanskje første gang de satt ord på en del av det de fortalte. Selv om de hadde fått skriftlig forhåndsinformasjon om prosjektet ville det være noe annet når samtalen startet, de kunne komme til å si ting de ikke hadde planlagt å si.

Jeg ville heller ikke at informantene skulle begynne å tenke negativt om at de hadde valgt utradisjonelt, at intervjuene skulle gi dem betenkeligheter om valget. Var det etisk riktig av meg å komme og påstå at kjønn i det hele tatt er et tema? Jeg la kanskje inn en implisitt forventning om en normkritisk refleksjon fra deres side i det jeg stilte spørsmål som innebar å

se på seg selv og egne yrkesvalg i forhold til samfunn og forventninger (Wikstrand, 2019, s. 225). Forskningsetikken tilsier at «informanten ikke skal komme til skade» (Befring, 2020, s. 28; Tjora, 2021, s. 187). Jeg var imidlertid klar over begge disse momentene på forhånd, og møtte dem forsøksvis ved å nyansere ordvalg, spørre om det samme på ulike måter, og generelt gi tid og rom til å kunne komme med nyanserende utsagn (Kvale, 1997, s. 80-81).

4.6 Kort om informantene mine

Her presenteres de fem unge mennene kort for å innlede bekjentskapene før den mer inngående analysen starter i neste kapittel. De presenteres (med psevdonymer) i samme rekkefølge som de ble intervjuet, og det dukker opp flere hint til temaene som blir gjenstand for analyse, diskusjon og konklusjon senere i oppgaven.

Christian, 18 år, er lærling i Barne- og ungdomsarbeiderfaget. Han trivdes godt første året i barnehage, men jobber nå på fritidsklubb, og ønsker å jobbe med de eldre barna. Christian hadde først valgt Elektro fordi han ønsket fagbrev, men byttet til Helse- og oppvekstfag etter at den egentlige fristen hadde gått ut. Han forteller at han bryr seg om mennesker, er handy, glad i å fikse ting og å bruke kroppen i jobben. Han liker humor og skaper liv, og er ikke redd for å dumme seg ut. Christian blir ikke opprørt av mellommenneskelige utfordrende relasjoner på jobb, og forteller at han håndterer konflikter mellom barna godt. Christian ser ikke på seg selv som en gutt i et kvinnedominert yrke, men som en som jobber på fritidsklubb. Allikevel fikk han en viktig rolle i barnehagen som «stor tøff gutt» som kunne arrangere brytekamper for de eldste barna, og han reflekterer over viktigheten av å ha gode mannlige rollemodeller i barnehage, selv om han på den annen side er kritisk til stereotypiske bilder av hva en mann skal være. Han stresser ikke med fremtiden, men tenker han skal ta påbygg etter fagbrevet, jobbe noen år, og deretter studere til psykolog eller politi.

Oliver, 19 år, er lærling i Barne- og ungdomsarbeiderfaget. Han jobber på barneskole, både på SFO og som assistent i klasser. Han startet på Elektro, men forsto etter et halvt år at dette var feil, og begynte på Helse- og oppvekstfag fordi han ønsket å jobbe med ungdom og rusproblematikk. Han forteller engasjert om sitt hjerte for barna i barnehagen, SFO og i barneskoletimene, spesielt de som sliter litt og trenger ekstra hjelp faglig eller sosialt. Han brenner for yrket, og er blitt mer og mer sikker på at dette er rett valg. Han forteller om evne til å identifisere ulike utfordringer hos barna, og hvordan han har lært å håndtere så vel utfordrende atferd som foreldre med høye krav. Han er blitt god på relasjoner, men også til å sette grenser. Det har vært helt greit å være nesten alene blant kvinner. Han ser at det kan ha vært en fordel å være mann, for eksempel når det gjelder å møte gutter i ulike situasjoner, og også fordi menn bringer inn en annen måte å tenke på blant kolleger og i møte med arbeidsoppgaver. Oliver synes det er viktig at statusen til helse- og oppvekststyrkene økes, og

at samfunnet burde bruke mer ressurser på skole og psykisk helse. Han ønsker selv en dag å studere innen rus og psykiatri.

Ulrik, 20 år, er lærling i helsearbeiderfaget og jobber i omsorgsbolig. Han gjorde omvalg to ganger, først valgte han Restaurant- og matfag, og var der noen måneder før han byttet til Bygg- og anleggsgfag. Han kom halvveis gjennom VG2 Rørleggerfag før han til slutt byttet til Helse- og oppvekstfag, og kom i klasse med de som var to år yngre enn ham. Samtaler med både mor og besteforeldre var viktige for valget han tok. Allerede før han valgte Helsearbeiderfag fant han ut at det er den psykiske siden ved arbeidet han liker best, og planen er å en gang utdanne seg til vernepleier for å jobbe med psykisk utviklingshemmede – det han kaller «hendene-på-ryggen terapi». Ulrik synes jobben og yrket er kjempespennende, og han regner tålmodighet, kommunikasjon, og det å forstå og ivareta menneskers ulike behov som sterke egenskaper ved seg selv. Han er blitt glad i mennesker, vet at han er den viktigste omsorgspersonen for mange brukere, synes praksisperiodene er det aller beste, og han synes det er fint å ha kvinnelige rollemodeller.

Iver, 19 år, er lærling i ambulanséfaget og jobber i ambulansetjenesten. Han har alltid fått høre at han bryr seg om mennesker, oppdaget det også selv etter hvert, og var trygg og bevisst på valget til Helse- og oppvekstfag allerede i 9. klasse. Fra å være skolelei på ungdomsskolen, gjorde han en kraftig snuoperasjon og klarte å komme inn på kombinert ambulansearbeiderfag og studiekompetanse på VG2. Nå tar han realfag som privatist med tanke på å søke medisinstudier etter at fagbrevet er i boks. Han har aldri tenkt på valget som «feminint eller anti-maskulint», bare at dette var *hans* vei. Iver forteller at hans sterke sider er empati, kommunikasjon, refleksjon og det at han lærer raskt, og han er veldig interessert i både teorifagene og praksis i yrket. Han er bevisst at dette er et psykisk belastende yrke, men at det ikke er noen forskjell mellom menn og kvinner i så måte. Allikevel sier han det er viktig at begge kjønn er representert i en ambulanse for å få fylt alle funksjoner og møtt alle pasienter. Iver sier at gutter som har valgt dette yrket har gjort et bevisst valg. Han legger vekt på at det er gode systemer for debriefing i yrket, men at det nok er de unge gutta som han selv, som setter mest pris på dette. Han har opplevd eldre mannlige kolleger som synes dette er unødvendig.

Kadir, 27 år, er ferdig apotektekniker og jobber på apotek. Han kom til Norge i 2005, og startet i 5. klasse på et mindre sted i Midt-Norge. Kadir valgte Helse- og oppvekstfag etter hospitering på ungdomsskolen. Utdanningsprogrammet virket spennende, og han kunne tenke seg å jobbe med mennesker. Kombinert med interesse for sykdom, helse og kundeservice, endte han opp med Helseservicefag og Apotekteknikeryrket. I tillegg var det positivt at dette var yrkesfag og litt faglig lettere, og at veien til arbeid og lønn var kortere. Kadir visste egentlig ikke at det var så få gutter på Helse- og oppvekst, han tenker at flere gutter ville vært bra for rekrutteringen, og at noen mannlige lærere som rollemodeller ville vært bra. Kadir har prøvd praksis i barnehage og fant ut at det ikke var noe for ham. På

apotek får han brukt seg selv og stadig økt sin kunnskap om medisinske tema, og han har opplevd støtte som mann og med utenlandsk bakgrunn, både i utdanningen og fra kolleger. Kadir har opplevd apotek hvor sjefen var mann og de andre kvinner, men også jobbet et sted hvor de var tre menn – noe han opplevde som fint. Han forteller at han på mange områder har vokst som menneske mens han har jobbet på apotek, og han har begynt å ta opp fag for å få studiekompetanse og etter hvert bli sykepleier.

5 Analyse

I analysen av mine funn har jeg brukt Savickas sine inndelinger av *Selvet* fra hans presentasjon av Career Construction Theory - CCT fra 2013. Dermed blir overskriftene *Selvet som Actor*, som *Agent* og til slutt som *Author*.

5.1 Selvet som Actor

Individet påbegynner ifølge CCT sin konstruksjon av selvet som skuespillere eller *actors* i det de kommer inn i det skuespillet som et familieliv er. Savickas (2013) snakker om at små barn raskt forstår familiens verden, og den kulturelle diskursen som finnes der. Barnets livsbue samkonstrueres med familien, og blir en del av karrieretemaet etter hvert som hen blir eldre (s. 149). «Jeg merker spesielt hvis jeg snakker med eldre som er tidlig i demens, så får jeg veldig sånn flashbacks til min mormor og hennes søster, som jeg har hengt overraskende mye med, for jeg synes det er veldig hyggelig med dem.» sier Ulrik som jobber på sykehjem. Ulrik lager en kobling mellom samtalene han har hatt med bestemor og grandtante tidligere i livet, og situasjonene han er i på jobb hvor han snakker med eldre mennesker. Han gir uttrykk for at han har vært mer sammen med eldre slektninger enn andre barn har vært, og at han syntes det var hyggelig. Når Savickas sier at det livet man møter som liten i en familiekontekst er med å forme livsbuen, er det dette Ulrik her setter ord på. Det var ikke detaljen om demens som var viktig i denne passasjen av intervjuet, men at de var eldre mennesker, og at han likte å være sammen med dem. Ulrik bygger et tema for karrieren sin.

Ambulansearbeideren Iver var tidlig blitt kjent for å være empatisk – han hadde fått et «omdømme» (Savickas, 2013, s. 150).

Men helt siden jeg var liten, så har jeg kanskje ikke forstått det selv, men har blitt fortalt at jeg bryr meg om mennesker. Det har vært litt sånn underbevist empati i meg, at jeg gjennom hockeykarrieren min, gjennom barneskolen, så har jeg alltid støttet den lille personen i stedet for den store. Så jeg brydde meg om mennesker. (Iver)

Iver forteller her at de rundt ham [familien] så at han utviste mye empati, selv om han ikke ble bevisst det selv før en spesifikk hendelse hvor han sto opp for en medspiller på ishockeybanen i 7. klasse. Savickas (2013) kaller dette for *omdømme* (s. 150), og snakker nettopp om hvordan familie og andre ser dette utvikles hos barn. Det samme sier Oliver: «Jeg ble fortalt hjemme av moren min i hvert fall, at jeg burde jobbe med barn eller personer.» De foregående eksemplene forteller om at flere av informantene ser tydelige linjer tilbake i tid, til starten av det som skal bli en utvikling av deres karrierepersonlighet, eller

livsbue. Vatterholm (2022) forteller i sin studie om en Helse- og oppvekstkandidat som sier at empati og omsorg har «ligget i blodet» helt fra barndommen av (s. 21).

To av informantene valgte først et yrkesfaglig utdanningsprogram med overvekt av gutter. *«For da var det jo ganske generelt sånn, det er sånn bygg og anlegg, ja det er polakken. Elektriker, ja det er broren min. Barne- og ungdom, eller Helse og oppvekst, det er damer. Det er et veldig tydelig bilde på damejobb, liksom, da.»* Christian forteller her at Helse- og oppvekstfag var «damejobber» og ikke aktuelt for ham. Savickas (2013) sier at vi fra ung alder velger rollemodeller som representerer det første valget vi gjør i å konstruere våre karrierer (s. 150). Christian legger vekt på at disse tankene om kjønns spesifikke yrker var viktig da han gjorde valget før 1. mars i 10. klasse. Etter dette hadde han viktige samtaler med moren sin, kjente på at han hadde valgt feil, og endret valget sitt før endringsfristen 1. mai til Helse- og oppvekstfag.

Flere av informantene mine forteller at familiemedlemmer har vært rollemodeller i valget av Helse- og oppvekstfag, enten ved at de selv jobbet i disse bransjene, eller at de på annen måte påvirket til å velge noe innenfor disse. Det samme forteller Bagilhole og Cross (2006) om i undersøkelsen fra Storbritannia (s. 42), og det kommer frem i de norske undersøkelsene til både Østerås (2023, s. 33) og Vatterholm (2022, s. 21-22) om både unge og eldre under utdanning til Helse- og oppvekstfag. Vatterholm forteller imidlertid også om informanter som har møtt fordommer om yrkene fra egne familiemedlemmer.

Savickas snakker om RIASEC-typene til Holland (1997) som selvkonstruerende kategorier som dannes av yrkesstrategiene til mange enkeltpersoner som sammen og i møte med samfunnet danner en kategori. Kadir forteller:

Det var vel egentlig det å jobbe med mennesker. For jeg føler liksom at jeg tilpasser meg godt rundt i miljøet jeg passer i. [...] Som sagt, så er jeg veldig serviceinnstilt. Så jeg er liksom ganske bestemt på at hvis folk kommer inn med problemer, eller trenger noen løsning til ting de har, så er jeg ganske løsningsorientert. Hjelpsom, omtenkende, omtenkende også. Så jeg føler at det er de egenskapene som gjør at jeg har lyst til å hjelpe folk, som har liksom motivert meg til å kunne bli bedre for hver dag. (Kadir)

Kadir forteller om prosessen hvor han ved å hospitere på Helse- og oppvekstfag, og etter hvert være i praksis på apotek tilpasset seg miljøene og fant ut at han både likte å jobbe med mennesker, yte service og å jobbe med helse *«Så da var det liksom, i og med at jeg hadde interesse for helsefag, da, så var det liksom den rette veien å gå.»* og *«Så jeg har definitivt vokst som person med yrket. Og det er noe veldig positivt.»* Apotekutdanningen ble helt naturlig for ham å velge, og Kadir sier noe om hvordan opphopningen hos ham selv av trekk

ved S'en (*Sosial*) i RIASEC, som møtte dette spesifikke yrket gjorde at det ble starten på en karrierevei. Kadir forteller også om hvordan han delte egenskaper med andre menn han etter hvert møtte i yrket. «*Men jeg føler, ja, det var kanskje litt mer avslappende når jeg jobbet med de mannlige kollegaene. Det ikke var så mye press eller noe.*» Det samme sier Litosseliti og Leadbeater (2020, s. 149). Rapporten fra Nordisk Ministerråd (Svendby, 2013) har med funn om at der hvor det er flere mannlige ansatte på samme arbeidsplass, reduseres risikoen for frafall fra yrket (s. 9), mens Bagilhole og Cross (2006) forteller om eksempler på at det er ønsket av menn å jobbe sammen med kvinner (s. 41).

Informantene mine forteller om samsvar med personlige egenskaper de visste de hadde før de søkte Helse- og oppvekst, men like mye om bekreftelser de fikk underveis på at de hadde valgt rett. Christian forteller fra arbeidet på fritidsklubben: «*De har fått vite hva delegering betyr, for det har jeg blitt veldig god på, da. Det er de litt lei av, tror jeg. For da bygger jeg jo på det at jeg har alltid vært god til å lede, alltid vært god til å ta litt ansvar.*»

Østerås (2023) forteller om guttene fra sin undersøkelse, at det å følge egne ferdigheter, preferanser og interesser var viktigst for valget av Helse- og oppvekstfag – dette gjorde valget meningsfullt (s. 50). Fra den tyrkiske studien (Oğuzcan, 2023) kommer et tydelig råd om å velge utdanning ut fra interesser og evner, ikke med utgangspunkt i kjønn (s. 97). I Vatterholms (2022) undersøkelse hadde flere av informantene funnet ut at de hadde egenskaper som gjorde dem bedre egnet enn kvinnene – de visste for eksempel hvordan en god barbering skulle utføres (s. 36).

5.2 Selvet som *Agent*

Etter hvert som barn utvikler en indre følelse av handlekraft, begynner det andre laget av selvet å ta form. Individet går inn i *agent*-fasen Tilpasningsoppgavene er delt inn i fem delvis kronologiske grupper av atferd. Av disse er *Orientering* og *Utforskning* mest relevant her, eventuelt også noe *Eablering* (Savickas, 2013, s. 152-154).

Agency handler om å sette seg mål å jobbe mot. 10. klassinger i Norge må velge utdanningsprogram på videregående uansett om de føler seg klare for det eller ikke, og de forventes å knytte dette til mer eller mindre langsiktige mål i livet. Alle informantene gjorde valg for videregående skole i 10. klasse, selv om Christian ombestemte seg etter fristen 1. mars, og Oliver og Ulrik senere gjorde omvalg. Iver sier at det nok ikke er så mange gutter som velger Helse- og oppvekstfag hvis de er veldig usikre på hva de vil bli, de vil da heller velge utdanningsprogram hvor det er flest gutter: «*Ja, at de som velger det faktisk ønsker å gjøre det, og de som er litt usikre da. Som du sier, kan gå elektro eller bygg, for der har de kanskje mer tilhørighet.*» Savickas (2013) snakker om ungdom som tidlig i *Agency*-fasen lager mål som tjener til å lede tilpassingsegenskapene deres i riktig retning (s. 152). Iver

mener at han var ekstra bevisst på sitt tidlige valg til Helse- og oppvekstfag, nettopp fordi han valgte kjønnsmessig utradisjonelt. Tilsvarende leser vi i Muldoon og Reilly (2003) om hvordan kjønn er med å styre hvilke mål sykepleierstudenter setter seg (s. 96).

Informantene mine valgte alle yrkesfaglig studieretning, og gikk etter hvert videre mot fagbrev i fire ulike yrkesfag innenfor Helse- og oppvekst. Allerede i yrkesutplassering i VG1 møtte de yrkeslivet, i motsetning til jevnaldrende som valgte for eksempel studiespesialisering. Kadir forteller om hvordan praksis og møtet med yrket var viktig da han valgte apotekteknikerfaget:

Ja, og så helseservicefag, og så tredje året med apotektekniker. Det virka litt tøft, men også spennende. Hadde praksis, så det var liksom fint å kunne se hvor man kunne ende opp etterpå, da, etter endt utdanning. [...] Men alle de andre virket så vanskelig, så da tenkte jeg bare å ta den lette veien. Men jeg liker å jobbe med folk da, så det var det som fristet mest, at det var helsefag. Og ikke minst sånn at man kunne gå ut i jobb etterpå. (Kadir)

Med Savickas sitt vokabular kan vi kalle de tilpasningsoppgavene som informantene møter i yrkesfagutdanningene for en kombinasjon av *orientering* og *utforskning*. Savickas (2002) sier at å skulle bestemme seg for et yrkesvalg krever dyp utforskning og utsiling av mulige valg og preferanser (s. 174). Yrkespraksis er en viktig del av yrkesfagutdanningen og informantene fikk tidlig møte yrkene i virkeligheten. Christian forteller om at første praksisperiode var i barnehage «*Men jeg var ikke helt sikker på om jeg ville bare være i barnehage eller ikke [...] Stortrivdes egentlig der, men var fortsatt ganske overbevist om at det var litt eldre barn jeg ville jobbe med.*» Som Kadir, gir også Christian uttrykk for at praksisperioden både bekreftet at det var rett utdanningsprogram og fagbrev, samtidig som han forsto at han ønsket å jobbe med eldre barn. I dag er Christian lærling på fritidsklubb.

Kadir forteller om viktigheten av hospiteringen på Helse- og oppvekstfag da han gikk i 10. klasse. «*jeg føler liksom når jeg først var på hospitering, så var det det som virket mest interessant av alt. Og da tenkte jeg at dette kunne vært noe spennende å utforske og lære om, og utdanne seg for.*» I Kadirs hjemfylke fikk 10. klassingene anledning til å hospitere på flere utdanningsprogram, og selv om han også var på besøk på Idrettsfag valgte han Helse- og oppvekstfag fordi det virket mest spennende. Kadir legger også vekt på at dette var en utdanning til et yrke. I Savickas (2013) sitt språk viser dette samspillet mellom kontroll og nysgjerrighet ulike aspekter av tilpasningsegenskaper hos informantene. Han sier at initiativet til å lære både om de ulike yrkene man kunne tenke seg, og om mulighetene til å få det til, springer ut av følelsen av selvkontroll (s. 156). Informantene viser ved disse og andre eksempler at møtet med yrkeslivet har vært viktig for deres karrierekonstruksjon. Jeg vil også legge til at det samme var viktig når informantene skulle velge videre retning i Helse- og oppvekstfagene. Kadir forteller at

Helsesekretær virket litt for vrient, så da var det bedre å heller gå med apotek. Så da tok jeg det, da. Og så virket det veldig spennende, da, fordi som sagt så er jeg interessert i sykdommer, men siden det er medisiner man selger, så var det det som var avgjørende, da. For å finne ut hva slags medisin som selges, og hva folk kjøper. (Kadir)

Yrkespraksis eller hospitering, det å eksponeres for yrket i praksis, omtales som positivt og nødvendig i undersøkelser fra Storbritannia. Noen menn i helseyrkene har uttrykt at grunnen til at det er så få menn i disse yrkene er at de ikke vet noe om dem (Litosseliti & Leadbeater, 2020, s. 144), og det samme sier voksne nykommere i helseyrker i Norge (Vatterholm, 2022, s. 20). 10. klassinger i H. W. Johansens (2009) undersøkelse rangerer besøk fra videregående skoler og utplassering i arbeidslivet som noe av det viktigste for valgene deres til videregående utdanning (s. 66-67).

Det går igjen hos informantene mine at selv om de er veldig fornøyde med valget de har tatt, og kjenner at de er på rett plass, har de alle en plan for videre studier. Ulrik vil for eksempel studere for å bli vernepleier og jobbe med psykisk utviklingshemmede:

Jeg velger det jo fordi, fordi jeg vil i den gruppa jeg har vært med - fordi den gruppa jeg har vært med i praksis, mesteparten av praksisperiodene mine, er jo sånne steder som vernepleiere jobber. Det er jo det jeg må bli, da. Jeg kan jobbe der som helsefagarbeider også, men det kommer godt med å ha den utdanninga i bakgrunnen. Kunne mye mer om det, om sånt såkalt «hendene på ryggen-terapi», holdt jeg på å si. (Ulrik)

Han er glad for den utdanningen han får på Helse- og oppvekstfag, men ser nytten av, og ønsker høyere utdanning. Informantene har altså mål for fremtiden i egen karriere. Savickas (2013) sier at interesser knytter sammen behov og mål for den enkelte, og at behovet for trygghet styrer (s. 160). De fem unge mennene ønsker å studere til psykolog, politi eller vernepleier, eller studere rus-psykiatri, medisin eller sykepleie.

I tidligere forskning ser vi sprikende funn når det gjelder dette spørsmålet. Tankegangen som mine informanter gir inntrykk av, at de har landet godt der de er, men samtidig har planer for videre karriereutvikling finner også Litosseliti og Leadbeater (2020, s. 152-154). Bagilhole og Cross (2006) finner en lignende selvmotsigelse når informanter sier de ikke bryr seg om at det er lavt lønnet i helse- og oppvekstyrkene, men samtidig setter krav om å ha fått en ledende stilling innen ti år hvis de skal bli i yrket (s. 45). Et annet sprang – eller *tilpasning* – beskrives av flere av mine informanter som valgte Helse- og oppvekstfag fordi det var en utdanning som de tenkte var lett å gjennomføre, og i dag har planer om høyere utdanning innen nettopp helse- og oppvekstfagene: «*Det første må jo være, altså, hovedgreia var jo*

*egentlig at jeg ville ha noe som var lett å fullføre» (Ulrik). Det er relevant å diskutere om de tidligere nevnte *Glassheis-* eller *Svingdør-*effektene gjør seg gjeldende i forhold til mine informanternes tanker om fremtiden (Litosseliti & Leadbeater, 2020, s. 141). Til slutt er det verdt å nevne at Vatterholms (2022) informanter forteller om at målet om fast jobb ikke alltid oppnås (s. 25). Det var ikke så lett som det ble sagt det skulle være, selv med en jobb som skulle være «trygg» i så måte.*

Tre av informantene har endret valget sitt underveis, Christian finner det ut allerede før angrefristen 1. mai i 10. klasse, og starter direkte på Helse- og oppvekstfag. Ulrik er innom både Restaurant- og matfag og Bygg- og anleggsteknikk (rørlegger) før han endelig er på plass på Helse- og oppvekstfag to år etter han gikk ut av 10. klasse. Han fant aldri interessen for de andre utdanningsprogrammene. Oliver begynner på Helse- og oppvekst etter ett år på Elektrofag, og han forteller:

Så startet jeg på Elektro. Gikk jo der i et halvt år, før jeg fant ut at, etter litt private ting som skjedde, og med venner og havna litt i feil miljø og alt sånt, så fant jeg ut at Elektro var ikke noe for meg likevel. Så klart man tjener jo bra, og bra utdanning, men endte opp med at jeg lå litt langt bak, og så gikk jeg gjennom en veldig lang prosess med å prøve å få droppe ut av [...] Elektro-fagene. For jeg var 100% sikker på at jeg skal nå bytte over til helse, og gå barne- og ungdom, for å få den utdanningen for det, og jobbe med barn og ungdom. (Oliver)

Savickas skriver om traumer i karriereutviklingen, og hvor viktig *agent-*delen av *Selvet* er i en sånn situasjon. Og for mine informanter som opplevde behov for et omvalg kan vi i alle fall kjenne igjen noe av Savickas (2013) sin beskrivelse av et slikt traume «når handlingen i yrkeslivet er tapt, brutt, stoppet, stanset, eller stilnet» (s. 153). En type omvalg er det også i prosjektet *Menn i helse* hvor menn senere i livet enn mine informanter har startet en ny karriere som helsefagarbeidere (Vatterholm, 2022, s. 11). Til slutt er det verdt å nevne den beslektede situasjonen når gutter har kommet inn på Helse- og oppvekstfag uten at det var deres første valg Dette er tilfellet med flere av informantene i undersøkelsen til Østerås (2023), og det er interessant at informantene her er fornøyd med at det ble som det ble (s. 31).

Informantene forteller altså om små og store hendelser i utviklingen av egen karriere. De beskriver prosesser hvor de har brukt ulike sider av seg selv i møte med valg og utfordringer, og de er bevisst at de må være aktive og nysgjerrige i møte med fremtidige mål.

5.3 Selvet som *Author*

Sent i ungdommen påbegynnes det siste laget av selvet. En *author* integrerer *actor* og *agent* sine erfaringer inn i en handling, et karrieretema. Informantene forteller i intervjuene en karrierefortelling med sammenheng. Flere av dem sier at Helse- og oppvekstfagene også gir en ekstra dimensjon i å bli kjent med viktige sider av seg selv – det handler jo om å være menneske. Noen av dem sier også at det var en veldig fin opplevelse å bli intervjuet nettopp fordi de nå fikk anledning til å snakke seg gjennom viktige sider av livet, og se ting utenfra. Kadir avslutter med «*Dette var akkurat som å ha terapi*».

Iver har et råd til en tenkt 10. klassegutt som vurderer Helse- og oppvekstfag:

Jeg ville sagt, velg det du føler er riktig. [...] Det viktigste for deg er å gjøre det du ønsker å gjøre, og det kommer du ikke til å angre på. Det er mye bedre å angre på noe du har gjort, enn å angre på noe du ikke gjorde. Så jeg vil bare si, helse- og oppvekst er fantastisk hvis det er det du interesserer deg for. (Iver)

Han reflekterer også om de som er usikre:

At de ikke er helt opplyste eller sikre nok i valget, ikke fordi de er usikre på, om det er det jeg egentlig vil, men at det ligger i, hva vil den personen si om jeg tar det valget, eller hva vil kompisene min tenke, eller hva vil skjje med vennegjengen min. Det er ytre faktorer i stedet for egeninteresser som påvirker valget, som jeg tror er problemet. (Iver)

Iver appellerer med dette til mottagers indre motivasjon og ønsker for egen karriere, å ikke la andre avgjøre hva du skal velge. Det går an å anta at en appell som dette springer ut av egne erfaringer med å skape en unik karrierehistorie. At rollene fra *actor*-stadiet og valg og handlinger utført i *agent*-rollen nå kan ses i retrospekt, og integreres til en unik identitet med støtte i en forent livshistorie (Savickas, 2013, s. 160). En så tydelig uttrykt indre motivasjon finnes blant deltagere i *Menn i helse* (Vatterholm, 2022, s. 23), og også hos helsearbeidere i Storbritannia som har byttet karriere i voksen alder (Bagilhole & Cross, 2006, s. 39). I tillegg gir tyrkiske lærerstudenter uttrykk for en overbevisning om rett valgt yrke til tross for negative reaksjoner fra miljøet rundt (Oğuzcan, 2023, s. 90).

Flere av informantene beskriver på ulike måter det meningsfulle med yrket de har valgt. Oliver sier:

Og så blir det jo alltid spørsmål om, men det er så lite penger i det. Men for meg er ikke penger det mest viktige i livet. Jeg vil heller gjøre noe, en forskjell på en god måte, i stedet for å kunne kjøpe den nyeste telefonen og ha det fineste huset og beste bilen og alt sånt der. Og andre som har reagert på en positiv måte, er jo hvis jeg forteller hele historien, da, så ser de hvordan det er imponerende at du faktisk gidder, og ikke at du trekker deg helt vekk fra det. (Oliver)

Han forteller hvordan han ikke bare reflekterer for seg selv over årsakene til at han har valgt som han har, men også om hvordan han har fått anledning til å fortelle historien om sin karriere, og hvordan han finner mening i den. Savickas sier at i teorien om karrierekonstruksjon er det temaet som er det viktige i livshistorien (2013, s. 162). I undersøkelser fra Storbritannia fortelles det om et ønske om å hjelpe andre, og at oppfyllelsen av dette gir en tilfredsstillelse i jobben (Litosseliti & Leadbeater, 2020, s. 144), mens annen forskning rapporterer om at det å komme videre i spesialisering gir mye mening (Muldoon & Reilly, 2003, s. 99).

Ulrik sier det enkelt: «*Grunn nummer to ... At jeg liker mennesker, rett og slett. Så det er liksom ... Det er fort gjort å havne her, da.*» Han antyder med dette et tema for karrieren sin, og underbygger etterpå med eksempler hva dette innebærer:

Ja. Da er det veldig fort du tenker sånn at, ok, jeg kommer til å gå i klasse med bare jenter. Det blir kjedelig og jentefag, og fordommer, og alt mulig sånt. Men det blir liksom, det er så annerledes enn man tenker. Fordi man kommer til å få litt mer sånn omsorgsøyne, og det blir mer spennende. Rett og slett. (Ulrik)

Om arbeidet med pasienter som helsefagarbeider sier han «*Jeg tenker at hvis man ikke blir glad i dem, da er det noe gærent.*» Vi ser at Ulrik innplasserer ulike hendelser og egenskaper under et tema vi kanskje kunne kalt *Å like å jobbe med mennesker*. Savickas (2013) legger vekt på at et karrieretema gjør mer enn å skape enhet i en historie, det gir også kontinuitet i hovedpersonens *Selv* i ulike situasjoner (s. 160). Igjen er det funn fra intervjuer med mer voksne helsefagerekrutter som ligner mest på mine funn. Det fortelles om informanter som sier de ville kjedet seg i en jobb som ikke handlet om å jobbe med mennesker (Bagilhole & Cross, 2006, s. 40; Vatterholm, 2022, s. 20).

For noen vil et karrieretema i enda tydeligere grad handle om en utvikling som menneske. At en har beveget seg fra en vanskelig livssituasjon, til å være et bedre sted, og at dette er tett knyttet til karriereutviklingen. Oliver forteller om en vanskelig periode da han begynte på

elektro, mennesker rundt ham holdt på med rusmidler, og han kjente seg trukket i feil retning. I tillegg hadde han uoppdaget dysleksi. Han forteller:

Men det ble mye sånn at jeg plutselig, grunnen til at jeg hang mye bak var, i elektrotimene, var at jeg plutselig fikk en melding av noen. Du må ut av timen nå, og komme og hjelpe denne personen, som ligger og rister og alt sånt der. Og da gikk jeg og tenkte, jeg ser dette så lett at den bruker, den går på noe. Hvorfor ser ingen andre rundt meg dette? Noen voksne som skal kunne det. Og så etter litt tid der, så endte også opp med at andre norsktimen min på skolen, spurte en lærer meg, Du har ikke fortalt meg at du har dysleksi ... (Oliver)

Oliver forteller videre at dysleksien ble oppdaget, han er i dag lærling på en barneskole, på SFO og som skoleassistent, og sikter mot å jobbe med ruspsykiatri. I Savickas (2013) sitt språk har Oliver med dette fått et meningsbærende tema gjennom en *livsbue*, som fremstiller hvor han har startet, hvor han er nå og til slutt ønsker å ende opp (s. 163). Vi hører det samme hos en av deltagerne i Menn i helse, når han forteller at gode erfaringer med helsevesenet under egen sykdom gjør at han ønsker å gi tilbake ved selv å bli helsefagarbeider (Vatterholm, 2022, s. 20).

5.4 Kjønnsperspektivet – *Actor, Agent og Author*

Jeg startet prosjektet mitt med utgangspunktet å finne ut hvorfor gutter velger Helse- og oppvekstfag, all den tid det er relativt få menn i disse yrkene. Noe av samtalen med informantene gikk også på dette – om hvordan det er å være mann i kvinnedominerte yrker. Ville Savickas ha utfordret meg på om jeg med dette var på utkikk etter et mulig kjønnsperspektiv i mine informanters karrieretema eller livstema?

Informantene mine gir uttrykk for at kjønn *ikke* er, eller skal være, et viktig tema. De sier at de ikke til daglig tenker på at de er mann i et kvinnedominert yrke, og de mener stort sett ikke at de gjør ting annerledes fordi de er i fåtall kjønnsmessig. Dette nyanseres imidlertid noe av utsagn gjengitt lenger ned. Lærerstudentene i Tyrkia fokuserer derimot på likestilling, og sier dermed at kjønn *er* et viktig tema – ikke fordi kjønnene er ulike, men fordi begge kjønn skal ha like rettigheter (Oğuzcan, 2023, s. 87). Det samme hører vi fra gutter på Helse- og oppvekstfag på videregående skole i Norge når de sier at kjønn ikke har hatt betydning for valget deres (Østerås, 2023, s. 43). I Storbritannia på den annen side forteller flere av undersøkelsene om en tydelig opplevd «*annerledeshet*» som mann (Bagilhole & Cross, 2006, s. 37-38), og også om ulike strategier for å tydeliggjøre et skille til de kvinnelige medstudentene, ved for eksempel å velge spesifikke spesialiseringer innenfor yrket (Muldoon & Reilly, 2003, s. 99). Vatterholm (2022) forteller at informantene i stor grad bruker «*vi*» og «*dem*» når de snakker om seg selv som menn i forhold til kvinnene i yrket (s. 27).

Flere av mine informanter sier at de ikke ser at det er forskjell mellom kvinner og menn, i alle fall ikke i arbeidslivet. Allikevel forteller flere av dem om situasjoner hvor de som gutter er blitt bedt om å hjelpe til med både tunge løft og relasjonelt utfordrende situasjoner fordi de er gutt. Flere forteller imidlertid om brukere eller pasienter som kan finne på å forholde seg ulikt til kjønnene. Iver forteller om pasienter i ambulansen: *«Men det jeg tenker mest er synsperspektivet med en pasient. For noen pasienter vil bare snakke med en kvinne. Og noen pasienter vil bare snakke med en mann. Selv om de har helt lik tilnærming til situasjonen.»* Det samme sa både logopedene i Storbritannia og lærerstudentene i Tyrkia, at det var en fordel å være mann og jobbe med gutter, det ga bedre tilknytning til brukerne (Litosseliti & Leadbeater, 2020, s. 149; Oğuzcan, 2023, s. 90).

Når jeg spør Ulrik om han går inn i en spesiell rolle som mann, svarer han *«Nei, har egentlig ikke det. Men det har jeg ikke tenkt på i det hele tatt. Fordi jeg prøver jo å bli som veilederen min, holdt jeg på å si, og hun er jo dame [...] Jeg blir jo opplært i hennes arbeidsmetoder.»* og om måten å opptre på som mann sier han *«Det er ganske likt. Det er jo som regel basic folkeskikk. Og å være høflig. Og så etter det så kommer jo liksom alt det teoretiske, da. Og det er ikke noe forskjell på menn og kvinner der. Nei, det er ganske likt.»* I Savickas (2013) sin teori omhandles det å velge rollemodell under overskriften *Actor*, og om den første oppstarten av *en karriereidentitet* sier han at det å identifisere seg og bli lik en rollemodell skjer i det selvet inkorporerer egenskaper ved modellen (s. 150).

Alle informantene mine har det veldig bra der de er, de gir inntrykk av å ha valgt rett, og å være på rett plass. Men: De er alle på vei videre. De har planer om å ta høyere utdanning, og flere av dem mener at veien de ser for seg er en typisk mannsvei innenfor Helse- og oppvekst. To av gutta har kikket på noe innen rusforebygging. En er nysgjerrig på polityrket. Men de ønsker på den annen side også psykologi, medisin eller sykepleie, hvor kvinneandelen er høy. Ulrik har vært i praksis i omsorgsbolig for utviklingshemmede. *«Så da var vi faktisk overraskende mange menn der, da. (...) Ja, jeg har fått inntrykk av at menn ender opp der i stedet for sykehus, da. Egentlig.»* Ulrik sier han er overrasket over den høye andelen menn innenfor arbeid med utviklingshemmede. Han ønsker selv, etter å ha testet ut området, å jobbe med dette. Savickas (2013) ville sagt at Ulrik bruker ulike aspekter av tilpasning; kontroll og nysgjerrighet i utforskingen sin (s. 156).

Ønsket om videreutdanning blant menn innenfor Helse- og oppvekststyrkene kommer frem i alle de tidligere undersøkelsene (bortsett fra i H. W. Johansens (2009) intervjuer av 10. klassinger, og blant de yngste videregåendelevne hos Østerås (2023)). Begrunnelsene spenner fra å ønske mer lønn og ansvar (Muldoon & Reilly, 2003, s. 99; Vatterholm, 2022, s. 28), via tydelige avveininger i forhold til hva som er kvinne- og mannsoppgaver (Bagilhole & Cross, 2006, s. 45-46), til for eksempel å anse ledelsesoppgaver som mannens oppgave (Oğuzcan, 2023, s. 88). I flere av undersøkelsene presenteres hvilke spesialiseringer innen

yrkene som menn helst ønsker, og også ser det som naturlig å søke (Litosseliti & Leadbeater, 2020, s. 152-153; Muldoon & Reilly, 2003, s. 96-97).

Ambulanselærlingen Iver er bevisst at han er i et yrke hvor det tidligere har vært en overvekt av menn, men at dette nå er i endring:

Men en av grunnene for den endringen, da er jo litt av det der mentale preget, mental helse som har kommet nå i nyere tid. Hvor før så tenkte man at de eneste som tåler yrket det er menn, liksom. Du kan ikke sende en kvinne ut for å ta hjerte- og lungeredning, det går ikke. Så det der den sitter igjen en del. Det er menn som skal gjøre den jobben, og det er bare menn som skal være politi og brann, og ambulanse og alt det der. [...] De eldre gutta, de kan ikke snakke om følelser heller, liksom....
(Iver)

Om sin egen holdning til følelser forteller han

Pappa sa han var stolt over hvor empatimenneske jeg var, og sånt. Og det var kanskje da jeg begynte å skjønne at jeg kanskje... at det var noe... at det brydde meg mer enn det jeg så andre gjorde. [...] jeg bare forstod at det var hjelpe mennesker jeg ville med livet. (Iver)

Iver beskriver forskjellen på hvordan han selv som en ung mann, og menn som har jobbet i bransjen lenge forholder seg til de ulike delene av yrket. Han ser seg selv som en motvekt til en litt mer macho-kultur. Han setter sammen en tydelig karriereidentitet og et tema basert på eksempler fra hverdagen. Savickas (2013) sier at et karrieretema består av det som står på spill i den personens liv, og gir også et perspektiv på erfaringene (s. 162). Blant de britiske helsearbeiderne er det eksempler på menn som legger vekt på at det ikke er feminint å være emosjonell, de er vant til det, og har det som en naturlig del av møtet med både pasienter og kolleger (Bagilhole & Cross, 2006, s. 43-44). Noen av Vatterholms (2022) mer voksne informanter legger vekt på at erfaringen med å være menneske, livserfaringen er med og skaper en identitet som passer til helseyrkene (s. 23, 25).

Å kvotere inn menn i Helse- og oppvekststyrkene tenker flere av informantene er en dårlig idé. Christian sier:

Og så, jeg synes ofte det blir dumt å velge meg, bare fordi jeg er mann, over en dame som er bedre i jobben, da, som har bedre kvaliteter og bedre testresultater. Fordi de, bare fordi jeg er mann. Så det synes jeg på en måte, så synes jeg ikke jeg burde bare være der fordi jeg er født mann. Jeg synes det blir for dumt. Men jeg synes også det

er veldig viktig å reklamere helse- og oppvekst til menn. At det er en mulighet for oss, på en måte, da. Så det tror jeg definitivt, at det er viktig med en balanse, på en måte. Og det er jo et veldig kvinnedominert yrke, og det er ikke noe negativt med det, liksom. (Christian)

Christian tenker ikke kvotering er riktig. Han vil imidlertid gjerne ha flere menn i yrket, men da er det for mennenes skyld, at de skal få flere muligheter i yrkeslivet. Relevant for dette er at Savickas (2013) knytter *author*-rollen opp mot et moderne arbeidsliv og det han kaller et prosjektperspektiv på individuell karrieredesign, og at karriereveiledning i denne sammenhengen innebærer å se på enkeltmenneskets unike sider og hvordan denne skaper mening i vedkommendes karriere (s. 165). Ingen av de tidligere undersøkelsene legger frem ønske om kvotering som noe funn, men Vatterholm (2022) tolker Tors erfaringer til at kvoteringspraksis har vært med å skape en forventning om at menn foretrekkes på grunn av sine mannlige egenskaper (s. 26). Det vi derimot leser ut av flere av dem er behovet for mer informasjon om helse- og oppvekststyrkene (Litosseliti & Leadbeater, 2020, s. 144; Vatterholm, 2022, s. 21). Dette føyer seg sammen med funnene om norske 10. klassinger som anser besøk på videregående og plassering i yrkeslivet som viktigst for valget av fremtidig yrke (H. W. Johansen, 2009, s. 73).

6 Diskusjon

Gutter i Helse- og oppvekstfag: Hvilke forhold har betydning for hvordan de forstår utviklingen og konstruksjonen av egen karriere? Og hvordan kommer kjønnsperspektivet frem i deres karrierenarrativer?

6.1 Hva er det beste tidspunktet for å gjøre det bevisste valget?

De fem informantene mine var i alderen 14-17 år da de bestemte seg for å søke videregående utdanning innen Helse- og oppvekstfag. Når jeg møter dem i alderen 18-27 år er de alle veldig klare på at de gjorde et bevisst valg. En av dem sa at det er vel ingen gutter som velger Helse- og oppvekst når man ikke vet hva man vil - bare for å ha valgt et eller annet. Han tenker at gutter som først tar steget inn i et utradisjonelt valg, har bestemt seg for at det er det de vil. Dette er en bevissthet vi finner i annen tidligere forskning, men da blant menn som gjør et omvalg til helse- og oppvekstyrker senere i livet (Bagilhole & Cross, 2006, s. 44; Vatterholm, 2022, s. 25). På motsatt side hører vi om gutter i videregående som ikke hadde Helse- og oppvekst som førstevalg, men som i ettertid er svært fornøyd med at det var der de havnet (Østerås, 2023, s. 31).

6.1.1 Tidligere valg?

Flere av mine informanter var tidlig ute med å finne mening og et større tema for karrieren, allerede før de gjorde valget til Helse- og oppvekstfag. De forteller om å være bevisst sin empati, om å kommunisere godt med eldre slektninger, og om å se, og å hjelpe til i forbindelse med alvorlige personlige utfordringer hos jevnaldrende. Informantene forteller om rollemodeller og påvirkning (og støtte) fra familie og venner som støttet valget, etter hvert om møter med yrket i hospitering og ulike typer praksis, og om å knytte opp mot egne ferdigheter og interesser. Vatterholm (2022) forteller tilsvarende om Robin som har flere rollemodeller med helsebakgrunn i familien, og alltid har tatt vare på de som har hatt behov for en hjelpende hånd - han «har det i blodet» (s. 21). Informanter i flere av undersøkelsene forteller om nettopp dette – positiv påvirkning og støtte fra familie og venner (Bagilhole & Cross, 2006, s. 41; Østerås, 2023, s. 33 og 45). Blant Vatterholms (2022, s. 22) og Oğuzcans (2023, s. 90) informanter er det også eksempler på motstand fra de nærmeste.

Det er ikke nødvendigvis akkurat høst og vinter i 10. klasse som er det best mulige tidspunktet for samtlige av norsk ungdom å velge veien for livet videre. Ungdom modnes ulikt, og det er mye annet som også opptar et ungt menneske i denne delen av livet.

Rollemodellene har de gjerne møtt på tidligere tidspunkt, kunne de også ha håndtert mer formelle møter med yrker innenfor helse- og oppvekstsektoren tidligere? I alle undersøkelsene legger informanter vekt på de positive effektene av yrkespraksis og hospitering, og flere forteller om gode møter med mannlige rollemøttere i yrkene. Mange ungdomsskoler jobber ikke særlig målrettet med utdannings- og yrkesvalg før siste del av 9. klasse, noen ikke før i 10. klasse. Her er det kanskje et utnyttet potensial hvis det finnes, som flere av mine informanter har vært, barn og unge som allerede i barneskolealder er blitt bevisst egenskaper som kan passe inn i et helse- og oppvekststyrke. Fra tidligere forskning vet vi imidlertid at opplevelsen blant både unge og eldre mannlige kandidater til Helse- og oppvekststyrkene er at det finnes for lite informasjon om yrkene, og at dette hindrer en del menn fra å velge disse (Litosseliti & Leadbeater, 2020; Vatterholm, 2022, s. 144).

Det er lett å tenke at en utdanning og et yrkesvalg er en hel pakke – det er alt eller ingenting. Du må være i stand til å prestere på mange ulike måter i noe som er nytt. Gutta jeg har intervjuet har satt ord på *delegenskaper*, for eksempel det å se andres behov og å tørre å gjøre noe med dem, det å kommunisere, å være systematisk, like å yte service, å kunne lede og delegere, å vise empati og å tørre å snakke om følelser. I tillegg har de fortalt om å like mennesker, det å løse problemer, spre humør og glede, og å sette grenser. Dette er alle egenskaper som kan være viktige i et yrkesliv innen Helse- og oppvekst – og i mange andre yrker. Informantene mine har lært noe av dette tidlig av rollemøttere, i samspill med familie, skole og jevnaldrende, og i møter med yrkeslivet.

Flere av informantene mine forteller at de valgte yrkesfag for å komme seg fort ut i arbeidslivet, bli ferdig med skolen og starte å tjene penger. Dette knyttet sammen med en bevissthet om egne ferdigheter og interesser, mål og verdier er et argument for at noen unge kunne vært klare for et utdanningsvalg tidligere enn det som er normen i Norge. Savickas sine tre stadier av *actor*, *agent* og *author* har en indre sammenheng hvor *author* sin konstruksjon av et narrativ om egen karriere kommer *etter* faser av å følge rollemøttere, bli kjent med egne interesser, ta valg og gjøre tilpasninger. Hvis vi åpner for en annen rekkefølge på Savickas sine faser, kunne elever blitt inspirert til å forhåndsskrive et narrativ? Å uttrykke drømmer og tanker for et fremtidig arbeidsliv? En annen mulighet er å skape møter med yrkeslivet på tidligere tidspunkt, enten pedagogiske eller virtuelle møter i en skolesetting, eller utplassering og jobbskygging allerede i 7. eller 8. klasse. Kanskje den sterke bevisstheten om valget som mine informanter forteller om kan skapes tidligere for noen unge? Til slutt kan det argumenteres for at det er hensiktsmessig å jobbe med ferdigheter, egenskaper og interesser på et tidligere tidspunkt, og konkret knytte dem til yrkesutførelse innen både helse- og oppvekst og andre yrker. Informantene mine forteller om samsvar med personlige egenskaper de visste de hadde før de søkte Helse- og oppvekst, men like mye om bekreftelser de fikk underveis på at de hadde valgt rett.

Fra egen erfaring som rådgiver har jeg sett at i starten av 10. klasse er det nesten ingen som er sikre på hva de skal velge, mens i februar er så godt som alle komfortable med et første- og ofte et andrevalg til videregående utdanningsprogram. Det er klart at det har skjedd en gruppeprosess på disse seks månedene. Det er ikke usannsynlig at blant 10. klassingene som tilsynelatende har parallelle prosesser av modning og bevisstgjøring om utdanning og yrke finnes enkelte som kunne ha gjort dette valget tidligere. Dagens opplegg med klasseveiledning, liten tid til individuell veiledning og følelsen av tidspress midtveis i 10. klasse har for lite rom for individuelle bevisstgjøringsprosesser, men det er effektivt og bidrar til at de fleste kommer gjennom videregående skole omtrent samtidig.

6.1.2 Senere valg?

Det finnes argumenter mot å gjøre valget inn i helse- og oppvekst tidligere. Yrkesutøvelsen i seg selv krever en viss grad av modenhet, og du skal jobbe med, og ha ansvar for, mennesker. Det at tre av mine informanter gjorde et omvalg peker også på at det ikke kunne skjedd tidligere enn det gjorde. Spørsmålet er om de kanskje trengte å møte mer av livet før de kunne gjøre et bevisst valg inn i et helse- og oppvekstyrke – de manglet tilstrekkelig livserfaring? Til gjengjeld fremstår de som meget bevisste på omvalget de gjorde.

De siste argumentene leder over til de som har gjort det motsatte – voksne som har gjort en ny sving i karrieren på et senere tidspunkt i livet. I tidligere forskning ser vi at menn som har gjort omvalg i høyere alder, for eksempel gjennom *Menn i Helse*, og menn i tilsvarende situasjon fra Storbritannia har bevisste holdninger til hvorfor de har valgt disse yrkene. De vet hva de har valgt, og hva de har valgt bort, og de knytter det til mening og verdier i forhold til det å jobbe med mennesker. Disse mennene har ulike yrkesbakgrunn, og årsaker til nytt yrkesvalg spenner fra arbeidsledighet til ønsker om nye utfordringer, fra følelser av meningsløshet eller kjedsomhet i nåværende jobb (Bagilhole & Cross, 2006, s. 40), til et sterkt ønske om å jobbe mer med mennesker (Vatterholm, 2022, s. 18).

6.2 En kjønnsuavhengig selvforståelse, eller en utvidet maskulinitet?

6.2.1 Selvforståelse uavhengig av kjønn

Mine informanter sier stort sett at de ikke har tenkt så mye over at yrkene de har valgt er kvinnedominerte, eller at de er i fåtall som menn. I sin konstruerte selvforståelse er det viktig for dem å fortelle at de har gjort valget uavhengig av kjønn, og disse jobbene kan utføres av alle. De opplever ikke seg selv som en *mannlig* helse- og oppvekstarbeider, men ganske enkelt som en som jobber i helse- og oppvekst. Gutta jeg har intervjuet er opptatt av at de

har valgt yrke ut fra interesser og personlighet, ikke ut fra kjønn, og i flere av de tidligere forskningsarbeidene sier informantene akkurat det samme. Ulrik beskriver hvordan han tenker kjønn er irrelevant, han prøver jo egentlig å «*bli som sin kvinnelige veileder*», og det er ganske likt å være mannlig helsefagarbeider, det handler jo om «*basic folkeskikk*». Bagilhole og Cross (2006) forteller at en stor del av informantene gir uttrykk for overraskelse over at yrket deres blir klassifisert som utradisjonelt for menn, en av dem ber om statistiske bevis for at det forholder seg sånn, og forteller at valget var hans eget, han tenkte aldri over at det var kvinnedominert (s. 41). Dette står i motsetning til det Wikstrand (2019) skriver i *Norm Criticism* om at yrker ikke er *nøytrale*, men fylt med mening gjennom de menneskene vi assosierer dem med (s. 219). Med dette alene som utgangspunktet kan vi si at informantene mine ikke har et norm-kritisk utgangspunkt, ettersom de ikke er bevisst normene i de kvinnedominerte yrkene, dette til tross for at de representerer en ny norm innenfor yrkene.

Vatterholm (2022) og flere andre tidligere forskningsarbeider forteller om det samme, som Tor som stiller seg undrende til *Menn i helse*-slagordet «Er du mann nok: Til å jobbe med helse?» Han mener at omsorg og andre egenskaper er allmennmenneskelige, og at slagordet burde vært «*Er du menneske nok?*» (Vatterholm, 2022, s. 26). I Østerås (2023) sin undersøkelse blant gutter som går de første årene av Helse- og oppvekstfag er funnene parallelle med mine, når de sier at kjønn ikke har hatt betydning for valget deres, selv om de var fullt klar over kvinnedominansen før de søkte (s. 43).

Et interessant eksempel på hvordan kjønn og kjønnsroller krysses hører vi om fra ambulansesfaget. Iver forteller at han som ung mann representerer et skifte i kollegiet. Det har tidligere vært en sterk overvekt av menn i ambulansesyret, og han har hørt uttalt at menn er best egnet til å jobbe med denne type akutt og pressituasjoner. De siste årene er kvinneandelen blant søkerne til yrket økt (se figur 4 i kapittel 2.2), samtidig som Iver opplever at han og andre unge menn har med seg egenskaper som tidligere i større grad har vært tillagt kvinner. De snakker om følelser i forhold til det de opplever i arbeidshverdagen, og yter omsorg i stor bredde til pasientene.

Informantene mine viser ikke bare det jeg tolker som en kjønnsuavhengig tankegang. Ulrik ble for eksempel overrasket over at det var så mange menn som jobbet med psykisk utviklingshemmede - at mange menn tenkte det samme som ham – han hadde forventet en høyere kvinneandel. Flere av informantene forteller også at det er en fordel å være mann når man jobber med brukere og pasienter som er gutter eller menn. Det samme hører vi om i tidligere forskning fra både Tyrkia, Storbritannia og Norge. De mannlige logopedene kunne lettere forstå noen av språkutfordringene til gutter (Litosseliti & Leadbeater, 2020, s. 149), og de mannlige tyrkiske barneskolelærerne kommuniserte spesielt godt med guttene blant elevene (Oğuzcan, 2023, s. 90). Vatterholm (2022) forteller om at mannlige pasienter og

helsefagarbeidere ofte trekkes til hverandre, snakker godt sammen og er komfortable med hverandre i ulike pleiesituasjoner (s. 35-37).

Oliver, Iver og delvis Christian gjorde et omvalg etter først å ha valgt mannsdominerte utdanninger. Dette kan tyde på at kjønnsuavhengigheten kom senere, og kanskje ikke var noe de hadde med seg fra tidlige faser i karriereutviklingen. Når det i flere undersøkelser kommer frem en opplevd og uttalt «annerledeshet» (Bagilhole & Cross, 2006, s. 37-38), og menn i helseyrker skiller mellom «vi» og «dem» når menn og kvinner omtales (Vatterholm, 2022, s. 27) er dette også uttrykk for at kjønn er til stede i bevisstheten. Det samme vurderes som tilfelle når Kadir forteller at det er mer avslappende å jobbe med menn, det er «*mindre press*».

Tilstedeværelsen av kjønnsforskjeller i tanker og valg vises også ved at menn er overrepresentert i noen spesialiseringer og videreutdanninger i helse- og oppvekstsektoren. Dette tas opp i det siste diskusjonstemaet *Selvrealisering som karrieretema*.

6.2.2 Utvidet maskulinitet

Det finnes altså argumenter både for og imot å skulle snakke om en kjønnsuavhengig selvforståelse. En annen tilnærming er å snakke om muligheten for *ulike maskuliniteter* eller en *utvidet maskulinitet* (Bagilhole & Cross, 2006, s. 39) – Finnes det en egen måte å være mann på i de kvinnedominerte yrkene? Dette utfordrer det Wikstrand (2019) kaller den dominerende dikotomien «mannlig-kvinnelig», og åpner opp for å tenke normkritisk. Wikstrand legger vekt på at en normkritisk tilnærming til yrker, potensielt vil kunne gjøre valg vanskeligere, det åpnes opp for at flere valg kan passe. (s. 219, 227). Allikevel vil en såpass tydelig bevissthet i valgene som informantene mine utviser oppveie for dette.

Iver forteller at pappa sa han var stolt av ham og hans empati og omsorg for andre, og Iver forsto at han ønsket å jobbe med å hjelpe mennesker. Ulrik har noen fantastiske uttrykk for å beskrive hvem han er blitt, han er blitt en «*menneskeliker*», og han har utviklet «*omsorgsøyne*». Oliver har brukt egne tøffe erfaringer til å hjelpe andre i vanskelige situasjoner, og Kadir beskriver hvordan det har vært spennende og fint å klare å hjelpe og kommunisere godt med de kvinnelige apotekkundene. Informantene mine gir uttrykk for høy selvtillit og trygghet i yrkene de er i. De har funnet sin rolle som mann i et kvinnedominert yrke. Kvotering synes flere av dem er en dårlig ide, men de legger vekt på at menn har en plass i yrkene, og det er viktig å jobbe for å få inn flere.

Peder, en av Vatterholms (2022) informanter fremstiller valget om å bli helsefagarbeider som tøft, han anser det som mer mandig å tørre å stille eldre mennesker sammenlignet med arbeidsoppgavene til sine håndverkervenner (s. 17). Flere av informantene i undersøkelsen

til Bagilhole og Cross (2006) legger vekt på at det å være emosjonell ikke nødvendigvis er et feminint trekk, selv om en av dem legger til at han «nesten er en av jentene» og at de «uttrykker sine følelser overfor hverandre» (s. 43-44). Blant britiske logopeder kommer det imidlertid frem at menn stiger raskere i gradene i det kvinnedominerte yrket fordi de er «mindre emosjonelle» enn kvinner (Litosseliti & Leadbeater, 2020, s. 152), dette kommer vi tilbake til.

Iver gir uttrykk for at innsikt og forståelse for psykisk helse og en helhetlig forståelse for pasienten er allmennkunnskap for de unge som kommer inn i yrkene nå, både jenter og gutter. Samtidig legger flere av Vatterholms (2022) voksne informanter vekt på at livserfaringen de har fra andre yrker og et lengre liv både privat og i arbeid, gir dem noe av den samme helhetlige forståelsen for det å være menneske (s. 23-25). Spesielt er det interessant å se Ivers utsagn i sammenheng med Østerås (2023) sin påstand om «at tradisjonelle kjønnsnormer blir utfordret av unge i kunnskapssamfunnet. Dette kan skape en åpenhet for blant annet å velge et utradisjonelt utdanningsprogram» (s. 50).

Savickas (2013) snakker om å gå inn i roller man ser modellert, at det går an å gå inn i flere roller samtidig, og om tilpassing i møtepunktet mellom individ og miljø. Tilpassing til de rene yrkesoppgavene får en ekstra dimensjon ved at en hovedvekt av rollemodellene er av et annet kjønn, og arbeidsoppgaver i noen tilfeller utføres på en annen måte enn det den unge mannen ville ha valgt. Spennende er det også å vurdere om et narrativ dannes tidligere i og med et mer bevisst utradisjonelt valg. Savickas legger vekt på det tette samspillet mellom identitet og narrativ, og at flere fasetter i «plottet», og etter hvert et tema bringer enhet og kontinuitet, og forteller hvordan en person forblir i enhet med sitt *selv* på tvers av de små fortellingene gjennom et liv. Uansett hvor bevisst informantene mine er kjønnsforskjellene i settingen de er i, må vi anta at det finnes en plass i narrativet deres til at de har valgt kjønnsmessig utradisjonelt, eller at de har sider ved sin maskulinitet som skiller seg fra en tradisjonell mannsrolle (s. 149-150, 161).

Derimot at de var i en slags særstilling som gutter kom flere av dem inn på – et normkritisk perspektiv (Wikstrand, 2019, s. 222). Christian påpekte det litt spesielle i at han ble tilkalt for å skru på gassgrillen i fritidsklubben fordi han var mann, og Kadir reagerte på at noen kunder på apoteket ikke trodde han kunne hjelpe til med kvinnehelsesproblemer. Iver fortalte om hvordan han skilte seg klart ut fra normen blant de eldre mannlige ambulansesarbeiderne når det gjaldt holdninger til debriefing etter tøffe oppdrag, og det å snakke om følelser generelt. Iver reflekterte også over hvordan han hadde gått rundt med seg selv på at «*dette er sikkert damene flinkere til enn meg*». De inntok således et normkritisk perspektiv til kjønnsnormer for menn og kvinner. Wikstrand (2022) sier at å forstå og analysere normer og deres konsekvenser er del av det normkritiske perspektivet, og at normkritikk også bygger på muligheten til å gjøre ting på en annen måte (s. 222).

6.3 Selvrealisering som karrieretema

Som nevnt er gutta jeg har intervjuet bevisste på sine valg, men hvor langt er de kommet i det som Savickas (2013) kaller å konstruere et narrativ for sin egen karriere (s. 160)? Informantene mine har det fint der de er, sier de er blitt tatt godt imot, og har funnet sin plass i et helse- og oppvekstyrke. Dette er i motsetning til norske Tor som forteller at det er vanskelig å få jobb som helsefagarbeider etter endt utdanning, og at han «ikke er foretrukket» (Vatterholm, 2022, s. 26). Noen mulige narrativ utpeker seg, ulike ved første blick, men allikevel nyttig å plassere under overskriften *Selvrealisering*. Østerås (2023) sier at selvrealisering handler om å ta valg ut fra både «det som er best for seg selv» og «hva man ønsker å oppnå» (s. 17). Mens H. W. Johansen (2009) sier at selvrealiseringsdimensjonen ved valg av yrke handler om å ha en «fri og uavhengig arbeidssituasjon [...] også at jobben er interessant i seg selv» (s. 23).

Savickas (2013) betegner karrieretemaet som det som «betyr noe i livshistorien [...] det som står på spill i personens liv, og som bringer inn nye perspektiv til å belyse det en opplever» (s. 162). Karrieretemaet hos mine informanter har noen fellestrekk det er verdt å trekke frem. Det første handler om å *hjelpe, og jobbe med mennesker*, og det andre kan kalles *selvrealisering*. Til slutt kan det vurderes om disse to kan knyttes sammen.

6.3.1 Å hjelpe og jobbe med mennesker

Oliver sier at han ikke er interessert i mye penger, men «*heller vil gjøre noe, en forskjell på en god måte*». Ulrik setter ord på hvordan han har funnet ut at han liker mennesker, og Iver forteller om hvordan det å jobbe med mennesker, og samtidig utvikle seg selv, gir mening til det han har valgt å gjøre. Informantene mine vil jobbe med mennesker, og de vil gjøre en forskjell. I flere av undersøkelsene har vi allerede hørt om lignende tydelig uttrykt indre motivasjon (Bagilhole & Cross, 2006, s. 39; Vatterholm, 2022, s. 23). Logoped er knytter det å kunne hjelpe andre til økt tilfredsstillelse i jobben (Litosseliti & Leadbeater, 2020, s. 144), og en britisk voksen mann sier at hadde han ikke gått inn i et omsorgsyrke ville han sikkert vært en leder nå, men «*I'd be bored senseless, you know*» (Bagilhole & Cross, 2006, s. 40).

Iver og Oliver snakker om å stå for sine valg i møte med noe motstand. Det samme kommer frem fra barneskolelærere i Tyrkia som har opplevd motstand fra nærmeste familie (Oğuzcan, 2023, s. 90), og også voksne norske menn som har byttet yrke har fått negative tilbakemeldinger fra tidligere kolleger, familie og venner (Vatterholm, 2022, s. 22). Informantene mine har imidlertid overveiende møtt støtte fra familie og venner.

Mine informanter gir uttrykk for at de allerede da de kom i yrkespraksis kjente på en mening i det de hadde valgt. Kadir forteller om hvordan han tilpasser seg, er serviceinnstilt, hjelpsom og omtensksom. «*Så jeg føler at det er de egenskapene som gjør at jeg har lyst til å hjelpe folk, som har liksom motivert meg til å kunne bli bedre for hver dag*». Til slutt forteller Oliver om hvordan de tøffe tingene han har opplevd gjør at han både kan, og vil, gi videre til andre på en meningsfull måte. Livsbuen definerer en person, og forklarer de drivende kreftene i handlingen [narrativet] (Savickas, 2013, s. 163).

6.3.2 Selvrealisering

Selvrealisering og karrieretema knyttes sammen for mine informanter i og med at samtlige planer for veien videre innebærer å gjøre noe annet enn å jobbe som fagarbeider i Helse- og oppvekst. De har det bra der de er, men de skal alle videre. Selvrealiseringen ligger også i at de ser tilbake på prosesser med bevisstgjøring, omvalg og tydelig selvbestemmelse i valget. De har stått i mer eller mindre motstand, og de har mottatt støtte fra familie og venner. Savickas (2013) ville si at de har vært i ulike tilpasningsoppgaver i det de har *planlagt, tatt avgjørelser, utforsket og løst utfordringer* i en *agent*-fase i konstruksjonen av karrieren sin (s. 157).

Det ligger et paradoks i at gutta har jobbet bevisst og er på vei mot et fagbrev, at de gir uttrykk for at de er på rett plass, men allikevel har videre planer. I tillegg har flere gitt uttrykk for at de valgte fagutdanning fordi det var en faglig *lett* vei til utdanning. De vil alle utdanne seg videre, men innenfor helse, oppvekst eller annet arbeid med mennesker (sykepleier, lege, psykiatri, psykologi, rusarbeid, vernepleier og politi). Iver snakker om at ambulanseerfaringen gir ham prehospitallerfaring før legestudier, Kadir ønsker å jobbe som sykepleier i utlandet, og Oliver ønsker å jobbe med ungdom med problemer innen rus og psykisk helse. Dette er de samme informantene som i detalj og med innlevelse forteller om sitt hands-on fagarbeid, og gir uttrykk for at de ikke ville vært noe annet sted enn der de er i dag. De samme funnene finnes i de britiske undersøkelsene, den tyrkiske, og i de norske (med unntak av hos 10. klassingene hos H. W. Johansen).

Det finnes ulike teoretiske modeller som forklarer menns vei i kvinnedominerte yrker. *Glassheisen* handler om de usynlige kreftene som «dytter» menn raskere oppover i lederstillinger eller videreutdanning, og at dette kan gi dem et fortrinn i kvinnedominerte yrker. Dette kan i noen tilfeller innebære et press og en forventning om å bevege seg oppover karrieremessig (Litosseliti & Leadbeater, 2020, s. 141; Oğuzcan, 2023, s. 94; Vatterholm, 2022, s. 2). *Svingdøra* er et bilde på menn som går inn i helse-, omsorg- og oppvekststyrker, men relativt raskt forsvinner ut igjen og tilbake til et mannsdominert yrke (Bagilhole & Cross, 2006, s. 35; Litosseliti & Leadbeater, 2020, s. 141). I tillegg har vi forskning som har undersøkt hvilke typer utdanninger *innenfor* helse- og oppvekstsektoren som menn helst velger. Blant norske helse- og oppvekstelever pekes det på at

ambulanséfag, apotektekniker og barne- og ungdomsarbeider har hatt høyest gutteprosent, og er en måte å velge «tradisjonelt i det utradisjonelle utdanningsprogrammet» (Østerås, 2023, s. 21). Fra Storbritannia er det rapportert om at mannlige sykepleiere helst spesialiserer seg innen psykisk helse, akutt- og nødhjelp, læringsvansker og kirurgi, i tillegg til undervisning og ledelse (Muldoon & Reilly, 2003, s. 96). Alle de tre tilnærmingene er på hver sin måte relevante for å si noe om nåværende og fremtidige tanker hos informantene mine. Den eneste av mine informanter som ikke har fulgt dette mønsteret er Ulrik, som har valgt å bli helsefagarbeider. Han ønsker seg allikevel videre som vernepleier (som mange menn) for å jobbe med psykisk utviklingshemmede. Ingen av gutta sa at de ønsket å bli leder i sitt fag, men flere av dem tok opp det å ha mer ansvar (og lønn) som en del av motivasjonen for videre utdanning senere. Når det gjelder videreutdanning er det Kadir som skiller seg ut ved å ønske seg sykepleierutdanning, selv om han ønsker mer spenning ved å bli *reisesykepleier*. Dette kan handle om å beholde et maskulint selvbilde i en feminin bransje (Litosseliti & Leadbeater, 2020, s. 153), selv om ingen av gutta oppga dette som motivasjon.

Informantene mine ønsker å jobbe med mennesker, og de ønsker å utdanne seg videre etter hvert. Videreutdanningene de planlegger er i høyeste grad arbeid med mennesker, og knytter livstrådene deres sammen. I intervjuene har de fortalt om sidene ved seg selv som de har sett gjør dem godt egnet til å jobbe med mennesker, og de har beskrevet hvordan de ønsker å videreutvikle disse egenskapene. Selvrealiseringen handler dermed både om å utvikle arbeidet med mennesker, og om å gjøre en forskjell, samtidig som de planlegger å søke videre utdanning innen de samme feltene. Selvrealiseringen kan dermed sies å være et mulig karrieretema.

7 Konklusjon

Fem gutter er intervjuet for å finne ut noe om **hvordan de forstår utviklingen og konstruksjonen av sin egen karriere, og også om hvordan kjønnsperspektivet kommer inn i karrierenarrativene deres**. Og narrativer har de – spennende fortellinger om hvordan bevisstheten rundt yrkesvalget har vokst seg frem i litt ulike perioder i livet. Flere av dem har måttet gå noen omveier – noe som antagelig har bidratt til en sterkere bevissthet om at det var dette de ønsket. Jeg sitter igjen med en mistanke om at disse gutta hadde endt opp med lignende valg om de hadde måttet velge tidligere – og også om de hadde tatt et omvalg senere i livet. Det handler om hvem de er – om verdier, personlighet, ferdigheter og interesser. Allikevel må vi konkludere med at ikke alle vet fra ung alder hva de vil bli, og dermed blir det tidlige arbeidet med å bli kjent med egne spesifikke kompetanser viktig.

Guttenes selvforståelse er tilsynelatende kjønnsuavhengig. Fortellingene deres om hvordan de har valgt, og gått inn i, helse- og oppvekststyrkene inneholder verken en opp- eller nedvurdering av seg selv i forhold til den kvinnelige majoriteten de jobber med. Tvert om synes jeg de viser at selvforståelsen deres rommer en *felleshet* med kolleger, pasienter og brukere – av begge kjønn. En «utvidet maskulinitet» (Bagilhole & Cross, 2006, s. 39) er et godt begrep for hvordan informantene mine fremstår, og i tillegg anlegger de et normkritisk perspektiv (Wikstrand, 2019, s. 222) på holdninger, rutiner og arbeidsoppgaver de møter. Kanskje er det et identitetsvalg mer enn et interessevalg de har foretatt – men at identiteten er en (konstruert) utvidet maskulinitet (NOU 2016:07, s. 152). De aksepterer ikke å gå inn i yrket på den ene eller andre bestemte måten bare fordi de er menn, og de ønsker selv å ha en aktiv rolle i å skape og forme sin egen rolle – og dermed karriere.

De fem informantene synes å være veldig til stede i valget de har tatt. De sier at de er på rett plass, samtidig som de tenker fremover. Alle liker å jobbe med mennesker, og ønsker å gjøre en positiv forskjell for andre. De har funnet mening, samtidig som de viser en selvtillit og trygghet i det de gjør. Det er verdifullt at de har en stolthet både av, og i, yrket sitt. Det at de alle vil videre, og at det stort sett er helse- og oppvekstutdanninger de planlegger viser sammenheng i mening, motivasjon og selvrealiseringsprosessen deres. Allikevel følger de noe av mønstrene og flere ønsker seg inn i videreutdanninger med overvekt av menn, noen av mekanismene fra Glassheis-metaforen er kjente for dem, selv om de ikke har nok erfaring til å ha testet de ut. De begynnende karrierene fremstår som dynamiske, passende for et moderne arbeidsliv. Yrkesfag, fagbrev og læretid fremstår ikke som en mellomstasjon for dem, men som del av det større narrative de ser for seg for sin egen karriere – både bakover og fremover i tid. Og de legger vekt på det de har lært underveis, det var ikke sånn at de visste på forhånd hva de gikk inn i, og praksis og yrkesmøter har vært viktig. En utvidet selvrealisering har startet tidlig. Den handler ikke bare om dem selv, men også om å hjelpe andre, og den er en del av konstruksjonen av et karrierenarrativ.

7.1 Anbefalinger for karriereteori og karriereveiledning

På bakgrunn av fortellingene til informantene mine, analysen og diskusjonen av disse, foreslår jeg en fleksibilitet i kronologien og utviklingen av fasene: *Actor*, *agent* og *author* i Savickas (2013, 2021) sin teori om karrierekonstruksjon. Det å lage et narrativ for sin karriere – med eller uten veiledning – må ikke vente til mer eller mindre gjennomførte *actor* og *agent*-faser når alt kan ses i retrospekt. Som Savickas legger jeg også til grunn at et narrativ kan skapes av alle, men som mine informanter eksemplifiserer, mener jeg at dette like mye kan være et verktøy til å se fremover. Rollemodellene de har møtt i arbeidslivet har vært like betydningsfulle som de de møtte som barn eller før oppstart i yrkeslivet, og sterke opplevelser kan allerede i forkant peke frem mot karrierevalg. Til slutt er tilpasningsoppgavene planlegging og utforskning, avgjørelser og problemløsning noe de allerede er blitt kjent med på tidlige tidspunkt, og de bruker dem aktivt i dag.

Det normkritiske kjønnsperspektivet har lite selvstendig plass i Savickas sin karriereteori. I 2021-versjonen (Savickas, 2021) sier han at det å ha misforståtte tanker om at kjønn er styrende for yrkesvalg kan skape barrierer for utviklingen av *karriereselvtilitt*. En selvtillit knyttet til utvikling av tilpasningsevnene *kontroll* og *nysgjerrighet* (s. 174-175). Selv om Savickas problematiserer ulike tilnærminger til normer i yrkesvalg (s. 179), står det ikke mer spesifikt om valg av yrke i forhold til kjønn. Jeg foreslår at normkritikk kommer inn i eksempelform i denne delen av karrierekonstruksjonsteorien – det svært kjønnsdelte arbeidsmarkedet som påpekes i problembakgrunnen vil profitere på dette – at kjønnsperspektivet ikke bare blir en teoretisk, eller implisitt, faktor i CCT.

Grunnskolens yrkes- og utdanningsvalgfag (UDV) starter formelt i 8. klasse, men mange skoler venter til 9. eller 10. klasse med å bruke det som et karriereveiledende fag (L. E. Johansen, 2021, s. 34; Kunnskapsdepartementet, 2020). Hvis UDV-faget kunne hatt noen bolker allerede på slutten av barneskolen kunne mye tidlig nysgjerrighet på yrker blitt møtt. Kanskje yrkesutforskningen på det tidspunktet burde dreie seg om å bli kjent med yrkeshistorier eller andres og egne narrativer, mer enn å finne egne interesser? Det er ikke alltid egne interesser står så klart for barn og ungdom. Karriereveiledning, jobbskygging og hospitering, bedriftsbesøk og yrkespraksis i skolen kunne også ha startet tidligere enn i dag. Og hva med å bruke like mange menn som kvinner til å representere yrker som er kvinnedominerte? Wikstrøm (2019) stiller spørsmål ved å bruke rollemodeller som bryter med normene, fordi de uansett «avsløres» av veisøkere (s. 225). Det anbefales allikevel å prøve ut dette i større grad, og dermed legge praksis i retningen anbefalt i Nordisk ministerråds rapport (Svendby, 2013, s. 6). Der fastholdes det at kjønne fremstillinger av yrket i kampanjer og læreverk ikke bidrar til at flere menn tar utradisjonelle valg til omsorgsykker.

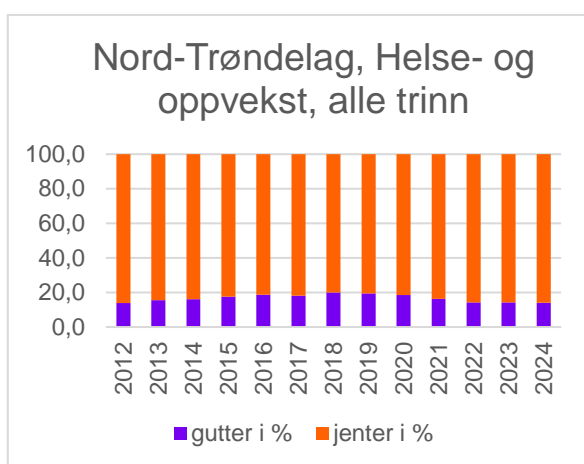
Kjønn og normer bør tas mer inn som tema i karriereveiledning. I så måte støttes NOU'en *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn* fra 2016, hvor det understrekes at det er viktig å ha et normkritisk blikk på forestillingene rundt kjønn og status, noe som igjen begrunnes i de tydelige føringene om å arbeide med kjønnsperspektivet i læreplanen for UDV-faget (Kunnskapsdepartementet, 2020; NOU 2016:07, s. 152). NOU'en begrunner dette både fra et sysselsettings- og likestillingsperspektiv. Spørsmål om kjønnsfordeling i ulike yrker, og hvorfor det er sånn, kan og bør utforskes i individuell og gruppeveiledning. Hva er arbeidsoppgaver og viktige egenskaper i ulike yrker, og hva har det eventuelt med kjønn å gjøre? Her er det rom for spennende utfordringer av tanke, og normer. Vi skal heller ikke la være å veilede gutter inn i Helse- og oppvekstfag fordi vi frykter at de raskt går videre inn i annen utdanning. Det å få flere gutter inn i, og gjennom disse yrkene, vil bidra til å øke menns plass i bransjene, i tillegg til menns premisser og tenkemåter. Av samme grunn skal vi ikke være redde for å snakke om kjønnskjevhet i yrker allerede på ungdomsskolen. Antagelig er denne skjevheten allerede kjent for dem, og fordommer om yrker som «er for det annet kjønn» vil utfordres av å snakke åpent om temaet og legge frem hva yrkene innebærer. En åpen samtale vil dermed kunne medføre at flere menn velger fagbrev i Helse- og oppvekstfag, og også blir i yrkene.

7.2 Anbefaling for videre forskning

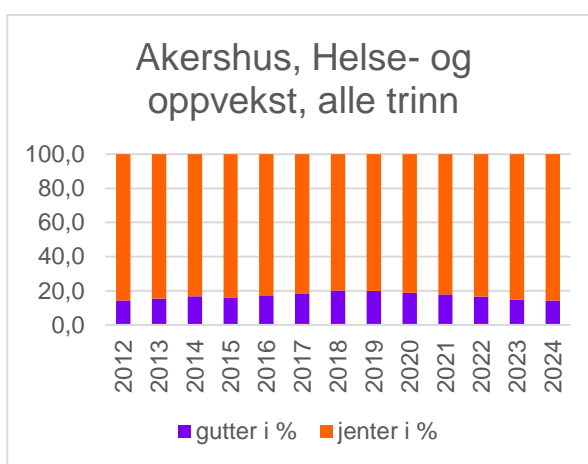
Som videre forskning innenfor denne oppgavens tematikk foreslås følgende prosjekter: En kvantitativ, longitudinal undersøkelse av menn og kvinners vei fra de påbegynner Helse- og oppvekstfag i videregående skole, og til de runder 30 år. Hvilke veier tar de mens de er på videregående, hvilke type fagbrev og eventuelt påbygging til studiekompetanse. Har de gjort omvalg i forkant? Hvilke arbeidssted(er) og stillinger innenfor yrket, og hvilke eventuelle andre yrker går de inn i – med eller uten videre utdanning først. Det kan tas inn spørsmål om motivasjon, årsaker og fremtidsplaner. Den kvantitative undersøkelsen fra Storbritannia gjør delvis det samme, men den er ikke longitudinal (Muldoon & Reilly, 2003). Det er ønskelig at både kvinner og menn inkluderes i studien for sammenligningens skyld, men også for å begrense en svarpåvirkende effekt av at menn spørres fordi de er menn. Forskning rundt disse spørsmålene vil kunne ha betydning for både å rekruttere gutter til yrkene, men også for å få dem til å bli.

Et annet tema det hadde vært spennende å undersøke er hvorvidt det stemmer at menn (og eventuelt kvinner) som velger tradisjonelt er mer bevisste i sine valg enn de som velger tradisjonelt. Hvordan fremstår deres fortellinger om valget. Er det en signifikant større andel av de som velger tradisjonelt som egentlig ikke helt vet hva de vil? Spesielt interessant kunne det blitt å ta inn interessevalg kontra identitetsvalg som parameter for årsak (NOU 2016:07, s. 152). En kvalitativ undersøkelse et sted midt i eller mot slutten av, det videregående løpet hadde vært spennende å følge.

Som et siste forslag til videre forskning foreslås et prosjekt som tar for seg årsaker til de fylkesmessig relativt store forskjellene på gutteandelen som søker Helse- og oppvekstfag. Mine informanter har bakgrunn fra Akershus (Viken-tall fra 2020-2023) og Nord-Trøndelag (Trøndelag-tall fra 2018). Tallene herfra har fulgt hverandre siden 2012, med en jevn oppgang mot en topp på 20 % i 2018 og ned til lavt på 14-tallet igjen i 2024. Oslo-tallene for samme periode er markant høyere, med en jevn oppgang til 25,4% i 2021, og deretter ned igjen til 21,3% – hvorfor er det slik? Det kan kvantitativt undersøkes hva som ligger bak tallene, eksempelvis tallfesting av årsaker hos både jenter og gutter for hvorfor de valgte Helse- og oppvekstfag. På den annen side er det en markant lavere prosent av elevkullene (gutter og jenter) som søker både til yrkesfag og til Helse- og oppvekstfag i Oslo enn i andre fylker (Utdanningsdirektoratet, 2024). Om dette er en del av forklaringen for den høye gutteandelen, kan undersøkes i et slikt prosjekt.

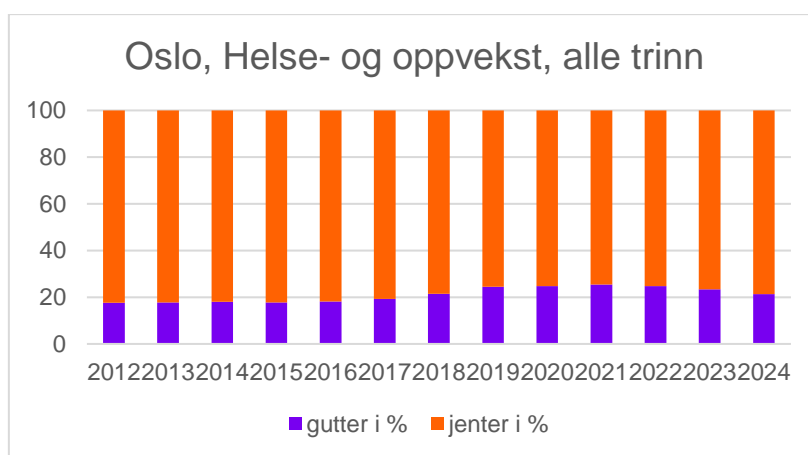


Figur 8: Nord-Trøndelag (Trøndelag fra 2018)



Figur 9: Akershus (Viken mellom 2020 og 2023)

Søkere til Helse- og oppvekstfag, hentet fra Udir (Utdanningsdirektoratet, 2024), tallene finnes i Vedlegg 1.



Figur 10: Søkere til Helse- og oppvekstfag, Oslo. Tallunderlag er hentet fra Udir (Utdanningsdirektoratet, 2024), og finnes i Vedlegg 1

Referanser/litteraturliste

- Anker, R. (1998). *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. International Labour Organization.
- Arastaman, G. (2019). Reconsidering the Career Construction in Modern Era. I T. Fidan (Red.), *Vocational Identity and Career Construction in Education* (s. 1-15). IGI Global.
- Bagilhole, B. & Cross, S. (2006). 'It never struck me as female': investigating men's entry into female-dominated occupations. *Journal of Gender Studies*, 15(1), 35-48.
<https://doi.org/10.1080/09589230500486900>
- Befring, E. (2020). *Sentrale forskningsmetoder : med etikk og statistikk* (2. utg.). Cappelen Damm akademisk.
- Eide, S. B., Grelland, H. H., Kristiansen, A., Sævareid, H. I. & Aasland, D. G. (2011). *Fordi vi er mennesker : en bok om samarbeidets etikk* (2. utg.). Fagbokforlaget.
- Finlay, L. (2012). Five lenses for the reflexive interviewer. I J. F. Gubrium, J. A. Holstein, A. B. Marvasti & K. D. McKinney (Red.), *The SAGE handbook of interview research: The complexity of the craft* (s. 317-332). Sage Publishing House.
- Forskrift til opplæringslova. (2006). *Forskrift til opplæringslova* (FOR-2006-06-23-724). Kunnskapsdepartementet. <https://lovdata.no/forskrift/2006-06-23-724>
- Hagen, R. (2017). Abduction - Assessing fruitfulness and the construction of scientific concepts. I P. Sohlberg & H. Leilufsrud (Red.), *Theory in Action: Theoretical Constructionism* (s. 126-144).
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices : a theory of vocational personalities and work environments* (3. utg.). Psychological Assessment Resources.
- Jacobsen, B. & Bjerke, L. (2023). *Unges utdannings- og yrkesvalg 2023*. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. <https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/unges-utdannings-og-yrkesvalg-2023>
- Johansen, H. W. (2009). *Nytten av karriereveiledning på Rognan ungdomsskole* [Masteroppgave, Høgskolen i Akershus]. OsloMet ODA. https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/10642/799/johansen_mayp09.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Johansen, L. E. (2021). *Karrierekompetanselæring i ungdomsskolen* [Masteroppgave, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet]. NTNU Open. <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/2784428/no.ntnu%3ainspera%3a83286640%3a5073255.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kirknes, L. M. (2022, 18. mars). *Flest velger yrkesfag på videregående. Helse- og oppvekstfag er fremdeles størst*. Fagforbundet. <https://fagbladet.no/nyheter/flest-velger-yrkesfag-pa-videregaende-helse-og-oppvekstfag-er-fremdeles-storst-6.91.861088.f846f7253f>
- Kunnskapsdepartementet. (2020). *Læreplan for utdanningsvalg på ungdomstrinnet (UTV01-03)*. Fastsatt som forskrift av Kunnskapsdepartementet 15.11.2019. <https://data.udir.no/kl06/v201906/laereplaner-ik20/UTV01-03.pdf?lang=nob>
- Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Ad notam Gyldendal.
- Larsen, A. K. (2017). *En enklere metode : veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode* (2. utg.). Fagbokforlaget.
- Litosseliti, L. & Leadbeater, C. (2020). "Nice, threat-free, and child-friendly": Gendered discourses in the speech and language therapy profession. I J. McDowell (Red.), *De-Gendering Gendered Occupations: Analysing Professional Discourse*. (s. 140-157). Routledge. <https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/25153/>
- Menn i helse. (2024). *Din vei til fagbrev og jobb - Menn i helse*. Hentet 01.05.2024 fra <https://mennihelse.no/>

- Muldoon, O. T. & Reilly, J. (2003). Career choice in nursing students: gendered constructs as psychological barriers. *Journal of Advanced Nursing*, 43(1), 93-100.
<https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2003.02676.x>
- Nordentoft, H. M., Hvass, H., Mariager-Anderson, K., Bengtsen, S. S., Smedegaard, A. & Warrer, S. D. (2019). *Kollektiv Akademisk Vejledning - Fra forskning til praksis*. Aarhus Universitetsforlag.
- NOU 2016:07. (2016). *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Kunnskapsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/05a79a5ed91e40e1a80e6f8028b21e3e/nou/pdfs/nou201620160007000dddpdfs.pdf>
- NOU 2024:08. (2024). *Likestillingens neste steg - Mannsutvalgets rapport*. Kultur- og likestillingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2024-8/id3035815/?ch=3>
- Nyeng, F. (2012). *Nøkkelbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori*. Fagbokforlaget.
- OECD. (2004). *Career guidance and public policy: Bridging the gap*. Organisation for economic co-operation and development. <https://www.oecd.org/education/innovation-education/34050171.pdf>
- Oğuzcan, Ç. (2023). Men and Masculinities in Professional Fields Characterized by Femininity: An Example of Male Teacher Candidates in Early Childhood Education. *Journal of Advanced Education Studies*, 5, 80-103.
<https://doi.org/10.48166/ejaes.1352506>
- Opplæringsloven. (2023). *Lov om grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa (LOV-2023-06-09-30)*. Kunnskapsdepartementet.
<https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2023-06-09-30>
- QuoteInvestigator. (2016, 22. juni). *Two Most Important Days in Your Life: The Day You Were Born and the Day You Discover Why*.
<https://quoteinvestigator.com/2016/06/22/why/>
- Sandgrind, S. W. (2017, 27. november). *Lekeressurs: Kan oppfylle tre ønsker på én gang*. barnehage.no. <https://www.barnehage.no/dmmh-forskning-lekeressurs/lekeressurs-kan-oppfylle-tre-onsker-pa-n-gang/102517>
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career development quarterly*, 45(3), 247-259.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2001). Toward a Comprehensive Theory of Career Development: Dispositions, Concerns, and Narratives. I F. Leong & A. Barak (Red.), *Contemporary Models in Vocational Psychology* (s. 303-328). United States: Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781410600578-15>
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. I Duane Brown and associates (Red.), *Career choice and development* (s. 149 - 205). Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of counseling and development*, 90(1), 13-19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. I S. D. Brown & R. W. Lent (Red.), *Career development and counseling: putting theory and research to work* (2. utg., s. 146-179). Wiley.
- Savickas, M. L. (2021). Career Construction Theory and Counseling Model. I S. D. Brown & R. W. Lent (Red.), *Career development and counseling: putting theory and research to work* (3. utg., s. 165-199). Wiley.
- Sikt. (2024). *Sikt KI-chat (versjon GPT-4) [Stor språkmodell]*. <https://ki-chat.sikt.no/>
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. I D. Brown & L. Brooks (Red.), *Career choice and development: applying contemporary approaches to practice* (2. utg., s. 197-261). Jossey-Bass.

- Svendby, R. (2013). *Hvordan utdanne, rekruttere og beholde menn i omsorgsykker?* (Rapport for Nordisk ministerråd). Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/rapport_bld.pdf
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Utdanning.no. (2024). *Likestilling i arbeidslivet*. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. Hentet 10. mai fra <https://utdanning.no/likestilling>
- Utdanningsdirektoratet. (2024). *Søkere til videregående opplæring – utdanningsprogram*. udir.no. Hentet 21. mars fra <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-videregaende-skole/sokere-vqs/sokere-utdanningsprogram/>
- Vatterholm, J. K. (2022). *Maskulinitet i helsefag - en kvalitativ studie av menns erfaringer i et kvinnedominert yrke* [Masteroppgave, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet]. NTNU Open. <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/3008941/no.ntnu:inspera:107638021:31424540.pdf?sequence=1>
- Vilbli.no. (2024). *Vilbli.no*. Fylkenes informasjonstjeneste for søkere til videregående opplæring. Hentet 01. mai fra www.vilbli.no
- Vygotskiï, L. S. & Cole, M. (1978). *Mind in society : the development of higher psychological processes*. Harvard University Press.
- Wikstrand, F. (2019). Norm Criticism: A method for social justice in career guidance. I R. S. Hooley & R. Thomsen (Red.), *Career guidance for emancipation reclaiming Justice for the multitude* (1. utg., s. 216-231). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315110486-14>
- Østerås, K. (2023). *Tradisjonelle valg i et utradisjonelt utdanningsprogram - En kvalitativ studie av gutter som velger jentedominerte yrkesfaglige utdanningsprogram i videregående opplæring* [Masteroppgave, Norges arktiske universitet]. UiT Munin. <https://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/29691/thesis.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Vedlegg

Vedlegg 1: Oversikt over tabeller og figurer

For figur 1-5, samt 8-10, er tall hentet fra:

<https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-videregaende-skole/sokere-vgs/sokere-utdanningsprogram/>

(Utdanningsdirektoratet, 2024)

Figur 1: Søking til Helse- og oppvekstfag VG1, 2012-2024

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
gutter	1383	1342	1290	1379	1917	2103	2381	2213	1979	1728	1464	1273	1338
jenter	6942	6872	6880	7434	8041	8216	8550	8451	8705	8440	8203	7697	8368
sum	8325	8214	8170	8813	9958	10319	10931	10664	10684	10168	9667	8970	9706
gutter i %	16,6	16,3	15,8	15,6	19,3	20,4	21,8	20,8	18,5	17,0	15,1	14,2	13,8
jenter i %	83,4	83,7	84,2	84,4	80,7	79,6	78,2	79,2	81,5	83,0	84,9	85,8	86,2

Figur 2: Søking til Helsearbeiderfag VG2, 2012-2024

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
gutter	298	346	340	351	378	482	640	666	607	611	471	376	355
jenter	2699	2773	2857	2865	3157	3219	3201	3338	3248	3494	3213	3117	2900
sum	2997	3119	3197	3216	3535	3701	3841	4004	3855	4105	3684	3493	3255
gutter i %	9,9	11,1	10,6	10,9	10,7	13,0	16,7	16,6	15,7	14,9	12,8	10,8	10,9
jenter i %	90,1	88,9	89,4	89,1	89,3	87,0	83,3	83,4	84,3	85,1	87,2	89,2	89,1

Figur 3: Søking til Barne- og ungdomsarbeiderfag VG2, 2012-2024

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
gutter	515	498	505	453	518	584	562	671	701	575	461	442	381
jenter	2895	2766	2488	2500	2635	2630	2726	2709	2713	2412	2100	2133	2149
sum	3410	3264	2993	2953	3153	3214	3288	3380	3414	2987	2561	2575	2530
gutter i %	15,1	15,3	16,9	15,3	16,4	18,2	17,1	19,9	20,5	19,3	18,0	17,2	15,1
jenter i %	84,9	84,7	83,1	84,7	83,6	81,8	82,9	80,1	79,5	80,7	82,0	82,8	84,9

Figur 4: Søking til Ambulansefag VG2, 2012-2024

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
gutt	233	209	194	176	202	244	277	255	272	273	235	190	168
jente	504	453	492	492	525	539	511	691	693	783	764	829	765
sum	737	662	686	668	727	783	788	946	965	1056	999	1019	933
gutter i %	31,6	31,6	28,3	26,3	27,8	31,2	35,2	27,0	28,2	25,9	23,5	18,6	18,0
jenter i %	68,4	68,4	71,7	73,7	72,2	68,8	64,8	73,0	71,8	74,1	76,5	81,4	82,0

Figur 5: Søking til Apotekteknikk VG3, 2012-2024

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
gutt	10	20	24	37	37	27	50	25	57	43	55	38	40
jente	161	215	225	204	198	182	162	148	172	198	172	200	161
sum	171	235	249	241	235	209	212	173	229	241	227	238	201
gutter i %	5,8	8,5	9,6	15,4	15,7	12,9	23,6	14,5	24,9	17,8	24,2	16,0	19,9
jenter i %	94,2	91,5	90,4	84,6	84,3	87,1	76,4	85,5	75,1	82,2	75,8	84,0	80,1

Figur 6: Savickas sin oversikt over karrieretilpasning med tilhørende karrierekompetanser og karriereproblem

Hentet fra Savickas: *Career Construction Theory and Practice* (2013, s. 157)

Figur 7: Tjora sin modell av Stegvis-deduktiv induktiv metode

Hentet fra Tjora: *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (2021, s. 21). Tillatelse til bruk gitt av Tjora i e-post 30.04.24

Figur 8: Søking til Helse- og oppvekstfag alle trinn, Nord-Trøndelag, 2012-2024 (Trøndelag fra 2018)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
gutter	120	128	124	149	183	167	467	453	449	391	304	290	283
jenter	744	694	644	698	791	752	1874	1871	1971	1999	1834	1740	1719
sum	864	822	768	847	974	919	2341	2324	2420	2390	2138	2030	2002
gutter i %	13,9	15,6	16,1	17,6	18,8	18,2	19,9	19,5	18,6	16,4	14,2	14,3	14,1
jenter i %	86,1	84,4	83,9	82,4	81,2	81,8	80,1	80,5	81,4	83,6	85,8	85,7	85,9

Figur 9: Søking til Helse- og oppvekstfag alle trinn, Akershus, 2012-2024 (Viken mellom 2020 og 2023)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
gutter	235	247	271	275	338	368	446	477	1054	1003	866	749	339
jenter	1409	1362	1346	1456	1612	1636	1774	1911	4568	4623	4353	4329	2022
sum	1644	1609	1617	1731	1950	2004	2220	2388	5622	5626	5219	5078	2361
gutter i %	14,3	15,4	16,8	15,9	17,3	18,4	20,1	20,0	18,7	17,8	16,6	14,7	14,4
jenter i %	85,7	84,6	83,2	84,1	82,7	81,6	79,9	80,0	81,3	82,2	83,4	85,3	85,6

Figur 10: Søking til Helse- og oppvekstfag alle trinn, Oslo, 2012-2024

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
gutter	214	217	220	250	258	293	323	403	438	444	398	333	304
jenter	995	1004	1000	1156	1166	1225	1179	1247	1330	1305	1210	1089	1123
sum	1209	1221	1220	1406	1424	1518	1502	1650	1768	1749	1608	1422	1427
gutter i %	17,7	17,8	18,0	17,8	18,1	19,3	21,5	24,4	24,8	25,4	24,8	23,4	21,3
jenter i %	82,3	82,2	82,0	82,2	81,9	80,7	78,5	75,6	75,2	74,6	75,2	76,6	78,7

Vedlegg 2: Intervjuguide

(Arbeids)-Problemstilling: «Hvordan beskriver gutter som er underveis i fagutdanning innen Helse- og Oppvekstfag hvorfor de valgte dette, og hvordan møtet med bransjen har vært»

Hva er årsakene til valg av HO?

- Fortell litt om deg selv, alder, rett inn på HO eller omvalg, og hvilken type praksis eller læretid har du hatt i yrket?
- Hvorfor valgte du HO?
- Hadde du tenkt på det lenge? Hvordan var prosessen?
- Skjedde det noen spesielle ting som fikk deg til å ønske denne utdanningen?
- (Evt. omvalg? Hvorfor skjedde det ikke tidligere?)
- Hva eller hvem har påvirket deg i valget? Snakket du med noen om valget? Hva sa de?
- Karriereveiledning?
- Var det noen utfordringer med å velge HO? Hadde du argumenter for og imot...?
- Hva er annerledes nå fra da du startet på HO? Hva har endret seg? Og hvorfor?
- Reaksjoner fra andre på valget ditt? Forskjellen på en negativ og en positiv reaksjon?
- Hva valgte du bort? Har du vurdert andre utdanninger?

Hvordan er det å være i et HO-yrke?

- Hvordan var det i HO-utdanningen? Hva likte du best? Lærte du mest av?
 - Forskjellen på en god og en dårlig dag? Hva gjør det til dette?
 - (Hvordan er en skikkelig god dag på jobb?)
 - (Hva er utfordrende i disse jobbene?)
 - Hva føler du er dine styrker i jobben? Fra utdanningen eller fra før?
 - Gutter/menn sine styrker/roller i HO? Hvorfor er det viktig med menn i disse yrkene?
 - Hva tror du forskjellene er mellom gutter og jenters grunner til å velge HO?
 - Hva er forskjellen på hvordan kvinnelige og mannlige kolleger tar imot deg?
 - Hvordan tror du de kvinnelige kollegene ser på deg, eller andre menn som jobber i yrket?
 - Hvordan er du blitt tatt imot av brukere/pasienter/pårørende (barn/foreldre)?
 - Hvordan oppleves det å være gutt/mann blant flest jenter/kvinner? (Er det sånn?)
 - Hvordan tenkte du om HO før du begynte? Stemte dette?
 - Er det dine tanker om deg selv, eller dine tanker om arbeidet som har endret seg mest?
 - Hva tenker du om veien videre? Hvor tenker du at du kan være om noen år? Planer?
 - Hva ville du sagt til gutter i 10. klasse som vurderer å velge HO?
-
- Er det noe mer du har lyst til å fortelle?

Vedlegg 3: Informasjon om forskningsprosjektet til deltakerne, og samtykkeerklæring

Note:

Informasjon og Samtykkeerklæring berammet utvalget til å være *skoleelever eller lærlinger*, og innen programmene *Barne- og ungdomsarbeider* og *Apotektekniker*. Dette var også grunnlaget for godkjenningen fra SIKT (se vedlegg 4). Imidlertid ble dette endret underveis, en av informantene var *ferdig som lærling og i gang med fast jobb*, og to informanter var lærlinger som *Helsefagarbeider* og *Ambulansesarbeider*. Denne utvidelsen ble godkjent av SIKT etter kontakt med rådgiver hos SIKT.

Vil du delta i forskningsprosjektet «Gutters valg av Helse- og oppvekstfag»?

Vil du være med på et intervju? Her er litt informasjon:

Formål med prosjektet

Denne intervjuundersøkelsen er en del av arbeidet mitt med en mastergrad i karriereveiledning. Jeg vil intervju mellom 4 og 8 gutter/menn som går på Helse- og oppvekstfag (skole eller lærling). Jeg er interessert i bakgrunnen og årsaker til at dere har valgt akkurat dette utdanningsprogrammet, og tankene deres for yrkeslivet fremover. Jeg er også nysgjerrig på hvordan det har vært å møte noen av Helse- og oppvekststyrkene ute i praksis.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Sørøst-Norge (USN) er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du er plukket ut fra følgende kriterier: Du er gutt/mann, eldre enn 16 år, og er enten elev på Helse- og oppvekstfag på Ås eller Drømtorp videregående skole, eller du er i praksis eller læretid i en barnehage eller apotek i Nordre Follo kommune.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du møter meg til et intervju på maks 60 minutter. Vi kan for eksempel møtes på skolen din eller på arbeidsplassen din. Jeg vil spørre deg om bakgrunnen og årsakene til at du har valgt Helse- og oppvekstfag, om hva du tenker

om veien videre i yrkeslivet, og om hvordan det har vært å møte yrket. Jeg vil gjøre et opptak av intervjuet, så jeg slipper å skrive ned alt vi snakker om.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er bare jeg og veilederen min på universitetet som vil ha tilgang til opptaket og resultatene fra intervjuet.

Navnet og kontaktopplysningene dine (telefonnummer og e-postadresse) vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra selve intervjuene. Datamaterialet blir kryptert og lagret på egen forskningsserver (UIO Nettskjema/Educloud).

Til slutt skal jeg bruke dataene fra intervjuene i masteroppgaven min som jeg skriver ferdig før juni 2024. Du vil ikke kunne kjennes igjen i masteroppgaven, alt blir helt anonymt, og jeg endrer på alle opplysninger som kunne gjort det mulig for andre å kjenne igjen deg.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 30. juni 2024. Etter prosjektslutt vil datamaterialet med dine personopplysninger anonymiseres. Alle personopplysninger, inkludert lydopptak og nedskrevne svar fra intervjuet vil slettes.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. På oppdrag fra Universitetet i Sørøst-Norge har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

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

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

- Frank Dønåsen, masterstudent og intervjuer, telefon 97033704
- Anne Holm-Nordhagen, Førstelektor, Universitetet i Sørøst-Norge. E-post: anh@usn.no
- Vårt personvernombud: Paal Are Solberg, Universitetet i Sørøst-Norge. E-post: personvernombud@usn.no, telefon: 35575053

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Anne Holm-Nordhagen
Førstelektor USN
(Forsker/veileder)

Frank Dønåsen
Mastergradsstudent

Samtykkeerklæring – samtykke kan også gis på SMS til 97033704

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Gutters valg av Helse- og oppvekstfag», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 4: Svar fra SIKT



Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer
838326

Vurderingstype
Automatisk

Dato
15.06.2023

Tittel
Masteroppgave i karriereveiledning, 2023/24

Behandlingsansvarlig institusjon
Universitetet i Sørøst-Norge / Fakultet for humaniora, idrett- og utdanningsvitenskap / Institutt for kultur, religion og samfunnsfag

Prosjektansvarlig
Geir Moshuus

Student
Frank Dønåsen

Prosjektperiode
01.06.2023 - 30.06.2024

Kategorier personopplysninger
Alminnelige

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

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 30.06.2024.

[Meldeskjema](#)

Grunnlag for automatisk vurdering

Meldeskjemaet har fått en automatisk vurdering. Det vil si at vurderingen er foretatt maskinelt, basert på informasjonen som er fylt inn i meldeskjemaet. Kun behandling av personopplysninger med lav personvernulempe og risiko får automatisk vurdering. Sentrale kriterier er:

- De registrerte er over 15 år
- Behandlingen omfatter ikke særlige kategorier personopplysninger;
 - Rasemessig eller etnisk opprinnelse
 - Politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning
 - Fagforeningsmedlemskap
 - Genetiske data
 - Biometriske data for å entydig identifisere et individ
 - Helseopplysninger
 - Seksuelle forhold eller seksuell orientering
- Behandlingen omfatter ikke opplysninger om straffedommer og lovovertridelser
- Personopplysningene skal ikke behandles utenfor EU/EØS-området, og ingen som befinner seg utenfor EU/EØS skal ha tilgang til personopplysningene
- De registrerte mottar informasjon på forhånd om behandlingen av personopplysningene.

Informasjon til de registrerte (utvalgene) om behandlingen må inneholde

- Den behandlingsansvarliges identitet og kontaktopplysninger
- Kontaktopplysninger til personvernombudet (hvis relevant)
- Formålet med behandlingen av personopplysningene
- Det vitenskapelige formålet (formålet med studien)
- Det lovlige grunnlaget for behandlingen av personopplysningene
- Hvilke personopplysninger som vil bli behandlet, og hvordan de samles inn, eller hvor de hentes fra
- Hvem som vil få tilgang til personopplysningene (kategorier mottakere)
- Hvor lenge personopplysningene vil bli behandlet
- Retten til å trekke samtykket tilbake og øvrige rettigheter

Vi anbefaler å bruke vår [mal til informasjonsskriv](#).

Informasjonssikkerhet

Du må behandle personopplysningene i tråd med retningslinjene for informasjonssikkerhet og lagringsguider ved behandlingsansvarlig institusjon. Institusjonen er ansvarlig for at vilkårene for personvernforordningen artikkel 5.1. d) riktighet, 5. 1. f) integritet og konfidensialitet, og 32 sikkerhet er oppfylt.