

Julia Orupabo

Kompetanse - en symbolsk markør

Kjønn, etnisitet og aspirasjoner i overgangen mellom utdanning og arbeidsmarked

Avhandling levert for graden philosophiae doctor (PhD) i sosiologi

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Universitetet i Oslo

2013

© **Julia Orupabo, 2014**

*Doktoravhandlingar forsvart ved
Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo.
No. 436*

ISSN 1504-3991

Det må ikke kopieres fra denne boka i strid med åndsverkloven eller med avtaler om kopiering inngått med Kopinor, interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk.

Omslag: Inger Sandved Anfinsen.
Trykk og innbinding: AIT Oslo AS.

Produsert i samarbeid med Akademika forlag, Oslo.
Avhandlingen blir kun produsert av Akademika forlag i forbindelse med disputas.
Alle henvendelser vedrørende avhandlingen skal rettes til rettighetshaver eller enheten der doktorgrad er forsvart.

Innhold

Forord	7
Sammendrag	9
Abstract	11
1. Innledning	13
Bakgrunn og problemstillinger	14
Aspirasjoner og selvsosialisering	16
Den symbolske økonomien	18
Det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet - nye og gamle skillelinjer	21
Maktens implisitte karakter	24
Et feltorientert perspektiv på kompetanse	27
Kompetanse som symbolsk markør	28
Kjønn, etnisitet og kompetanse	29
Datamateriale og problemstillinger	31
Organisering av avhandlingen	33
2. Teoretisk rammeverk	37
Innledning	37
Aspirasjoner og selvseleksjon	38
Teorien om rasjonelle aktører	38
Det kulturorienterte perspektivet	39
Selvseleksjon og kulturelle stereotyper om kompetanse	41
Et feltperspektiv på inklusjons- og eksklusjonsprosesser	44
Symbolske felt - Pierre Bourdieu	44
Symbolske grenser – en modifisering	46
Selvsosialiserende prosesser	53
3. Metode	55
Innledning	55
Datamateriale og metode	55
Utvalg	56
Det kvalitative intervju	58
Komparasjon	60
Komparasjon som «kontekstualistisk blikk» på sosiale forskjeller	61
Kvalitativ fortolkning: Å kategorisere kompleksitet	63

Det aktive intervju	65
Etikk – deltaker og tilskuer	68
Ulike grader av skade	70
4. Sykepleiefeltet	73
Innledning.....	73
Tekniker og husmor - tidligere forskning	73
Omsorgsfilosofien.....	74
Profesjonalisering og maskulinisering	75
Min tilnærming.....	76
5. Sykepleiere i utdanning	81
Innledning.....	81
Oversikt over informantene og utdanningskontekst	81
Stereotypier, identitet og utdanningsvalg	83
Å bryte med en tradisjonell kvinnelighet	83
Å bryte med en usikker karriere.....	89
Kompetanseidealer i sykepleiefeltet.....	93
Praktiske menn.....	94
Tekniske aspirasjoner – en allmenn tendens	99
Avslutning	108
6. Sykepleiere i arbeid	111
Innledning.....	111
Oversikt over informantene og høgskolens praksisordning	111
Interne søkere	113
Mobilitet som normalitetstilpasninger	114
Nederlagshistorier.....	115
Bekreftelseshistorier	121
Den ideelle karriere	124
Nye skillelinjer	128
Avslutning.....	132
Sykepleiefeltet.....	134
7. Det datateknologiske feltet	135
Innledning.....	135
Et kvinneproblem – tidligere forskning	135
Ekskluderingsperspektiv.....	136

Inkluderingsperspektiv	137
Min tilnærming	139
8. Datateknologer i utdanning	141
Innledning.....	141
Oversikt over informantene og utdanningskontekst	142
Stereotyper, identitet og utdanningsvalg	143
Karrierespesifikk selvpresentasjon.....	144
Ambivalens og risiko.....	150
Å identifisere seg med en minoritetsposisjon.....	156
Kompetanseidealer i det datateknologiske feltet	160
Samme utdanning, men ulik kompetanse?.....	161
Teknisk kompetanse – en egen fabrikk	166
Avslutning.....	174
9. Datateknologer i arbeid.....	177
Innledning.....	177
Oversikt over informantene og høgskolens prosjektordning	177
Eksterne søkere	178
Mobilitet som normalitetstilpasninger	180
Nederlagshistorier.....	180
Bekreftelseshistorier	184
Den ideelle karriere	188
Utdannelse og arbeidsmarkedsposisjon	188
It- Arkitektur - sjefsbyggeren.....	193
Avslutning	196
Det datateknologiske feltet	198
10. Bioingeniørfeltet	199
Innledning.....	199
Bakgrunn og tidligere forskning	199
11. Bioingeniører i utdanning	203
Innledning.....	203
Oversikt over informantene og utdanningskontekst	203
Stereotyper, identitet og utdanningsvalg	204
Respektabilitetsprosjekt.....	205
Diskrimineringshistorie.....	211

Kompetanseidealer i bioingeniørfeltet	216
Språk som symbolsk grense	218
Arbeidsmoral som symbolsk grense.....	230
Avslutning	238
12. Bioingeniører i arbeid	241
Innledning.....	241
Oversikt over informantene og høgskolens praksisordning	241
Eksterne og interne søkere	242
Mobilitet som normalitetstilpasninger	244
Nederlagshistorier	244
Bekreftelseshistorier	249
Den ideelle karriere	254
Prøvetaking som rutinearbeid	254
«Diagnostiserer 'en»	259
Avslutning	263
Bioingeniørfeltet.....	265
13. Kompetanselogikker i tre felt.....	267
Innledning.....	267
Feltspesifikke kompetanseidealer	267
Sykepleiefeltet.....	268
Bioingeniørfeltet.....	270
Det datateknologiske feltet.....	272
Et teknisk kompetansehegemoni	274
Symbolske grenser og aspirasjoner	276
Brudd og unntak	279
14. Avsluttende kommentarer.....	283
Innledning.....	283
Feltspesifikke kompetanseidealer	283
Multiple og binære grenser.....	284
Kjønnede og etniske kompetanseidealer	286
Makt og tilbudssideperspektiver	288
Symbolsk makt	288
Prosessuell og situasjonell makt.....	289
Implisitt makt	291

Etniske og kjønnede mulighetsstrukturer	293
Referanser	297
Vedlegg. Intervjuguider	317

Forord

Denne avhandlingen er en del av NFR-prosjektet *Integration, exclusion and job mobility in different types of Norwegian work organizations*. Jeg vil takke alle som har bidratt til at arbeidet med avhandlingen ble en lystbetont prøvelse.

Først, tusen takk til intervjupersonene som tok seg tid til å møte meg både en og to ganger. Etter at de delte sine erfaringer og refleksjoner med meg, klarer jeg ikke lenger møte en sykepleier, datateknolog eller bioingenør uten å «intervjue» dem, det være seg i festlig lag eller på fødestua. Dette er nok det nærmeste vi sosiologer kommer en yrkesskade.

I arbeidet med denne avhandlingen kunne jeg ikke hatt noen bedre veiledere enn Jorun Solheim og Jon Rogstad. Takk til Jorun som har vært hovedveileder og fulgt meg tett gjennom alle arbeidets faser. En veiledning med deg er like konstruktiv og lærerikt uavhengig av om man leverer et kapittel eller har et par ord på blokka. Når jeg blir stor, skal jeg bli som deg. Jon, som har vært min biveileder, har trodd på meg og fulgt meg helt fra master – tusen takk for det! Jeg har satt stort pris på din evne til å få frem de «viktige historiene» i en tekst. Takk også for at du har tatt deg tid til en kaffe eller en tur i Frognerparken når jeg har trengt oppmuntring.

Institutt for samfunnsforskning har vært et fantastisk sted å arbeide med denne avhandlingen. Takk til alle – både i administrativ og faglig stab. Spesielt takk til Mari Teigen som har ledet forskningsgruppen LIM og bidratt til et stimulerende fagmiljø. Anniken Hagelund skal også takkes for å ha lest et tidligere utkast av avhandlingen. Slike konstruktive kommentarer er gull verdt i innspurtsfasen.

En doktorgradstipendiatstilværelse kan være ganske allright når man har et skjebnefelleskap. Ekstra stor takk til Arnfinn Haagensen Midtbøen, Monica Five Aarseth, Marjan Nadim og Mette Løvgren. Tenk å ha en gjeng som både fungerer som støttekontakter og som får en til å tro at man kan redde (ta over) verden!

Takk til venner og familie for tålmodighet, men også nysgjerrighet og engasjement! Mor og svigermor skal ha en spesiell takk for å stille som barnevakt når jeg har buret meg inne på kontoret sene kvelder, helger og ferier. Lillesøster, Frida Orupabo, har vært til stor hjelp. Takk for at du har transkribert intervjuer, lest tekst og også stadig minnet meg på hvorfor jeg ønsket å bli sosiolog. Mest av alt, takk til Christer Hyggen for at du har holdt ut å leve med et «minefelt», og for at du har lyttet til uendelige utlegninger om sykepleiere og ingeniører. Avhandlingen hadde ikke sett dagens lys hvis jeg ikke hadde hatt din støtte når alt bare var vondt og slitsomt. Jeg gleder meg til å være mer sammen med deg og Johannes.

Oslo, juni 2013

Julia Orupabo

Sammendrag

Et veldokumentert funn fra sosiologisk og sosialpsykologisk forskning, er at ulike personers mobilitetsmuligheter i arbeidsmarkedet kan begrenses av etniske og kjønnsmessige stereotyper. Det er imidlertid ikke bare personer som rammes av kulturelle stereotyper. Også jobber og kompetanse stemples som feminine eller maskuline, som etnisk minoritetstypiske eller majoritetstypiske. Denne avhandlingen handler om slike uformelle og implisitte meningsforbindelser mellom kompetanse, kjønn og etnisitet. Et hovedanliggende er å undersøke på hvilke måter kulturelle stereotyper om kompetanse begrenser og muliggjør ulike individers aspirasjoner og opplevelser av egne muligheter i overgangen mellom utdanning og arbeid.

Avhandlingen publiseres som monografi og er basert på kvalitative intervjuer med 36 sykepleiere, datateknologer og bioingeniører på to stadier: mens de er under utdanning og etter de har fullført sin utdanning. Studien beskriver definisjoner og fortolkninger av kompetanseidealene i disse tre karriereløpene samt hvordan slike fagspesifikke idealer virker gjennom sosiale kategorier som kjønn og etnisitet og bidrar til å skape ulike betingelser for individers overgang mellom utdanning og arbeidsliv. Avhandlingen handler om møtet mellom forventninger og forestillinger om det ideelle, og studenters og nyutdannedes oppfattelser av egen kompetanse og muligheter i arbeidsmarkedet. Gjennom kvalitative intervjuer undersøker jeg hvordan individers aspirasjoner endres over tid, og hvordan kulturelle stereotyper om kompetanse i de tre karriereløpene kan være en kilde til endring og stabilitet.

Et sentralt funn i avhandlingen er at ulike kategorier individer har forskjellige muligheter til å identifisere seg med og gjøre bruk av kompetanseidealene som verdsettes i et karriereløp. Dette handler ikke først og fremst om deres tilgang til en formell og målbar kompetanse, men måten formelle kompetanseformer veves sammen med uformelle aspekter ved kompetanse. Det betyr at i informantenes evaluering av seg selv og andres kompetanse, bruker de kulturelle stereotyper om kompetanse, kjønn og etnisitet. Kompetanseidealene i de tre karriereløpene kjønn og etnifiseres på *forskjellige* måter. Studien viser dermed også hvordan sammenhengene mellom kompetanse, kjønn og etnisitet er *kontekstuellet forankret* og får «lokale» uttrykk og betydninger i de tre karriereløpene. Implisitte og uformelle meningsforbindelser mellom kjønn, etnisitet og kompetanse varierer med andre ord mellom karrierer og er viktige betingelser for individers aspirasjoner og beslutninger i en karriere.

For å analysere slike prosesser benyttes det et tilbudssideperspektiv. Det vil si at studien tar utgangspunkt i studenter og nyutdannedes forventninger og ressurser for å forstå og forklare forskjeller mellom individers aspirasjoner og karrierebeslutninger. Tilbudssideperspektivet som anvendes i denne avhandlingen bygger hovedsakelig på tre teoretiske perspektiver. For det første anvendes sosiologiske videreutviklinger av sosialpsykologisk forskning på kulturelle stereotyper, for å undersøke hvordan individers aspirasjoner formes i relasjon til kulturelle stereotyper om kompetanse. For det andre benyttes et Bourdieu-orientert feltperspektiv for å undersøke hvordan stereotyper om kjønn, etnisitet og kompetanse kan variere mellom ulike yrkes- og utdanningsfelt og skape spesifikke kompetanseidealer. For det tredje benyttes perspektiver fra livsløpsstudier som behandler aspirasjoner som aktive læringsprosesser for å konkretisere og spesifisere samspillet mellom individers aspirasjoner og disse kontekstuelle mulighetsbetingelsene.

På et overordnet nivå kan de teoretiske perspektivene som anlegges i avhandlingen forankres i det som er blitt omtalt den kulturelle vendingen i arbeidsmarkedsforskningen. Et sentralt poeng i dette perspektivet er at maktforskjeller mellom kvinner og menn, etniske minoriteter og etnisk majoritet handler om noe mer enn relasjoner mellom personer eller grupper. Det handler også om hvordan disse relasjonene selv er formidlet gjennom sosiale institusjoner og materielle strukturer som har et kjønnet og etnisk betydningsinnhold. Det kulturelle perspektivet åpner opp for at vi kan undersøke hvordan forskjeller knyttet til kjønn og etnisitet skapes og gjenskapes gjennom spesifikke materielle forhold, som arbeidslivets organisering.

De empiriske funnene i denne avhandlingen taler for en sosiologisk videreutvikling av tilbudssideperspektiver i arbeidsmarkedsforskningen. De forskjellsskapende prosessene som er avdekket i denne avhandlingen adresserer et behov for å løfte opp og diskutere ulike former for makt som analytiske forklaringer på individers aspirasjoner og beslutninger. På et nivå understreker avhandlingens funn betydningen av selvseleksjonsprosesser. For å forstå prosessene som skaper og gjenskaper et etnisk- og kjønnsdelt arbeidsmarked, er det ikke tilstrekkelig å rette fokuset mot hvordan individer velges bort av andre. Vi må også undersøke hvordan individer selv bidrar til å opprettholde etniske og kjønnede mulighetsstrukturer. På et mer generelt nivå demonstrerer funnene betydningen av implisitte og uformelle kompetanseformer for inkluderende og ekskluderende prosesser i arbeidslivet. Individer og gruppers mulighetsstrukturer og livssjanser formes gjennom komplekse symbolske meningsforbindelser mellom kjønn, etnisitet og kompetanse.

Abstract

This doctoral thesis explores the relationship between cultural stereotypes and individuals' perceptions of their competence in the transition from education to work. It is argued that cultural beliefs about gender and ethnicity enable and constrain aspirations. Drawing on a study of students and employees' perceptions of *the ideal competence*, the aim of this thesis is to examine processes of inclusion and exclusion in the transition to work.

Through interviews with a sample of 36 nurses, IT-engineers and biomedical engineers – interviewed both prior to their final exams and one year after graduating – the study identifies how *the ideal competence* is produced and interpreted in three different educational fields. The study shows how individuals' aspirations, decisions, concepts of risk and feelings of belonging, are shaped by gendered and ethnic symbolic boundaries in different careers. At the most general level, the study demonstrates how gender and ethnic inequality can be reproduced through self-selection. By shedding light on how competence is gendered and ethnicized differently in three carriers, this study also illustrates how processes of inclusion and exclusion are context specific. Such context specific processes of inclusion and exclusion have powerful cultural impact in shaping students' aspirations and perceptions of opportunities in the transition to work.

Through examining perceptions of competence in three different careers, the study develops an understanding of a supply-side mechanism showing how cultural beliefs about ethnicity and gender influence aspirations and career- decisions differently across educational fields. To explore how self-assessments are shaped by cultural beliefs about gender and ethnicity, the study combines Pierre Bourdieu's notions of symbolic fields, Michèle Lamont's theory of symbolic boundaries, and sociological perspectives of cultural stereotypes. In contrast to previous research the study argues that aspirations are neither solely exogenous to labor market matching processes, nor merely a reflection of pre- educational socialization or the resources people bring into the labour market. By addressing how supply-side processes also involve symbolic, contextual and implicit power relations, the study demonstrates how aspirations are also enabled and constrained through interaction with and *self-socialization* through gendered and ethnic expectations in different educational and occupational contexts.

1. Innledning

I denne avhandlingen undersøker jeg hvordan kompetanseidealer utformes og fortolkes i tre ulike karriereløp, og hvordan slike idealer virker gjennom sosiale kategorier¹ som kjønn og etnisitet og kan bidra til å skape ulike betingelser for individers overgang mellom utdanning og arbeidsliv. En sentral ide bak en slik komparativ studie er at prosessene som leder frem mot inklusjon og eksklusjon i arbeidsmarkedet kan være svært forskjellige mellom ulike utdannings- og yrkeskontekster. Dette handler ikke bare om at ulike utdanninger og yrker forutsetter ulike ferdigheter og stiller ulike krav, men at slike forskjeller også kan skape og generere spesifikke miljøer og kulturer som opererer med uformelle og implisitte krav til kompetanse (Jenkins 1986). Slike uformelle og implisitte forventninger til kompetanse kan innebære at det fremstår som naturlig, og selvfølgelig at visse jobber og arbeidsoppgaver forbindes med menn, andre med kvinner eller innvandrede personer. En drivkraft bak denne studien har vært en nysgjerrighet på hvordan slike symbolske meningsforbindelser der arbeid og kompetanse kobles med menns og kvinners antatte egenskaper kan kompliseres ytterligere i et samfunn som etterhvert preges av migrasjon og en mer etnisk sammensatt norsk befolkning. Vi vet en del om hvordan kjønn virker inn i slike prosesser, men mindre om hvordan etnisitet også kobles til bestemte kompetanseformer og arbeid. Et hovedanliggende i denne studien er å undersøke slike *implisitte kompetanshierarkier* og deres betydning når det gjelder individers følelse av tilhørighet og identifikasjon med ulike kompetansesfelleskap og karrierer.

For å få grep om slike kategoriseringsprosesser, skal jeg i denne studien identifisere hva som fremstår som «riktige» og ideelle egenskaper og kompetanseformer innenfor ulike karriereløp. Hvordan *er* man og *blir* man den ideelle arbeidstaker? Hvem har mulighet til å gjøre bruk av og assosieres med disse kompetanseidealene? Spørsmålene innebærer å løfte frem forståelser av *normalitet* innenfor en karriere (Canguilhem 1989). Begrepet normal er tvetydig. Det skal favne både det vanlige og det ettertraktede, både det gjennomsnittlige og det ideelle. Forestillinger om normalitet er derfor ikke bare beskrivende, det handler også om makt (Ambjørnsson 2008:21). I denne sammenheng vil det si den *symbolske makten* til å definere hvilke erfaringer, egenskaper og væremåter som anerkjennes som legitime og

¹ Det er først og fremst kjønn og etnisitet som adresseres tematisk i denne studien. Jeg trekker imidlertid inn klasse som sosial kategori når dette blir en relevant forskjell i informantenes symbolske grensdragninger.

verdifulle kompetanseformer i et bestemt karriereløp (Bourdieu 1989, 1991, 1995, 1996). Gjennom kvalitative intervjuer med sykepleiere, datateknologer og bioingeniører har jeg vært ute etter å undersøke hvilke idealer, krav og forventninger de forholder seg til. Hvem og hva plasserer de innenfor, og hvem og hva plasserer de utenfor det de oppfatter som kompetanseidealene i egen karriere? Hvordan bruker de disse idealene når de evaluerer egen og andres kompetanse? Og hva skjer når man ikke lever opp til dem? Avhandlingen handler om selve møtet mellom slike forventninger og studenters og nyutdannedes oppfatninger av egen kompetanse og muligheter i overgangen mellom utdanning og arbeid. Jeg skal undersøke hvordan kompetanseidealene innenfor ulike karriereløp kan prege individets evaluering av egen kompetanse, og hvordan slike selvevalueringsprosesser virker begrensende eller muliggjørende for den enkeltes *aspirasjoner* i overgangen til arbeid. På et overordnet nivå er dette en studie som bidrar til kunnskap om hvordan *selvseleksjonsprosesser* kan skape og opprettholde sosial ulikhet mellom individer i overgangen mellom utdanning og arbeid. Gjennom å identifisere kompetanseidealene i forskjellige karriereløp, og ulike individets muligheter til å gjøre bruk av eller identifisere seg med disse, er dette også en studie som legger opp til en *kontekstsensitiv* tilnærming til inkluderings- og ekskluderingsprosesser i arbeidsmarkedet.

Kapittelet er delt inn i fem deler. Innledningsvis gjør jeg rede for studiens empiriske bakgrunn og problemstillinger. Deretter plasserer jeg studien innenfor det som ofte kalles den kulturelle vendingen i arbeidsmarkedsforskningen (Adkins 2001). Her argumenterer jeg for en symbolsk tilnærming til forskjellsskapende prosesser i arbeidsmarkedet. I den tredje delen i kapittelet gjør jeg kort rede for hvilke konsekvenser det Bourdieu-orienterte feltperspektivet får for min forståelse av kompetansebegrepet. I den fjerde delen presenterer jeg datamaterialet og utdyper studiens problemstillinger. Kapittelets siste del er en leserveiledning hvor jeg presenterer organiseringen av avhandlingen.

Bakgrunn og problemstillinger

Bakgrunnen for denne studien er foreliggende forskning som dokumenterer systematiske forskjeller mellom grupper når det gjelder overgangen mellom utdanning og arbeid. Personer med etnisk minoritetsbakgrunn sliter i større grad enn den etniske majoriteten med å få relevant arbeid, også når utdanningen er tatt i Norge (Hansen 2000, Djuve og Kvinge 2006, Wiborg 2006, Brekke 2006, 2007, Brekke og Mastekaasa 2008, Villund, 2008, Evensen 2009, Støren 2002, 2004, 2010, Midtbøen og Rogstad 2012). Vi vet også at selv med lik utdanning

jobber kvinner og menn med ulike oppgaver og innenfor ulike felt i arbeidsmarkedet (Arnesen 2010). Kjønnsegregering og forskjeller *innenfor* yrker er særlig blitt studert i karrierer som domineres av det ene kjønn (Abrahamsen 2004, Bakken 2001, 2004, Svare 2009, Kvande 2002, Solbrække 2002, 2005, Karlsen 2012a).

Disse studiene viser hvordan individers karrieremuligheter i det norske arbeidsmarkedet henger sammen med deres kjønn og etniske bakgrunn. At kvinner og menn utfører forskjellige oppgaver og besitter ulike posisjoner i arbeidsmarkedet er velkjent kunnskap. Dette er imidlertid kunnskap som kan stenge for en dypere innsikt og forståelse av hva disse forskjellene handler om (Ellingsæter og Solheim 2002: 65). Slike «selvfølgeligheter» om ulikhet gjelder også den etterhvert voksende litteraturen som viser hvordan den etniske majoriteten og minoriteten fordeler seg i ulike posisjoner i det norske arbeidsmarkedet. Det segregerte arbeidsmarkedet på makronivå fremstår som et gitt fenomen, mens de bakenforliggende prosessene og dynamikkene forblir diffuse (ibid.). At ulike grupper konsentrerer seg i ulike posisjoner i arbeidsmarkedet forteller oss lite om hva det er ved kjønns- og etniske relasjoner som skaper slike forskjeller, eller hvordan disse relasjonene er koblet til makt. Et argument som fremmes i denne avhandlingen er at studier av kjønn og etnisitet må lokaliseres innenfor spesifikke kontekster for å forstå hvordan disse kategoriene artikuleres og gjøres og kan skape spesifikke sosiale utfall og implikasjoner for individers karrierer (Anthias 1998). Det er problematisk hvis kjønnete og etniske relasjoner i seg selv forstås som et uttrykk for maktrelasjoner og under- og overordningsstrukturer. Slike relasjoner opererer forskjellig i ulike sammenhenger og må undersøkes empirisk (Ellingsæter og Solheim 2002:34). I denne studien skal jeg undersøke på hvilke måter det skapes symbolske meningsforbindelser mellom kjønn, etnisitet og kompetanse i ulike karrierer for å nærme meg spørsmålet om hvordan kjønnete og etniske forskjellsstrukturer utformes i praksis.

Sykepleie, datateknologi² og bioingeniør kjennetegnes blant annet av at det er utdanninger og yrker som domineres av det ene kjønn. Sykepleie og bioingeniør er kvinnedominerte karrierer, mens datateknologi er en mannsdominert karriere. Den foreliggende litteraturen³ om kjønnsforskjeller innenfor disse yrkene og profesjonene har bidratt til en klarere innsikt i dynamikkene i forskjellsskapende prosesser i utdanning og arbeidsliv. Profesjonsstudier viser hvordan kvinner og menns identifikasjon, aspirasjoner, preferanser og muligheter innenfor ulike karrierer skapes og gjenskapes gjennom komplekse

² Jeg benytter datateknologi som en samlebetegnelse for dataingeniør og anvendt datateknologi.

³ Denne litteraturen presenteres nærmere i introduksjonen til analysekapitlene.

kjønnede strukturer og meningsforbindelser (Håpnes 1992, Kvande 2002, Rasmussen 2002, Corneliussen 2003a,b, Håpnes og Rasmussen 2003, Svare 2009, Dahl- Michelsen og Leseth 2011, Jordal 2011, Solbrække 2002, 2005, 2011). Det eksisterer likevel flere svakheter ved studiene som har vært opptatt av kjønnsforskjeller i kvinne- og mannsdominerte karrierer. Tidligere studier kjennetegnes av at de (i) har studert kjønn med utgangspunkt i bare ett av kjønnene, (ii) mangler et komparativt aspekt når de betegner typiske mannlige og kvinnelige preferanser og mobilitetsmønster i spesifikke karrierer, eller at de (iii) sammenligner menn og kvinner i ulike karrierer uten å inkludere andre dimensjoner enn kjønn, som for eksempel etnisitet. Mangelen på komparative studier av menn og kvinner med ulike bakgrunner i den norske forskningslitteraturen er også tidligere blitt påpekt og problematisert av sosiolog Hilde Karlsen (2012b). For å forstå inkluderende og ekskluderende prosesser i et samfunn som preges av migrasjon og en mer etnisk sammensatt norsk befolkning, er det nødvendig å undersøke hvordan ulike forskjellskategorier kan virke sammen og forsterke eller utfordre betydningen av hverandre. Dette skal jeg gjøre gjennom en komparativ analyse av tre karriereløp, hvor jeg undersøker aspirasjonene til menn og kvinner med og uten etnisk majoritetsbakgrunn i overgangen mellom utdanning og arbeid.

Aspirasjoner og selvsoialisering

Vi sosialiseres inn i bestemte forventninger til hva som er «riktig» og «passende» adferd for menn og kvinner allerede fra barnsben av. Slike sosialiseringprosesser handler ikke om at barn passivt viderefører og tilpasser seg samfunnsmessige forventninger. Dette er aktive prosesser der unge selv er med på å forme og utforske betydningen av kjønn (Nielsen 1981). Sosialisering er blitt vektlagt som viktige forklaringer på hvorfor unge menn og kvinner har ulike yrkesmessige aspirasjoner (Gottfredson 1981, 1996, Gottfredson og Lapan 1997, Buchmann og Kriesi 2009). Ifølge psykologen Linda Gottfredson (1981, 1996) er forestillinger om hvem vi er og ønsker å være i den sosiale verden både kjønn og klasset. Gottfredson viser hvordan individer allerede i ungdomstiden velger bort en rekke yrkesalternativer på bakgrunn av hva de oppfatter som typisk feminine og maskuline yrker eller som arbeiderklasse eller middelklasseyrker.

I teorikapittelet gjør jeg rede for forskning som viser hvordan individers beslutninger og aspirasjoner i en karriere henger sammen med både kjønn, etnisitet og klasse. Et problem med denne litteraturen er at den ofte tar utgangspunkt i et deterministisk perspektiv som underkjenner den «uforutsigbare naturen» til sosial reproduksjon av sosiale forskjeller

(Strauss 1962, Hodkinson, Sparks og Hodkinson 1996, Hodkinson og Sparks 1997). I denne studien bruker jeg et perspektiv som på den ene siden tar sikte på å gripe hvordan sosiale kategorier kan virke formende for individers aspirasjoner, men på den andre siden være skiftende og ustabile prosesser. Det betyr at sosiale kategorier som kjønn og etnisitet forstås som mektige, men samtidig uavsluttede meningssystemer. For å gripe denne dobbeltheten bruker jeg begrepet *selvsosialisering*⁴ (Heinz, Kelle, Witzel og Zinn 1998, Heinz 1999). Selvsosialisering er et teoretisk begrep der individers aspirasjoner og karrierebeslutninger forstås som en aktiv læringsprosess. Individer lærer og tilpasser sine personlige aspirasjoner til de mulighetene som finnes innenfor deres utdannings- og yrkeskontekst. Fokuset på kontekstuell læring og tilpasning springer ut fra en kritikk av forskning som behandler yrkespreferanser og aspirasjoner som stabile eller som determinert av klasse, kjønn og etnisitet (Heinz m.fl. 1998).

Mer konkret innebærer dette perspektivet at jeg skal undersøke hvordan kulturelle stereotypier om kompetanse innenfor ulike karrierer muliggjør og begrenser ulike individers aspirasjoner gjennom overgangen mellom utdanning og arbeid. Tidligere sosialpsykologisk orienterte studier har argumentert for at kulturelle stereotypier om kjønn og kompetanse er sentrale for å forklare hvorfor menn og kvinner fortolker sine ferdigheter ulikt, og hvordan dette igjen preger deres aspirasjoner og beslutninger i et karriereløp (Ridgeway 1997, Correll, 2001, 2004). Disse studiene tar utgangspunkt i det *kulturelle og subjektive* for å forklare hvorfor individer utvikler forskjellige aspirasjoner og gjør ulike karrierevalg. Gjennom å løfte frem forholdet mellom individers selvevaluering og kulturelle stereotypier om kompetanse, argumenterer studiene for at individers aspirasjoner og beslutninger i en karriere ikke bare formes gjennom faktiske ressursforskjeller, men også gjennom *selvseleksjonsprosesser*. Det vil si at kulturelle stereotypier om kompetanse ikke bare har en betydning for hvordan andre kategoriserer deg som mer eller mindre kompetent og inkluderer eller ekskluderer deg på bakgrunn av dette. De har også en betydning for hvordan du selv oppfatter egen kompetanse og for dine aspirasjoner og beslutninger i en karriere.

Selv om disse studiene⁵ adresserer forholdet mellom aspirasjoner og kulturelle stereotypier om kjønn og klasse, anser jeg dette som et fruktbart perspektiv også for å

⁴ Heinz (1999:227) benytter begrepet "occupational self-socialisation".

⁵ Correll (2001:1714, 1721) viser hvordan Afro-Amerikanere, Latino-Amerikanere og Asiatere vurderer egne ferdigheter høyere enn majoriteten på videregående skole. Etniske forskjeller er ikke et tema i artikkelen, men med utgangspunkt i Seymour og Hewitt (1997) etnografisk studie, argumenterer Correll for at kulturelle stereotypier om etnisitet påvirker karrierebeslutninger, men på et senere tidspunkt i karrieren enn det kjønnsstereotyper gjør.

undersøke symbolske meningsforbindelser mellom kompetanse og etnisitet. De sosialpsykologisk orienterte studienes overføringsverdi og styrke er i denne sammenheng deres forståelse av sosial reproduksjon som interaksjonelle prosesser som foregår kontinuerlig gjennom et livsløp. Kjønn- og klassespesifikke roller, identiteter og tilhørighetsformer reflekterer ikke bare muligheter og begrensninger som individer bringer med seg inn i et arbeidsmarked, men forstås også som en selvsosialiserende prosess som foregår innenfor utdanningssystemet og arbeidsmarkedet. Selv om rollen som arbeider er en av de viktigste identifikasjons- og tilhørighetsformer i voksenlivet, vet vi likevel lite om hvordan yrkesmessige aspirasjoner også kan formes og endres etter tiden som ungdom (Johnson 2002). Gjennom å intervjuet et utvalg individer mens de er under utdanning og etter de har fullført utdanning, skal jeg undersøke hvordan individers aspirasjoner endres over tid, samt hvordan kulturelle stereotypier om kompetanse i ulike karrierer kan være en kilde til endring og stabilitet. Den overordnede problemstillingen kan formuleres som følger: *På hvilke måter muliggjør og begrenser kulturelle stereotypier om kompetanse individers aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter i arbeidsmarkedet?*

Et sentralt funn i denne avhandlingen er at ulike kategorier individer har forskjellige muligheter til å identifisere seg med og gjøre bruk av kompetanseidealene som verdsettes i en karriere. Dette handler ikke først og fremst om deres tilgang til en formell og målbar kompetanse, men måten formelle kompetanseformer veves sammen med uformelle aspekter ved kompetanse. Det betyr at i informantenes evaluering av seg selv og andres kompetanse bruker de kulturelle stereotypier om kompetanse, kjønn og etnisitet. Kompetanseidealene i de tre karrierene kjønn og etnifiseres på forskjellige måter. Studien viser dermed også hvordan sammenhengene mellom kompetanse, kjønn og etnisitet er *kontekstuellet forankret* og får «lokale» uttrykk og betydninger i de tre karriereløpene. Symbolske meningsforbindelser mellom kjønn, etnisitet og kompetanse varierer med andre ord mellom karrierer og er viktige betingelser for individers aspirasjoner og beslutninger i en karriere.

I teorikapittelet redegjør jeg nærmere for min inngang til aspirasjonsbegrepet. Det jeg skal gjøre her, er å plassere studiens problemstillinger og perspektiver inn i sosiologien om den *symbolske økonomien*.

Den symbolske økonomien

Sosiologen Lisa Adkins (2001:672) argumenterer for at den kulturelle vendingen i arbeidsmarkedsforskningen har bidratt til en omdefinering av forståelsen av makt i

arbeidslivet. Maktforhold i arbeidslivet er ikke lenger kun ansett som et uttrykk for økonomisk dominans eller undertrykkelse, men også som et forhold som omfatter kultur og symbolske dimensjoner. Med begrepet feminisering illustrerer Adkins hvordan arbeid og arbeidsoppgaver *kodes* som feminine. Hun argumenterer for at symbolske representasjoner av kjønn og seksualitet kan fungere som ressurser i arbeidslivet, og at menn og kvinner har ulike muligheter når det gjelder å konvertere slike ressurser til makt. Teoretisk representerer denne retningen på mange måter sosiologen Pierre Bourdieu (1986, 1987, 1995, 1996) perspektiver på den *symbolske økonomien*. En forståelse av at økonomiske transaksjoner i et marked også innbefatter de kulturelle og symbolske aspektene ved et bytte. Ingen ressurser har en verdi i seg selv. De får en betydning og gis en verdi i den kulturelle konteksten der de fortolkes og brukes. Argumentet som ligger i dette kulturelle perspektivet er at kultur og økonomi, det symbolske og det materielle, ikke kan forstås som uavhengige og atskilte fenomener, men som ulike aspekter ved de samme fenomenene (Acker 1990, 2006, Lamont 1992, Anthias 2001a, b, 2013, Skeggs 2004a, Ellingsæter og Solheim 2002). En viktig oppgave er dermed å undersøke hvordan økonomiske relasjoner er sammenvevd med symbolske uttrykksformer.

I boken *Den usynlige hånd?* (2002), redigert av sosiologen Anne Lise Ellingsæter og sosialantropologen Jorun Solheim, bruker flere av bidragsyterne et lignende perspektiv på kjønnsrett (Forseth 2002, Kvande 2002, Skilbrei 2002, Solbrække 2002, Storvik 2002). Med utgangspunkt i Bourdieu (2000) argumenterer Ellingsæter og Solheim (2002:67) for at reproduksjonen av arbeidsdelingen mellom kvinner og menn kan forstås som «et *symbolsk maskineri* – en kulturell logikk som sorterer kvinner og menn til ulike jobber og kompetanseområder, og som over tid danner en så selvskreven struktur at ulike jobber nærmest blir tilskrevet spesifikke kjønnssegenskaper». De argumenterer for at gjennom å studere det usynlige maktspeilet som foregår ved at begge kjønn er involvert i en kontinuerlig forhandling om hva som regnes som kjønnsbestemte egenskaper, og hva slags ressurser dette kan gi, kan vi undersøke samspillet mellom *aktørers intensjoner* og de *strukturelle betingelsene* de opererer innenfor (Ellingsæter og Solheim 2002:51).

Internasjonalt eksisterer det en bred litteratur som undersøker slike prosesser i relasjon til kjønn, men også etnisitet og «rase»⁶. Sosial ulikhet i arbeidsmarkedet adresseres gjennom å rette fokus mot kjønnsmessig/etnisk koding av yrker, profesjoner og arbeidsoppgaver. Et

⁶ Rasebegrepet benyttes i en angloamerikansk kontekst, men er verken vanlig å benytte i en norsk akademisk kontekst eller i en hverdagssammenheng. Derfor anføres det i denne avhandlingen benyttes jeg først og fremst begrepet *rasialisering* som er vanligere i en anglosaksisk akademisk tradisjon. Der rasebegrepet i en norsk sammenheng assosieres med noe stabilt og satt, peker rasialiseringsbegrepet mot en prosess hvor forskjeller skapes (Gullestad 2002, 2004).

sentralt argument i disse studiene er at det ikke bare er arbeidstakere som rammes av stereotypier, også jobber stemples som etniske, feminine eller maskuline (Kaufman 2002, 2010, Carter 2003). Studiene illustrerer hvordan arbeidsgiveres rekrutteringspraksis er knyttet til deres oppfattelser av at noen arbeidsoppgaver og ferdigheter er mer eller mindre «passende» for ulike grupper. Det betyr at etnisitet, fødested, «rase» og/eller kjønn veves sammen med kompetanse i arbeidsgiveres sortering mellom ulike arbeidstakere og -søkere (Elson og Pearson 1981, Reskin og Roos 1990, Glenn 1992, Moss og Tilly 1996, Shih 2002, Carter 2003, Waldinger og Lichter 2003, McDowell, Batnitzky og Dyer 2007, Maldonado 2009, Wills, May, Kaviota, Evans, Herbert og McIlwaine 2009, Dyer, McDowell og Batnitzky 2010, Kaufman 2010).

I denne studien er det ikke arbeidsgiveres, men studenters og arbeidstakeres kategoriseringsprosesser som studeres. Det vil si at det er *tilbudssiden* som vektlegges. Stereotypier om kompetanse brukes ikke bare av «portvoktere» som arbeidsgivere, arbeidsformidlere eller lærere. Studier⁷ viser hvordan slike stereotypier også påvirker studenters og arbeidstakeres evalueringer av egen kompetanse i kritiske beslutningsfaser i en karriere og former individers oppfattelser av hvilke karrierer som er tilgjengelige og attraktive (Rideway 1997, Correll 2001, 2004, Buchmann og Kriesi 2009). Kjønnsmessige og etniske forskjeller i utdanning og arbeidsmarkedet opprettholdes gjennom seleksjonsprosesser, men også gjennom selveleksjonsprosesser.

Forskningslitteraturen om etnisk og kjønnsmessig koding av kompetanse illustrerer at selv om stereotypier kan forstås som uttrykk for kulturelle forestillinger og fantasier, er de likefullt virksomme og får konsekvenser for individers muligheter i arbeidsmarkedet. I et kunnskapsbasert samfunn er det særlig viktig å avdekke kulturelle stereotypier om kompetanse og deres rolle i å genere sosial ulikhet (Rideway og Correll 2006). Studiene som adresserer makt og ulikhet ved å løfte frem kulturelle stereotypier om kompetanse og karrierer er en relevant ramme for denne avhandlingen både av empiriske og teoretiske årsaker. La oss begynne med det empiriske.

⁷ I en studie av et hotell i London, illustrerer forskere hvordan det eksisterer en sammenheng mellom hvilke posisjoner ulike etniske grupper besitter i hotellets organisasjonsstruktur, og ledelsens oppfattelser av hvilke oppgaver som passer til ulike etniske grupper (McDowell m.fl. 2007, Dyer m.fl. 2010). Studiene indikerer også at arbeidstakere på hotellet slutter opp om og gjør bruk av disse kulturelle stereotypiene for å fremstille seg selv som kompetente. I en norsk kontekst viser sosiolog Jon Horgen Friberg (2012) hvordan tilsvarende prosesser forekommer i bygg- og anleggsbransjen. Polske arbeidsmigranter bruker stereotypier om den hardtarbeidende polakk for å fremstå som kompetente og attraktive i konkurransen med nye migrantgrupper fra Romania og Bulgaria.

Det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet - nye og gamle skillelinjer

Det norske arbeidsmarkedet er fremdeles sterkt kjønndelt (Rosenfeld og Kalleberg 1991, Charles 1992, Neramo 2000, Jensberg, Mandal og Solheim 2012). Selv om flere kvinner har ervervet posisjoner med innflytelse og beslutningsmakt innenfor det norske arbeidslivet de siste tjue årene, finnes det fremdeles en stor grad av vertikal segregering. Menn besitter fortsatt oftere toppstillinger enn det kvinner gjør (Jensberg m.fl. 2012). Arbeidsmarkedet preges også av en horisontal segregering. Det vil si at kvinner og menn befinner seg i ulike yrker og sektorer. Vi velger fremdeles kjønnsstradisjonelle utdanninger og yrker. Nærmere 90 prosent av de som velger en karriere innenfor pleie og helsefag er kvinner, og en tilsvarende andel innenfor ingeniørfag er menn (NOU 2012:15).

Også den innvandrede befolkningen og deres etterkommere velger utdanninger og karrierer som er i tråd med de kjønnsstradisjonelle mønstrene ellers i befolkningen. Den horisontale kjønnssegregeringen er ganske lik når man sammenligner personer med etnisk minoritetsbakgrunn med den øvrige befolkningen i de største næringene og i yrkene hvor etniske minoriteter er godt representert (Jensberg m.fl.2012). Til tross for at etniske minoriteter velger prestisjefylte utdanninger som lege, ingeniør og advokat, endrer det altså ikke kjønnsbalansen innad i utdanninger og karrierer (Støren 2010, Jensberg m.fl.2012). Studiene av vertikal og horisontal segregering viser både glasstak og glassvegger for ulike gruppers mobilitetsmuligheter i det norske arbeidsmarkedet.

Selv om det overordnede bildet er at kjønnsforskjellene holder seg stabile i arbeidsmarkedet, har det forekommet noen endringer de siste tjue årene når det gjelder hva slags yrker menn og kvinner jobber i. Sammenlignet med andre europeiske land befinner ikke Norge seg lenger blant de mest kjønnssegregerte arbeidsmarkedene, men i det midterste sjiktet når det gjelder segregering etter yrke (Jensberg m.fl. 2012, Solheim 2012). Det er fra tidligere kjent at det først og fremst er kvinner som bidrar til desegregering gjennom å velge kjønnsutradisjonelle utdanninger (Schöne 2001, Støren og Arnesen 2003). Dette kan blant annet henge sammen med at kvinner stort sett vinner ved å orientere seg mot maskuline felt, mens menn vil tape lønns- og statusmessig ved å orientere seg mot kvinnedominerte karrierer i det norske arbeidsmarkedet (Reisel og Brekke 2013). Ulike yrker og profesjoner rangeres og gis ulik verdi, og her er kvinner og menn ulikt representert (Dahle 2008, Dæhlen og Svensson 2008, Brekke og Reisel 2012, Reisel og Brekke 2013).

Til tross for at visse former for kjønnssegregering synes å være stabile, desegregeres og omdefineres arbeidets kjønnskarakter kontinuerlig (Ellingsæter og Solheim 2002).

Sosiologene Barbara Reskin og Patricia A. Roos argumenterer for at slike endringer kan forklares med at ulike grupper har forskjellige strukturelle muligheter i arbeidsmarkedet. Med utgangspunkt i en rekke casestudier viser de hvordan mannsdominerte yrker har blitt kvinneyrker gjennom historien. Argumentet som fremmes i boken er at kvinner ofte får innpass i yrker der statusen er lav eller synkende. Feminiseringen av tradisjonelle manssjobber sammenfaller med disse yrkenes tap av status og endrede vilkår. Forekommer det en tilsvarende prosess der menn tar over kvinnedominerte yrker, er dette som regel etniske minoritetsmenn som erstatter etniske majoritetskvinnens posisjoner.

Sosiologen Robert Kaufman (2010:33) kritiserer Reskin og Roos for å ta utgangspunkt i en indirekte antagelse om at hvite menn, og kompetansen som assosieres med dem, alltid vil foretrekkes i alle typer yrker. Han argumenterer for at rangeringen av kvinner og menn, minoriteter og majoritet, vil avhenge av hvordan et spesifikt yrke er kjønnsmessig og etnisk kodet. Kaufmans perspektiv kan forstås som en videreutvikling av segmenteringsteori. Disse nyere bidragene i segmenteringsteori vektlegger i større grad arbeidsgiveres praksiser og det sosiale aspektet ved etterspørselen etter arbeidskraft (Friberg 2013: 44). De søker å forstå inklusjons- og eksklusjonsprosesser i relasjon til spesifikke yrker og lokale mulighetsstrukturer i arbeidsmarkedet. Kvinner og menn, minoritetens og majoritetens plassering i et kompetanse- og yrkeshierarki vil altså variere ettersom hvilken type jobb det er snakk om. Studier har for eksempel illustrert hvordan ulike lavtlønnsjobber oppfattes som «innvandrersjobber». Denne etnifiseringen av arbeid viste seg blant annet gjennom at arbeidsgivere foretrakk etniske minoriteter som selv har innvandret fremfor personer tilhørende majoritetsbefolkningen eller etterkommere av innvandrere (Shih 2002, Waldinger og Lichter 2003, Maldonado 2009). Det som er viktig i denne sammenhengen er for det første argumentet om at feminisering, maskulinisering og etnifisering av arbeid kan foregå i *alle* yrker og skape *spesifikke* rangeringer og hierarkier (Kaufman 2010:33,166). Kjønn og etnisitet kan spille seg ut på svært forskjellige måter innenfor ulike yrker. For det andre kan slike prosesser oppstå både *mellom* yrker og *innad* i dem (Reskin og Roos 1990:306).

Det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet er et relevant bakteppe for denne avhandlingen. Jeg ønsker å undersøke hvordan bildet av kjønnstypiske aspirasjoner og karrierevalg kan kompliseres ytterligere med en mer etnisk sammensatt befolkning. Slike prosesser vet vi svært lite om i en norsk kontekst. Foreliggende studier tyder på at karriereaspirasjoner og strategier hos den etniske majoriteten kan endre seg i takt med en mer etnisk heterogen befolkning. Økonomene Marianne Røed og Pål Schøne (2012) illustrerer hvordan rekrutteringen av den etniske majoriteten til byggfaglinjen har gått ned i en tid der denne næringen i stor grad

baserer seg på polske arbeidsmigranter⁸. Det finnes også studier som tyder på at noe av kjønnsdesegregeringen i det norske arbeidsmarkedet kan knyttes til etniske minoritetsmenns inntog i tradisjonelt kvinnedominerte yrker innen renhold og helse. For eksempel har veksten i andelen med minoritetsmenn innen renhold foregått samtidig med at kvinner fra den etniske majoritetsbefolkningen har forlatt denne bransjen (se Reisel og Brekke 2013). Selv om det norske arbeidsmarkedet karakteriseres av å være kjønnssegregert, kan man altså spore tendenser til nye etniske skillelinjer gjennom desegregering. Der hvor man tidligere har omtalt slike endringsprosesser som «yrker som skifter kjønn», gir det også mening å belyse segregering og desegregering i relasjon til etnisitet. Dette omfatter ikke bare endringer som kan knyttes til en kjønnsdesegregering, altså at etniske minoritetsmenn utfører jobber som tradisjonelt er ansett som kvinnejobber, men også en etnisk segregering på tvers av kjønn. For eksempel består en betydelig andel av veksten i sysselsettingen i helse- og omsorgssektoren de siste årene av både mannlig og kvinnelig personell med etnisk minoritetsbakgrunn (Homme og Høst 2007, Aamodt, Høst, Arnesen og Næss 2011, Tjerbo, Aamodt, Stigen, Helgesen, Næss, Arnesen, Høst. og Frølich 2012). Personer med etnisk minoritetsbakgrunn konserteres i jobber som er nederst i statushierarkiet og som kjennetegnes av få muligheter i helsesektoren (Seeberg og Dahle 2005, 2006, Drange og Karlsen 2012).

Hva som er årsakene til kjønnede og etniske segregeringsdynamikker og skillelinjer er et tema som ligger utenfor denne avhandlingens omfang. Men jeg oppfatter at ulikhet mellom grupper på makronivå er en viktig rammebetingelse for hvordan interaksjonelle prosesser utspiller seg mellom individer på mikronivå. Et argument som fremmes i denne studien er at slike strukturer ikke bare virker gjennom, men også opprettholdes og utformes gjennom mikrointeraksjon. Gjennom å studere ulike individers forhandlinger om hva som regnes som etnisk- eller kjønnsbestemte egenskaper, og hva slags ressurser dette kan gi i en karriere, ønsker jeg å undersøke dynamikkene i inkluderende og ekskluderende prosesser i utdanning og arbeidsmarked. I avhandlingen belyser jeg blant annet hvordan det oppstår andre typer kompetansemarkører og hierarkier i karriereløp som har en relativt stor andel med etniske minoriteter. Det betyr at de binære grensene mellom menn og kvinner som tidligere forskning har trukket frem som forskjellsskapende erstattes med multiple grenser der kjønn og etnisitet veves sammen med de kvaliteter og trekk som gis en status og verdi.

⁸ Internasjonal forskning viser at majoritetsbefolkningen tilegner seg mer formell utdanning og uformelle kompetanseformer for å unngå konkurranse med innvandrede grupper (Hunt 2012, D'Amuri og Peri 2012).

Maktens implisitte karakter

I denne studien anlegger jeg et tilbudssideperspektiv. Det vil si at jeg tar utgangspunkt i studenter og nyutdannedes forventninger og ressurser for å forstå og forklare forskjeller mellom individers karrierer. I teorikapittelet redegjør jeg nærmere for min inngang til tilbudssideperspektivet. I det følgende skal jeg knytte dette perspektivet til den kulturelle vendingen i arbeidsmarkedsforskningen. Dette skal jeg gjøre gjennom å kontrastere perspektivet til humankapitalteorien.

Tilbudssideperspektivet i arbeidsmarkedsforskningen forbindes først og fremst med teorien om *human kapital* (Becker 1964). Teorien bygger på en antagelse om at det eksisterer en sterk sammenheng mellom individers ferdigheter og produktivitet og deres suksess og posisjon på arbeidsmarkedet. Høy utdanning og arbeidserfaring gir høy produktivitet og dermed høy status og lønn i et marked. Perspektivet kan sånn sett forstås som en teori om læring (Weiss 1995). For å oppnå mobilitet må individer investere i humankapitalen som etterspørres i arbeidsmarkedet. Ut fra denne teorien kan kjønnsmessig og etnisk segregering og forskjeller i arbeidsmarkedet forklares med egenskaper og preferanser hos ulike grupper. Individer velger forskjellig og gjør ulike karriereinvesteringer, noe som igjen får konsekvenser for om de blir evaluert som attraktive i et arbeidsmarked.

For å forklare kjønnsforskjeller er det særlig kvinner og menns ulike preferanser som vektlegges (Kaufman 2002, 2010). For eksempel at kvinner og menn har preferanser for forskjellig type arbeid. Når menn tjener mer og har flere karrieremuligheter enn kvinner, forklares dette blant annet med at menn har spesialisert seg og opparbeidet seg en kompetanse som gir større karrieremessig uttelling. Studier har også argumenter for at kjønnsforskjeller kan forklares med at menn og kvinner har ulike preferanser for hvordan de ønsker å kombinere familie og arbeid (Becker 1964, Marini 1989, Hakim 1991). Kvinner har hovedansvaret for omsorgsarbeidet i hjemmet, og dette får karrieremessige konsekvenser for deres muligheter til å opparbeide seg kompetanse og erfaring som belønnes i arbeidsmarkedet.

Når det gjelder forskjeller mellom den etniske minoritet og majoritet, er det få studier som argumenterer for at dette skyldes preferanser⁹(Tomaskovic-Devey 1993, Kaufman 2010). For å forklare etniske forskjeller er det først og fremst etniske minoriteters mangel på

⁹ Internasjonalt er det funnet små forskjeller mellom minoritetens og majoritetens yrkespreferanser og verdier (Gupta, Tracy, Gore 2008). Forskjeller i aspirasjoner og preferanser er marginale mellom grupper når de har samme sosioøkonomisk bakgrunn (Shu og Marini 1998). Og der det er funnet forskjeller, er det ikke en manglende vilje eller lave preferanser for arbeid hos minoriteten som er tilfelle. For eksempel viser amerikanske studier at minoritetskvinner har sterkere yrkesaspirasjoner og verdsetter arbeid mer enn majoritetskvinner (Shu og Marini 1998, Johnson 2002).

kompetanse som vektlegges som en forklaring (Kaufman 2002). Etniske minoriteters problemer i arbeidsmarkedet forklares med en «mismatch» mellom individets ressurser og markedets etterspørsel. Norske studier har vist hvordan forskjellen mellom minoritetens og majoritetens utbytte av utdanning i det norske arbeidsmarkedet reduseres med botid (Hansen 2000, Støren 2004, Brekke 2006). Det tar tid å lære seg språk, kulturelle normer og verdier i et nytt land.

Flere av studiene som undersøker hvordan arbeid kodes som feminint, maskulint eller etnisk majoritets- eller minoritetsspesifikt benytter også human kapital-teorien for å forklare ulike individers forskjellige karriereutfall. Det eksisterer likevel viktige forskjeller mellom humankapitaltilnærmingen og de perspektivene som jeg innledningsvis omtalte som den kulturelle vendingen i arbeidsmarkedsforskningen når det gjelder forståelsen av *hvordan* sosiale kategorier som kjønn og etnisitet genererer sosiale forskjeller i et arbeidsmarked. Tilbudssideperspektivene som bygger på humankapitalteorien har særlig blitt kritisert for å ignorere betydningen av at arbeid, kompetanse og organisasjoner er kjønnete og etnifiserte mulighetsstrukturer. Sagt med sosiolog Donald Tomaskovic- Deveys ord: «Their emphasis on voluntaristic behavior obscures the reality that gender and race not only are individual attributes but also social processes that influence the struggle for social closure and job evaluation in workplace” (1993:7). Jeg oppfatter at denne type kritikk springer ut fra maktforståelsen som ligger til grunn i den kulturelle vendingen i arbeidsmarkedsforskningen. Et sentralt poeng i dette perspektivet er at maktforskjeller mellom kvinner og menn, minoritet og majoritet, handler om noe mer enn relasjoner mellom personer eller grupper. Det handler også om hvordan disse relasjonene selv er formidlet gjennom sosiale institusjoner og materielle strukturer som impliserer en bestemt [etnisk] og kjønnsmessig orden (Ellingsæter og Solheim 2002:36). Dette er en tilnærming der det er *maktens implisitte karakter* som undersøkes (Solheim 2002:118). La meg utdype dette ytterligere.

Jeg oppfatter at den kulturelle vendingen innenfor arbeidsmarkedsforskning kan forstås som et teoretisk prosjekt som søker å overskride polariseringen mellom det *materielle* og det *symbolske* (Anthias 2001a, b). Ifølge sosiologen Floya Anthias (2001a, b) preges de fleste tilnærminger til stratifikasjon av at de behandler kjønn og etnisitet som noe som først og fremst angår symbolske og kulturelle dimensjoner, mens klasse er ansett som noe som angår materiell ulikhet¹⁰. Dette innebærer at kjønn og etnisitet ikke anses som sosiale relasjoner som kan konstituere materiell ulikhet. I arbeidsmarkedsforskningen er det særlig innenfor

¹⁰ Et lignende argument fremmer også sosiologen Beverley Skeggs (2004a:71-77).

feministiske perspektiver på organisasjoner denne kritikken har blitt videreutviklet og fremmet. Sosiologen Joan Acker (1990) argumenterer for at hvis vi ønsker å forstå hvorfor kvinner og menn rammes forskjellig av ulike strukturer i arbeidsmarkedet, holder det ikke å vektlegge de ferdighetene og egenskapene individer bringer med seg inn i ulike arbeidsorganisasjoner. Dette vil være å fremstille arbeidsmarkedet som nøytralt og å plassere individet utenfor organisasjoners strukturer. Acker argumenterer for en tilnærming som undersøker hvordan selve organisasjonene og arbeidet er kjønnet:

“To say that an organization, or any other analytical unit, is gendered means that advantage and disadvantage, exploitation and control, action and emotion, meaning and identity, are patterned through and in terms of a distinction between male and female, masculine and feminine. Gender is not an addition to ongoing processes, conceived as gender neutral. Rather, it is an integral part of those processes, which cannot be properly understood without an analysis of gender” (Acker 1990:146).

Den symbolske tilnærmingen innebærer ikke at det økonomiske frakobles det symbolske, men at kjønn og etnisitet som meningskategorier får en utvidet referanseramme (Ellingsæter og Solheim 2002:36). Kjønn og etnisitet blir sosiale kategorier som vi oppfatter og fortolker verden igjennom, snarere enn iboende og individuelle egenskaper ved den enkelte. Det betyr at ting, situasjoner, følelser, kompetanse, arbeid (osv.) kan tilskrives et kjønn og etnisk betydningsinnhold (Ellingsæter og Solheim 2002, Brubaker 2004, Brubaker og Loveman, Stamatov 2004). Det kulturelle perspektivet åpner for at vi kan undersøke hvordan kjønnsmessige eller etniske forskjeller skapes og gjenskapes gjennom spesifikke materielle forhold, som arbeidslivets organisering (Ellingsæter og Solheim 2002:46). Dette betyr at det symbolske forstås som noe mer enn et diskursivt fenomen og individuelle valg. Kjønn og etnisitet forstås som kulturelle dimensjoner som er innvevd i selve arbeidets organisering og virkemåte (Acker 1990, 2006, Anthias 2001a, b, 2013, Skeggs 2004a, Ellingsæter og Solheim 2002).

Humankapitaltilnærmingen som fokuserer på individuelle kapasiteter og ressurser er ikke tilstrekkelig for å gripe slike prosesser. Til tross for at tilnærmingen kan identifisere viktige sammenhenger mellom individers posisjon og ressurser, ligger det en underliggende antagelse om at alle individer har mulighet til å tilegne seg og investere i humankapital. Konsekvensen er at en ikke tar i betraktning det overordnede systemet av sosial kategorisering som er bestemmende for hvilke personer som har muligheter til nettopp dette (Anthias 1998,

Savage 2000). Privilegerte posisjoner og de ressursene som er forbundet med dem kan ikke bare inntas. Fordi vi alltid allerede er posisjonert, må de forhandles om (Andenæs 2010:220). Den teoretiske tilnærmingen som anvendes i denne avhandlingen anerkjenner at human kapital er avgjørende når det gjelder å matche arbeidstaker og jobb, men argumenterer for at denne matchingen også handler om at jobber bærer med seg stereotyper som gjør dem mer eller mindre «passende» for ulike grupper (Kaufman 2002).

I denne avhandlingen skal jeg derfor særlig undersøke om kjønn og etnisitet er forskjeller som utgjør en forskjell når det gjelder å definere grenser mellom ulike kompetanseformer og aktørene som assosieres med disse. For å gjøre det, oppfatter jeg at det er nødvendig å løfte frem den konkrete konteksten der slike kategoriseringsprosesser gis en sosial betydning.

Et feltorientert perspektiv på kompetanse

Når vi etablerer grenser mellom hva som er en attraktiv arbeidstaker og karriere, og hva som ikke er det, gjør vi dette i en bestemt situasjon og innenfor en bestemt kontekst. Det kan for eksempel tenkes at kompetanse kjønnnes og etnifiseres forskjellig i ulike utdanninger og yrker, og at dette igjen vil variere fra en utdannings- til en arbeidslivskontekst. Nyere studier som undersøker forskjeller mellom etnisk majoritet og minoritet innenfor spesifikke yrker har bidratt til å nyansere bildet av at etniske minoriteter ekskluderes i overgangen mellom utdanning og arbeid. Sosiologen Ida Drange (2012) viser for eksempel at tannleger og leger med etnisk minoritetsbakgrunn gjør det karrieremessig like bra som den etniske majoriteten.

I denne studien gjør jeg en komparativ analyse av tre karriereløp. Gjennom å undersøke datateknologers, sykepleieres og bioingeniørers oppfatninger av hva som er en attraktiv og nødvendig kompetanse, identifiserer jeg tre forskjellige kompetanseidealer. Formålet med å identifisere hvem og hva de plasserer innenfor og utenfor det ideelle er å undersøke hvordan kompetanseidealer i ulike karrierer muliggjør og begrenser den enkeltes aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter. Det teoretiske utgangspunktet for å undersøke slike sammenhenger er sosiologen Michelle Lamonts (1992) teori om *symbolske grenser* og en Bourdieu-orientert forståelse av *symbolske felt*. Perspektivenes styrke er at de åpner opp for å undersøke sammenhengen mellom posisjonen individet har i et symbolsk differensierende rom og individets følelser av tilhørighet og selv-verdi. Det betyr at de grensene informantene etablerer mellom det attraktive og uattraktive, det nyttige og det unyttige, anses som et potensiale for eksklusjon og inklusjon (Lamont 1992:12).

I teorikapittelet redegjør jeg nærmere for min tilnærming og bruk av Bourdieus feltperspektiv, og min modifisering av dette perspektivet gjennom Lamonts teori om symbolske grenser. Det jeg skal gjøre her er å knytte feltperspektivet opp til min forståelse av kompetansebegrepet og sosiale kategorier som kjønn og etnisitet. Avhandlingen er ikke en tradisjonell feltanalyse à la Bourdieus arbeider, men jeg er inspirert av aspekter ved feltperspektivet og oppfatter at det er et analytisk verktøy som fungerer godt i forhold til det å tenke rundt sosiale forskjeller. Når jeg omtaler sosiale forskjeller som feltspesifikke, og ikke bare som kontekstuelle i denne avhandlingen, handler dette hovedsakelig om to ting. Jeg er for det første opptatt av (i) *den symbolske dimensjonen* ved kompetanse. For det andre bygger feltperspektivet på en antagelse om at (ii) sosiale kategorier, for eksempel klasse, etnisitet eller kjønn, ikke har en direkte virkning på individers atferd og muligheter. Sosiale kategorier virker gjennom ulike felts strukturer (Swartz 1997). Jeg skal begynne med det første aspektet.

Kompetanse som symbolsk markør

Jeg oppfatter ikke karriereløpene jeg følger som felt i en streng bourdieusk forstand, men de tre karrierene kjennetegnes blant annet av interne kompetanshierarkier. Disse kompetanshierarkiene skaper ulike rammer for informantenes arbeid med å anerkjennes og fremstå som kompetente. Et argument som fremmes i denne avhandlingen er at kompetanseidealene i de tre karrierene kan forstås som *feltspesifikke ressurser*. Forholdet mellom informantenes selvevaluering og evaluering av andre som kompetente, og slike feltspesifikke ressurser, kan belyses med Bourdieus begrep om symbolsk makt.

Bourdieu (1989, 1991, 1995, 1996) begrep om symbolsk makt omhandler makten til å skape verden gjennom sitt perspektiv på den. Den som utøver makten, men også den som utsettes for den, oppfatter ikke nødvendigvis dette som et maktforhold (Bourdieu 1996). Slike meningsstrukturer kan deles både av de som taper på dem og de som tjener på dem. Det er altså snakk om en form for felles meningsstruktur som individer bruker til å forstå og å gripe den sosiale verden med. I en hverdagssammenheng omtales slike meningsstrukturer som common sense; det fremstår som allmenngyldige forståelser og perspektiver. Ifølge Bourdieu innebærer dette at makten skjules, og at ressursforskjellene mellom grupper usynliggjøres.

Symbolsk makt referer ikke til et idealistisk eller mentalt fenomen. Den reflekterer snarere hvordan meningsstrukturer uttrykkes gjennom bestemte væremåter og ting i spesifikke felt (Solbrække 2002: 365). Som sosiologen Kari Nyheim Solbrække (2002) påpeker, har den symbolske makten en sosiomateriell karakter. Den «bor» et sted og «svever»

ikke fritt rundt (ibid.). Med utgangspunkt i Bourdieus maktforståelse argumenterer Solbrække for en tilnærming som ser kompetanse som koblet til et felt eller et områdes spesifikke kulturelle og sosiale defineringsprosesser. Dette er et perspektiv jeg deler og som får konsekvenser for min forståelse av kompetanse.

Personene vi skal møte i denne avhandlingen har opparbeidet seg en formell kompetanse. Gjennom utdanning autoriseres de til kvalifisert helsepersonell, får ingeniørtitler og erverver kompetanse som kan redde liv og programmere maskiner. Men selv om de formelt sett stiller relativt likt i møtet med arbeidsmarkedet, er det store forskjeller dem i mellom når det gjelder deres erfaringer med risiko og suksess i overgangen til arbeid. Der noen står trygt i eget karriereprosjekt og opplever at verden ligger for deres føtter, opplever andre innenfor det samme karriereløpet at de går en usikker fremtid i møte. For å forstå slike forskjeller ser jeg det som nødvendig å identifisere de symbolske aspektene ved kompetanse. Det innebærer en forståelse av at det formelle og uformelle ved kompetanse kan veves sammen. I denne avhandlingen viser jeg for eksempel hvordan kompetanse kjønnnes og etnifiseres *forskjellig* innenfor de tre karrierene. Dette leder oss til det andre aspektet ved feltperspektivet.

Kjønn, etnisitet og kompetanse

Å studere sosiale forskjeller gjennom et feltperspektiv betyr å tenke relasjonelt om disse forskjellenes eksistens og virkemåte. Sosiale kategorier, for eksempel klasse, etnisitet eller kjønn, har sjelden en direkte virkning på gruppers atferd og muligheter. De virker *indirekte* gjennom ulike felts strukturer (Swartz 1997). Å være arbeiderklasse, kvinne og etnisk minoritet kan ha ulike betydninger gjennom livsløpet og innenfor ulike sosiale settinger. Når sosiale kategorier kun får en betydning i relasjon til andre kategorier innenfor et felt, bidrar dette også til at vi kan utforske det komplekse og variable med slike sosiale faktorer samt hvordan de samvirker og påvirker hverandre i ulike sosiale kontekster (Moi 1991:1035). I denne avhandlingen er jeg opptatt av hvordan kompetanse, men også hvordan den symbolske sammenvevingen mellom kjønn, etnisitet og kompetanse defineres og omdefineres innenfor bestemte karriereløp.

Feltperspektivet åpner opp for det som er blitt omtalt som en *interseksjonell* analyse av sosiale forskjeller. Interseksjonalitetsbegrepet¹¹ skal favne hvordan kategorier som etnisitet, kjønn, klasse og andre forskjellskategorier i våre liv, samvirker eller interagerer med

¹¹ I teori- og metodekapittelet presenterer jeg nærmere min analytiske inngang til interseksjonalitet.

hverandre og skaper ulike strukturelle mulighetsbetingelser for individer (Crenshaw 1991). Som teoretisk konsept er begrepet blitt gjenstand for en rekke debatter (Mc Call 2005, Christensen og Siim 2006, Davis 2008, Ken 2008). Dette skyldes både ulike teoretiske forankringer og at begrepet anvendes i forskjellige studiefelt og kontekster (Browne og Misra 2003, de Los Reyes og Mulinari 2005, Phoenix 2006, Christensen og Siim 2006, Staunæs og Søndergaard 2006, Yuval-Davis 2006, Berg, Flemmen og Gullikstad 2010). I disse debattene kan to tilnæringer til interseksjonalitet identifiseres: Den *absolutte* og den *konstituerende*. Innenfor den absolutte tilnærmingen hevdes det at differensieringsprinsipper er gjensidig forsterkende, da de hviler på absolutte og stabile under- og overordningsstrukturer (Crenshaw 1991). Man opererer med en additiv tilnærming til ulikhet: som svart arbeiderklassekvinne vil man alltid være trippelt undertrykt. I motsetning til et slikt perspektiv hevder teoretikere innenfor den konstituerende tilnærmingen at maktstrukturer er variable og relasjonelle – ikke absolutte (Yuval- Davis 2006, Ruchti 2012, Anthias 2013). Noen forskjeller kan derfor være viktigere enn andre innenfor en bestemt situasjon og kontekst. Jeg oppfatter den konstituerende tilnærmingen som den mest fruktbare inngangen til å studere interseksjonalitet, nettopp fordi det åpner for kontekstspesifikke sammenhenger. Jeg anvender det interseksjonelle perspektivet som et sensitiverende analytisk redskap og ikke som en teori. Tilnærmingen innebærer at jeg både er opptatt av å undersøke hvordan kategoriene gis en betydning i seg selv, og hvordan de kan samvirke med hverandre.

Når det gjelder feltperspektivets konkrete betydning i denne sammenheng, innebærer det at jeg skal undersøke hvordan kompetanse kan kjønnnes og etnifiseres i ulike felt. Her kan vi vende tilbake til det jeg tidligere har omtalt som maktens implisitte uttrykk (Solheim 2002, Ellingsæter og Solheim 2002). I dette perspektivet er det ikke nødvendigvis rangeringen mellom konkrete menn og kvinner, eller mellom den etniske minoritet og majoritet, som er det sentrale for å forstå ulikhet. Det er snarere rangeringen av ulike kompetanseformer, og hvordan disse assosieres med forskjellige grupper, som anses som en kilde til forskjellsskapende prosesser. Poenget er at verken kompetanse eller ulike individers mulighet til å investere i eller bli assosiert med denne kompetansen kan forstås uavhengig av de symbolske meningsforbindelsene som skapes og gjenskapes mellom kompetanse, kjønn og etnisitet i ulike felt.

Jeg er opptatt av hvordan symbolske og kulturelle praksiser kan skape, gjenskape og utfordre sosial ulikhet innenfor ulike karriereløp. Det betyr at jeg med utgangspunkt i studenters og nyutdannedes kategoriseringsprosesser skal undersøke hvordan grensene mellom ulike kompetanseformer defineres i hvert felt. Det er imidlertid ikke slik at måten vi

kategoriserer verden og hverandre på automatisk fører til ulikhet mellom individer og grupper. Jeg tar utgangspunkt i en teoretisk tradisjon som ser sosial reproduksjon som en kronglete og uforutsigbar prosess (Lamont og Lareau 1998). Symbolske grenser kan skape hierarkier og eksklusjon, men også forskjeller som ikke gjenspeiler et ulikhetsforhold. Sosiale forskjeller reproduseres eller utfordres gjennom at konkrete individer bruker og mobiliserer sine ressurser (Reay 1995, 2004, Lamont og Lareau 1998, Lareau og Horvat 1999, Lareau og Weininger 2003, Anthias 2007). Det eksisterer mange strategier for å bruke ressurser, men det er kun noen av disse strategiene som anerkjennes og inkluderes (Lareau og Horvat 1999). Dette er en studie som tar sikte på å undersøke *hvordan* sosiale kategorier kan forme karrierer forskjellig, avhengig av hvilken kontekst som løftes frem. Det betyr at sosiale kategorier ikke forstås som «big stories» eller er abstrakte. De forstås som relasjonelle og kontekstuelle. Et sentralt funn i denne avhandlingen er at kjønn og etnisitet får lokale betydninger og uttrykk innenfor ulike karrierer. Perspektivet innebærer også en anerkjennelse av at studien kun beskriver aspekter ved individers liv, nemlig selvsosialiseringsprosesser i overgangen mellom utdanning og arbeidsmarked. Posisjonen individer har i et utdannings- og yrkesfelt beskriver bare *en* av mange tilhørighetsformer og relasjoner som omslutter det enkelte individ. Individers liv lar seg verken reduseres til deres sosiale posisjon i et felt, heller ikke til kamper om anerkjennelse og ressurser (Lamont 1992:185, Ortner 2003:13, Skeggs 2004 a,b,c).

Datamateriale og problemstillinger

Jeg har gjennomført kvalitative intervjuer i to runder med studenter som tar en bioingeniør-, sykepleie og datateknologisk utdanning ved høyskolen i Oslo og Akershus. De første intervjuene ble foretatt våren 2009 rett før informantene ferdigstilte sin bachelorgrad. Informantene ble intervjuet på nytt igjen ett år etter fullført utdanning. Utvalget består av 21 kvinner og 15 menn med og uten etnisk majoritetsbakgrunn i alderen 21- 46 år. Jeg gjør nærmere rede for utvalget i metodekapittelet og i avhandlingens analysedel. Hovedmaterialet består av 60 kvalitative intervjuer. Jeg har også intervjuet 9 faglærere og studieveiledere ved samme høyskole, men dette behandles som sekundære kilder og blir i begrenset grad trukket direkte inn i analysen.

Utdanningene som er valgt ut kjennetegnes ved at de er sterkt manns- eller kvinnedominerte. Bioingeniør og sykepleieutdanningen er kvinnedominerte, og de datateknologiske utdanningene er mannsdominerte. I perioden 1996-2012 har sykepleieryrket blitt noe mindre kvinnedominert, mens dataingeniør og tekniker er yrker som har blitt mer

kjønnssegregerte (Jensberg m.fl. 2012). Selv om noen flere menn jobber som sykepleiere, er sykepleie fremdeles et kvinnedominert fag.

De tre utdanningene kjennetegnes også ved at de er relativt populære blant etniske minoriteter. Av studentene på bachelorstudiet på høyskolen i Oslo¹², er minoritetsandelen i 2009/2010 på 27 prosent på dataingeniør og 23 prosent på anvendt datateknologi. På sykepleie er minoritetsandelen på 18 prosent, og på bioingeniør er den etniske minoritetsandelen på 50 prosent (Andersen 2010). I 2010/2011 gikk minoritetsandelen noe opp på alle disse retningene. For sykepleierne var andelen 20 prosent (antall 296). På dataingeniørutdannelsen var andelen 29 prosent (antall 57) og bioingeniør 51 prosent (antall 68) (Andersen 2012, 2013).

Personene jeg følger i overgangen til arbeid var ferdig uteksaminert sommeren 2009. Studier viser at arbeidsmarkedssituasjonen for nyutdannede var relativt god i 2009 sammenlignet med tidligere år (Arnesen 2010). Arbeidsmarkedet for sykepleiere og bioingeniører er godt. Ni av ti helsefagarbeidere er sysselsatt. De fleste jobber innenfor kommunale helse- og sosialtjenester (SSB 2007, 2009, 2010). Det er en stor mangel på både sykepleiere og ingeniører i det norske arbeidsmarkedet (NAV 2013). Mangelen på arbeidskraft gjelder også innenfor IKT-yrker (Nav 2013, St.meld.nr. 23 2012-2013). Dataingeniører opplevde likevel en betydelig ledighet i perioden 2000-2011 (Wiers- Jensen 2011). Det kan tyde på at selv om arbeidsmarkedssituasjonen var bra for nyutdannede i 2009, kan det forekomme noe variasjon mellom utdanninger. Noen kandidatgrupper påvirkes mer av konjunktorene enn andre, og her er det særlig tekniske og naturvitenskapelige fag som har de største svingningene (Wiers- Jensen 2011).

Ambisjonen med avhandlingen er å undersøke hvordan kulturelle stereotyper om kompetanse begrenser og muliggjør individers aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter i overgang til arbeid. Jeg ønsker også å undersøke om individers aspirasjoner endres over *tid*, og i hvilken grad kulturelle stereotyper om kompetanse i ulike kontekster kan være en kilde til endring eller stabilitet. For å spesifisere de overordnede problemstillingene, kan fire spørsmål stilles:

- 1) Hva slags karrierer orienterer sykepleiere, datateknologer og bioingeniører seg mot, og hvordan endres deres aspirasjoner og oppfatninger av egne muligheter over tid?

¹² Registreringen av minoritetsstudenter (definert som utenlandsk bakgrunn utenfor Norden) ble foretatt ved HiO i årene 2004/05-2010/11. Etter overgangen til HiOA høsten 2011 er denne registreringen ikke fulgt opp.

- 2) Gir en tilhørighet til et spesifikt utdanningsfelt og fellesskap grunnlag for noen felles oppfattelser av hva som kjennetegner en typisk karriere og hva slags egenskaper og kompetanseformer som er nyttige for å gjøre en slik karriere?
- 3) Hvilke kategorier individer har i så fall mulighet til og å identifisere seg med og å assosieres med disse egenskapene og kompetanseformene?
- 4) Er det en sammenheng mellom de symbolske grensene studenter etablerer mellom kompetanseformer i en utdanningskontekst og deres aspirasjoner i en arbeidsmarkedskontekst?

Organisering av avhandlingen

Avhandlingen består av tre deler. I den første delen beskriver jeg de metodiske og teoretiske valgene som jeg har tatt for å belyse studiens problemstillinger. I teorikapittelet gjør jeg rede for min tilnærming til tilbudssideperspektivet. Her er der særlig min inngang til aspirasjonsbegrepet og feltperspektivet som beskrives. I metodekapittelet gjør jeg rede for datamaterialet og trekker frem ulemper og fordeler ved en komparativ studie. I metodekapittelet gjør jeg også rede for hvordan jeg med utgangspunkt i det kvalitative materialet har arbeidet frem mine fortellinger om likhet og forskjell.

Avhandlingens andre del er viet analyse av datamaterialet. I denne delen presenterer jeg først de tre karrierene hver for seg og avslutter med et oppsummerende, komparativt kapittel der jeg systematiserer funnene på tvers av de tre karrierene.

Jeg har valgt å presentere de tre karriereløpene hver for seg. Vi skal først møte sykepleierne, så datateknologene og til sist bioingeniørene. Tidligere forskning om utdanning og arbeidsmarked for den spesifikke karrieren innleder hvert karriereløp. Tabeller over informantene og kontekstinformasjon er også å finne i denne delen av avhandlingen. Beslutningen om å presentere hvert karriereløp for seg handler først og fremst om en analytisk ambisjon om å sammenligne de symbolske grensene informantene etablerer mellom ulike kompetanseformer på sykepleie-, datateknologi- og bioingeniørfeltet. Studien er en komparativ analyse av kompetanseidealer i tre karrierer. For å få frem forskjeller og likheter, samtidig som jeg gir nok informasjon om det spesifikke ved hvert enkelt karriereløp, kom jeg frem til at dette var den mest leservennlige måten å presentere analysen på.

I tillegg til at analysen er organisert etter karriereløp, er hvert karriereløp også delt inn i en utdannings- og arbeidsmarkedskontekst. Det vil si at hvert karriereløp består av et kapittel om utdanningskonteksten og et kapittel om arbeidsmarkedskonteksten. Intervjumaterialet fra

den første intervjurunden presenteres i kapitlene om utdanning, og intervjuene som ble foretatt etter at informantene var uteksaminert presenteres i kapitlene om arbeidsmarkedet. Valget om å innlede hvert karriereløp med en del om utdanningskonteksten, for så å avslutte med en del om arbeidsmarkedskonteksten, er tatt for å få frem betydningen av kontekst, men også for å få frem tidsdimensjonen. Jeg ønsker å undersøke endringsdimensjonen ved den enkeltes aspirasjoner. Det betyr at jeg sammenligner den enkeltes utsagn og fortolkninger på et tidligere tidspunkt med den samme personens utsagn og fortolkninger på et senere tidspunkt. Organiseringen av analysen etter kontekst reflekterer min forståelse av at overgangen mellom studietid og arbeidsmarkedet representerer en kritisk hendelse der aspirasjoner og realiteter møtes.

Jeg vil understreke at organiseringen av analysen etter karriere og kontekst ikke har vært enkle valg. Dette er en fremstilling som til tider går på bekostning av å se fellestrekk mellom informantene på tvers av karrierer og som heller ikke alltid er like egnet til å få frem det prosessuelle ved karriereløp. For eksempel er innsikten om at den enkeltes erfaringer med nederlag og bekreftelse går utover selve overgangen mellom utdanning og arbeid, noe som først ble tydelig etter at jeg hadde gjennomført intervjuene. Slike prosesser foregår kontinuerlig både innenfor en utdanningskontekst og innenfor en arbeidsmarkedskontekst. Jeg har forsøkt å få frem slike prosesser i en karriere og likheter mellom informantene på tvers av karrierer så godt det lar seg gjøre innenfor den fremstillingsmåten jeg har valgt. Så til temaene som adresseres i kapitlene.

I kapitlene om *utdanning* er det hovedsakelig studentenes aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter i forkant av overgangen til arbeid som har vært i fokus. Spørsmålet jeg stiller er om aspirasjoner og opplevelsen av muligheten til å realisere disse varierer mellom individer innad i samme karriereløp. Jeg undersøker også om tilhørighet til et spesifikt utdanningsfelt og fellesskap legger grunnlag for felles oppfatninger av hva som kjennetegner en typisk karriere og hva slags egenskaper og kompetanseformer som er nyttige for å gjøre en slik karriere. Et spørsmål jeg undersøker i forlengelsen av om det eksisterer rådende idealer for hva som er en legitim og attraktiv karriere, er hvilke kategorier studenter som har mulighet til å identifisere seg med og oppnå en slik karriere. Er kompetanseidealene tilgjengelige for alle informantene?

I kapitlene om *arbeid* undersøker jeg hvordan kompetanseidealene i en utdanningskontekst begrenser eller muliggjør informantenes aspirasjoner i overgangen til arbeid. Hvilken betydning har informantenes erfaringer med trygghet og risiko i en utdanningskontekst for endring og stabilitet i deres aspirasjoner? I kapitlene undersøker jeg

også informantenes definisjoner av hva som utgjør en attraktiv og ideell karriere i en arbeidsmarkeds kontekst. Hvert karriereløp avsluttes med en figur over de symbolske grensene jeg oppfatter som sentrale i det enkelte feltet.

I den tredje delen av avhandlingen systematiserer og diskuterer jeg funnene fra de tre karriereløpene, trekker avhandlingens empiriske konklusjoner og gjør rede for dens teoretiske implikasjoner. Her argumenterer jeg for et tilbudsideperspektiv som inkluderer (i) de symbolske dimensjonene ved makt, (ii) de prosessuelle og situasjonelle dimensjonene ved makt, og sist (iii) de implisitte dimensjonene ved makt.

2. Teoretisk rammeverk

Innledning

Tilbudssideperspektivet som anvendes i denne avhandlingen bygger hovedsakelig på tre teoretiske perspektiver. For å undersøke hvordan individers aspirasjoner kan skapes i relasjon til kulturelle stereotyper om kompetanse, benytter jeg særlig sosiologiske videreutviklinger av sosialpsykologisk forskning på kulturelle stereotyper. For å undersøke hvordan stereotyper om kjønn, etnisitet og kompetanse kan variere mellom ulike yrkes og utdanningsfelt og skape spesifikke kompetanseidealer, benytter jeg et Bourdieu-orientert feltperspektiv. For å konkretisere og spesifisere samspillet mellom individers aspirasjoner og disse kontekstuelle mulighetsbetingelsene, benytter jeg perspektiver fra livsløpsstudier som behandler aspirasjoner som aktive læringsprosesser.

De tre teoretiske perspektivene strukturerer gangen i kapittelet. I den første delen tematiserer jeg min inngang til *aspirasjonsbegrepet*. Her redegjør jeg kort for sosiologiske tilnærminger innen utdanningsforskningen for å posisjonere eget perspektiv. Deretter presenterer jeg perspektivene jeg oppfatter som egnede for å knytte aspirasjoner til kulturelle stereotyper om kompetanse. Her er det særlig den sosialpsykologisk orienterte litteraturen om kulturelle stereotyper og aspirasjoner som vektlegges. I den andre delen av kapittelet introduserer jeg det feltorienterte perspektivet som analytisk ramme. Etter en kort presentasjon av Bourdieus feltperspektiv, gjør jeg rede for min tilnærming og bruk av dette perspektivet. Dette gjør jeg gjennom to beslektede, teoretiske diskusjoner. Den første diskusjonen adresserer forholdet mellom subjektive kategoriseringsprosesser og sosial ulikhet. Med utgangspunkt i Lamonts teori om symbolske grenser argumenterer jeg for en tilnærming som behandler sosial reproduksjon som en ujevn og uforutsigbar prosess. Den andre diskusjonen adresserer forholdet mellom ulikhet og sosiale kategorier som kjønn og etnisitet. Her er det særlig min forståelse av interseksjonalitet, interaksjonen mellom ulike sosiale kategorier, som presenteres. Kapittelets tredje og siste del er et forsøk på å syntetisere disse perspektivene. Her introduserer jeg det teoretiske begrepet *selvsosialisering*.

Aspirasjoner og selvseleksjon

Vi vet fra tidligere forskning at ulike grupper har forskjellige muligheter til å leve ut sine drømmer og realisere sine aspirasjoner i arbeidslivet. Risikostrukturen, for eksempel hva som oppfattes som en trygg eller utrygg karriere, er ujevnt fordelt i befolkningen (Erikson og Jonsson 1996, Archer og Hutchings 2000, Bourdieu og Passeron 2000, Goldthorpe 1996, 2000, Ball, Davies, David og Reay 2002). Enkeltindivider veier kostnader og gevinster knyttet til utdanning og yrkesliv forskjellig. Selv om det har skjedd en demokratisering av høyere utdanning, der grupper som tidligere var utestengt, som kvinner og arbeiderklassen, nå i større grad inkluderes i utdanningssystemet, eksisterer det fremdeles forskjeller mellom grupper. Muligheten til å realisere egne aspirasjoner gjennom utdanning henger sammen med folks kjønn, klassebakgrunn og etnisitet. Dette handler ikke bare om ulike prestasjoner, men også om at ulike grupper gjør ulike beslutninger og har ulike aspirasjoner (Eriksson og Jonsson 1996, Ball, Maguire og Macrae 2000, Ball m. fl. 2002, Reay, Davies, David og Ball 2001, Hansen 2005).

Det eksisterer ulike teoretiske forklaringer på hvorfor individer har ulike aspirasjoner og gjør ulike karrierebeslutninger. Ifølge sosiologene Marlis Bucmann og Irene Kriersi (2009:194) forsøker noen teorier å forklare slike prosesser som et resultat av en matching mellom et yrkes egenskaper og krav, og individers personlighet og interesser. Andre teoretiske tilnærminger argumenterer for at individers beslutningsprosesser er formet av sosioøkonomiske mulighetsstrukturer. Mens mer komplekse tilnærminger ser aspirasjoner og valg som et dynamisk samspill mellom individuelle handlinger og mulighetsstrukturer. I denne studien er det bidrag som kan plasseres innenfor dette sistnevnte perspektivet som er utgangspunktet for å studere endring og stabilitet i individers aspirasjoner. I det følgende introduserer jeg hovedtrekkene i tre teoretiske perspektiver: teorien om rasjonelle aktører, det kulturorienterte perspektivet og teorier om kulturelle stereotypier for å tydeliggjøre min inngang til aspirasjonsbegrepet.

Teorien om rasjonelle aktører

I forskningen på utdanningsfeltet er teorien om rasjonelle aktører en sentral teori for å forklare ulike aspirasjoner og karrierevalg. Teorien forutsetter tre hovedmomenter (se Fekjær 2009:293). For det første forutsettes det en utdanningsstruktur der man på en gitt tid velger mellom mer eller mindre risikofylte alternativer. For eksempel opplever noen det som utrygt å velge allmennfag fordi dette, i motsetning til en yrkesrettet utdanning, ikke leder til en klar

definert jobb. For det andre har de som velger utdanning et ønske om å oppnå minst samme posisjon som sine foreldre. Det vil si at individer og gruppers aspirasjoner og karrierebeslutninger i mange tilfeller vil handle om å unngå nedadgående mobilitet (Goldthorpe 1996, 2000). Og sist, de som velger har en oppfatning av egne sjanser for å lykkes med de utdanningsmålene de har satt seg. Gruppers aspirasjoner og oppfattelse av egne muligheter til å realisere disse, kan knyttes til den enkeltes ressurser.

Jeg oppfatter at perspektivet som anvendes i teorien om rasjonelle aktører er sentralt for å forstå hvordan individers beslutninger og valg ikke tas eller oppstår i et sosialt vakuum. De foregår innenfor bestemte mulighetsstrukturer. Ifølge sosiologen John Goldthorpe (1996) kan ikke ulikhet og sosial posisjon forstås som et resultat av hvordan individer velger å respondere på arbeidsmarkedet. Individer er verken frie til å velge eller står alene avskåret fra samfunnsmessige strukturer. I teorien om rasjonelle aktører er det de *faktiske og objektive* ressursforskjellene mellom grupper som vektlegges for å forklare ulike individers aspirasjoner og beslutningsprosesser. Det betyr at perspektivet i liten grad vektlegger de *kulturelle og subjektivt* opplevde forskjellene for å forklare beslutninger og aspirasjoner (Erikson og Jonsson 1996). I denne avhandlingen er det nettopp de subjektive og symbolske aspektene ved inkluderings- og ekskluderingsprosesser som studeres. Jeg er opptatt av å undersøke hvordan individers evaluering av andre, men også evaluering av egne ferdigheter og muligheter, kan begrense og muliggjøre en karriere. For å gripe og undersøke slike evaluerings- og selvevalueringprosesser, trenger jeg et annet teoretisk rammeverk. Dette leder oss over til det kulturorienterte perspektivet på aspirasjoner og beslutninger.

Det kulturorienterte perspektivet

I den kulturorienterte tilnærmingen til aspirasjoner og beslutningsprosesser behandles det kulturelle og subjektive som viktige dimensjoner for å forklare sosial ulikhet. Dette perspektivet kan knyttes til Bourdieu og den forskningen som er inspirert av ham. Med utgangspunkt i habitusbegrepet argumenterer Bourdieu for at det er meningsløst å skille det objektive fra det subjektive. Perspektivet innebærer at objektive og faktiske ressursforskjeller mellom grupper ikke forstås som eksterne faktorer utenfor individet, men som *internalisert i* individet. Hver aktør har en praktisk sans, en kroppslig kunnskap om sin posisjon som kan forstås som en form for «goffmansk» sence of one's place. Det er individets *følelse av sin rette plass*, som gir det en *følelse for plassering* i et felt (Bourdieu 1999:192). Hvordan man oppfatter verden vil altså avhenge av hvor man befinner seg i forhold til sosiale, kulturelle og

økonomiske forskjeller (Bourdieu 1987). Aspirasjoner, forventninger og beslutninger forstås dermed som individers tilpasning til en bestemt mulighetsstruktur. I motsetning til teorien om rasjonelle aktører, argumenteres det innenfor det kulturorienterte perspektivet for at handling må forstås som vanemessig og kroppsliggjort, snarere enn som rasjonelle avveininger.

Forståelsen av det kulturelle og subjektive som dette perspektivet fremmer, representerer et konfliktorientert og kritisk maktperspektiv. Dette tydeliggjøres særlig i en teoretisk ambisjon om å dekonstruere og synliggjøre den *symbolske makten* til å definere normer og kulturelle standarder. Det er normen som legges under lupen og blir tematisert som makt, de dominerendes perspektiv eller som den hegemoniske kompetansen i disse studiene (Bourdieu 1986). Individers subjektive oppfattelser av egne og andres ferdigheter skapes i relasjon til kulturelle standarder i utdanning og arbeidsmarkedet, og i møtet med disse standardene har individer ulike ressurser og muligheter til å realisere sine aspirasjoner (Lareau og Weininger 2003). I dette perspektivet blir dermed de implisitte, kulturelle standardene som individer skaper og gjenskaper gjennom å kategorisere seg selv og andre, behandlet som sentrale for å forstå ulike individers aspirasjoner og muligheter i en karriere. Argumentet innenfor det Bourdieu-inspirerte perspektivet er at vi ikke vil gripe de *indirekte formene for ekskludering* om vi ikke retter et kritisk blikk på normen og ser hvordan ulike individer og grupper har forskjellige muligheter til å lykkes når de evalueres opp mot denne (Lamont og Lareau 1998). Bourdieu viser for eksempel hvordan indirekte ekskluderingsprosesser kan foregå gjennom (i) selvseleksjon - man tilpasser aspirasjoner til sin egen posisjons begrensninger, (ii) overseleksjon - de uten ressurser må kjempe om anerkjennelse og goder på de samme premissene som gruppen som har ressurser, noe som innebærer at de må prestere mer. Og til slutt (iii) degradering – ubemidlede grupper får en dårlig posisjon fordi de har et annet utgangspunkt enn dem med makt (Bourdieu 1990, 1995, 1999, Bourdieu og Passeron 2000).

I denne studien er det særlig det kulturorienterte perspektivets vektlegging av relasjonen mellom kulturelle og symbolske standarder og individers *subjektive kategoriseringsprosesser* som anvendes. Bourdieu har imidlertid blitt kritisert for ikke å vise *hvordan* sosiale betingelser muliggjør og begrenser individers aspirasjoner og beslutningsprosesser (Correll 2004). I det følgende presenterer jeg perspektiver som jeg mener evner å gjøre nettopp dette: nemlig studier som adresserer forholdet mellom kulturelle stereotypier om kompetanse, aspirasjoner og selvseleksjonsprosesser.

Selvseleksjon og kulturelle stereotypier om kompetanse

Når vi tilskriver enkeltindivider en rekke egenskaper på bakgrunn av gruppekjenntegn, for eksempel at hun er omsorgsfull fordi hun er kvinne, eller at han er upålitelig fordi innvandrere er kriminelle, etablerer vi *stereotypier*. Slike kategoriseringsprosesser kan forstås som kognitive skjemaer som igangsettes automatisk for å systematisere informasjon om den sosiale verden (Fiske 1998). Det er ikke nødvendigvis stereotypienes innhold, om de er sanne eller ikke sanne, men de kulturelle antagelsene og forestillingene om likhet og forskjell som er vesentlig i slike kategoriseringsprosesser. Ekskludering av en gruppe mennesker gjøres heller ikke bare på bakgrunn av deres kjønn og «rase», men også fordi denne gruppen ikke passer inn i en bestemt setting eller kontekst (Fiske 1998:384). Kulturelle stereotypier handler altså om hva og hvem som oppfattes som innenfor og utenfor rådende definisjoner av normalitet i ulike kontekster. Og her kan sosiale kategorier som etnisitet og kjønn få ulik betydning avhengig av konteksten som løftes frem.

I arbeidsmarkedsforskningen har teorier om kulturelle stereotypier særlig blitt benyttet i studier som anvender et etterspørselssideperspektiv for å forklare ulikhet i arbeidsmarkedet. Sosiologer har argumentert for at både ubevisste og bevisste stereotypiseringsprosesser er sentrale for å forstå og forklare arbeidsgiveres diskriminerende rekrutteringspraksiser (Reskin 2000, 2002, Rogstad 2001, 2006). Innledningsvis i denne avhandlingen plasserte jeg også studien innenfor en tradisjon som er opptatt av å undersøke hvordan arbeid og kompetanse rammes av stereotypier. Det vil si at visse kompetanseformer og yrker kodes som feminine, maskuline eller etniske og anses som «passende» eller «upassende» for ulike grupper arbeidstakere (Carter 2003, Kaufman 2002, 2010). I denne studien knytter jeg teoriene om kulturelle stereotypier til et tilbudssideperspektiv. Det betyr at jeg skal undersøke hvordan kulturelle stereotypier om kompetanse kan forme individers oppfattelse av egen og andres kompetanse. Jeg ser også på hvordan slike evaluerings- og selvevalueringprosesser kan forme aspirasjoner og beslutninger i en karriere. For å undersøke dette støtter jeg meg til sosiologene Shelly J. Correll og Cecilia Ridgeway's videreutviklinger av sosialpsykologiske perspektiver på kulturelle stereotypier (Ridgeway 1997, Correll 2001, 2004, Ridgeway og Correll 2006).

Correll og Ridgeway bygger hovedsakelig på sosialpsykologiske arbeider om *statuskarakteristikk*er for å forklare forskjeller mellom kvinner og menns aspirasjoner og karrierebeslutninger. En statuskarakteristikk er en egenskap som assosieres med noen grupper fremfor andre (Berger, Cohen, og Zelditch 1972). Når individer utvikler statusantagelser, så generaliserer de ikke bare om spesifikke individer de har møtt, men om en hel gruppe. For

eksempel at menn generelt oppfattes som mer teknisk anlagt enn kvinner. Det er altså snakk om kulturelle stereotypier om kjønn og kompetanse (Ridgeway og Correll 2006). Teorien om statuskarakteristikk søker å spesifisere under hvilke betingelser statuskarakteristikkene former individers forventninger til egen og andres kompetanse. Dette innebærer at teorien først og fremst er anvendt i strengt regulerte eksperimenter der deltagerne kollektivt skal løse en oppgave¹³ (Berger m.fl. 1972, Troyer og Younts 1997, Ridgeway, Li, Erickson, Backor og Tinkler 2009). Ifølge Correll (2004) er styrken ved denne teorien at den spesifiserer omstendighetene der statuskarakteristikk får en betydning, og i hvilken grad de påvirker individers atferd og evaluering av kompetanse.

Correll og Ridgeway (2006) videreutvikler denne teorien for å spesifisere *hvordan* disse prosessene foregår. Det er ikke alle forskjeller som genererer ulikhet eller forvandles til statusforskjeller. For å undersøke i hvilke sammenhenger forskjeller skaper ulikhet, og i hvilke sammenhenger de ikke gjør det, knytter de statuskarakteristikkteorien til Max Webers begrep om *sosial legitimitet*. I boken *Economy and Society* (1968) hevder Weber at sosial legitimitet har en *kollektiv dimensjon*. Legitimitet kan skapes gjennom autoritet, men også gjennom en *felles enighet* mellom aktører. Correll og Ridgeway argumenterer for at den sistnevnte formen for legitimitet er mer gjeldende for hverdagslige møter. Når individer tror at andre oppfatter en rangering av kjønn og kompetanse som legitim, vil de handle i tråd med disse forventningene, både i evalueringen av andres og egne ferdigheter. Correll og Ridgeway illustrerer hvordan individer former svakere statusantagelser om sosiale forskjeller i situasjoner der slike sammenhenger utfordres (Ridgeway og Correll 2006, Ridgeway m.fl.2009).

Hypotesen i denne teoretiske tilnærmingen er at individer må tro på at de har de ferdighetene som er nødvendige for å prestere i en gitt karriere, for at de skal utvikle preferanser for denne karrieren (Correll 2004:95). Hvis menn og kvinner fortolker sin kompetanse ulikt, vil de også utvikle ulike preferanser og aspirasjoner, noe som igjen vil forme deres karrierebeslutninger. Gjennom surveystudier viser både Correll og andre forskere som er inspirert av dette teoretiske perspektivet at kulturelle stereotypier om kjønne

¹³ Teorien forutsetter en situasjon der individer sammenligner sin kompetanse og prestasjoner relativt til andre. En statuskarakteristikk antas å kun påvirke atferd eller evalueringer når den er tatt for gitt i en situasjon. For eksempel at en kjønnsblandet gruppe skal løse en oppgave som er sterkt assosiert med det ene kjønnets statuskarakteristikk. Teorien argumenterer for at statuskarakteristikkene vil forme atferd så lenge de ikke er spesifikt disassosiert fra oppgaven som skal løses. Når en statusantagelse formes aksepterer både de som tjener på den og de som taper på den forskjellen som gyldig. Det betyr at den privilegerte gruppen er generelt ansett som mer kompetente enn den upriviligerte gruppen. Et eksempel er at menn både gis rom og tar kontroll over oppgaven når statuskarakteristikken er en maskulin kompetanseform.

egenskaper påvirker individuelle preferanser, aspirasjoner og karrierebeslutninger (Correll, 2001, 2004, Buchmann og Kriesi 2009). Uavhengig av karakterer, opererer menn med mer overbærende standarder når de fortolker egne ferdigheter og overvurderer sin kompetanse sammenlignet med kvinner innenfor felt der oppgaver og kompetanse er kodet som maskuline.

Videreutviklingen av de sosialpsykologiske teoriene om kulturelle stereotypier er et viktig supplement til de kulturorienterte perspektivene på aspirasjoner. Jeg oppfatter at styrken ved denne teoretiske tilnærmingen er at den søker å spesifisere *når* og *hvordan* kulturelle stereotypier om kompetanse kan skape hierarkier og forskjeller som begrenser eller muliggjør individers aspirasjoner. Dette gjør den ved å undersøke om de kulturelle stereotypiene gis en sosial legitimitet i bestemte kontekster og situasjoner. I motsetning til teorien om rasjonelle aktører, tar dette perspektivet utgangspunkt i det *kulturelle og subjektive* for å forklare hvorfor individer utvikler ulike aspirasjoner og tar ulike valg. Gjennom å løfte frem forholdet mellom individers selvevaluering og kulturelle stereotypier om kompetanse, argumenterer disse studiene for at kulturelle oppfattelser om kjønn og kompetanse ikke bare strukturerer individers karrierer gjennom faktiske ressursforskjeller, men også gjennom *selvseleksjonsprosesser*. Gjennom å vektlegge det *kontekstuelle* og *interaksjonelle* illustrerer studiene dermed hvordan subjektive kategoriseringsprosesser kan generere sosial ulikhet i karrierer.

Selv om disse studiene adresserer forholdet mellom aspirasjoner og kulturelle stereotypier om kjønn, anser jeg som nevnt tidligere dette som et fruktbart perspektiv for å undersøke hvordan aspirasjoner også kan muliggjøres eller begrenses i relasjon til andre typer stereotypier. Her tenker jeg særlig på koblinger mellom etnisitet, norskhet, arbeid og kompetanse. Correll og Ridgeway har også primært vært opptatt av hvordan kvinner rammes negativt av stereotypier i utdanning og arbeidsmarkedet. I denne studien ønsker jeg også å undersøke hvordan det feminine og maskuline kan gis ulik verdi og betydning i relasjon til andre kategorier som etnisitet, men også innenfor ulike karrierer. Det er ikke gitt at kulturelle stereotypier om feminitet er begrensende for kvinners karriere i alle utdannings- og yrkesfelt. Dette leder oss over til den andre delen av dette kapittelet, nemlig stereotypienes betydning og kraft innenfor ulike symbolske felt.

Et feltperspektiv på inklusjons- og eksklusjonsprosesser

For å undersøke hvordan forestillinger om det ideelle kan variere innenfor ulike karrierer, benytter jeg et Bourdieu-inspirert feltperspektiv. Det betyr at det er visse aspekter ved Bourdieus feltanalyser som jeg er inspirert av og som jeg synes fungerer godt til å tenke rundt sosiale forskjeller med. Jeg utfører ikke en tradisjonell feltanalyse, men bruker aspekter ved dette perspektivet. I avhandlingens innledning fremgikk det at det særlig er to aspekter som jeg har latt meg inspirere av og som har vært viktige i min analyse av datamaterialet. For meg er selve kjernen i feltbegrepet at sosiale forskjeller forstås som *symbolske* og *relasjonelle* størrelser. Dette er en tilnærming til makt som åpner for at vi kan undersøke hvordan sosiale kategorier kan få forskjellige betydninger i ulike karrierer. Den hjelper oss også til å forstå hvordan reproduksjonsprosesser kan ta mange ulike former og kjempes frem gjennom kategorier som etnisitet og kjønn. Før jeg tematiserer min tolkning og anvendelse av feltperspektivet, vil jeg kort gjøre rede for hovedtrekkene ved Bourdieus feltperspektiv.

Symbolske felt - Pierre Bourdieu

«Nothing classifies somebody more than the way he or she classifies» (Bourdieu 1989:19).

Feltanalysens formål er å etablere en forklarende forbindelse mellom to uavhengige virkeligheter, det materielle og det symbolske. Perspektivet bygger på en antagelse om at det er en sammenheng mellom aktørens perspektiver og væren i den sosiale verden, og kunnskapen og ressursene de har i kraft av posisjonen de besitter i en samfunnsmessig struktur. Selve ideen om å knytte individers synspunkter til deres sosiale posisjon er å dokumentere hvordan folks subjektive meninger og perspektiver på den sosiale verden ikke er tilfeldige, men forbundet med systematiske forskjeller mellom grupper (Priour og Sestoft 2006: 169). Feltet i en bourdieusk forståelse er et system av forskjeller, likheter og motsetninger som knytter aktørene til hverandre. Det er et *symbolsk differensierende rom* der aktører kjemper seg i mellom om definisjonsmakt, og disse konfliktene bygger på hierarkier og ulik ressurstilgang (Bourdieu og Wacquant 1993, Swartz 1997, Priour og Sestoft 2006). Feltanalysen retter vår oppmerksomhet mot det institusjonelle aspektet ved gruppers handlinger (Swartz 1997). Bourdieu har beskrevet hvordan noen gruppers personlige og

kulturelle praksiser transformeres til dominansstrukturer som institusjonaliseres blant annet gjennom utdanningssystemet, familien, kirken og staten (Bourdieu 1984, 2000, Bourdieu og Passeron 2000). Felt er likevel noe *mer* enn institusjoner i sosiologisk tradisjonell forstand. Ifølge sosiologen David Swartz (1997:120) favner feltperspektivet også de sosiale verdener som ikke har klare grenser og som er svakt institusjonalisert. Det er et perspektiv som skal minne sosiologer om at selv de mest tilsynelatende nøytrale og kulturelle praksiser reflekterer et system av sosiale distinksjoner.

Individer og gruppers grensedragninger blir forstått som verktøy i kamp som både konstituerer og konstitueres av et bestemt felt, fordi feltet vil legge føringer på hva slags kamper som utkjemperes og hvilke distinksjoner som er legitime i denne kampen. Hvilke erfaringer og perspektiver som defineres som kompetanse og hvilke individer og kropper som forbindes med denne, vil altså variere mellom felter (Bourdieu 1986). Feltbegrep er slik også en metafor for det *relasjonelle* (Bourdieu og Wacquant 1993, Swartz 1997). Det betyr at de kategoriene og begrepene vi bruker for å forstå den sosiale verden med, aldri har en iboende mening. De skapes og gjenskapes gjennom kamp og forhandling.

Bourdieu bruker begrepet *illusio*, som betyr fanget av spillet, for å vise hvordan individer er følelsesmessig involverte i kampene om anerkjennelse som utspiller seg innenfor ulike felt (1999: 17). Hvert felt særpreges av at det har et eget mål som skal nås, og som alle som har de nødvendige disposisjonene er villige til å satse fullt og helt på. *Illusio*, eller interessen for spillet, er det som gir en mening og retning gjennom et ønske om å investere i et felt og i dets fremtid. Bourdieu argumenterer for at kampen om anerkjennelse er en felles kamp, der deltagerne omfavner og slutter opp om feltets spilleregler, uavhengig av om disse fører til at man taper eller vinner. Gruppers aspirasjoner og forventninger vil speile deres ressurser og muligheter i et gitt felt. Man tilpasser seg sin posisjon og begrenser seg selv, uavhengig av om dette er en dominerende eller dominert posisjon i feltet (1990, 1995, 1999). Den gode spilleren vil være den som plasserer ballen best, har de beste kortene, med andre ord, de største sjansene og mulighetene til å oppnå anerkjennelse. Dette handler om at man har rette forventninger til hvordan spillet vil forløpe og kan handle adekvat i forhold til det.

Involveringen i et spill er uløselig forbundet med aktørers tilhørighet og posisjon i et felt. Dette er ikke som en klassebevissthet, men en form for ubevist og vanemessig kunnskap (Bourdieu 1999). Hver aktør har en praktisk sans, en kroppslig kunnskap om sin posisjon i et felt. Kroppsliggjøring handler likevel om noe mer enn det vanemessige og ubeviste. Det er også en praksis som hviler på ulike gruppers tidligere akkumulerte og ofte glemte historie (Adkins 2004), det vil si fordeler og ulemper som kan knyttes til generasjoners tidligere

kamper om anerkjennelse (Bourdieu 1999). Bourdieus feltperspektiv er nærmest en tautologi (Prius og Sestoft 2006:166): Å delta i et felt innebærer at man er anerkjent som en deltager i dette feltet, og at man slutter opp om og anerkjenner spillereglene i kampen om denne anerkjennelsen.

Symbolske grenser – en modifisering

Jeg oppfatter det relasjonelle og symbolske aspektet ved feltperspektivet som en nyttig inngang til å undersøke prosessene som kan lede til inklusjon og eksklusjon i et karriereløp. Jeg er særlig opptatt av *den symbolske dimensjonen* ved sosial ulikhet. Med utgangspunkt i Bourdieus perspektiv på anerkjennelseskamper innenfor ulike felter, skal jeg undersøke hvordan ulike individer har forskjellige muligheter til å vinne gjennom med sine perspektiver på hva slags erfaringer og kunnskap som kan legitimeres som kompetanse i et felt.

Til tross for at feltbegrepet er en metafor for det relasjonelle, har perspektivet blitt kritisert for en statisk forståelse av sosial reproduksjon. Feltperspektivet bygger som nevnt på en forståelse av at det er en sammenheng mellom måten vi ser og kategoriserer verden på, og hvilken posisjon vi besitter i et sosialt differensierende rom. I dette perspektivet ligger det dermed også en antagelse om at vi tilpasser oss den posisjonen vi har. For Bourdieu er ikke bare den praktiske sansen (*habitus*) formet av ytre omgivelser. Den praktiske sansen er også formet av en akkumuleringsmodell som baserer seg på kunnskap om hvordan man kan handle adekvat ut fra sine mulighetsbetingelser. Individer som besitter en upriviligert posisjon vil både inkorporere en strukturell mangel på muligheter og mangle de disposisjonene de trenger for å gripe mulighetene. For Bourdieu vil altså individets «sans for begrensning» innebære at man tilpasser seg sin plass i maktstrukturen (Bourdieu 1990, 1995, 1999). Problemet med dette perspektivet er at normer fremstilles for å være inkorporert i så stor grad at subjektets disposisjoner alltid vil være tilpasset den posisjonen det besitter, fordi feltet er en slags førtilstand for *habitus* (Skeggs 2004c: 29). Den praktiske sansens tilpasning til feltet gjør det nærmest umulig å se for seg at endring og ambivalens kan forekomme gjennom sosial praksis, noe som innebærer at endring og ambivalens¹⁴ plasseres *utenfor* sosial praksis (Sewell 1992, Adkins 2004).

¹⁴ Både i *Meditasjoner* (1999:170-232) og i *The Weight of the World* (Bourdieu m.fl.1999:507-513), behandler Bourdieu spesifikt motstand og ambivalens. På tross av at Bourdieu beskriver endring i sine arbeider, argumenterer historiker William Jr. Sewell (1992) for at Bourdieu forankrer kilden til endring i eksterne krefter, og ikke i *habitus*. «Bourdieu has not considered the question of how *habitus* itself might *generate change*” (1992:14:footnote8).

Mange har påpekt feltperspektivets determinisme, men få har ifølge Adkins (2004:206) forsøkt å fremme alternative forståelser for å løse dette problemet. En måte å tilnærme seg og forsøke å unngå feltperspektivets determinisme er, ifølge Adkins, å forstå normer som noe som aldri er helt internaliserte og gjennom å vektlegge det midlertidige aspektet ved sosial praksis¹⁵. I det følgende presenterer jeg bidrag som er nyttige for sosiologer som ønsker å gripe *hvordan* sosiale kategoriseringsprosesser kan bidra til å endre eller stabilisere sosiale forskjeller. Dette er primært videreutviklinger av Bourdieus arbeider som argumenterer for en *situasjonell tilnærming til eksklusjon og inklusjon* og som anerkjenner at aktører kan innta og besitte *multiple posisjoner og ressurser*. La oss starte med det første.

Situasjonell ekskludering og inkludering

Ifølge sosiologene Anette Lareu og Erin Mc Namara Horvat (1999) er en svakhet ved en del studier som undersøker maktforskjeller med et Bourdieu-inspirert perspektiv at de ikke skiller mellom å *besitte* ressurser og å *bruke* dem aktivt. Teoriene som benyttes for å forstå sosial reproduksjon underkjenner hvordan individer bruker ressurser og hvordan de lykkes eller mislykkes i dette i møte med normen innenfor ulike institusjoner og felt. Dette er problematisk fordi verdien av ressurser avhenger av den sosiale settingen de brukes i. Det er ikke gitt at man oppnår makt og blir anerkjent eller inkludert, selv om man besitter ressurser eller behersker de legitime kulturelle koder i et felt. Reproduksjon av sosiale forskjeller er en ujevn sosial prosess som stadig utføres av aktører. Ifølge Lareu og Horvat (1999) har ikke Bourdieu fokusert på variasjonen av bruken av ressurser eller selve situasjonen der inklusjon og eksklusjon foregår. Alle individer har ressurser de kan investere og aktivere i sosiale sammenhenger. Men alle ressurser har ikke den samme verdien innenfor et gitt felt. Det eksisterer mange strategier for å bruke ressurser, men det er kun noen av disse strategiene som anerkjennes og inkluderes. For å forstå hvordan sosiale kategoriseringsprosesser kan skape og gjenskape forskjeller og hierarkier mellom studenter og arbeidstakere, argumenterer Lareu og Horvat (1999) for å undersøke hvordan ulike aktører italesetter og bruker disse ressursene i konkret praksis. Vi må undersøke empirisk hvordan ulike individer og grupper lykkes eller mislykkes i å aktivere sine ressurser i forhandlinger om anerkjennelse og goder innenfor et gitt felt. Fokuset rettes altså mot selve interaksjonen i et felt og dets eksplisitte og implisitte regler for interaksjon. Et lignende perspektiv inntar også Anthias (2007) når hun argumenterer

¹⁵ Denne kritikken er også sentral i Skeggs (1997, 1999, 2004 a, b, c) videreutviklinger av Bourdieus arbeider.

for å skille mellom gruppers ressurser og deres mulighet til å *mobilisere* disse ressursene. En tilnærming som er nødvendig hvis vi ønsker å forstå *hvordan* sosiale forskjeller mellom grupper kan reproduseres (Lareau og Horvat 1999). Styrken til denne tilnærmingen er at de kulturelle prosessene forankres i de sosiale relasjonene mellom folk og ikke i abstrakte systemer (Swidler 1986, Ortner 2006).

Overfører vi dette perspektivet til en utdannings- og arbeidsmarkedskontekst som er enkjønnet eller etnisk homogen, er det ikke bare kompetanseformene som majoriteten behersker i seg selv som kan virke ekskluderende. Vi må for eksempel også undersøke hvordan en etnisk majoritet, bevisst eller ubevisst, bruker språk som en grensemarkør overfor en etnisk minoritet. Eller hvordan menn, intendert eller uintentert, bruker et guttefelleskap til å stenge kvinner ute. Dette er et viktig poeng. Det er ikke bare ressursene eller kompetanseformene i seg selv som er verdifulle og sånn sett skaper hierarkier og forskjeller. Det er også hvordan disse kompetanseformene tas i bruk i studenter og arbeidstakers selvpresentasjon eller kategoriseringer av seg selv og andre, som gjør den til en symbolsk grense i et felt. Det holder altså ikke å studere aktørers besittelse av ressurser; vi må også undersøke hvordan individer bruker sine erfaringer og ressurser i konkret interaksjon med sine sosiale omgivelser (Lamont og Lareau 1998, Lareau og Horvat 1999). Dette innebærer at man som forsker må løfte frem det *situasjonelle* ved inkludering og ekskludering. Denne tilnærmingen oppfatter jeg som vesentlig for å forstå hvordan individer kan være inkludert og føle tilhørighet i noen situasjoner og arenaer, samtidig som en kan føle seg utilpass og bli ekskludert i andre. Inklusjon og eksklusjon er sosiale prosesser som endres over tid og mellom kontekster. Det er ikke nødvendigvis snakk om enten eller, men grader av inkludering og ekskludering (Fangen 2010). Perspektivet innebærer også at strukturelle endrings- og stabilitetsprosesser forankres i konkrete praksiser. I denne studien skal jeg undersøke meningen informantene gir til ulike kompetanseformer, og hvordan de bruker disse i sin selvpresentasjon og evaluering av seg selv og andre. Jeg støtter meg til Lamonts teori om symbolske grenser for å utforske slike prosesser.

Symbolske grenser

Individer etablerer symbolske grenser for å gi den sosiale verden mening (Lamont 1992, 2009). Symbolske grenser brukes for å kategorisere folk, objekter og praksiser. Gjennom kamp og forhandling om hvor grensene går, kan ulike individer og grupper enes om karakteren av sosiale fenomener (Lamont og Molnár 2002: 168). Som feltperspektivet, bygger også grenseteoriene på et relasjonelt premiss. Grensene og det de antas å omslutte forstås ikke

som ferdigdefinerte enheter, men noe som kontinuerlig defineres i relasjon til noe annet i rom og tid. Med andre ord: i dette perspektivet eksisterer ikke den legitime kompetansen *først*, for så i andre rekke å inngå i relasjoner med andre egenskaper og kvaliteter. Den ideelle kompetansen eksisterer og opprettholdes kun gjennom at noe defineres innenfor og utenfor det legitimes grenser. For at en gruppe skal besitte et privilegium, må det altså først eksistere en «andre» som denne privilegerte gruppen kan defineres i relasjon til (Vallas 2001:11). Som sosiologen Andrew Abbott fremhever: ”we should not look for boundaries of things¹⁶ but [rather] for things of boundaries” (Abbott 1995:857).

Et sentralt poeng i grenselitteraturen er forståelsen av at symbolske grenser kan skape og gjenskape ulikhet mellom individer og gruppers livssjanser og materielle betingelser (Vallas 2001):

«Therefore, boundaries not only create groups; they also potentially produce inequality because they are an essential medium through which individuals acquire status, monopolize resources, ward off threats, or legitimate their social advantages, often in reference to superior lifestyle, habits, character, or competences» (Lamont 1992:12).

Ifølge Lamont (Lamont 1992, 2009, Lamont og Molnár 2002) er det imidlertid ikke slik at måten vi kategoriserer den sosiale verden på automatisk fører til ulikhet mellom individer og grupper. Symbolske grenser kan skape hierarkier og eksklusjon, men også forskjeller som ikke gjenspeiler et ulikhetsforhold. Hun argumenterer for at symbolske grenser kun vil skape ulikhet dersom det eksisterer en bred enighet og oppslutning om disse grensene¹⁷. Symbolske grenser kan opprettholde og normalisere maktforskjeller, men de kan også utfordre og omformulere betydningen av dem. Dette perspektivet innebærer en forståelse av at symbolske grenser kan skape hierarkier og eksklusjon, men også forskjeller som ikke gjenspeiler et ulikhetsforhold (Lamont 1992, Lamont og Molnar 2002).

¹⁶ Skillet mellom et fokus på ”tingene i seg selv” og et fokus på grensene som konstituerer dem, er også helt sentralt i antropologen Fredrik Barth (1969) studier av etniske grupper og grenser. Barth skiller mellom de ”kulturelle tingene” (cultural stuff) og de ”etniske grensene”, og argumenterer for at ”the critical focus of investigation from this point of view becomes the ethnic *boundary* that defines the group, not the cultural stuff that it encloses (1969:15).

¹⁷ For å fange prosessen der slike grensedragninger skaper eller utfordrer sosial ulikhet, argumenterer Lamont og Molnar (2002) for å skille mellom *symbolske* og *sosiale grenser*. De definerer symbolske grenser som distinksjoner aktører etablerer når de kategoriserer seg selv og den sosiale verden. En slik klassifisering handler om å skape mening, men kan også være et verktøy for å tilegne seg ressurser og status. Mens sosiale grenser defineres som de objektive forskjeller som preger et samfunn. Jeg benytter ikke skille mellom sosiale og symbolske grenser i denne avhandlingen.

Dette perspektivet mener jeg er viktig for å *spesifisere* de sosiale betingelsene hvor forskjeller kan genere ulikhet mellom individer, og slik kan ses i sammenheng med videreutviklingen av de sosialpsykologiske perspektivene på kulturelle stereotypier som jeg introduserte tidligere i dette kapitlet. Symbolske grenser eller kulturelle stereotypier må gis en sosial legitimitet i bestemte kontekster og situasjoner for at de skal skape forskjeller. Lamonts perspektiv på symbolske grenser er et viktig supplement og modifisering av Bourdieus maktforståelse i denne studien. Lamont (1992:177) kritiserer Bourdieu og Bourdieu-inspirerte studier for å anta at kulturelle forskjeller automatisk leder til ulikhet og dominansstrukturer. For eksempel innebærer maktforståelsen til Bourdieu, og en del av den kritisk teoretiske litteraturen som er inspirert av ham, en oppfattelse av at det ikke eksisterer nøytrale eller rene kompetanseformer (Bourdieu 1986, Lareau og Weinger 2003). En konsekvens av dette perspektivet er at forskere verken empirisk eller analytisk kan skille mellom kompetanse og makt. Jeg oppfatter dette som problematisk. For det første oppfatter jeg at kompetansebegrepet omfatter mer enn symbolske dimensjoner. Informantene vi skal møte i denne studien blir kvalifiserte helsearbeidere og datateknologer gjennom en høyskolegrad. De besitter en formell kompetanse som muliggjør en karriere som sykepleier, bioingeniør eller datateknolog i arbeidsmarkedet. For det andre evner vi ikke å gripe *når* de symbolske aspektene ved kompetanse skaper ulikhet mellom individer, og når de ikke gjør det, hvis individers symbolske grensedragninger forstås som makt i en hver sammenheng. Som jeg argumenterte for i forrige avsnitt, er det viktig å undersøke det situasjonelle aspektet ved inkluderende og ekskluderende prosesser. Arbeidene til Lamont (1992, 2009) viser hvordan symbolske grenser har *varierende styrke* og dermed ulik betydning i å skape hierarkier og ulikhet. De symbolske grensene mellom hva som oppfattes som kompetanse og hva som ikke gjør det kan ikke bare ses som eksklusjon, de fungerer også som kommunikasjon, brobygging og inklusjon innad og mellom profesjoner og yrkesgrupper (Star og Griesemer 1989).

I denne studien skal jeg identifisere individers symbolske grensedragninger mellom ulike kompetanseformer i tre karriereløp. Med utgangspunkt i det teoretiske perspektivet på aspirasjoner som jeg skisserte innledningsvis i dette kapitlet, er tanken at slike subjektive kategoriseringsprosesser kan muliggjøre og begrense individers aspirasjoner. Som jeg skal gjøre nærmere rede for i avhandlingens analysedel, skaper og gjensker informanternes symbolske grensedragninger feltspesifikke kompetanseidealer. Et sentralt funn er at konstellasjonen mellom kompetanse, kjønn og etnisitet er forskjellige i de tre feltene. Dette

leder oss over til det andre aspektet og modifiseringen av Bourdieus feltperspektiv: relasjonen mellom ulike sosiale kategorier og kompetanse i et felt

Multiple posisjoner og ressurser

Som jeg argumenterte for innledningsvis i denne avhandlingen, er jeg opptatt av hvordan kompetanse, men også hvordan den symbolske sammenvevingen mellom kjønn, etnisitet og kompetanse, defineres og omdefineres innenfor bestemte karriereløp. Det betyr at både kompetansebegrepet, kjønnsbegrepet og etnisitetsbegrepet kontekstualiseres. Kompetanse, kjønn og etnisitet oppfattes ikke som uavhengige variabler, men som størrelser som defineres og får sin betydning i relasjon til spesifikke felt (Solbrække 2002: 364). Som nevnt er dette en tilnærming til kompetanse og sosiale kategorier som kan forankres i feltperspektivet. Feltbegrepet er blitt omtalt som reduksjonismens motsetning (Swartz 1997). Sosiale kategorier, for eksempel klasse, etnisitet eller kjønn, har sjelden en direkte virkning på grupperes atferd og muligheter. De virker *indirekte*¹⁸ gjennom ulike felts strukturer (Swartz 1997).

Jeg oppfatter at det relasjonelle aspektet ved feltperspektivet egner seg godt til å undersøke samspillet mellom ulike sosiale kategorier. Feltperspektivet muliggjør ikke bare at vi kan undersøke den variable og skiftende betydningen av sosiale kategorier. Det innebærer også en forståelse av at kjønn og etnisitet kan generere og skape sosial ulikhet mellom individer og grupper. Ifølge Bourdieu kan kampen om anerkjennelse i ulike felter foregå gjennom etniske og kjønnete termer (Bourdieu 1984, 1985, 1987), som betyr at reproduksjonsprosesser kan ta mange ulike former og kjempes frem gjennom andre kategorier enn klasse.

Innledningsvis i denne avhandlingen plasserte jeg studien innenfor et kulturorientert perspektiv på makt. Den kulturelle vendingen i arbeidsmarkedsforskningen kan knyttes til Bourdieus perspektiver på den symbolske økonomien. Et perspektiv der makt ikke bare handler om økonomisk dominans eller undertrykkelse. Makt handler også om kultur og symbolske dimensjoner. Anthias (2013) argumenterer for at dette er en tilnærming som har radikale implikasjoner for samfunnsviternes forståelse av sosial ulikhet og stratifikasjon. Den fordrer at vi forlater en forståelse av at noen kategorier karakteriseres av kultur, og andre karakteriseres av økonomiske aspekter. Den oppfordrer oss også til å problematisere ideen om

¹⁸Jeg støtter meg til Mois (1991:1053) argument om at kjønn [og etnisitet] ikke bør forstås som et eget felt, eller som en egen kapital. I stedet for å se kjønn [og etnisitet] som egne autonome felter, er det ifølge Moi mer fruktbart å se det som en del av generelle felter. Bourdieu snakker heller ikke om en klassekapital, men undersøker hvordan klasse strukturerer og struktureres av ulike felt.

at kultur spiller en mindre rolle i å skape ulikhet enn det økonomiske faktorer gjør (ibid.:10). På tross av at Bourdieu representerer et viktig bidrag i den kulturelle vendingen i sosiologien, kan hans rammeverk likevel ikke ukritisk overføres til studier av kjønn og etnisitet. Forskere som er inspirert av Bourdieu og videreutvikler hans perspektiver innenfor etnisitets og kjønnsstudier trekker særlig frem to kritiske forhold. Det ene handler om å anerkjenne ambivalens og det uforutsigbare ved sosial reproduksjon. Dette er en kritikk jeg allerede har viet plass til i dette kapittelet. Det andre forholdet handler om å anerkjenne kjønn og etnisitet som *noe mer* enn en *analogi* av klasse (Acker 1990, Anthias 2001b). Dette er en kritikk jeg kort skal gjøre rede for her.

Ifølge Anthias (2001b:842) behandler Bourdieu kjønn, “rase” og etnisitet som *aspekter* ved klasse som kan transformeres til økonomiske ressurser og ikke som sosiale ressurser som i seg selv kan konstituere sosial ulikhet. Hun argumenterer for et perspektiv som forstår kjønn og etnisitet som noe mer enn en analogi av økonomisk kapital eller som noe som kun får en betydning om det konverteres til økonomisk profitt. Anthias argument om å se etnisitet som noe annet enn aspekter ved klasse, er for det første viktig for å understreke hvordan ulike sosiale kategorier kan ha svært forskjellige differensieringslogikker (Yuval-Davis 2006). Kjønn kan ikke reduseres til klasse eller etnisitet og vice versa. Det kan ligge andre kriterier og logikker bak grensene som konstituerer en etnisk gruppe, identifikasjon eller tilhørighet, enn kriteriene og logikkene som konstituerer tilsvarende kjønnete og klassede fellesskap og tilhørighetsformer.

For det andre handler argumentet om å anerkjenne at ikke bare klasse, men også kjønn og etnisitet, er viktige dimensjoner i moderne samfunns stratifikasjonssystemer (Anthias 2001b). Acker (1990) argumenterer for at klasse skapes og produseres gjennom kjønnete strukturer i arbeidsmarkedet. Hun hevder at den ideelle arbeidstaker er en mann, slik at egenskapene og kompetanseformene som verdsettes i arbeidsmarkedet alltid vil være maskuline. For å lykkes må kvinner bli som menn. Kjønnsmessige og etniske forskjeller forstås som integrerte deler i prosessene som skaper og gjenskaper materiell ulikhet. Sagt med Anthias ord:

«Ethnicity [and gender] can therefore be regarded as a form of mobilisation around material and symbolic aspects, dedicated to making claims for resources of different types which determine, in their broadest sense, life conditions on the one hand, and life chances on the other» (Anthias2001b:848).

Jeg oppfatter det symbolske og kulturelle perspektivet på makt som Acker og Anthias representerer som nyttig for å undersøke hvordan kompetanse kan kodes som feminin eller maskulin og som etnisk minoritets- eller majoritetsspesifikk. Men Ackers perspektiv på maskulinitet som en absolutt hegemonisk makt i arbeidsmarkedet oppfatter jeg derimot som problematisk. Selv om kjønn og klasse har en historisk underliggende betydning i noen yrkesgrupper, kan slike logikker endres og utfordres. På tross av at ulike karrierer tradisjonelt assosieres med det ene kjønnets egenskaper, som for eksempel det maskuline i ingeniøryrker og det feminine i helseyrker, er de verken lukkede og isolerte størrelser og involverer ikke et sett med gitte eller stabile deltagere (Lamont 1992). Med utgangspunkt i feltperspektivet, oppfatter jeg også at det er interessant å undersøke hvordan den symbolske meningsforbindelsen mellom kompetanse, kjønn og etnisitet kan opptre ulikt innenfor ulike organisasjoner og kontekster i arbeidsmarkedet. Jeg oppfatter videre at det er et empirisk spørsmål om slike symbolske og kulturelle aspekter ved kompetanse skaper ulikhet mellom individer og grupper. Min tilnærming til interseksjonalitet må forstås i lys av den symbolske grensetilnærmingen jeg har argumentert for i dette kapittelet. Jeg omtaler for eksempel etnisitet, kjønn og kompetanseformene som assosieres med disse kategoriene, som symbolske grenser. Dette gjør jeg for å understreke at slike kategoriseringsprosesser både kan generere sosial ulikhet, men også skape forskjeller som ikke reflekterer et ulikhetsforhold (Lamont 1992).

Selvsosialiserende prosesser

For å konkretisere og spesifisere samspeilet mellom individers aspirasjoner og kulturelle stereotypier om kompetanse i ulike felt i utdanning og arbeidsmarkedet, benytter jeg perspektiver fra livsløpsstudier som behandler aspirasjoner som aktive læringsprosesser.

Ifølge sosiolog og psykolog Walter Heinz (Heinz m.fl. 1998, Heinz 1999) kan individer og gruppers beslutninger og aspirasjoner forstås som en *selvsosialiseringsprosess* der aktører lærer og tilpasser sine personlige aspirasjoner til mulighetene som finnes innenfor deres utdannings- og yrkeskontekst. De tar beslutninger i en kontekst med eksisterende normer og institusjonelle begrensninger. Selvsosialisering betyr at individer vil forsøke å realisere sine aspirasjoner og håndtere skuffelser ved å inngå kompromisser mellom sine aspirasjoner og begrensede muligheter. I løpet av et livsløp vil individer stadig redefinere og inngå kompromisser med egne yrkesmessige aspirasjoner (Gottfredson 1981, 1996, Gottfredson og Lapan 1997, Blanchard og Lichtenberg 2003). Dette perspektivet innebærer at aspirasjoner og

beslutningsprosesser i en karriere forstås som forhandlinger og problemløsninger, snarere enn sette mål og valg (Moogan, Baron og Harris 1999, Ball m.fl.2000, Ball m.fl. 2002, Hegna 2010). Gjennom begrepet selvsosialisering ønsker Heinz (1999) å forstå hvordan aspirasjoner kan endres i møte med nye muligheter og begrensninger i arbeidsmarkedet. Ifølge Heinz innebærer dette en forståelse av aspirasjoner og beslutninger som en aktiv læringsprosess: «Career «choices» thus reflect experiences with education and occupational selection, job search, and work as they are being integrated in a person's biography» (Heinz 1999:227).

Fokuset på kontekstuell læring og tilpasning springer som nevnt ut fra en kritikk av forskning som behandler yrkespreferanser og aspirasjoner som stabile eller som determinert av klasse, kjønn og etnisitet (Heinz m.fl. 1998). Studier av overgangen mellom utdanning og arbeid impliserer ofte et deterministisk perspektiv som underminerer den «uforutsigbare naturen» til sosial reproduksjon av sosiale forskjeller (Strauss 1962, Hodkinson m.fl. 1996, Hodkinson og Sparks 1997). For å forstå individers ulike aspirasjoner, karrierebeslutninger og karriereutfall, kan vi ikke «predikere» individers beslutninger, aspirasjoner og mobilitet med utgangspunkt i sosiale og økonomiske bakgrunnsvariabler som kjønn, klasse og etnisitet. Overgangen til arbeid forekommer innenfor spesifikke strukturelle rammer som defineres av økonomi og arbeidsmarkedsdynamikker. Men disse betingelsene determinerer ikke karrierer. Det betyr at man innenfor dette perspektivet er opptatt av struktur som sosiale betingelser, men ikke som noe som determinerer atferd.

Perspektivet fra livsløpsstudiene benyttes i denne avhandlingen for å synliggjøre det *prosessuelle* aspektet ved aspirasjoner. Gjennom å følge individer over en tidsperiode på ett år, skal jeg undersøke hvordan informantenes aspirasjoner og oppfattelser av egne ferdigheter og muligheter kan endres både i *forkant* og *etterkant* av overgangen til arbeidsmarkedet. Jeg oppfatter også perspektivene fra livsløpsstudiene som viktige for å forstå hvordan aspirasjoner kan være en *aktiv læringsprosess*. Jeg skal undersøke hvordan informantene integrerer erfaringer med eksklusjon og inklusjon i de tre feltene, og hvordan disse erfaringene former deres aspirasjoner.

3. Metode

Innledning

Ambisjonen med denne studien er å undersøke hvordan uformelle og implisitte kompetanseidealer i ulike karrierer begrenser eller muliggjør ulike individers aspirasjoner i overgangen til arbeid. I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for de metodiske fremgangsmåtene jeg har valgt for å studere slike prosesser. Kapittelet er delt inn i tre deler. I den første delen presenterer jeg utvalget og metodene som er anvendt for å samle inn og analysere data. I den andre delen av kapittelet trekker jeg på ulike diskusjoner for å drøfte utfordringer knyttet til mine metodiske valg og tilnærminger. Her diskuterer jeg først fordeler og ulemper med en komparativ studie. Deretter gjør jeg rede for hvordan jeg med utgangspunkt i det kvalitative materialet, har arbeidet frem mine fortellinger om likhet og forskjell mellom individer. Den tredje og siste delen i dette kapittelet er viet studiens etiske utfordringer. De etiske problemstillingene som reises springer ut fra sosiologers, og kanskje særlig kulturorienterte sosiologers, ambisjon om å avkle makten. Dette er et analytisk prosjekt som fordrer en etisk refleksjon rundt forskerrollens «deltaker» og «tilskuerrolle».

Datamateriale og metode

Våren 2009 intervjuet jeg studenter som var i ferd med å fullføre en sykepleie-, datateknologi- eller bioingeniørutdanning ved Høgskolen i Oslo og Akershus. Utvalget av utdanninger ble foretatt med utgangspunkt i prosjektets problemstillinger. For å belyse forskjellsskapende prosesser i overgangen til arbeid, valgte jeg utdanninger som er kvinne- eller mannsdominerte. Med bakgrunn i tidligere forskning, var tanken at kulturelle stereotypier om kompetanse og kjønn særlig kan være sterke i yrker som tradisjonelt er forbundet med maskuline eller feminine egenskaper. I tillegg ønsket jeg et etnisk bredt sammensatt utvalg og valgte utdanninger som er forholdsvis populære blant personer med etnisk minoritetsbakgrunn.

Jeg rekrutterte informantene gjennom aktivt å oppsøke studenter på forelesninger, seminarer og veiledningsmøter¹⁹.

Utvalg

Som det fremgikk av innledningen har jeg²⁰ gjennomført kvalitative intervjuer i to runder med studenter som tar en bioingeniør-, sykepleie- og datateknologiutdannelse. De første intervjuene ble foretatt våren 2009 og omfattet 36²¹ studenter. På grunn av frafall, var det kun 30 av disse som ble kontaktet igjen ett år etter fullført utdannelse, da hovedsakelig i tidsrommet mellom sommer og høst 2010. Hovedmaterialet består av 60 kvalitative intervjuer. I tillegg til intervjuer med studentene, har jeg også intervjuet 9 faglærere. Disse intervjuene behandles som sekundærmateriale og blir i liten grad anvendt direkte i analysekapitlene.

Jeg har flere informanter fra sykepleieutdanningen (20), enn fra bioingeniørutdanningen (8) og datateknologiutdanningene (8). Dette handler om tilgang. Det var flere sykepleiestudenter som ønsket å delta i prosjektet enn det det var fra de to andre utdanningene. Dette kan handle om at jeg fikk innpass på flere veiledningsmøter for sykepleierne enn det jeg fikk på de to andre utdanningene. Jeg opplevde veiledningsmøtene som en effektiv rekrutteringskanal, fordi jeg fikk god tid til å presentere prosjektet, og fordi det var færre studenter til stede, sammenlignet med på seminarer og forelesninger.

Jeg har intervjuet 21 kvinner og 15 menn med og uten etnisk majoritetsbakgrunn i alderen 21- 46 år. Av informantene har 14 etnisk minoritetsbakgrunn. Jeg har klassifisert informanter som selv har innvandret eller har foreldre som har innvandret fra et ikke-nordisk land i den etniske minoritetskategorien. De har innvandret eller har foreldre som har innvandret fra Vest- Asia, Sør- Asia, Sør-øst Asia og Øst – Europa. Jeg oppgir ikke informantenes landbakgrunn for å ta hensyn til anonymisering. Jeg bruker også begrepet etterkommere for å skille mellom informantene. Jeg plasserer informanter som er født her men har foreldre som har innvandret, men også informanter som har innvandret til Norge som

¹⁹ I rekrutteringen benyttet jeg en premieloddtrekning som strategi. En av informantene vant et reisegavekort til en verdi på 5000 kr. Jeg tror ikke dette har bidratt til en skjev rekruttering. Summen er liten, og oddsen er lav for å vinne.

²⁰ To forskere fra hovedprosjektet var med på noen av disse intervjuene. Jorun Solheim var med på 1 intervju og Ragnhild Steen Jensen var med på 4 intervjuer.

²¹ Jeg har intervjuet 39 studenter. Men jeg bruker ikke intervjuene jeg har gjort med studenter på biomedisinsk kjemi. Dette er en tidsmessig avveining. Jeg avbrøt de opprinnelige planene fordi jeg anså det som for krevende å følge fire karriereløp.

barn, i denne kategorien. Jeg presenterer sammensetningen av informantene nærmere i avhandlingens analysedel.

Jeg har en ambisjon om å undersøke hvordan kjønn og etnisitet kan få ulike og lokale betydninger i relasjon til informantenes definisjoner av kompetanse i ulike kontekster. Det betyr at jeg skal forsøke å forholde meg til disse kategoriene som «tomme» analytiske kategorier som i seg selv ikke har en mening eller forklaringskraft. Samtidig er jeg også opptatt av å undersøke hvordan konstellasjonene av kompetanse kan ramme *ulike kategorier individer* forskjellig. Det betyr at jeg er opptatt av hvordan menn og kvinner med og uten etnisk majoritetsbakgrunn kan rammes ulikt av feltspesifikke kompetanseidealer. Dette innebærer at samtidig som jeg er opptatt av det kontekstuelle og situasjonelle ved kjønne og etniske kategorier, forholder jeg meg også til forhåndsdefinerte kategoriseringer av informantene. Jeg kommer altså ikke utenom kategoriene, begrepene, og tatt-forgitt-hetene de antas å romme. Dette er et dilemma som er innbakt i studiens problemstillinger og som jeg har forsøkt å forholde meg til på en pragmatisk måte i arbeidet med avhandlingen. I hvert analysekapittel oppgir jeg informantenes etniske bakgrunn og kjønn. Selv om jeg har valgt å kategorisere informantene på denne måten, innebærer det ikke at betydningen av etnisitet (eller kjønn) er noe jeg forstår som statisk eller gitt. Det er tomme analytiske kategorier som må fylles med mening gjennom empiriske analyser. Jeg kommer tilbake til denne problematikken senere i dette kapittelet.

I analysekapitlene gir jeg også informasjon om informantenes klassebakgrunn. Her har jeg definert klasse etter informasjon om foreldrenes utdanningsnivå. Selv om jeg har plassert flere av informantene som har minoritetsbakgrunn i middelklassekategorien på bakgrunn av deres foreldres utdanningsnivå, er det ingen av foreldrene som har en jobb som står til deres utdanningsnivå i Norge. Lesere kan oppleve min anvendelse og bruk av klassebegrepet som upresist. I analysen er det også først og fremst sosiale kategorier som kjønn og etnisitet som adresseres tematisk. Dette handler dels om at utvalget ikke har blitt selektert med tanke på å få en bred klassesmessig sammensetning av informanter. Dels om at klasse er termer og fortolkningsrammer som ikke aktiveres like ofte hos informantene i mitt utvalg som kjønne og etniske fortolkningsrammer. Dette kan handle om at vi i Norge har en sterk selvforståelse av å være en del av et egalitært samfunn. Det betyr ikke at Norge ikke er et klassesamfunn, men det kan være en forklaring på at klasse som sosial kategori sjelden blir gjort til en eksplisitt grensemærke mellom informantene i min studie. I analysen har jeg valgt en tilnærming der jeg gir opplysninger om informantenes klassebakgrunn når jeg anser dette som

en relevant likhet eller forskjell mellom informantene, og når jeg oppfatter at klasse som sosial kategori gjøres relevant i informantenes symbolske grensedragninger.

Det kvalitative intervju

Intervjuene med informantene er semistrukturerte. Det vil si at jeg forholdt meg til en tematisk guide og hadde noen klare forventninger til hva slags retning og innhold intervjuene skulle ta. Samtidig var jeg opptatt av å være fleksibel og lydhør overfor informantene. Sosiologen Tove Thagaard (1998:81) omtaler dette som *det kvalitative forskningsintervju*. Her er temaene forskeren ønsker å spørre om fastlagt på forhånd, men rekkefølgen av temaene bestemmes underveis i intervjuet. Samtidig som det kvalitative forskningsintervjuet styres av de temaene forskeren ønsker informasjon om, gir det også forskeren rom til å følge informantens fortelling.

Studien har det sosiologen Lars Mjøset (2009) omtaler som en *kontekstualistisk tilnærming*. Denne tilnærmingen kjennetegnes blant annet ved at man velger seg en case og forsøker å gripe prosessene som fører til et utfall. Et hovedanliggende med prosjektet er å identifisere endring og stabilitet i individers aspirasjoner, og oppfattelse og vurdering av egne muligheter i overgangen mellom utdanning og arbeid. For å gjøre dette, har det vært nødvendig med *serieintervjuer*. I denne sammenhengen betyr det at jeg har intervjuet informantene i forkant og i etterkant av en overgang. I en studie av vold mellom ektefeller benytter kjønnsforsker Margareta Hydén (2000) en metodisk tilnærming der hun anvender serieintervjuer. Hydén argumenterer for at flere intervjuer med sammen personen ga henne et rikere datamateriale. For eksempel endret kvinnene sine fortellinger og forståelse av egen redsel med tiden. Serieintervjuer kan gi oss kunnskap som vi ikke ville fått tak i gjennom enkeltstående intervjuer. Ved å følge informantene over tid, får jeg en unik mulighet til å studere endringsprosesser og variasjon i deres forventninger, praksiser og perspektiver på seg selv. Det å ”være der” før den enkelte har fått eller ikke fått en jobb, innebærer at jeg forholder meg til en prosess som pågår. Slike prosessintervensjoner er vanlig innenfor den kontekstualistiske retningen (Mjøset 2009).

Alle informantene bortsett fra fire, er intervjuet alene²². Intervjuene tok hovedsakelig sted på cafeer og møterom på Høgskolen, på Oslosykehusene, og på mitt arbeidssted.

²² Disse intervjuene fikk en annen dynamikk enn intervjuene med bare en informant. Dette gjaldt i større grad i intervjuet der de to informantene var gode venner, enn i intervjuet der de to informantene ikke kjente hverandre godt. I intervjuet der de to informantene kjente hverandre godt, diskuterte de villig seg i mellom i tillegg til å føre en dialog med meg. Dette tror jeg bidro til at de bragte inn temaer jeg ikke var forberedt på å

Jeg benyttet to forskjellige intervjuguides²³ i datainnsamlingen. I den første intervjurunden tok jeg utgangspunkt i en guide som var tilpasset en utdanningskontekst. Her ønsket jeg å få den enkeltes fortellinger om utdanningsvalg, fagspesifikke interesser og kompetanseområder i utdanningen, sosiale tilhørighet som student og aspirasjoner og oppfatninger av egne muligheter i et fremtidig arbeidsliv. I den andre intervjuguiden, som var tilpasset arbeidsmarkedskonteksten, var jeg ute etter informasjon om den enkeltes arbeidssituasjon og posisjon, perspektiver på selve overgangen og videre karriereaspirasjoner.

Selv om den andre datainnsamlingen omfatter 30 informanter, oppfatter jeg ikke at alle typer oppfølging i denne andre intervjurunden kan karakteriseres som kvalitative intervjuer. Jeg oppfatter derfor at studiens hovedmateriale består av 60 kvalitative intervjuer (og ikke 66). Av de 36 personene jeg gjennomførte intervjuer med våren 2009, har jeg ikke lyktes med å følge opp alle, og de jeg har fulgt opp har også blitt fulgt opp på ulike måter. Mens jeg møtte alle studentene ansikt til ansikt og gjennomførte intervjuer som varte mellom en og tre timer den første intervjurunden, preges den andre intervjurunden av et mer sammensatt kvalitativt materiale. Materialet fra den andre intervjurunden ble hovedsakelig til gjennom ansikt til ansikt-intervjuer som varte en til tre timer her også. Flere av informantene ble også intervjuet over telefon, og to av informantene ble intervjuet via epost. Jeg intervjuet også noen informanter i flere runder. Dette gjelder de som begynte på master, og som jeg av den grunn fulgte lenger, enn informanter som gikk rett ut i arbeid etter bachelorgraden.

Datamaterialet fra den andre datainnsamlingen har altså en mer varierende status og kvalitet sammenlignet med materialet fra den første datainnsamlingen. Dette handler dels om at jeg ikke så det som hensiktsmessig å gjøre dybdeintervjuer med alle informanter i to omganger. Utgangspunktet og hensikten med de to datainnsamlingene var noe forskjellig. Jeg var mer opptatt av å få beskrivende informasjon om arbeidssituasjon, søknadserfaringer og videre karriereplaner i den andre intervjurunden. I den første intervjurunden var jeg i større grad ute etter den enkeltes fortolkninger og refleksjoner. Dels handler forskjellene mellom datagrunnlaget fra den første og andre innsamlingen om tilgang. Av de 36 informantene var det 6 jeg ikke fikk tak i. Dette var et høyere frafall enn jeg ønsket. Samtidig fordeler disse informantene seg jevnt over de tre karriereløpene. Det er også viktig å få frem at frafallet heller ikke er skjevt når det gjelder informantenes bakgrunn. Det vil si at det verken kjennetegnes av at det har en overvekt av kvinner, menn, majoritet eller minoritet. Svakheten

tematisere. Samtidig som de begrenset hverandre i noen tilfeller, der de så ting forskjellig, og den ene «vant frem» med sin fortolkning.

²³ Intervjuguidene er vedlagt bakerst i avhandlingen.

ved datamaterialet fra den andre datainnsamlingen handler først og fremst om at informantene som opplevde nederlag i møte med arbeidsmarkedet var vanskeligere å få i tale. Det var for mange av informantene som opplevde nederlag som valgte «mellomløsningen», det vil si å bli intervjuet over telefon eller epost. I det ene karriereløpet, sykepleie, er dette særlig informanter med etnisk minoritetsbakgrunn. I det andre karriereløpet hvor dette er tilfelle, datateknologene, gjelder dette majoritetskvinnene. Det betyr at dataene om disse gruppene som jeg i avhandlingen beskriver som individer som rammes negativt av de kulturelle stereotypiene om kompetanse, og som opplever mest risiko i overgangen til arbeidsmarkedet, ikke er så gode som jeg skulle ønske at de var. Noen av dem har jeg møtt og intervjuet, mens andre har jeg kun fått kort informasjon om over telefon eller e-post.

Alle intervjuene er transkribert²⁴. Etter transkribering har jeg benyttet databehandlingsprogrammet NVivo for å analysere intervjuene.

Komparasjon

Historiker Knut Kjeldstadli (1988) skiller mellom to ulike tilnæringer til komparasjon som er vanlige i komparative studier. Med utgangspunkt i John Stuart Mills komparative logikk, skiller han mellom en *likhets-* og *forskjellsmetode*. Selv om det høres paradoksalt ut, handler likhetsmetoden om å identifisere fellestrekk ved enheter som i utgangspunktet forstås som forskjellige, mens man med utgangspunkt i forskjellsmetoden søker å sammenligne enheter som er mest mulig like. I denne studien har jeg en komparativ tilnærming som kan minne om det Kjeldstadli omtaler som *likhetslogikken* i komparativ forskning. Karrierene jeg sammenligner er forskjellige i kraft av at de speiler ulike utdanninger og yrkeskontekster, og at de enten er kvinne eller mannsdominerte karrierer. Jeg skal sammenligne de symbolske grensene informantene etablerer mellom ulike kompetanseformer i sykepleie-, datateknologi- og bioingeniørfeltet. Det er en komparasjon av kompetanseidealer i tre forskjellige karrierer. Min ambisjon med å gjøre en komparasjon av tre forskjellige case, er å undersøke hvordan feltspesifikke kompetanseidealer kan gi ulike betingelser for inkluderings- og ekskluderingsprosesser. Styrken med et slikt komparativt design er at jeg kan få grep om det relasjonelle aspektet ved likhet og forskjell, og et innblikk i hvordan forskjells- og likhetsskapende prosesser er kontekstuelle. De kan bety ulike ting og få ulike konsekvenser innenfor forskjellige karriereløp.

²⁴ Jeg har fått hjelp av to assistenter til å transkribere 32 av 60 kvalitative intervjuer.

En utfordring med å sammenligne case som kan karakteriseres av å være forskjellige, er ifølge Kjeldstadli (1988: 440) at det kan bli vanskelig å lokalisere de interessante forskjellene som kan brukes til å forklare prosesser og utfall. Selv om jeg kan få innblikk i særtrekk ved det enkelte karriereløp, er det ikke gitt at dette er innsikter som kan hjelpe oss til å forstå forskjeller og likheter mellom karrierer. Ifølge Kjeldstadli kan man gjennom å studere flere enn to case, styrke studiens komparative resonnementer. Jeg følger et karriereløp som er mannsdominert og to som er kvinnedominerte. Identifiserer jeg noen trekk ved det mannsdominerte karriereløpet som skiller seg fra de to kvinnedominerte karrierene, står konklusjonen om kontekstuell forskjellighet sterkere enn om studien hadde omfattet to karrierer.

Samtidig som denne studien kan knyttes til en komparativ likhetslogikk, er det også trekk ved designet som kan plasseres innenfor *forskjellslogikken*. Selv om karriereløpene kan forstås som forskjellige, er de også «like nok» til at det gir mening å sammenligne dem i kraft av denne likheten. Det er tre karriereløp som kjennetegnes av at de er treårige høgstudier, som tilbys på den samme norske høgskolen, og som primært utdanner individer til jobber i det norske arbeidsmarkedet. De to komparative logikkene kan med andre ord ikke forstås som gjensidig utelukkende perspektiver i denne studiens tilfelle.

En utfordring med en komparativ design er at ambisjonen om å sammenligne kan innebære at jeg blir blind for hva informantene har til felles på tvers av karriereløpene. Det unike og komplekse ved en case kan neglisjeres i det øyeblikket vi ønsker å sammenligne (Stake 1994). Gjennom hele arbeidet med denne studien har jeg balet med hva som skal være i forgrunnen og bakgrunnen av analysen. Er det kulturelle standarder innenfor utdannings- og yrkeskontekster eller individuelle løp, som er analysens enhet? Og kan man velge å ha begge deler? Jeg har forsøkt å oppnå det sistnevnte. Det vil si at jeg løfter opp begge deler. Dette er et valg som er empirisk begrunnet. Det er nettopp i samspillet mellom de kulturelle standardene i ulike karrierekontekster og individers aspirasjoner og beslutninger, at jeg finner inkluderende og ekskluderende prosesser.

Komparasjon som «kontekstualistisk blikk» på sosiale forskjeller

Valget om å sammenligne ulike kompetanseidealer i tre karrierer er både empirisk og teoretisk fundert. Som nevnt innledningsvis eksisterer det få empiriske komparative studier av menn og kvinner med ulike bakgrunner i ulike karrierer i den norske forskningslitteraturen. Teoretisk startet denne studien som et interseksjonalitetsprosjekt. Det vil si at jeg var opptatt

av å undersøke på hvilke måter ulike sosiale kategorier kan samvirke og skape ulike mulighetsbetingelser for individer i forskjellige kontekster. Men jo mer jeg leste og forholdt meg til denne litteraturen, dess mer usikker ble jeg på det interseksjonelle perspektivets praktiske anvendbarhet når det gjelder å utføre en kontekstsensitiv studie. En svakhet ved en del av interseksjonalitetslitteraturen er nettopp at den underkjenner betydningen av empirisk kontekstualisering. Det er sosialfilosofiske²⁵ perspektiver på forholdet mellom struktur og aktør, noe som betyr at mye av arbeidene forholder seg til en generell førempirisk tilstand. Kunnskapen fra en del av disse bidragene kan altså ikke uten videre overføres til de lokale konteksten jeg studerer. I teorikapittelet presenterte jeg min inngang til interseksjonalitet. Det jeg ønsker å adressere her er hvordan valget om komparasjon også henger sammen med et ønske om å undersøke hvordan sosiale kategorier kan få ulike betydninger i ulike kontekster. Perspektivet springer ut fra et teoretisk perspektiv som oppfatter analytiske kategorier som for eksempel kjønn og etnisitet som tomme begreper som i seg selv ikke gir noen forklaringer (Widerberg 1995). Argumentet er at studier av kjønn, etnisitet og «rase» må lokaliseres innenfor spesifikke kontekster for å gripe hvordan de artikuleres og gjøres, og kan skape spesifikke sosiale utfall (Anthias 1998).

Dette er en tilnærming som kan spores til en kritisk vitenskapsteoretisk ambisjon om dekonstruksjon. Jeg ønsker å undersøke det sosiale arbeidet som ligger bak og muliggjør at bestemte individer og deres praksiser utpekes og kategoriseres som etnifiserte og kjønnete. Jeg streber altså mot å unngå å behandle både kategoriene som noe gitt, og de antatte tingene i den sosiale verden kategoriene referer til (Brubaker 2004). Dette perspektivet innebærer ikke at jeg bagatelliserer meningen av kjønn og etnisitet. Kritikken mot å se kategoriene som gitte enheter og aktører handler om å ta det konstruksjonistiske ståstedet på alvor. Behandler vi kategoriene som noe folk *er* og *har*, kan vi komme i fare for å essensialisere kategoriene og deres innhold. Når vi ikke undersøker om og hvordan sosiale kategorier materialiserer seg i praksis, blir konstruksjonismen en død metafor (Hacking 1999) og en ”klisjékonstruksjonisme” (Brubaker og Cooper 2000). Og kanskje viktigere i denne sammenhengen: vi evner ikke å gripe *sosiale prosesser*.

Ifølge sosiolog Martyn Hammersley (2008:31) preges en del av den kvalitative forskningen av en kvantitativ variabel logikk. Hammersley argumenterer for at store deler av dagens kvalitative forskning tar utgangspunkt i hverdagskategorier eller policy relevante kategorier for å undersøke hvordan variabler former aktørers perspektiver og handlinger. Man

²⁵ Se Mjøset (2009) om det sosialfilosofiske perspektivet.

tester for eksempel heller hvordan klasse, kjønn og etnisitet gir bestemte utfall i arbeidsmarkedet enn å utforske hvilke variabler som er virksomme og spesifikke i den konkrete konteksten en studerer. Hammersley argumenterer for at denne utviklingen delvis er en følge av kritikken som er rettet mot kvalitativ metode. Denne kritikken går ut på at kvalitative metoder anses som uegnet til å gjøre generaliseringer og som lite relevant for policyutvikling. Dette har ført til at kvalitative forskere forsøker å legitimere sin eksistens gjennom å forankre sine studier i makrokontekster, og at de forholder seg til forhåndsdefinerte kategorier. Konsekvensen er ifølge Hammersley at forskeren kun fokuserer på strukturelle variabler, og neglisjerer kontekstens betydning for å gripe og forstå sosiale prosesser. Dette er et paradoks for en metode som tradisjonelt har legitimert sin eksistens og styrke gjennom et forklarende og prosessuelt siktemål. Hammersley oppfordrer kvalitative forskere til å gjenoppta noe av innsiktene og ambisjonene en finner i grounded theory og analytisk induktive retninger. Da tenker han særlig på disse retningenes ambisjon om å generere teori med utgangspunkt i kvalitative kontekstuelle data. Jeg skal ikke behandle spørsmålet om generalisering og kvalitativ metode her. Jeg ønsker i stedet å gjøre rede for min tilnærming til forholdet mellom kvalitative intervjudata og sosiale kategorier på ulike nivåer, eller det Hammersley omtaler som strukturelle versus kontekstuelle variabler. Det leder oss over til den andre delen i dette kapitlet, forholdet mellom det kvalitative intervjuet og mitt arbeid med å skape studiens «fortelling» om likhet og forskjell.

Kvalitativ fortolkning: Å kategorisere kompleksitet

X: Spør du om kjønn og etnisitet i intervjuene?

J: Nja...

X: Dette bør du i alle fall unngå. Du skal ikke presse dine begreper på informantene, men la dem komme til orde med deres egne fortellinger.

Slik forløp omtrent samtalen mellom meg og fagkollegaer under et kurs i vitenskapsteori. Jeg ble frarådet å tematisere kjønn og etnisitet under selve intervjuet om informantene selv ikke tok opp temaer som kan forstås som kjønnete eller etniske. Innvingingen er viktig. Den handler om å utsette alle kategorier for en kritisk refleksjon under hele forskningsprosessen.

Det holder ikke å behandle kategoriene som relasjonelle i prosjektets analysefase. Innsikten om at kategorier ikke er fastsatt og gitt, men må lokaliseres og defineres innenfor den konteksten vi studerer, må også reflekteres i den kvalitative datainnsamlingen - i min studies tilfelle, i intervjusituasjonen. Men hvordan forholde seg til at kategorier er relasjoner i møte med informantene? Jeg skal nå problematisere noen av de metodiske utfordringene som kan oppstå i forskningsprosjekter som ønsker å studere maktrelasjoner knyttet til bestemte kategorier og sosiale grupperinger. Hvordan skal vi som forskere forstå og bruke analytiske kategorier til å utforske den sosiale virkelighet? Er det nødvendigvis et motsetningsforhold mellom å la folk fortelle "sin egen historie" og å spille ut kategorier som "mann", "innvandrere", "gammel" eller "middelklasse" i et intervju?

Det er et komplekst samvirke, og derfor et viktig skille mellom de *forståelsene* jeg bruker og de *tilstandsbildene* de frembringer og presenterer (Haavind 2008). Selv om vi går "nedenfra og opp" og utvikler generaliseringer og teori ut fra en empirisk case, griper vi ikke studiefeltet uten vår kunnskap om verden. Det er viktig å ha et eksplisitt forhold til hvordan vi forholder oss til og bruker kategorier og begreper under alle faser i forskningsprosessen, for å forstå hva slags data vi får.

I denne avhandlingen har jeg et eksplisitt fokus på kjønn og etnisitet under hele forskningsprosessen. Jeg er med andre ord opptatt av bestemte fortellinger i det feltet jeg studerer, og disse knytter seg til bestemte kategorier. Samtidig oppfatter jeg de analytiske kategoriene jeg benytter som arbeidsredskaper og ikke kategorier som skal testes eller belegges. Det vil si at jeg ikke behandler de analytiske kategoriene som ferdigdefinerte størrelser i møtet med feltet. De er derimot behandlet som tomme begreper som i seg selv ikke gir noen forklaringer (Bourdieu 1986, Bourdieu og Wacquant 1993, Widerberg 1995).

På et overordnet nivå handler dette om å skille mellom forskerens analytiske kategorier og de praktiske kategoriene folk bruker i sin hverdagspraksis. En klasse på papiret (tingenes logikk) er ikke det samme som klasser i virkeligheten (logikken i tingene), slik at en bevegelse fra sannsynlighet til virkelighet, fra en teoretisk klasse til en praktisk klasse vil aldri være gitt (Bourdieu 1987). Dette skillet bygger på en oppfattelse av at kategorier som etnisitet, kjønn og klasse ikke finnes som substanser i verden, de gjøres gjennom relasjoner (Bourdieu 1995). Rent praktisk fordrer dette at jeg opererer med åpne og relasjonelle begreper som kun får et innhold og en betydning ut fra en konkret kontekst (Bourdieu 1986, Bourdieu og Wacquant 1993). Et grep kan for eksempel være å se etnisitet som et perspektiv *på* verden, og ikke som en ting *i* verden. Dette innebærer at man som forsker må spørre om når, hvordan og hvorfor mennesker tolker sosial erfaring i etniserte termer. Relevante spørsmål blir ikke

bare hvordan folk blir klassifisert, men også hvordan følelser, væremåter, språk og situasjoner blir klassifisert (Brubaker 2004, Brubaker m.fl. 2004). I denne studien er jeg spesielt opptatt av hvordan kompetanse klassifiseres, og hvordan informantene fortolker og snakker om nederlag og oppturer i overgangen til arbeid. Dette er en tilnærming der kategoriene er et utgangspunkt, som skal åpnes opp og operasjonaliseres i møte med studieobjektet. Det betyr at jeg arbeider både *med* og *mot* kategoriene (Berg m.fl. 2010:19). Jeg er opptatt av å undersøke hvordan kategorier både kan opprettholdes, endres og konkurrere med en rekke andre prinsipper for fortolkning og sosiale inndelinger²⁶. Det innebærer at jeg har valgt en analytisk tilnærming der jeg ikke fornekte kategoriene per se. Poenget er ikke å fornekte kategoriens materielle og diskursive eksistens, men å vise hvordan de produseres, erfares og motsettes i det daglige liv (McCall 2005:1783).

Det aktive intervju

Spørsmålene og fortolkningsrammene vi som forskere aktiverer i intervjuet skaper en viktig kontekst for hvilke fortellinger informantene aktiverer. Intervjukonteksten er ikke bare det som er rundt intervjuet, men også det som oppstår i selve interaksjonen mellom forsker og informant. Ifølge sosiologene James Holstein og Jaber Gubrium (1995:4) er det vel så viktig å forstå *hvordan* meningsdannelse oppstår og gjøres i intervjuet, som å forstå *hva* vi mottar av substansiell informasjon. Når jeg adresserer kjønn og etnisitet under intervjuet åpner dette opp for en bestemt type data.

Under intervjuene har jeg vært opptatt av å ha en kontinuerlig og sensitiv vekselvirkning mellom den kunnskapen jeg har fått gjennom forprosjekter og tidligere intervjuer og de fortellingene som skapes i det konkrete intervju. Dette er det sosiolog Helene Aarseth (2008: 86) omtaler som en vekselvirkning mellom tilstandsbildet og forståelsesmåten. Denne vekselvirkningen bør ikke skje ut fra et fiks ferdig analytisk redskap som er tatt ut fra en bestemt empirisk tilstand og erfaringsverden, men forskerens fortolkningskjemaer og den enkeltes livsprosjekter bør snakke med hverandre hele tiden (ibid.). Når jeg har introdusert kjønn og etnisitet under intervjuene har dette som regel skjedd med utgangspunkt i informantens felles fortellinger fra tidligere intervjuer, eller informasjon fra feltobservasjoner. Kategoriene er slik på sett og vis blitt operasjonalisert. De defineres ut fra og skapes i dialog med det feltet jeg studerer. Et eksempel er å benytte lærernes fortellinger

²⁶ Min tilnærming kan plasseres innenfor retningen sosiologen Leslie McCall (2005) omtaler som en intrakategorisk tilnærming til interseksjonalitet.

om studenter og fag i intervjuet: ”En av lærerne sa at det ser ut som et apartheidregime på labben, hva tror du hun mente med det?” Et annet eksempel er å bruke mine observasjoner: ”Når jeg presenterte prosjektet var det bare to jenter i forelesningssalen, hvorfor tror du det så få jenter på dette studiet?” Andre ganger har jeg hatt kunnskap om studentgruppene via dokumenter, og for eksempel spurt om hvorfor det er så få menn som har praksisutplassering på barsel eller gynekologisk avdeling. Når jeg først har spurt eksplisitt etter kjønn og etnisitet responderer informantene forskjellig. Flertallet gir meg en rekke fortellinger der etnisitet og kjønn er relevante fortolkningsrammer. Jeg har imidlertid også opplevd at informanter ikke har ønsket å snakke om seg selv eller andre ut fra kjønn eller etnisitet. De avviser tematikken aktivt. Her problematiserer informantene for eksempel spørsmålene mine ved å understreke likheter mellom studentene, eller trekke frem andre dimensjoner som de anser som viktigere. De oppfatter ikke miljøet, seg selv eller studiekameratene på ”den måten”, slik at spørsmålene mine delegitimeres. Dette er uhyre interessant. Mine spørsmål aktiverer fortellinger som enten bærer preg av en identifikasjon eller disidentifikasjon med kjønne/etniske kategorier.

Selv om jeg strategisk benytter meg av min kunnskap om kjønn og etnisitet under et intervju, har jeg med vilje latt være å introdusere slike spørsmål og fortolkningsrammer i starten av intervjuet. Som oftest har jeg vært opptatt av å gi informanten rom til å presentere seg selv og beskrive sin kompetanse i kraft av å tilhøre en profesjon, være student, eller som nyutdannet i intervjuets første fase. Dette gir ikke alltid andre fortellinger enn når jeg aktivt spiller ut kjønn og etnisitet i en senere fase i intervjuet. Jeg opplever likevel at det er et godt grep å dele intervjuet inn i ulike faser. Å vente med å tematisere kjønn og etnisitet er imidlertid ikke en strategi for å få tak i informantens ”egen fortelling”. Ifølge Gubrium og Holstein (2001:19) er troen på at informantene besitter en sann og egen fortelling om vi lar de fortelle uten påvirkning problematisk. De anser dette som et uttrykk for standardholdningen til det kvalitative intervju. Standardholdningen innebærer at forskeren vil ha kontroll over intervjusituasjonen, og at informanten gis en passiv rolle. Informanten behandles bare som en informasjonskilde (vessel of answer) i stedet for en deltager i en meningsskapende prosess (meaning making) i intervjuet. Jeg oppfatter i motsetning til dette standardperspektivet, at både intervjuer og informant er deltagere i den meningsdannelsen som foregår i selve intervjuet. Når jeg deler intervjuet inn i faser, er dette for å tydeliggjøre en form for kontekstskifte eller en ny ramme for intervjuet. Hvordan og hvilke temaer jeg som forsker introduserer, kan ha en betydning for hva slags posisjoner og roller som er tilgjengelige for å snakke om livet i selve intervjusituasjonen (Holstein og Gubrium 1995:32). I et intervju får vi

altså ikke bare kunnskap om informantens liv, men også om intervjuets retningslinjer for hvilke posisjoner og ressurser informanten kan adressere (ibid. 39).

Når informantene identifiserer seg eller disidentifiserer seg med visse egenskaper, verdier og væremåter innenfor egen karriere, forteller det meg noe om hvilke spørsmål, kategorier og fortolkningsrammer som gjøres gjeldene under intervjuet. Det forteller meg imidlertid også noe om hvilke symbolske grenser som eksisterer i det feltet informantene befinner seg innenfor. Subjektive kategoriseringsprosesser er både viktige for å forstå ulike individers identifikasjon og tilhørighet med egen yrkesgruppe, men også for å undersøke hva slags implisitt kunnskap og tause regler som strukturerer et felt. For eksempel kan visse måter å snakke om egen kompetanse i intervjusituasjonen på, reflektere et hierarki av ulike kompetanseformer innenfor en karriere. Kunnskapen om hvordan individer som er ulikt situert fremstiller seg selv i intervjusituasjonen, kan fortelle meg noe om hvordan individer besitter ulike muligheter til å synliggjøre egen hverdagspraksis, kompetanse eller ambisjoner i arbeidslivet. Det betyr at jeg oppfatter at informantenes fortellinger går utover og speiler noe mer enn selve intervjusituasjonen. I tillegg til forsker- informant relasjonen, formes informantenes fortellinger også gjennom mange andre relasjoner (Peacock og Holland 1993). Individer skaper ikke bare grenser ut fra egne erfaringer, men også de kulturelle repertoarene som preger deres samfunn (Narayan og George 2001). Intervjuet kan slik fungere som et verktøy til å få tak i det samfunnsmessige. Individet blir en bærer av sosiale mønstre (Widerberg 2010:198).

Et kvalitativt intervju kan gi oss kunnskap om hvordan mening oppstår i selve intervjuet, i tillegg til den substansielle kunnskapen vi får om de fenomenene vi studerer. I mitt forskningsprosjekt er jeg ute etter bestemte fortellinger om profesjonalitet og kompetanse, og har argumentert for en tilnærming som eksplisitt tematiserer kategorier som kjønn og etnisitet under intervjuet. Dette påvirker ikke bare valg av teori, utvalg og analytisk fokus, men også selve intervjumaterialet. Samtidig som kategoriene gis en rolle under intervjuet, har det vært viktig for meg å behandle kategoriene som relasjonelle i møte med informanten. Det vil si at jeg ikke har testet fiks ferdige kategorier, men vært opptatt av å ha en kontinuerlig og sensitiv vekselvirkning mellom den kunnskapen jeg har fått gjennom forprosjekter og tidligere intervjuer, og de fortellingene som skapes i det konkrete intervjuet.

Etikk – deltaker og tilskuer

I den andre intervjurunden ønsket jeg å dele mine foreløpige analyser basert på den første datainnsamlingen med informantene. Min motivasjon for å tilbakeføre forskningsresultater underveis er først og fremst å styrke kvaliteten på datamaterialet. Tilbakeføring av forskningsresultater trenger ikke bare være et ”pliktløp”, men kan fungere som en del av selve prosjektdesignet (Widerberg 2001:137). Ved å åpne opp for informantenes reaksjoner på min analyse ønsket jeg også å få innspill til nye måter å forstå datamaterialet mitt på. Tilbakeføringen kan altså fungere som enda et ledd i prosjektets datainnsamling og analyse. Mitt ønske om å tilbakeføre foreløpige resultater og å involvere informantene, er utgangspunktet for en forskningsetisk utfordring som jeg nå skal adressere. Før jeg gjorde den andre datainnsamlingen kviet jeg meg for å dele min fortolkning og analyse med informantene. Hvordan vil de reagere på å bli kategorisert og analysert? Hva gjør jeg om de opplever det som sårende fordi de ikke kjenner seg igjen eller er uenige i min analyse? Disse bekymringene fordrer noen refleksjoner over hvordan forskerrollen er og kan oppfattes som ulik avhengig av prosjektets faser (datainnsamling vs. analyse), og hvordan vi best kan unngå at våre informanter tar skade av å delta i forskningsprosjekter. I de neste avsnittene skal jeg problematisere forholdet mellom å ta informantene ”på alvor” og det objektiviserende prosjektet mange sosiologer, inkludert meg selv, har.

Frem til den andre datainnsamlingen, hadde informantene bare erfaringer med meg gjennom intervjusituasjonen der jeg nysgjerrig stiller spørsmål og lytter. I intervjusituasjonen er det informantenes erfaringer og fortolkninger som står i fokus. Min rolle i intervjuet bærer preg av nærhet og tilstedeværelse. Denne rollen og relasjonen endres når datainnsamlingen er over, og jeg mutters alene på et kontor begynner arbeidet med selve analysen. Sagt med Thaagard (1998:102): samarbeidet mellom forsker og informant i innsamlingsfasen går over til en dialog mellom forsker og tekst. I denne fasen har informanten mindre påvirkningskraft. Det er jeg som forsker som kategoriserer og ordner dataene etter prosjektets forskningsspørsmål. Når jeg så skal tilbakeføre min analyse og involvere informanten i den andre datainnsamlingen, representerer dette et brudd med hvordan jeg tidligere har fremstått som forsker overfor informanten. Informanten vil ikke bare oppleve å bli konfrontert med spørsmål, men også min analyse av de svarene vedkommende har gitt. La meg ta et konkret eksempel før dette diskuteres nærmere.

I en av karrierene gir informantene med majoritetsbakgrunn uttrykk for nedsettende holdninger overfor studenter med etnisk minoritetsbakgrunn. Disse holdningene tar jeg på

ingen måte avstand fra i intervjusituasjonen. Jeg oppfatter det ikke som ønskelig å moralisere over informantenes holdninger fordi jeg ønsker å forstå dem. Jeg stiller heller oppfølgingsspørsmål for å få informantene til å konkretisere hvorfor de verken vil samarbeide faglig eller være sammen med minoritetsstudentene sosialt. I min analyse har det likevel vært viktig for meg å problematisere hvordan både studenter med og uten majoritetsbakgrunn fremstiller minoritetsstudentene som annenrangs studenter. Ved å bruke analytiske kategorier som norskhet, etnisitet, klasse og kjønn ønsker jeg å vise hvordan ulike kompetanseformer legitimeres og gis en verdi, mens andre nedvurderes. I analysen følger jeg opp informantenes kategoriseringer av hverandre på en annen måte enn det jeg gjorde under intervjusituasjonen. I analysen problematiseres og fortolkes informantenes fortellinger innenfor en teoretisk ramme.

Sosiologen Karin Widerberg (2001:154) oppfordrer forskere til å reflektere over de etiske sidene ved detaljerte diskursanalyser. En utfordring ved diskursanalyser er at informantene kan oppleve det som sårende at det som ble sagt finsiktes, ransakes og kategoriseres som motsetningsfylte diskurser og diskursposisjoner. Selv om Widerberg omtaler de etiske sidene ved diskursanalyse, oppfatter jeg at denne refleksjonen har relevans utover en diskursanalytisk forskningsdesign. Det handler også om et etisk dilemma som følger av en sosiologisk objektiverende analyse. Som sosiolog ønsker jeg ikke bare å beskrive informantenes forståelse av seg selv og verden, men også å forstå hvorfor de har de forståelsene de har.

Mitt prosjekt er en objektiverende analyse som innebærer et brudd med informantenes beskrivelser av den sosiale verden (Bourdieu 1990). Dette er en tilnærming der jeg som forsker har en slags fortolkende autoritet. Psykolog Ruthellen Josselson (2004) tar utgangspunkt i Ricoeurs begrep om tvilens hermeneutikk for å beskrive denne tilnærmingen til det kvalitative intervjuet. I motsetning til troens hermeneutikk der målet er å forstå meningen i en tekst eller et intervju, har tvilens hermeneutikk et objektiverende siktemål. Her er målet å dekonstruere og objektivere en tekst eller narrativene i et intervju for å identifisere dets skjulte mening. Ønsker man å innta en form for mellomposisjon mellom disse tilnærmingene, det vil si å kombinere viljen til å lytte med viljen til å være skeptisk, fordrer det ifølge Josselson at man tar det subjektet sier på alvor, før man objektiverer dets utsagn. Dette er en mellomposisjon som kan være vanskelig å innta. Jeg oppfatter det likefult som etisk viktig å forsøke å innta denne mellomposisjonen.

Utfordringene som følger av et sosiologisk ønske om å gjøre en objektiverende analyse, kan ses i sammenheng med de etiske dilemmaene filosofen Hans Skjervheim (1996)

adresserer i essayet *Deltakar og tilskodar*. Skjervheim peker på det grunnleggende etiske dilemmaet som ligger i samfunnsviteres ønske om å objektivere. Når vi objektiviserer informantenes utsagn, kan vi ikke samtidig ta det informantene sier på alvor. Sosiologen Annick Prieur (2004:19) hevder at Skjervheim adresserer et grunnleggende problem i kvalitativ forskning. Hun argumenterer videre for at dette er en omkostning vi som forskere ikke kommer utenom, men som vi må gjøre alt vi kan for å minimere. Vi kan ta hensyn i intervjusituasjonen, anonymisere informantene og skrive om dem på måter som ikke er støtende. Men ifølge Prieur kan vi ikke garantere informantene at de skal kjenne seg igjen i våre analyser, og dermed risikere at de vil oppleve det som støtende å se at vi forstår dem som dypt preget av samfunnsmessige omstendigheter. Et eksempel på hvordan forskerens analyse kan bryte med informantenes selvforståelse er Skeggs (1997) studie av britiske arbeiderklassekvinner. Hun opplevde det som etisk vanskelig å holde fast ved sin forståelse av kvinnenes femininitetsprosjekter som klasset når kvinnene så sterkt motsatte seg klassekategorien. Hennes informanter ønsket ikke at deres handlinger ble fortolket som arbeiderklasserepresentasjoner fordi dette opprettholdt en posisjon og identitet de ønsket seg bort fra. Deres fornektelse av klasse bidro likevel ikke til at Skeggs fornekta klasse, hun ble tvert om mer bevisst på hvordan klasse kan virke på mange ulike måter i folks liv. Informantenes respons på Skeggs analyse bidro til at hun utviklet nye teoretiske forståelser av hvordan klasse også virker gjennom disidentifikasjoner.

Ulike grader av skade

Å arbeide for at våre informanter ikke blir støtt av våre sosiologiske analyser handler om å ta de forskningsetiske kravene om respekt for menneskeverdet (NESH 2006 pkt. 5) og deltakeres rett til integritet, frihet og medbestemmelse (NESH 2006 pkt. 6) på alvor. Forskeren skal så langt det lar seg gjøre ivareta de utforskede personers behov for selvrespekt og andre viktige verdier som står på spill (NESH 2006 pkt. 6). Det er en mulighet for at min analyse kan oppleves som både provoserende og fremmedgjørende for informantene. Samtidig er det nødvendig å stille spørsmål ved om all skade er like alvorlig. Folklorist Bente Gullveig Alver og sosiolog Ørjar Øyen og (1997:104) oppfatter skade som et diffust begrep i humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag. I motsetning til for eksempel biomedisinsk forskning, er det vanskeligere å måle skadens rekkevidde, nettopp fordi subjektivt opplevde skader ofte er vanskelig å påvise. Dette bidrar til at skadevirkninger av å delta i forskningen lettere lar seg bagatellisere. Ifølge Alver og Øyen er det viktig at vi er åpne for at våre

informanter eller gruppen de tilhører kan oppleve seg uthengt, krenket eller stigmatisert. Samtidig argumenterer de for at det eksisterer lite belegg for å hevde at skadevirkninger av forskning innenfor de humanistiske og samfunnsvitenskapelige fagfeltene er et stort problem. Forfatterne argumenterer for at skaden den enkelte eller gruppen utsettes for, må veies opp mot den verdien eller nytten samfunnet vil ha av forskningen (ibid.105). Det kan også være meningsfylt å skille mellom ulike gradsforskjeller av skade. Å konfronteres med sosiologiske analyser av egne utsagn, det være seg i et intervju eller i bokform kan oppleves ubehagelig. Det er likevel grunn til å anta at dette ikke vil føre til langsiktige skadevirkninger for individet. Ifølge Alver og Øyen (1997:104) er det ikke alltid forskerens oppgave å forhindre alle former for ubehag.

De etiske utfordringene som kan oppstå i ønske om å tilbakeføre forskningsresultater knytter seg til forholdet mellom mine teoretiske perspektiver og informantenes virkelighetsoppfatninger. For rent praktisk å imøtegå det ubehaget som kan oppstå om informanten ikke kjenner seg igjen eller føler seg fremmedgjort i tilbakeføringen av mine foreløpige resultater, har jeg oppfattet det som nødvendig å skape et rom der det åpnes opp for at informantene trygt kan motsette seg og problematisere min analyse. Dette har jeg for det første gjort gjennom å tilrettelegge for dialog. Dette kan ha bidratt til at bruddet i relasjonen mellom forsker og informant, som kjennetegner bevegelsen fra dialog med informant til analyse av tekst (Thagaard 1998:102), ikke oppleves som truende for informanten. Noen helt konkrete grep har vært å formulere meg mer spørrende enn bastant: ”stemmer det at?”, ”er jeg på sporet av noe her?”. Jeg har også forsøkt å benytte et ”hverdagsspråk” og unngått å bruke teoretiske begreper. For det andre har jeg forsøkt å tydeliggjøre hva som er min fortolkning, og hva som er informantenes oppfattelser i tilbakeføringen. Jeg har forsøkt å tydeliggjøre min posisjon ved å vektlegge at dette er mitt perspektiv: ”Jeg oppfattet det slik, hvordan oppfatter du det?”

Det å dele våre sosiologiske fortolkninger med informantene kan innebære at de blir konfrontert med et perspektiv på sin situasjon som de verken kan eller vil bli konfrontert med (Thagaard 1998:201). Tilbakeføring av resultater adresserer imidlertid et etisk dilemma som handler om noe mer enn den konkrete tilbakeføringen. Jeg har argumentert for at det handler om selve den objektiverende ambisjonen som ofte ligger til grunn i sosiologiske studier. I etterkant av datainnsamlingen har jeg tenkt at tilbakeføringen har bidratt til at jeg allerede tidlig i prosjektets fase har vært opptatt av de etiske utfordringene som kan følge av studier som har en objektiverende ambisjon. For min del var nok selve tilbakeføringen et viktig ledd i

å forsøke å ta dilemmaet som ligger i å være både en deltaker og tilskuer i feltet som studeres ordentlig på alvor.

4. Sykepleiefeltet

Innledning

Ved siden av et teknisk apparat, i en sykehuskontekst, står det en kvinne med blonde lokker. «Hun» er bilde på sykepleieren, og går igjen i flere illustrasjonsfotografier i norske høyskolers presentasjon av sykepleiestudiet. Sykepleieren vi møter, men også forventer å møte, er som oftest en kvinne. Sykepleie er blant studiene som har størst kvinneandel, og den ujevne rekrutteringen av kvinner og menn til faget holder seg stabil (NOU 2012:15). Selv om kvinnedominansen i faget er sterk, har sykepleieyrket blitt noe mindre kvinnedominert de siste seks årene (Jensberg m.fl. 2012). Tidligere forskning på utdanning og karrierer for sykepleiere har særlig vært opptatt av å forklare kvinnedominansen i profesjonen. Studiene søker dels å forklare hvorfor så få menn søker seg til sykepleie, og dels å forklare hvorfor mannlige sykepleiere jobber med andre oppgaver og innenfor andre felt enn kvinnelige sykepleiere.

Tekniker og husmor - tidligere forskning

Som sykepleier kan man arbeide innenfor svært forskjellige felt i arbeidsmarkedet. Arbeidsoppgavene og de karrieremulighetene en har som sykepleier vil variere ettersom man jobber på et somatisk sykehus, i eldreomsorgen, i psykiatri og rusomsorgen, eller med funksjonshemmede. Studier viser at mannlige og kvinnelige sykepleiere har forskjellige karrierer. Mannlige sykepleiere blir oftere ledere enn kvinnelige sykepleiere, de arbeider sjeldnere deltid, og de forlater også oftere yrket (Abrahamsen 2004, Karlsen 2012b, Svare 2009). Menn jobber også innenfor andre fagfelt enn kvinner. Mannlige sykepleierne befinner seg oftere innenfor anestesi, psykiatri og i rusomsorgen (Bakken 2001, 2004). En konsekvens av denne vertikale og horisontale kjønnssegregeringen er at menn besitter posisjoner med mer prestisje og status, og at de tjener mer enn sine kvinnelige kollegaer (Brown og Jones 2004, Karlsen 2012b). I det følgende vil jeg kort presentere deler av forskningslitteraturen som tematiserer slike kjønnsforskjeller mellom sykepleieres karrierer. Jeg oppfatter at kjønnsforskjellene i sykepleie hovedsakelig tematiseres på to forskjellige måter i denne litteraturen. Studiene enes om at lønn og vilkår kan forklare noe av kjønnsforskjellene, men

skiller seg fra hverandre når det gjelder deres perspektiv på hvilke kulturelle stereotyper om kjønn og kompetanse som skaper forskjeller. Der den ene tilnærmingen argumenterer for at sykepleien bygger opp om et feminint ideal menn verken kan eller vil besitte, argumenterer det andre perspektivet for at menn tvert om vil tjene på å være en minoritet i et kvinnedominert felt. Dette er en inndeling av forskningslitteraturen som støttes av Solbrække (2011: 39, 40). Solbrække oppsummerer forskningslitteraturen gjennom en todeling: enten betraktes menn som en lite anerkjent minoritet, dominert av kvinner, eller så ses de på som karrieretryttere på vei bort fra kvinner. La oss starte med det første perspektivet.

Omsorgsfilosofien

For sykepleierprofesjonens pioner, Florence Nightingale, var enhver kvinne en sykepleier. Og enhver kvinne som utdanner seg som sykepleier gjør kun det som alltid har falt naturlig for henne å gjøre som kvinne (Nightingale 1969). Nightingales ideer var sentrale i konsolideringen av Det norske sykepleieforbundet på begynnelsen av 1900-tallet (Melby 1990). Sykepleieidealet baserte seg på en hyllest til moderskapet. En verdig sykepleier var kallet til å vie sitt liv til pleie av trengende. Kallsbevisstheten har tradisjonelt vært en viktig motivasjon bak valget om å bli sykepleier. Kallet var ikke bare en del av sykepleiernes selvforståelse, det har også vært institusjonalisert som et krav for den som ønsket å bli sykepleier (Tveit og Havnes 2007). Omsorgsidealet i mellomkrigstiden bygde på en oppfattelse av at sykepleien var et kall som skulle belønnes i himmelen. Lønn på jorden var det ikke så farlig med. Sykepleiere var ugifte og bodde på arbeidsstedet (Melby 1990). I dag er kallsbevisstheten i sykepleieryrket på vei ut (Tveit 2001). Mye av denne endringen skyldes at kallstanken sto i en viss konflikt med profesjonaliseringsprosjektet på 1950-tallet (Melby 1990).

I boken ”Modermordet” (2001) hevder sykepleier Runar Bakken at til tross for at de kulturelle endringene i samfunnet har åpnet sykepleiefaget for menn uten kors om halsen og ujomfruelige kvinner som ikke føler seg kallet, eksisterer det en tett forbindelse mellom sykepleie og det husmoderlige. Selv om sammenhengen mellom moderen som kvinnefigur og sykepleien som fag utfordres i vår tid, argumenterer Bakken for at dagens sykepleiefelt fremdeles preges av filosofien om det husmoderlige - *omsorgsfilosofien*. En filosofi der kvinner fremstilles som naturlige omsorgspersoner i den kjønnede diskursen om sykepleie. For kvinner er omsorg, og da spesielt følelsesmessig og fysisk omsorg, en kompetanse de har ervervet gjennom morskap. Menns fysiske og emosjonelle omsorg fremstilles derimot som

unaturlig i denne diskursen. Bakken hevder videre at denne filosofien styrker et bestemt kvinnelig fellesskap og ekskluderer menn og kvinner som ikke passer inn i dette fellesskapet. Idéhistoriker og filosof Helge Svare (2009) støtter dette perspektivet. Svare argumenterer for at menns fravær i sykepleien ikke bare handler om lav lønn og dårligere arbeidsvilkår. Det handler også om en forskjellstenkning om kjønn som er dominerende i sykepleien. Denne forskjellstenkningen bygger på idealet om Husmoren. Et ideal som assosieres med kvinner og ikke med menn. Svare viser hvordan mannlige sykepleiere forholder seg til dette idealet i egen selvforståelse, og argumenterer for at det skaper både bekymring og barrierer for mennene.

Internasjonalt eksisterer det også en litteratur som argumenterer for at de feminine kompetanseformene som verdsettes i sykepleieprofesjonen ekskluderer menn. Det er særlig kroppsrelatert pleie som forbindes med det feminine og kvinnelige (Evans 2002). Andre studier viser at på tross av at berøring av pasienter er helt sentralt for en sykepleiers arbeid, opplever mannlige sykepleiere en sårbarhet og risiko for at deres omsorg skal seksualiseres (Harding, North og Perkins 2008). Argumentet i litteraturen som støtter seg til teorien om omsorgsfilosofien, er at sykepleiehistorien er omskrevet til kvinnens fordel. Menns omsorgskompetanse anerkjennes ikke innenfor idealet om husmoren, og det på tross av at menn har hatt en historisk rolle i utviklingen av profesjonen. Menn jobbet som sykepleiere lenge før de fikk formelle rettigheter til å utdanne seg som sykepleiere. I Norge har Diakonhjemmet hatt mannlige sykepleiere, diakoner, siden 1890, (Melby 1990), og britiske menn jobbet i deler av sykepleien, som i asylene, i militæret og i private sammenhenger (Mackintosh 1997). Menns rolle og betydning, for eksempel deres arbeidsoppgaver og arbeidsfelt, er blitt neglisjert i konstruksjonen av sykepleiens historie (ibid.). Profesjonaliseringsprosjektet tok utgangspunkt i Nightingales perspektiv, og i dette perspektivet var det kvinners antatte omsorgsevner og kompetanse som konstituerte profesjonen.

Profesjonalisering og maskulinisering

Oppfattelsen av at mannlige sykepleiere er uforenelig med stereotypiske kjønnsroller er imidlertid utfordret (Egeland og Brown 1988). Innenfor det jeg oppfatter som det andre perspektivet i forskningslitteraturen, argumenteres det for at menn ikke taper på koblingene mellom kvinner og omsorgskompetanse, men at de derimot tjener på dem. På tross av at sykepleie er en profesjon som assosieres med og domineres av kvinner, verdsettes likevel det

mannlige og maskuline. Det er blitt argumentert for at den vitenskapsbaserte profesjonaliseringen har bidratt til at sykepleien har forlatt tradisjonelle feminine egenskaper og kompetanseformer til fordel for maskuline (Martinsen og Wærnes 1979). Sykepleiere orienterer seg mot medisinerens felt og oppgaver. Sykepleier Kari Martinsen, hevder at konsekvensen av avfeminiseringen av sykepleie, er at sykepleiere prioriterte pleien av de som kan bli friske. Det betyr at kronisk syke og eldre blir behandlet som lite attraktive pasienter (Martinsen og Wærnes 1980 i Melby 1990.). Sosiologen Kari Wærnes beskriver et lignende skifte i sykepleierens kjernekompetanse, når hun argumenterer for at sykepleieren har gått fra å utføre en morserstatningsrolle til en teknikkerrolle (Wærnes 1982). Der det feminine kobles til intim og kroppsrelatert omsorg og pleie, kobles det maskuline til ledelse, styring og teknikk. Dette kommer til uttrykk gjennom at mannlige sykepleiere distanserer seg fra kompetansen og oppgavene som assosieres med det feminine for å oppnå mobilitet (Evans 1997). De oppnår lederstillinger og jobber i administrasjonen fordi de møter sterkere forventninger til forfremmelse enn det kvinner gjør (Kvande 2002), presses inn i ledelsen for å unngå negative stereotypier (Williams 1995), eller flykter fra kroppsnett arbeid mot det som er blitt omtalt som de «maskuline øyene» i sykepleien som psykiatri, anestesi- og intensivavdelinger (Egeland og Brown 1988, Bakken 2001, 2004). En del av denne litteraturen argumenterer for at det å være et såkalt synlig mindretall, vil være annerledes²⁷ for menn, enn for kvinner. Menn tjener på å være den kjønnede minoriteten i omsorgsykker (Williams 1995, Murray 1996, Evans 1997, Simpson 2004). Det eksisterer også studier som viser at både kvinner og menn orienterer seg bort fra kroppsrelatert pleie i løpet av karrieren (Abrahamsen 2004). Noe som kan tyde på at en såkalt maskulinisering av sykepleien ikke bare handler om menns karrierer og aspirasjoner, men også er et uttrykk for en mer allmenn tendens.

Min tilnærming

De to perspektivene jeg nå kort har skissert, beskriver begge hvordan kulturelle stereotypier om kjønn og kompetanse på ulike måter kan skape forskjeller mellom kvinner og menns karrierer. Solbrække (2010, 2011) argumenterer for at disse perspektivene har noe for seg, men at historiene som bryter med og havner i mellom de to perspektivene neglisjeres. Solbrække kritiserer deler av forskningen for å operere med en abstrakt kulturhistorisk modell

²⁷ Forskning viser imidlertid at til tross for at kvinner har begrensede mobilitetsmuligheter sammenlignet med likt kvalifiserte menn i kvinne-dominerte yrker, har kvinner og menn tilnærmet like muligheter til intern avansement i manns-dominerte yrker (Hultin 2003).

som i liten grad er forankret i norske forhold. Fortellingene om menns karrierejag og kvinners selvoppofrelse har altså fått et slags liv i seg selv. Kritikken kan forstås som en metakritikk av forskning som legger for stor vekt på kjønnsdualisme i kjønnssegregerte profesjoner. Som jeg argumenterte for i avhandlingens innledning, er det problematisk hvis kjønnede og etniske relasjoner i seg selv forstås som et uttrykk for maktrelasjoner, og under- og overordningsstrukturer. Slike relasjoner opererer forskjellig i ulike sammenhenger og må undersøkes empirisk (Ellingsæter og Solheim 2002:34). Jeg oppfatter at denne type metakritikk kan besvares gjennom å (i) vektlegge forhandlinger og kamp over symbolske grenser (Lamont 1992), og ha en (ii) sensitiv vekselvirkning mellom empiri og analyse gjennom hele forskningsprosessen (Aarseth 2008). Dette er to temaer jeg har adressert tidligere i avhandlingens teori og metodekapittel. Jeg skal derfor kun kort redegjøre for hva jeg mener med det førstnevnte punktet i denne sammenhengen.

Å vektlegge forhandlinger og kamp over symbolske grenser i en karriere, innebærer for det første å undersøke hvilke grenselogikker som er i spill i konkrete kontekster. Som jeg gjorde rede for i teorikapittelet innebærer teorien om symbolske grenser å undersøke hvordan kulturelle stereotyper *brukes* av aktører. Sosiale forskjeller reproduseres eller utfordres ved at konkrete individer aktiverer sine ressurser (Lamont og Lareau 1998). Det er ikke bare en omsorgsfilosofi eller et teknisk ideal i seg selv som skaper forskjeller mellom sykepleiere. Symbolske grenser handler også om hvordan disse kulturelle stereotypene om kompetanse brukes i ulike situasjoner og innenfor ulike kontekster. I denne studien skal jeg undersøke meningen informantene gir til ulike kompetanseformer, og hvordan de bruker disse i sin selvpresentasjon og evaluering av seg selv og andre. Gjennom å identifisere informantenes symbolske grenser, skal jeg undersøke hvilke kompetanseidealer nyutdannede sykepleiere bruker for å fremstå som den «riktige» type sykepleier.

For det andre innebærer studiens grensetilnærming å undersøke om kompetanseidealene i et felt reflekterer *binære* eller *multiple grenser*. Reflekterer de attraktive kompetanseformene i sykepleiefeltet grenser mellom kvinner og menn, eller uttrykker de også andre former for grenser, som for eksempel etniske eller klassemessige forskjeller? En svakhet ved flere av studiene som ønsker å forklare segregerende og ekskluderende prosesser i sykepleieres karrierer, er at de studerer kjønn ved kun å fokusere på et kjønn (Stott 2004), eller uten å inkludere andre sosiale kategorier som for eksempel etnisitet (Karlsen 2012b). Som jeg argumenterte for innledningsvis i denne avhandlingen, er dette problematisk hvis vi skal forstå inkluderende og ekskluderende prosesser i et samfunn som preges av migrasjon og en mer etnisk sammensatt norsk befolkning. Selv om det eksisterer få norske studier som

undersøker betydningen av etnisitet og sykepleieres karrierer, vet vi imidlertid at hele veksten i sysselsettingen i pleie- og omsorgssektoren de siste årene er av personell med etnisk minoritetsbakgrunn. Hver tredje ansatt i eldreomsorgen er innvandrere, kvinne og ufaglært (Hemme og Høst 2007, Aamodt mfl. 2011). Mangelen på arbeidskraft i eldresektoren har ført til ulike rekrutteringsstrategier. Fra 1998 til 2003 rekrutterte Norge sykepleiere fra utlandet gjennom Aetat helserekruttering, i samarbeid med kommuner som arbeidsgivere (Seeberg 2012). Selv om den aktive rekrutteringen av arbeidskraft fra andre land ble avsluttet i 2007 for å motarbeide brain-drain i fattige land, har rekrutteringen på ingen måte stoppet opp. Det skjer via private formidlere (Seeberg 2012). Bakken (2009) omtaler rekrutteringen av innvandrere og utenlandsk arbeidskraft til eldresektoren som «tredje verden- strategien». Også deler av den norske befolkningen, personer med etnisk minoritetsbakgrunn, er løftet frem som et potensielt verktøy i kampen mot eldrebølgen. I handlingsplaner for eldreomsorgen ble det for eksempel fremmet forslag om å henvende seg særskilt til norske sykepleiere med innvandrerbakgrunn i rekruttering til eldreomsorgen (St. meld. Nr. 50 1996-1997). Og tidligere sosialminister Magnhild Meltveit Kleppa (1999) fremmet forslag om å rekruttere helsepersonell fra innvandremiljøer i Norge, og å åpne opp for å gjøre unntak fra kravet om ha bestått de allmenne fagene. Et tiltak som skulle gjøre det lettere for personer med etnisk minoritetsbakgrunn å gjennomføre hjelpepleier og omsorgsutdanninger.

De få studiene som har undersøkt betydningen av etnisitet for sykepleieres karrierer, tyder på at det forekommer nye former for skillelinjer og segregerende dynamikker i arbeidsmarkedet. Nyere studier viser at sykepleieres karrieremuligheter og karrierevalg ikke bare kan forklares med utgangspunkt i forskjeller mellom menn og kvinner, det henger også sammen med etnisitet (Karlsen 2012b). Sosialantropolog Marie Louise Seeberg og samfunnsviteren Rannveig Dahle (2005, 2006) argumenterer for at helsepersonell med minoritetsbakgrunn møter glasstak både på sykehus og på sykehjem. I en kvalitativ organisasjonsstudie viser de hvordan helsepersonell med etniske minoritetsbakgrunn får underordnede posisjoner i yrkeshierarkiet på sykehuset og sykehjemmet (2006: 100). Historiker Berit Gullikstad (2010) viser hvordan helsepersonell med etnisk minoritetsbakgrunn, og særlig muslimske menn, i en sykehjemskontekst, begrenses av diskurser om den «inkompetente migranten». I en artikkel viser også Drange og Karlsen (2012) at sykepleiere med etnisk majoritetsbakgrunn og minoritetsbakgrunn har forskjellige karrierer. Sykepleiere med etnisk minoritetsbakgrunn jobber oftere i omsorgsinstitusjoner for eldre og utviklingshemmede, enn det sykepleiere med majoritetsbakgrunn gjør. Sykepleiere med majoritetsbakgrunn jobber som oftest på sykehus. Drange og Karlsen finner også at det

er små forskjeller mellom minoritetens og majoritetens sannsynlighet for å jobbe innenfor rus- og psykiatriomsorgen. Disse studiene argumenterer for at karriereforskjellene mellom den etniske minoritet og majoritet er et uttrykk for ulike mulighetsstrukturer.

Hvilke kulturelle stereotypier om kompetanse skapes og gjenskapes i kontekster der sykepleierne har både etnisk minoritets og majoritetsbakgrunn? Vil det skapes andre former for symbolske meningsforbindelser mellom kjønn og kompetanse? For å undersøke slike kategoriseringsprosesser, skal jeg rette fokuset mot de symbolske grensene informantene etablerer mellom ulike kompetanseformer, når de evaluere egen og andres kompetanse. Med dette som analytisk utgangspunkt skal vi vende fokuset mot sykepleieres overgang mellom utdanning og arbeid. Det første kapitlet omhandler sykepleiere i utdanning. Og det siste kapitlet omhandler sykepleiernes erfaringer i arbeidsmarkedet.

5. Sykepleiere i utdanning

Innledning

En ambisjon med dette kapittelet er å identifisere studenters aspirasjoner og perspektiver på egne karrieremuligheter. Et spørsmål jeg skal undersøke i det følgende er om aspirasjoner og opplevelsen av muligheten til å realisere disse varierer mellom ulike individer innad i samme karriereløp. Sagt på en annen måte, hva slags karrierer orienterer studentene seg mot, og hvordan vurderer de sine muligheter til å lykkes med å realisere egne karriereprosjekter?

Selv om studentene er ulike med tanke på etnisk bakgrunn og kjønn, er de alle i ferd med å bli sykepleiere og befinner seg innenfor det jeg omtaler som *sykepleiefeltet*. Et annet spørsmål jeg skal undersøke i dette kapittelet er om en tilhørighet til et spesifikt utdanningsfelt og fellesskap legger grunnlag for noen felles oppfattelser av hva som kjennetegner en typisk karriere og hva slags egenskaper og kompetanseformer som er nyttige for å gjøre en slik karriere? Hvordan er man og blir man en sykepleier på den «riktige» måten? Jeg er altså ute etter å identifisere konstruksjoner av normalitet i sykepleiefeltet. Et spørsmål jeg skal undersøke i forlengelsen av om det eksisterer noen rådende idealer for hva som er en legitim og attraktiv karriere, er hvilke kategorier studenter som har mulighet til å identifisere seg med og oppnå en slik karriere? Er kompetanseidealene tilgjengelig for alle informantene? Dette er det tredje og siste overordnede spørsmålet jeg skal undersøke i kapittelet.

Kapittelet er strukturert på følgende måte. Etter en presentasjon av datamaterialet, skal jeg først ta utgangspunkt i studentenes fortellinger om hvorfor de studerer sykepleie. Her er det særlig deres identifikasjon med eget yrkesvalg som vektlegges. Til slutt i kapittelet skal jeg konsentrere meg om studentenes aspirasjoner og opplevelse av egne muligheter for sin fremtidige karriere.

Oversikt over informantene og utdanningskontekst

Jeg har intervjuet 20 sykepleiere som er i ferd med å fullføre sin utdanning. Med unntak av en informant som er deltidsstudent, og en annen informant som er student ved Lovisenberg, er alle informantene på sitt siste år på bachelorgraden ved høyskolen i Oslo og Akershus. I

tabellen under presenteres en oversikt over informantene. Av de 20 informantene er 13 kvinner og 7 menn. Her har 10 av kvinnene etnisk majoritetsbakgrunn, og 3 etnisk minoritetsbakgrunn. Og 5 av mennene har etnisk majoritetsbakgrunn, og 2 minoritetsbakgrunn.

Informant	Kjønn	Etnisitet	Alder
Ragna	K	Majoritet (Foreldre innvandret fra nordisk land)	25 år
Mira	K	Majoritet	26 år
Lina	K	Majoritet	27 år
Ida	K	Majoritet	29 år
Sabina	K	Minoritet (Innvandret fra sørasiatisk land)	40 år
Anita	K	Majoritet	46 år
Faiza	K	Minoritet (Foreldre innvandret fra sørasiatisk land)	24 år
Jorid	K	Majoritet	29 år
Tuva	K	Majoritet	23 år
Ditha	K	Minoritet (Innvandret fra sørasiatisk land)	23 år,
Helene	K	Majoritet	22 år
June	K	Majoritet	23 år
Therese	K	Majoritet	24 år
Ivan	M	Minoritet (Foreldre innvandret fra sør asiatisk land)	23 år
Martin	M	Majoritet	29 år
Jan	M	Majoritet	28 år
Sajid	M	Minoritet (Innvandret fra sørasiatisk land)	34 år
Nicklas	M	Majoritet (Innvandret fra nordisk land)	35 år,
Eivind	M	Majoritet	32 år
Gjermund	M	Majoritet	24 år

Som det fremgikk i metodekapittelet har jeg definert minoritetsbakgrunn ut fra om informantene selv har innvandret, eller har foreldre som har innvandret, fra et ikke-nordisk land. Minoritets og majoritetskategorien rommer stor variasjon. I tabellen har jeg gitt informasjon om noen av disse variasjonene i parentes.

Om lag halvparten (11)²⁸ av informantene har foreldre med høyere utdanning. Av de kvinnelige informantene har 8 informanter foreldre med høyere utdanning og 4 har foreldre uten høyere utdanning. Av de mannlige informantene har 3 informanter foreldre med høyere utdanning og 3 har foreldre uten høyere utdanning.

Informantene er en del av et bachelorkull på siste utdanningsår som består av ca. 400 studenter fordelt på tre klasser. Som ellers i landet er sykepleie en kvinnedominert utdanning ved høgskolen. På Høgskolen i Oslo og Akershus utgjør minoritetsstudentene 20 prosent av

²⁸ Jeg mangler informasjon om klassebakgrunnen til to av informantene.

studentene. Kvinneandelen er 86 prosent blant majoriteten og 78 prosent blant minoriteten (Andersen 2010).

Stereotyper, identitet og utdanningsvalg

Gjennom studentenes fortellinger om å ta høyere utdanning ønsker jeg å gripe den *subjektive meningen* de gir sitt karrierevalg. Det er ikke først og fremst karrierevalget som sådan, men måten studentene legitimerer dette valget i etterkant som er mitt fokus. Karrierebeslutninger handler om å plassere seg selv i en større sosial sammenheng, og i denne sosiale sammenhengen får kjønn, klasse og etnisitet en betydning på ulike måter. Jeg er primært opptatt av hvordan slike sosiale kategorier kommer til uttrykk i den subjektive meningen studentene gir sine karrierebeslutninger.

Studentene legitimerer sitt utdanningsvalg gjennom å fremstille beslutningen som en *reorientering*. Både menn og kvinner i mitt utvalg forteller om en reorientering i egen karriere, der de «oppdager» sykepleie som et karrierealternativ. Fortellingene om reorientering kan forstås som en endringshistorie. Det var egentlig ikke sykepleiere de skulle bli. Egentlig skulle de jobbet med noe helt annet. Felles er at informantene har oppdaget og fått sansen for sykepleie gjennom erfaringer i helsevesenet, for eksempel gjennom deltidsarbeid, eller gjennom egen og andres sykdom. For de mannlige informantene reflekterer reorientering en endring i faktiske karrierevalg. De har tidligere jobbet eller utdannet seg innenfor andre typer karrierer, som økonomi, elektro, militær, sosialantropologi og bibliotekar. For de kvinnelige informantene, handler reorienteringen ikke nødvendigvis om at de har en annen utdannings eller arbeidskarriere bak seg fra før de begynte på sykepleie. Det handler vel så mye om deres fortellinger om hva de så for seg å bli som voksne. Og i drømmen om et fremtidig yrkesliv var sykepleie ikke et alternativ for kvinnene. Reorienteringen, der informantene oppdager sykepleie som et egnet og attraktivt utdanningsvalg, handler slik dels om at informantene fremstiller utdanningsvalget som et valg som bryter med en tidligere karriere, og dels om at det fremstilles som et valg som bryter med informantenes konsepter om eget selv. Jeg vil først konsentrere meg om de kvinnelige informantenes fortellinger om en reorientering.

Å bryte med en tradisjonell kvinnelighet

De kvinnelige informantene fremstiller seg selv som en «utypisk» sykepleier. Sykepleie er et karrierevalg som bryter med hva de så for seg å bli. Ragna er en av dem som aldri så for seg å

bli sykepleier. Ragna er 25 år og har foreldre med høyere utdanning. Ragnas beslutning om å begynne på sykepleie knyttes til erfaringer med sykdom i egen familie.

Ragna: Jeg hadde en venninne som var ferdig da, som gikk tre år før meg. Og når hun begynte så prøvde hun å få meg med. Og da sa jeg at «nei sykepleier, jeg skal ikke bli noen sykepleier». Det var ikke aktuelt. Men det er faktisk flere faktorer som har spilt inn da. Jeg har en niese som er syk, og har vært kronisk syk siden hun ble født. (...) Og da fulgte jeg jo henne på sykehuset i fysioterapi, og jeg fikk se mye hvordan de jobba, sykepleierne. Og det var veldig sterkt å se, og jeg tenkte at det her, det kan jeg tenke meg. Barneavdeling på sykehus. Det høres kanskje rart ut, i og med at det er syke barn. Men det er en kjempejobb de gjør. Det er en viktig ressurs. Så det og spilte jo inn. Jeg kliner til. (...) Når jeg først hadde valgt det her[sykepleien], så var mamma veldig glad for at jeg ikke ble politi. Hun synes ikke så mye om det. Men de var også overraska over at jeg valgte sykepleien. Det var ikke egentlig noe de hadde sett for seg, men allikevel er det veldig sånn at de backer meg opp. (...) Jeg har hele tiden valgt retninger mot ehh... man tenker kanskje sykepleien som litt sånn mykt yrke da. Jeg vet ikke(...) Litt sånn at, hvordan skal jeg forklare det... kanskje typisk jenteyrke, selv om det ikke er det. Vi har jo flere og flere gutter som velger det. Men utenifra så tror jeg at folk tenker at det er litt typisk, for det er jo et omsorgsykke. Så i forhold til sånne aktiviteter [snowboard, kaiting]som jeg har holdt på med før, så ble det veldig rart.

Ragna bruker tid på å distansere seg fra en fortelling om sykepleien som feminin. Her viser hun til andres blick på sykepleien. Det er et omsorgsykke, der oppgavene er myke og feminine. Ragna problematiserer denne forståelsen av sykepleie ved å vise til menns inntog i profesjonen. Samtidig er det ikke nok å vise til eksistensen av mannlige sykepleiere. Ragna oppfatter at *hun* også bryter med dette typiske og tradisjonelle kvinnelige profesjonsidealet. Hun fremstiller seg som en utypisk sykepleier ved å vise til venner og families reaksjon på hennes valg om å bli sykepleier. De ble overasket, fordi hun går for å være en såkalt guttejente. Hun drømte om å bli politi, har stort sett bare hatt guttekompisser, og hun har brukt mye tid på aktiviteter som snowboard og kaiting. Ved å vektlegge en sosial identitet som guttejente og å spille på tradisjonelt maskuline aktiviteter og yrkespreferanser, etablerer Ragna en grense mellom *ulike feminiteter* i sykepleien. Hun bruker sosiale kjennetegn som

gjør henne til en annen type kvinne og sykepleier. En slik disidentifikasjon preger også de andre kvinnelige informantene.

Mira er 26 år og har ikke foreldre med høyere utdanning. Hun presenterer seg også som en som aldri skulle bli sykepleier. Mira har tatt noen sosionom- og teologifag før hun begynte på sykepleie. Hun bruker reorienteringen til å distansere seg fra det hun oppfatter som typiske sykepleiere:

Mira: Alltid hatt en liten fordom mot det yrke egentlig, basert på det att det er litt sånn flink pike. Hvis du ikke finner din lidenskap i livet så er kanskje sykepleier bra og respektabelt og sånt. Men jeg følte at jeg valgte det yrke litt på tross av det da. At jeg kanskje ikke passer helt inn i den profilen. Nå prøver jeg liksom å distansere meg fra det, det inntrykket folk kanskje har av sykepleiere da(...). Det er all slags folk som blir sykepleiere. Men kanskje en litt større prosentandel, altså vi har hatt sånne studiegrupper, veiledningsgrupper hvor vi snakker i tur og orden om motivasjonen vår, og det er veldig mange som sier «nei det var bare veldig greit yrke å velge liksom, noe å falle tilbake på». Det er en mangel på en større motivasjon et annet sted da. (...)Jeg skulle aldri bli sykepleier, det var forferdelig yrke tenk å måtte utsette seg selv for mennesker som ligger og huler av smerter hele tiden. (...) Etter å ha jobbet et par år og studert da..., jeg vet ikke hva det var, men det var liksom noe som modnet inni meg og jeg hadde veldig, veldig lyst. Og kanskje det at jeg vet at hvis du kan faget ditt godt så kan du gjøre en veldig stor forskjell for enkelte folk da, pasienter. Og så er det også det at sykepleie er et veldig stort felt, du er ikke bare bundet til et arbeidsfelt.

Mira oppfatter at mange velger sykepleie fordi de ikke har ambisjoner. Hun har i motsetning til denne typen sykepleiere tatt et aktivt valg og oppfatter seg selv som mer motivert for å bli en sykepleier enn gruppen hun tar avstand fra. Mira bruker fortellingen om en reorientering både til å legitimere eget utdanningsvalg og til å etablere grenser mellom ulike type sykepleiere. Et gjennomgående mønster er at de kvinnelige informantene tar avstand fra en bestemt femininitet som symboliserer det de omtaler som «mykt», «jente-jenter», «respektable kvinner», og «snill/flink pike». Det informantene oppfatter å være en typisk sykepleier konnoterer på mange måter det forskning har omtalt som diskursen om husmoridealet i sykepleien (Bakken 2001, Svare 2001). Idealet peker på en form for tradisjonell femininitet, der kvinner oppfattes som naturlige omsorgspersoner. Kvinnene i min studie posisjonere seg selv som annerledes enn dette tradisjonelle omsorgsidealet.

Vi ser også at Mira vektlegger mulighetene som ligger i eget karrierevalg. Som sykepleier er man ikke bundet til et arbeidsfelt. Oppfattelsen av at sykepleie er en allsidig karriere som gir mange muligheter i arbeidsmarkedet går igjen hos alle informantene i mitt utvalg. Informantene oppfatter at sykepleie er en karriere som skiller seg fra andre karrierer fordi den gir en mulighet til å jobbe med ulike grupper, innenfor ulike felt og i hele verden. Dette er en forskjell som trekkes frem når de begrunner hvorfor de valgte sykepleie fremfor andre karrierealternativer. Studentenes vektlegging av alle mulighetene en karriere som sykepleie gir i arbeidsmarkedet, handler også om å etablere grenser mellom ulike kompetanseformer i omsorgsykker. De påpeker for eksempel at sykepleie er «mer enn stell», «mer enn å vaske gamle bak», og at det handler om «mer enn avføring og kateter». Therese, som også presenterer seg selv som en utypisk sykepleier, illustrerer disse grensdragningene godt ved å vektlegge at sykepleie er mer enn bare stell:

Therese: Jeg er en person som kan si ting veldig rett ut og kanskje ikke fremstå som veldig omsorgsfull da... ikke alle jeg får sympati for med en gang, heller ikke pasienter. Pasienter som synes veldig synd på seg selv for eksempel eller krever veldig mye oppmerksomhet, det er ikke nødvendigvis de som får mest oppmerksomhet fra meg. Så jeg kan virke som en litt kanskje hardere person da enn de som velger sykepleie (...). Det [sykepleie]var vel litt det det kokte ned til. At det var det eneste som var aktuelt faktisk. Det var vel det eneste jeg søkte. Men akkurat når jeg bestemte meg for det er litt vanskelig å si. Men det ble på det året jeg gikk på folkehøgskole i alle fall. Jeg fant ut at sykepleie var mye mer enn bare ja.. bare stell for eksempel da. At du har veldig mange valgmuligheter etter å ha tatt sykepleien.

For å posisjonere seg selv som ambisiøse og karriereorienterte individer tar de kvinnelige informantene avstand fra en tradisjonell kvinnelighet og en tradisjonell omsorgskarriere. Informantene forbinder sykepleie med lavtlønnsyrker og med mennesker som ikke har ambisjoner eller evner til å gjøre noe annet. Selv om kvinnenes reorienteringsfortelling kan forstås som et ønske om å problematisere og kritisere det de oppfatter som gamle stereotypier om profesjonen og sykepleiere, er dette et bilde de i høyeste grad forholder seg til når de legitimerer eget utdanningsvalg.

De kvinnelige studentenes legitimering av eget utdanningsvalg, reflekterer et negativt perspektiv på omsorgsykker som også eksisterer ellers i befolkningen. Andre studier har argumentert for at unge oppfatter omsorgsykker som lite attraktive karrierealternativer. Svares

(2008, 2009) intervjuer med ungdom viser at en jobb i pleie- og omsorgssektoren oppfattes som kjedelig, rutinepreget og tungt. Elevene betegnet personer som jobbet i et omsorgsyrke som ressursssvake individer som ikke sikter mot noe bedre (Svare 2009). Også britiske studier viser en lignende skepsis blant unge mot å utdanne seg innenfor omsorgsyrker (Hemsley-Brown og Foskett 1999). Svare (2008:84) argumenterer for at det negative perspektivet på omsorgsyrker kan handle om at karrierer i omsorgsyrker ikke oppfattes for å innfri en senmoderne forventning om å realisere seg selv i jobben. Omsorgsyrkene forbindes med en tradisjonell form for kvinnelighet som kjennetegnes av rutineoppgaver i en hjemlig sfære. Når de kvinnelige informantene i min studie vektlegger at sykepleie er «mer enn stell», kan dette ses i sammenheng med slike kulturelle stereotypier om kvinners arbeid og kompetanse. Deres disidentifikasjon med sykepleiere som uambisiøse, gammeldagse kvinner og fortelling om sykepleie som så «mye mer», henger sånn sett sammen. Gjennom en disidentifikasjon koder informantene noen oppgaver og karrierer for sykepleiere som «typisk» feminine. Dette er kompetanseformer og karrierer de gir lav verdi. Studentene tar avstand fra en bestemt kvinnelighet og karrierene og kompetanseformene de assosierer med denne kvinneligheten.

Både de kvinnelige informantene med og uten etnisk majoritetsbakgrunn bruker reorienteringsfortellingen når de legitimerer eget utdanningsvalg. Det er likevel variasjoner og ulike måter denne fortellingen spiller seg ut på. For Sabina handler reorienteringen i større grad om opplevelsen av å forlate og bryte med en middelklasseposisjon, enn om å bryte med kjønnede identiteter. Sabina er 40 år og kom til Norge gjennom familiegjenforening. Hun har master i idrettsfag fra opprinnelseslandet. Sabinas endringshistorie handler mer om hennes første møte med et omsorgsyrke, enn å begynne på sykepleie. Hun tok en hjelpepleieutdanning før hun startet på sykepleien.

Sabina: Jeg ville bli hjelpepleier fordi da jeg hadde bodd 8 år i Norge fikk jeg vite at en hjelpepleier kan få jobb. For egentlig så har jeg mastergrad i gymfag, men da hørte jeg at det var vanskelig å få jobb på grunn av språket. At jeg var hjemme med barn og hadde ikke lært meg så bra norsk, så begrunnelsen var også at jeg ikke kan få jobb som lærer. Da tenkte jeg det er lettere og få jobb i helsevesenet enn som lærer. (...)Her mangler det folk. Læreryrket det mangler folk der også, men jeg har prøvd å jobbe som lærer et semester, det var på barneskole. Jeg syntes barna visste mer enn meg om sin kultur, og det syntes jeg ikke var så særlig når barna visste mer... Jeg visste om norsk kultur, men ikke så mye at jeg kan mestre den delen.

(...)

Men da jeg begynte som hjelpepleier. Vi hadde alle fagene, gym og alt det der. Vi hadde gymtimer. Da var jeg veldig flink i gym og jeg hadde helt andre bevegelser og en annen rytme. Og læreren spurte meg... «du er veldig annerledes enn de andre når det er gymtime, hva er grunnen til det?» spurte han. Men jeg ville ikke fortelle til de andre at jeg var gymlærer, når jeg begynte på hjelpepleier. Jeg syntes det var litt flaut.

J: Hvorfor det?

Sabina: Nei, men det var mitt valg. Jeg syntes at det var litt sånn.. litt nedgang tenkte jeg, når jeg søkte som hjelpepleier, og i [opprinnelseslandet] var jeg gymlærer. (...) Men i begynnelsen da var det sånn, «er jeg på riktig plass eller», men faginnholdet det var veldig interessant. Da var jeg ferdig som hjelpepleier i 2002, jobbet jeg to år som hjelpepleier og fortsatt hadde jeg interesser til at jeg kunne gå videre. Jeg skal bli sykepleier.

Sabina opplever at hun har hatt en nedadgående mobilitet i Norge. Det har tatt tid å akseptere egen arbeidsposisjon i helsevesenet. Sabina forteller at sykepleie er et lavstatusyrke i opprinnelseslandet. Hun har av den grunn ikke fortalt til slekt og venner i opprinnelseslandet at hun er sykepleier, fordi det er et yrke som er uaktuelt for folk med hennes klassebakgrunn. Sabina skiller seg fra de andre studentene ved å vektlegge et eksplisitt klasseaspekt, men også gjennom å fremstille helseyrker som en mer tilgjengelig karriere for innvandrere. Gjennom å posisjonere seg selv som minoritet, fremstår sykepleie, men også helseyrker generelt, som et rasjonelt yrkesvalg. Sabina oppfatter at man i motsetning til for eksempel læreryrket, ikke trenger å beherske norsk språk og kultur like godt som sykepleier. Sabina identifiserer seg sånn sett ikke bare med en middelklasseposisjon, men også med en minoritetsposisjon når hun tematiserer egne karrierevalg.

Studentene fremstiller seg som kompetente og ambisiøse gjennom å presentere seg selv som annerledes fra alt det de oppfatter at andre tror at sykepleien og sykepleiere er. Dette er symbolske grensdragninger som kan gi oss informasjon om hvilke egenskaper, væremåter og ikke minst hvilke måter man presenterer seg selv på, som kjennetegner den «riktige måten» å bli og å være en sykepleier på. Gjennom reorienteringsfortellingen forsøker kvinnene for det første å etablere grenser mellom *ulike femininiteter*. For kvinnene er det viktig å markere at en karriere i et omsorgsykke ikke er en forlengelse av en kvinnelig natur eller «iboende» kjønnsidentitet. Det er tvert om en karriere der de oppdager en kompetanse og interesse. For det andre forsøker kvinnene å omdefinere det de oppfatter som negative bilder av sykepleien og sykepleiere. Her er det særlig karrieremulighetene som kan følge av å gå inn

i et spesialisert arbeidsmarked som vektlegges. Reorienteringen blir slik viktig for å få frem at sykepleie også rommer noe mer enn det de oppfatter som stereotype bilder av denne karrieren. Dette blir særlig tydelig når informantene problematiserer oppfattelser av sykepleien som et omsorgsyrke som «bare» innebefatter stell og pleie. Kvinnene forsøker å omdefinere og tilpasse det de oppfatter som tradisjonelle og fastlåste egenskaper og kompetanseformer, til sine egne aspirasjoner og selvforståelse.

Et spørsmål jeg skal undersøke i dette kapittelet er hvordan slike stereotyper om kjønn og kompetanse, begrenser og muliggjør studentenes aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter i arbeidsmarkedet. Jeg skal først rette fokuset mot mennene i utvalget som også legitimerer sitt utdanningsvalg gjennom en reorientingsfortelling. Der kvinnes reorientering i stor grad handler om å bryte med og omdefinere et kjønnert yrkes- selv, handler mennenes reorientering i større grad om å skape en trygg karriere.

Å bryte med en usikker karriere

Martin er 29 år og har en bachelor i bibliotek- og informasjonsfag fra før. Han har ikke foreldre med høyere utdanning, men forteller at det alltid har vært forventet av ham at han skal ta utdanning. Martin fikk ikke relevant jobb etter han var utdannet bibliotekar og begynte å jobbe som miljøarbeider i en omsorgsbolig. Her fattet han en interesse for sykepleie.

Martin: Jeg hadde jo aldri jobbet med det [mennesker] før, pluss at på en måte biblioteksbransjen er kanskje ikke verdens største bransje, og det er veldig vanskelig å komme seg inn. Og da var det på en måte da, ja, ok, det fungerer å jobbe med mennesker. Men en bør få seg en utdanning hvor det faktisk er mer sjanse for å få seg jobb etter på også da. Så det å få seg jobb etterpå, er også et aspekt ved at man går på sykepleien.

Martin oppfatter at han og de andre mannlige sykepleiestudentene skiller seg fra andre studenter i kraft av sin alder og erfaring:

Martin: Guttene som er i gruppa, vi er så pass gamle at vi faktisk har lyst til å gjøre det her. At det på en måte, det er ikke noe kall, men vi har prøvd mye annet og vet at det her er noe vi vet fungerer og at vi er gode på. Eller ikke gode, men vi vet vi kan

klare det. Men kanskje noen av de som er yngre, som på en måte begynner rett fra videregående og bare ”ja sykepleier skal jeg bli” liksom, og virrer rundt og sånne ting. Jeg tror at det er greit at man på en måte har litt ballast.

Selv om Martin ikke tematiserer kjønn eksplisitt når han etablerer grenser mellom studenter, er det de mannlige medstudentene han inkluderer i sitt fellesskap. Martin bruker reorienteringen i egen karriere som en ressurs og markør mot yngre studenter. I motsetning til yngre studenter, oppfatter Martin at han selv og hans mannlige medstudenter er sikre på eget karrierevalg. Dette oppfatter han som en fordel i møtet med pasienter.

Jan er 28 år og har jobbet både som industri- og elektromekaniker og i militæret før han begynte på sykepleie. Jan har ikke foreldre med høyere utdanning og oppfatter at utdanning først og fremst handler om å få en trygg jobb. I militæret jobbet han i marinen. Det var her han fattet interessen for å jobbe med akuttmedisin og med mennesker.

Jan: Så fattet jeg litt interesse for det menneskelige samspillet. Det er kanskje ikke det man forbinder mest med forsvaret, det er veldig sånn rigid. Men når man er på fartøyet da, så er det litt annerledes.. man har liksom 14 -15 mennesker som kommer og som har forskjellige kulturer, religion, sosiokulturelle samfunnslag... alt mulig. Som man ikke bare skal få til å jobbe sammen, men leve sammen også... ja jeg syntes det var veldig interessant da. Også tenkte jeg at sykepleier det har jo mange elementer av det i forhold til medisin da (...), men når jeg hadde gått den våpentekniske veien som jeg hadde gjort så fant jeg ut at jeg enten måtte bygge videre på det eller gå et skritt tilbake og bygge videre en annen retting. Og våpenteknisk det har ikke noe sånn særlig stor framtid i forsvaret. Og sivilt så er det ikke så mange jobber som er så veldig familie eller sånn.. ja, som jeg kunne tenke meg å ha i alle fall. Så da tenkte jeg at det var på tide å bytte rett og slett. Og da hadde jeg lyst på en jobb som gav flest mulig valgmuligheter da. Og sykepleier er jo spennende og veldig vidt, det er så mange forskjellige nivåer og så mange forskjellige arenaer man kan jobbe på. (...) når jeg tar et studie så fokuserer jeg på det som er på andre siden av studie på en måte. Det er utrolig mange fag og mange ting som jeg synes er veldig interessante som sikkert hadde vært interessant å studere, men hvis jeg ikke ser noen nytteverdi eller arbeidsmulighet i andre enden så ser jeg ikke vitsen i det.

Som Martin kan også Jans reorientering knyttes til hans tidligere posisjon i arbeidsmarkedet. Vi ser også at Jan som de kvinnelige studentene også vektlegger et mulighetsaspekt ved egen karriere. I tillegg handler Jans reorienteringen om å skape en balanse mellom arbeid og familieliv.

Felles for de mannlige informantene som legitimerer sitt utdanningsvalg gjennom en reorientering, er at de søker seg til det de oppfatter som en bedre og tryggere arbeidsmarkedsposisjon eller situasjon. Sykepleie er en karriere de oppfatter som trygg, man er garantert jobb. Det er også en karriere de oppfatter som allsidig: som sykepleier kan man arbeide innenfor mange ulike felt og spesialisere seg, i motsetning til andre alternativer som vernepleie og barnehagepedagog. For noen av mennene i mitt utvalg er dette en reorientering som handler om å forlate en arbeidsposisjon eller situasjon med dårlige utsikter. For andre handler reorienteringen om å skape et arbeidsliv som er basert på andre typer «verdier» enn det de erfarte i en tidligere karriere. For eksempel var Eivind lei av å «jage nummer og tall» som konsulent. Han begynte på sykepleie fordi han ønsket å starte på nytt, og få en jobb som han virkelig kan trives med. Både de mannlige og kvinnelige informantene med og uten etnisk majoritetsbakgrunn legitimerer altså utdanningsvalget gjennom å vektlegge at sykepleieutdanningen gir mange karrieremuligheter. Forskjellen mellom mennene og kvinnene, er at de mannlige studentene i større grad enn kvinnene vektlegger trygghet i arbeidsmarkedet som et viktig motiv. Med unntak av Sabina, vektlegger kvinnene først og fremst muligheten til karriereutvikling. Dette står i kontrast til tidligere forskning som har vist at mannlige sykepleierstudenter er mer karriereorienterte enn kvinnelige sykepleierstudenter (Karlsen 2011).

Selv om mennene forteller om andres problematisering av deres maskulinitet i en kvinnedominert karriere, gjennom skuffelse eller stempling som feminin og homo, er dette historier de gir lite rom når de reflekterer rundt egne karrierevalg. Sammenlignet med kvinnene, er de mannlige informantenes reorienteringsprosjekt i større grad knyttet opp til fortellinger om et karrierebrudd enn et «identitetsbrudd». Dette handler for det første om at et flertall av mennene i mitt utvalg har tidligere karrierer bak seg. Vi vet fra tidligere studier at menn som velger sykepleie ofte er eldre enn de kvinnelige studentene, og at de har yrkeserfaring eller annen utdanning fra før (Karlsen 2012a). Forskjellen mellom kvinnene og mennenes reorienteringsprosjekt kan for det andre handle om kulturelle stereotyper om kjønn, karrierer og kompetanse i sykepleien. På en side er det et paradoks at det er de kvinnelige informantene og ikke de mannlige informantene som posisjonerer seg selv som utypiske sykepleiere. Sykepleie er et kvinnedominert yrke, slik at man kan tenke seg at det gir

mer mening for en mann å fremstille seg selv som utypisk. På en annen side har vi sett hvordan kvinnene skiller mellom *ulike typer femininiteter*. De kvinnelige informantene tar avstand fra en tradisjonell femininitet når de beskriver det typiske i egen profesjon. Dette er en femininitet de knytter til egenskaper, kompetanseformer og væremåter som de ikke kjenner seg igjen i. Det «typiske» betegner altså ikke det ideelle for informantene. Tvert om. Det er en tradisjonell femininitet de disidentifiserer seg med og fremstiller som forhistorisk. Kanskje er det viktigere for kvinner å signalisere en annerledeshet, fordi deres utdanningsvalg kan tolkes av andre som et selvsagt og naturlig valg for «sånne som dem» - kvinner. Menneskets utdanningsvalg signaliserer i motsetning en endring mot noe atypisk og utradisjonelt. Det kan tenkes at det sånn sett oppleves som enklere å knytte egne valg og preferanser til agency og forestillinger om individuell frihet. Studier viser for eksempel at mannlige sykepleieres karrierevalg blir møtt med positive reaksjoner (Tveit 2008, Karlsen 2012b).

Når de kvinnelige informantene koder visse kompetanseformer og egenskaper som tradisjonelt feminine, og tar avstand fra denne formen for femininitet, kan dette også forstås ut fra historiske profesjonskamper i sykepleien. Kampen om å definere profesjonen og etablere grenser til andre helseprofesjoner har både vært en kjønnskamp²⁹ og klassekamp. I denne kampen har en viktig oppgave vært å profesjonalisere og gi verdi til kvinners arbeid. Dette har blant annet foregått gjennom at Norsk sykepleieforbund (NSF) har distansert seg fra arbeiderbevegelsen og hjelpepleiere, og orientert seg mot det akademiske, medisinen og legene, for å ivareta en sosial mobilitet oppover i helsesektorens statushierarki (Melby 1990).

I mitt utvalg er det også studenter som bryter med dette mønsteret. Det vil si at sykepleie konseptualiseres som en forlengelse av egne aspirasjoner, og ikke som et brudd eller reorientering i egen karriere. Det er et fåtall av informantene som gjør dette, og det er heller ikke noen systematikk i hvilke studenter som tilhører denne gruppen. Det er både kvinner og menn, med og uten etnisk majoritetsbakgrunn. Av den grunn vil jeg kun løfte frem et eksempel fra denne informantgruppen. Sajid er en av studentene som tidlig visste at han ville jobbe i et helseyrke. Sajid er 34 år og har innvandret til Norge i voksen alder. Sajids mor hadde sin egen klinikk og jobbet som sykepleier. Sajid forteller om en barndom der han hjalp til og fulgte sin mor i hennes arbeid. Dette er erfaringer som formet hans interesser og aspirasjoner. Sajid forteller at han alltid har ønsket å jobbe i et helseyrke.

²⁹ Norsk Sykepleie Forbund (NSF) benyttet ikke kjønnsargumenter i sin kamp eksplisitt før på 1980 tallet (Melby 1990).

Sajid: Da jeg var liten pleide jeg å være med moren min på sykehuset. Så jeg har alltid hatt ønske om å bli... eller, jeg har alltid hatt et ønske om å ha en rolle i helsevesenet da. Så jeg valgte sykepleier. (...) Det kunne enten ha blitt fysioterapi eller ergoterapi eller sykepleie. En av dem. Jeg er veldig interessert, ikke sant. Da er det sånn, du kan si, jeg er en person som liker å jobbe med mennesker og hjelpe mennesker, ikke sant, som i en krisesituasjon eller med eldre og sånn. Som lege er det greit, men det blir ikke så nær relasjon som en sykepleier. Jeg hadde bachelor i økonomi og samfunnsvitenskap. Men i [opprinnelseslandet] var det litt vanskelig... fordi der jeg bodde hadde ikke sykepleierskole. Ikke sånn mannlig sykepleierskole. Det er bare kvinnelig sykepleierskole. Og gutter har ikke adgang. (...) Så jeg visste det, når jeg kom til Norge og skulle ta videre utdanning her. På grunn av den bacheloren hadde jeg nok poeng til å begynne på Høgskolen i Oslo.

Selv om Sajid er utdannet samfunnsøkonom, presenterer han ikke sykepleie som en ny orientering i egen karriere. Å begynne på sykepleie er isteden en fortelling om å realisere en opprinnelig ambisjon. Migrasjon til Norge har gjort det mulig å realisere hans ambisjon om å bli sykepleier.

Sykepleie fremstilles som en allsidig karriere i motsetning til andre alternativer for informantene. Både mannlige og kvinnelige informanter bruker også reorienteringsfortellingen til å fremstille seg selv som aktører som har tatt aktive og reflekterte valg. Dette er en form for valgfortelling studentene bruker som en symbolsk markør mellom studenter. Den skaper et skille mellom de ambisiøse og de uambisiøse, mellom de motiverte og umotiverte, og mellom tradisjonelle sykepleiere og moderne sykepleiere. I det følgende skal jeg undersøke disse grensdragningene nærmere. Hva forteller disse grensene om studentenes forståelser av hvordan man er og blir en sykepleier på den «riktige» måten? Og reflekteres disse grensene i informantens aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter i arbeidsmarkedet?

Kompetanseidealer i sykepleiefeltet

Gjennom reorienteringsfortellingen gir studentene mening til egne valg og aspirasjoner, samtidig som de også plasserer seg selv og sin valghistorie inn i en større sosial sammenheng. Informantene identifiserer seg med og gjør bruk av sosiale kategorier på ulike måter når de legitimerer egne utdanningsvalg. Likheter og forskjeller mellom informantenes fortellinger

handler om at informantene bringer med seg ulike ressurser og forventninger inn i utdanningen. Men det handler også om hvordan kjønn, klasse og etnisitet får en bestemt mening og betydning i sykepleiefeltet. Her blir studentenes identifikasjon, og kanskje særlig disidentifikasjon med sosiale kategorier viktig. Uavhengig av etnisk bakgrunn tar kvinnene i min studie avstand fra en tradisjonell feminitet og omsorgskarrierene de assosierer med denne feminiteten. Mennenes valghistorie, uavhengig av deres etniske bakgrunn, preges ikke av en lignende disidentifikasjon eller identifikasjon med kjønnete identiteter. De mannlige studentenes valghistorie handler først og fremst om å minimere risiko og å skape trygghet i egen arbeidskarriere.

Samtidig som de mannlige og kvinnelige informantene har ulike varianter av reorienteringsfortellingen eksisterer det også noen fellestrekk på tvers av gruppene. Felles for informantene er at de knytter sitt utdanningsvalg opp til en fortelling om sykepleien som en karriere som gir mange muligheter. Det oppfattes som en allsidig karriere. Et argument som fremmes i dette kapitlet er at det eksisterer en forbindelse mellom fortellingen om sykepleien som en allsidig karriere, og informantenes kjønnskoding av ulike kompetanseformer. I det følgende skal jeg undersøke hvordan reorienteringsfortellingene kan ses i sammenheng med studentenes aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter. Hvordan kan vi forstå kvinnenes aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter i lys av deres arbeid med å fremstille seg som utypiske sykepleiere? Og hvordan kan mennenes aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter belyses gjennom deres søken og orientering mot en trygg karriere?

Praktiske menn

Et gjennomgående mønster er at de mannlige studentene oppfatter at sykepleieutdanningen er for akademisk. Erfaringene på studiet møter ikke forventningene de hadde til et praktisk rettet yrke. Jan er en av de mannlige studentene som opplever sykepleierutdannelsen som lite praktisk:

Jan: Selve studiet overrasket meg i forhold til at det var mye mer akademisk fokus enn det jeg hadde trodd. Mange andre land, for eksempel Tyskland, så er det faktisk ikke et studium, det er en fagutdannelse på en måte.(...) og jeg ser jo verdien av å ha en balanse i det. Man må på en måte vite hvorfor man gjør ting og liksom reflekterer litt rundt utførelsen av yrket og ikke bare være flink til å gjøre ting da. Men jeg synes

profesjonskampen har gått litt for langt. At vi føler oss... det er vel det... man har vel hatt litt mindreverdigheitskomplekser i forhold til de andre akademisk retta yrkesgruppene som jobber sånn da. Pendelen har svingt veldig. Altså teori er jo greit nok, men det blir veldig mye sånn metafysikk og etikk og... Som er viktig selvfølgelig... men jeg synes ikke det. Men nå er jeg fra tidligere litt sånn praktisk anlagt, jeg synes ikke at det bør være så stort fokus på det. Det er tydeligvis folk som er uenig med meg

J: Men er det noe med selve hvordan faga er lagt opp, at det også kan bidra til at folk ikke søker seg til sykepleien?

Jan: Det kan jo være det. Det er veldig vanskelig å si for vi er jo, jeg vet jeg generalisere nå, men vi er jo bygget forskjellig fra naturen av, til å ha forskjellige kvaliteter. Og omsorg er liksom... det er jo et omsorgsyrke, det kommer du ikke bort fra. Hvis du gjør det til et mer praktisk yrke og mindre omsorgsyrke så er du på en måte ikke sykepleier lengre. Så hvordan man gjør det yrket mer attraktivt for menn..? Ved å endre på utdannelsen. Som sagt jeg synes man bør ha mindre fokus på det akademiske og det vil kanskje gjøre det mer attraktivt for menn. Få mer praktiske ting inn.

Jan har reflektert mye rundt det å være den kjønne minoriteten på sykepleie. Han bruker for eksempel termer som «helsebror», og sammenligner sine erfaringer fra forsvarets arbeid med kjønnslikestilling, med sine erfaringer på sykepleie. Jan er den eneste informanten i mitt utvalg som forteller om erfaringer med å bli ekskludert som mann i sykepleiefeltet. Han var utplassert på barselavdelingen i praksis og fikk ikke lov til å arbeide med kvinner og barn. Han ble henvist til kontorarbeid. Dette synes Jan var helt greit. Når Jan ikke gir denne erfaringen stor betydning for egen følelse av tilhørighet, kan dette handle om at han også har fått positiv bekreftelse som mann. De mannlige studentene forteller om at de føler seg ønsket, men også favorisert, som menn på studiet. Selv om Jan har erfaringer med ekskludering og føler at utdannelsen ikke innfrir hans forventninger, oppfatter han at han som mann har gode utsikter i arbeidsmarkedet:

Jan: Klart fordelen for oss i sykeleie er at det er mye lettere for oss å få høyere lønna jobber, eller å få jobber i det hele tatt. Jeg merka det på de to siste praksisene vi har vært i, så er det ikke noen tilfeldighet at 80 til 90 % av gruppa har bestått av menn selv om det kun er 15% på hele studiet. Det er fordi at de vil rekruttere oss til de postene...

I hvert fall på enkelte sykehusposter. Og den ene posten vi var på så var det 60 ansatte, altså 60 sykepleiere, og 20 av de var ute i barselpermisjon. Klart det gjør jo noe med en post. Det er jo en belastning uansett hvordan du vrir og vender på det. Og fortsatt er det sånn at kvinner tviholder på permisjonen sin så...

Oppfattelsen av at menn er attraktive sykepleiere deler Jan med både de andre mannlige og kvinnelige studentene. Også Niklas opplever at menn er attraktive sykepleiere. Her viser også han til erfaring fra praksisutplassering på et sykehus. Her opplevde han at han som mann slipper lettere unna enn sine kvinnelige medstudenter. Niklas er 35 år, er utdannet hjelpepleier, og har jobbet som dette i flere år før han søkte seg til sykepleie. Som Jan ble også Niklas skuffet over at sykepleieutdanningen ikke er mer praktisk rettet.

Niklas: Nå etter tre år på sykepleieren så... tror ikke jeg at jeg kan si at dette har jeg lært meg på tre år. For det er mye som ikke er rettet til pasienten da, eller som man har nytte av senere, men som jeg skjønner at man må i gjennom da. (...) Sykepleieutdanningen er veldig hard fordi den involverer så mye teoretisk kunnskap som du ikke har peiling på fra før, og som du må igjennom for å bli ferdig da. Og alle de her sykepleierteoretiske regler og temaene som de har som vi må kunne da. Det er oppgaver som ikke har med pasienten å gjøre i det hele tatt. (...) Problemet er at mange av de som ikke kommer igjennom første og andre året da, er sånn som jeg tror, ut i fra den erfaringen jeg har fra første året da, helt glimrende som sykepleiere. Men de gadd ikke å grave i det dype da på en måte. Når det gjelder sånne teoretiske ting da... altså det var ikke noe problem med anatomi og fysiologi og medikamenter eller noe sånt, men det var så mye annet rundt de oppgavene som ikke hadde med pasienten å gjøre, som går på sånn sykepleieteoretiske temaer, ting du må få i boks da... så det er synd, det var i alle fall to gutter på gruppen min som var helt supre med pasienter ute da, som ikke gadd.

Niklas fremstiller sine mannlige medstudenter som glimrende sykepleiere som ble skremt av utdanningens krav om teoretisk og etisk kunnskap. Han har selv valgt å fortsette, men føler seg usikker på egen kompetanse. På tross av at flere av de mannlige informantene opplever at de ikke behersker eller interesserer seg for deler av utdanningen, ser de seg selv som attraktiv arbeidskraft. Dette gjelder også informantene med minoritetsbakgrunn. Nitin er etterkommer etter innvandrere. Han oppfatter arbeidsmarkedsmulighetene som mannlige sykepleiere som

gode. Nitin tror til og med at kompetanse spiller en mindre rolle for menn: «Jeg kunne jo vært stakk dum og allikevel fått jobb liksom. Men jeg er ikke det heldigvis». Nitin er 23 år. Men selv om han er yngre enn de andre mannlige studentene, ligner hans vei inn i sykepleien på deres. Han fikk ikke lærlingplass når han tok elektro på videregående, og fikk derfor ikke godkjent sin utdanning. Mens han tok påbygning jobbet han som ekstravakt på et sykehjem, og fikk «sansen» for helseyrker. Som hos flere av de andre mennene kan utdanningsvalget ses i sammenheng med en usikker arbeidsmarkedssituasjon. Dette gjelder også Nitins far som har høyere utdanning fra et sørasiatisk land som han ikke får brukt i Norge. Som Nitin har hans far begynt på en ny karriere. Han er utdannet som sykepleier i Norge og jobber på et sykehjem. I motsetning til Niklas, opplever ikke Nitin seg som inkompetent i møte med de akademiske standardene. Nitin oppfatter at man ikke kan lese seg til å bli god på å gi omsorg til pasientene. Medmenneskelighet er en praktisk kunnskap.

Nitin: Også tenker jeg at de som går sykepleien bør ha det i seg fra før...(…). Den omsorgsbiten. Det å kunne sette seg inn i andre menneskers situasjoner. Jeg mener at det burde du i hvert fall ha når du søker sykepleien. Når du vet at du skal jobbe med mennesker... Jeg synes ikke høgskolen skulle ha brukt så mye tid på det og de teoretikerne for du har ikke brukt for det uansett, bortsett fra oppgaveskriving (...) Jeg er vel mer den som.. hva skal jeg si da. Det er litt vanskelig. Det er jo veldig etter hvordan pasienter jeg møter egentlig. Jeg kan omstille meg ganske raskt, hvis jeg ser at det er noen pasienter som bare trenger et lite spark i ræva liksom så får de det. Men da må jeg vite med meg selv at de tåler å høre det. Det er ikke noe jeg bare sier den første dagen, men jeg bruker på en måte veldig mye meg selv da. Jeg sier litt om meg selv også sier de litt om seg selv, og så får vi liksom... I det den pasienten kjenner meg igjen og sier «hei Nitin, så fint at du er på jobb i dag», da vet jeg at nå er det på tide. Da vet jeg at nå er det på tide. Nå kan jeg liksom si... «du, nå har du nødt til å skjerpe deg» og sånne ting da.

Når Nitin beskriver situasjonen der han føler seg frem til når pasienten er «klar» til å bli «sparket i ræva», illustrerer han en type kunnskap som handler mer om en praktisk enn teoretisk kunnskap. Den praktiske kunnskapen er her en slags *feeling*.

Gjennom å distansere seg fra en teoretisk kunnskap og posisjonere seg selv som praktisk anlagt, etablerer mennene grenser mellom ulike former for faglighet. De oppfatter sykepleie som et praktisk rettet yrke, slik at utdanningens akademiske krav oppleves som

bortkastet. De teoretiske kompetansekravene står i veien for å lære seg det man «egentlig» trenger for å bli en god sykepleier. Mennene etablerer slik symbolske grenser mellom ulike former for faglighet og ulike forståelser av hva sykepleie som en profesjon er. Mennenes skuffelse over utdanningen og deres selvpresentasjon som praktikere, kan tolkes som en mestringsstrategi der de forsøker å håndtere et misforhold mellom egne forventninger og utdanningens akademiske krav. Som vi husker legitimerte denne informantgruppen sitt utdanningsvalg blant annet gjennom en orientering mot en trygg og praktisk rettet utdanning. Opplevelsen av å mangle kompetanse eller være misfornøyd med deler av utdanningen, former likevel ikke mennenes perspektiver på egne muligheter i arbeidsmarkedet. Som vi har sett oppfatter de seg som attraktive i kraft av å *være menn* i en kvinnedominert karriere, med eller uten den (u)nødvendige kompetansen. De mannlige informantene opplever at de har lyse fremtidsutsikter i arbeidsmarkedet.

Tidligere studier har hevdet at det særlig er menn som sliter med de akademiske kravene i sykepleieutdanningen (Johnsen, Goad, og Canda 1984, Boughn 1994, Kelly, Shoemaker og Steele 1996, alle sitert i Stott 2004). Mens andre studier argumenterer for at dette ikke nødvendigvis handler om kjønn, da både menn og kvinner opplever utdanningens akademiske krav som utfordrende (Okraniec 1994). I litteraturen om menn og sykepleie, beskrives menn ofte for å ha annerledes preferanser og krav til en karriere enn det kvinnelige sykepleiere har. Menns preferanser knyttes til maskuline idealer, de er orientert mot teknologi, vitenskap og det instrumentelle, snarere enn det feminine, nære og relasjonelle (Jordal 2011). Dette er preferanser som også speiler seg i menn og kvinners karrierer. Mannlige sykepleiere jobber i det som ofte omtales som de «maskuline øyer» i sykepleien som psykiatri, anestesi og intensivavdelinger (Bakken 2001, 2004), eller forlater sykepleien (Karlsen 2012a). Med utgangspunkt i denne forskningen kan de mannlige studentenes motstand mot en akademisering av sykepleieutdanningen fortolkes som maskuline preferanser og karrierebeslutninger. Mennene ønsker seg en mer praktisk utdanning. De ønsker handling og ikke teori.

Samtidig oppfatter jeg at motstanden mot en teoretisk form for faglighet også uttrykker noe mer enn tradisjonelle bilder av menns preferanser. Når det først og fremst er de mannlige og ikke kvinnelige informantene i min studie som presenterer seg som praktikere og distanserer seg fra teoretisk kunnskap, kan dette også handle om ulike motiver bak et utdanningsvalg. Som jeg har vist i dette kapittelet legitimerer kvinnene og mennene sitt utdanningsvalg på forskjellige måter. Når mennene vektlegger det praktiske ved utdanningen og skiller mellom hva slags kompetanseformer man «trenger» i arbeidsmarkedet, kan dette

handle om at et viktig motiv bak deres utdanningsvalg var å oppnå en trygg arbeidsmarkedsposisjon. Her gir det mening å skille mellom utdanning som et selvrealiseringsprosjekt og utdanning som et trygghetsprosjekt. Jan illustrerer dette forholdet godt, når han etablerer et skille mellom det å *bli* sykepleier og det å *studere* sykepleien: «Det var det som var målet mitt, og bare bli sykepleier. Ikke å studere sykepleie på en måte». Menneskets nedvurdering av det akademiske og usikkerhet i møte med teoretisk kunnskap, kan sånn sett likegodt være et uttrykk for deres tidligere erfaringer med risiko i arbeidsmarkedet, som et uttrykk for tradisjonelle maskuline preferanser.

Tekniske aspirasjoner – en allmenn tendens

Oppfattelsen av at det er lett å få jobb som sykepleier deler de mannlige studentene med kvinnene i mitt utvalg. Dette henger først og fremst sammen med deres erfaringer gjennom høgskolens praksisordning. Praksis er en sentral forberedelse på det kommende yrkesliv for sykepleiere. Studentene har 50 uker praksis, fordelt på alle tre studieår. Dette utgjør om lag halvparten av studiet. De to første studieårene er studentene på praksis både i og utenfor Oslo, da fortrinnsvis i Bærum og Asker. Praksisene de to første årene er lagt til sykehjem, hjemmesykepleie og psykiatri. Det tredje året er studentene på sykehus i Oslo. Gjennom praksisordningen får studentene tidlig bekreftelse på egen kompetanse og verdi. Et flertall av studentene har for eksempel fått tilbud om ekstravaktstillinger i løpet av utdanningen. Noen av studentene har også fått tilbud om vikariat etter fullført utdanning, men dette kommer jeg tilbake til i neste kapittel.

Jeg intervjuer Ditha og Jorid sammen. Ditha er 23 år og innvandret til Norge for åtte år siden. Ditha skiller seg fra mange av de andre studentene fordi hun ikke benytter en reorienteringsfortelling når hun forteller om eget utdanningsvalg. Hun visste tidlig at hun skulle ta en sykepleierutdanning for å realisere sin drøm om å bli jordmor. Jorid er 29 år og benytter en reorienteringsfortelling som minner om de mannlige studentenes fortellinger om eget utdanningsvalg. Etter en ulykke måtte hun gi opp dataingeniørkarrieren og orienterte seg mot sykepleie som hun oppfatter som en mer håndterbar karriere. Både Ditha og Jorid oppfatter at det er enkelt å få jobb som sykepleier. De skiller likevel mellom det å få jobb på sykehjem og sykehus:

Ditha: Det er veldig lett å få jobb som sykepleier. Det kan være det. Og man blir alltid tilbydd når man har praksis. (...). Men det er klart hvis man vil til et spesielt sted så

kanskje man må vente litt. Jeg kjenner noen som har vanskeligheter med, jeg vet ikke om det er... det er veldig få da, ikke så mange, som har vanskeligheter med å få jobb.

Jorid: ... ja om de ikke tar til takke med alt. Hvis du ikke har lyst til å jobbe på sykehjem for eksempel, så kan det være vanskelig.

Ditha: ja, hun skal bare jobbe som ekstravakt på sykehjem, som ekstravakt som hjelpepleier fordi hun ikke får jobb.

J: men har vennen din sykepleierutdannelse?

Ditha: De blir ferdig nå, sammen med oss.

(...)

J: Vil det si at sykehjem er et arbeidssted som ikke er så populært blant sykepleiere eller?

Jorid: Jeg tror det er litt sånn lavstatus. Det er veldig lett og få jobb der og det er mye stress.

Samtidig som Ditha og Jorid oppfatter at sykepleiere som ikke får jobb har spesielle karrierepreferanser, de tar ikke til takke med en jobb på sykehjem, ønsker ingen av dem å jobbe på sykehjem som nyutdannet. Både Ditha og Jorid vil ha en jobb på et sykehus. Dette deler de med de andre studentene i min studie.

Når studentene legitimerte beslutningen om å bli sykepleier, var det særlig fortellingen om profesjonens muligheter til å jobbe innenfor ulike felt, med ulike oppgaver og i hele verden, som ble trukket frem som viktig. Men som vi tidligere har sett i dette kapittelet er det ikke alle arbeidsoppgaver og felt som anses som like nyttige for å gjøre karriere hos studentene. Fortellingen om at sykepleie gir mange karrieremuligheter er viktig for å få frem at sykepleie er noe «mer» enn det som forbindes med tradisjonelle feminine omsorgskarrierer, som arbeid med stell og pleie. Grensedragningene mellom ulike arbeidsoppgaver og kompetanseformer blir særlig tydelig når studentene forteller om den første praksisutplasseringen på sykehjem. Det første studieåret har sykepleiere åtte uker praksis på et sykehjem, før de plasseres på praksis på sykehus og i psykiatrien de to siste årene av utdanningen.

Faiza er 24 år og har foreldre som har innvandret fra et sørasiatisk land. Faiza fremstiller seg selv som en som «aldri har holdt en klut i hånda». Som flere av de andre studentene «oppdaget» hun en kompetanse og interesse for å yte omsorg gjennom en deltidsstilling i helsevesenet. Når Faiza skiller mellom sykehjem og sykehuset som arbeidsplass, etablerer hun grenser mellom ulike arbeidsoppgaver og pasientgrupper.

Faiza: Altså, sykehjem, når man jobber på et sykehjem, så.. men det å jobbe på sykehjem, dementavdeling er selvfølgelig litt.. *veldig* annerledes enn en somatisk avdeling. Men, sånn egentlig, så blir arbeidsoppgavene de samme [på dementavdeling og sykehjem], for det at det her er, som jeg kaller det, det er en siste stasjon for toget. Det er ikke noe mer enn det. Og det er den beste pleien du skal få der. Så det er veldig mye pleie, det er.. folk bor der, altså, det er hjemmet deres(...). Man skal være der [sykehjempraksis] i åtte uker i første året. Og folk som ikke har vært ute før, som ikke vet hva det er, de må absolutt dit. For det at jeg husker at jeg hadde en student, og hun hadde en helt.. veldig sånn spesiell forestilling om hvordan sykepleiere var. Hun trodde vel at man bare fløy med medisiner og gjorde bare sånne oppgaver. Hun så ikke for seg at sykepleieryrket er liksom sånn.. ja, du tømmer faktisk kateter, og du har med litt sånne ting å gjøre. Så.. og det veldig mange som faktisk slutter etter den første praksisen. Jeg tror at de har en annen forestilling, da, og så tenker de ”å, jøss, er *det* sykepleie?” Men det man glemmer da, er å tenke ”hvorfør valgte jeg det? Jeg ville vel gå videre”. For det at sykepleie handler jo ikke bare om avføring og kateter. Det handler jo om mye mer. Men jeg tenker, noen får vel det første inntrykket, så for noen, så holder det. Og noen tenker ”nei, dette gidder jeg ikke resten av livet”.

Faiza distanserer seg fra arbeidet på sykehjemmet ved å posisjonere seg selv som en som har ambisjoner om å avansere. Hun skal videre. Fortellingen om at sykepleie er så *mye mer* enn sykehjem verserer som nevnt tidligere i ulike utgaver hos informantene. Sykepleie er *mer* enn rumpevask, *mer* enn avføring og kateter og *mer* enn stell. Informantene oppfatter arbeidsoppgavene i en sykehjemskontekst som «lavstatus» som «vasking og tørking», «dobesøk», «mye avføring», og «mating». Det første året med praksisutplassering på sykehjem oppfattes som noe kjedelig og lite lærerikt hos flere av studentene. Det er et vondt år man bare må gjennom for å få lov til å jobbe med de viktige tingene. Studentene har en oppfattelse av at de kunne gått rett på sykehuspraksisen – de lærer ingenting på sykehjem. Dette handler blant annet om at flere av studentene har jobbet som ekstravakter på sykehjem før de begynte på sykepleieutdanningen. De opplever at de er utlært. Deres oppfattelse av at man ikke lærer noe nytt eller kan utvikle sin kompetanse på sykehjempraksisen støttes delvis av utdanningsinstitusjonen. For eksempel har flere av studentene i min studie dokumentert tidligere arbeidserfaringer overfor høgskolen, og får av den grunn jobbe med eldre pasienter på en geriatrik avdeling ved et sykehus istedenfor på sykehjem i den første praksisen.

Mitt poeng er ikke å problematisere sykepleieres oppfattelse av at det eksisterer mange mulige karriereveier for sykepleiere. Studentene i min studie beskriver helt reelle karriereveier og valg. Sykepleie er mer enn å jobbe i eldresektoren. Det som er interessant er snarere å vise hvordan studentene gjør en rangering mellom ulike arbeidsoppgaver og karrierer. Studentenes disidentifikasjon med arbeidsoppgavene, men også pasientgruppen, i en sykehjemskontekst, forteller oss noe om hva slags erfaringer som oppfattes som nyttige og unyttige for å gjøre en karriere som sykepleier. Sykehuset knyttes til en *teknisk kompetanse*, og dette er en kompetanse som er nødvendig for å utvikle seg til den «riktige» type sykepleier.

Når informantene beskriver læring og kunnskap i en sykehuskontekst, er det særlig «prosedyrebegrepet» som går igjen. «Prosedyrer» er et slags *mantra* hos sykepleierne. Det betyr ulike ting, men spesifiseres sjeldent. Et hovedtrekk er at begrepet gis en positiv ladning, at det gjerne er tekniske verktøy og apparater involvert og at prosedyrene utføres i en sykehuskontekst. Studentene oppfatter for eksempel at det er lite prosedyrer på sykehjemmet. Det som er interessant å merke seg her, er at studentene er opptatt av å lære seg, utvikle og opprettholde kompetanseformer som knyttes til prosedyrebegrepet. Prosedyrebegrepet slik studentene bruker det, er fremgangsmåter og oppgaver som må utføres kontinuerlig for å utvikle kompetanse og for å unngå å miste kompetanse. Dette står i motsetning til studentenes oppfattelser av kompetanse i en sykehjemskontekst. Studentene snakket om oppgavene og kompetanseformene de forbinder med en sykehjemskontekst som noe de kan fra før eller som noe de ikke kan investere i karrieremessig. Mens de anser de tekniske prosedyrene i en sykehuskontekst som helt sentrale for å utvikle seg som sykepleier. Man blir aldri utlært som sykepleier i en sykehuskontekst fordi det stadig er nye utfordringer.

Helene: Når du jobber på et sykehus så får du den nyeste utviklingen hele tiden. I hvert fall der jeg er nå innen kreft så er det veldig mye forskning. Det kommer inn nye ting og du må liksom oppdatere deg og du lærer noe nytt. Det kommer nye bandasjer og det kommer nytt teknisk utstyr og slanger og mye rart som du liksom, du kan ikke bare sette deg ned og liksom, ”nå har jeg lært det jeg skal” og være ferdig liksom. (...) Også er det vel det at jeg liker å jobbe med litt mer komplekse sykdomsbilder på en måte. Jeg synes det er utfordrende da, du skulle jo helst ønsket at ingen var syke, men sånn er det ikke. Det synes jeg er veldig utfordrende da og møte de som er litt sykere på en måte.

Nitin: Sykehjem er på en måte endestopp da. Du kommer inn der og du... pasientene som kommer inn der kommer ikke ut igjen i live. De bare venter på å dø egentlig. Og det er omsorg i livets slutt da. Det er viktig det og men, jeg tenker sånn som nyutdannet sykepleier så har jeg mye å tjene på å jobbe på sykehus da. I forhold til kunnskap. Utfordre deg selv...(...) Jeg har sett flere sykepleiere på sykehjem som ikke... de får helt sånn panikk når de skal sette en sprøyte liksom fordi de har ikke gjort det på mange år ikke sant, og plutselig skal begynne å spørre om... hvilket middel skal jeg sette i.. hvor skal jeg sette det og sånn. Sånne ting bør du kunne as.

Faiza: Jeg er nyutdanna nå. Så hvis jeg begynner i psykiatrien i fullt hundre prosent stilling, så glemmer jeg alt jeg har lært. Da blir det bare psykiatri. Du glemmer.. altså, prosedyrer er en ting. Gjør du ikke det så glemmer du det. Ferdig med det. Og du glemmer veldig mye den der somatikkbitten, da. Da blir det veldig mye psykiatri.

Studentene oppfatter at kunnskapen og erfaringen de erverver i sykehuspraksisene er en kompetanse som må utvikles og holdes i hevd kontinuerlig. Man blir ikke utlært. Her snakker de om å «få dem inn i fingra», det ”klør i fingrene”. Denne forståelsen av kompetanse innenfor ulike arbeidsplasser former nyutdannedes sykepleieres aspirasjoner. Som nyutdannet risikerer man å ikke lære noe, eller opprettholde sin kompetanse som sykepleier, hvis man starter karrieren på «feil sted». En feil start på karrieren for en nyutdannet sykepleier er å ikke få en jobb på et sykehus. Det betyr at en jobb i eldreomsorgen, men også i psykiatrien, ikke fremstår som et alternativ for studentene. Informantene kontrasterer først og fremst en attraktiv karriere på sykehus til sykehjemmet. Men psykiatrien som en alternativ karriere er også rangert lavt blant informantene i min studie. I psykiatrien oppfatter informantene at det er mye prat og lite behandling og prosedyrer.

For å bli og å være en sykepleier på den «riktige» måten, må man som nyutdannet sykepleier orientere seg mot en karriere på sykehus. Studentene etablerer symbolske grenser mellom ulike kompetanseformer. Den ideelle kompetansen er en teknisk kompetanse. Kjønn får en indirekte betydning gjennom informantenes kjønnskoding av ulike kompetanseformer og karrierer for sykepleiere. Jeg oppfatter at grensene informantene etablerer mellom mer eller mindre tekniske kompetanseformer, sykehus og sykehjem, har en forbindelse til de kvinnelige informantenes reorienteringsfortelling. Som vi husker disidentifiserte de kvinnelige informantene seg fra omsorgsyrker som bare innebefattet pleie og stell, men også med en tradisjonell form for kvinnelighet som de forbandt med dette arbeidet. Informantenes

symbolske grensedragninger og kjønnskoding av kompetanse kan belyses med utgangspunkt i tidligere forskning som har argumentert for at profesjonaliseringen har bidratt til en maskulinisering av sykepleien (Martinsen og Wærnes 1979, Wærnes 1982). Ifølge dette perspektivet beveger sykepleiere seg mot medisinerens felt, tekniske apparater, og en prioritering av pasienter som kan bli friske. Det er også blitt argumentert for at arbeid ved sykehjem forbindes med tradisjonelle kvinnelige omsorgsoppgaver, mens sykehusets oppgaver forstås som et tradisjonelt mannlige felt (Seeberg og Dahle 2006: 90). Med utgangspunkt i denne forskningen kan informantenes aspirasjoner og det tekniske idealet tolkes som maskuline. I det neste kapittelet viser jeg hvordan informantene knytter menn til oppgaver og kompetanseformer de anser som tekniske.

Samtidig er det viktig å påpeke at verdsettingen av det tekniske er en *allmenn tendens* i mitt utvalg. Informantenes aspirasjoner og grensedragninger reflekterer ikke en forskjell mellom konkrete menn og kvinner, men kompetanseformene informantene assosieres med det maskuline og det feminine. Her er det altså snakk om et implisitt kjønns hierarki (Solheim 2002). Det er en relativ verdsetting av kompetanse, og disse kompetanseformene er forbundet med det informantene oppfatter som maskuline og feminine egenskaper. Det betegner et kompetanseideal som ulike kategorier individer forholder seg til i fortolkningen av egen og andres kompetanse. Dette kan tyde på at den tekniske kompetansen har en *hegemonisk status* i utdanningskonteksten. Det er den riktige måten å fremstille seg selv som en kompetent sykepleier for studentene i mitt utvalg. Når de tekniske kompetanseidealene som forbindes med en slik karriere omfavnes og brukes av ulike kategorier studenter i mitt utvalg når de fremstiller seg som kompetente, kan det tyde på at informantene opplever dette som et tilgjengelig ideal. I motsetning til kompetanseidealene i de to andre karriereløpene jeg skal følge, etablerer sykepleiere kompetansegrenser som har et *inkluderende* aspekt. Det vil si at ulike kategorier studenter både bruker dette kompetanseidealet til å fremstå som kompetente og til å skape en tilhørighet og legitimitet innenfor sykepleiefeltet. I de andre karriereløpene vi skal følge, er det kun noen informanter som har mulighet til å gjøre dette. Det inkluderende aspektet ved det tekniske idealet i sykepleiefeltet, skaper en tilhørighet og identifikasjon med et teknisk kompetansefellesskap for informantene. Dette er en identifikasjon og tilhørighetsform som kan forklare noe av hvorfor informantene opplever at de har gode muligheter til å realisere egne aspirasjoner i arbeidsmarkedet.

På tross av at de tekniske kompetanseformene defineres gjennom kulturelle stereotyper om kjønn (det rommer ikke en tradisjonell femininitet), begrenser ikke det informantenes følelse av tilhørighet, vurdering av egen kompetanse eller aspirasjoner.

Argumentet i det teoretiske perspektivet som ble skissert i teorikapittelet, var at kulturelle antagelser om kjønnede og etniske egenskaper kan forme individets selvforståelse av egen kompetanse. Og dette vil igjen forme deres yrkespreferanser- og aspirasjoner (Correll 2001, 2004, Ridgeway og Correll 2006, Buchmann og Kriesi 2009). I dette kapittelet har jeg vist at selv om kompetanse kjønnskodes, trenger ikke dette lede til ekskluderende prosesser. Kanskje handler dette om at de symbolske sammenvevingene mellom kjønn og kompetanse ikke reflekterer en naturalisering av kjønnede antatte egenskaper i sykepleiefeltet? De kvinnelige informantene bruker ikke feminine egenskaper som en ressurs for å demonstrere en tilhørighet og legitimitet i en kvinnedominert utdanning. I dette kapittelet har jeg tvert om vist det motsatte. Informantene arbeider med å disassosiere det feminine, i hvert fall en bestemt type femininitet, fra det de oppfatter som det ideelle i egen profesjon. Det «typisk kvinnelige» gis lav verdi og plasseres i arbeidskontekster informantene orienterer seg bort fra (sykehjemmet) og kompetanseformer de ikke oppfatter som karrierefremmende (pleie/stell). Som vi skal se senere i denne avhandlingen, står dette i sterk kontrast til naturaliseringen av en maskulin kompetanse i det datateknologiske feltet.

Studentenes aspirasjoner belyser ikke bare deres symbolske grensdragninger mellom kompetanseformer og karrierer, men også reelle forskjeller i arbeidsbetingelser for sykepleiere. Sykehjemmene har mindre økonomiske og faglige ressurser å rutte med enn sykehusene. Som sykepleier på sykehjem er man også ofte alene som sykepleier, og man går inn i en lederstilling. På sykehuset samarbeider man derimot med andre sykepleiere og helseprofesjoner. Sabina jobbet tidligere som hjelpepleier på et sykehjem. Selv om Sabinas tidligere arbeidsplass ønsker henne tilbake, ønsker hun å jobbe på sykehus. Sabina tør ikke å ta ansvaret som sykepleier på et sykehjem:

Sabina: En fra mitt sykehjem, de har ringt meg og de vil gjerne ha meg tilbake. Og de sa jeg kunne ta ekstravakt i helgene mens jeg er på studiet og at etterpå de kan se hvis det er en stilling. Men jeg har ikke svart ja enda. Jeg tenkte at jeg kan jobbe fast på sykehuset, her ser jeg at jeg har mulighet til å utvikle meg videre. Jeg trenger litt mer erfaring fra sykehus om medisinerings om bivirkning og virkninger og sånne ting, før jeg kan jobbe der [sykehjem]. Jeg vil gjerne være trygg på meg selv først.

Tidligere studier har også vist at sykepleiere oppfatter det som lite attraktivt å jobbe på sykehjem (Seeberg og Dahle 2005, Svare 2009). Sykehuset gis mer status enn sykehjemmet på grunn av lønn og medisinsk faglighet. Studentenes motstand mot å jobbe på sykehjem

handler altså også om de organisatoriske rammene i eldreomsorgen. Sykehjemmet som arbeidsplass fremstilles imidlertid som en aktuell fjern fremtidig karriere, og snakkes om som en «pensjonisttilværelse» og som «å trekke seg tilbake». Dette kan tyde på at sykehjemmet ikke er uaktuelt per se, men uaktuelt nå fordi informantene er nyutdannede sykepleiere.

Av de tyve studentene i mitt utvalg, er det bare to som kan se for seg å jobbe i eldreomsorgen som nyutdannet, Sajid og Lina. Som vi husker, er også Sajid en av de få studentene som legitimerer sitt utdanningsvalg gjennom å fremstille seg selv som en som alltid har drømt om å jobbe i et helseyrke. Når jeg møter Sajid arbeider han som ekstravakt ved et rehabiliteringssenter ved siden av studiene. Sajid har fått tilbud om et vikariat ved dette senteret. Rehabiliteringssenter er ikke et sykehjem, men en institusjon innenfor eldreomsorgen. I motsetning til sykehjem, bor ikke pasientene der lenge. Det er et korttidsopphold som fungerer som en slags mellomstasjon mellom sykehus og sykehjem. Selv om det er flere hjelpepleiere enn sykepleiere på senteret, inngår Sajid i et team som også består av leger og ergoterapeuter. På tross av at Sajid ikke orienterer seg mot et sykehjem, er pasientgruppen og flere sider ved arbeidsoppgavene de samme som på et sykehjem. Sajid understreker denne likheten når han forteller om kunnskapen han har ervervet gjennom praksisen på et sykehjem.

Sajid: På sykehjem er det så mye stell. Det er det første du lærer. Og kommunikasjon med pasienter og stell og.. du lærer å bygge en relasjon. Du sitter mye med pasienter, for du har ikke noe ansvar for medisin eller. Det vi lærer er å være med pasienter i løpet av dagen. Det er mye mat og stell og sånne ting. Du kan si, du lærer å ha en relasjon. Og det hjelper veldig i fremtida. Fordi relasjon er en viktig del av å være sykepleier. Hvis du ikke klarer å ha en bra relasjon fra første øyeblikk, da blir det veldig vanskelig. For det er samspill fra begge sider. Og hvis dere har en bra relasjon, da blir det en bra sykepleier. (...) Jeg fikk ros her fra en sykepleier, og de sier ”du er veldig flink med pasienter” og sånn. Fordi da jeg var på sykehjem syntes jeg aldri det var kjedelig. Det er en utfordring. Og da er det en fordel hvis du er flink med stell og pasienter.. en dag blir foreldrene mine eldre.. hvis man tenker sånn, ikke sant, litt egoistisk.. ”ok, jeg skal lære for meg selv”. Hvis man tenker sånn, da trives man. Hvis man synes det er tungt og sånn, da.. jeg vet ikke, jeg trives godt der.

(...) [Sajid forteller om arbeidet ved rehabiliteringssenteret]Og det har kommet i avisa flere ganger angående rehabilitering, at det er en av de beste i Norge. Så de likte meg, vet du, og sånn. Da kommer vi tilbake til relasjon. For det lærte jeg på sykehjemmet.

Det er stort sett det som skjer der; relasjon og pass. Det gjelder rehabilitering, ikke sant.

I motsetning til de andre studentene behandler Sajid arbeidsoppgavene i en sykehjemskontekst som viktig i egen karriere. Sajid innfører en alternativ forståelse av hvilke erfaringer som er nyttige for å bli og å være en «riktig» type sykepleier, enn det vi tidligere har sett i forhold til informantenes bruk av prosedyrebegrepet. Lina, den andre studenten i denne gruppen, er mer ambivalent:

Lina: Og jeg har en veldig sans for eldreomsorg og skulle gjerne alene bare hevet hele kompetansen i hele eldreomsorgs – Norge. Jeg ser fint for meg at jeg kan havne på det. Så jeg er nok veldig sammensatt, i form at jeg har lyst til å bli jordmor, og at jeg har lyst til å jobbe med eldreomsorg. (...). . Det er veldig få som har lyst til å jobbe med eldreomsorg. Det er del som har lyst til å bli jordmødre, men ikke eldreomsorg.

J: Hvorfor ikke det?

Lina: Nei, jeg synes jo på en måte det er en litt sånn feil begrunnelse da, for de mener jo at du på en måte, at du kanskje glemmer faget ditt og litt sånn... At du ikke får det tekniske inn. Og jeg synes jo det egentlig er feil. Jeg synes du burde huske faget ditt mer. Jobber du på et sykehjem eller i hjemmesykepleien så kommer du borti pasienter som har mer sammensatt diagnoser enn et beinbrudd for eksempel.

J: Men tekniske, hva tenker man da?

Lina: Det er liksom sånne prosedyrer i forhold til å sette inn intravenøs og... For på en måte det gjør du ikke så mye verken på sykehjem eller hjemmesykepleien. Men jeg tenker jo at man setter jo i alle fall sprøyter, og da på en måte får en del av de tekniske tingene... Også tenker jeg at det er liksom ikke verre enn å ta noen vakter på et sykehus inni mellom, hvis de ønsker og på en måte ha det [tekniske]veldig inne.

Lina forholder seg til de symbolske grensedragningene mellom karrierer for sykepleiere. Selv om hun har ambisjoner om å jobbe i eldresektoren som nyutdannet, vet hun at denne ambisjonen er avvikende og lite anerkjent i eget studiemiljø. Det er viktig å merke seg hvordan både sykepleiere som omfavner et teknisk ideal og dem som ikke gjør det, forholdet seg til dette idealet. Felles for informantene er at de viser en ambivalens når det gjelder hva de oppfatter at en sykepleier skal gjøre og være. For eksempel kan en informant understreke at sykepleiere gjør mer enn å fly med medisiner og problematisere bildet av «den lille lege»,

samtidig som vedkommende i samme intervju vektlegger at «sykepleie ikke bare handler om avføring og kateter». Samtidig om Sajid vil jobbe i eldresektoren som nyutdannet, har han også ambisjoner om å få en jobb i Nato. Han vil hjelpe sårede mennesker i krig.

Ambivalensen som er til stede hos studentene er ikke overaskende med tanke på at forholdet mellom omsorg og behandling («care og cure») har vært helt sentralt i sykepleiens utvikling som fag og profesjon. Det norske sykepleieforbundet har pendlet mellom å støtte opp om medisinsens logikk med en sterk teoretisk forankring, og mellom en mer erfaringsnær logikk der sykepleiens egnethet defineres gjennom omsorg og pasientkontakt (Melby 1990). Et spørsmål vi skal undersøke i det neste kapittelet er hvilke informanter som får innfridd sine aspirasjoner om å utføre tekniske prosedyrer i en sykehuskontekst.

Avslutning

Sykepleiestudentene opplever at de har gode muligheter til å realisere sine aspirasjoner i arbeidsmarkedet. Dette kan ses i sammenheng med at det er en stor mangel på sykepleiere i det norske arbeidsmarkedet (NAV 2013). I kapittelet har jeg også argumentert for at informantenes opplevelse av egne muligheter som gode, henger sammen med høgskolens praksisordning. Sykepleiere får erfaring og relevante nettverk gjennom praksisutplassering. Som det fremgår i neste kapittel, er dette nettverk som er en viktig vei inn i jobb for sykepleiere.

Studentenes oppfattelse av at de har lyse fremtidsutsikter handler også om deres tilhørighet og identifikasjon med et teknisk kompetanseideal i sykepleiefeltet. Selv om det tekniske idealet fungerte som en subtil markør der studentene tok avstand fra det de oppfattet som tradisjonelle feminine omsorgskarrierer og sykepleiere, etablerte ikke dette idealet grenser mellom studentgrupper i mitt utvalg. Ulike kategorier studenter bruker dette idealet for å fremstille seg selv som teknisk orienterte og som sykepleiere som ønsker «noe mer» enn en tradisjonell omsorgskarriere. Det er tekniske prosedyrer innenfor en sykehussetting studentene behandler som en nødvendig kompetanse for å bli og å være en «riktig» type sykepleier. Omfavnelsen av det tekniske kompetanseidealet er en allmenn tendens i mitt utvalg. Gjennom dette idealet fremstiller både mennene og kvinnene med og uten etnisk majoritetsbakgrunn seg som kompetente, karriereorienterte og ambisiøse sykepleiere. Sykepleieres konstruksjoner av normalitet i utdanningskonteksten kan sånn sett forstås for å være et *inkluderende kompetanseideal*. Dette preger studentenes følelse av tilhørighet, og kan

forklare aspekter ved studentenes opplevelse av å stå trygt i eget karriereprosjekt, og deres tro på at de vil lykkes i overgangen til arbeid.

6. Sykepleiere i arbeid

Innledning

I det forrige kapittelet viste jeg hvordan kjønn og kompetanse veves sammen i studentenes konstruksjoner av normalitet i sykepleiefeltet. Informantene omfavner et teknisk ideal når de beskriver nyttige kompetanseformer og attraktive karrierer. Dette er et ideal som har en indirekte forbindelse til kjønn. På tross av at det tekniske idealet fungerte som en subtil markør der studentene tok avstand fra det de oppfattet som tradisjonelle feminine omsorgskarrierer og sykepleiere, etablerte ikke dette idealet grenser mellom studentgrupper i mitt utvalg. Kompetanseidealet i utdanningskonteksten fungerte tvert om som et inkluderende ideal i møte med ulike kategorier studenter.

I dette kapittelet skal jeg rette fokuset mot informantenes møte med arbeidsmarkedet. På hvilke måter reflekterer de symbolske grensene, som jeg har identifisert mellom ulike kompetanseformer og karrierer i en utdanningskontekst, informantenes aspirasjoner i overgangen til arbeid? Gangen i kapittelet er som følger. Etter en presentasjon av informantene og høgskolens praksisordning, skal jeg gjøre rede for informantenes møte med arbeidsmarkedet. Jeg skal først undersøke forholdet mellom kompetanseidealer og stabilitet, og endring i informantenes aspirasjoner i overgangen til arbeidsmarkedet. Deretter skal jeg undersøke informantenes forståelse av suksess. Hva er en attraktiv karriere, og hvordan henger det attraktive sammen med det tekniske kompetanseidealet jeg identifiserte i en utdanningskontekst?

Oversikt over informantene og høgskolens praksisordning

Felles for sykepleierne i mitt utvalg er at de alle har fått relevant jobb. De jobber innenfor sykehus, eldreomsorgen eller i psykiatrien som sykepleiere. Studentene kom også raskt inn i arbeid. Et flertall (10 av 15) hadde et vikariat før de fullførte sin utdanning. Dette skyldes først og fremst at de fikk jobb gjennom praksis. Sykepleiestudentene er *interne jobbsøkere*. De rekrutteres gjennom nettverk fra praksis eller deltidsarbeid de har hatt ved siden av studiet.

På grunn av frafall er 15 av 20 informanter kontaktet etter utdanning³⁰. I denne andre datainnsamlingen har jeg både intervjuet informanter ansikt til ansikt og over telefon.

Informant	Kjønn	Etnisitet	Jobb på sykehus	Jobb i eldreomsorg/psykiatri
Ragna	K	Majoritet	1) Barnemedisinsk avdeling, intern søker. 2) Barnekirurgisk avdeling, ekstern søker	
Sabina	K	Minoritet		1) Hjemmesykepleie, ekstern søker. Deltidsstilling 80 % 2) Sykehjem, intern søker. Ekstravakt
Anita	K	Majoritet		Psykiatri, intern søker
Faiza	K	Minoritet		Psykiatri, intern søker
Jorid	K	Majoritet	1) Slagenhetspost, ekstern søker	2) Sykehjem, Rehabiliteringsavdeling, ekstern søker
Tuva	K	Majoritet	Hjertemedisinsk avdeling, intern søker	
Ditha	K	Minoritet		Sykehjem, intern søker
Helene	K	Majoritet	Kreftavdeling, intern søker	
June	K	Majoritet	Nevrologisk avdeling, intern søker	
Therese	K	Majoritet	Gastro-uro kirurgisk avdeling, ekstern søker	
Nitin	M	Minoritet	Onkologisk avdeling, intern søker. Deltidsstilling/Studerer medisin	
Martin	M	Majoritet	Nevrologisk avdeling, intern søker	
Nicklas	M	Majoritet	Karkirurgisk avdeling, intern søker	
Eivind	M	Majoritet	Nevrologisk avdeling, intern søker	
Gjermund	M	Majoritet	Nevrologisk sengepost, intern søker	

1)=første jobb 2)=andre jobb

Av tabellen fremgår det at sykepleierne i mitt utvalg jobber innenfor ulike deler av helsesektoren. Det er først og fremst informanter med etnisk majoritetsbakgrunn som har realisert ambisjonen om å jobbe som sykepleier på et sykehus. Med unntak av en informant Nitin, som er i ferd med å utdanne seg til lege, jobber de tre andre informantene med minoritetsbakgrunn i psykiatrien eller i eldreomsorgen. Dette er den viktigste forskjellen mellom sykepleierne i mitt utvalg. Selv om alle informantene er i relevant jobb, har de altså forskjellige typer karrierer. Med unntak av to informanter³¹, jobber informantene med etnisk

³⁰ Av de fem informantene som jeg ikke fikk tak i er 3 kvinner med majoritetsbakgrunn (Lina, Mira og Ida) og 2 menn (Jan, majoritet/Sajid minoritet).

³¹ De to sykepleierne med etnisk majoritetsbakgrunn som ikke jobber på sykehus, skiller seg fra de andre informantene. Anita er opprinnelig hjelpepleier og har tatt en sykepleierutdanning for å få mer makt på den psykiatriske institusjonen hvor hun har jobbet i mange år. Og Jorid er på attføring, og må ha en jobb med rolig tempo på grunn av dårlig helse.

majoritetsbakgrunn på sykehus etter fullført utdanning. Bortsett fra Nitin og Sabina er alle informantene heltidsansatte. Et gjennomgående mønster er også at informantene jobber i vikariater. Det er kun to informanter som har fast stilling.

Interne søkere

I det følgende skal jeg kort gjøre rede for høgskolens praksisordning. Dette er kontekstinformasjon som er sentral for å forstå sykepleiernes overgang mellom utdanning og arbeid. Sammenlignet med karriereløpet til datateknologene vi skal følge senere i denne avhandlingen, har sykepleierne en *standardisert overgang* til arbeid. Et hovedtrekk er at informantene kommer i kontakt med arbeidsgiver gjennom høgskolens ordning med praksis. Gjennom praksisutplasseringen har sykepleierne ervervet erfaring, fått vist frem sin kompetanse og blitt kjent med relevante aktører på arbeidsplassen før de søker jobb. Høgskolen har slik i stor grad tilrettelagt for en institusjonalisering av karriereløpet til sykepleierstudentene. Dette er en viktig forklaring på hvorfor sykepleierne i mitt utvalg får sin første jobb som *interne søkere*. Av de 15 informantene jeg har fulgt har kun 3 informanter fått sin første jobb som ekstern søker. Informantene som har fått sin første jobb som interne søkere, har fått et vikariat der de var i praksis eller der de har jobbet som ekstravakt (ev. hjelpepleier) tidligere. I mitt utvalg er det først og fremst informanter med majoritetsbakgrunn som har fått jobb gjennom praksis. Med unntak av Nitin, har informantene med minoritetsbakgrunn fått jobb der de jobbet som ekstravakt mens de studerte, eller som ekstern søkere.

I og med at studentene har praksis på sykehus det siste studieåret, er det særlig arbeidserfaring og nettverk fra den siste praksisen som har betydning for rekrutteringen til sykehusene i Oslo. Høgskolen benytter i hovedsak fire sykehus: Radiumhospitalet, Rikshospitalet, Aker sykehus og Ullevål universitetssykehus. Disse sykehusene ble slått sammen til avdelinger under Oslo Universitetssykehus våren 2009.

Selv om studentene kan fremme ønsker om praksisplass, er det høgskolen som organiserer og avgjør praksisutplasseringen av studenter. Høgskolen benytter bestemte kriterier for å utplassere studenter på ulike sykehus og ulike sykehusavdelinger³². Disse kriteriene kan forstås som en institusjonell matching mellom student og sykehus/avdeling.

³² Høgskolens kriterier for å matche student med avdeling er en kombinasjon av *formelle* (studenters dokumentasjon av tidligere arbeidserfaring, og et mål om at alle studenter skal få bred praksis erfaring) og *uformelle* (konsulentenes antagelser om kjønnete egenskaper og preferanser hos ulike kategorier studenter) kriterier.

Når det gjelder kriteriene som ligger til grunn for å matche student med sykehus, er det først og fremst studentenes *bostedsadresse* som benyttes av høgskolen. Høgskolen legitimerer bostedskravet gjennom et ønske om å tilrettelegge for kort reisevei til praksisplassen. På grunn av bostedsadresse har Aker og delvis Ullevål sykehus ifølge konsulentene på høgskolen, i større grad en studentmasse fra den etniske minoriteten, mens Rikshospitalet, Radium og delvis Ullevål i større grad har en studentmasse fra den etniske majoriteten. Dette mønsteret speiler seg i mitt utvalg og i høgskolens dokumenter med oversikter over utplasseringen av studenter i praksis.

Når praksis er en viktig vei inn i arbeidsmarkedet for studenter, kan man se for seg at bostedskriteriet får en indirekte betydning for hvilke studenter som rekrutteres til de ulike sykehusene. Sorteringen av studenter til ulike sykehus kan også påvirke den enkeltes students faktiske mulighet til å få jobb. I dagspressen kan vi jevnlig lese om kutting i årsverk ved Oslo sykehusene etter sammenslåingen. På Aker er det for eksempel en gradvis nedleggelse av spesialhelsetjenesten, der akuttvirksomhet og døgndrift skal ut. Omorganiseringene knyttet til sammenslåingen til ett universitetssykehus, kan tenkes å ha tilspisset konkurransen mellom studentene som hadde praksis på sykehusene i Oslo Øst, da særlig Aker sykehus.

I det forrige kapittelet argumenterte jeg for at kontakten med arbeidslivet gjennom praksis, men også studentenes tilgang til et teknisk ideal, kan forklare noe av hvorfor informantene oppfattet at de hadde lyse fremtidsutsikter i arbeidsmarkedet. Men som vi skal se i det følgende, kan individers aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter endres i takt med deres erfaringer med eksklusjon og inklusjon i overgangen til arbeidsmarkedet.

Mobilitet som normalitetstilpasninger

Drange og Karlsen (2012) viser at sykepleiere med etnisk minoritetsbakgrunn har en mindre sannsynlighet for å få en jobb på sykehus, sammenlignet med sykepleiere med majoritetsbakgrunn. Gjennom registerdata viser de hvordan sykepleiere med etnisk minoritetsbakgrunn rekrutteres til eldreomsorgen og omsorgsinstitusjoner for utviklingshemmede. Også Seeberg og Dahle (2005, 2006) viser gjennom en kvalitativ studie hvordan det forekommer en etnisk segregering innenfor helseyrker. I en studie av ulike helseforetak viser de hvordan helsepersonell³³ med etnisk minoritetsbakgrunn møter barrierer både på sykehus og på sykehjem. De argumenterer for at man som innvandrere må regne med en underordning i helsesektorens statushierarki (2006:100).

³³ Leger, sykepleiere, hjelpepleiere, pleieassistenter.

Funnene fra disse studiene er et bilde som også gjenspeiler seg i mitt datamateriale. Som nevnt er det først og fremst informanter med etnisk majoritetsbakgrunn som har fått jobb på sykehus. Jeg har ikke et materiale hvor jeg kan gjøre generaliseringer på bakgrunn av disse forskjellene mellom informantene. Men det jeg skal undersøke her, er hvordan erfaringer med inklusjon og eksklusjon, begrenser og muliggjør informantenes aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter i arbeidsmarkedet. Informantene i min studie ønsket å jobbe på sykehus med tekniske prosedyrer mens de var studenter. Dette er aspirasjoner som speiler seg i informantenes mobilitetsmønster. Sykepleierne i min studie jobber hovedsakelig på sykehus. I det følgende skiller jeg mellom informanter som har fått innfridd denne ambisjonen og informanter som ikke har fått det. Først skal vi møte informantene med etnisk minoritetsbakgrunn. I motsetning til studentene med majoritetsbakgrunn, har deres oppfattelse av å ha mange muligheter som sykepleiere ikke blitt bekreftet i arbeidsmarkedet. Jeg har av den grunn valgt å plassere denne informantgruppen under overskriften nederlagshistorier. Men som vi skal se, betyr ikke det nødvendigvis at den enkelte føler seg begrenset og miskjent.

Nederlagshistorier

Jeg har vært i kontakt med alle informantene med minoritetsbakgrunn ett år etter første intervju, unntatt Sajid. Av disse informantene var det bare Faiza jeg møtte personlig. De andre snakket jeg med over telefon. Det kan være ulike grunner til at informantene valgte mellomløsningen, det vil si å bli intervjuet over telefon, heller enn å møtes. Nitin utdanner seg til lege og er i gang med en annen karriere. Både Ditha og Sabina hadde ambisjoner om å jobbe på sykehus mens de var studenter, men jobber på sykehjem som nyutdannet. Kanskje opplevdes det som sårt og vanskelig å snakke om nederlag. På grunn av at jeg ikke har nok informasjon om disse informantenes situasjon, er det først og fremst Faiza jeg skal konsentrere meg om i det følgende.

Når jeg møter Faiza igjen ett år etter fullført utdanning, jobber hun i et vikariat på en psykiatrisk institusjon. Faiza jobbet også på denne avdelingen som ekstravakt ved siden av studiene. Hun beskriver ansettelses- og søknadsprosessen som svært uformell. Sjefen oppfordret henne i lunsjen til å søke et vikariat, Faiza leverte en kort liste over erfaring og referanser, og ble så ansatt i vikariatet. I det forrige kapittelet kom det frem at Faiza ikke våget å jobbe som nyutdannet i en fulltidsstilling i psykiatrien. Hun oppfattet at hun ville glemme alt hun lærer på utdanningen hvis hun jobber i en fulltidsstilling i psykiatrien. For å utvikle sin kompetanse oppfattet hun at hun først måtte få en jobb på et sykehus. Mens Faiza

var student så hun for seg en drømmesituasjon der hun jobbet i en halv stilling på et sykehus og en halv stilling i psykiatrien. Når Faiza jobber fulltid i psykiatrien kan altså dette bety at hun bare delvis har fått innfridd sine ambisjoner.

Faiza: Og jeg trives jo veldig godt i den hverdagen jeg hadde da. På jobben som jeg gikk som ekstravakt, og jeg jobba jo veldig mye der. Jeg jobba liksom 4,5 vakter... nei, så ble jeg liksom litt glad for at jeg fikk det [jobb]tilbudet da(...) ”ok, hun [lederen]synes jeg gjør en allright jobb, greit” så måtte jeg liksom finne ut av meg selv da litt sånn psykisk, vil jeg det [jobbe i psykiatrien]vil jeg ikke. Så jeg hadde mange runder med meg selv husker jeg, fordi jeg har hørt så mange folk si at: «ja, du må begynne på sykehus når du er ferdig altså, når du blir ferdig som sykepleier for da får du inn det dere... ja, veldig mye faglig da» ikke sant. For at det jeg merker nå i min hverdag, nå blir det veldig mye psykiatri. Veldig mange av prosedyrene faller ut(...). Men jeg kom frem til at nei, dette [psykiatri] er spennende. Men en dag hvis jeg velger å gå tilbake [til sykehus]. Altså, det jeg kom frem til var at du må alltid oppdatere deg[også i psykiatrien].

Faizas motstand mot å jobbe i en fulltidsstilling i psykiatrien mens hun var student, kan handle om hvilke forventninger nyutdannede sykepleiere møter. Sykepleierne i min studie er ikke alene om å rangere sykehuset som en mer attraktiv arbeidsplass enn andre arbeidsplasser for helsearbeidere. Tidligere studier har også vist at sykepleiere, men også andre helsearbeidere, først og fremst vil jobbe på sykehus (Seberg og Dahle 2005, 2006, Svare 2009). Faizas ønske om å få en jobb på sykehus kan sånn sett handle om et forsøk på å imøtegå kulturelle forventninger til hva som utgjør en attraktiv karriere for helsearbeidere.

Faiza beskriver sitt arbeid i psykiatrien som en drømmejobb under intervjuet. Selv om hun forholder seg til en kulturell forventning om at den riktige starten på en karriere er å være sykepleier på sykehus, fremstiller hun ikke egen situasjon i arbeidsmarkedet som et nederlag. Faiza har positive erfaringer som nyutdannet sykepleier i psykiatrien. Hun opplever å bli bekreftet av ledelse og kollegaer på jobb. Dette er erfaringer som bidrar til at Faiza redefinerer hva slags arbeidsplasser og oppgaver sykepleiere må utføre for å bli og å være den «riktige» type sykepleier.

Samtidig som slike positive erfaringer er sentrale for å forstå Faizas redefinerings av egne ambisjoner, er det også nødvendig å løfte frem Faizas negative erfaringene i overgangen til arbeid. Faizas ambivalens, der hun forteller at hun er tilfreds med jobben i psykiatrien,

samtidig som hun også oppfatter at hun har en feil start på sin karriere som sykepleier, er også et uttrykk for manglende mobilitetsmuligheter. Før Faiza fikk vikariatet i psykiatrien, fikk hun avslag på jobben hun søkte på sykehusavdelingen hun var i praksis det siste året av utdanningen. Beskrivelse av møtet mellom henne og avdelingslederen illustrerer hvordan avslag og avvísning også kan være nokså subtile prosesser:

Faiza: Så var det hun kontaktsykepleieren min da som lurte på om jeg kunne tenke meg å begynne å jobbe der som ekstravakt. Og det er jo på en måte sånn det begynner da et sted. (...). Nei, så jeg skrev vel en veldig sånn kort søknad. Hun er min kontaktsykepleier og de folka jeg jobba med var veldig positive.(...) Og jeg synes det var en veldig allright avdeling, og personalet ikke minst, fordi det føler jeg at er veldig viktig... eh, men jeg vet ikke altså. Jeg følte ikke at hun sjefen var så veldig interessert da. (...) jeg fikk liksom sånn delte... jeg vet ikke jeg. Det er bare min egen følelse da, av selve situasjonen. For at hun var sånn: ”ja, ja, men dette er positivt” og litt sånn. Men så skal man jo se litt mer engasjement. At hun har lyst til å ha meg der...

På tross av at praksis er en formalisert ordning der studenter kommer i kontakt med arbeidslivet, kan nettverkene og veien inn i arbeid gjennom praksis forstås som en *uformell jobbsøker metode*. Uformelle jobbsøkermetoder er ifølge sosiologen Michel Forsé (2004) å benytte personlige kontakter, familiekontakter, skolekontakter og å få et direkte jobbtilbud fra arbeidsgiver. Forsé oppfatter de uformelle metodene som en mobilisering av sosial kapital. Individens muligheter til å få en jobb gjennom slike uformelle rekrutteringskanaler vil avhenge av hvilke type sosiale nettverk de er forankret i.

Det som kjennetegner informantene med majoritetsbakgrunn sine historier, er at de fleste har søkt jobb etter å ha blitt oppfordret til dette i løpet av praksisperioden av kontaktsykepleier eller avdelingsleder. Typisk har ledelsen, eller en kontaktsykepleier i praksis, fisket etter studentens ambisjoner i en samtale i gangen eller på pauserommet i lunsjen. Om studenten kan tenke seg å jobbe på avdelingen resulterer slike samtaler ofte med en oppfordring om å søke et vikariat eller “ta en prat” med avdelingslederen. For enkelte kan dette innebære at veien inn i jobb gjennom praksis fortøner seg mer uformelt enn om man var en ekstern søker. Det endelige jobbintervjuet fortøner seg etter informantenes oppfatning ikke som et intervju, men mer som en samtale, fordi man “kjenner” hverandre. Jeg kommer tilbake til informantene med majoritetsbakgrunn sine erfaringer senere i dette kapittelet. Det jeg ønsker å adressere her er forskjellene mellom informantene med minoritetsbakgrunn og

majoritetsbakgrunn sine erfaringer med praksis som en vei inn i arbeid. Det er informantene med majoritetsbakgrunn som får sin første jobb gjennom nettverkene fra praksis. Det er gjort få studier av forskjeller mellom etniske minoriteter og majoritetens bruk av uformelle jobbsøkermetoder. En svensk studie viser imidlertid at etniske minoriteter har lavere sannsynlighet for å få jobb gjennom uformelle metoder enn den svenske majoritetsbefolkningen (Behtoui 2008).

Det er vanskelig å trekke slutninger ut fra mitt datamateriale om hvorfor noen informanter lykkes i å kapitalisere på nettverkene i praksis og andre ikke. Det jeg kan si noe om er at interaksjonen med potensielle arbeidsgivere i praksis kan gi grunnlag for *subtile ekskluderingsprosesser*. Eksempelet med Faiza viser hvordan hennes opplevelse av egne muligheter endres i takt med konkrete erfaringer med inklusjon og eksklusjon på den samme sykehusavdelingen. Det kan tenkes at slike subtile prosesser kan få en betydning i individers aspirasjoner og karrierebeslutninger. Gjennom begrepet «selvsosialisering» kan vi forklare Faizas reorientering. Individer lærer og tilpasser sine personlige aspirasjoner til de mulighetene som finnes innenfor deres utdannings- og arbeidsmarkeds kontekst. Selvsosialisering kan innebære at individer vil forsøke å realisere sine aspirasjoner og håndtere skuffelser ved å velge andre og mindre lovende alternativer. Slike beslutninger leder ofte til kompromisser mellom aspirasjoner og begrensede muligheter (Heinz m.fl. 1998:93). At Faiza har omdefinert egne karrieremål kan slik fortolkes som et kompromiss. Kompromisser er en prosess der individer føler seg tvunget til å forlate en karriere de så for seg som den passende, og mest attraktive, fordi den oppfattes som utilgjengelig (Gottfredson 1981, 1996, Gottfredson og Lapan 1997). Faizas reorientering kan sånn sett være et uttrykk for å møte begrensede muligheter i overgangen til arbeid. Dette er en reorientering og mestringsstrategi, som også er til stede hos de andre studentene med minoritetsbakgrunn som ikke fikk jobb på sykehus. For eksempel fremstilte Ditha det som uaktuelt å jobbe på sykehjem som nyutdannet mens hun var student. Ditha fikk ikke jobb på sykehus gjennom praksisen og jobber på et sykehjem ett år etter fullført utdanning. Ditha fremstiller jobben på sykehjemmet som en vei til å få nok arbeidserfaring slik at hun kan søke seg til jordmordutdannelsen. For Ditha blir jobben på sykehjemmet akseptabelt gjennom å konseptualisere sin arbeidssituasjon som midlertidig. Dette oppfatter jeg som en måte å mestre et nederlag og å inngå kompromisser med egne karriereaspirasjoner.

Tidligere studier har blant annet tematisert mobilitetsforskjellene mellom sykepleiere med etnisk minoritets- og majoritetsbakgrunn som et uttrykk for *selvseleksjonsprosesser* (Seeberg og Dahle 2005, Drange og Karlsen 2012). Seeberg og Dahle (2005) illustrerer

hvordan informantene i deres studie delte en allmenn oppfattelse om at innvandrere ikke får jobb på sykehus. Dette formet deres aspirasjoner og handlinger – minoriteten søkte seg ikke til sykehus. Selvseleksjon kan forstås som indirekte ekskluderingsprosesser (Lamont og Lareau 1988). Ifølge Bourdieu (1990) er selvseleksjon en prosess der individer ekskluderer seg selv fra bestemte situasjoner og posisjoner hvor man føler at man ikke «passer inn» eller vil begrenses. Slik vil individer som besitter en upriviligert posisjon både inkorporere en strukturell mangel på muligheter og mangle de disposisjonene man trenger for å gripe mulighetene (Bourdieu 1990, 1995, 1999). Hvis personer med minoritetsbakgrunn orienterer seg bort fra bransjer og sektorer de oppfatter at de ikke vil få innpass, kan dette forstås som et uttrykk for selvseleksjon. Dette handler ikke om at de har andre verdier eller yrkespreferanser, men om å mestre manglende muligheter og manøvrere innenfor barrierer i arbeidsmarkedet.

Flere av sykepleierne med minoritetsbakgrunn i min studie har orientert seg mot eldresektoren og psykiatrien når de ikke fikk mulighet til å realisere sine ambisjoner om å jobbe som sykepleier på sykehus. Jeg oppfatter imidlertid ikke at dette bare handler om selvseleksjon. Felles for sykepleierne i min studie er at de faktisk har søkt på arbeid på sykehus. Når de ikke befinner seg i en jobb på sykehuset handler dette om faktiske avslag. For eksempel reflekteres Faizas følelse av ikke å være ønsket, i det faktiske avslaget hun fikk på jobbsøknaden hun sendte til avdelingen hun var i praksis. Samtidig er det interessant hvor mange søknader den enkelte sender før man gir opp, eller hvor sterkt man prioriterer å signalisere at man er villig og interessert i en jobb overfor en arbeidsgiver. En informant sendte for eksempel bare en søknad til et sykehus før hun gav opp. Og en annen informant ønsket ikke å møte meg til intervju og begrunnet dette med at hun synes det var så vanskelig at hun enda ikke hadde fått en jobb. Det hører med til historien at studenten hadde mer enn et halvt år igjen av studiet. Informantenes fortolkninger og beslutninger i overgangen til arbeid reflekterer slik både seleksjon og selvseleksjon.

Når sykepleiere med minoritetsbakgrunn ikke får jobb gjennom nettverkene på sykehuspraksisen, handler dette også om hvilke standarder potensielle arbeidsgivere benytter når de evaluerer kompetanse. Gjennom praksis har arbeidsgivere mulighet til å evaluere den potensielle arbeidstaker i arbeid over tid, før hun eller han tar en vurdering. Jeg har verken intervjuet arbeidsgivere eller kontaktsykepleiere, men jeg vil inkludere et eksempel som jeg mener er illustrerende for de subtile ekskluderingsprosessene som kan oppstå i praksis for sykepleiere. På tross av at studenter kan omfavne og bruke det tekniske idealet for å fremstille seg som ambisiøse og kompetente i en utdanningskontekst, er det ikke nødvendigvis slik at alle måter å aktivere denne kompetansen på anerkjennes i arbeidsmarkedet. I denne

anerkjennelsesprosessen er interaksjonen mellom student og relevante aktører i praksis sentralt. Selv om sykepleierne i min studie stiller likt i kraft av å ha fullført en norsk utdanning, kan det tenkes at det er forskjeller dem i mellom når det gjelder å signalisere denne kompetansen i møte med potensielle arbeidsgivere. Miras³⁴ beskrivelse av venninnens utfordringer i praksis kan tyde på at en bestemt væremåte er viktig for å signalisere kompetanse overfor ledelse og kontaktsykepleieren i praksis:

Mira: Altså hun ene som er fra Eritrea, hun er jo den næreste venninnen jeg har på skolen, og jeg har snakket masse med henne. Og språk er det største hinderet hennes, og hennes største angst tema. Hun er kjempedyktig og hun er veldig flink til å snakke for seg, men det er ikke hennes morsmål. (...) Og hun har også slitt litt, i og med at hun hadde komplekser for språket sitt, så har hun kanskje ikke ytret så mange meninger, som jeg vet hun har, og jeg vet hun reflekterer masse. Men hun har fått tilbakemelding i fra veileder [praksisveileder] om at du virker som du ikke bryr deg så veldig... og det er jo så vanskelig for henne å få høre dette, det er så urettferdig. Men det er en barriere der. Og hun er kjempedyktig. (...) Hvis du ikke har den troa på deg selv at du har rett til å ytre meninger. Jeg vet det var veldig vondt for venninna mi i hvert fall, når hun fikk den der i fleisen i fra praksisveilederen, at du er så distansert. Og hun som er så engasjert. Men hun viser ikke det like mye i samtale med ledere. Sånn som hun gjør med meg når vi var alene. Men da tok jeg til ordet for henne, for vi hadde sånn gruppeveiledning. Og så måtte jeg liksom forsvare henne da.

J: Hvordan ble det mottatt da?

Mira: Bra, greit. Men hun fikk advarsel, hun måtte lære å vise mer engasjement fordi man gir et inntrykk av seg selv, man må bære seg selv på en viss måte. (...).så hun fikk beskjed om å jobbe litt med det da. Å jobbe med seg selv, og ikke nødvendigvis det faglige, for hun var ikke svak faglig.

Dette eksempelet viser hvordan det å beherske godt nok norsk, ikke bare handler om språkferdigheter. Der språkferdigheter kan knyttes til «objektive» tester, handler språkbeherskelse om det som oppfattes som den riktige bruken av språk innenfor en konkret kontekst. Språket er slik også en sosiokulturell kompetanse, der kunnskap om språk og

³⁴ Dette sitatet er fra det første intervjuet med Mira. Mira avlyste vår andre intervjuavtale, og jeg har ikke lyktes i å få tak i henne. På telefonen fortalte hun at hun tok opp fag, og at hun skulle på et jobbintervju den samme uka vi avtalte å møtes.

språkbruk veves sammen med viten om samfunn og kultur (Andenæs 2010: 198). Mira beskriver en kompetanse der språket også blir en subtil markør for hva som anerkjennes som den riktige type sosiale omgangsform. Miras venninne fikk dårlige tilbakemeldinger i praksis, fordi hun ikke håndterer en bestemt stil og væremåte i møte med pasienter og ledelsen. Dette oppfatter Mira som at ledelse og praksisveileder ikke anerkjente henne som en kompetent sykepleier. Hun ble ansett som distansert og likegyldig. Språket blir slik en sekkebetegnelse for andre karakteristikk og egenskaper, som skaper grenser mellom ulike kategorier sykepleiere. Selv om både studenter med minoritets og majoritetsbakgrunn inngår i de samme nettverkene gjennom praksisordningen, kan det tenkes at slike uformelle kompetansekrav, kan begrense og muliggjøre ulike studentgruppers mulighet til å gjøre bruk av nettverkene som en ressurs. På tross av at både minoritets og majoritetsstudenter ønsker å få en jobb på sykehus, må deres arbeid med å fremstille seg selv som den «riktige» type sykepleier også anerkjennes av de relevante aktørene i praksis. Her kan blant annet subtile markører for å signalisere egen kompetanse overfor ledelse og pasienter ha en betydning for hvordan individer lykkes i å omsette sin faglighet til en jobb gjennom nettverkene i praksis. Dette er et argument som finner gjenklang i tidligere studier som har vist hvordan helsearbeidere må beherske de tause delene av språket, det vil si de kulturelle språklige kodene i helsesektoren, for å bli vurdert som «god nok» (Seeberg og Dahle 2005, Andenæs 2010).

En forutsetning som ligger i konseptet om selvsosialisering er at vi preges av våre erfaringer med inklusjon og eksklusjon. Individers aspirasjoner og beslutninger i egen karriere kan endres i takt med hva slags erfaringer den enkelte gjør seg når det kommer til positiv eller negativ bekreftelse i møte med arbeidsmarkedet. I det følgende skal jeg konsentrere meg om informantene som får bekreftet sine aspirasjoner om å jobbe med tekniske prosedyrer i en sykehuskontekst.

Bekreftelseshistorier

Felles for informantene med majoritetsbakgrunn er at de befinner seg i en arbeidssituasjon som stemmer overens med ambisjonene de hadde det siste året av sin utdanning. De jobber på sykehus, og befinner seg i en posisjon der de kan investere i det tekniske kompetanseidealet. Informantene forteller om gode muligheter for kompetansutvikling på egen arbeidsplass. Muligheten til å utvikle egen kompetanse handler både om at de kan delta på kurs ved egen avdeling og at de oppfatter at de kan forflytte seg mellom avdelinger på sykehuset for å utvikle det de oppfatter som en bred kompetanse. Det er først og fremst praksisen på et

sykehus det siste året av studiet som er veien inn i arbeid for denne informantgruppen. Som nevnt tidligere, beskriver informantene med majoritetsbakgrunn nettverkene i praksis som en uformell og strategisk vei inn i arbeid:

Martin: Da slipper man den prosessen med jobbintervju og sånn. Og bare sånn [siterer arbeidsgiver:] «ja jeg slenger ut noen søknader» (...) og bare sånn «nei, når kan du begynne?» [siterer seg selv:] ”nei, jeg kan begynne 10. august”. [siterer arbeidsgiver:] ”Ja, men da planlegger jeg for at du begynner fra 10. august, så da setter jeg turnus på deg”.. jeg bare «ok greit».(...) Også var det sånn at de sa jo at de tok kontakt med de sykepleierne vi går med om ”hva synes du på en måte, vil du anbefale at han kan jobbe her liksom”. Så de ser jo an på en måte hvem de tar inn og hvem de ikke tar inn, det skjønner jeg jo at de må gjøre.

Ragna: Alt har gått etter planen. Jeg jobber med det jeg fortalte deg at jeg ville jobbe med; barn. (...). Jeg ba om praksis på barnemedisinsk post fordi jeg tenkte at ti uker der ville gjøre det enkelt for meg å få jobb. Så jeg søkte der og fikk jobb før jeg var ferdig med praksis egentlig. Det er enkelt å få jobb. Har du først fått en fot innenfor går det veldig bra.

Informantene med majoritetsbakgrunn har en langt mindre risikopreget overgang til arbeidsmarkedet, sammenlignet med informantene med minoritetsbakgrunn. Det betyr ikke at informantene med majoritetsbakgrunn sine aspirasjoner er stabile. Informantene med etnisk minoritets og majoritetsbakgrunn har det til felles at deres yrkesaspirasjoner og preferanser endres i overgangen til arbeid. Forskjellen mellom informantene er at de opplever ulike typer endringsprosesser. Informantene som jeg plasserte inn i en nederlagshistorie opplever aspirasjonsbrudd og endringer som handler om å inngå *kompromisser* (Gottfredson 1981, 1996, Gottfredson og Lapan 1997). Ikke alle brudd og endringer i aspirasjoner kan forstås som kompromisser. Et kompromiss er som jeg har vist i dette kapitlet, en prosess der individer gir opp sine mål fordi veien til å oppnå målene oppfattes som utilgjengelige. Dette er brudd som handler om å gi opp det mest ønskelige alternativet på grunn av (faktiske og opplevde) begrensede muligheter, og som skiller seg kvalitativt fra endringene informantene som får bekreftet sine opprinnelige aspirasjoner opplever. Endringer i aspirasjonene til informantene med majoritetsbakgrunn, kan forstås som endrede oppfattelser av hva som er en passende og ønskelig karriere. En slik type endring i aspirasjoner og preferanser handler om at

informantene får større referanseramme etter at de har fått arbeidserfaring, at de ser at de har flere muligheter, eller at informantenes latente interesser kommer til overflaten fordi de har gjort nye positive erfaringer i arbeidsmarkedet (Gottfredson og Lapan 1997). Poenget er at endringer i aspirasjoner kan handle om endrede oppfattelser av hva som er passende, endringer i muligheter, eller begge deler. Endringer i aspirasjoner trenger altså ikke nødvendigvis være et uttrykk for et kompromiss. I denne studien er det sykepleiere med etnisk minoritetsbakgrunn som må inngå kompromisser med egne aspirasjoner i arbeidsmarkedet.

Selvsosialisering er en prosess som reflekterer noe mer enn individuelle preferanser og beslutninger. Det handler om å forstå læring og tilpasning i relasjon til en sosial kontekst. I denne sammenhengen innebærer det å knytte sykepleieres aspirasjoner og perspektiv på egne muligheter til en utdannings- og en arbeidsmarkeds kontekst. Ulike kategorier sykepleiere sto trygt i sitt karriereprosjekt i studietiden og oppfattet at de hadde lyse fremtidsutsikter i arbeidsmarkedet. Vi har sett at forholdet mellom individers aspirasjoner, karrierebeslutninger og deres opplevelse av egen verdi og posisjon innad i et bestemt karriereløp, ikke er statiske. I overgangen til arbeid, møter informantene med minoritetsbakgrunn barrierer. Mye kan tyde på at nettverkene i praksis ikke er en tilgjengelig vei inn i sykehusene for denne informantgruppen. En mulig forklaring på at informantene med minoritetsbakgrunn ikke får en jobb gjennom nettverkene fra praksis, kan være at deres arbeid med å fremstille seg selv som den «riktige» type sykepleier ikke anerkjennes av de relevante aktørene på sykehuset. Språkbeherskelse som reflekterer en bestemt måte å signalisere engasjement overfor ledelsen og medfølelse overfor pasientene, kan være en slik sorteringsmekanisme. På en annen side er det store variasjoner mellom informantenes språkferdigheter og beherskelse, så dette er ikke en uttømmende forklaring. Så langt i dette kapitlet har jeg argumentert for at møtet mellom relevante aktører og studenter i praksis, kan gi grunnlag for subtile ekskluderingsprosesser. Følelsen av å være på rett plass og å bli anerkjent som kompetent kan være avgjørende for den enkeltes aspirasjoner og karrierebeslutninger i overgangen til arbeid. Selv om det er lite som tyder på at informantene med minoritetsbakgrunn sin arbeidsmarkedsposisjon kan forklares med selveleksjon alene, oppfatter jeg at slike indirekte ekskluderingsprosesser kan ha en betydning for om individer velger å investere i nettverkene på praksis, eller for hvor mange søknader man sender til sykehusene før man orienterer seg mot en alternativ karriere.

I den siste delen av dette kapitlet skal jeg rette fokuset mot informantenes symbolske grensdragninger mellom kompetanseformer og karrierer i en arbeidsmarkeds kontekst. Kompetanseidealene i sykepleiefeltet innebefatter nye skillelinjer. Det vil si at det tekniske

idealet som jeg identifiserte i en utdanningskontekst også omhandler andre logikker og dimensjoner, enn kjønn.

Den ideelle karriere

Det er informantene med majoritetsbakgrunn som har oppnådd en arbeidsposisjon som er nærmest det *tekniske idealet*. De jobber med tekniske prosedyrer i en sykehuskontekst. Idealene jeg identifiserte i utdanningskonteksten speiler seg altså i majoritetens mobilitetsmønster. Det tekniske idealet konnoterer på mange måter det forskning har omtalt som en maskulinisering av sykepleie, en dreining fra en morserstasjonsrolle til en teknikerrolle (Martinsen og Wærnes 1979, Wærnes 1982). Ifølge dette perspektivet beveger sykepleiere seg mot medisinerens felt og prioriterer pasienter som kan bli friske. I det følgende skal jeg undersøke om dette idealet fremdeles er sentralt i sykepleiernes aspirasjoner. Hva er en attraktiv karriere, og hvordan henger det attraktive sammen med det tekniske idealet som tidligere har blitt definert som tekniske prosedyrer?

La oss starte med Gjermund. Selv om Gjermund forteller tidlig i intervjuet at han absolutt ikke kan tenke seg å jobbe som intensivsykepleier, avslutter han intervjuet med å fortelle om drømmejobben i organisasjonen Leger uten grenser. Og for å jobbe i Leger uten grenser skal man helst være utdannet intensivsykepleier.

Gjermund: I det daglige så er det generelt sett sånn, tror jeg, at de som kan flest prosedyrer de får nok kanskje, jeg vet ikke... det er nok det ofte folk verdsetter. Enn det å ha kompetanse på noe helt annet som ikke er teknisk. Og det er jo ganske tydelig ved at så mange vil bli anestesi og intensiv. I sykepleien så har det alltid vært mest prestisje å jobbe med pasienter som ikke er våkne, og sånn er det fortsatt. Mens våkne pasienter er sett på som kjedelig eller lite utfordrende da. Det er ganske rart, men jeg tror det bunner i et mindreverdigetskompleks. Sånn fra gammelt av at man er sykepleier og da er man under leger, og det spranget fra sykepleie til lege er så stort da. Og da for at en sykepleier skal ha en viss følelse av verdi så gjør man hele tiden det som, man trekkes til situasjoner og pasientgrupper som er skikkelig, skikkelig dårlig da. Og man kan liksom være med på å, jeg tror det derfor folk blir operasjonssykepleiere og, fordi de rett og slett synes det er stas å stå ved siden av en kirurg. (...) Jeg tror det kommer av at hvis du jobber med noen som kan dø så gjør du en jobb der du kan redde liv. Jeg tror det er så enkelt egentlig. (...) Og det ligger noe

veldig gjevt i å ha ansvar. At man har ansvar for et liv, at man klarer å holde det i livet. Men det er litt for lite fokus på de som er våkne. Og som trenger noe helt annet som er like viktig.

Gjermund oppfatter at sykepleieres draging mot tekniske prosedyrer, akutte og intensive avdelinger handler om sykepleieprofesjonens historie. Han oppfatter at sykepleiere måles og evalueres opp mot medisinen. Å jobbe i akutte situasjoner der man får ansvaret for pasientens liv blir derfor oppfattet som den største anerkjennelsen man kan få som sykepleier. Suksess og kompetanse defineres gjennom målbarhet, det å se direkte nytte av eget arbeid. Det er samtidig viktig å påpeke at selv om de akutte og intensive avdelingene fremstilles som det gjeveste for sykepleierne i min studie, kan informantene problematisere dette bildet. Det er også slik at selv om informantene gjør en statusmessig rangering mellom avdelinger, trenger ikke det bety at de selv ønsker å jobbe på disse avdelingene. Man kan også ha et ambivalent forhold til det statusmessige og attraktive, slik som vi så var tilfelle for Gjermund.

Også Helene oppfatter at det tekniske handler om sykepleieres behov for å bli definert som kompetente i helsesektoren. Gjennom å erverve en teknisk kompetanse føler hun at hun mestrer mer som sykepleier og vil bli ansett som flink:

Helene: Men jeg tror også at det er sånn at når du er ny så er det jo gøy å fortsette å lære nye ting. Også tenker man at, jeg vet ikke jeg er litt sånn at jeg tenker at det er lettere å lære nå. Når jeg er ung. Og så er det viktig å ha vært borti en del sånne ting da. Men det er jo litt sånn rett å slett at du kanskje føler at du, du synes det er spennende. Man føler kanskje at du mestrer mer når det er mer sånne tekniske ting.

J: Men sånn i forhold til det tekniske, hvorfor er det sånn? Handler dette bare om at dere er nyutdanna, eller tror du det sier noe om sykepleien?

Helene: Jeg tror kanskje at en del føler, siden det er så utrolig mange sykepleiere, at man føler at man er en i mengden. Og det å gi omsorg det kan de fleste. Så kanskje det er litt sånn at vi føler at det er litt gøy å kunne være god på sånne ting. At det gir deg litt sånn, ja, du føler at du er flink da. Hvis du mestrer litt sånn mer avanserte ting.

Å gi omsorg er noe Helene oppfatter at de fleste kan. Men å beherske en form for teknisk kompetanse er derimot noe som bidrar til at man som sykepleier skiller seg ut som kompetent og som profesjonell. Sykepleierne i min studie omtaler ulike ting når de snakker om tekniske oppgaver. Som vi så i forrige kapittel, peker tekniske prosedyrer til oppgaver som innebærer

et konkret teknisk objekt som sprøyter, og ulike maskiner som pustemaskin og måleapparater. Det er også en *maskulin* dimensjon ved dette idealet. Når mine informanter beskriver prosedyrer og akutte avdelinger, trekker de frem menns tilstedeværelse på disse avdelingene:

J: Hvordan ser avdelingen ut, du sier at det er et ungt arbeidsmiljø. Hvordan er det i forhold til kjønn og folk med innvandrerbakgrunn?

Tuva: Det er veldig lite menn. Vi er egentlig en avdeling som er sammen med overvåkninga. Vi har samme leder da selv om vi ikke jobber så tett sammen alltid. Den [avdelingen] ligger borte i gangen, og der er det veldig mye menn. På overvåkninga.

J: Hvorfor det?

Tuva: Sikkert fordi det er mere teknisk tenker jeg.

J: Hva er teknisk der da?

Tuva: At de har forskjellige pustemaskiner, forskjellige kanyler og alt mulig av måleapparater. De er jo kjempedårlige de som kommer dit. Det er samme avdeling, men de, vi har samme ledere. Men vi er på en måte to forskjellige avdelinger og.

Menn plasseres innenfor arbeidsfelt der det er svært dårlige pasienter og tekniske apparater av informantene i min studie. Informantene har en oppfattelse av at man ikke finner de mannlige sykepleierne der det er langtidssyke, bare eldre, eller der det “ikke skjer noe”. Her viser de til kjente stereotyper, men også realiteter om menn og arbeid. Tidligere forskning har vist at menn oftere jobber innenfor de såkalt maskuline øyene i sykepleien som psykiatri, anestesi- og intensivavdelinger (Egeland og Brown 1988, Bakken 2001, 2004). Selv om både kvinnelige og mannlige informantene i min studie assosierer menn med de tekniske prosedyrene, og da særlig knytter det maskuline til intensivavdelinger, bryter likevel de fleste informantene med fortellingen om menn og menns preferanser, gjennom egen praksis. De tekniske kompetanseformene er idealer som alle kategorier informanter slutter opp om.

J: Jeg forsto det også sånn at det å jobbe med folk som sover blir sett på som stas, men da forsvinner kanskje den relasjonelle delen? Eller det er jo der fremdeles, men det dialogiske aspektet vil kanskje være mindre?

Therese: Du har for så vidt mye dialog med de pårørende. På intensiven for eksempel. Men ja, det er mange som velger det som er teknisk utfordrende som anestesi. Der

trenger du ikke å ha kontakt med pasientene. Og jeg har jo tenkt i de baner selv, men jeg synes nå at det er greit å jobbe med begge deler.

J: Men hvor tror du dette kommer fra? Hvorfor blir det slik at noe blir mer attraktivt enn noe annet, lærer dere dette på studiet eller?

Therese: Det jo i hvert fall flere gutter som søker på anestesi og sånn der. Men jeg tror kanskje jentene er i ferd med å ta etter litt, at de også søker seg dit.

J: Ja, jeg har jo intervjuet flere kvinner som også ønsker seg til intensiv og akutt ...

Therese: Jeg vet ikke, men det kan også være noe med at du så tydelig ser resultatet av det du gjør også da. I stedet for på et sykehjem så vil situasjonen til pasienten være den samme uansett hva du gjør. Det er selvsagt mye man kan gjøre for å bedre livskvaliteten og sånne ting. Men på akutt og intensiv og også kirurgi så ser du at pasientene blir bedre da.

Nyutdannede sykepleiere, uavhengig av kjønn, ønsker å jobbe på sykehus og å utføre tekniske oppgaver. Blant mine informanter er det både kvinner og menn som drømmer om å jobbe på intensivavdelinger i fremtiden. Det interessante her er likevel ikke bare forholdet mellom de mannlige og kvinnelige informantene, men også hvordan noen oppgaver og karrierer kodes som maskuline og feminine. I en utdanningskontekst ble den tekniske kompetansen først og fremst benyttet av studentene for å ta avstand fra tradisjonelle omsorgskarrierer, som arbeid i eldresektoren. Det tekniske kompetanseidealet ble kontrastert til kompetanseformer og karrierer informantene assosierte med en tradisjonell form for feminitet. I en arbeidsmarkedskontekst viderefører og utvider informantene det tekniske kompetanseidealet. Det tekniske peker nå også på bestemte sykehusavdelinger, som kirurgiske og akutte avdelinger. Toppen av prestisje er å jobbe mot døden - å redde liv. Det er disse arbeidsforholdene sykepleierne oppfatter som veien til kompetanseutvikling, og det som definerer de "riktige" karrierebeslutningene, og gir deg en anerkjennelse som kompetent sykepleier. På tross av variasjoner mellom informantene, og deres insistering på at sykepleiere "er forskjellige", oppfatter jeg at det er en bred oppslutning om og verdsetting av det tekniske kompetanseidealet både hos menn og kvinner i min studie. Selv om informantene assosierer disse kompetanseformene og karrierene med menn, er verdsettingen av dette idealet en allmenn tendens i mitt utvalg. Denne likheten mellom de kvinnelige og mannlige informantene kan forklares med at ulike felt gir ulike muligheter og betingelser for kompetanseutvikling. I sin studie av karriereutvikling blant sykepleiere, viser sosiolog Bente Abrahamsen (2004) også likheter på tvers av kjønn. Hun argumenterer for at på tross av at

menn oftere oppnår lederstillinger og forlater sykepleien, orienterer både menn og kvinner seg bort fra somatiske avdelinger i slutten av sin karriere. Abrahamsen argumenterer for at dette er en karriereorientering som reflekterer arbeidsbetingelser i ulike felt, og ikke nødvendigvis sykepleiernes kjønn.

Min analyse bryter med tidligere forskning på kjønn og sykepleie. En sentral tese i deler av sykepleielitteraturen er at menn og kvinner som ikke kan eller vil identifisere seg med et tradisjonelt feminint ideal ekskluderes fra sykepleieprofesjonen (se Bakken 2001, Evans 2002, Harding m.fl. 2008, Svare 2009). Min studie gjenspeiler ikke tidligere funn og teori. Tvert om. Når det gjelder nyutdannedes kompetanse og karriereidealer, fremstilles disse i kontrast til det informantene oppfatter som tradisjonelt feminine kompetanseformer og karrierer. Informantene verdsetter arbeidsoppgaver som kan karakteriseres som tekniske prosedyrer, som er målbare og resultatorienterte, og som utføres overfor pasienter som kan friskmeldes. Dette er idealer som beveger seg langt vekk fra “hus-moderens” (Bakken 2001) idealer om omsorg, kompetanse og karriere.

Nye skillelinjer

I det forrige kapittelet så vi at studentene tok avstand fra det de oppfattet som tradisjonelle omsorgskarrierer. En tradisjonell omsorgskarriere konnoterte kvinnelig rutinepreget omsorgsarbeid. Dette var et arbeid som studentene assosierte med sykehjem, og en karriere de rangerte under en karriere på sykehus. Sykepleieres konstruksjon av sykehjemmet som en uaktuell karriere og som lavstatus har også en *etnisk dimensjon*.

Sykepleierne som har fått vikariat på sykehus i min studie har som nevnt majoritetsbakgrunn. Når jeg spør dem om sammensetningen av staben i forhold til ansatte med innvandrerbakgrunn på avdelingen der de jobber, er det ett svar som går igjen. Det jobber ikke personer med etnisk minoritetsbakgrunn på deres avdeling. I hvert fall ikke med ikke-vestlig bakgrunn. Og jobber det noen på avdelingen, så er de renholdere. Typisk i intervjusituasjonen er at både jeg og informanten ender opp med å stille spørsmålet “Hvor er sykepleierne med minoritetsbakgrunn?” Selv om ingen av informantene vet hvordan det har gått med sine medstudenter med minoritetsbakgrunn, har de en oppfattelse av at de jobber på sykehjem. For å forklare den etniske homogeniteten på egen arbeidsplass etablerer majoritetssykepleierne en sammenheng mellom sykehjem og sykepleiere med mangelfull kompetanse og ambisjoner:

J: I forhold til innvandrerbakgrunn da?

Therese: Der kommer vi langt ned. Vi har en anestesisykepleier som er fra Tyskland og en sykepleier fra Luxemburg. Det er faktisk det altså. Ellers så er alle etnisk norske.

J: Hvor er de hen da? Det er jo en del med innvandrerbakgrunn som velger sykepleien?

Therese: Det kan du si... altså de burde jo ikke være noe forskjell på det. De burde jo jobbe overalt som alle andre. Men hvis man tenker på sånn språkmessig. I hvert fall på høgsolen så reagerte jeg litt på det. Jeg synes det er bra at de fokuserer på det flerkulturelle, men hos noen var språkkunnskapene så dårlig at de faktisk ikke burde bli... Og noen av dem tror jeg faktisk går til sykehjem.

Therese aner ikke hvor medstudentene jobber. Likevel trekker hun frem sykehjemmet som en mulig arbeidsplass ved å vektlegge en kobling mellom sykehjem og det hun oppfatter som manglende språkferdigheter. Forståelsen av at det er en sammenheng mellom at sykepleiere med minoritetsbakgrunn ikke behersker norsk språk og derfor jobber på sykehjem går også igjen hos andre informanter:

Niklas: Hvis du ikke kan norsk så kan du faktisk rent teoretisk gå gjennom tre år å bli sykepleier i Norge uten å vite hva du holder på med. Og hvor er det de ender opp i arbeidslivet? De ender opp på sykehjem.

J: Hvorfor det tenker du?

Niklas: Nei det er jo der det er størst brist.

J: At det er få som ønsker seg dit?

Niklas: Nei, det er der det er lettest å få jobb. Og da tar du og viser papirer på at du er sykepleier, møter opp og smiler, det er jo det de gjør alle, og så får du jobben. Det er jo ikke vanskelig å dele ut medisiner etter en liste som en doktor har skrevet ned, det er ikke noe vanskelig. Men å kommunisere med de gamle, da blir det et stort problem og da er det farlig for da mister de masse viktig informasjon.

Informantene med majoritetsbakgrunn benytter også den etniske sammensetningen på sykehjem som et argument mot å søke seg dit. De oppfatter kombinasjonen med å få mye ansvar som eneste sykepleier og en stab der få behersker norsk språk som lite fristende. Dårlig språkferdigheter knyttes til en tynge og mer krevende arbeidshverdag:

J: Men er ikke sykepleie et fag som mange med innvandrerbakgrunn tar?

June: Jeg føler kanskje de havner på sykehjemmet, dessverre, alene.

J: Ja, men hvorfor det? Tror du det er fordi at...?

June: nei, det tør jeg ikke å svare på.

J: Nei... men det er jo interessant, spesielt når man sier at man helst ikke vil være på sykehjem som nyutdanna?

June: Ja, men kanskje det er derfor ikke du vil være der hvis det er liksom... Ja, jeg vet ikke jeg, innvandrere uten... Det kan jo bety noen problemer hvis de ikke kan norsk... Det kan bli tyngre arbeid da.

Martin: Du kan godt være alene på en avdeling på en kveldsvakt for eksempel, hvor du er den eneste sykepleieren og hvor resten er hjelpepleiere eller ufaglærte fra halve verden. Og da er det kanskje ikke så gøy og stå oppe i det der hvor du skal ta avgjørelsene. Hva skjer hvis noen blir dårlige? Hvilke tabletter skal de ha? Også står du der og har medisinsk ansvar for 30 – 40 stykker.

Informantene med majoritetsbakgrunn vektlegger den etniske sammensetningen av arbeidstokken på sykehjem. Sykepleierne i min studie oppfatter det som lite attraktivt å jobbe med sykepleiere, hjelpepleiere og ufaglærte som ikke er gode i norsk, ikke er dyktige eller har lave ambisjoner. De oppfatter at en høy andel med minoriteter kan gi en risikabel arbeidshverdag og et dårlig utgangspunkt for kompetanseutvikling. Koblingen mellom etniske minoriteter og lave kvalifikasjoner handler først og fremst om språkferdigheter. Norske språkferdigheter blir ansett som viktig hos sykepleierne i min studie. Også i studieplanene for sykepleierutdannelsen i Oslo vektlegges gode språkferdigheter (Fagplan for sykepleie 2010-11). Kontakt med pasienter og pårørende, men også evne til å rapportere videre til kollegaer forutsetter en slik kompetanse. Det er likevel grunn til å stille spørsmål ved språket som en altomfattende forklaring. Språk er en symbolsk grense som gjør mer enn å skille de språksvake fra de språksterke. Vi har tidligere i dette kapittelet sett at språket også fungerer som en sekkebetegnelse og kan romme andre egenskaper, som bestemte væremåter overfor pasienter og kollegaer.

Koblingen mellom sykehjem og sykepleiere med minoritetsbakgrunn, bidrar også indirekte til en oppfattelse av at minoritetssykepleiere som gruppe jobber på sykehjem fordi de ikke er kompetente nok til å jobbe på sykehus. Informantenes rangering mellom ulike kompetanseformer og karrierer, er samtidig en rangering mellom ulike etniske kategoriers

antatte egenskaper og kompetanseformer. Dette er symbolske grenser som bidrar til en kobling mellom kompetanse, verdi og etnisitet. Med utgangspunkt i en studie av sykehjemsavdelinger viser språkviter Ellen Andenæs (2010) et lignende mønster. Hun viser hvordan majoritetens forståelser av hva det vil si å snakke «godt norsk» var tett forbundet med deres konsepter om kompetanse på sykehjemmet. Andenæs argumenterer for at når etniske minoriteter rekrutteres til jobber majoriteten ikke lenger vil ha, forsterkes de symbolske koblingene mellom bestemte typer andrespråkspreget norsk, mørk hud og lav symbolsk kapital. Dette er koblinger som bidrar til å skape forestillinger om hva som er passende for hvem i arbeidslivet (ibid:220). En slik etnisk koding av arbeid er også tidligere blitt beskrevet i renholdsbransjen. Sosiolog May Len Skilbreis (2003) viser hvordan kvinnelige renholdere med etnisk majoritetsbakgrunn bruker sin etnisitet for å plassere seg over etniske minoriteter i yrkeshierarkiet. Ved å posisjonere kollegaer med minoritetsbakgrunn som noe mindre verdifullt og under seg selv, fikk de en følelse av selv å befinne seg i midten, altså lenger vekk fra yrkeshierarkiets bunn. Norskhet ble brukt som en ressurs i en svak posisjon.

Det er interessant at arbeidsplasser og karrierer som tidligere er blitt kodet som feminine i en norsk historisk kontekst, også kodes som *etnisk minoritetsjobber* hos nyutdannede sykepleiere. Informantene med majoritetsbakgrunn sin koding av jobber nederst i yrkeshierarkiet som etniske, må ses i sammenheng med en reell utvikling i pleie og omsorgssektoren i Norge, men også internasjonale tendenser. Etniske minoriteter får ofte innpass i jobber der behovet for arbeidskraft er stort, og hvor statusen er lav eller synkende (Reskin og Roos 1990). Som nevnt i det forrige kapittelet, har norske kommuner aktivt rekruttert innvandrere og migranter til den norske eldresektoren (Seeberg 2012). Hele veksten i pleie- og omsorgssektoren de siste årene består av personell med innvandrerbakgrunn (Aamodt mfl. 2011). Sosiologen John Carter (2003) argumenterer for at mangelen på arbeidskraft i geriatri og psykiatri i Storbritannia på midten av nittenfemtitallet, førte til en politisk mobilisering for å rekruttere kvinner fra de tidligere koloniene. Karibiske kvinner tok jobbene som hvite sykepleiere ikke lenger ville ha. Carter beskriver en prosess der hvite sykepleiere orienterer seg bort fra denne delen av helsevesenet, og hevder at britiske sykepleiere med majoritetsbakgrunn har lyktes med en sosial lukningsprosess, gjennom å monopolisere profesjonens høystatusarbeid. Etnisitet brukes som en grensemarkør for å skille mellom attraktive og uattraktive jobber.

Avslutning

Det tekniske kompetanseidealet i sykepleiefeltet reflekterer et ideal som tradisjonelt har vært maskulint konnotert. Jeg har vist hvordan kjønn og etnisitet får en indirekte betydning gjennom informantenes kjønns og etniske koding av ulike kompetanseformer og karrierer. Dette er kompetanseformer som assosieres med ulike kjønnede og etniske egenskaper. Informantene assosierer de tekniske kompetanseformene og karrierene med menn og maskuline preferanser. Jeg har samtidig vist hvordan både mennene og kvinnene i mitt utvalg bruker det tekniske idealet til å fremstå som kompetente. Når både mannlige og kvinnelige informanter ønsker å fremstille seg selv som tekniske, vitner dette også om en reformulering av hva som er mannlige og kvinnelige kompetanseformer. Dette er en diskusjon jeg tar opp igjen i avhandlingens avslutning.

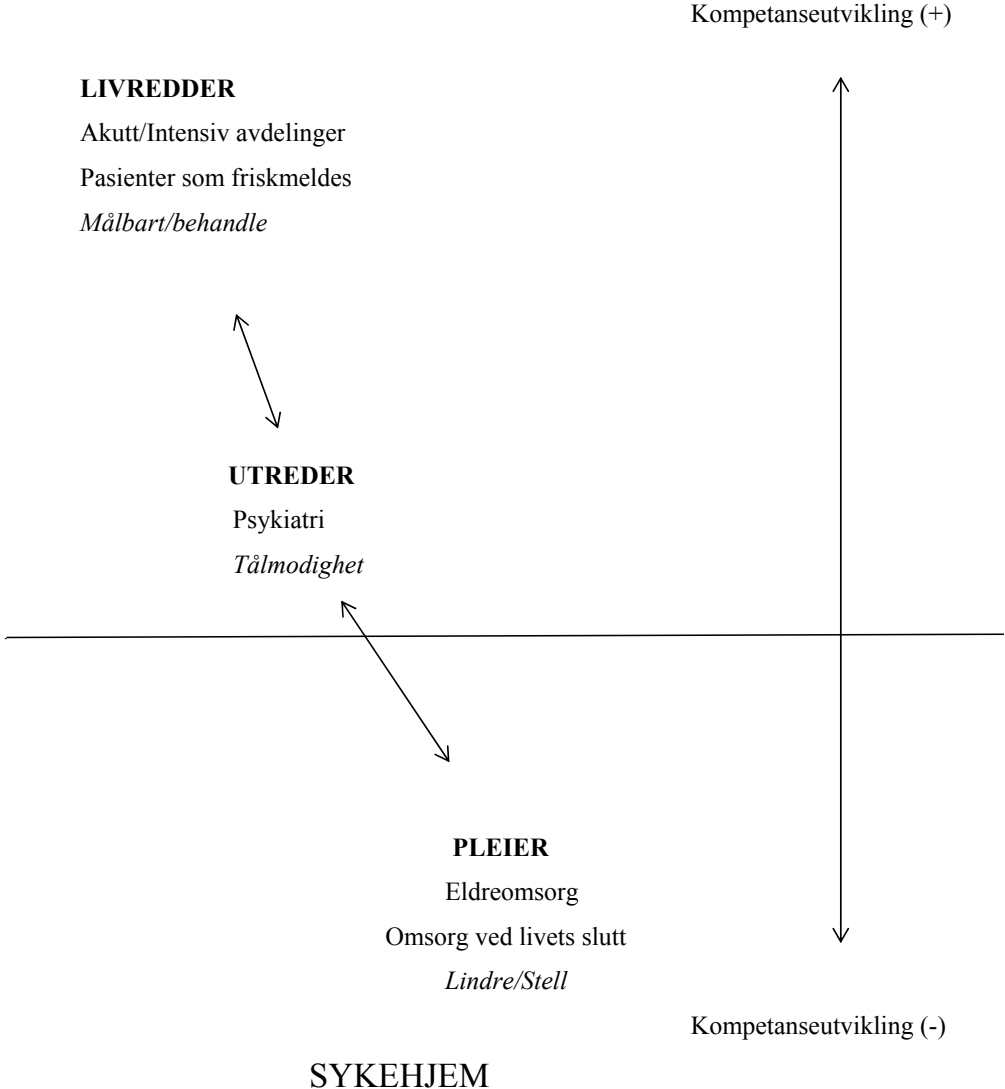
På tross av at de tekniske prosedyrene kan forstås som en formell kompetanse sykepleiere erverver gjennom erfaringer med visse apparater og maskiner, er dette kompetanseformer som også bærer i seg symbolske aspekter. Gjennom informantenes symbolske grensedragninger kjønnnes og etnifiseres kompetanseformene informantene plasserer innenfor og utenfor det tekniske kompetansefellesskapet. Kompetanseidealet i sykepleiefeltet defineres i kontrast til oppgaver og karrierer informantene assosierer med en tradisjonell kvinnelighet. I en arbeidsmarkeds kontekst, har jeg vist hvordan uattraktive kompetanseformer og karrierer også får en etnisk dimensjon. Etnisitet blir en relevant fortolkningsramme for informantene når de tar avstand fra kompetanseformene og karrierene som er rangert nederst i sykepleiefeltet. Det vil si arbeid som ikke innebærer tekniske prosedyrer, og som utføres overfor pasienter som ikke kan «friskmeldes» i en sykehjemskontekst.

Kompetanseidealene i sykepleiefeltet reflekteres i informantenes aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter. Det tekniske idealet var et inkluderende ideal i studietiden for informantene. Ulike kategorier studenter sluttet opp om og brukte det tekniske idealet for å fremstille seg selv som ambisiøse og kompetente sykepleiere i studietiden. Felles for informantene var at de oppfattet at de sto trygt i eget karriereprosjekt mens de var studenter – de trodde at de ville lykkes med sitt tekniske karriereprosjekt. Det vil si å få en jobb på et sykehus der man kan utføre tekniske prosedyrer overfor pasienter som kan «friskmeldes». Denne likheten mellom informantenes aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter, har som vi har sett, endret seg i etterkant av overgangen til arbeid. Selv om informantene har det tilfelles at aspirasjoner og preferanser kan endres i overgangen til arbeid, er det først og fremst

informantene med minoritetsbakgrunn som har en risikopreget overgang til arbeid. I motsetning til informantene med majoritetsbakgrunn, opplever informantene med minoritetsbakgrunn at de må inngå *kompromisser* med egne aspirasjoner. Dette er endrede aspirasjoner som må ses i sammenheng med begrensede karrieremuligheter i arbeidsmarkedet. Det er informantene med etnisk minoritetsbakgrunn som har en posisjon i arbeidsmarkedet hvor de befinner seg lengst vekk fra det tekniske idealet. Selv om individer gjør bruk av sine ressurser, her et teknisk ideal, for å fremstille seg selv som kompetente mens de er studenter, er det ikke alle måter å aktivere disse ressursene på som anerkjennes i en arbeidsmarkedskontekst. I interaksjonen med potensielle arbeidsgivere i praksis, anerkjennes ikke minoritetens arbeid med å fremstille seg som den «riktige» type sykepleier. Dette kan tyde på at det tekniske idealet som var tilgjengelig for alle kategorier individer i en utdanningskontekst, ikke er en felles ressurs i arbeidsmarkedet. For å få grep om samspillet mellom slike prosesser, er det også nødvendig å inkludere et etterspørselssideperspektiv i videre forskning.

Sykepleiefeltet

SYKEHUS



7. Det datateknologiske feltet

Innledning

I de foregående kapitlene fulgte jeg et karriereløp ved å belyse sykepleieres vei inn i arbeid. Jeg viste hvordan sykepleierne omfavnet et maskulint kompetanse- og karriereideal uavhengig av deres kjønn og etniske bakgrunn. En sykepleier som har lyktes behersker en teknisk kompetanse og gjør karriere på et sykehus. Jeg viste videre hvordan det først og fremst var informanter med etnisk majoritetsbakgrunn som fikk en posisjon i arbeidsmarkedet der de hadde muligheter til å oppfylle dette karriereidealet i mitt materiale. I karriereløpet vi skal fokusere på nå, er overgangen til arbeid langt på vei en suksesshistorie for informantene med etnisk minoritetsbakgrunn. Gjennom å følge datateknologers overgang mellom utdanning og arbeid blir det tydelig at måten kompetanseidealer kjønnnes og etnifiseres på er forskjellig innenfor sykepleiefeltet og det datateknologiske feltet. Før jeg konsentrerer meg om informantenes overgang mellom utdanning og arbeidsmarkedet skal jeg kort presentere tidligere forskning om kjønn, etnisitet og datateknologiske karrierer.

Et kvinneproblem – tidligere forskning

I de fleste industrialiserte land er kvinner nærmest fraværende i datateknologiske utdanninger og bransjer (Sørensen, Faulkner og Rommes 2012). Studier viser også at menn og kvinner jobber med ulike typer oppgaver og i forskjellige felt. Det er menn som har de mest prestisjefylte jobbene innenfor systemanalyse og programmering (Donato1990). I perioden 1996-2012 ble dataingeniør- og teknikeryrker mer kjønnssegregerte i det norske arbeidsmarkedet (Jensberg et al. 2012). Mannsdominansen i datateknologiske utdanninger og yrker er ansett som et politisk problem. Bekymringen har ledet til ulike former for positiv særbehandling ved norske universiteter og høyskoler (Teigen 2002). Men på tross av dette, har kvinneandelen på høyere utdanning innen datateknologi generelt vært synkende siden midten av 1980 tallet (Gansmo, Lagesen og Sørensen 2003a). Også internasjonalt har det vært en nedgang i kvinneandelen i datateknologiske utdanninger og yrker (Misa 2010).

Tidligere studier av utdanning og karrierer for datateknologer har først og fremst vært opptatt av hvordan kjønn virker som en ekskluderende faktor for kvinner. Et hovedanliggende

i denne litteraturen er å forklare hvorfor kvinner ikke velger datateknologiske karrierer. Jeg oppfatter at vi kan skille mellom to ulike måter å gripe an det såkalte «kvinneproblemet» – altså ekskluderingen av kvinner, i forskningslitteraturen. Det første perspektivet argumenterer for at det er en maskulin dominans som er den viktigste årsaken til at kvinner ekskluderes. Det vil si at kulturelle stereotyper om kompetanse ekskluderer kvinner. Det andre perspektivet argumenterer for at det er forskere og politikeres fokus på problematiske maskuliniteter i seg selv, som skremmer kvinner fra å søke seg til datateknologiske utdanninger. Det betyr at historiene om ekskluderende maskuliniteter har fått et slags liv i seg selv som begrenser kvinners aspirasjoner og karrierebeslutninger. Jeg skal kort redegjøre for de to perspektivene som jeg i det følgende vil omtale som et ekskluderings- og et inkluderingsperspektiv (Lagesen 2008).

Ekskluderingsperspektiv

Forskningen som er opptatt av å kritisere datateknologiens maskuline karakter, tematiserer hvordan kvinner og menn besitter ulik kompetanse og interesser for datateknologi. Menn antas å være opptatt av det maskintekniske og besitte en leken relasjon til datamaskiner, mens kvinner er mer brukerorientert i sin bruk av datateknologi (Håpnes 1992, Håpnes og Rasmussen 2003, Corneliussen 2003a, Volman 2005). Studier viser for eksempel hvordan unge jenter og gutter forholder seg til forskjellige regler og normer når det gjelder hva som oppfattes som legitim bruk og lek med data. Jenter bruker andre programmer og mindre tid foran datamaskinen enn jevngamle gutter (Håpnes og Rasmussen 2003). Kvinnelige studenter foretrekker å bruke data i en meningsbærende sammenheng (Håpnes 1992). Kvinner og menns ulike tilnærming til datateknologi har blitt omtalt som et skille mellom en *teknisk* og *brukerorientert* tilnærming (Corneliussen 2003a) og som et skille mellom en *hard* og *myk* tilnærming (Turkel 1984, Edwards 1990).

Det som er problemet ifølge dette perspektivet, er ikke at menn og kvinner anvender datateknologi på forskjellig måte, men at det er menns datateknologiske anvendelse og kunnskap som verdsettes i utdanning og arbeidsmarkedet. Sentralt i forskningen på kjønn og IKT er argumentet om at menns relasjon og omgang med data er kodet som den dominerende og legitime kulturelle praksisen. Dette betyr at datateknologiutdanninger og karrierer ikke bare domineres av menn, de er også definert gjennom menns kultur, identiteter og praksiser. Datateknologien er maskulin. Det er spesielt den maskuline kulturen representert ved hackeren eller nerden som fremstår som problematisk når det gjelder å inkludere og rekruttere

kvinner (Håpnes 1992, Corneliussen 2003a, Håpnes og Rasmussen 2003, Lagesen 2003). Argumentet er at den maskuline dominansen ekskluderer kvinner fordi de verken behersker de harde og tekniske kompetanseformene, eller kan identifisere seg med den rådende maskuline kulturen. For å forklare nedgangen i rekrutteringen av kvinner til datateknologiske utdanninger og yrker i USA, er det for eksempel argumentert for at et machomiljø og økt jobbpess i bransjen er ekskluderende for kvinner (Misa 2010). Ekskluderingsperspektivet minner om argumentene som ble fremmet i forskningen om kjønnsbalansen i sykepleien. Som vi husker var argumentet i en del av sykepleielitteraturen at menn marginaliseres og ekskluderes i sykepleien på grunn av et feminint kompetanseideal.

Sosiolog Helene Lagesen (2008) hevder at forskningen om datateknologi og kjønn domineres av et *ekskluderingsperspektiv*, og oppsummerer forskningen gjennom en todeling: enten vektlegges kvinners mangler og svakheter, eller så er det manglene ved de datateknologiske utdanningene og studentkulturene som vektlegges som et problem og forklaring på fraværet av kvinner. Det såkalte «kvinneproblemet», kan dermed enten løses ved å utruste kvinner med de maskuline kompetanseformene de antas å mangle, eller gjennom å utfordre det maskuline idealet i datateknologiske utdanninger. I Norge har vi benyttet begge strategiene i forsøket på å åpne datateknologiens verden for kvinner. For eksempel ble det igangsatt ulike former for positiv særbehandling for å rekruttere kvinner til datastudiet på NTNU gjennom prosjektet «kvinner og data» i 1996-97. Her ble det opprettet en kvote for kvinner, informasjon for kvinnelige søkere og rekrutteringskampanjer som rettet seg spesifikt mot kvinner og kvinnestudentgrupper (Lagesen 2007). Jeg vil nå kort redegjøre for det andre perspektivet som også er sentralt i forskningen på kjønn og IKT.

Inkluderingsperspektiv

Der det førstnevnte perspektivet argumenterer for at det er de maskuline kompetanseformene og identitetene *i seg selv* som ekskluderer kvinner, har det også vært rettet en kritikk mot at forskere ukritisk tar utgangspunkt i de maskuline idealene for å forklare kjønnsforskjeller i forskningen på datateknologi og kjønn. Dette perspektivet kan forstås som en form for metakritikk av ekskluderingsperspektivet. Sentralt i metakritikken er argumentet om at det ikke nødvendigvis er de maskuline idealene i seg selv, men snarere forskere og politikeres overdrevne fokus på disse maskuline idealene som bidrar til en for stor vektlegging av kjønnsymbolisme (se for eksempel Gansmo, Lagesen og Sørensen 2003b, Lagesen 2008; Sørensen m.fl. 2012). Det er særlig fokuset på de maskuline identitetene som nerden og

hackeren i forskningen som kritiseres av dette perspektivet. Argumentet er at forskeres fokus på maskuline preferanser og kompetanseformer er problematisk, fordi de brukes til å skille mellom jenter og gutter, mellom sunn og usunn bruk, og mellom de som har kunnskap og de som ikke har det (Gansmo m.fl. 2003a,b). De argumenterer for at en konsekvens av denne type forskning, er at kvinner (og menn) som ikke besitter dette maskuline kompetanseidealet alltid vil fremstilles som en gruppe som mangler ressurser. Og at andre måter å bruke eller identifisere seg med datamaskinen på neglisjeres. Ifølge inkluderingsperspektivet tar tidligere forskning det for gitt at det eksisterer en forskjellighet mellom kategorien kvinner og menn, og en likhet innad i de binære kjønnskategoriene (Sørensen m.fl. 2012). Dette er empirisk problematisk, for på tross av de dokumenterte kjønnsforskjellene, eksisterer det store variasjoner mellom menn, og mellom kvinner.

Poenget innenfor inkluderingsperspektivet er at *måten* kjønn tematiseres på bidrar til statiske forståelser av kjønn. Dette oppfattes for å bidra til å opprettholde kjønnsbaserte ulikheter i stedet for den opprinnelige intensjonen om å motvirke dem. Denne type kritikk springer ut fra en forståelse av at de analytiske begrepene og perspektivene vi som forskere bruker kan befeste og påvirke den sosiale virkeligheten vi studerer. Mens samfunnsvitere tolker samfunnet, tolker også samfunnet samfunnsvitenskapen. Når vi som samfunnsvitere lager klassifiseringer for å forklare og forstå sosiale fenomener, kan disse klassifiseringene bli tatt i bruk av de subjektene vi studerer og bidra til å endre deres strategier og syn på seg selv (Giddens 1987). Om folk tilpasser seg eller motsetter seg våre klassifiseringer får dette konsekvenser for selve gruppen og deres interaksjonsmønster. Dette kan i neste instans gi nye data til samfunnsvitenskapen. Hva forskeren i utgangspunktet visste om de kategoriserte er ikke lenger gyldig, fordi de kategoriserte har endret atferd og synet på seg selv (Hacking 1999).

Oppsummert kan vi si at problemkonstruksjonen i inkluderingsperspektivet, er bekymringen for at fortellinger om kjønn og IKT kan få et slags «liv i seg selv». Den maskuline dominansen blir en selvoppfyllende profeti. De generaliserte beskrivelsene om nerden eller hackeren kan bli en myte kvinner støtter seg til når de velger bort en karriere som dataingeniør eller datateknolog (Gansmo m.fl. 2003a, b, Lagesen 2008). Kritikken av statiske kjønn finner vi innenfor begge de to perspektivene som jeg nå har skissert. Men der det første perspektivet i større grad kritiserer koblingen mellom maskulinitet og teknologi gjennom et ekskluderingsperspektiv, etterlyser det andre perspektivet nye fortellinger om kjønn der inkludering er en viktig analytisk ramme. Med et inkluderingsperspektiv er man i større grad

opptatt av hva som kjennetegner kvinner som velger en datateknologisk karriere, og hvilke faktorer som gjør at de blir værende (Sørensen m.fl. 2012).

Min tilnærming

Kritikken av forskning som legger for stor vekt på kjønnsdualisme i kjønnssegregerte profesjoner (dataingeniører, sykepleiere ol.) er viktig, men vi kan ikke besvare den ved å unngå å bruke maskuline kodede begreper som teknisk eller hackeren, eller bare gjennom å fokusere på alternative «historier om kjønn», for eksempel suksesshistorier om kvinner i dataingeniørbransjen. Som jeg har argumentert for tidligere i denne avhandlingen oppfatter jeg at en inngang til å imøtegå denne type kritikk er gjennom å (i) vektlegge forhandlinger og kamp over symbolske grenser innenfor konkrete kontekster og gjennom å (ii) ha en sensitiv vekselvirkning mellom empiri og analyse gjennom hele forskningsprosessen³⁵.

Gjennom teorien om symbolske grenser er det ikke bare den maskuline eller tekniske kompetansen i seg selv som er verdifull eller skaper et kjønnshierarki blant dataingeniører. Det er også et spørsmål om hvordan denne kompetansen *brukes* i folks selvpresentasjon og fortellinger om egne muligheter. Det holder ikke å studere menns besittelse av en såkalt teknisk kompetanse, vi må også undersøke hvordan ulike menn og kvinner bruker denne kompetansen når de skiller mellom dem og det som passer inn eller ikke passer inn i egen yrkesgruppe eller profesjon. En måte vi sosiologer kan unngå å bare videreføre de legitime kulturelle praksiser i de feltene vi studerer, her et maskulint ideal i IKT, kan altså være å synliggjøre hvordan både de som besitter og behersker den maskuline kompetanseformen, og de som ikke gjør det, bruker sine ressurser (Corneliussen 2003b). Hvilke erfaringer og egenskaper vektlegger individer som ikke behersker den maskuline kompetansen? Eksisterer det andre og alternative idealer for hva det vil si å være en typisk datateknolog? Hvordan står i så fall de alternative kompetanseidealene til det maskuline idealet tidligere forskning har beskrevet – utfordrer eller bekrefter de normen? Å synliggjøre forskjeller menn i mellom og kvinner i mellom, er også en måte å løse opp i kjønnsdikotome analyser. Jeg vil særlig gjøre dette gjennom å undersøke om og hvordan etnisitet kan være en forskjell som gjør en forskjell mellom studenter og arbeidstakere.

Det er meg bekjent ingen studier som har belyst inkluderings- og ekskluderingsprosesser i datateknologiske karrierer i relasjon til etnisitet i en norsk kontekst. Internasjonalt er det også få studier som tematiserer mobilitet og rekruttering til teknologiske

³⁵ For en nærmere beskrivelse, se teorikapittel, metodekapittel og litteraturdelen i kapittelet om sykepleiere i utdanning.

utdanninger og karrierer utover det å se på forskjeller mellom kvinner og menn. En nederlandsk studie rapporterer imidlertid forskjeller mellom grunnskoleelevers bruk og ferdigheter i data. Etniske minoriteter bruker datamaskinen i mindre grad og oppfatter selv at de har lavere ferdigheter enn majoriteten (Volman 2005). Det eksisterer også interessante studier av kjønn og datateknologi i asiatiske land. I Malaysia er datateknologiske utdanninger dominert av kvinner, og ansett som et yrke som er passende for kvinner. Dataingeniør er en profesjon som anses som en kvinnejobb, fordi man arbeider innendørs og har arbeidsoppgaver som krever lite fysisk aktivitet, i motsetning til andre ingeniøryrker (Lagesen 2008, Mellstöm 2009). En karriere som domineres av menn og som er kodet som maskulint i vestlige land, er altså ansett som feminint og dominert av kvinner i Malaysia. Disse studiene forteller oss at måten jobber og kompetanse kjønnnes på, varierer mellom kulturelle og nasjonale kontekster. Jeg oppfatter imidlertid ikke at en slik form for kontekstsensitiv analyse, der andre kategorier enn kjønn løftes frem, kun er forbeholdt fjerne land utenfor vesten. Dagens norske studentmasse er etnisk mangfoldig. Hvis vi ønsker å forstå inkluderende og ekskluderende prosesser er det nødvendig å åpne opp for at slike prosesser også kan innebefatte andre logikker og distinksjoner enn kjønn. Hvilke kulturelle stereotypier om kompetanse skapes og gjenskapes i kontekster der datateknologer både har etnisk minoritets og majoritetsbakgrunn? Vil det skapes andre former for symbolske meningsforbindelser mellom kjønn og kompetanse? For å undersøke slike kategoriseringsprosesser, skal jeg rette fokuset mot de symbolske grensene informantene etablerer mellom ulike kompetanseformer, når de evaluerer egen og andres kompetanse. Med dette som analytisk utgangspunkt skal vi vende fokuset mot datateknologenes overgang mellom utdanning og arbeid. Det første kapittelet omhandler informantenes erfaringer i en utdanningskontekst og det andre kapittelet tar utgangspunkt i deres erfaringer i en arbeidsmarkedskontekst.

8. Datateknologer i utdanning

Innledning

Hensikten med dette kapittelet er å identifisere studentenes *aspirasjoner* og *opplevelse av sine fremtidige karrieremuligheter* i arbeidsmarkedet. Hva slags karrierer orienterer de seg mot, og hvordan vurderer de sine muligheter til å lykkes med egne karriereprosjekter? Et annet spørsmål jeg skal undersøke i dette kapittelet er om en tilhørighet til et spesifikt utdanningsfelt og fellesskap legger grunnlag for noen felles oppfattelser av hva som kjennetegner en typisk karriere og hva slags egenskaper og kompetanseformer som er nyttige for å gjøre en slik karriere? Hvordan er man og blir man en datateknolog på den «riktige» måten? Spørsmålene innebærer å lete frem konstruksjoner av normalitet innenfor et karriereløp. Et mål med å identifisere informantenes konstruksjoner av normalitet, er å forstå meningen og logikken bak standardene de bruker til å evaluere egen og andres kompetanse. Forestillinger om normalitet er ikke bare beskrivende. De handler også om makten til å definere hva som er innenfor eller utenfor rådende definisjoner av normalitet (Ambjörnsson 2008). Et spørsmål i forlengelsen av om det eksisterer noen rådende idealer for hva som er en legitim og attraktiv kompetanse og karriere, blir dermed å undersøke hvilke kategorier individer som har mulighet til å identifisere seg med og oppnå en slik karriere? Er kompetanseidealene tilgjengelig for alle informantene? Dette er det tredje og siste overordnede spørsmålet jeg skal undersøke i kapittelet.

Kapittelet er strukturert på følgende måte. Etter en presentasjon av datamaterialet, skal jeg først ta utgangspunkt i studentenes fortellinger om hvorfor de valgte å ta en datateknologisk utdanning. Her er det særlig deres identifikasjon med eget yrkesvalg som vektlegges. Til slutt i kapittelet skal jeg konsentrere meg om studentenes aspirasjoner og opplevelse av egne muligheter for sin fremtidige karriere.

Oversikt over informantene og utdanningskontekst

Jeg har intervjuet 8 studenter som tar en datateknologisk utdanning. I tabellen under presenteres en oversikt over studentene. Av de 8 informantene er 3 kvinner og 5 menn. Her har 2 (av 3) av kvinnene og 2 (av 5) av mennene etnisk majoritetsbakgrunn.

Informant	Kjønn	Etnisitet	Alder	AD/DI*
Adil	M	Minoritet (Innvandret fra Vest-Asia som barn)	21 år	DI
Sheraz	M	Minoritet (Foreldre innvandret fra Sør-Asia)	22 år	DI
Jens	M	Majoritet	21 år	DI
Charlotte	K	Majoritet	21 år	AD
Siv	K	Majoritet	22 år	AD
Ola	M	Majoritet	25 år	AD
Khalid	M	Minoritet (Foreldre innvandret fra Sør-Asia)	32 år	AD
Sibel	K	Minoritet (Innvandret fra Vest-Asia som barn)	28 år	MA**

*AD: Anvendt data. DI: Dataingeniør. **MA: Masterstudent

5 av 8 informanter har arbeiderklassebakgrunn. Med unntak av en informant, har ingen av informantene med etnisk majoritetsbakgrunn foreldre med høyere utdanning.

De datateknologiske utdanningene på Høgskolen i Oslo er mannsdominerte. Minoritetsandelen på bachelorutdanningen i 2009/2010 var på 27 prosent på dataingeniør og 23 prosent på anvendt datateknologi (Andersen 2010).

Jeg har intervjuet studenter som tar forskjellige datateknologiske utdanninger. Noen befinner seg i et løp der de utdanner seg til dataingeniører, andre tar en utdanning innen anvendt datateknologi, og en av studentene tar en master i nettverking og har en bachelor i informasjonsteknologi fra før. Dette handler først og fremst om tilgang. Når jeg ikke fikk nok studenter på dataingeniør rekrutterte jeg også fra de andre utdanningsretningene. Dette kompliserer bildet av det datateknologiske feltet, men også av de konkrete ressursene studentene vil stille med i møtet med arbeidsmarkedet. De befinner seg både innenfor forskjellige utdanningskontekster og vil mest sannsynlig få innpass i ulike typer yrker på grunn av at de har forskjellig kompetanse. For eksempel er det ikke uvanlig at en dataingeniører får en jobb der systemutvikling står sentralt. Dette handler blant annet om studenter som går på dataingeniørstudiet lære mer om programmering i løpet av utdanningen

enn studenter som tar utdanning i anvendt datateknologi. Systemutvikling nevnes heller ikke blant arbeidsmulighetene som følger av en utdanning i anvendt datateknologi i høgskolens presentasjon av studiet på sin hjemmeside. I stedet trekker høgskolene frem prosjektarbeid, salg, konsulentvirksomhet, drift, brukerstøtte, opplæring og undervisning, som mulige jobber for de med utdanning i anvendt data. Anvendt datateknologi er et forholdsvis nytt fag ved Høgskolen i Oslo og Akershus. Studentene i mitt utvalg tilhører kull nummer to. Faget handler om universell utforming hvor fokuset ligger på brukervennlighet og design, i tillegg til de mer tradisjonelle datateknologiske fagene. En bachelor i anvendt datateknologi gir ikke en ingeniørtittel.

Med tanke på at utdanningene er forskjellige, er det visse utfordringer knyttet til å plassere dem innenfor samme karriereløp. Jeg kan risikere å overdrive likhet og underkommunisere forskjell ved å kategorisere dem som en karriere og bruke samlebetegnelsen datateknologer. I den følgende analysen vil jeg derfor synliggjøre forskjeller når dette er «forskjeller som gjør en forskjell». Dette er viktig for å få frem det spesifikke ved det enkelte karriereløp. Samtidig eksisterer det også likheter på tvers av de to utdanningene. Det er treårige datateknologiske utdanninger som tilbys ved den samme høgskolene, de er begge mannsdominerte utdanninger og relativt populære hos etniske minoriteter. Som vi også skal se i dette kapittelet etablerer informantene symbolske grenser mellom ulike kompetanseformer som går på tvers av de to utdanningene.

Stereotypier, identitet og utdanningsvalg

Jeg skal nå konsentrere meg om studentenes fortellinger om hvorfor de har valgt en datateknologisk karriere. Gjennom deres fortellinger om å ta høyere utdanning ønsker jeg å gripe den *subjektive meningen* studentene gir sitt karrierevalg. Som i kapittelet om sykepleiere, er jeg heller ikke her først og fremst ute etter å tematisere karrierevalget som sådan. Det er snarere måten studentene legitimerer dette valget i etterkant som er mitt fokus. Jeg er opptatt av hvordan informantene plasserer sine karrierevalg inn i en større sosial sammenheng. Det betyr i denne sammenheng at jeg primært er opptatt av hvordan sosiale kategorier som kjønn, klasse og etnisitet kommer til uttrykk i den subjektive meningen studentene gir sine karrierebeslutninger. Jeg har valgt å skille mellom tre fortellinger som slike sosiale kategorier gjøres relevant på, (i) gjennom en karrierespesifikk selvpresentasjon, (ii) gjennom ambivalens og risiko, og (iii) gjennom en minoritetsidentifikasjon. Studentene kan trekke på flere fortellinger samtidig. Det betyr at en måte å begrunne og forklare egne

beslutninger på, ikke trenger å utelukke en annen. La oss begynne med den første fortellingen, den karrierespesifikke selvpresentasjonen. Det er først og fremst de mannlige informantene som benytter denne formen for selvpresentasjon når de forklarer og legitimerer sine utdannings- og karrierebeslutninger.

Karrierespesifikk selvpresentasjon

For en gruppe av informantene er beslutningen om å begynne på en datateknologisk utdanning en viktig identitetsmarkør. Det innebærer at deres tilhørighet og identifikasjon med datamaskiner og teknologi gis en betydningsfull rolle når de legitimerer egne karriereaspirasjoner og beslutninger. For eksempel fremstilles beslutningen om å studere datateknologi som en naturlig forlengelse av egen interesse og livsstil. Studentene som begrunner og legitimerer sitt karrierevalg gjennom en slik selvpresentasjon er menn med og uten etnisk majoritetsbakgrunn. Felles for denne informantgruppen er at de vektlegger en form for *teknisk kompetanse* både når de legitimerer eget studievalg, og når de fremstiller seg selv som kompetente datateknologer. Den tekniske kompetansen kan forstås som en symbolsk grensemarkør. Den er viktig i informantenes forsøk på å fremstille seg selv som en typisk datateknolog, og når de skiller mellom dyktige og mindre dyktige studenter.

Khalid er 32 år og har foreldre som har innvandret til Norge fra et sørasiatisk land. Før han begynte på en utdanning i anvendt datateknologi, tok han et grunnfag i informasjonsteknologi ved universitetet, jobbet som IT- frilanskonsulent og kjørte drosje. En grunn til at han nå tar en bachelor i anvendt datateknologi er at han ønsker å få en bedre posisjon i arbeidsmarkedet. Frilansjobben var ikke nok til å leve av, og han oppfattet at han trengte en utdanningsgrad eller yrkestittel for å få de attraktive stillingene. Som de andre mannlige studentene er Khalid opptatt av å legitimere eget utdanningsvalg gjennom å vektlegge den datakompetansen og interessen han ervervet *før* han startet studiene.

Khalid: Jeg har jo alltid vært interessert da. Vi kan jo ta litt om hvor denne IT interessen begynte, og den begynte ganske tidlig. Jeg kan si helt ned til 10- 11 års alderen. Så jeg var veldig tidlig ute. Vi snakker om noen sånne datamaskiner som heter Commodores 64, det er en klassiker (...). Spill var vel det som fanget interessen. Og så begynte jeg å interessere meg for selve boksen da, utover spillet. Hva er det som ligger inne i her som gjør dette her, ikke sant. Og så begynner man å grave litt på eget initiativ da, og undersøke hva dette er for noe. Så jeg har jo hele tiden holdt veldig

mye på med datamaskiner på fritiden. Og da hadde jeg mange venner som også gjorde det. Jeg fant jo liksom miljøet med andre gutter, men veldig få jenter, som var interessert i dette her. Du har vel sikkert hørt om disse datapartyene. (...) Mens alle var ute å sparket ball satt jeg inne for å finne ut av hvordan jeg skal få dette her til å fungerer. Jeg våkna mitt på natta og hadde en oppgave jeg hadde prøvd å løse i flere dager da, som løste seg i drømmen. Så jeg våkna midt på natta og slo på lyset, for dette her må jeg bare ikke glemme. Da husker jeg mutteren våkna, [siterer mor] er det tyver her eller hva er det som skjer? Hun kommer inn og jeg begynner å starte maskina liksom, og hun bare hva er det du driver med?!...

Khalid vektlegger sin interesse for datateknologi som en viktig drivkraft bak eget utdanningsvalg. Gjennom lek i barndom og ungdomstid ervervet han en kompetanse og interesse for datateknologi. Når de mannlige informantene forteller om egen kompetanse og interesse for teknologi og data skiller de også mellom ulike måter å bruke datamaskinen på:

Khalid: De gutta jeg går sammen med, som er på min gruppe, er sånne som fikk seg en datamaskin ganske tidlig. Altså, det er forskjell på de som kjøper datamaskin som en boks, har den i stua og bruker tastaturet og skjermen. Det er den vanlige brukeren vil jeg si... og så har du de som da har interesser utover det vanlige. Det er de som tar skrutrekkeren og åpner boksen og ser hva det er som er inne i. Der kan du skille mellom de som er vanlig interesserte og de som er litt mer interesserte. (...) En typisk datanerd har bygget PC sin sjøl da. (...) Og det høres veldig komplisert ut ikke sant, men ja. Du kan sammenligne det med de gutta som er interessert i biler. En som er interessert i bil han har mekka på bilen. Han har skifta ut dekkene med noen breie dekk ikke sant. Han har satt på en eksospotte og de tingene der. Det er den samme greia med datamaskiner. De som er interessert de bygger sin egen, fordi de vil gjerne tilpasse maskinen til sitt behov.

Slik jeg tolker dette utsagnet konstruerer Khalid en vesensforskjell mellom på den ene siden de som tar skrutrekkeren og åpner datamaskinen, og på den andre siden de som bare har datamaskinen i stua og bruker tastatur og skjerm. Skillet mellom de som har «bygget» sin egen datamaskin og de som bare «bruker» den fremstilles som et skille mellom de som er vanlig interesserte og de som har en interesse utover det vanlige. Khalid plasserer seg selv i den siste gruppen, han tilhører ”de genuint interesserte”.

Også Jens presenterer seg selv som en som alltid har vært interessert i datamaskiner og teknologi. Jens er 21 år og begynte på ingeniørutdanningen rett etter videregående. Som Khalid vektlegger også Jens en bestemt måte å bruke datamaskinen på:

Jens: Jeg gikk jo på allmenn da. Måtte ta det for å komme inn på ingeniørstudiet, har liksom alltid drevet med data da...

J: ... du har alltid drevet med data?

Jens: Helt siden jeg var liten. Så fikk jeg gjøre det jeg hadde lyst til da. Jeg vet ikke... naturlig interesse da... så... (...)Jeg kjøpte data da jeg var 8 år(...) Da sparte jeg til data, også kjøpte jeg data. (...) Jeg likte å spille. Jeg satt og spilte med andre.(...) Og det å fikle inni pc da... ta ut deler og sette de på plass.

Både mennene med etnisk majoritetsbakgrunn og minoritetsbakgrunn legitimerer sitt utdanningsvalg gjennom det jeg omtaler som en karrierespesifikk selvpresentasjon. I beskrivelsen av egne aspirasjoner og utdanningsvalg gir det mening å fremstille seg selv som en som har vært på dataparties og/eller en som alltid har vært teknisk orientert og genuint interessert i datateknologi. Dette er en fortelling som beskriver en spesifikk relasjon og tilhørighet til det datateknologiske feltet, som jeg oppfatter hegner om en *teknisk kompetanse*. Og som Sheraz og Adil illustrerer, er dette en maskulin måte å lære sin datamaskin å kjenne på:

Adil: Hvor mange jenter vet du om som er 13- 14 år som kan sitte i fem timer foran en PC og bare koddde med den? Bare for å finne ut hva som skjer hvis du gjør ditten og datten. Det er ikke mange jenter som gjør det.

J: Hva betyr det å koddde med den?

Adil: Gå inn på systemfiler åpne verktøy, finne ut hva skjer hvis jeg trykker ditten og hva skjer hvis jeg gjør datten.

Sheraz: ... Hva skjer hvis jeg sletter det og så gjør det – å utforske.

Adil: Det er en nysgjerrighet. (...) Det er ikke noe sosialt galt med dem[jenter], men de er inne på et felt som de kanskje har misforstått. Hva er en dataingeniør? Kanskje de har trodd at de kan lære alt her. Ikke at man må ha forkunnskaper før.

Jeg intervjuer de to unge mennene Sheraz og Adil sammen. De er snart i ferd med å fullføre en dataingeniørutdanning. Adil og Sheraz trekker frem det ”å koddde” med datamaskinen for å

skille mellom seg selv og andre som ikke har den samme tilnærmingen til teknologi som dem selv. ”Å kødde” peker her på egenskaper som å være interessert og nysgjerrig. Og i denne sammenheng blir særlig jenter definert som ”de andre”: Når informantene presenterer seg som ”byggere” av egen datamaskin eller en som ”kødder” med den, handler dette om å etablere en symbolsk grense. De fremstiller seg selv som spesielt interesserte og nysgjerrige, og skiller seg slik fra den vanlige databrukeren - de mindre interesserte. Den tekniske kompetansen naturligjgjøres ved at informantene knytter den til bestemte praksiser som lek, guttefellesskap i barndom og ungdom, og til bestemte egenskaper som evnen til å utforske, være nysgjerrig og spesielt interessert. Distinksjonen mellom de som har bygget sin egen datamaskin og de som bare bruker tastatur og skjerm skiller de som ”kjenner” sin datamaskin fra de som bare ”eier” den.

En slik distinksjon beskriver også kjønnsforsker Dag Balkmar (2008:15) i sin studie av arbeiderklassemenn som har bilkjøring som hobby og livsstil. Som råner har du mekket på egen bil og besitter en kroppsliggjort bilkunnskap. Å beherske kunnskap på denne måten gjør rånerne mer verdifulle enn middelklassemenn og deres omgang med biler som kun reflekterer et eierskapsforhold. Balkmar argumenterer for at skillet mellom de som omfavner bilen som livsstil, og de som bare eier den, fungerer som en strategi der arbeiderklassemennene lykkes i å bygge ett maskulint fellesskap, og å reformulere en ”passende” maskulinitet, sammenlignet med ideer om middel- og overklasse maskuliniteter. Tilsvarende vil jeg hevde at når informantene i min studie aktiverer en teknisk kompetanse gjennom en karrierespesifikk selvpresentasjon, så etablerer de et maskulint fellesskap. I denne prosessen ligger det imidlertid ikke bare sosial inkludering, men også en form for ekskludering. Dette er ikke symbolske grenser informantene trekker mellom menn, men mellom menn og kvinner. Som allerede vist benytter informantene skillet mellom de som har bygget sin datamaskin og de som bare bruker den, også til å beskrive det de oppfatter som klare forskjeller mellom menn og kvinner. De mannlige studentenes fortelling om å bli en datateknolog bærer i seg stereotypiske beskrivelser av kvinner om menns interesser og kompetanse. Fortellingen kan slik forstås som et forsøk på å skape symbolske grenser mellom studenter.

La oss vende tilbake til de mannlige studentene. For denne informantgruppen handler den tekniske kompetansen ikke bare om å beherske bestemte kompetanseformer *før* utdanningen. En nærmere analyse av intervjuene peker også på at informantene oppfatter at det å kunne tenke abstrakt, være logisk, og beherske en såkalt realfagskompetanse er noe man så å si besitter fra fødselen av:

Adil: Det er sånn der, hvis du legger merke til barn når de er små, barn som liker å finne ut hvordan ting fungerer. Hvordan fungerer en radio? De åpner alt for å se hvordan det fungerer. De tenker litt mer; hva skjer bak kulissene.(...) Og de får et grunnlag til å tenke litt mer teknisk. Litt mer abstrakt. For det er det programmering er. Klarer du ikke å tenke abstrakt så klarer du ikke å programmere. (...) Hvis du er på skolen og er en god atlet så vil du alltid få gode karakterer i gym og ha det gøy i gymtimen. Men folk som ikke er så fysisk anlagte de hater gymtimene. Det er litt det samme jeg føler her. (...) Jeg har bare surfa meg gjennom tre år. Jeg føler ikke at jeg har hatt noe slit.

Sheraz: Men at jeg er så flink med PC, det ligger litt sånn genetisk også, at du faktisk er flink med mattefag. Det med mattefag det tror jeg er genetisk. Jeg har prøvd å lære mange folk matte, det går ikke. Det er ikke teknisk mulig å lære de som ikke har noen forståelse for matte matte.

Gjennom å presentere seg selv som et naturtalent, knytter informantene den tekniske kompetansen til menns kompetanseformer, gener og skjebne. Ved først å vektlegge en rekke motsetninger (genuint interesserte - de mindre interesserte, de logiske - de ulogiske osv.) og så trekke frem seg selv som levende eksempler på denne kategorien mennesker, fremstiller informantene seg som en gruppe som *er* datakyndige. Naturliggjøringen av kompetanse minner slik om Bourdieus (1995) skille mellom ”å være” og ”å gjøre”. Bourdieu skiller mellom de som bare trenger å være hva de *er* i motsetning til de som er hva de *gjør*, og derfor kontinuerlig må bevise at de er i stand til å benytte tegnene og ressursene som er legitimert i et felt. De mannlige informantene trenger bare å være hva de *er* (tekniske/datakyndige), i motsetning til ”de andre” (spesielt kvinner) som manes fram i kraft av *er* hva de *gjør*, noe som vil si at de konstant må bevise at de besitter og kan assosieres med en teknisk kompetanse. Dette skillet betyr ikke at de mannlige informantene ikke har ervervet kunnskap gjennom å «bygge» datamaskiner. Dette er en uformell kompetanse som tidligere forskning har omtalt som en gutteromskompetanse. En kompetanse gutter erverver gjennom lek i barndommen (Corneliussen 2003a). Poenget er å vise hvordan informantene skaper en form for eierskap til de tekniske kompetanseformene gjennom å kode dem som maskuline. Informantene knytter både programmeringskunnskap og lek i barndommen til menn. Det innebærer at både ressursene informantene bringer med seg inn i utdanningen, og kunnskapen de erverver gjennom utdanningen er forbundet med et sett av kjønnede praksiser, væremåter og identiteter. Dette er en koding som bidrar til å naturalisere de mannlige informantenes tilgang

til og forbindelse til et teknisk kompetanseideal. En slik form for «yrkesspesifikk habitus» er det bare mennene i mitt utvalg som identifiserer seg med. Dette står i sterk kontrast til de kvinnelige sykepleiernes disidentifikasjon med det de anså som de kvinnelige og feminine kompetanseformene i sykepleieprofesjonen.

Det er de mannlige informantene med minoritetsbakgrunn som mest eksplisitt bruker den tekniske kompetansen til å markere sin overlegenhet og tilhørighet i studiekonteksten. Det betyr at de mannlige informantene i mitt utvalg bruker den tekniske kompetansen på forskjellige måter når de legitimerer eget utdanningsvalg. For eksempel problematiserer de mannlige informantene med majoritetsbakgrunn i større grad sammenhengen mellom det å være teknisk kompetent i en utdanningskontekst og det å ha benyttet mye tid på data som hobby i barndommen, uavhengig av om de fremstiller seg selv som ”byggere” av datamaskiner eller ikke:

Ola: Hvis du ikke har tilbrakt like mye tid foran datamaskinen som meg, vil du nok trenge litt mer disiplin. Jeg har kommet ganske greit gjennom studiet på grunn av bakgrunnen min. (...) Jeg er ikke så god i programmering da. Ikke det at jeg er en katastrofe, men jeg hadde aldri jobbet med programmering før jeg startet på studiet. Min erfaring er å bruke dataen, ikke å lage ting.

Jens: Det [dataerfaringen] har ikke vært til så stor hjelp. Det meste av det vi lærer på studiet er programmering, noe som er en mer teknisk ting. Når du arbeider med datamaskinen handler det som regel om at man laster ned musikk, spiller spill, eller bare tøyser med den. Men det er jo ikke det vi fokuserer på her. Jeg vil si at jeg startet på scratch. Men selvfølgelig, bakgrunnen min har jo vært en stor motivasjonsfaktor. Det er jo en interesse. Det er ganske mange studenter som har falt fra.

Både Jens og Ola presenterer erfaringen de ervervet før de begynte på studiet som viktig i studiekonteksten. Samtidig ser vi at de ikke oppfatter at det er en direkte kobling mellom kompetansen de har fra lek med dataen og kompetansekravene de møter på studiet. Der Ola knytter sine manglende ferdigheter i programmering til hans erfaring med å bare bruke datamaskinen og ikke ”lage ting”, problematiserer Jens i større grad hvilke ferdigheter som kan betegnes som tekniske. I motsetning til Khalid, Adil og Sheraz, oppfatter Jens at det bare er kompetansen han erverver i en skolekontekst, for eksempel programmering, som kan defineres som teknisk kompetanse. Selv om et gjennomgående mønster er at informantene gir

en uformell teknisk kompetanse en betydning når de beskriver relasjonene mellom dyktige og mindre dyktige studenter, eksisterer det altså også en problematisering og motstand mot dette kompetanseidealet, eller måten å fremstille seg selv som kompetent på. Et spørsmål vi skal undersøke i dette kapitlet er hvordan de kjønnede stereotypene om kompetanse begrenser og muliggjør informantenes aspirasjoner og oppfattelser av egne muligheter.

Ambivalens og risiko

Den andre måten sosiale kategorier gjør seg gjeldene på i studentenes beskrivelse av egne utdanningsvalg omtaler jeg som en ambivalent og risikopreget fortelling. Jeg skal senere i dette kapitlet tematisere risiko knyttet til studentenes opplevelse av egne karrieremuligheter i arbeidsmarkedet. Det jeg skal fokusere på nå, er hvordan risiko også kan prege opplevelsen av selve beslutningen om å ta høyere utdanning. Ulike grupper har forskjellige muligheter til å leve ut og realisere sine drømmer i utdanning og arbeidsliv. Vi vet at det er en sammenheng mellom klasse og unges utdanningsaspirasjoner og beslutninger. For eksempel er beslutningen om å ta høyere utdanning en mindre risikofylt investering for en som har middelklassebakgrunn (Erikson og Jonsson 1996, Archer og Hutchings 2000, Bourdieu og Passeron 2000, Goldthorpe 2000, Ball m.fl 2000, Ball m.fl.2002). Flere av studentene i mitt utvalg har arbeiderklassebakgrunn. De har ikke foreldre med høyere utdanning, men befinner seg i et karriereløp innenfor utdanningssystemet. Men selv om de har tatt beslutningen om å ta høyere utdanning, opplever studentene fremdeles at det knytter seg risiko og ambivalens til denne beslutningen.

Charlotte er 21 år og kommer fra et lite tettsted utenfor Oslo. Foreldrene hennes har ikke høyere utdanning. Charlotte fremstiller beslutningen om å begynne på anvendt data som et resultat av manglende muligheter. Hun var skolelei på videregående og hadde ikke gode nok karakterer til å komme inn på barnevernspedagogikk i Oslo. Det at hun tar anvendt datateknologi og ikke barnevernspedagogikk, handler ikke bare om at hun ikke hadde gode nok karakterer. Beslutningen om å begynne på anvendt datateknologi er også et forsøk på å håndtere risiko. Charlotte takket nei til en studieplass på barnevernspedagoglinjen på Lillehammer fordi hun ikke våget å gi opp «alt» hjemme gjennom å flytte. Det ble for risikabelt å satse sin tilhørighet til hjemstedet på en utdanning hun ikke visste om hun ville like. Når jeg møter Charlotte er hun på sitt siste år av bachelorgraden. Hun har likevel ikke slått seg til ro med eget utdanningsvalg og jobber fremdeles med å legitimere sin egen beslutning overfor seg selv og andre.

Charlotte: Så når jeg kom inn [på anvendt data] så tenkte jeg da kan jeg like godt prøve. Men jeg vurderte å slutte veldig mange ganger fordi jeg fant ut at det var egentlig ikke noe for meg. Jeg syntes det var litt for vanskelig og litt for ensformig, i forhold til det hvis man jobber med barn eller med mennesker så blir det litt mer variasjon enn det blir med en datamaskin. Men etter ett og et halvt år så tenkte jeg, nå er det ikke vits å slutte for da har jeg kasta bort ett og et halvt år på ingenting og da er det å begynne på null igjen. Så derfor så valgte jeg bare å fullføre det. Men nå har jeg jo begynt å søke jobber og sånn som har noe med det å gjøre da, så jeg får prøve. (...). De [foreldrene] sa jo begge to at det[datateknologisk kompetanse] er jo noe du kommer til å få bruk for uansett hvilken jobb du får. Så hvis du først skal gå på noe nå, så er det et veldig bra valg. Det er veldig mange av vennene mine, når jeg sier det[utdanningsvalget], som fortsatt sier... «Hæ hvorfor, hva gjør du der? Du interesserer deg jo ikke for det du». Men det [datautdanningen] er en utfordring det er det. Jeg kan det ikke fra før så det er ikke enkelt. Og det er det som har hjulpet til at jeg fortsatte. Det er ikke kjedelig... Jo det er kjedelig, men du utfordrer deg selv og da lærer du nye ting og det er det jeg har lyst til. Så lenge jeg lærer noe nytt hver dag så skal jeg ta til takke med det.

Gjennom hele intervjuet fremstiller Charlotte seg selv som en som egentlig skulle jobbet med mennesker og ikke med døde gjenstander. Hun har et svært ambivalent forhold til egne karrierebeslutninger. Denne ambivalensen handler dels om en følelse av inkompetanse. Hun synes studiet er vanskelig og fremstiller seg selv som en som ikke kunne noe fra før. Dels om å være «fremmed» i et utdanningsfelt. Verken hun selv eller vennene oppfatter at hennes tilstedeværelse på en datateknologisk utdanning som naturlig. Charlottes fortelling om å begynne på høyere utdanning preges av risiko og ambivalens. Felles for informantene som har en fortelling om å begynne på høyere utdanning som preges av risiko og ambivalens er at de enten (i) beskriver manglende muligheter knyttet til utdanningsalternativer på grunn av dårlige karakterer. Her blir anvendt data fremstilt som et alternativ fordi karaktersnittet ikke er like høyt som på dataingeniør. Eller (ii) at de har et utdanningsløp der de kontinuerlig vurderer om de skal fullføre løpet. De stiller seg selv stadig spørsmålet om utdanningen er verdt investeringen. Jens forteller for eksempel at hans usikkerhet om han skulle fullføre utdanningen, resulterte i manglende studiemotivasjon og førte til at han ikke viste seg på høgskolen i lengre perioder. Selv om studentene befinner seg på et utdanningsløp, har de altså

en fortelling om å «stå inne for» og rettferdiggjøre sitt utdanningsvalg som vitner om usikkerhet og risiko.

Arbeiderklassestudenter i høyere utdanning er blitt omtalt som de minst begrensede av de begrensede (Bourdieu og Passeron 2000). Tidligere studier har vist hvordan arbeiderklassestudenter og middelklassestudenter erfarer ulike former for risiko i høyere utdanning (Ball m.fl. 2002, Reay m.fl. 2001, 2009, Johansen og Aarseth 2012). For middelklassestudenter handler risiko om å unngå nedadgående mobilitet. Mens for arbeiderklassestudentene handler risiko om å være annerledes på en middelklassearena, og om en frykt for hvem de vil bli og hva de må gi opp gjennom en klassereise (Ball m.fl. 2002). Med utgangspunkt i denne forskningslitteraturen, kan den ambivalente og risikofylte fortellingen om å begynne på høyere utdanning hos studentene i min studie, forstås som et uttrykk for deres klassebakgrunn. Studentene med middelklassebakgrunn beskriver ikke en lignende risiko. På en annen side er ikke studentenes klassebakgrunn en uttømmende forklaring. Det eksisterer forskjeller mellom informantene med arbeiderklassebakgrunn når det gjelder deres erfaringer med risiko. Selv om det kan tyde på at det er en klassemessig forskjell i vurderingen av risiko mellom informantene, er denne risikoen også kjønnnet.

På tross av at Charlotte hadde datamaskin hjemme som ung, og forteller om foreldrenes oppfattelse av henne som dyktig, bruker hun ikke denne erfaringen til å posisjonere seg selv som datakyndig eller når hun legitimerer eget utdanningsvalg. Dette har hun tilfelles med de andre kvinnelige informantene.

Charlotte: De fleste jeg kjenner driver med data og jobber med et eller annet data greier. Vi har tulla med det at vi kan starte et datafirma eller noe sånn, fordi det er så mange som jobber innen data eller kan veldig mye. Men de har jo ikke gått noe skole for det heller da. (...) De er jo sånne som har sittet foran pc'en siden de ble født nærmest. Kjæresten min er helt frelst. Han kan jo egentlig mer enn meg om data og, så jeg skjønner ikke helt hvorfor ikke han går på det.

J: Men har du også hatt den type bakgrunn, at du har brukt mye tid foran dataen og sånn?

Charlotte: Absolutt ikke. Jeg husker når vi fikk vår første datamaskin og jeg ble sittende, og det var julaften eller noe. Og da ble jeg sittende og da spurte jo mor og far hele tiden om hva gjør jeg nå, hvordan gjør du det? Så tok jeg det bare som en selvfølge trykk der da går det. Men så ble det bare til at, i hvert fall faren min har sagt hele tiden at du er jo kjempeflink på datamaskin, men det kan hende at han har veldig

lite peiling da. Men han har alltid trodd at jeg er veldig flink på data, men for meg så er det logisk å gjøre forskjellige ting. At det er logisk at hvis det står det så trykker du jo der, for ellers så går det jo ikke.

Charlotte inngår i et miljø der datateknologi er viktig, og har positive erfaringer med å bruke datateknologi. Men i motsetning til de mannlige informantene, er dette en bakgrunn og erfaringer som Charlotte gir liten betydning når hun legitimerer eget utdanningsvalg. Samtidig som hun indirekte posisjonerer seg selv som kompetent gjennom å vise til sin fars oppfattelse av hennes kompetanse, sammenligner hun seg også med sine datakyndige kamerater. Med denne sammenligningen diskvalifiserer Charlotte egen kompetanse og vektlegger et fremmedgjørende aspekt ved eget utdanningsvalg. Hun er ikke lik dem som typisk velger en datateknologisk karriere. Og likhet i denne sammenheng er menn som er «helt frelst» og «har sittet foran pc'n siden de var født». Charlotte etablerer grenser mellom hva som er en typisk vei inn i en datateknologisk utdanning og hvem som typisk passer inn i en slik karriere, som minner om de mannlige studentenes grensedragninger. Men der de mannlige studentene tjener på en slik fortelling i kraft av at egen tilstedeværelse i et felt fremstår som legitim og naturlig, taper Charlotte. Hennes tilstedeværelse fremstilles ikke som naturlig. Ingen av de kvinnelige informantene tar i bruk fortellingen jeg omtalte som en karrierespesifikk selvpresentasjon. De beskriver i motsetning en vei inn i, og tilhørighet til en datateknologisk utdanning som utfordrende og risikofyllt.

Også Sibel beskriver en vei inn i en datateknologisk utdanning som hun oppfatter som annerledes enn det som er vanlig. Sibel innvandret til Norge som åtteåring fra et vest-asiatisk land. Foreldrene hennes har ikke høyere utdanning. I motsetning til Charlotte, hadde Sibel null erfaring med datateknologi før studiestart. Hun fikk sin første datamaskin først etter at hun begynte på universitetet. Før hun begynte å studere visste hun ikke hva hun gikk til. Sibel forteller om at hun hadde svært lite informasjon og beskriver utdanningsvalget som noe hun bare «kastet seg ut i». Sibel har en bachelor i informatikk fra universitetet og er i ferd med å fullføre en mastergrad ved høyskolen. Sibels historie skiller seg fra de andre informantene i datafeltet, fordi hun allerede har erfaringer med nederlag i arbeidsmarkedet. Hun fikk ikke jobb etter sin bachelorgrad. Dette kommer jeg tilbake til.

Sibel: Det er få folk som er så kjempeflinke som de nerdene. De er kjempeflinke, jobbet med dette helt siden barndommen. De har brukt tid på det. Men jeg har ikke den

bakgrunnen, jeg begynte med det på universitetet. Så jeg begynte ganske sent, så jeg er ikke i den kategorien at jeg kan kalle meg skikkelig nerd. (...).

J: Hvorfor tror du at det er så mange gutter på data da, og så få jenter?

Sibel: Vet ikke hvorfor jenter ikke velger det. De burde gjøre det. Det er ikke noe å være redd for. Gutter er ikke flinkere enn jenter, det er bare å jobbe hardt. (...) Gutter er veldig overlegne. På bachelorgraden min så var det sånn at gutter skulle være flinkest, og jenter skulle ikke være så flinke. De[guttene] hadde sånne tanker. De liker å brife med det, hvis de er flinke på data. Det kan jo være en grunn [til at jenter ikke velger data]. (...). Bachelor var veldig skummelt. Det første kurset var et programmeringskurs hvor de snakket om objekter og metoder, og viste variabler. Det var en ny verden for meg. Det var veldig tøft. Men ettersom jeg har bachelorgraden nå, så kjenner jeg jo til hva de ulike emnene går ut på. Så master er ikke så vanskelig.

Sibel er opptatt av å få frem at jenter ikke mangler kompetanse, de må bare jobbe litt hardere enn mange av guttene som har brukt mye tid på datateknologi. Hun viser hvordan hun har håndtert usikkerhet og fremmedgjøring gjennom hardt arbeid, og hvordan følelsen av risiko har endret seg i takt med læring. Selv om Sibel utfordrer den sterke sammenvevingen mellom menn og datateknologiske ferdigheter, ser vi hvordan tiden der man erverver datateknologisk kompetanse *før* studiet gis en betydning. Som Charlotte forholder Sibel seg også til fortellingen om den karrierespesifikke selvpresentasjonen gjennom en form for disidentifikasjon, men også beundring for mennene og kompetansen som denne fortellingen antas å romme.

Selv om to av de tre kvinnelige informantene hadde datamaskin hjemme som ung, og forteller om positive erfaringer med datateknologi, bruker de ikke denne erfaringen til å fremstille sitt utdanningsvalg som en naturlig forlengelse av egen interesse. Det er det bare mennene som gjør, og dette gjør de uavhengig av klassebakgrunn. Dette kan tyde på at den karrierespesifikke selvpresentasjonen er en maskulin fortelling som er mer tilgjengelig for mennene enn for kvinnene. I motsetning til fortellingen om å begynne på høyere utdanning som preges av risiko og ambivalens, gir fortellingen som kjennetegnes av en karrierespesifikk selvpresentasjon positiv bekreftelse. Det er en fortelling om å begynne på høyere utdanning som fremstiller valget som selvfølgelig (forlengelse av egne interesser og livsstil). Det betyr at selv om noen av de mannlige studentene beskriver en beslutningsprosess som preges av risiko og ambivalens (noe som kan tyde på at deres valgopplevelse kan knyttes til deres arbeiderklassebakgrunn), har disse mennene samtidig en valgfortelling som tar utgangspunkt i

den karrierespesifikke selvpresentasjonen. De mannlige studentenes fortelling om å ta høyere utdanning kan pendle mellom en fortelling som preges av *begrensninger*, gjennom en klasset risikofølelse, og en fortelling som preges av *muligheter*, gjennom den karrierespesifikke selvpresentasjonen.

Informantene har det til felles at de forholder seg til den samme fortellingen om en uformell teknisk kompetanse. Denne uformelle kompetansen kodes som maskulin og kan forstås som en gutteromskompetanse. Informantene i min studie har ulike muligheter til å bruke denne kompetanseformen til å fremstille seg selv som kompetente. De kvinnelige informantene posisjonerer seg utenfor dette kompetansefellesskapet, mens mennene plasserer seg innenfor. Studentenes beskrivelse og legitimering av eget utdanningsvalg illustrerer ikke bare forskjeller mellom de kvinnelige og mannlige informantenes måter å presentere sitt karrierevalg og kompetanse på. Fortellingene om å begynne på en datateknologisk karriere bærer også i seg en felles forståelse av *hvem* som typisk tar en datateknologisk utdanning, og *hva* som kjennetegner en som velger en slik karriere. Gjennom studentenes beskrivelse av eget utdanningsvalg får vi dermed et innblikk i deres konstruksjoner av normalitet. Det er den karrierespesifikke fortellingen som betegner den riktige måten å begynne en datateknologisk karriere på. Fortellingen signaliserer en tilhørighet og en legitim kompetanse innenfor et datateknologisk felt. Selv om både mennene og kvinnene problematiserer dette idealet, er det samtidig et ideal de aktivt forholder seg til i fortolkningen av egen og andres kompetanse – noe som kan tyde på at den tekniske kompetansen har en form for hegemonisk status i studentkulturen. Den gjøres relevant både gjennom studentenes identifikasjon og disidentifikasjon. Mennene posisjonerer seg selv, og blir også posisjonert av de kvinnelige studentene som teknisk kompetente gjennom den karrierespesifikke fortellingen. De kvinnelige studentene verken posisjonerer seg selv eller blir posisjonert av andre som tekniske gjennom denne fortellingen. Dette er en forskjell som preger studenters trygghet og følelse av tilhørighet i et datateknologisk utdanningsløp. Som Lamont (2009) påpeker, handler ikke evaluering bare om en kognitiv prosess. Evalueringer er også en emosjonell og interaksjonell aktivitet mellom mennesker. Dette er prosesser som kan forankres i bestemte felt i utdanning og arbeidsmarkedet. Innenfor ulike felt verdsettes ulike kvaliteter og trekk, som troen på at det tekniske er en kompetanse menn så å si besitter fra fødselen av. Et spørsmål som skal undersøkes nærmere i dette kapittelet, er hvordan slike stereotypier om kompetanse, begrenser og muliggjør studentenes aspirasjoner og opplevelse av egne muligheter i arbeidsmarkedet.

Å identifisere seg med en minoritetsposisjon

Jeg har spurt både informanter med og uten minoritetsbakgrunn om det å ta høyere utdanning har vært viktig i deres familie. Felles for informantene er at de enten vektlegger eget initiativ og aspirasjoner, eller eget initiativ og aspirasjoner kombinert med foreldrenes forventninger, når de forteller om betydningen av å ta høyere utdanning. En forskjell mellom informantene er at informantene med minoritetsbakgrunn har en fortelling om å begynne på høyere utdanning som i større grad involverer foreldrene. Dette handler både om at informantene vektlegger foreldres migrasjonshistorie, men også om at foreldrenes ønsker og krav gis en viktig betydning i den subjektive meningen studentene gir sitt utdanningsvalg.

Sheraz og Adil oppfatter det å ta høyere utdanning som et selvfølgelig valg. I dette kapitlet har vi tidligere sett at de vektla en karrierespesifikk selvpresentasjon når de begrunnet og legitimerte eget utdanningsvalg. Adil og Sheraz gir også sin minoritetsbakgrunn en betydning når de forteller om beslutningen om å ta høyere utdanning. Adil flyktet sammen med sin familie til Norge som barn fra et vest-asiatisk land, og foreldrene til Sheraz har innvandret fra et sør-asiatisk land. I motsetning til Adil har Sheraz en far med høyere utdanning fra sitt opprinnelsesland. Søskenene hans har også høyere utdanning. Uavhengig av sin klassebakgrunn fremstiller de begge det å ta høyere utdanning som en selvfølge gjennom det tidligere forskning har identifisert som en «takknemlighetskultur» (Fekjær og Leirvik 2011). Adil og Sheraz forteller om hvorfor de skal begynne på en mastergrad:

Sheraz: Alle i familien min, utenom søstera mi har en mastergrad. Broren min tok master i økonomi i London. Søstera mi har master, den andre søstera mi er bioingeniør, hun har bare bachelor da. Så familie har mye å si [for utdanningsaspirasjoner].

Adil: For meg så har ingen av foreldrene mine noe utdanning, og veldig få i familien min også. Men for meg så er det sånn, det de har ofra for å komme til Norge. Det var krig og vi rømte og har gjort så mye bare for å komme hit da. Og da tenker jeg det er et personlig press da, hvis jeg ikke får meg en utdanning her så har jeg sløst bort den store muligheten. Fordi jeg ser hvordan folk sliter der nede.

Sheraz: Altså jeg ser ingen grunn til ikke å ta mastergrad. De som er født og oppvokst her i Norge har fått en mulighet og de bør ta den muligheten og utnytte den muligheten. Det finnes så mange andre, det er litt spesielt da for oss som er fra land som er preget av fattigdom, vi ser jo realiteten. Vi ser at vi har en unik mulighet, barna

våre kommer til å ha unike muligheter. Hvorfor ikke utnytte de, i stedet for å gå rundt på gata å sløse bort livet der? (...). Veien er lagt for meg, jeg trenger bare å gå på den. Det er folk som sporer av. Det var noen kompiser av meg som starta det først året, de er ikke så veldig skolekyndige og flinke på skolen. Men de starta faktisk på høgsolen, fordi vi har fått muligheten til det. Våre foreldre hadde ikke den muligheten. Hvorfor skal vi kaste bort den muligheten? Sånn sett er jeg frustrert over folk som ikke tar mulighetene, som bare begynner å jobbe og tenker penger og begynner å kjøre drosje. Det er det foreldrene våre gjorde ikke sant. De gikk ut i arbeidslivet med en gang, de hadde ikke noe valg.

Når Sheraz og Adil begrunner sine utdanningsvalg snakker de om å gripe mulighetene det norske samfunnet gir. Dette er muligheter de har fått ved at foreldrene flyktet fra krig og startet et nytt liv her i Norge. De beskriver beslutningen om å ta høyere utdanning som en takknemlighetshandling overfor egne foreldre. I tillegg til takknemlighet, ser vi også hvordan deres oppfattelse av å besitte en minoritetsposisjon får betydning for hvordan de legitimerer sine utdanningsbeslutninger og aspirasjoner. I denne sammenhengen innebærer informantenes identifikasjon med en minoritetsposisjon at de opererer med en *dobbel referanseramme* (Gibson og Ogbu 1991). Det vil si at de sammenligner mulighetene de har i Norge med mulighetene de antar de ville hatt i andre (fattigere) land, men også en forståelse av at innvandrere møter motgang i Norge. Her er det ikke foreldrenes migrasjonshistorie, men foreldrenes møte med norske barrierer som vektlegges. For Sheraz handler dette om at faren hans ikke fikk jobb som stod i forhold til sin utdanning i Norge. Den doble referanserammen er et viktig motiv og drivkraft bak Adil og Sheraz utdanningsaspirasjoner. Adil og Sherazs ambisjoner om å ta en mastergrad manifesterer seg også i hardt og målrettet arbeid. De jobber mot toppkarakterer og tar ekstra fag.

Tidligere forskning har vært opptatt av hvordan migrasjonserfaringer kan legge grunnlag for et *ekstra driv* og positive holdninger til utdanning hos innvandrede personer og deres etterkommere. Ifølge sosiologene Anders Bakken og Mira Sletten (2000) står tanken om et «innvandrerethos» sentralt i dette perspektivet. Dette innebærer blant annet at på tross av barrierer i mottakerlandet har personer med etnisk minoritetsbakgrunn en sterk vilje til å oppnå sosial mobilitet i sitt nye hjemland, og dette mobilitetsønsket overfører de til sine barn. Høyere utdanning blir et kollektivt mobilitetsprosjekt. Det ekstra «drivet» er blitt trukket frem som en forklaring på hvorfor etniske minoriteter i mange tilfeller har høyere utdanningsaspirasjoner enn det deres skoleprestasjoner og sosioøkonomiske bakgrunn vil tilsi

(Gibson og Ogbu 1991, Lauglo 1999, 2000, Bakken og Sletten 2000, Birkelund og Mastekaasa 2009, Fekjær og Leirvik 2011, Frøyland og Gjerustad 2012). Deler av litteraturen har argumentert for at etnisitet kan forstås som en ressurs i seg selv, det blir en form for «etnisk kapital» (Modood 2004).

Takknemlighetsaspektet er ikke til stede i Khalid og Sibels fortelling om å begynne på høyere utdanning. Men en etnisk minoritetsposisjon blir likevel gjort relevant i deres legitimering av egne utdanningsvalg. Å identifisere seg med en minoritetsposisjon handler også om hva slags utdanninger og karrierer som oppfattes som «passende» for etniske minoriteter. Her etablerer studentene grenser mellom ulike karrierer. For Khalid handler dette om at «utlendinger» lærer å velge prestisjeutdanninger av sine foreldre:

Khalid: Blant utlendinger så er det noen yrker som er veldig sånn som man får proppa hjemmefra ikke sant. Foreldrene mine var ikke noe unntak der, det var liksom lege og ingeniør og advokat, ikke sant. Som er sånn typisk statusyrker eller profesjonsstudier kan du si. Så man har veldig stort press på seg. De vil helst dit ikke sant. Jeg husker jo at jeg, jeg begynte jo på filosofi også. Jeg sosa litt i den perioden. Begynte litt der for å finne ut... Og jeg husker at ingen hjemme var begeistra for at jeg skulle begynne å studere filosofi. [siterer foreldre] «Skal du bruke resten av tiden din på å tenke eller, hva er det som er greia her!?»

J: Så det at du falt tilbake på IT var bra, det var mer nyttig?

Khalid: Ja jeg husker jo også, jeg drev jo på med musikk også ved siden av. Og de rista på hodet. For jeg brukte ganske mye tid i bandet, det var faste øvingstider og sånn. [siterer foreldrene] «Du bare kaster bort tiden», ikke sant.

Khalids flørt med kreative og mindre yrkesrettede utdanninger ble ikke tatt godt i mot hjemme. Tidligere forskning har vist hvordan for eksempel kreative og kunstneriske karrierer har lav anseelse hos etniske minoriteter (Vassenden og Bergsgard 2012). Når migrasjon blir et kollektivt mobilitetsprosjekt for familien, er eliteutdanninger ansett som en tryggere og gjevere karrierevei, enn en karriere innenfor kunstverdenen. Orienteringen mot trygge karrierer henger sammen med individers klassebakgrunn. Kunstyrker er for eksempel et økonomisk risikoprojekt og derav et mer tilgjengelig karrierevalg for middelklassen.

Å velge kjønnsutradisjonelle utdanninger er også forbundet med sosial klasse. Tidligere studier har vist at det som regel er kvinner med middelklassebakgrunn som velger kjønnsutradisjonelt (Støren og Arnesen 2003). Dette mønsteret bryter Sibel. Sibel ønsket å

bryte med det hun oppfatter som «typiske» valg blant sine venninner som også har minoritetsbakgrunn. Venninnene har valgt utdanninger som hun oppfatter som enkle og kjedelige:

J: *Hvorfor begynte du å studere data?*

Sibel: Jeg ville ikke velge lærer eller sykepleier som er de standard yrkene fordi det høstes ikke spennende ut. Jeg ville gjøre noe annet fordi foreldrene mine ville at jeg skulle ta utdanning. Jeg hadde støtten bak meg, så jeg tenkte hvorfor ikke prøve noe som jeg liker. Ikke bare velge et enkelt yrke. Eller jeg vet ikke, jeg ville bare gjøre noe annet. (...) Siden jeg har [vestasiatisk] bakgrunn og siden det ikke er noen av venninnene mine som har [vestasiatisk] bakgrunn som har den utdanningen heller. Lærer er veldig utbredt [utdanningsvalg] og sosialarbeider er veldig utbredt, men det høres kjedelig ut. Så det var egentlig intensjonen bak valget.

J: Følte du at familien din også ville at du tok noe annet enn for eksempel lærerutdanning, at de oppmuntret deg til å ...

Sibel: Ja de ville helst at jeg skulle velge det[data]. At det ville være lettere for meg å få meg jobb og at det ville vært lettere for meg liksom. Men de tvang meg ikke til å velge et yrke, det var et alternativ fra deres side. De sa at de støtter meg om jeg valgte noe annet også. Så jeg var heldig sånn sett.

Utdanningene Sibel tar avstand fra er typiske kvinnedominerte utdanninger. Sibels legitimering av eget utdanningsvalg handler dels om å identifisere seg med en minoritetsposisjon. Utdanning fremstilles som et eksplisitt kollektivt mobilitetsprosjekt. Hun og familien oppfattet at datateknologisk utdanning er nyttig på arbeidsmarkedet med tanke på lønn og sikkerhet. Dels handler det om å disidentifisere seg med det hun oppfatter som tradisjonelle kvinnelige preferanser og aspirasjoner. Hun vil ikke være som venninnene sine som har valgt kjønnsstradisjonelt.

Informantene med minoritetsbakgrunn identifiserer seg med minoritetsposisjon når de beskriver egne utdannings- og karrierevalg. Minoritetsposisjonen kommer til uttrykk gjennom en fortelling om takknemlighet, og gjennom grensedragninger mellom utdanninger som er mer eller mindre «passende» for minoriteter. Dette er en identifikasjon hvor informantene først og fremst vektlegger *mulighetene* de oppfatter at de har i Norge, sammenlignet med foreldrenes opprinnelsesland. Å identifisere seg med en minoritetsposisjon gir sånn sett en positiv bekreftelse på informantenes tilhørighet og legitimitet i et utdanningsløp.

Som nevnt har tidligere forskning argumentert for at slike identifikasjonsformer gir personer med etnisk minoritetsbakgrunn ekstra driv og ressurser. Et spørsmål vi skal undersøke nærmere i dette kapittelet er hvordan informantenes identifikasjon med en minoritetsposisjon begrenser og muliggjør deres karriereaspirasjoner og oppfattelse av egne muligheter i arbeidsmarkedet.

Kompetanseidealer i det datateknologiske feltet

Gjennom de tre fortellingene gir studentene mening til egne valg og aspirasjoner, samtidig som de også plasserer seg selv og sin valghistorie inn i en større sosial sammenheng. Informantene identifiserer seg med og gjør bruk av sosiale kategorier på ulike måter når de legitimerer egne utdanningsvalg. Likheter og forskjeller mellom informantenes fortellinger handler om at informantene bringer med seg ulike ressurser inn i utdanningen. Men det handler også om hvordan kjønn, klasse og etnisitet får en bestemt mening og betydning i et datateknologisk felt. Gjennom den karrierespesifikke fortellingen om å begynne på en datateknologisk utdanning, etablerer informantene symbolske grenser mellom ulike kompetanseformer. Disse grensene rommer en uformell kompetanse som informantene bruker når de skiller de datakyndige fra de som ikke er det. Det er en teknisk kompetanse informantene bruker når de evaluerer egen og andres kompetanse. I det følgende skal jeg undersøke nærmere hvordan disse kompetansesgrensene skaper grenser mellom studentene. Ambisjonen med å identifisere hva og hvem som plasseres innenfor eller utenfor informantenes konstruksjoner av det ideelle, er å undersøke ulike individers opplevelse av eget mulighetsrom. Ut fra det teoretiske perspektivet som ble skissert i teorikapittelet er det interessant å undersøke hvordan stereotyper om kompetanse, muliggjør og begrenser ulike individers aspirasjoner (Correll 2001, 2004, Ridgeway og Correll 2006). Hvordan muliggjør og begrenser stereotyper om kompetanse, informantenes aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter?

Gangen videre i kapittelet er som følger. Jeg vil belyse studentenes konstruksjoner av normalitet gjennom deres aspirasjoner og opplevelse av egne muligheter. Dette gjør jeg først ved å synliggjøre hvordan ulike individer innenfor den samme karrieren opplever å ha svært ulike muligheter i arbeidsmarkedet. Dernest undersøker jeg hvilken betydning en teknisk kompetanse har for informantenes aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter.

Samme utdanning, men ulik kompetanse?

Anvendt datateknologi (AD) er som nevnt en relativt ny bachelorutdanning ved høyskolen. Studentene jeg følger er det andre kullet som utdannes. Hva slags erfaringer og kunnskap som oppfattes som relevant og nyttig i arbeidsmarkedet varierer mellom studentene på AD. I motsetning til de mannlige informantene opplever de kvinnelige informantene en usikkerhet knyttet til egen kompetanse. Denne usikkerheten preger deres perspektiv på fremtiden.

Charlotte opplever at universell utforming er en viktig kompetanse, og et av de fagene hun har likt godt og føler seg kompetent på. Universell utforming handler om å utvikle IKT-løsninger som er tilgjengelige og brukervennlige for så mange brukere som mulig, uansett funksjonsevne. Charlotte sammenligner dette faget med programmering. Programmering, eller utvikling, er å designe, skrive, feilsøke og teste kildekoden til et program som skal tolkes av datamaskinen. Charlotte oppfatter at universell utforming er lite konkret sammenlignet med programmering. Dette er en grense hun etablerer mellom ulike fag når hun snart er ferdig med utdannelsen. Charlotte hatet programmering da de lærte dette det første året på skolen. Men når hun nå ser tilbake, kunne hun ønske at hun hadde vært mer interessert og hadde lært mer programmering. Denne reorienteringen handler om Charlottes ambivalens i forhold til egen kompetanse:

J: Hva er det du fant ut at du likte ved programmeringen da?

Charlotte: Det var det at du lagde noe. For det er det veldig lite av på den linja her. Eller etter det jeg har forstått da. Det vi lærer er liksom ikke å lage noe konkret. (...) Men igjen så tenker jeg at det er et veldig vanskelig felt å få jobb innenfor fordi jeg føler at du trenger ikke... jeg føler at i løpet av de fagene vi har hatt, det er to eller tre fag som har gått bare på det[universell utforming]. Jeg føler at det er noe alle klarer å lære seg i løpet av en måned eller noe, så kan du alt det er å kunne. Jeg har jo ikke leita etter noe [jobb] innenfor det egentlig, fordi jeg føler at det er en allmenn kunnskap. (...). Hvis jeg hadde møtt en eller annen som laget en ny maskin for et eller annet, så sier jeg bare, «ja du må huske at det er en blind som skal bruke den». Så skjønner jo han at ok, da må jeg ha maskinen til å snakke til kunden. Og det trengs ikke skole for å vite det. Og jeg føler at det meste av det jeg har lært er fra internett, søke på internett å prøve å finne lover og regler og retningslinjer som må til. Og da føler jeg at det kunne jo hvem som helst andre funnet, bare de hadde visst hva de skulle søke på. (...).

J: Men en ting er vel og si at dette har en verdi og en annen ting er vel og lage det? Jeg kan ikke det i hvert fall...

Charlotte: å lage?

J: Å lage en nettside som er tilgjengelig for...

Charlotte: Nei. Men hvis en programmerer hadde sittet ved siden av deg og han hadde spurt hvor skal det og det være, så er det ren logikk at det er et system på det. Og det kan jo hende at du tenker at systemet er helt omvendt enn det alle andre tenker, men det er enn viss logikk bak det uansett. Fordi de fleste synes jo at et visst oppsett er best, og for eksempel med nettsider så er det slik at logo og sånn øverst. Du plasserer ikke logoen nederst, det er jo en selvfølge, og menyer og sånn er det jo også begrensa hvor du plasserer hen.

Selv om Charlotte oppfatter at universell utforming er en nyttig kunnskap fordi man kan gjøre livet for funksjonshemmede lettere, oppfattes det ikke som en kunnskap som er nyttig når det gjelder å gjøre karriere. Charlotte oppfatter at hun har få muligheter til å få jobb innenfor dette fagområdet. Og dette handler først og fremst om at hun oppfatter at universell utforming er en kompetanse man ikke trenger utdanning for å erverve. Det er kunnskap hun anser for å være allmenn. Charlotte bruker et eksempel der hun minner en programmerer om å huske på den blinde brukergruppen i utviklingen av et produkt. Det som er verdt å merke seg med dette eksempelet, er at Charlotte beskriver en situasjon der hennes rolle og kompetanse først og fremst er å få en annen (mannlig) datateknolog til å utføre selve arbeidet med å utvikle et universelt utformet produkt. Hun beskriver slik en datateknologisk kunnskap hun besitter, men ikke evner å realisere i praksis gjennom programmering.

Også Siv, den andre kvinnelige studenten på AD er usikker på kompetansen hun har ervervet gjennom studiet. Siv valgte å studere AD blant annet fordi hun er mer interessert i det hun omtaler som brukerdelen enn den tekniske delen av datateknologi. For Siv er brukerdelen universell utforming og design. Hun kan også tenke seg å jobbe med universell utforming etter studiet – hvis hun skal jobbe med datateknologi, og oppfatter at loven om diskriminering og tilgjengelighet som kom i 2009 kan bidra til å skape etterspørsel etter hennes kompetanse. Samtidig som Siv ser for seg denne muligheten, oppfatter hun likevel fremtiden som usikker. Som Charlotte knytter også Siv denne usikkerheten til selve utdanningens karakter:

Siv: Egentlig når jeg ser tilbake på de tre årene, er noe av det jeg syns er litt negativt, at vi har vært igjennom veldig mange temaer. Også har vi lært det grunnleggende, og

så litt om alt. Men så har vi liksom ikke fått lært noen av tingene veldig godt da, hvis du forstår. Og det syns jeg at er litt negativt. Men det er vel gjerne sånn det blir når det er en sånn linje som ikke er at du får en yrkestittel. På ingeniør så lærer du vel mer, vil jeg tro. Mer sånn konkret om... at du skal bli ingeniør da. På det studiet jeg går på så er det så mye forskjellig.

J: Tror du det kan bidra til at man blir litt usikker på hva man kan og hva som er kompetansen?

Siv: Ja absolutt. For det tenker jeg på selv også. Jeg tenker noen ganger, er jeg egentlig kvalifisert for, for eksempel det og det? Så det skaper en liten usikkerhet det gjør det.

J: Men har du noen planer om å ta master eller?

Siv: Jeg har vært veldig sånn usikker nå, før man skulle søke. Det [søknadsfristen]var jo i går. Og egentlig så har jeg begynt å se på andre ting også, sånn som ikke har med data å gjøre. Men hvis jeg skal jobbe innen dette her så har jeg lyst til å satse på noe sånn universell utforming ting. Men samtidig, som jeg tenker, så er det ikke så lett å få jobb nå. (...). Men det er veldig mange som er litt usikre som meg. Og jeg vet en av dem skal begynne på politihøgskolen. Skal liksom ikke satse på dette i det hele tatt(...) Jeg tenker et datastudium er jo uansett greit å ha, det kan brukes til veldig mye. (...). I det siste så har vi egentlig prata om det, som jeg sa i stad, vi føler at vi ikke er kvalifisert for sånne veldig bra jobber da. At vi kanskje er litt innstilt på å begynne ganske langt nede på bunnen. Det er i alle fall det de som jeg kjenner best, som har prata om det. De som vil fortsette med noe av det her da.

Som Charlotte er Siv også usikker på hva hun har lært i løpet av studiet. Utdanningens mangfoldige karakter blir fremstilt som negativt. De kvinnelige studentene på AD oppfatter utdanningen verken som konkret eller særlig nyttig når det gjelder å få en jobb. Dette preger deres perspektiv på fremtiden. Siv orienterer seg mot jobber som ikke krever datateknologisk kompetanse. Hun er i tillegg innstilt på at hun må begynne på bunnen i det datateknologiske jobbhierarkiet, fordi hun ikke føler seg kvalifisert til bedre jobber.

De kvinnelige studentenes evaluering av egen kompetanse begrenser deres aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter i arbeidsmarkedet. Oppfattelsen av å være lite kvalifisert på tross av en treårig utdanning, uttrykkes særlig gjennom grensene de etablerer mellom ulike fag. Og da først og fremst mellom programmering og universell utforming – mellom det brukerorienterte og det mer tekniske. Programmeringsfaget er også noe flere av studentene på de to utdanningene trekker frem som et viktig skille mellom anvendt data og

dataingeniørutdanningen. Man har mindre programmering på AD. De kvinnelige informantenes evaluering av egen kompetanse må ses i sammenheng med at AD er et nytt fag. De tilhører det andre kullet på utdanningen, og har dermed liten informasjon om hva man kan bli eller jobbe som i arbeidsmarkedet.

På en annen side er dette en bekymring og oppfattelse av utdanningen de ikke deler med sine mannlige medstudenter. De mannlige informantene på AD viser ikke den samme usikkerheten knyttet til egen kompetanse og fremtid i arbeidsmarkedet. Utdanningen oppfattes tvert om som nyttig i en karrieresammenheng. Der de kvinnelige informantene fremstiller kompetansen de har ervervet som allmenn og uklar, fremstiller Khalid den som unik og nyttig. Khalid drømmer om å bli det han omtaler som en hverdags James Bond. Han vil beskytte det norske riket mot datavirus.

Khalid: Forskning viser at veldig mange faller utenfor dataverden, på grunn av blant annet synet, på grunn av naturlige årsaker som alderdom og sånne ting. (...) Og det å ta hensyn til, altså man jobber med datamaskinen ved å bruke synet ikke sant, og å ta hensyn til det når man utvikler et system så det kan justeres til de forskjellige behovene. Og ha dette i bakhodet når man lager et program. Og det er helt klart at jeg ikke jobber direkte mot sånne folk da, eller gruppen som har behov for det, men jeg har det alltid i bakhodet når jeg lager for vanlige folk. (...) Men jeg tror det som er problemet ut i datanæringslivet i dag, det er jo disse teknikerne som er med på å, som programmerer systemet. Ikke sant. Og så har du da en kunde som skal ha et produkt. Men det er slik at det språket teknikeren snakker, det snakker ikke kunden. For kunden trenger ikke ha noe teknisk bakgrunn. Og den kommunikasjonen kan ofte foregå på forskjellige plan. Så ideen er jo at vi skal komme mellom her da, og ha teknisk bakgrunn og med det kreative menneskelige. Altså det å kunne forstå den tekniske biten, å kunne kommunisere med teknikeren og da abstrahere, og så snakke med kunden så han forstår. Det er typisk sånn mellomledd ting. (...) I og med at du er en slags mellommann, så kan du jo velge tyngdepunktet. Om du skal midt på, eller om du skal helle litt mot den tekniske delen. Vi har jo masse tekniske fag. Eller den andre veien, hvis du føler at du er litt kreativ og forstår design og hvordan mennesker oppfatter design. Ikke sant.

J: Er det noe som har mer verdi enn noe annet her?

Khalid: Jeg føler at du godt kan ha et utrolig bra programmert system, men designet er så... hvis det [designet] ikke er riktig, så vil aldri det systemet komme opp på det

nivået som du ønsker. Det er det vi har blitt klar over etter hvert. At design har faktisk mer å si enn den funksjonaliteten som ligger i systemet. (...)For hvis ikke brukeren forstår systemet, forstår det intuitivt, så har det ikke noe verdi. Uansett hvor bra systemet er.

Khalid fremstiller seg som kompetent gjennom to strategier. I motsetning til de kvinnelige studentene fremstiller han utdanningens mangfoldige karakter som nyttig i en næringslivssammenheng. Utdanningen gir en *et mangfoldig språk* og blikk der man kan pendle mellom det tekniske og det mer brukerorienterte. En mulig karriere kan slik være å selge bedrifter forskjellige systemer. Denne forståelsen av utdanningens relevans i næringslivet deler han med Ola, som er den andre mannlige studenten på AD.

Ola: Det jeg har lyst til å drive med er egentlig. Jeg har et fag ved siden av nå, som heter IT tjenester. Det har litt mer med sånn konsulentvirksomhet å gjøre da. Du bestemmer mer hva slags systemer bedriften trenger, og regner litt på om det kommer til å lønne seg for bedriften å bytte system. Hva trenger vi, har vi råd til det, så litt mer sånne ting da. Jeg er ikke så veldig glad i programmering og koding.

Både Khalid og Ola trekker frem faget IT tjenester som en nyttig kompetanse i arbeidsmarkedet. IT tjenester er også en del av AD utdanningen som handler om å lære seg hvordan virksomheter anskaffer, anvender og implementerer informasjonssystemer.

Khalid tar også i bruk en annen strategi. I motsetning til Ola og de kvinnelige informantene, fremstiller han universell utforming som en *tilleggskompetanse* han gjør bruk av i *egen* programutvikling. Det er en kunnskap han benytter når han utvikler programmer. Men for studentene som opplever at de ikke behersker programmeringsfaget, ser det ut til at denne kunnskapen handler om en *bevissthet om*, og ikke om å *utføre* universell utforming. De blir rådgivere som passer på at andre (programmerere) inkluderer brukervennlighet når man utvikler et system. Som vi husker beskrev Charlotte en situasjon der hun ba andre om å huske på de blinde. Denne bevisstheten om forskjellighet fremstilte hun som en allmenn kompetanse. Når Charlotte angret på at hun ikke lærte seg programmering, kan dette bety at universell utforming har liten verdi som «eneste» kompetanse. En teknisk kompetanse, her tematisert gjennom studentens oppfattelse av egne programmeringsferdigheter, kan sånn sett være viktig for om man tror på at man er kompetent i møtet med arbeidsmarkedet. For at

brukervennlighet skal oppfattes som gjev kompetanse i en karrieresammenheng, må man altså beherske eller presentere seg som en som behersker programmering.

Når jeg skriver «presentere seg selv som» mener jeg at det ligger mye informasjon i måten studentene velger å fremstille seg som kompetente på overfor meg. Det hører for eksempel med til historien at Khalid fikk D i sitt første programmeringsfag. Men denne erfaringen skremte han ikke, men bidro til at han jobbet mer med faget fordi han ser seg selv som en som er interessert og flink i programmering. Som de kvinnelige informantene opplever også Ola at han ikke behersker programmering. Men i motsetning til kvinnene oppfatter han likevel at han har lyse fremtidsutsikter i arbeidsmarkedet. Der de kvinnelige studentene er usikre på egen kompetanse og fremtid i det datateknologiske feltet, tror mennene på egen kompetanse og at de vil lykkes i arbeidslivet. Dette betyr at de kvinnelige studentenes usikkerhet ikke bare kan forklares med at anvendt datateknologi er en ny utdanning, eller med faktiske kompetanseforskjeller mellom informantene. Forskjellen mellom de kvinnelig og mannlige studentenes opplevelser av egen kompetanse og muligheter handler også om en forskjell mellom menn og kvinners selvevalueringer av egen kompetanse. I disse evalueringsprosessene spiller kulturelle stereotyper om kjønn og kompetanse en rolle. Den «yrkesspesifikke habitusen» naturliggjør menns tilhørighet og identifikasjon med en datateknologisk karriere. Dette er kulturelle stereotyper om kompetanse som kan forklare noen av forskjellene mellom de kvinnelige og mannlige informantenes aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter. Tilsynelatende like situasjoner og erfaringer oppleves og håndteres ikke bare ulikt hos studentene. De bygger også opp om og bekrefter studentenes fortellinger om seg selv i en karriere, og kan sånn sett forstås som selvsosialiserende prosesser (Heinz et al. 1998, Heinz 1999). Disse selvsosialiserende prosessene foregår innenfor bestemte rammebetingelser. En slik betingelse er den tekniske kompetansen og de maskuline egenskapene som er forbundet med den. I en utdanningskontekst er dette en symbolsk grense som begrenser de kvinnelige informantenes aspirasjoner.

Teknisk kompetanse – en egen fabrikk

Studentene befinner seg innenfor ulike datateknologiske utdanningsløp. Men på tross av at de tar ulike utdanninger preges deres forventninger og aspirasjoner for det fremtidige yrkesliv av deres tilhørighet og identifikasjon med sosiale kategorier. I denne sammenhengen betyr det deres identifikasjon med et maskulint teknisk kompetanseideal. Det tekniske

kompetanseidealet preger både de kvinnelige og mannlige informantene med og uten majoritetsbakgrunns aspirasjoner på tvers av datateknologiske utdanningsløp.

På tross av all usikkerheten Charlotte opplever i forhold til egne kvalifikasjoner og fremtidige muligheter, har hun et «kvinnekort» i ermet.

Charlotte For jeg tenkte først når jeg begynte, at nå må jeg kunne så mye om datamaskiner. Hvis datamaskinen min skrur seg av så må jeg vite alt som kan være feil, men det har jo absolutt ingenting med saken og gjøre. Mange av kompisene mine kan mye mer enn meg når det kommer til sånne ting, men vi lærer jo ikke noe om det i det hele tatt. Vi lærer jo ingenting om pc generelt. (...). Hvis for eksempel et eller annet inni pc-en din går i stykker så slutter bare pc-en din å funke, og da kan jo jeg si at ”det veit jeg ikke, det er sikkert et eller annet som er ødelagt”. Men jeg klarer ikke å finne ut hva som er ødelagt. (...) Vi [jenter] er ikke oppvokst med å sitte foran datamaskinen. Gutter spiller spill og spiller Playstation og da glir det over til dataspill. Det er spill føler jeg, det har ikke med noe annet å gjøre. Men alle kompisene mine før, når vi var mindre så var det å sitte og bygge datamaskin og sånn. Og jenter bygger jo ikke datamaskin. Jeg interesserer meg ikke for det i det hele tatt, og det gjør jo sjeldent jenter også. Men det er jo noen som tenker at det her er en gylden mulighet til å få seg jobb. Fordi det er så få jenter og man må ha den dere balansen i alle bedrifter, at man kan ikke bare være mannfolk som jobber der, man må ha inn litt jenter. Så jeg ser på det som litt sånn frikort og bare.. ja jeg er jente så da glir jeg vel rett gjennom.

J: At det kan være et pluss når dere søker jobb tenker du?

Charlotte: Ja. Og da er det som sagt, det er som en gutt som skal bli sykepleier da, eller førskolelærer. Når det var snakk om at pappa skulle bytte jobb, da snakka han jo om førskolelærer fordi dem trenger deg jo. Fordi de har jo ikke noen mannlige førskolelærere eller sykepleiere.

Gjennom å identifisere seg som en kjønnminoritet i en mannsdominert bransje, fremstiller Charlotte seg som ettertraktet. Charlotte viser til hvordan det å være en kjønnminoritet også er en døråpner for menn i typiske kvinneyrker. Posisjonen Charlotte inntar er vanskelig å gripe. På den ene siden illustrerer hun hvordan kjønnete stereotypier om kompetanse begrenser hennes tilhørighet og eierskap til det datateknologiske feltet. Når hun trekker frem «kvinnekortet» som eneste kompetanse, bygger dette opp om hennes presentasjon av seg selv som mindre kompetent. Charlotte er som vi tidligere har sett usikker på egen kompetanse og

fremtid som datateknolog. Hun fremstiller seg som annerledes enn menn som typisk gjør en datateknologisk karriere. Hun bruker det jeg identifiserte som en *teknisk kompetanse* for å skille mellom dyktige og mindre dyktige datateknologer, og plasserer seg selv i den sistnevnte gruppen – de mindre dyktige. Hun oppfatter at hun mangler en teknisk kompetanseform fordi hun er kvinne. På den annen side problematiserer Charlotte den tekniske kompetansens relevans i en utdanningskontekst. Hun gjør også narr av menn som er oppslukt av spill og datateknologi flere ganger i løpet av intervjuet. Charlottes utsagn minner slik om fortellingene jeg identifiserte hos de mannlige sykepleierne. Som vi husker benyttet mennene en mestringsstrategi der de tok avstand fra de akademiske fagene i utdanningen for å håndtere misforholdet mellom utdanningens krav og egne kompetansemangler. På tross av de mannlige sykepleiernes motstand og usikkerhet i møte med de teoretiske fagene, oppfattet de likevel at de hadde lyse fremtidsutsikter som menn i en kvinnedominert karriere. Tilsvarende oppfatter jeg at når Charlotte posisjonerer seg som attraktiv i kraft av å være kvinne, og tar avstand fra den maskuline kulturen og kompetanseformene i utdanningen, er dette en mestringsstrategi.

Der Charlotte bruker en mangfolds- og likestillingsretorikk når hun snakker om egne muligheter i arbeidsmarkedet, oppfatter Sibel at databransjen standardiserer folk. Sibel føler at egne muligheter begrenses av å være kvinne og etnisk minoritet. Sibel skiller seg fra de andre studentene ved at hun har en bachelor i informatikk og erfaringer med å være jobbsøker. Etter bacheloren fikk ikke Sibel relevant jobb. Hun oppfatter at dette skyldes rasisme.

Sibel: Jeg har endret meg ganske mye siden da. Fordi jeg gikk med sånn hijab på den tiden, og dekket meg til å sånn. Og klesstilen, jeg bar både plagg og..., jeg tenker... Nå tenker jeg etterpå at det kanskje kan være grunnen at jeg mistet mye av jobbene. Fordi IT markedet var ikke klart for noe sånt. Og det var veldig tøft. Jeg ga meg etter ett år, fordi jeg skjønnte at det nytter ikke. Og så vurderte jeg å bare ikke bruke det[hijab] lenger. Det blir bare tull, eller så må jeg bytte retning tenkte jeg. Fordi økonomi, IT og juss er veldig kresne på sånt.

J: På at man ikke kan gå med sjal?

Sibel: Ja, og at man kler seg riktig og sånt. Ja de standardiserer folk egentlig. Du må være i den standarden for å få jobb, og hvis du viker litt unna ved å bære spesielle plagg eller hodeplagg eller er annerledes, så er det ikke noen muligheter egentlig. Men de sier det ikke direkte heller, så du kan ikke si noe. Det er indirekte rasisme føler jeg da. Det er ikke noe å gjøre med det egentlig.

J: Men er det hovedgrunnen til at du slutta å gå med sjal?

Sibel: Ja det er det. Fordi jeg trives veldig med det. Som jeg sa, jeg kan bytte retning, kanskje velge sykepleier, de jobbene som jeg egentlig ikke ville i begynnelsen i det hele tatt. Eller så måtte jeg gjøre dette her. Fordi jeg kan ikke gå og være arbeidsledig. (...) lærer og sykepleier ville jeg ikke bli. Det tenkte jeg jo helt fra starten. Og så måtte jeg jobbe som lærer, og så bare åhh... fy faen... Da kunne jeg jo heller ha tatt en lærerutdanning og kanskje fått bedre lønn. (...).

J: Ut fra dine negative erfaringer, gruer du deg litt til du er ferdig?

Sibel: Ja, jeg gruer meg veldig. Ok, jeg har endret meg litt og sånn, holdninger og alt det der. Men fortsatt er det ingen garanti. Jeg har ingen garanti. For det første, jeg kommer til å konkurrere med gutter. For det andre kommer jeg til å konkurrere med, jeg har utenlandsk bakgrunn. Det er også litt negativt. Så, det er stor konkurranse, jeg er redd for hva som kommer til å skje. Det er i Norge egentlig at det er så dritt. Hvis jeg ikke får noen jobb, så kommer jeg til å flytte liksom.

På tross av svært negative erfaringer i møtet med arbeidsmarkedet, har ikke Sibel gitt opp ambisjonen om å gjøre en datateknologisk karriere. Hun har vendt tilbake til studiene og tar en mastergrad, men å forsøke å gjøre en datateknologisk karriere på nytt har kostet henne dyrt. Sibels beslutning om å ta av seg hijaben og skifte ut heldekkende plagg med olabukse og t-skjorte, forteller oss noe om hvordan individers følelse av verdi og tilhørighet innenfor et yrkesfelt er kjønnnet og etnifisert, og hvordan disse følelsene ikke bare omhandler ens oppfattelse av egen kompetanse, men også om oppfatninger av egen kropp og religiøse uttrykk. Sibel er den eneste informanten i mitt utvalg som knytter etnisitet til det datateknologiske kompetanseidealet. Hun koder de kulturelle standardene i det datateknologiske feltet både som etnisk majoritetsspesifikk og som maskuline. Sibel opplever at hun ikke passer inn i denne standarden. Hun oppfatter at hun taper «dobbel» gjennom å være en etnisk minoritetskvinne i det datateknologiske feltet. Vi ser også at Sibel oppfatter at denne diskriminerende standarden er viktigere innenfor visse yrker, som data, økonomi og juss (og ikke lærer, telefonsalg og butikkmedarbeider som hun fikk jobb som), og innenfor Norge i motsetning til andre land.

Sibels grensedragninger mellom ulike yrker og lands «åpenhet» for etnisk mangfold kan forstås som en mestringsstrategi. Tidligere forskning har vist hvordan personer med etnisk minoritetsbakgrunn som ikke får jobb som tilsvarer oppnådd utdanningsnivå håndterer denne situasjonen ved å orientere seg mot land der de oppfatter at de ikke vil møte rasisme og

etnisk diskriminering (Orupabo 2008, 2010). Slike mestringsstrategier trenger ikke bety at man flytter eller har konkrete planer om å flytte. Men når man sammenligner det man oppfatter som en utholdelig situasjon i det norske arbeidsmarkedet med det man oppfatter som mer gunstige forhold i andre lands arbeidsmarkeder, oppnår man et problem- eller fokusskifte. Det er ikke den etniske minoritetens kompetanse, hudfarge eller religiøse uttrykk som fremstilles som problemet, men det norske systemet (ibid.). Sibels skille mellom ulike karrierers åpenhet for etniske minoriteter handler ikke bare om å oppleve seg begrenset som etnisk minoritet, men også om å være kvinne. Sibel beskriver et paradoks. Som vi husker legitimerer Sibel eget utdanningsvalg gjennom et ønske om å bryte med kjønnstradisjonelle utdanningsvalg. Gjennom å velge en datateknologisk utdanning ønsket hun å være annerledes enn sine jevngamle venninner som gikk barnevern og lærerutdanninger. Når hun likevel endte opp i et lærervikariat illustrerer dette et brutalt møte mellom aspirasjoner og realiteter.

I motsetning til Sibel, oppfatter Sheraz og Adil at en etnisk minoritetsbakgrunn ikke er noe som begrenser deres muligheter til å lykkes i databransjen.

Sheraz: Vi fikk [hovedprosjektet] det til slutt da heldigvis. Der er det faktisk mange mennesker som er, sånn hun der fra Sverige som er import. Det er mange importmennesker holdt jeg på å si. De importerer mange mennesker fra utlandet.

J: Dataingeniører fra India... det er det man hører om...

Sheraz: Nei fra Pakistan. Men han har studert i Göteborg og så søkte han jobb i Norge og så kom han faktisk til Norge. Så det er litt rart da, hvis du ikke klarer å gi jobb til dataingeniører hvorfor henter du folk fra utlandet da?

Adil: Men uansett da, så tror jeg innenfor data, så har ikke innvandrere noen problemer. Jeg vet ikke hvordan jeg skal si det. Men for eksempel inderne de har jo det ryktet på seg. Så det er ikke noe sånt som andre sliter med da at hvis du er utlending og søker så...

Sheraz: Jeg tror arbeidsviljen hos mennesker også spiller inn. At det er derfor de ansetter folk fra utlandet. Folk fra utlandet har en større arbeidsvilje. Han som studerte i Sverige er jo helt alene. De vil jo anse han som en arbeidshest som er alene og vil tjene penger og klare seg i Norge. Så det er jo kanskje det de ser da.

Oppfattelsen av at etnisitet ikke vil begrense egne muligheter kan ses i sammenheng med at informantene går inn i en internasjonal bransje. De har observert at konsulentfirmaene rekrutterer datateknologer fra utlandet. Forskjellene mellom de mannlige informantene og

Sibels fortolkninger handler også om deres erfaringer. I motsetning til Sibel har ikke de mannlige informantene med minoritetsbakgrunn tilsvarende erfaringer med at etnisitet begrenser deres muligheter i en datateknologisk bransje. Snarere tvert imot. De oppfatter at andre vil se deres datakompetanse og ikke bruke etnisitet mot dem.

Khalid er i motsetning til de andre mennene med minoritetsbakgrunn innstilt på at hans minoritetsbakgrunn kan være en barriere når han skal søke jobb. Han har imidlertid ikke slike erfaringer fra IT bransjen og resonerer rundt mulige framtidsscenarioer der hans etniske bakgrunn kan gjøre en forskjell. Samtidig som Khalid er innstilt på at det eksisterer rasistiske arbeidsgivere, kontrasterer han sine erfaringer i databransjen med sine erfaringer som drosjesjåfør.

Khalid: Stort sett i forhold til datajobbing er min erfaring at jeg er en ressursperson som kommer inn og skal ordne opp i noe. Og vedkommende er såpass desperat for de har et problem ikke sant. Når jeg har blitt kalt inn så er det et problem. Og da er det du som er Mister Fiks, og da er du ganske dum hvis du setter deg opp mot Mister Fiks for da blir ikke tingene fikset. Og der føler jeg at folk er veldig ydmyke. De reiser seg opp fra sin stol og sier at dette her det må du få fikset. Så da er du en ressursperson, en kompetent person som kommer inn. Det er et problem som skal løses og dette kan være verdt mye penger for dem hvis ikke systemet er oppe å går. Så der har jeg ikke opplevd det. Men når det gjelder fra drosjekjøring da, hvor jeg bare er en sjåfør som sannsynligvis bare ja. Tar den jobben fordi du ikke duger til noe annet. Og der kan man ofte møte ja, ikke- ydmyke mennesker da. Men litt sånn hovmodige mennesker.

Når de mannlige informantene med minoritetsbakgrunn ikke snakker om egne muligheter i etniske termer slik Sibel gjør, kan dette også ses i sammenheng med deres identifikasjon med det tekniske kompetanseidealet. Dette er et ideal som skaper trygghet og tilhørighet i en datateknologisk karriere.

Adil: Det som er veldig greit med det studiet her, selv om du kommer til et stadium der du aldri får deg jobb og du har kunnskapene, så kan du starte selv. Det er lett og ikke noe stress. Fordi programmering er på en måte å gi en person en fabrikk. Så lenge man har ideer så kan man lage hva som helst. Det er akkurat sånn det er. Og derfor tror jeg ikke at folk stresser. Mange av de løsningene du ser i dag på nettet av programmer er startet av personer selv. Napster var det en student som laga...

Adil oppfatter også at hans utdanning vil gi ham muligheter uavhengig av om man får innpass på en arbeidsplass eller ikke. Her er det særlig programmering som vektlegges som nyttig. Kunnskap om programmering sammenlignes med å gi en person en egen fabrikk. Den tekniske kompetansen blir slik en ressurs som også bygger opp under troen på individuell selvstendighet og fortellinger om «The self made man». En fortelling som kanskje ikke gir rom for fortolkninger der kategorier som kjønn og etnisitet artikuleres som begrensning. Adil deler sin optimistiske fremtidstro med informantene med majoritetsbakgrunn som oppfatter at de behersker programmering. Jens ser for seg en konsulentjobb, og drømmer om å avansere til en prosjektlederstilling. Som Adil, vektlegger Jens også programmering som en kompetanse som kan gi en et selvstendig kreativt rom. Et rom der man til og med kan glemme tid og sted:

Jens: Jeg er ganske god i programmering. Det å på en måte få på plass program, å se at de tingene du har tenkt og de 2000 linjene med koder fungerer sånn som du har tenkt. Det er jo, man kan jo se på det nesten som en kunstnerisk utfoldelse på en måte.

J: Du må jo være ekstremt sånn på detaljnivå også, for hvis du har en feil så er vel ...

Jens: Ja ja, det er bare et semikolon så er du kjørt...(…) Et lite problem det er, eller ikke et problem da, det er når vi sitter og jobber i 12- 13 timer da. Når jeg sitter på toget hjem tar det litt tid å huske hvem du er da... du glemmer liksom tid og sted og hvem du er rett og slett. Det er veldig gøy for man får en veldig sånn flytfølelse ikke sant. Tiden flyr.

Kan det være at den tekniske kompetansen som signaliserer din tilhørighet til datafeltet og din legitimitet som datakyndig trumfer etnisitet? Eller er det snarere en kombinasjon der både kjønn og det tekniske utligner etnisitet som begrensning? Sibels opplevelse av å ikke passe inn og å rammes av «dobbel» diskriminering kan tyde på det sistnevnte. For de mannlige informantene med minoritetsbakgrunn innebærer den tekniske kompetansen at etnisitet blir mindre viktig i deres selvpresentasjon og fortolkninger av egne muligheter. Kjønn derimot, i betydningen maskulinitet som stedet hvor det tekniske bor, blir på sin side gjort svært synlig.

I dette kapitlet har jeg vist hvordan både studenter som opplever at de behersker programmering, og studenter som opplever at de ikke behersker det, fremstiller denne kompetansen som nyttig i en arbeidsmarkeds kontekst. Dette er en faglighet og formell kompetanse som gir studentene en mestringsfølelse og trygghet. Adils fabrikkmetafor vitner også om at denne kompetanseformen kan knyttes til ideer om individuell selvstendighet. Der

«gutteromskompetansen» betegner et uformelt aspekt ved den tekniske kompetansen, betegner programmering et formelt aspekt. Jeg har vist hvordan både de formelle og uformelle aspektene ved de tekniske kompetanseformene knyttes til menns antatte egenskaper og identiteter i dette kapitlet. Sammenvevinger av de formelle og uformelle tekniske kompetanseformene, bidrar til å forsterke forskjeller mellom menn og kvinner i mitt utvalg. Kulturelle stereotyper om kjønn og kompetanse begrenser og muliggjør informantenes aspirasjoner. Dette er funn som adresserer betydningen av feltspesifikke ressurser i individers karrierer. Individers aspirasjoner og følelse av tilhørighet handler ikke bare om ressursene individer *bringer med seg inn* i en karriere, i kraft av deres kjønnete og etniske bakgrunn, men også om deres tilgang til *spesifikke kompetanseidealer* i ulike felt.

Tidligere i dette kapitlet knyttet jeg informantenes identifikasjon med en etnisk minoritetsposisjon til litteratur som argumenterer for at etniske minoriteter har et ekstra driv som kan forstås som en etnisk kapital. Ifølge sosiologen Umut Erel (2010) holder det ikke å forklare hvorfor noen personer med minoritetsbakgrunn gjør det bra i utdanning og arbeidsmarked ved å vise til ulike minoritetsgruppers etniske kapital. Det er også nødvendig å undersøke forhandlinger om hva de etniske ressursene skal være innad i etniske grupper, og hvordan slike kulturelle praksiser kan formes av andre faktorer som kjønn og klasse (Erel 2010: 656). Hvis det gir mening å snakke om en etnisk kapital eller ekstra driv hos personer med etnisk minoritetsbakgrunn, er det også en rekke andre faktorer som kan virke sammen med denne ressurstypen og være bestemmende for individers aspirasjoner og beslutninger i en karriere. I dette kapitlet har jeg vist hvordan forholdet mellom ressursene individer bringer med seg inn i en karriere, og dets betydning for deres aspirasjoner, også henger sammen med hvilke symbolske felter disse individene forhandler om anerkjennelse innenfor. Det tekniske kompetanseidealet gir informantene ulike muligheter til å fremstå som kompetente og føle tilhørighet til en datateknologisk karriere. Det fungerer sånn sett som en feltspesifikk ressursforskjell mellom menn og kvinner i mitt utvalg.

Kompetansidealet i utdanningskonteksten konnoterer et ideal som tradisjonelt er forbundet med maskuline egenskaper og væremåter. Som Solheim (2002) påpeker, er kjønnsmessig makt og underordning i det moderne arbeidsliv ikke nødvendigvis en rangering mellom konkrete kvinner og menn, men en rangering av de kompetanseformer som man antar at kvinner og menn besitter. I sykepleiefeltet viste jeg hvordan en slik kjønnskoding av kompetanse åpnet opp for at ulike kategorier individer kunne fremstille seg som kompetente gjennom et teknisk ideal i utdanningskonteksten. Til tross for at sykepleierne kodet det tekniske idealet som maskulint, var dette et inkluderende ideal i sykepleiefeltet. I det

datateknologiske feltet har jeg argumentert for at de symbolske meningsforbindelsene mellom kjønn og kompetanse derimot virker som et ekskluderende ideal i utdanningskonteksten.

Avslutning

Det tekniske kompetanseidealet studentene benytter for å beskrive egen og andres kompetanse, konnoterer en *tradisjonell maskulinitet*. Det er menn og kompetanseformene informantene assosierer med menn som knyttes til det tekniske. Dette idealet betegner anerkjente kompetanseformer, mer spesifikt programmering, men også legitime måter å fremstille seg selv som en datateknolog på, det vil si gjennom den karrierespesifikke selvpresentasjonen. Jeg har vist hvordan informantene bruker det tekniske idealet til å evaluere egen og andres kompetanse. På ulike måter plasserer informantene seg innenfor eller utenfor et teknisk kompetansefelleskap. Samtidig som jeg har identifisert forskjeller mellom de mannlige informantene når det gjelder deres bruk av en teknisk kompetanse, er det først og fremst de mannlige informantene som bruker det tekniske idealet til å fremstille seg selv som kompetente. Jeg har argumentert for at sammenvevinger av de formelle og uformelle tekniske kompetanseformene forsterket forskjellen mellom kvinnene og mennene i mitt utvalg. Når de kvinnelige informantene bruker det tekniske idealet i sine grensedragninger, er det først og fremst for å beskrive egne kompetansemangler eller manglende tilhørighet i det datateknologiske feltet.

De symbolske grensene mellom kompetanser og måter å fremstille seg selv som kompetent på, preger studentenes følelse av tilhørighet til eget utdanningsfelt, og deres aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter i arbeidsmarkedet. Det tekniske idealet fungerer som en subtil markør som skiller de kompetente fra de inkompetente. Det skiller dem som kan stå trygt i sitt karriereprosjekt og tro på fremtiden, fra dem som ikke kan det, men som tvert om føler seg utrygge og usikre på om karrieren de har valgt er riktig. På mange måter samsvarer det tekniske idealet med tidligere forsknings beskrivelser av en kjønnulikhet i datateknologiske utdanninger og karrierer. Tidligere studier har argumentert for at selv menn som ikke besitter denne formen for teknisk kompetanse, likevel fremstiller seg selv som dyktige og kompetente ved å spille på de maskuline assosiasjonene denne kompetansen vekker (Corneliussen 2003a). Samtidig har jeg også vist hvordan informantenes tilgang til og bruk av det tekniske idealet henger sammen med andre dimensjoner enn kjønn. Intervjuet med Sibel tyder på at bestemte sammenvevinger av kompetanse, etnisitet og kjønn også forekommer. Når det kun er Sibel som koder det tekniske idealet som etnisk

majoritetsspesifikt, handler dette om hennes erfaringer med diskriminering, men også om at kjønn trumfer etnisitet i de mannlige informantene med minoritetsbakgrunn sine selvevalueringsprosesser. Mennene med minoritetsbakgrunn fortolker egne muligheter og ferdigheter i det datateknologiske feltet først og fremst gjennom kjønnede fortolkningsrammer. Det tekniske idealet konnoterer en maskulinitet som inkluderer alle mennene i mitt utvalg, uavhengig av deres etniske bakgrunn.

9. Datateknologer i arbeid

Innledning

Forskjellene mellom studentenes aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter i arbeidsmarkedet, er først og fremst en forskjell mellom de mannlige og kvinnelige informantene. I det forrige kapittelet viste jeg at de kvinnelige studentene opplevde å ha færre muligheter enn sine mannlige medstudenter. Når jeg nå skal rette fokus mot deres overgang til arbeid, er spørsmålet ikke bare hvem som har innfridd sine aspirasjoner og hvem som ikke har det. Jeg skal også fange historiene til dem som ikke hadde troen på at de ville lykkes med en datateknologisk karriere i det hele tatt.

Spørsmålet jeg skal undersøke i dette kapittelet er hvordan kompetanseidealene i en utdanningskontekst begrenser eller muliggjør informantenes aspirasjoner i overgangen til arbeid. Hvilken betydning har informantenes erfaringer med trygghet og risiko i en utdanningskontekst for endring og stabilitet i deres aspirasjoner? Gangen i kapittelet er som følger. Etter en presentasjon av informantene og høgskolens hovedprosjektordning, skal jeg konsentrere meg om informantenes møte med arbeidsmarkedet. Jeg vil først undersøke forholdet mellom kulturelle stereotyper om kompetanse og endring og stabilitet i informantenes aspirasjoner i overgangen til arbeid. Deretter skal jeg undersøke informantenes definisjoner av hva som utgjør en attraktiv og ideell karriere.

Oversikt over informantene og høgskolens prosjektordning

Flertallet av studentene vi møtte i det forrige kapittelet har fått relevant arbeid. Som det fremgår av tabellen under er det bare Siv som ikke har arbeid som står til sin utdanning. Informantene kom også relativt raskt i arbeid. Typisk er at de fikk en jobb etter å ha sendt i underkant av fem søknader.

Tre av informantene har tatt en masterutdannelse etter bachelorgraden. Det betyr at jeg har fulgt noen informanter lenger for å få informasjon om deres møte med arbeidsmarkedet. I tabellen under er det informantenes endelige jobb og grad som er registrert. To år etter det

første intervjuet med informantene har både Sibel og Sheraz tatt en mastergrad og fått jobb. Adil holder fremdeles på med sin utdanning, men har fått en relevant sommerjobb.

Felles for informantene er at de fleste har fått sin første jobb som *eksterne søkere*. Det er kun en informant, Jens, som fikk jobb gjennom hovedprosjektet (bacheloroppgaven). Med unntak av Adil som fremdeles utdanner seg, og Sheraz som har et doktorgradsstipend, har informantene også faste stillinger.

Informant	Kjønn	Etnisitet	Utdannelse	Jobb	Arbeidsoppgaver
Adil	M	Minoritet	Bachelor i ingeniørfag. Tar fremdeles master. Blir sivilingeniør	Sommerjobb stort IT selskap 2011, ekstern søker	Programmere
Sheraz	M	Minoritet	Bachelor i ingeniørfag. Master i medisinsk teknologi	1) Vitenskapelig assistent, ekstern søker 2) Doktorgradsstipendiat, intern søker	Forskning, programmere
Jens	M	Majoritet	Bachelor i ingeniørfag	Konsulent stort IT selskap, intern søker	Programmere, teknisk support
Charlotte	K	Majoritet	Bachelor i anvendt datateknologi	It-medarbeider i bedrift, ekstern søker	Drift, teknisk support
Siv	K	Majoritet	Bachelor i anvendt datateknologi	Barnehage	-
Ola	M	Majoritet	Bachelor i anvendt datateknologi	Konsulent stort IT selskap, ekstern søker	Teknisk support
Khalid	M	Minoritet	Bachelor i anvendt datateknologi	1) Rådgiver forvaltningen, ekstern søker 2) Tar private oppdrag ved siden av	1) Programmere, arkitektur 2) Programmere
Sibel	K	Minoritet	Bachelor i informasjonsteknologi. Master i nettverk og systemadministrasjon	Systemkonsulent stort IT selskap, ekstern søker	Programmere

Informantene jobber innenfor ulike bransjer og har forskjellige arbeidshverdager. Av tabellen kan vi se at det er en sammenheng mellom typen datateknologisk utdanning og arbeidsoppgaver. Alle informantene med dataingeniørutdanning (og informatikk) har en jobb der en sentral oppgave er å programmere. Bortsett fra Khalid, jobber informantene med en bachelor i anvendt datateknologi med drift og support. Det er altså en sammenheng mellom type datateknologisk utdanning og posisjon på arbeidsmarkedet.

Eksterne søkere

Sammenlignet med sykepleierne står studenter med datateknologisk bakgrunn i større grad «alene» i møtet med arbeidsmarkedet. Høgskolen etablerer ikke en lignende kontakt med arbeidsmarkedet for studenter på datateknologiske utdanninger, som vi så var tilfelle med

sykepleiernes praksisordning. En indirekte konsekvens av sykepleiernes praksisordning var at flertallet av sykepleierne fikk sin første jobb som interne søkere på avdelingen de var i praksis. Den institusjonelle rammen rundt datateknologenes overgang til arbeid bærer dermed preg av å være *destandardisert* sammenlignet med praksisordningen i sykepleiefeltet. Det vil si at informantene på datateknologiske utdanninger i større grad er på «egenhånd» i møtet med arbeidsmarkedet. Flertallet av informantene i mitt utvalg har heller ikke relevante nettverk eller arbeidserfaring før fullført utdanning. Dette er en forklaring på hvorfor de fleste informantene jeg har fulgt i det datateknologiske karriereløpet får sin første jobb som *eksterne søkere*.

På tross av at datateknologer har mindre kontakt med arbeidsmarkedet under utdanning, er hovedprosjektet (bacheloroppgaven) en potensiell vei inn i arbeid for datateknologer. Alle studenter må skrive en oppgave for å få godkjent sin utdanning det siste året av bachelorgraden. Hovedprosjektet er som oftest et samarbeid eller oppdrag fra næringslivet. Men på tross av at hovedprosjektet kan være en potensiell vei inn i arbeid for studentene på datateknologiske utdanninger, har studentene selv ansvar for å ta kontakt med bedrifter og utforme oppgaven. Det betyr at det er stor variasjon mellom studentene når det gjelder hva slags *type* tilknytning de har til arbeidsmarkedet under studietiden. I mitt utvalg har noen av informantene utført prosjekter som kan generere en relevant jobb etter utdanning. Det vil si at de utfører et prosjekt for store selskaper som rekrutterer personer med datateknologisk kompetanse. Eksempler på slike store konsulentselskaper er for eksempel Bekk, Accenture, Visma og Capgemini. Andre informanter har prosjekter tilknyttet en bedrift som ikke innehar eller investerer i IT- kompetanse, eller som ikke har kapasitet til å rekruttere nye ansatte. Forskjellen mellom bedriftene handler ikke bare om det er IT selskaper eller ikke, men også om deres størrelse og ressurser. For eksempel utførte Khalid et hovedprosjekt for et IT selskap som besto av to ansatte.

I mitt utvalg er det kun informantene på dataingeniørstudiet som har hatt hovedprosjekt for de store konsulentselskapene. Det er imidlertid kun en av informantene som har fått jobb gjennom hovedprosjektet. Hovedprosjektet er altså ikke en vei inn i arbeidsmarkedet for datateknologene i min studie. Et fellestrekk er som nevnt at studentene får sin første jobb som eksterne søkere.

Mobilitet som normalitetstilpasninger

I det forrige kapittelet så vi hvordan de kvinnelige og mannlige studentene skilte seg fra hverandre når det gjaldt deres tro på fremtiden. Der mennene oppfattet at de hadde lyse utsikter i arbeidsmarkedet, var kvinnene usikre på hva de hadde lært, eller om de ville få innpass i en datateknologisk bransje. Jeg argumenterte for at kulturelle stereotyper om kompetanse, mer konkret et teknisk ideal, formet studentenes aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter til å lykkes med en datateknologisk karriere. Det tekniske idealet fungerte som en subtil markør mellom studenter i studiekonteksten. Det skilte dem som sto trygt i sitt karriereprosjekt og trodde på fremtiden fra dem som ikke gjorde det, men som tvert om følte seg utrygge og usikre på om de ville lykkes. Spørsmålet vi skal undersøke i det følgende, er hvilke konsekvenser disse forskjellene har fått for studentenes møte med arbeidsmarkedet.

Nederlagshistorier

Verken Siv eller Charlotte ønsket å møte meg til et andre intervju, eller bli intervjuet over telefon. De gikk imidlertid med på å utveksle informasjon om sine erfaringer i arbeidsmarkedet gjennom e-post. Charlotte har søkt på to jobber etter studiet. Hun ble innkalt til intervju på begge. Og fikk jobb. Charlotte fikk altså raskt innpass i arbeidsmarkedet. Hun jobber nå som IT-medarbeider i en bedrift, der hennes hovedoppgaver er å styre daglig drift av programmer og utvikle løsninger som skal lette arbeidsdagen til de andre ansatte. Det er bare hun og hennes leder som har IT kompetanse på jobben. Under studiet var Charlotte pessimistisk med tanke på sine fremtidige muligheter. Dette handlet særlig om at hun oppfattet at utdanningen hun tok, anvendt datateknologi, ikke rustet henne med nyttig kompetanse i møte med arbeidsmarkedet. Charlotte tvilte på egen kunnskap og opplevde at hennes eneste fortrinn i arbeidsmarkedet var at hun var kvinne i en mannsdominert bransje. Charlottes erfaringer i arbeidsmarkedet har imidlertid endret hennes blick på egen kompetanse. Jeg spør Charlotte om hun fremdeles oppfatter kompetansen hun ervervet gjennom utdanningen som unyttig og allmenn. Og hva hun tenker rundt sine aspirasjoner om å jobbe med mennesker:

Charlotte: Har begynt å forstå litt av nyttheten av dette studiet siden det er noe nytt som ikke andre datastudenter lærer og det er MANGE som ikke kan noen ting om universell utforming, så forstått at dette er ikke allmennkunnskap.:P (...). Arbeidsdagen min går ut på å hjelpe andre mennesker, men på et annet vis enn jeg

hadde forestilt meg. Hjelper mest folk på jobben med enkle data problemer så er jo ikke helt det samme. Men det er viktig å vektlegge at jeg jobber i et firma som har hensikt å hjelpe barn og eldre med spesielle behov å komme seg fram og tilbake. Så kan vel si at disse forventningene er innfridd. :)

Charlottes opplevelse av å ha få muligheter har endret seg gjennom hennes erfaringer med anerkjennelse i arbeidsmarkedet. Hun har fått relevant arbeid og opplever å ha en kompetanse som er viktig på egen arbeidsplass. Siv derimot har ikke en slik erfaring i arbeidsmarkedet. Opplevelsen av å ha få muligheter innenfor et datateknologisk felt har snarere blitt forsterket etter utdanningen. Siv fant ut at det egentlig er mennesker hun ønsker å jobbe med. Siv har jobbet i barnehage både før og ved siden av studiet, og søkte på barnehageassistentstillinger etter fullført utdanning som datateknolog. Hun fikk en assistentstilling i en barnehage og trives kjempegodt. Siv søkte kun en jobb som var relevant for egen utdanning. Denne fikk hun ikke. Jeg spør Siv om de negative sidene hun vektla ved egen utdanning mens hun var student har bidratt til at hun har mistet interessen for å satse på en datateknologisk karriere:

Siv: Det stemmer at jeg ikke var fornøyd med studiet anvendt data, mye av grunnen til det var at det var et såpass nytt studie, slik at vi ble prøvekaniner for studiet...en annen grunn er som du sier at man lærer litt om alt, og blir ikke ordentlig god innen noen av emnene...dette er noe jeg synes er veldig negativt. Det var vanskelig å svare på hva slags jobber man kunne få når folk spurte deg hva blir du, eller hva slags jobb man kan få når man er ferdig med studiet. Dette er nok ikke den eneste grunnen alene til at jeg valgte å ikke prøve å få en jobb relatert til studiet, men det bidro i negativ retning. Jeg vet ikke om dette er av interesse for deg, men jeg har også pratet med flere fra klassen som også i ettertid har valgt å gå andre retninger, og ikke satse på data... Hva grunnen til dette er, vet jeg ikke, men det kan jo også ha noe av de samme grunnene som meg.

Å identifisere seg med et karriereløp eller valg innebærer at man ser for seg selv i fremtiden, og at man liker bildet som skapes i denne forestillingen (Goffman 1959). Når det oppstår usikkerhet vil spørsmål som «hvem er jeg? hvem ønsker jeg å bli?» stilles på nytt (Walter 2009). Et avslag alene kan ikke forklare hvorfor Siv orienterer seg bort fra en datateknologisk karriere, men det kan forstås som et av mange nederlag. Avslaget skriver seg inn i en større nederlagshistorie for Siv. I forrige kapittel så vi hvordan både Siv og Charlotte var usikre på egen kompetanse og fremtid. Sivs opplevelse av å mangle kompetanse og muligheter ble i

forrige kapittel knyttet til hennes manglende tilgang til en teknisk kompetanse i det datateknologiske utdanningsfeltet. Erfaringen med å ha få muligheter handlet om at de kvinnelige studentene enten opplevde å ha liten kunnskap om programmering og/eller om at de ikke så på seg selv som en som passet inn i en tradisjonell fortelling om menn og datateknologi.

Gjennom begrepet «selvsosialisering» kan vi fortolke kvinnes følelse av egen verdi og karrieremuligheter som et uttrykk for å være en kjønn minoritet i et mannsdominert karriereløp (Heinz 1999). Selvsosialisering referer til en aktiv prosess der individer lærer og tilpasser sine aspirasjoner til mulighetene som finnes innenfor deres konkrete utdannings- og yrkeskontekst. Slike beslutninger leder ofte til kompromisser mellom aspirasjoner og begrensede muligheter (Heinz m.fl. 1998:93). At Sivs datakarriere har blitt erstattet med en alternativ karriere i en barnehage kan slik fortolkes som et kompromiss (Gottfredson 1981, 1996, Gottfredson og Lapan 1997). Hun satser på en alternativ karriere selv om hun formelt sett besitter en datateknologisk utdanning. Selvsosialisering kan innebære at individer vil forsøke å realisere sine aspirasjoner og håndtere skuffelser ved å velge andre og mindre lovende alternativer. Sånn sett ligger det også aspekter av *selvseleksjon* i denne prosessen. På tross av faktisk kompetanse, en bachelorgrad, oppfatter Siv at hun har få alternativer i et datateknologisk felt.

Sibel er den tredje kvinnelige datastudenten jeg har fulgt i overgangen til arbeid. Som det fremgikk i forrige kapittel var Sibel redd for selve møtet med arbeidsmarkedet. Redselen for om hun ville lykkes med å få relevant arbeid eller ikke, handler først og fremst om Sibels tidligere erfaringer. Hun fikk ikke jobb etter hun fullførte en bachelor i informatikk. Etter en mastergrad har imidlertid Sibel fått jobb som systemkonsulent i et av Norges største konsultantselskaper. Dette er et internasjonalt selskap som også har en avdeling i Norge. Sibels vei inn i dette selskapet gikk gjennom nettverk fra masterstudiet. En av Sibels forelesere kjenner lederen for selskapet hun nå jobber i, og tipset henne om at de var på jakt etter flinke jenter. Samtidig som nettverk har spilt en rolle for Sibels vei inn i arbeid, har veien til en datateknologisk karriere handlet om mye mer enn nettverk for Sibel. Sibels erfaringer med ikke å få jobb med hijab, og å få en jobb uten hijab, bekrefter på sett og vis hennes perspektiv på egen yrkesgruppe som ekskluderende. Sibel reflekterer rundt egen posisjon og erfaringer med rasisme og etnisk diskriminering:

Sibel: Etter bachelorgraden min søkte jeg mange programmeringsjobber, men jeg fikk ingen. Det var et sjokk for meg. Jeg brukte tre år til å gjøre alt det jeg ikke ville før jeg

begynte på master. Da tenkte jeg at jeg sikkert må ha master for å få en jobb. På en måte har dette stemt, jeg har jo jobb. Men samtidig så trenger jeg jo ikke det jeg lærte på master for å utføre jobben, det hadde holdt med bacheloren. Jeg gjør jo det jeg ønsket å gjøre da. Så det er rart at jeg trengte master. Jeg vet ikke hva det skyldes, det at jeg fikk jobb. Men det kan ha noe å gjøre med de endringene jeg gjorde.

J: Endringer hva tenker du da?

Sibel: Jeg bar jo hodeplagg etter bachelor. Det var skrevet i panna mi at jeg var muslim. Jeg fikk ikke jobber. Det var en utrolig tøff periode for meg. Sist du pratet med meg hadde jeg også et veldig negativt syn på det norske arbeidsmarkedet. Jeg fikk jo ikke oppfylt drømmene mine, så jeg tok av meg skautet. Om jeg fikk jobb på grunn av det, eller det at jeg i dag har en mastergrad – det vet jeg ikke. Det er vanskelig å si hva arbeidsgivere tenker. Men jeg har en følelse av at skautet begrenset meg. Mulighetene mine ble begrenset med hijab. Men samtidig, vi har et par stykker på jobben som bruker hijab. Det er to av flere tusen, og de er sikkert internasjonale konsulenter. Kanskje jeg hadde fått jobb her med skaut. Det vet jeg ikke. Men jeg tror ikke at folk vil diskriminere. Selv om de kanskje har fordommer tenker de mer sånn ”kan hun være med på julebord og jobbfester”. Det er letter å velge Kari fremfor Fatima, fordi de tenker at Kari lettere passer inn. Jeg spurte ikke arbeidsgiverne om hvorfor de ikke ansatte meg. Men jeg tror ikke de ville sagt det direkte til meg at de ikke vil ha meg på grunn av hijab. Men de tenker “hvem passer inn her”. Så slike tanker tenkte jeg etter bacheloren.

J: Tenker du annerledes nå?

Sibel: Hvis jeg ikke hadde fått jobbtilbudet gjennom foreleseren min hadde det kanskje vært annerledes. Da kunne du fått et klarere svar på det spørsmålet. Jeg hadde to kontakter, og nettverk har mye å si. De jeg gikk sammen med fikk også jobb gjennom nettverk.

Selv om Sibel nå er i jobb, representerer hun et drastisk eksempel på selvsosialiserende prosesser i arbeidsmarkedet. For å passe inn og anerkjennes som kompetent sluttet hun å bære heldekkende plagg og hijab. Det er store personlige kostnadene knyttet til Sibels tilpasning og forsøk på å passe inn i det hun oppfatter som en ekskluderende standard i den datateknologiske bransjen.

På tross av at de kvinnelige informantenes erfaringer med begrensninger er svært forskjellige og får ulike konsekvenser for deres karriereprosjekter, forteller disse erfaringene

oss noe om en normalitetstilpasning, eller det jeg har valgt å kalle selvsosialiserende prosesser. Vi har sett at det å få relevant arbeid bidrar til å endre en mistilpasning og usikkerhet hos de kvinnelige informantene. Charlotte går fra å se seg selv som inkompetent til kompetent etter at hun har fått jobb. Dette handler om konkret læring. Man får en annen type erfaring og kunnskap gjennom arbeid. Slike endringsprosesser handler også om at en får bekreftelse på at man er god nok og at man passer inn i et felt man tidligere opplevde seg som fremmedgjort i. Vi har også sett hvordan erfaringen med fremmedgjøring i et datateknologisk felt kan forsterkes i møtet med arbeidsmarkedet. Sivs reorientering i eget karriereprosjekt fortolket jeg som selveleksjon. Samtidig er det ikke slik at usikkerhet, manglende bekreftelse og brudd med egne forventninger leder i en retning. Der Sivs erfaringer med ikke å passe inn i en standard kan ha ledet til en reorientering bort fra en datateknologisk karriere, har denne type kompromiss ikke vært tilfelle for Sibel. Her ledet brudd på egne forventninger og manglende bekreftelse på kompetanse til en annen form for mestringsstrategi: Sibel tok mer datateknologisk utdanning og endret religiøse identitetsmarkører. Samtidig som kulturelle stereotypier om kompetanse kan prege individers aspirasjoner og fortolkninger av egne muligheter, er altså denne sammenhengen langt fra entydig. Charlotte, men også flere av de andre informantenes overgang mellom utdanning og arbeid, viser også hvordan individer og grupper vurderer og omdefinierer egne karriereprosjekter kontinuerlig. Forholdet mellom individers aspirasjoner, karrierebeslutninger og deres opplevelse av egen verdi og posisjon innad i et bestemt karriereløp, er ikke statiske. En forutsetning som ligger i konseptet om selvsosialisering er som nevnt at vi preges av våre erfaringer med inklusjon og eksklusjon både i forkant og etterkant av en overgang. Troen på om man vil lykkes kan endres i takt med hva slags erfaringer den enkelte gjør seg når det kommer til positiv eller negativ bekreftelse i møte med arbeidsmarkedet. Det interessante er altså ikke bare at det eksisterer forskjeller mellom informantene når det gjelder aspirasjoner og opplevelse av muligheter, men også at den enkeltes aspirasjoner og opplevelser av egne muligheter endres over tid. Spørsmålet blir dermed om det er noe systematikk i disse endringene. Er det slik at de som tror at de vil lykkes, i denne studiens tilfelle de mannlige informantene, har en mindre risikopreget overgang mellom utdanning og arbeid?

Bekreftelseshistorier

Felles for de mannlige informantene er at de under studietiden jevnt over var trygge på eget karriereprosjekt, og optimistiske med tanke på egen fremtid i arbeidsmarkedet, sammenlignet

med kvinnene. Selvsikkerhet og optimisme ble i det forrige kapittelet knyttet til mennenes tilgang til det tekniske kompetanseidealet. De mannlige informantenes optimisme og aspirasjoner har blitt bekreftet i møte med arbeidsmarkedet. De som har fullført sin utdanning er i jobb og opplever at de har realisert egne aspirasjoner. Den positive bekreftelsen de får i arbeidsmarkedet skriver seg dermed inn i en større bekreftelseshistorie. Aspirasjonene til mennene preges av kontinuitet i overgang til arbeid. Hos de mannlige informantene med minoritetsbakgrunn eksisterer det likevel noe endring i deres forståelse av egen posisjon og muligheter knyttet til etnisitet.

I motsetning til Sibel, hadde Khalid, Adil og Sheraz positive erfaringer i databransjen og antok at etnisitet hadde mindre å si for deres muligheter til å lykkes mens de var studenter. Selv om informantene med minoritetsbakgrunn har fått relevant jobb etter fullført utdanning, har de likevel flere tanker rundt betydningen av etnisk minoritetsbakgrunn nå, enn det de hadde mens de studerte.

Adil holder fremdeles på med sin mastergrad når jeg kontakter ham to år etter fullført bachelorgrad. Han har likevel gjort seg noen erfaringer i møtet med arbeidslivet i sin jakt etter sommerjobb:

J: Er det noen forskjeller mellom de som har minoritetsbakgrunn og de som ikke har det når det gjelder å få jobb?

Adil: Ja, eller jeg for eksempel søkte på 30 stillinger, men fikk bare svar fra fire – fem av dem. Dette var søknadene jeg sendte til sommerjobb. Men jeg har hørt at de sier at det er vanskeligere å få sommerjobb en fast jobb, så jeg vet ikke. Jeg vet ikke jeg, om det er forskjeller. Jeg tror det handler om hvor mye innsats du legger i søknadsprosessen. (...) Men jeg oppfatter at de i store bedrifter, som for eksempel Accenture og Capgemini, så bryr de seg ikke noe om man har innvandrerbakgrunn. Her jeg jobber er det for eksempel flere utenlandske. Vi har jo en egen avdeling i India. Men på en annen side handler det kanskje om at det er billig arbeidskraft da. I fjor så søkte jeg på sommerjobber, men da fikk jeg ikke. Men jeg søkte ikke like mange jobber da som nå. Men jeg kjenner faktisk en del etnisk norske som fikk sommerjobb veldig fort. Men mange av dem kjente folk. De hadde en far eller onkel som jobbet i bedriften eller kjente noen som jobbet i bedriften. Så det handler også om kontakter. Utlendinger har ikke de samme kontaktene. Om faren din jobber som drosjesjåfør har ikke han kontakter som du kan bruke. De man kjenner har en helt annen tilknytning til arbeidsmarkedet. De kjenner ikke til folk i de firmaene som du

ønsker å jobbe i. Så da blir det jo vanskelig. Men har du brukbare karakterer og kan kommunisere så kan det jo gå. Jeg tror at mange arbeidsplasser er opptatt av å ikke diskriminere så de kan gi et godt inntrykk. Særlig store bedrifter vil ha et bra rykte, de kan ikke holde på sånn. Men av de tretti studentene som fikk sommerjobb i år, så er det bare meg og to til som har minoritetsbakgrunn.

Adils erfaringer med å søke sommerjobb skiller seg fra hans medstudenter med majoritetsbakgrunn. Han fikk ikke sommerjobb i fjor, mens i år er han en av få studenter med minoritetsbakgrunn som har lyktes med å få sommerjobb. Å ha relevant jobberfaring er et viktig krav i mastergraden. I motsetning til Sibel, vegrer Adil seg for å trekke frem etnisitet som en begrensning i arbeidsmarkedet. Han oppfatter at forskjellene han observerer mellom studentene først og fremst handler om nettverk. Også Sheraz er opptatt av å trekke frem nettverk som en viktig forskjell mellom minoritet og majoritet. Men i motsetning til Adil, knytter også Sheraz minoriteters begrensninger til diskriminering:

J: Er det noen forskjeller mellom de som har minoritetsbakgrunn og de som ikke har det når det gjelder å få jobb?

Sheraz: For noen år siden ville jeg ikke sagt det. Fordi da hadde jeg ikke noen erfaringer. Jeg har hatt det greit, og vært veldig heldig. Jeg kom jo tidlig i kontakt med sjefene over telefon. De hadde ikke sett meg. Men jeg har flere venner som sier at det er kjempevanskelig å bare komme inn til intervju. Og kommer man til intervju så ringes man ikke opp igjen. Jeg vil ikke skylde på at dette handler om at de er minoriteter, men det er forskjeller. De som fikk jobb tidlig er fra majoriteten. Jeg ser jo forskjeller bare mellom vennene mine. De har utdannelse innen det samme feltet, er like gode, men kun de som ikke er etniske har jobb. Det kan ha noe å gjøre med kontakter. Men det som er, er at ingen vil prate om slike ting. Vi prater ikke om det. Man skylder heller på noe annet ikke sant. Men jeg tror at det har noe å si. Selv om vi ikke snakker om det. Det eksisterer noen arbeidsgivere der ute som ikke er åpne for minoriteter(...) Men jeg tror ikke det er sånn at folk gjør dette [diskriminerer] for å være kjipe. Det er ubevisst. Men jeg opplevde jo noe når jeg sendte søknader. Jeg sendte tre fire søknader, men fikk bare svar fra to av dem.

Sheraz har realisert sine karriereambisjoner. Etter bachelorgraden tok han en masterutdanning ved et eliteuniversitet i utlandet. Han fikk deretter en vitenskapelig assistentstilling ved en IT-

avdeling i Norge som ekstern søker. Og nå har han fått et doktorgradsstipendiat ved samme avdeling. Det er interessant at Sheraz knytter det at han fikk svar på to av fire søknader til etnisitet som begrensning. At man «opplever noe» diskriminering, selv om man ikke har sendt mange søknader, forteller oss kanskje mer om hva som er tilgjengelige fortellinger for etniske minoriteter i en jobbsøkerprosess enn faktiske barrierer. Samtidig er observasjonene Sheraz gjør av eget vennemiljø en viktig forklaring på hvorfor etnisitet som begrensning blir en plausibel forklaring på forskjeller. Uavhengig av kompetanse sliter minoritetsvennene med å få relevant jobb. På den ene siden beskriver Sheraz et miljø som ikke har en felles artikulert forståelse av etnisitet som forskjellsskapende. Og på den andre siden tar han avstand fra denne holdningen gjennom å ty til slike fortolkninger av forskjellighet overfor meg. Dette kan handle om at jeg som intervjuer tematiserer dette eksplisitt i intervjusituasjonen. Vi skaper altså en fortelling om etnisitet som begrensning sammen. Samtidig oppfatter jeg at Adils vegring mot å fortolke sine erfaringer med begrensninger som diskriminering, og Sheraz indirekte kritikk av denne type vegring, også handler om det ambivalente med å innta en offerposisjon, og kanskje særlig for menn i et felt der individualitet konnoterer fortellinger om «The self made man» som vi så i forrige kapittel. En fortelling som ikke gir rom for fortolkninger der kategorier som kjønn og etnisitet artikuleres som begrensninger. Det kan være at dette er en standard og tilhørighetsform som også gjelder for de mannlige informantene i en arbeidsmarkeds kontekst.

Både de mannlige informantene med minoritetsbakgrunn og majoritetsbakgrunn møter arbeidsmarkedet med en positiv tro på fremtiden. Selv om både mennene og kvinnene i mitt utvalg kom raskt ut i jobb etter fullført utdanning, hadde kvinnene med seg en nederlagshistorie i overgangen til arbeid. Dette er en nederlagshistorie som kan gjøre en sårbar i møte med arbeidsmarkedet. Om man føler seg fremmedgjort og på siden av det ideelle innenfor egen karriere, som er gjennomgående for kvinnene mens de er under utdanning, kan avslag og lang ledighetstid bygge opp under og forsterke en mistilpasning. Å komme raskt i jobb og få bekreftelse på sin kompetanse, er dermed ekstra viktig for de kvinnelige informantene i det datateknologiske karriereløpet. Forskjeller mellom ulike kategorier individer i overgang til arbeid handler ikke bare om hvem som får avslag eller ikke på sine jobbsøknader, men også om hvordan disse nederlagene tolkes og settes inn i en større sammenheng. Tidligere erfaringer med inklusjon og eksklusjon i studietiden har en betydning for hvordan studentene fortolker nederlag og suksess i arbeidsmarkedet. Dette samsvarer med tidligere studier som viser hvordan erfaringer med diskriminering og ulikhet kan prege unges fremtidstro negativt gjennom demotivasjon og en følelse av ikke å ha noen valg eller

alternativer i det hele tatt (Leccardi 2005, Pais 2003). Selvsosialisering handler ikke om å forstå læring og motivasjon som individuelle egenskaper. Det er et relasjonelt konsept som knytter erfaring til sosial kontekst. I denne sammenhengen har konstruksjoner av normalitet, det tekniske idealet, vist seg å være en relevant sosial betingelse for studentenes opplevelse av risiko og trygghet i overgangen til arbeid. Selv om forholdet mellom kulturelle stereotyper om kompetanse, og informantenes aspirasjoner ikke er statisk eller entydig, er det først og fremst de mannlige informantenes aspirasjoner i møte med arbeidsmarkedet som preges av stabilitet og kontinuitet. Dette handler blant annet om at de «bærer» med seg en bekreftelseshistorie fra studietiden som forsterkes i møtet med arbeidsmarkedet.

Den ideelle karriere

I den siste delen av dette kapitlet skal jeg rette fokuset mot informantenes symbolske grensedragninger mellom kompetanseformer og karrierer i en arbeidsmarkeds kontekst. Hva er en attraktiv karriere, og hvordan henger det attraktive sammen med det tekniske idealet som tidligere har blitt definert som programmeringskunnskap og en karrierespesifikk selvpresentasjon?

Utdannelse og arbeidsmarkedsposisjon

Som nevnt tidligere i dette kapitlet er det en sammenheng mellom informantenes arbeidsoppgaver og type datateknologisk utdanning. Alle informantene med dataingeniørutdanning (og informatikk) har en jobb der en sentral oppgave er å programmere. Dette handler om at studenter som går på dataingeniørstudiet lærer mer om programmering i løpet av utdanningen enn studenter som tar utdanning i anvendt datateknologi. Som vi så i forrige kapittel nevnes heller ikke systemutvikling i høgskolens presentasjon av arbeidsmulighetene som følger av en utdanning i anvendt datateknologi. Det betyr at typen datateknologisk utdanning gir noen reelle begrensninger og muligheter på arbeidsmarkedet. På tross av at det er en forbindelse mellom type datateknologisk utdanning og karriere, eksisterer det informanter som bryter med dette mønsteret. Og kanskje vel så viktig, informantene utfører mange av de samme type oppgavene uavhengig av utdanningsbakgrunn. Selv om det kun er en informant med bakgrunn fra anvendt datateknologi som jobber med programmering, jobber både ingeniører og de med bakgrunn fra anvendt datateknologi med testing av programmer og med teknisk support. Men som vi skal se får en oppgave ulik

betydning og innhold avhengig av hva slags posisjon informantene besitter i det datateknologiske feltet.

Både Charlotte og Ola har bakgrunn fra anvendt datateknologi. Begge jobber med teknisk support til daglig. Det vil si at de bistår brukere i deres problemer med datateknologiske utfordringer. For Charlotte handler support om å bistå kollegaer når de har trøbbel med alt vedrørende dataprogrammer. Ola jobber som konsulent i et selskap der det er mange med datateknologisk kompetanse. For Ola handler support om å bistå ett sett av kunder som har spørsmål og utfordringer knyttet til de programmene selskapet leverer. Selv om Ola er svært fornøyd med egen jobb og ser for seg å bli værende i selskapet en stund, oppfatter han at support har en lav anseelse.

Ola: Du kan vel kanskje si at support er nederst på rangstigen hvis du tenker stillinger.

J: Men tenker du lønn da?

Ola: Kanskje litt i forhold til lønn, men også det at det er jo mange som synes det er gjevere å lage ting enn å hjelpe folk da, for å si det sånn.

J: Lage ting, hva tenker du da?

Ola: Å lage programvare, jobbe i en utviklingsavdeling. Men det tror jeg er veldig individuelt da. Det er ikke sånn veldig at *det* er bra og *det* er dårlig.

J: At det går mer på interesser?

Ola: Ja, det går mer på interesser. Jeg kunne for eksempel aldri hatt en programmeringsjobb. Jeg kan se en kode og skjønne den, men å skrive det. Det blir for mye, det blir for tidkrevende. Du må være tålmodig for å være programmerer. Som jeg sa tidligere, så går det så mye tid bare med til å feilsøke. Jeg er ikke så tålmodig.

Ola skiller mellom de som har posisjoner der de «lager» og de som «hjelper». De som «lager» peker her på utviklere som jobber med programmering. Mens de som «hjelper» jobber som Ola med support. Selv om Ola er fornøyd med egen arbeidssituasjon og distanserer seg fra utviklerne og deres arbeid, plasserer han seg selv i den nedre delen av dette statushierarkiet. Forholdet mellom å jobbe med support og posisjonen du har i et statushierarki er likevel ikke entydig. Jens er utdannet dataingeniør og jobber som programmerer i et konsultantselskap, men selv om han har en programmeringstittel, jobber også han med support.

Jens: Sånn som det prosjektet jeg jobber på nå da, eller den rollen jeg har, der er det egentlig ganske lite programmering. Det er mer prosjektstyring. Det er et utrolig

massivt prosjekt. Det er eks antall hundre servere som skal driftes og det er mye verktøy i bakgrunn her. Det er mye system og administrasjon da. Det er mer det jeg holder på med nå. Å passe på at de som sitter og utvikler har en server å gå mot da. (...) Systemene vi drifter da, det er jo utviklere som sitter på den andre siden. Det er ikke sluttbrukere, altså helt vanlige folk som ikke jobber med det. Det blir på en måte support, men veldig mye mer teknisk da. Vi må løse opp i veldig mange ulike problemstillinger og felt. Ulike programmeringsspråk, man må ha en grunnleggende teknisk forståelse og greie å løse opp i ting. Drive feilsøking og sånn.

Selv om Jens for tiden jobber mest med support, har han likevel en kompetanse og stilling der han både «lager» og «hjelper». I motsetning til studentene som har bakgrunn fra anvendt datateknologi, jobber ikke Jens med support overfor sluttbrukeren - folk uten datateknologisk bakgrunn. Jens jobber med teknisk support ovenfor andre datakyndige. Hans rolle, er ifølge ham selv, mer teknisk. Som administrator og prosjektstyrer må han beherske programmeringsspråk. Jens har også arbeidsoppgaver som inkluderer programmering. Arbeidsoppgavenes betydning og status får et ulikt innhold avhengig av hva slags karriere og posisjon informantene besitter. Det er en forskjell mellom å yte teknisk support ovenfor en sluttbruker og ovenfor utviklere. Sammenhengen mellom posisjon og en oppgaves status og verdi, viser seg også å være gjeldene i forhold til testing av programvare. Jens beskriver sin rolle og posisjon i utviklingsprosessen av en applikasjon. Her gjør han som flere av de andre informantene, en rangering mellom arbeidsoppgaver. Å teste programmer på systemtest er ansett som den minst utfordrende posisjonen i dette systemet.

Jens: Du har de som sitter og utvikler applikasjonen, og så har du de som tester det når det er ferdig, det er jo ulike testfaser. Og så har du de som administrerer og passer på at alt fungerer. Det er der vi sitter. De som utvikler er et annet selskap. De som tester er delvis fra vårt selskap, delvis noen andre. Og de som administrerer det er oss. Altså de som begynte i selskapet sammen med meg, mange av dem gikk jeg på høyskolen sammen med. To av dem gikk på dataingeniør sammen med meg, en fra informatikk og to fra anvendt data. Og i forhold til hvilke roller man havner i da, så har det litt å si hvilke linjer man kommer fra. Så de som var på dataingeniør har fått tekniske roller. De som gikk på informatikk, det er jo relativt teknisk, det er egentlig det samme som dataingeniør bare at de ikke har matte og fysikk. De har mer programmering, de er bedre sånn programmeringsmessig. De på anvendt data de er på

systemtest. De tester applikasjonene. De trenger ikke teknisk erfaring, men det er andre kvaliteter da.(...) Når du tester så har du en lapp, en smørbrødlister, så har du applikasjonen foran deg, som vi har laget, og så ser du om det funker. Så huker du av for det, og huker av for det, og så huker av for det. Det er veldig sånn, mye av det er litt sånn banalt arbeid da. Men det er kun en del da. Du skal også skrive de skriptene og det er mye sånn rundt der.

Jens knyttet posisjon og oppgaver til datateknologisk utdannelse. Han som ingeniør har en teknisk rolle, mens de fra anvendt datateknologi jobber på systemtest i hans selskap. På systemtest kontrollerer man utviklerens arbeid. Jens vektlegger det repeterende ved testingen. Vi ser også hvordan den symbolske grensen mellom dem som bygger og den som bruker andres datateknologi gjøres relevant her. De på systemtest får en «smørbrødlister» og tester det Jens har laget. Også Sibel etablerer en lignende grense. Sibel har en bachelor i informatikk og en master i nettverk og systemadministrasjon. Som konsulent er hennes viktigste oppgave å programmere:

Sibel: Jeg vil ikke si at testerne og utviklerne er på ulike nivåer. Jeg både utvikler og tester, så dette er ikke under meg. De på testing gjør en bra jobb. Men det er klart, det er ikke like populært som å være utvikler eller arkitekt.

J: Kunne du tenke deg å jobbe som tester?

Sibel: Nei, det ville blitt kjedelig. Jeg kunne aldri bare ha testet. Det er noen som bare tester. Vi har to i vår avdeling. Jeg vil helst utvikle selv og så teste det jeg har gjort. Jeg ville aldri testet det noen andre har gjort. Men det gjør de. De tester etter jeg har testet, men da mye mer omfattende for å kvalitetssikre programmerernes arbeid. Jeg synes det virker litt kjedelig.

Informantene skiller mellom de som lager og de som hjelper, mellom de som tester eget arbeid og de som tester andres arbeid. Jeg oppfatter at disse symbolske grensene først og fremst skiller dem som har programmering som en oppgave og kompetanse i sin arbeidshverdag fra dem som ikke har det. De som utvikler applikasjoner jobber sjelden med sluttbrukere eller tester andres arbeid. Grensene informantene etablerer mellom ulike oppgaver reflekterer sånn sett deler av det tekniske idealet som sto sentralt i studiekonteksten. Som vi husker var programmering en sentral kompetanse og markør mellom studentene. Informantene knytter programmering til «den som lager», «den som skriver», «den som

utvikler». Det kan sånn sett forstås som en kompetanse og oppgave som handler mer om *å bygge* enn *å bruke* datateknologi. Vi skal utforsker ulike *grader* når det kommer til friheten og muligheten til «å bygge» datateknologi senere i dette kapittelet. Det som er verdt å merke seg her, er at informantenes grensdragninger mellom ulike oppgaver og posisjoner, kan konseptualiseres som skille mellom de som *bygger* et system, og de som *bruker* et system. Dette er en symbolsk grense som skiller en attraktiv karriere fra det som ikke er det, for datateknologene i min studie. De som bygger systemer er på toppen av dette hierarkiet. De jobber typisk som programmeringsutviklere, eller som vi også skal se i det følgende, som It-arkitekter. De som bruker systemet befinner seg på bunnen av dette kompetanse- og karrierehierarkiet. De har ikke en jobb der de programmerer, og jobber kun med drift og support, eller som systemtestere. Den symbolske grensen mellom de som bygger og bruker systemet beskriver sånn sett også ulike typer relasjoner til omverden. Det er et skille mellom de som hovedsakelig jobber med objekter og de som jobber med mennesker, og mellom de som jobber med eksperter og de som jobber med «vanlige folk». Tidligere forskning har beskrevet et lignende mønster. I den historiske studien av kvinners inntog i datateknologiske yrker på 1970 tallet, illustrerer sosiologen Katharine Donato (1990) hvordan ulike datateknologiske yrker er forbundet med ulik status, og her er menn og kvinner ulikt representert. Kvinner jobbet i arbeid som var mindre verdsatt og som involverte interaksjon med kunder og brukere, mens menn jobbet i arbeid med høyere status som involverte beslutninger over systemene og interaksjon med analytikere, programmerere og ledelse.

I min studie beskriver de symbolske grensene mellom ulike oppgaver og relasjoner et indirekte kjønnskille. Det peker tilbake på det tekniske maskuline idealet, som de mannlige informantene brukte for å fremstille seg selv som kompetente i en utdanningskontekst. Jeg illustrerte hvordan denne kjønnskodingen av kompetanse resulterte i en sammenveving av formelle og uformelle kompetanseformer. I dette kapittelet har jeg argumentert for at informantenes ulike muligheter til å fremstille seg selv som kompetente gjennom det tekniske idealet i en utdanningskontekst, preger deres aspirasjoner i overgang til arbeid. Aspirasjonene til mennene var i større grad preget av kontinuitet og bekreftelse i overgangen til arbeidsmarkedet enn det kvinnenes aspirasjoner var. Til tross for at informantene videreutvikler det tekniske idealet i en arbeidsmarkedskontekst, reflekterer disse grensene først og fremst distinksjoner mellom ulike typer utdanninger og posisjoner. Det tekniske idealet kodes ikke gjennom kjønnede termer slik vi så var tilfelle i en utdanningskontekst. Dette er en forskjell som kan henge sammen med informantenes erfaringer i en arbeidsmarkedskontekst. Både de kvinnelige og mannlige informantene har fått relevant

arbeid og en bekreftelse på egen kompetanse i arbeidsmarkedet. Uavhengig av kjønn er det hovedsakelig dataingeniørene som befinner seg i en posisjon der de bygger systemer. Mens informantene med bakgrunn fra anvendt data har en arbeidshverdag der de bruker systemer. Grensene mellom karrierer og kompetanseformer skaper et felt der informantene plasserer seg selv og andre inn i hierarkiske posisjoner. Vi skal utforske dette hierarkiet nærmere gjennom informantenes perspektiver på suksess og det attraktive.

It- Arkitektur - sjefsbyggeren

I det forrige kapittelet så vi hvordan studentene ønsket å tilegne seg eller bli assosiert med en teknisk kompetanse, som blant annet ble definert gjennom programmering. Som det ble argumentert for ovenfor, er programmering fremdeles ansett som en viktig og gjev kompetanse i arbeidsmarkedet. Den skiller datateknologer som bidrar til å skape et datateknologisk system fra dem som bruker det. Men som vi nå skal se, oppfatter informantene at det å utføre programmering som eneste arbeidsoppgave, ikke er nok for å gjøre karriere.

Selv om det er en sammenheng mellom type datateknologisk utdanning og posisjon og arbeidsoppgaver i arbeidsmarkedet, bryter Khalid med dette mønsteret. Khalid jobber med programmering selv om han har en utdanning i anvendt datateknologi. Khalid er strålende fornøyd med egen posisjon i arbeidsmarkedet. Han føler langt på vei at ambisjonene han hadde i studietiden er innfridd. Etter studiet fikk han napp på den første søknaden han sendte. Khalid jobber som rådgiver i forvaltningen. Ved siden av jobben tar Khalid også frilansoppdrag. Han og tidligere studievenner har blant annet vært involvert i salg med systemet de utviklet gjennom hovedprosjektet. I jobben som rådgiver arbeider Khalid både med tekniske oppgaver gjennom programmering og testing, og med det administrative og juridiske, gjennom implementering av nye teknologiske systemer i staten. For å beskrive sin posisjon, tegner Khalid et bilde av posisjonene og oppgavene som er sentrale i utviklingen av et datateknologisk system:

Khalid: Et system skal utvikles, et datasystem. De som planlegger hvordan systemet skal fungere er på overordnet nivå, uten å være teknisk. Her tegner man bobler og piler. Her må man ikke ha databakgrunn, men man bør ha noe teknisk fordi det er en del tekniske ting i disse boblene. Det er logiske bindinger fra den ene veien til den andre. Er man helt ute vil man koble noe ulogisk. Du må ha litt kunnskap om data. Så

går dette her ned til utviklerne som skal lage systemet. Ofte er det samarbeid mellom alle parter, men du har arkitekturen og så har du utvikleren som da realiserer boblene. (...) de som har jobbet masse med programmering kan bli en veldig god kandidat på boblenivået, hvis du har de riktige evnene. Mange programmerere skulle ikke gjort noe annet[enn å programmere]. Da er det høy nerdefaktor altså. Da er du så nerdete at du bare tenker formler, da ser du ikke de store sammenhengene. De som er der oppe [arkitektene] har evne til å se sammenhengene. Jeg føler at de flinkeste superprogrammererne ikke har dette store bilde. De er så fokusert på den oppgaven og blir så gode på det, at de burde egentlig bare være der. (...)

J: Men hvor plasserer du deg selv innenfor dette systemet og dine ambisjoner og sånn da?

Khalid: Jeg er selvfølgelig på det boblenivået nå. Føler jeg selv da. Og i og med at jeg har denne tekniske innsikten, så er det derfor jeg er så veldig fornøyd med der jeg er. Samtidig som jeg prøver å lære å se helheten mye bedre da. Det er det som er min utfordring. I min profesjon. Å se de store bildene. Sånn som når vi nå planlegger hvordan systemene i statlig forvaltning skal utvikles, da må de se det store bildet.

Khalids beskrivelse av rollene og oppgavene som er involvert i et datateknologisk system, betegner det jeg oppfatter som en hierarkisk karrierestruktur. Dette er et hierarki som også går igjen i de andre informantenes grensedragninger. Selv om informantene selv ikke direkte rangerer ulike jobber og arbeidsoppgaver, gjør de en indirekte rangering av dem når de betegner den enkelte oppgavens grad av kreativitet, utfordringer og ikke minst faglighet. I Khalids beskrivelse av ulike oppgaver og karrierer er IT-arkitekten på toppen av hierarkiet. Det som er interessant er at Khalid ikke oppfatter at denne posisjonen forutsetter programmeringskompetanse eller høye tekniske ferdigheter. Han gjør også en distinksjon mellom «superprogrammerernes» nerdete formelfokus og arkitektens evner til å se de store bildene – helheten. For å gjøre karriere som arkitekt holder det altså ikke å være god i programmering. Khalid plasserer seg selv på toppen av hierarkiet. Han oppfatter at han besitter en posisjon der han har en stor grad av makt og frihet til å bygge et datateknologisk system. Også Jens og Sibel beskriver forholdet mellom utvikleren og arkitekten gjennom graden av frihet og makt til å definere egne oppgaver:

Jens: Programmering i seg selv er ganske basisk. Det er mange gode programmerere, men du kan bare bli så og så god. Det blir kanskje feil å si at det er et tak. Men sånn

som programmering ble brukt på mitt prosjekt så sitter man og programmerer en kode som allerede er ferdig designa. Du har ikke så mye kreative innspill. Du får en oppgave og det er sånn det skal løses. Kreativiteten ligger hos de som designer, de som er arkitektene da.

J: Hva slags bakgrunn har arkitekten?

Jens: Han har selvfølgelig programmert en stund og jobbet mye med forskjellig arkitektur og vet hvordan ting kan sys sammen.

Jens oppfatter at utvikling, det å programmere, har en grense når det gjelder kreativitet og definisjonsmakt. Som programmerer er man en som lager ting gjennom å bygge opp og skrive koder, men det er arkitekten som definerer selve oppgaven. Jens ønsker å avansere til teamleder for programmerere og har ikke ambisjoner om å bli arkitekt. Det har Sibel.

Sibel: Siden jeg er yngst så er det ikke alltid lett å gi oppgaver til meg. Oppgavene kan være på et nivå som er veldig høyt. Det kommer fra arkitektene, og så må ofte en av de andre på avdelingen oversette denne oppgaven for meg, slik at det blir på mitt nivå. Så det blir et ledd mellom. Da må jeg ofte vente litt lenger med å få en oppgave, i og med at jeg ikke får den rett fra arkitekten. Og det er kjedelig. Det mellomrommet hvor jeg bare venter. Leser, drikker kaffe og venter. Så det er ikke så gøy å være avhengig av å vente på noen andre. De andre har lang erfaring så de trenger ikke vente like lenge som meg(...). Det er ikke så mye utviklingsmuligheter. Jeg jobber mye med det samme, altså programmering. Vet ikke hvordan jeg vil synes at det er om fem år, men nå er det veldig greit. Men vil jeg lære mer må jeg bytte arbeidsplass. Så får jeg bare de samme oppgavene så kanskje jeg gjør det. Men får jeg forskjellige oppgaver og større ansvar her, så blir jeg. Jeg synes det er morsomt med ansvar.(...)

J: Hvorfor vil du bli arkitekt?

Sibel En arkitekt designer systemene selv. Det er du som bestemmer hvordan systemene skal virke. Nå, som konsulent mottar jeg bare oppgaver, og ut fra disse oppgavene utvikler jeg. Jeg får et ferdig dokument som sier hva jeg skal gjøre. Mens arkitekten bestemmer hva som skal stå i dette dokumentet, altså hva systemet skal gjøre. Men det tar lang tid å komme seg til dette nivået. Man kan ikke lære seg det i løpet av to- tre år.

Sibel oppfatter som Jens at programmering har noen grenser når det kommer til å gjøre karriere. For å utvikle seg må hun få mer ansvar. Der Jens orienterer seg mot ledelse, orienterer Sibel seg mot arkitektur. Selv om informantene har ulike oppfatninger av hvordan man kan avansere til å bli en arkitekt, har de en felles oppfattelse av at arkitekten befinner seg på et overordnet nivå i det datateknologiske systemet. Det er en posisjon som gir definisjonsmakt og rom for kreativitet.

Informantene besitter ulike posisjoner i arbeidsmarkedet og forholder seg til lokale statushierarkier. Det eksisterer likevel noen symbolske grenser som går på tvers av karrierer. Disse symbolske grensene mellom ulike kompetanseformer handler grovt sagt om hva slags frihet og makt man har til å definere og skape datateknologi. Her er det It-arkitekten informantene oppfatter har mest frihet og definisjonsmakt. It-arkitekten spiller en sentral rolle i å utforme IT-systemer, og representerer bindeleddet mellom systemutvikling og forretningsutvikling. Selve arkitekturbegrepet stammer fra det greske begrepet arkitekton, som er sammensatt av de to ordene sjef og bygger. Det vil si at en arkitekt betegner en *sjefsbygger*. «Bygge- metaforen» har stått sentralt i informantenes grensedragninger mellom kompetanseformer og presentasjon av seg selv som datakyndige mens de var studenter, og betegner også en topposisjon i arbeidsmarkedet for datateknologer. Bortsett fra Khalid er det ingen av informantene som opplever at de besitter en slik posisjon i arbeidsmarkedet.

I sykepleiefeltet viste jeg hvordan det tekniske idealet ble kontrastert til en tradisjonell femininitet og etniske minoritetsjobber i en arbeidsmarkeds kontekst. Jeg viste også hvordan informanter med minoritetsbakgrunn måtte inngå kompromisser med egne aspirasjoner i overgangen til arbeid, og at de befant seg i jobber som var lengst vekk fra det tekniske idealet. I det datateknologiske feltet er det ikke tilsvarende «etniske» forskjeller mellom informantenes mobilitetsmønster. Her har både kvinnelige og mannlige informanter med og uten etnisk minoritetsbakgrunn jobber som rangeres høyt i kompetanse- og karrierhierarkiet. Forskjellen mellom informantene i det datateknologiske feltet handler først og fremst om at kvinnenens aspirasjoner i større grad enn mennenes preges av brudd og endring i overgangen til arbeid.

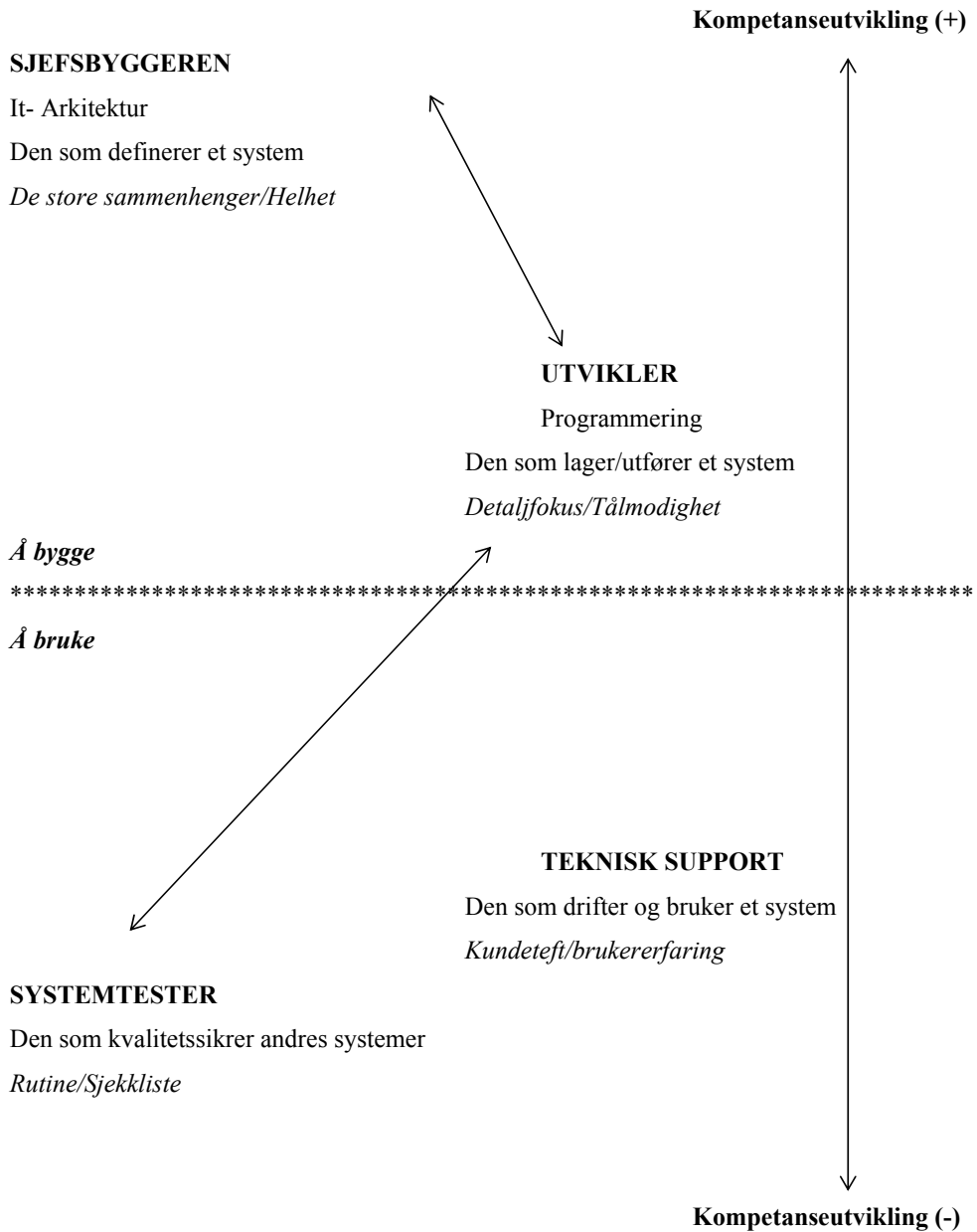
Avslutning

Kulturelle stereotyper om kompetanse, her et teknisk kompetanseidél som er maskulint konnotert, begrenser og muliggjør informantenes aspirasjoner i overgangen til arbeid. Aspirasjonene til informantene som «tjente» på det tekniske idealet i en utdanningskontekst,

preges av kontinuitet og bekreftelse i overgangen til arbeid, mens aspirasjonene til informantene som opplevde seg begrenset av kompetanseidealet i en utdanningskontekst, ble i større grad preget av brudd og kompromisser i overgangen til arbeid. Det betyr at det er de mannlige informantene som opplevde en sterk tilhørighet og identifikasjon med den tekniske kompetansen mens de var studenter som har en overgang til arbeid som preges av bekreftelse. Som i studietiden, er det mennene som står trygt i sitt karriereløp, i overgangen til arbeid. Selv om kvinnes tro på egen fremtid og kompetanse er i endring, er kvinnes overgang til arbeid en langt mer risikofylt prosess. Disse forskjellene mellom kjønnene går på tvers av etnisitet. Vi har sett hvordan tidligere erfaringer med nederlag eller bekreftelse preger informantenes aspirasjoner i møtet med arbeidsmarkedet gjennom begrepet selvsosialisering. Dette begrepet kan også være relevant for å forklare hvorfor noen gir opp en datateknologisk karriere, mens andre oppfatter at de har fått en topposisjon i arbeidsmarkedet allerede ett år etter fullført utdanning.

Det er imidlertid ikke gitt at individer som ikke opplever at de behersker eller kan bruke de anerkjente kompetanseidealene i en utdanningskontekst, både begrenses og begrenser seg selv gjennom en stille aksept av sin plass i et symbolsk felt. Dette har vi fått bekreftet i dette kapitlet. Jeg har vist hvordan informanter som opplevde seg ekskludert i en utdanningskontekst, opplever inklusjon i en arbeidsmarkedskontekst. Dette tyder på at det ikke er et entydig forhold mellom kompetanseidealene i et felt og individers aspirasjoner og oppfattelser av egne muligheter i en karriere. Vi har sett hvordan informantene vurderer og omdefinierer aspirasjoner og oppfattelser av egne muligheter over tid. Selvsosialiserende prosesser er en aktiv prosess hvor individet inkluderer sine erfaringer med inklusjon og eksklusjon både i *forkant* og *etterkant* av overgangen mellom utdanning og arbeid.

Det datateknologiske feltet



10. Bioingeniørfeltet

Innledning

Bioingeniørene er det tredje og siste karriereløpet jeg følger i denne studien. I motsetning til sykepleierne og datateknologene er dette en profesjon som er lite studert av samfunnsforskere. Etter det jeg kan se, handler de få studiene som foreligger først og fremst om bioingeniørens kjernekompetanse og deres samarbeid med andre helseprofesjoner. I dette innledende avsnittet vil jeg derfor kort gjøre rede for studiene som er relevante i denne sammenhengen. Siden det foreligger få relevante studier, oppfatter jeg det som nødvendig å foregripe noe av funnene som presenteres i de to neste kapitlene for å gi analysen en bakgrunnskontekst. Innledningsvis beskriver jeg derfor kort også det jeg oppfatter som særtrekk ved bioingeniørfeltet.

Bakgrunn og tidligere forskning

Bioingeniører er både helsearbeidere og teknikere. Som bioingeniør jobber man ofte på medisinske laboratorier, både i det offentlige og private helsevesenet. Her utfører bioingeniørene analyser av biologisk materiale ved hjelp av teknologisk utstyr, og tar pasientprøver av for eksempel blod og urin. Tidligere studier argumenterer for at bioingeniørens kjernekompetanse handler om biomedisinsk laboratorieteknologi. Her står kvalitetssikring av prøvetaking, analyse og svarutgivning sentralt (Edgren 2006, Almås og Ødegård 2012).

Bioingeniørutdanningen ved høyskolen i Oslo og Akershus ligger under Helse og sosial fag. På høyskolens hjemmeside presenteres bioingeniørutdanningen ved å vektlegge balansen mellom å være en helsearbeider og en teknisk arbeider:

Bioingeniører er både helsearbeidere og teknikere. Studiet gir kompetanse innen teknologi, naturfag og medisin. Hovedoppgaven til en bioingeniør er å foreta laboratorieanalyser av ulike biologiske prøver, ofte med avansert teknisk utstyr. Arbeidet krever nøyaktighet og ansvarsbevissthet. Gjennom arbeidet som bioingeniør har du kontakt med pasienter for å ta blodprøver og for å gi informasjon. Det betyr at

du både må kunne kommunisere med mennesker og jobbe teknisk (nettside HiO 2009).

Egenskaper som nøyaktighet, ansvarsbevissthet og evne til å kommunisere trekkes frem som viktige for bioingeniører. Disse egenskapene er også vektlagt i høgskolen sin studieplan. Her står det blant annet at ” Nøyaktighet og ærlighet i analysearbeidet er absolutt nødvendig og vektlegges gjennom hele studiet”. Og videre: ”Bioingeniørene skal møte pasienter med empati og respekt og ha utviklet evne til kommunikasjon og samhandling med pasienter, kolleger og andre yrkesgrupper”(Fagplan for bachelorstudiet i bioingeniørfag 2010).

Et fåtall av informantene i min studie hadde kunnskap om hva en bioingeniør er eller gjør, før de leste om profesjonen på høgskolens nettsider og rekrutteringsbrosjyrer. Intervjuene med bioingeniørene skiller seg sånn sett fra intervjuene med datateknologene og sykepleierne når det gjelder deres fortellinger om utdanningsvalg. Å bli bioingeniør var ikke forbundet med fellesskap eller praksiser som ble knyttet direkte til livet før studietiden, som for eksempel “data parties” og guttefellesskapene ble for de mannlige datateknologene. På tross av at bioingeniør er et kvinnedominert fag og yrke, forholder ikke informantene seg til tilsvarende kulturelle stereotyper om kjønn og kompetanse, som vi så var tilfelle for sykepleierne. Bioingeniørens felles fortellinger om hva som er typisk og ideelt innenfor egen karriere er først og fremst oppstått i en utdanningskontekst. Informantene har ikke hatt tilgang på tilsvarende kulturelle stereotyper om hvilke kjønn som typisk forbindes med yrket eller kompetansen som assosieres med det, som vi så var tilfelle for sykepleierne og datateknologene. Selv om bioingeniøryrket er et kvinnedominert yrke, ble for eksempel noen av informantene overrasket over at det var så mange kvinner på studiet. Siden man oppnår en ingeniørtittel hadde de sett for seg at det var flere menn. Felles for informantene i min studie er at de ikke ønsket å jobbe i et omsorgsykke med mye pasientkontakt, som for eksempel sykepleie, og søkte seg av den grunn til bioingeniøryrket som de oppfattet som mer teknisk.

Jeg har tidligere illustrert hvordan både sykepleie og datateknologi historisk er forbundet med sterke fortellinger om kjønn og kompetanse. Studier har dokumentert hvordan kulturelle stereotyper om kjønn og kompetanse begrenser og muliggjør menn og kvinners utdanningsvalg og karrierer innenfor sykepleie og datateknologi. For bioingeniør eksisterer det som nevnt ikke tilsvarende studier. Et argument som fremmes i den følgende analysen, er at utdanningens og yrkesgruppens uklare status og historie, gir grunnlag for andre type symbolske grensedragninger, enn det vi så var tilfelle for sykepleierne og datateknologene. De symbolske grensene mellom hva som oppfattes som innenfor og utenfor det ideelle, preges

i større grad av gruppedynamikker mellom informantene i en utdannings- og arbeidsmarkeds kontekst. I den kvinnedominerte karrieren veves kjønn sammen med etnifiserte kulturelle stereotypier om kompetanse på en måte som inkluderer noen kategorier individer og ekskluderer andre.

Kvinnedominert profesjon med appell til etniske minoritetsmenn?

Bioingeniør er tradisjonelt et kvinnedominert yrke. At bioingeniøryrket er et kvinnedominert yrke på tross av høye krav til realfaglig kompetanse, kan ha en sammenheng med at forløperen til bioingeniøryrket var laboratoriesykepleiere – en yrkesgruppe som også var kvinnedominert (Hansen 2011). På tross av at denne kjønnsubalansen holder seg stabil, har mannsandelen på bioingeniørutdanningene økt noe de siste årene. Ifølge fagtidsskriftet *Bioingeniøren* har mannsandelen tradisjonelt vært i underkant av 10 prosent, mens høsten 2012 var 24 prosent (125 av 495) av studentene som startet på bioingeniørutdanningen i Norge menn (Wiig 2012). I artikkelen står det ingenting om økningen i antall menn skyldes at bioingeniør er en populær utdanning hos personer med etnisk minoritetsbakgrunn. Jeg har ikke grunnlag for å gjøre en slik slutning eller forklaring på den økte mannsandelen i utdanningen. Minoritetsandelen på faget varierer også mellom ulike høyskoler og universiteter. Når det gjelder mitt utvalg og kullet det gjenspeiler på høyskolen i Oslo, har de mannlige studentene først og fremst etnisk minoritetsbakgrunn.

Av tallene fra høyskolen fremgår det at bioingeniør er en karriere som er populær hos personer med etnisk minoritetsbakgrunn. På høyskolen i Oslo og Akershus er bioingeniør et av studiene som har den største andelen studenter med minoritetsbakgrunn. Informantene jeg har fulgt i overgangen mellom utdanning og arbeid er en del av et kull der den etniske minoriteten utgjør halvparten av studentene. I 2009/2010 var det registrert 50 prosent minoriteter på bioingeniørutdanning (Andersen 2010). Året etter, det vil si 2011/2012, var bioingeniørutdanningen fremdeles det studiet som hadde den nest største andelen med minoritetsstudenter (51 %) etter farmasi (65 %)(Andersen 2012).

Selv om det fremgår at personer med minoritetsbakgrunn utgjør litt over halvparten av studentene på bachelortrinnet, oppfatter faglærere og studenter at personer med minoritetsbakgrunn er studentmajoriteten på det siste året av utdanningen. Flere av studentene forteller at de ble overrasket over at det var så mange med innvandrerbakgrunn i klassen. ”Det er første gang jeg har sett at nordmenn er i mindretall”. Både faglæreren og studentene jeg har intervjuet omtaler kompetanse og de sosiale grupperingene blant studentene i etniske termer.

Når det gjelder de sosiale grupperingene beskriver studentene tre hovedgrupperinger: norsk gruppe, gruppe med utlendinger, gruppe med både utlendinger og norske. Jeg har intervjuet informanter fra alle disse tre gruppene. En faglærer beskriver klassen som et apartheidregime:

Faglærer: Det typiske er at man er adskilt etter landbakgrunn. På lab ser det ut som et apartheidregime. Det går fra hvitt til lysebrunt til svart. De sitter i ulike avlukk i rommet med skillevegger og når jeg står utenfor og ser inn så er det virkelig sånn at der sitter de hvite norske, på midten de fra Asia og Midtøsten og helt borterst de fra Afrika. Hadde noen kommet inn så hadde de trodd at jeg hadde delt inn studentene etter hudfarge. Jeg tenkte veldig mye på dette her i første, og lurte på hvordan jeg kunne endre dette. Nå har jeg gitt litt opp, de må jo velge hvem de skal være sammen med selv. Og det kan jo være positivt at man er sammen med de fra samme land også.

Selv om bioingeniør er et kvinnedominert studium, fokuserer de fleste studentene i mitt utvalg på etnisitet når de beskriver grupperingene i klassen. Fraværet av et eksplisitt kjønnsfokus henger trolig sammen med at det først og fremst er menn med etnisk minoritetsbakgrunn og ikke majoritetsbakgrunn som studerer bioingeniør ved høyskolen. Den mannlige minoriteten synliggjøres først gjennom deres etniske bakgrunn. Som vi skal se senere i analysekapittelet får kjønn likevel en betydning i informantens grensedragninger mellom ulike kompetanseformer.

Etnisitet gjøres ikke bare til en relevant grense når det gjelder det sosiale studentmiljøet. Det blir også viktig i informantenes konstruksjoner av hvordan man er og blir en bioingeniør på den riktige måten. Jeg skal ikke gå nærmere inn på dette her. Det som er viktig å merke seg er at informantene er en del av en utdanningskontekst der etnisitet gis en betydelig rolle i fortolkningen av utdanningens sosiale grupperinger og kjernekompetanse.

11. Bioingeniører i utdanning

Innledning

Som i de foregående kapitlene om utdanning, skal jeg også i dette kapitlet konsentrere meg om studentenes *aspirasjoner* og *opplevelse av sine fremtidige karrieremuligheter* i arbeidsmarkedet. Hva slags karrierer orienterer studentene seg mot, og hvordan vurderer de sine muligheter til å lykkes med egne karriereprosjekter? I dette kapitlet er jeg også opptatt av å gripe studentenes konstruksjoner av normalitet - hvordan er man og blir man en bioingeniør på den «riktige måten»? Eksisterer det noen felles oppfatninger blant studentene når det gjelder hva som kjennetegner en typisk karriere og hva slags egenskaper og kompetanseformer som er nyttige for å gjøre en slik karriere? I de to foregående karriereløpene ble det tydelig at ikke alle sykepleiere eller datateknologer hadde mulighet til å identifisere seg med eller oppnå det som ble definert som en ideell karriere. Et spørsmål jeg også skal undersøke her, blir derfor om de rådende forståelsene av kompetanse i bioingeniørfeltet er tilgjengelig for ulike kategorier studenter. Dette er det siste overordnede spørsmålet jeg skal undersøke i kapitlet.

Gangen i kapitlet er som følger. Jeg vil først presentere datamaterialet. Deretter skal jeg ta utgangspunkt i studentenes fortellinger om hvorfor de har valgt å begynne på en bioingeniørutdannelse. Her er jeg opptatt av deres identifikasjon med eget karrierevalg. Tilslutt i kapitlet vil jeg løfte frem studentenes aspirasjoner og opplevelse av egne muligheter for sin fremtidige karriere.

Oversikt over informantene og utdanningskontekst

Jeg har intervjuet 8 bioingeniørstudenter. Av de 8 informantene er 3 menn og 5 kvinner. Alle mennene har etnisk minoritetsbakgrunn. De har innvandret til Norge i voksen alder. Felles er at mennene flyktet til Norge og har bodd her mellom 6 og 18 år. Av kvinnene i utvalget har 3 etnisk majoritetsbakgrunn og 2 etnisk minoritetsbakgrunn. I tabellen under presenteres en oversikt over informantene.

Informant	Kjønn	Etnisitet	Alder
Dilan	M	Minoritet (Innvandret fra Sør Asia som voksen)	40 «åra»
Mohammed	M	Minoritet (Innvandret fra Vest Asia som voksen)	38 år
Abid	M	Minoritet (Innvandret fra Vest Asia som voksen)	28 år
Mette	K	Minoritet (En forelder ³⁶ innvandret fra Sør- øst Asia)	25 år
Jeanett	K	Majoritet	28 år
Maren	K	Majoritet	26 år
Jelena	K	Minoritet (Innvandret fra Øst Europa som barn)	22 år
Kjersti	K	Majoritet	27 år

Tre av de fem kvinnelige informantene har arbeiderklassebakgrunn. Det vil si at de ikke har foreldre med høyere utdanning. To av de tre mannlige studentene har middelklassebakgrunn. De har en høyere utdanning fra utlandet som de ikke har fått anerkjent i det norske arbeidsmarkedet.

Stereotypier, identitet og utdanningsvalg

Jeg skal nå rette fokuset mot studentenes fortellinger om hvorfor de har valgt å begynne på en bioingeniørutdanning. Som i de to andre karriereløpene, er formålet å gripe den *subjektive meningen* studentene gir sitt karrierevalg. Hensikten er ikke å tematisere selve utdanningsvalget, men hvordan studentene snakker om, og fortolker dette valget en god stund etter at de begynte på bioingeniørutdanningen. Når individer reflekterer rundt hvem de «er» og ønsker å være i et fremtidig yrkesliv, plasserer de seg selv også inn i en større sosial sammenheng. Litteraturen om utdanningsvalg viser at *hva* som oppfattes som en passende eller trygg karriere varierer mellom individer og grupper. Legitimeringer av egne karrierevalg kan slik bære i seg fortellinger om sosiale kategorier som kjønn, klasse og etnisitet.

Som nevnt visste bioingeniørene i min studie lite om bioingeniørutdanningen og yrket før de begynte å orientere seg mot ulike karrierealternativer, og sto ovenfor valget om høyere utdanning. Informantene hørte om bioingeniør gjennom bekjentskap eller fikk kunnskap om

³⁶Med bakgrunn i den kvinnelige informantens erfaringer og identifikasjon, oppfatter jeg det ikke som hensiktsmessig å plassere informantene i en majoritetskategori. Selv om kvinnen har et «norsklingende» navn, er født og oppvokst her og har en far fra den etniske majoriteten, har hun flere erfaringer som kan kategoriseres som minoritetsspesifikke. I norske studier plasseres personer med utenlandskfødt forelder i majoriteten. De siste årene har det vært noen norske studier som har argumentert for å plassere personer med en forelder som har innvandret i en selvstendig kategori (se Øia 2007, Hallvik 2009). I USA, men også England, er det utgitt både skjønnlitterære og faglitterære arbeider om "mixed children", "multiracial", "biethnic", "biracial" og "interracial children".

yrket gjennom rekrutteringskampanjer. Selv om bioingeniørene ikke hadde tilsvarende assosiasjoner om profesjonen som vi så var tilfelle for sykepleiere og datateknologer, har de likevel fortellinger om å begynne på høyere utdanning som setter kategorier som klasse, kjønn og etnisitet i spill. I det følgende skiller jeg mellom to ulike fortellinger som kjønn, klasse og etnisitet gjøres relevante på, (i) gjennom et respektabilitetsprosjekt og (ii) gjennom en diskrimineringshistorie. De to fortellingene om å begynne på en bioingeniørutdanning, beskriver ulike motiver og utgangspunkt for bioingeniørstudentenes karriereprosjekter. Senere i dette kapittelet skal jeg undersøke hva som skjer når en gruppe studenter som drives av et ønske om å oppnå respektabilitet gjennom en bioingeniørutdanning, møter en gruppe studenter som legitimerer sin bioingeniørkarriere gjennom at utdanningen er en mer «tilgjengelig» vei til inkludering for innvandrere i det norske arbeidsmarkedet. Men først skal jeg presentere de to fortellingene.

Respektabilitetsprosjekt

Felles for et flertall av de kvinnelige bioingeniørstudentene er at utdanning, og da særlig bioingeniørutdanningen, løftes frem som et mobilitetsprosjekt. Dette er et mobilitetsprosjekt som både tematiseres gjennom et ønske om forflytning fra en tidligere posisjon i arbeidsmarkedet, og gjennom et selvrealiseringsprosjekt. Informantene beskriver en utvikling eller ny retning i eget liv når de forteller om sin vei inn i bioingeniørutdanningen. Det er en reorientering der de beveger seg fra en fastlåst eller uønsket posisjon og væren, til en positiv og mobil posisjon og væren. Både kvinnene med etnisk majoritetsbakgrunn og minoritetsbakgrunn fremstiller sitt utdanningsvalg som en positiv reorientering.

Jeanett presenterer seg selv som en som alltid har vært opptatt av helse. Hun synes det er gøy med humanbiologi, og alt som omhandler prosessene i kroppen. Dette er en interesse hun fremstiller som en viktig drivkraft bak sine karrierevalg. Denne drivkraften har likevel ledet til ulike typer karrierer i helsevesenet i Jeanetts liv. Hun gikk helse og sosial på videregående og utdannet seg til helsesekretær. Før Jeanett begynte å studere bioingeniør gikk hun også ambulansefag og tok ett år med biokjemi på Blindern. Jeg spør Jeanett om hun har blitt oppfordret til å ta utdanning hjemme og om hva foreldrene synes om karrierevalget hennes:

Jeanett: Jeg tror pappa ville vel helst at jeg skulle bli advokat eller sånt no. Så når jeg satt meg som mål å bli helsesekretær da tror jeg hjertet hoppet over noen hakk. Så når

jeg da bestemte meg for først et år på Blindern... «datteren min går på Blindern... begynte på Universitetet»[siterer far med stolt stemme].

J: At det var litt stas?

Jeanett: Det var litt stas. Men så begynte jeg på bioingeniør og nå... jeg tror han er veldig, veldig fornøyd med valget mitt, for jeg tror han ser hvor godt jeg trives da. Og det er veldig viktig for han at jeg får meg en ordentlig utdanning. Han har det ikke. Mamma har heller ikke noe sånn, jeg tror hun har tatt sekretærskolen eller noe sånt no. (...). Pappa har vært veldig opptatt av utdanning, mamma har vært veldig, ja, ja, bare du gjør noe med livet ditt liksom, noe du trives med. Men mamma har aldri pusha utdanning. Jeg husker at når jeg fant ut at helsesekretær, at da får du yrkeskompetanse. Så husker jeg at jeg sa noe sånn, «ja, ja, men jeg skal jo aldri på Høyskole eller Universitet eller noe sånt no». Og hun bare «nei du skal vel ikke det» liksom. I stedet for den dere: «men hvorfor ikke det?».

Jeanett har arbeiderklassebakgrunn og har møtt ulike forventninger hjemme når det gjelder å ta høyere utdanning. Jeanett deler sin fars evaluering av de ulike beslutningene hun har tatt i sin karriere. Hun legitimerer beslutningen om å satse på høyere utdanning gjennom sitt ønske om å gjøre «noe mer»:

Jeanett: ... så var jeg helsesekretær, men så ville jeg studere videre og det visste jeg vel egentlig i løpet av det året jeg gikk helsesekretær at jeg ville gjøre noe mer da.(...). Jeg har jo jobbet såpass mye rundt at... Jeg jobbet i vikarbyrå en periode og da var jeg rundt på utrolig mange forskjellige legesentre og så hva slags mennesker som var helsesekretærer i alle fall og det er... Jeg har vel ikke så veldig høye tanker om veldig mange av dem. Det er litt sånn, alle kan bli helsesekretær på en måte.

J: Men man må ha noen kurs eller ...?

Jeanett: Jo altså, egentlig så er det treårig videregående. Men hvis du ikke har det så kan du ta det på ett år også, men da må du ta laboratoriebitten ekstra. Jeg er ikke helt sikker på hva man gjør på det ettårige kurset, om du lærer deg å skrive touch og ta telefoner liksom. Så laboratoriekurset... Men det er et par av de [helsesekretærene], jeg kan ikke si tilbakestående, men... Det er bare et par, de er helt tette i hodet.

J: Og det er det ikke på bioingeniør, der er det en annen type folk?

Jeanett: Ja det føler jeg. At det er de litt mer oppgående som har tatt skrittet videre på en måte.

Jeanett etablerer symbolske grenser mellom ulike typer karrierer og menneskene hun assosierer med dem. Helsesekretærer er en karriere for de mindre begavede og uambisiøse. En bioingeniør fremstilles i mer positive termer og forbindes med mobilitet og mer begavede mennesker. Gjennom bioingeniørutdanningen gjør Jeanett en klassereise. Denne reisen handler like mye om å velge en annen karriere enn det foreldrene har gjort, som å ta avstand fra hennes tidligere arbeideklasseposisjon i arbeidsmarkedet. Der bioingeniørutdannelsen er en karriere som signaliserer mobilitet, oppfatter jeg at helsesekretærjobben signaliserer en karriere som er satt og fastlåst.

Frykten for å bli fastlåst er blitt forstått som et viktig motiv bak unges utdanningsvalg. Sosiologen Louise Archer og utdanningsforsker Merryn Hutchings (2000) viser hvordan arbeiderklasseungdom oppfatter utdanning som en mytisk billett til sosial mobilitet og et godt liv. De argumenterer for at de unge oppfattet utdanningen som en strategi for å «forbedre seg selv». Utdanning gis en sosial betydning og symboliserer en verdi til andre, “It talks”. Tilsvarende vil jeg hevde at bioingeniørutdanningen fungerer som en viktig verdimarkør for informantene i min studie. Utdanningen representerer både et brudd med en arbeiderklassekarriere og menneskene kvinnene forbinder med en slik karriere.

Også Kjersti legitimerer sin vei inn i bioingeniørutdannelsen gjennom en reorientering og brudd med tidligere karrierevalg. Kjersti jobbet som frisør før hun startet på en bioingeniørutdanning. I motsetning til Jeanett har Kjersti en forelder med utdanning. Hennes far er utdannet ingeniør. For Kjersti var også høyere utdanning en selvfølge. Men selv om hun gikk allmennfaglig linje, valgte hun å gå frisørlinjen når hun var ferdig med videregående. Kjersti beskriver frisøryrket som et lite anerkjent karrierevalg hos seg selv:

Kjersti: Men jeg føler at kanskje det ikke var så anerkjent hos meg. For jeg følte meg litt dum. Jeg syntes det var pinlig og... Jeg kunne ha en god samtale på fest eller hvor som helst og med en gang de spurte om «hva driver du med da?», så ble jeg litt sånn.. nei fy søren. Så da var liksom hele stemninga ødelagt for min del da. Fordi at jeg trodde at folk dømte frisører, så da var jeg jo egentlig fordomsfull selv, og det angrer jeg veldig på nå. For jeg kjenner mange frisører som er smarte og oppegående mennesker som bare driver med det de liker da. Og så lenge man har den rette innstillingen til det så er det jo absolutt helt greit å jobbe som frisør.

J: Men du føler det mye enklere nå, når folk spør deg om hva du driver med?

Kjersti: Ja, nå kan jeg være litt mer stolt. Og folk blir jo kjempeimponert. Og da blir jeg litt sånn, ja du trenger ikke å bli så imponert, for det er ikke så flott som det høres ut.

J: (...)men sånn før du... selv om du ikke visste så mye om studiet og sånn, hadde du noen forventninger til hva slags type folk som gikk der og studerte bioingeniør? For eksempel i motsetning til de som gikk og tok frisør?

Kjersti: Nei. Egentlig ikke. Jeg hørte fra en person som sa at det var veldig mange jenter på det [bioingeniør] studie. Og da ble det litt sånn.. nei, for da hadde jeg vært i et kvinneyrke og tenkte litt sånn gleder meg til å få litt mere likt forhold der da, for det blir jo en annen stemning. Jeg liker ikke å si det, men det blir det jo. (...) når jeg jobba som frisør så var det veldig mye sånn konflikter på bakrommet liksom. (...).

J: Men hvordan er dette på bioingeniørstudiet i forhold til at det er mange jenter?

Kjersti: Jeg tenker at det er nok kanskje litt annerledes stemning allikevel for at det er en annen type jenter da. Altså hvis jeg skal være veldig fordomsfull, for jeg vet jo ikke, men jeg føler kanskje at det er litt mer bestemte jenter på en litt annen måte. For man er jo i et annet yrke og det er jo lettere å være litt mer bøllete og bitchete på en frisørsalong enn på et laboratorium. Ja bare på grunn av den jobben man gjør da. Da er man jo en annen type når man velger bioingeniør enn når man velger frisør.

Som Jeanett skiller Kjersti mellom ulike typer karrierer og mennesker som assosieres med disse. Kjersti etablerer også symbolske grenser mellom ulike feminiteter. En karriere dominert av kvinner oppfattes som annerledes i en bioingeniørkontekst enn det det gjør i en frisørsalong. Dette handler både om arbeidets betingelser, men også om Kjerstis oppfattelse av hvem som typisk velger å bli frisører eller bioingeniører. Kjerstis moralske vurderinger av frisører er imidlertid ikke like negative som Jeanetts beskrivelse av helsesekretærer. Når Kjersti brøt med en frisørkarriere handler dette om flere ting. Det ene var at hun ikke likte selve arbeidet. Kjersti slet særlig med å ha ansvaret for at kunden skulle være fornøyd. En annen grunn som er mer relevant i vår sammenheng, er forventningene Kjersti har til hva det vil si å gjøre en karriere. Frisørjobben sto ikke til Kjerstis aspirasjoner, eller til hva foreldre og venner forventet av henne karrieremessig. Kjersti sammenligner venner og foreldres respons på beslutningen om å bli frisør med beslutningen om å bli bioingeniør:

Kjersti: Det har alltid ligget i korta at jeg skulle ta en utdanning. Jeg tror at mamma og de ble nok litt skuffa. Ikke skuffa egentlig, men... de visste at jeg ikke kom til å

trives uten å bruke hjernen min litt mer på den realfagsmåten da. Så jeg har alltid vært mer realistisk enn artistisk. (...). Det er veldig mange som sier at da stemte det litt mer... at da ble det litt sånn «å ja, selvfølgelig». At de ble litt sånn «Kjersti som frisør», de skjønte ikke helt den. Men de, altså jeg har alltid vært interessert i hår og sminke og sånn, men de skjønte ikke helt at jeg tok en sånn retning i livet da. Og pappa ble litt rørt tror jeg, da jeg sa at jeg skulle begynne på bioingeniør. Endelig har hun funnet sin greie. Han er litt sånn realfagsperson han også.

For Kjersti signaliserer bioingeniørutdannelsen en verdi til andre. Den er et vitne på at hun har valgt en riktig «retning i livet». Som Jeanett representerer også bioingeniørutdannelsen for Kjersti et brudd med en tidligere karriere i yrker som ikke forutsetter høyere utdanning. Dette er også et tilfelle for Mette som beskriver et monotont arbeid på vaskeriet som en motiverende faktor bak eget utdanningsvalg. En annen informant, Maren, fremstiller også bioingeniørutdanningen som en positiv reorientering i egen karriere. Maren oppfatter at det å ikke komme fra et akademisk hjem har bidratt til at hun ikke har hatt selvtilliten til å begynne på høyere utdanning med en gang. Hun har en far med høyere utdanning som alltid har jobbet i det hun oppfatter som et arbeiderklasseyrke. Han har ikke brukt sin utdanning. At Maren vektlegger at hun kommer fra et uakademisk hjem, kan ses i sammenheng med at hun vokste opp et sted der flertallet i omgangskretsen hadde middelklassebakgrunn.

Informantenes reorientering kan fortolkes som et forsøk på å skape trygghet i egen karriere. De orienterer seg mot en karriere som gir dem en formell kompetanse og autorisasjon som bioingeniører. Dette er et mobilitetsprosjekt som vil gi dem bedre muligheter i arbeidsmarkedet enn yrkene de tidligere har jobbet i. De kvinnelige informantenes reorientering involverer også en symbolsk dimensjon. Kvinnene bruker bestemte fortellinger om sin egen arbeiderklassebakgrunn og/eller erfaringer i typiske arbeiderklassejobber, som en referanse når de forteller om veien inn i en bioingeniørutdanning. Informantenes identifikasjon og disidentifikasjon med klassede identiteter handler om *mer* enn deres klassebakgrunn (foreldrenes utdanningsnivå). Det handler også om en relativ verdsetting av ulike karrierer, kompetanseformer og egenskaper, som de assosierer med ulike klasser. Gjennom kvinnenes symbolske grensedragninger, kodes bioingeniørutdannelsen og egenskapene og personene informantene forbinder med denne karrieren som middelklasse. Deres karriereliv før de begynte på bioingeniør beskrives i negative termer og som noe de vil legge bak seg. Dette gjelder som vi har sett både jobben og typen personer kvinnene forbinder med denne jobben. Jeg oppfatter kvinnenes grensedragninger først og fremst som klasset, der

middelklassekarrierer gis mer verdi enn arbeiderklassekarrierer. Dette er en klasset fortelling som også i noen sammenhenger får en kjønnsdimensjon, når informantene etablerer symbolske grenser mellom ulike femininiteter. Disse kjønnede gresedragningene er ikke like fremtredende som vi så var tilfelle med de kvinnelige sykepleierne disidentifikasjon med en tradisjonell femininitet og omsorgskarriere. De ulike gresedragningene i de to utdanningskontekstene må ses i sammenheng med de to yrkenes ulike historie. Sykepleieryrket har en sterkere og mer tilgjengelig historie om kjønn og kompetanse for informantene i sykepleiefeltet, enn det bioingeniøryrket har for bioingeniørstudentene.

Gjennom Skeggs *respektabilitetsbegrep* (1997, 2001) kan vi forklare noe av kvinnenes mobilitetsprosjekt. I sin studie av britiske arbeiderkvinner bruker Skeggs (1997, 2001) begrepet respektabilitet for å fange kvinnenes forhandlinger om å være og å bli oppfattet som verdifulle individer. Skeggs viser hvordan kvinnene tar avstand fra og nedtoner sin arbeiderklassebakgrunn gjennom en *forbedringsdiskurs* for å vise at de er respektable. Hun forklarer kvinnenes ønske om å forbedre seg ved å peke på den historiske stigmatiseringen av arbeiderklassekvinner i England. Kvinnene i mitt materiale skiller seg fra informantene i Skeggs studie ved at de er i ferd med å fullføre en høyere utdanning. De har også ulike klassebakgrunner. Jeg oppfatter likevel at det er aspekter ved respektabilitetsbegrepet som kan være relevant i vår sammenheng. De kvinnelige bioingeniørstudentene disidentifiserer seg med en arbeiderklassekarriere og de som befinner seg i et slikt karriereløp. Som Skeggs viser i sin studie, er den moralske nedvurderingen av arbeiderklassens beslutninger og liv sentralt i et respektabilitetsprosjekt. Ønsket om mobilitet og å innta en posisjon i arbeidsmarkedet som signaliserer sosial verdi preger de kvinnelige bioingeniørstudentenes legitimering av eget utdanningsvalg. Og i deres ønske om å avansere og realisere seg selv, ligger det også moralske vurderinger av hva som er en riktig karriere og hva slags mennesker som gjør en slik karriere. Studentenes fortellinger om å begynne på en bioingeniørutdanning gir oss dermed informasjon om *hvem* de anser som typisk tar en bioingeniørutdanning, og *hva* som kjennetegner en som velger en slik karriere. De kvinnelige bioingeniørene oppfatter at bioingeniører representerer noe annet enn arbeiderklassekarrierene de har lagt bak seg. En bioingeniør signaliserer det motsatte av å være fastlåst. Det er en oppgående oppadgående (kvinne) som «har tatt skrittet videre» for å gjøre karriere. Et spørsmål vi skal undersøke nærmere i dette kapitlet er hvordan kvinnenes respektabilitetsprosjekt får en betydning i de symbolske gresedragningene mellom studenter i en utdanningskontekst. Og på hvilke måter dette mobilitetsprosjektet gjenspeiles i deres aspirasjoner. La oss først rette fokuset mot studentene som legitimerer sine karrierevalg gjennom en diskrimineringshistorie.

Diskrimineringshistorie

Vi har tidligere sett hvordan en identifikasjon med en minoritetsposisjon er sentralt i informantene med etnisk minoritetsbakgrunn sine fortellinger om å ta høyere utdanning. I kapittelet om datateknologer så vi for eksempel at studenter med minoritetsbakgrunn blant annet legitimerte beslutningen om å ta høyere utdanning ved å vektlegge en takknemmelighet overfor sine foreldre. Studentene vi nå skal møte identifiserer seg også med en minoritetsposisjon. Men på en helt annen måte. Felles for de mannlige studentene med minoritetsbakgrunn er at beslutningen om å begynne på bioingeniørstudiet legitimeres ut fra en forståelse av at innvandrere møter barrierer i det norske arbeidsmarkedet. Dette er en fortolkningsramme som kan knyttes til deres erfaring som førstegenerasjons innvandrere med høy utdanning fra utlandet, og som skiller seg fra erfaringene og fortellingene til andre generasjoner i mitt utvalg.

Dilan flyktet til Norge fra et land som var i krig. Han har utdanning som byggingeniør fra sitt hjemland. Dilan begynte på en ny utdanning i Norge etter mislykkede forsøk på å få en jobb som stod til hans utdanning. I Norge har han tatt to år på medisin og er nå i ferd med å fullføre en bachelorgrad for å bli bioingeniør. Dilan forklarer sine utdanningsvalg gjennom erfaringen med å være utilstrekkelig i en krigssituasjon og med barrierene han oppfatter at innvandrere møter i det norske arbeidsmarkedet:

Dilan: Det var på grunn av situasjonen jeg opplevde i hjemlandet at jeg begynte å studere [medisin]. Og der var det mye krig vet du. De bombet området. Det var et sykehus ikke så lang fra der jeg bodde. Og dette sykehuset ble rammet av bomber. Folk som var skadet, ingen døde, men det var mange skadet. Og som ingeniør så kunne jeg ikke gjøre noe særlig der, under et slikt forhold. Jeg tenkte at hvis jeg hadde studert medisin ville jeg vært mer til nytte for folk. Så det var en tanke jeg hadde når jeg kom hit og fikk muligheten til å studere medisin.

J: Men tenker du bioingeniør som en slags fortsettelse av denne veien?

Dilan: Ja det er en del av fagene som er felles der.

J: Men har utdanning vært viktig i familien din? Var det et alternativ å ikke ta høyere utdanning for deg?

Dilan: (...) Når et menneske kommer fra et annet land og med en annen bakgrunn og du har en studiekompetanse fra før så blir ikke det verdsatt her i Norge. Selv om dette

er noe de får helt gratis. Tenk å begynne på en skolegang på 12 år, dette betaler staten. Men hvis man har utdanning fra utlandet så blir det ikke verdsatt. Da har man ikke mulighet til å bli vurdert som individ. Man vender seg tilbake til sine egne, og det er en stor hindring for integrasjon i et samfunn. (...)

J: At man velges bort. Men tror du at det at du tar en norsk utdanning vil gjøre det lettere å få innpass innenfor arbeidsmarkedet?

Dilan: Ja selvfølgelig.

Dilan legitimerer eget utdanningsvalg gjennom en diskrimineringshistorie. For å få innpass i det norske arbeidsmarkedet oppfatter han at han må begynne på en ny utdanning i Norge. Han oppfatter at det norske samfunnet ikke verdsetter utdanning fra utlandet. Dilan skiller også mellom ulike utdanningstyper i Norge. Han oppfatter at man som innvandrere i større grad må velge utdanning etter hvor man har mulighet til å få jobb etter studiene.

J: Har du tenkt over hvorfor det er så få personer med innvandrerbakgrunn på journalistikkutdanningen [og så mange på sykepleie og bioingeniør]?

Dilan: Ja, selvfølgelig. Det har med arbeidsmarkedet å gjøre. Det er lettere å skaffe seg jobb, det er det man tenker på. Det er ikke sånn at man velger det man selv har lyst til. Det er snakk om overlevelse. Å skaffe seg jobb etter man er ferdig med utdanning. Det er andre utdannelser som virker ganske interessante, men når du er ferdig, så har du plutselig ikke noe jobb. Jeg kjenner en som ble ferdig med studiene [i økonomi] med best karakterer i klassen. Fremdeles har han ikke fått jobb.

Dilan oppfatter bioingeniørutdanningen som et tryggere utdanningsvalg for innvandrere, enn for eksempel økonomi. Beslutningen om å begynne på en bioingeniørutdanning legitimeres sånn sett ikke bare ut fra en forståelse av at innvandrere må ha norsk utdanning for å lykkes. Men også at oddsen for å oppnå mobilitet er større innenfor visse bransjer. Denne oppfattelsen deler han med de andre minoritetsmennene.

Mohammed har en master i hydrologi og geologi fra sitt hjemland. Mohammed har ikke fått en jobb som tilsvarer sitt utdanningsnivå. Som Dilan skiller også Mohammed mellom ulike utdanningstyper. Han oppfatter at det er vanskelig for innvandrere å få jobb med sin type utdanning, uavhengig av om utdanningen er tatt i Norge eller i utlandet. Han har derfor begynt på en bioingeniørutdanning i Norge i stedet for å bygge videre på sin utdanning innen hydrologi og geologi.

Mohammed: Jeg pratet med en saksbehandler på Nav, det var Aetat. Han ringte selv til arbeidsgiver og sa at vi har en søker her, han har den bakgrunnen og forklarte alt for ham. Men grunnen til at han snakket direkte til arbeidsgiveren var at han mente at hvis jeg pratet med ham, så kanskje han sier nei. Han forstår at du er utenlandsk og sånn. Så han sa at han skulle prate med ham. Og han pratet og [arbeidsgiver]sa at de helst ville ha norske personer. (...). Jeg fikk et veldig tydelig svar. Etterpå så tenkte jeg på det, skal jeg begynne [på en ny utdanning]eller gå videre. En ny utdanning eller bare denne utdanningen? Jeg tenkte hvis de bare trenger norske personer så blir det vanskelig og bare ta tre år til eller to år til. Fortsatt så har jeg det problemet. Så jeg tenkte hva slags utdanning kan jeg ta? Først og fremst må jeg ønske den, det er det viktigste for meg. Men så må samfunnet trenge den. Og da tenkte jeg på bioingeniør. Bioingeniører har litt større sjanse for å få jobb. (...) Så jeg hørte jeg med en av kameratene mine, og han har tatt bioingeniør. Og sa at det var veldig spennende. Og at det er større sjanser der enn de andre studieretningene for utlendinger.

Vi ser altså at de mannlige studentene skiller mellom utdanninger hvor man utdannes til jobber «der de bare trenger norske personer», og «hvor det er større sjanse for utlendinger». Informantenes oppfattelse av hva som er en trygg utdanning, handler ikke bare om hvilke utdanningstyper det er en stor etterspørsel etter på arbeidsmarkedet. Dette henger også sammen med hvilke jobber de anser som mer «åpne» for personer med minoritetsbakgrunn. Oppfattelsen av at det er lettere å gjøre en karriere i helsevesenet for innvandrere henger ikke nødvendigvis sammen med egne erfaringer med diskriminering. Abid, den tredje mannlige studenten, illustrerer dette.

Abid har ikke høyere utdanning fra før, og deler sånn sett ikke Dilan og Mohammeds erfaringer med diskriminering. Abid oppfatter likevel at det er lettere å få innpass for innvandrere med høy utdanning innenfor helsevesenet. Hans oppfattelse av hvor i arbeidsmarkedet innvandrere kan møte mindre barrierer, bygger på informasjon fra andre kjente.

Abid: Jeg søkte på bioingeniør, og sykepleie og byggingeniør søkte jeg. Men førsteprioritet var bioingeniør. (...)Egentlig hadde jeg lite informasjon om hva det egentlig er. Men jeg ble anbefalt det av en venn. Han er fra [opprinnelseslandet] han også, og vi studerte sammen på videregående. Han sa at bioingeniør er i helsevesenet.

J: Han hadde gått der selv, eller kjente han noen som hadde gått der?

Abid: Jeg vet ikke hvor han fikk informasjonen. Men jeg fikk i hvert fall tips fra ham. Og så hadde skolen en rådgiver som forklarte litt, men ikke så mye som ham. Men det han sa er at den kan brukes i hele verden, den er standardisert, det er ikke sånn som andre jobber som bare finnes i Norge. Hvis du reiser tilbake til [opprinnelseslandet] har du et fag som du kan fortsette med det. Det er noe man må tenke på, så man ikke blir helt lost. Jeg kjenner noen som har gått på universitetet i mitt hjemland, og har gått fire år økonomi. Men her i Norge jobber de bare med en sånn vanlig jobb, Rema 1000, i en vanlig butikk. De kan ikke jobbe i en norsk bank eller et postkontor eller noe sånt. De må gå på universitetet her for å få godkjent faget sitt. Men jeg tror ikke at bioingeniører eller sykepleiere har det sånn. Du lærer deg bare språket og så ferdig med saken. (...). Fordi jeg kjenner noen som er sykepleiere de klarer ikke snakke vanlig norsk. De har stilling og går på norskkurs samtidig.

J: Så språk er ikke så viktig?

Abid: Nei når de trenger folk så er det ikke viktig. De tenker bare på at jobben skal gå videre[bli gjort]. Men når de har en stilling og hundre søkere tenker arbeidsgiver at nå må jeg velge den beste.

Abid bruker andres og egne observasjoner av innvandreres posisjon i det norske arbeidsmarkedet når han legitimerer sitt utdanningsvalg. I tillegg er han opptatt av å vektlegge den internasjonale dimensjonen ved yrker i helsevesenet. Bioingeniørutdannelsen anses som nyttig på tvers av landegrenser. Han oppfatter at det er mulig å få en god jobb som bioingeniør uansett om han blir her eller flytter hjem igjen.

Minoritetsmennesenes legitimering av eget utdanningsvalg minner delvis om de mannlige sykepleiernes ønsker om å skape et trygt arbeidsliv. I kapittelet om sykepleiere i utdanning viste jeg hvordan mennesenes utdanningsvalg var motivert ut fra et forsøk på å forlate dårlige fremtidsutsikter i en tidligere karriere. Også de kvinnelige bioingeniørens respektabilitetsprosjekt kan forstås som en søken etter trygghet og bekreftelse i arbeidsmarkedet. Det er likevel forskjeller mellom de mannlige bioingeniørene med minoritetsbakgrunn, og de andre informantgruppene sine fortellinger om trygghet og begrensninger i arbeidsmarkedet. De mannlige bioingeniørene identifiserer seg med en etnisk minoritetsposisjon. Deres oppfattelse av at helseyrker er mer «rasjonelle» karrierevalg for innvandrere, minner slik om den kvinnelige sykepleiestudenten Sabinas fortolkninger som jeg illustrerte i kapittelet om sykepleierne. Fortellingen om at innvandrere lykkes bedre innenfor

profesjoner som sykepleie og bioingeniør er viktig i de mannlige studentenes legitimering av eget utdanningsvalg. Dette er en identifikasjon som kan knyttes til tidligere erfaringer med eksklusjon som går utover kontekstene jeg har studert, og som forteller oss noe om hvordan helseutdanninger generelt oppfattes som en vei til inkludering i arbeidslivet for innvandrere. Dette er en fortelling som dels bygger på erfaringer med diskriminering, dels på en oppfattelse av at det eksisterer forskjellige (språk)krav i ulike karrierer, og dels på en oppfattelse av helseutdannelse som internasjonale. Disse tre hensynene handler alle om å identifisere seg med en minoritetsposisjon. Det er gjennom å posisjonere seg som minoritet at en bioingeniørutdannelse fremstår som en trygg og attraktiv karriere. Dette forteller oss at oppfattelse av trygghet og risiko knyttet til valg i utdanning og arbeidsliv må ses i sammenheng med norskhet og etnisitet.

Britiske studier viser hvordan oppfattelse av risiko ikke bare henger sammen med klasse, men også etnisitet og «rase» (Archer og Hutchings 2000, Reay m.fl. 2001). Studiene viser hvordan skolevalg hos studenter med minoritetsbakgrunn henger sammen med deres oppfattelse av hvilke forventninger man har til «folk som dem». Altså etniske minoriteter. Uavhengig av klassebakgrunn og karakterer oppfatter studentene at de ikke hører hjemme på de gamle tradisjonelle universitetene som Cambridge og Oxford. De oppfatter disse universitetene som en utrygg arena som tilhører den hvite middel- og overklassen. I stedet søker minoritetsstudentene seg til nye og mindre prestisjetunge universiteter som har en mer heterogen studentmasse i forhold til etnisitet og klassebakgrunn. Konseptet av hva som er et bra universitet, en trygg utdanning eller hvor man passer inn, er altså både klasset, etnifisert og rasialisert.

Når informantene som selv har innvandret velger utdanning ut fra hvilke sektorer og bransjer de oppfatter at de ikke vil begrenses som minoritet, illustrerer dette hvordan suksess er *relativt*. Informantenes felles fortellinger om helseyrker som åpne for innvandrere speiler ikke bare at de koder noen yrker som etniske (Carter 2003, Kaufman 2001). Denne etnifisering av helseprofesjoner og yrker reflekterer også informantenes opplevelser av å ha begrensede muligheter. For Dilan og Mohammed kan beslutning om å begynne på en bioingeniørutdanning forstås som et av flere forsøk på å anerkjennes som norsk middelklasse i det norske arbeidsmarkedet.

De kvinnelige bioingeniørstudentene med minoritetsbakgrunn legitimerer ikke beslutningen om å begynne på bioingeniør på den samme måten som minoritetsmennene. Jeg oppfatter at denne forskjellen først og fremst handler om kvinnene og mennenes forankring og tilhørighet til Norge. Som jeg tidligere har nevnt reflekterer diskrimineringsfortellingen en

forskjell mellom informanter som selv har innvandret, og de som har foreldre som har innvandret sine erfaringer i arbeidsmarkedet.

Vi har tidligere sett hvordan Mette, informanten som har en forelder som har innvandret, benytter en respektabilitetsfortelling når hun legitimerer eget utdanningsvalg. Hun var lei av å jobbe på vaskeri og ønsket å gå videre. Mettes legitimering av sitt utdanningsvalg minner mer om fortellingene jeg identifiserte hos de kvinnelige majoritetsstudentene enn fortellingene jeg nå har identifisert hos de mannlige minoritetsstudentene. Jelena som innvandret til Norge som barn, identifiserer seg med en minoritetsposisjon når hun legitimerer eget utdanningsvalg. Dette er en identifikasjon som i større grad ligner minoritetsstudentene på det datateknologiske studiet, enn minoritetsmennene på bioingeniør. Jelena identifiserer seg med en minoritetsposisjon gjennom å vektlegge foreldrenes (og egen) verdsetting av utdanning. Hun oppfatter at hun har en mulighet til å ta utdanning i Norge og dermed unngå slitet og motgangen som hennes foreldre har møtt i det norske arbeidsmarkedet. Jelena og de andre minoritetsstudentene som kan karakteriseres som etterkommere av innvandrere, har en annen måte å legitimere et utdanningsvalg på, enn studentene som selv har innvandret til Norge. Der etterkommernes identifikasjon med en minoritetsposisjon i større grad handler om *mulighetene* de oppfattet at de har i Norge (sammenlignet med sine foreldre/foreldrenes opprinnelsesland), handler førstegenerasjonens identifikasjon i større grad om *begrensningene* de oppfatter at de møter i Norge. Å identifisere seg med en minoritetsposisjon gir slik grobunn for svært forskjellige fortellinger for informantene med etnisk minoritetsbakgrunn. Og her er *forholdet mellom generasjonene* et relevant skille. Det er samtidig viktig å påpeke at dette ikke er en statisk forskjell, men noe som kan endre seg i takt med hva slags erfaringer informantene gjør seg i arbeidsmarkedet. For eksempel viste jeg hvordan fortellinger om diskriminering var viktig i Sibels erfaringer med risiko i overgangen til arbeid i det datateknologiske karriereløpet. Et spørsmål vi skal undersøke i det følgende er hvordan studentenes identifikasjon med en minoritetsposisjon begrenser og muliggjør deres aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter i arbeidsmarkedet.

Kompetanseidealer i bioingeniørfeltet

Gjennom de to fortellingene har jeg vist hvordan aspirasjoner og valgprosessen snakkes om og oppleves *kvalitativt* forskjellig mellom bioingeniørstudentene. Dette handler om forskjeller mellom ulike kategorier studenter. Både de mannlige og kvinnelige studentene fremstiller

bioingeniørutdannelsen som et mobilitetsprosjekt, men dette mobilitetsprosjektet forankres i ulike meningshorisonter, der kjønn, etnisitet og klasse får en betydning på forskjellige måter.

I motsetning til de to andre karriereløpene oppfatter jeg det som mer uklart hvordan fortellingene om utdanningsvalg relaterer seg spesifikt til kompetanseidealene i bioingeniørfeltet. Der den karrierespesifikke selvpresentasjonen hadde en forbindelse til det tekniske idealet i det datateknologiske feltet, og disidentifikasjonen med en tradisjonell kvinnelighet hadde en forbindelse til det tekniske idealet i sykepleiefeltet, eksisterer det ikke en tilsvarende sammenheng mellom informantenes fortellinger om å begynne på en bioingeniørutdanning og kompetanseidealene i bioingeniørfeltet. Jeg oppfatter at respektabilitetsprosjektet til kvinnene forteller oss noe generelt om hvordan høyere utdanning kan fungere som en klassemarkør og symbolsk grense. Diskrimineringshistorien til mennene forteller oss noe om hvordan helseutdanninger generelt oppfattes som en vei til inkludering i arbeidslivet for innvandrere.

Selv om de to fortellingene kan forstås som mer generelle symbolske grenser mellom karrierer enn «feltspesifikke», beskriver de like fullt ulike motiver og utgangspunkt for bioingeniørstudentenes karriereprosjekter. Dette kan være viktige betingelser for å forstå studentenes posisjon og tilhørighet til bioingeniørfeltet. Hva skjer når en gruppe studenter som drives av et ønske om å oppnå respektabilitet gjennom en bioingeniørutdanning, møter en gruppe studenter som legitimerer sin bioingeniørkarriere gjennom en oppfattelse av at utdanningen er en mer «tilgjengelig» vei til inkludering i det norske arbeidsmarkedet? Er dette forenlige mobilitetsmotiver? I det følgende skal jeg undersøke disse spørsmålene nærmere ved å belyse hvordan studentene posisjonerer seg selv og andre som kompetente. Hvordan blir man en bioingeniør på den «riktige» måten? Ambisjonen med å identifisere *hvem* og *hva* som plasseres innenfor eller utenfor det informantene oppfatter som det ideelle, er å undersøke ulike kategorier individers opplevelse av eget mulighetsrom. Ut fra det teoretiske perspektivet som ble skissert i teorikapittelet skal jeg undersøke hvordan stereotyper om kompetanse, muliggjør og begrenser ulike individers aspirasjoner (Correll 2001, 2004, Ridgeway og Correll 2006).

Som nevnt innledningsvis, tilhører informantene på bioingeniør ulike studentgjenger. Disse gjengene beskriver studentene først og fremst som organisert etter studentenes etnisitet. En av faglærerne benytter sterke begreper som «apartheidregime» og «segregering etter hudfarge» når hun beskriver de ulike studentgjengene. Jeg har ikke viet plass til studiemiljøet i de to tidligere karriereløpene. Jeg vil imidlertid gjøre dette for bioingeniørene fordi jeg oppfatter at dette snakkes om og oppfattes som en betydelig størrelse av informantene på

bioingeniør. At etnisitet løftes frem av studentene som en relevant symbolsk grense, er også interessant med tanke på at bioingeniør er en av utdanningene ved høyskolen som har den største andelen med personer med etnisk minoritetsbakgrunn. Et argument jeg vil fremme i det følgende er at bioingeniørutdanningen og yrkets uklare status og historie for informantene i mitt utvalg, bidrar til at rommet for forhandlinger om hva kompetanse er og hvem som assosieres med denne, er mer åpent i bioingeniørfeltet, enn i de to foregående karriereløpene. Jeg oppfatter at betydningen av etnifiserte grenser i bioingeniørfeltet må ses i sammenheng med denne «forhandlingsåpenheten». I det følgende vil jeg skille mellom to forskjellige etniske «grenselogikker» studentene bruker seg i mellom. Jeg skiller mellom en grenselogikk som etableres (i) gjennom en språkmarkør, og sist, (ii) gjennom en moralsk markør. De to markørene er sentrale for å forstå kompetanseidealene i bioingeniørfeltet. La oss starte med den første.

Språk som symbolsk grense

Å beherske norsk språk skriftlig og muntlig er et krav innenfor både utdanning og arbeidsliv. Opptak til høyere utdanning forutsetter godkjente språktester om man ikke har videregående skole fra Norge, og arbeidsgivere søker etter kandidater som snakker og skriver norsk. Samtidig som kravet om og forventningen til å beherske norsk språk på mange måter fremstår som et nøytralt og viktig krav i en arbeidslivs- og utdanningskontekst, vet vi at det ikke er noen gitt standard på hva det vil si å beherske norsk. Hva som oppfattes som god nok språkbeherskelse er relativt. I en arbeidsmarkedskontekst viser for eksempel studier hvordan kravet om å beherske norsk er lavere i tider med knapphet på arbeidskraft (Rogstad 2001:231, Dahle og Seeberg 2005). Det eksisterer reelle forskjeller mellom studentene i mitt utvalg når det gjelder beherskelse av norsk språk. Jeg er imidlertid ikke opptatt av å evaluere hva som er bra eller dårlig norsk i dette kapitlet. Derimot er jeg opptatt av hvordan språket virker som en symbolsk grensemarkør mellom studentene når de forteller om egen og andres kompetanse. Språkbeherskelse peker her på den riktige bruken av språk innenfor en konkret kontekst, og viser sådan til noe mer enn språkferdigheter. Språket er slik også en form for sosiokulturell kompetanse, der kunnskap om språk og språkbruk veves sammen med viten om samfunn og kultur (Andenæs 2010:198).

«Den som får hjelp»

Vi har tidligere i dette kapittelet sett hvordan de mannlige studentene med minoritetsbakgrunn oppfattet at helseyrker generelt er mer åpne for innvandrere, blant annet på grunn av at de ikke anser språkterskelen som like høy her som i andre yrker. De mannlige studentene oppfattet bioingeniørutdanningen som en vei til inkludering i det norske arbeidsmarkedet. Selv om bioingeniøryrkets åpenhet ble vektlagt som viktig i studentenes begrunnelse av eget utdanningsvalg, har de gjort seg andre type erfaringer i løpet av studietiden. I utdanningskonteksten fungerer språk og etnisitet tvert om som en viktig forskjellsmarkør. Dette preger de mannlige studentenes tilhørighet og opplevelse av egen kompetanse i bioingeniørfeltet.

Felles for de mannlige studentene er at de føler seg ekskludert og usynliggjort i møtet med de kvinnelige studentene. Det er særlig i faglig samarbeid de føler seg tilsidesatt.

Dilan: Det har jeg hørt minst tre ganger i løpet av studiet [at man ikke klarer seg faglig uten å samarbeide med norske], og jeg har prøvd å rekruttere noen på alle måter når vi skal løse oppgavene. For eksempel, det var et praktisk arbeid som skulle gjøres på labben. Jeg, en fra Somalia og en norsk jente skulle jobbe i samme gruppe. Det var ikke sånn at vi kunne velge hvem vi kunne være med. Plutselig ville ikke jenta jobbe med oss fordi ho forsto oss ikke språkmessig. Og det som er veldig rart var at læreren på skolen Else, hun er ganske grei, men akkurat i det tilfellet så snakket jeg med henne og fortalte at det ikke er jeg eller han fra Somalia som var problemet, det er hun som har problemer med oss. [siterer Else:] 'Ja ja jeg forstår det'. Så valgte jenta å være med i en annen gruppe enn oss. Og det er, man burde stoppe det der vet du. Som en bioingeniør når du jobber for et sykehus så vet du at det kommer til å være masse folk som ikke er norske. Og hvis du har problemer med å kommunisere med oss her, hvordan vil du jobbe på en lab på et sykehus senere?

Felles for både studenter med minoritets og majoritetsbakgrunn er at de trekker frem faglæreres oppfordring til studentene om å samarbeide på tvers av etnisk bakgrunn. Dette er en oppfordring Dilan sliter med å imøtegå. Han oppfatter at det er få studenter med majoritetsbakgrunn som ønsker å jobbe med minoritetsstudenter. Dilan problematiserer majoritetsstudentenes holdninger gjennom å vise til bioingeniøryrket som etnisk mangfoldig. Som bioingeniør må man være forberedt på å jobbe med bioingeniører med ulike etniske bakgrunner. Til tross for at Dilan anså bioingeniør som en åpen karriere for innvandrere før

studiet, og at han viser til en etnisk mangfoldig arbeidsstokk på sykehuset, føler han seg ekskludert og usynliggjort i utdanningskonteksten. Dilan har gått igjennom en reorientering i løpet av de tre årene på høyskolen. Når jeg intervjuer han rett før en fullført bachelorgrad, virker han motløs med tanke på fremtiden. Han har mistet troen på at utdanningen er veien til å inkluderes i det norske arbeidsmarkedet.

J: Er det vanskelig å få jobb?

Dilan: I begynnelsen så så jeg det ikke som vanskelig. Jeg var optimistisk. Men akkurat nå så begynner jeg å lure litt. Det kommer til å bli vanskelig tror jeg.

J: Hvorfor har du blitt pessimistisk?

Dilan: Du sender søknad, men er du fra utlandet blir du ikke innkalt til intervju engang. Selv om du har gode referanser fra tidligere arbeidssted. Gode tilbakemeldinger fra det stedet du har hatt praksis, og bra karakterer fra skolen(...). Jeg vet ikke hva som er årsaken. Jeg het Mohammed tidligere. Jeg visste at navnet Mohammed skapte problemer hele tiden. Så nå bruker jeg bare mellomnavnet mitt i stedet. Men det har ikke virket noe særlig. Jeg fikk aldri svar.

J: Gruer du deg til du er ferdig med studiene?

Dilan: Ja, er man rasjonell så skal man grue seg litt. Men det som er mitt problem er at jeg ikke gruer meg. Det er det som er negativt. Når man gruer seg så prøver man litt mer vet du.

Dilan har ikke fått jobbtilbud selv om han har signalisert sin interesse på sykehusene han hadde praksis. Han har heller ikke fått svar på søknadene han har sendt. Dilan sammenligner seg med medstudenter med majoritetsbakgrunn som allerede har fått jobb. Selv om han får gode karakterer og har fått gode tilbakemeldinger fra sykehusene der han har vært i praksis, oppfatter han at kompetansen han har ervervet ikke betyr noe for hans muligheter i det norske arbeidsmarkedet. Jeg kommer tilbake til praksisordningen i det neste kapittelet. Det som er viktig å merke seg her, er at selv før Dilan har fullført sin bachelorgrad fremstår han som usikker, pessimistisk og nesten likegyldig når han snakker om fremtiden. Han oppfatter at en av grunnene til at han ikke har fått jobb som bioingeniør er at han er innvandrer.

Tidligere i dette kapittelet argumenterte jeg for at minoritetsmenneskes fortelling om å begynne på en bioingeniørutdanning baserte seg på en diskrimineringshistorie. De oppfattet «dørene» i arbeidsmarkedet som stengte, og at de sto på «gløtt» i helsevesenet for innvandrere. Deres identifikasjon med en minoritetsposisjon bar preg av en følelse av å bli

begrenset som etnisk minoritet. Dette er en erfarings- og fortolkningshorisont som mennene tar med seg inn i overgangen til arbeid som bioingeniør. Slik at deres identifikasjon med en minoritetsposisjon og forståelse av å være begrenset er en tilgjengelig fortelling og identifikasjon når de opplever nye ekskluderings erfaringer som bioingeniør. Det er imidlertid viktig å understreke at selv om mennenes tidligere erfaringer er sentrale for å forstå hvordan de «møter» verden, er deres fortolkningsrammer ikke statiske. Eksempelene med Dilan viser også hvordan oppfattelser av hva som er en «trygg» eller «passende» karriere for etniske minoriteter er i bevegelse. Dilans tro på å lykkes endres i takt med hvilke erfaringer han gjør seg i løpet av karrieren. Fra å ha et relativt negativt perspektiv på det norske arbeidsmarkedet gjennom erfaringen med ikke å få jobb til sin utenlandske utdanning, aner han håp for å lykkes med en norsk utdanning i helsevesenet. Optimistisk starter han på nytt gjennom en bioingeniørutdanning, men avslutter studiet med et pessimistisk syn på fremtiden, der han nærmest har gitt opp å få seg en jobb før han har startet å søke arbeid. Dilan minner slik om de kvinnelige datateknologenes erfaringer med fremmedgjøring og opplevelse av risiko i overgangen til arbeid. De deler en felles erfaring med å bli begrenset av de symbolske grensene i en utdanningskontekst. Der minoritetsposisjonen i det datateknologiske feltet var kjønnnet, er minoritetsposisjonen i bioingeniørfeltet etnifisert.

De andre mennene med minoritetsbakgrunn i mitt utvalg deler ikke Dilans eksplisitte pessimisme for fremtiden som bioingeniør. De vektlegger likevel erfaringer med begrensninger og ekskluderer i studiekonteksten, og i møtet med arbeidsmarkedet. Mohammed trekker som Dilan frem situasjoner der minoritetsstudenter ekskluderes fra faglig samarbeid:

Mohammed: Da vi skulle forklare for klassen hvorfor vi hadde valgt oppgaven og hva vi skulle gjøre, var nesten alle de norske studentene sammen med hverandre. Jeg husker at en gruppe var tre stykker og læreren sa at det var en litt stor bacheloroppgave så dere bør bli fem. Men de sa; ”vi vil ikke ha med de andre”. Læreren ble veldig sur og sa at ”dette kan ikke dere bestemme”. Men fortsatt er de bare tre. Og mange av de utenlandske studentene er uten noe emne for bacheloroppgaven. Dilan [medstudent]forklarte for klassen at det ikke er tilfeldig at det på mange av gruppene bare er utenlandske. De er nødt til å gjøre sånn. De er nødt til å velge sånn. Vi hørte akkurat for fem minutter siden at den ene gruppen sa at de ikke ville være fem stykker eller blande seg med de andre studentene. Det er på grunn av at det bare er utlendinger. Det skjer mange ganger.

Mohammed viser her til en enkeltepisode der tre kvinnelige majoritetsstudenter nektet å inkludere noen andre studenter på sitt bachelorgradsprosjekt. Dette er en enkeltepisode som går igjen i nesten alle informantenes beskrivelse av studiemiljøet som etnisk delt. Men der minoritetsstudentene bruker denne bestemte situasjonen til å illustrere eksklusjon, bruker majoritetsstudentene den for å illustrere at faglige hensyn går foran et hensyn til å inkludere minoritetsstudenter. Jeg kommer tilbake til majoritetsstudentenes perspektiver på samarbeid senere. Som Dilan har også Mohammed negative erfaringer som bioingeniørstudent i arbeidsmarkedet:

Mohammed: Så det første året søkte jeg mange ganger og steder, men fikk ikke jobb på sykehusene. Så jeg jobbet i ISS som renholder det første året. (...) Jeg søkte mange ganger, men fikk ikke svar. Det andre året søkte jeg til A- hus de trengte en vikar på blodbanken. Jeg hadde et intervju, og hun sa at hun skulle svare. Men jeg forventer ikke noe, selv om jeg prater godt norsk, som en norsk student. Jeg hadde bodd fem år i Norge. Sjefen sa at hun skulle ringe tilbake, men jeg hørte aldri noe. (...) Man kan ikke si at det er fordi at de er flinke og hvem som ikke er flinke. Men jeg kjenner folk som ikke er så flinke, men allikevel har fått jobb. En av studentene som jeg kjenner, han er veldig, veldig flink, han har utdanningsbakgrunn fra før fra universitetet i sitt hjemland. Han har også ett år på medisin herfra, han er veldig flink. Når læreren stiller spørsmål så imponerer han lærerne også. Men han fikk ikke jobb.

J: Så du tenker at dette har mye med bakgrunn å gjøre?

Mohammed: Ja.

J: Selv når man får vist seg frem i praksis?

Mohammed: Ja.

Mohammed fikk tilslutt deltidsjobb ved et sykehus i Oslo. Men han oppfatter at han har jobbet hardere enn majoritetsstudenter for å få innpass. Det er et paradoks at minoritetsmennene opplever seg ekskludert og tilsidesatt i karrieren de orienterte seg mot i en tro på at den var inkluderende for «sanne som dem». Beslutningen om å begynne på bioingeniør ble nettopp legitimert ut fra en tro på at det er lettere for innvandrere å lykkes i helsevesenet.

Opplevelsen av å bli begrenset som minoritet er en sterk, men også tilgjengelig fortelling for mennene. Med tilgjengelig mener jeg at det er en fortolkningsramme de lett tyr til. Det som er interessant er at mennene også forteller om gode tilbakemeldinger fra faglærere

og fra potensielle arbeidsgivere på praksisplassen. Selv om Abid er bekymret for om han får en «jobb innenfor faget» sitt, forteller han samtidig at han skal på et jobbintervju neste uke til et prøvemottak han var i praksis. Selv om Mohammed opplever seg begrenset som minoritet, har han på intervjutidspunktet fått et vikariat ved avdelingen han var i praksis. Både Abid og Mohammed oppfatter også at de kan ha en fordel som menn i et kvinnedominert felt. Det kan bli lettere å få jobb. Minoritetsmennene forholder seg altså til flere typer fortolkningsrammer og fortellinger. Samtidig som de ser muligheter som menn i et kvinnedominert yrke, ser de også begrensningene som etnisk minoritet i arbeidsmarkedet. Og begrensningene ser de uavhengig av om de også har erfaringer med inklusjon i arbeidsmarkedet. Hvorfor er «diskrimineringsfortellingen» så present hos denne informantgruppen? Når diskriminering og rasisme blir en overordnet fortolkningsramme i mennenes karriere, kan dette handle om deres tidligere erfaringer med begrensning i det norske arbeidsmarkedet. Men det kan også handle om at markører på norskhet som etnisitet, språkbeherskelse, og som vi skal se senere i dette kapitlet, arbeidsmoral, blir viktigere innenfor utdanninger der profesjonshistorien og identiteten er utydelig, og hvor det er en stor andel studenter med etnisk minoritetsbakgrunn. Som jeg skal vise nærmere i dette kapitlet, er norskhet en sentral dimensjon ved idealene de kvinnelige informantene i utdanningskonteksten forvalter. Jeg oppfatter at dette idealet bidrar til en marginalisering der minoritetsmennenes kompetanse usynliggjøres. Dette er sentralt for å forstå mennenes opplevelse av å bli begrenset og ekskludert som minoritet i studiekonteksten. Intervjuet med en faglærer støtter delvis denne fortolkningen. Hun oppfatter studiemiljøet som etnisk segregert, og beskriver en episode der minoritetens kompetanse usynliggjøres i møte med den etniske majoriteten:

Faglærer: Jeg tror mange tenker at hovedprosjektet [bacheloroppgaven] er såpass viktig at man vil jobbe med folk man vet er dyktige eller at man jobber godt sammen. De vil ikke ha med de trege, de som ikke kan skrive godt norsk, de som ikke er faglig sterke nok. Dette kommer an på typen da, noen er jo veldig åpne og inkluderende. En gruppe der det bare er utenlandske studenter trenger ikke tilsi at dette er en dårlig gruppe. Men de er nok veldig opptatt av og bevisst om at de ikke skriver like bra. Det hender også at de blir marginalisert av norske studenter. Jeg husker en gang jeg var sensor for en gruppe der det var to utenlandske og to norske. De norske på gruppa var veldig nedlatende og ville ikke lyttet til innvandrerne fordi de trodde at de ikke kunne bidra med noe. Det endte i en konflikt for de med innvandrerbakgrunn følte seg oversett. De norske styrte for mye. Gruppa jobbet ikke sammen, med leverte to

separate oppgaver. Det paradoksale var jo at oppgaven fra de med innvandrerbakgrunn var mye bedre enn den som ble levert av de norske.

De symbolske grensene i utdanningskonteksten bidrar til å marginalisere og ekskludere minoritetsmennene i min studie. Dette blir særlig tydelig når bioingeniørstudenter skal samarbeide på laboratoriet eller med faglige oppgaver. Da havner minoritetsstudentene nederst i rekken av foretrukne samarbeidspartnere. Når dette først og fremst gjelder de mannlige informantene i min studie, kan dette henge sammen med mitt utvalg. De kvinnelige minoritetsstudentene i mitt utvalg er født her eller innvandret som barn. Samtidig oppfatter jeg at denne forskjellen handler om noe mer. Bioingeniør er et kvinnedominert yrke, og de symbolske grensene reflekterer ikke bare etniske skillelinjer, men også kjønnete, etniske grenser mellom ulike kompetanseformer og gruppene som assosierer med dem. Dette er et argument jeg skal utdype i det følgende. Når det gjelder informantenes vektlegging av norsk språkbeherskelse, men også andre aspekter ved norskhet, er dette kulturelle stereotyper om kompetanse som ikke gagnar Mohammed, Abid og Dilan. Endringen de mannlige studentene opplever, der de går fra å være optimistiske til pessimistiske, handler dels om at diskriminering er en tilgjengelig fortolkningsramme for denne gruppen på grunn av tidligere erfaringer med eksklusjon i arbeidsmarkedet. Dels om deres marginaliserings erfaringer gjennom å posisjoneres utenfor de ideelle kompetanseformene i utdanningskonteksten. Disse grensene er det kvinnene i mitt utvalg som forvalter. La oss konsentrere oss om kvinnene.

«Den som gir hjelp»

Kompetanseidealet i bioingeniørkonteksten materialiserer seg spesielt i relasjonen mellom den som hjelper og den som får hjelp. Et gjennomgående mønster er at studentene opplever at de møter klare forventninger fra faglærerne om å samarbeide med studenter som er flinkere eller dårligere enn seg selv i norsk. Dette samarbeidet legitimeres som et verktøy for å hjelpe dem som sliter med norsk språk. *Å gi* hjelp er en forventning som rettes mot de som behersker norsk, da først og fremst de kvinnelige majoritetsstudentene, mens minoritetsstudentene oppfordres til å samarbeide med majoriteten for *å få* hjelp til å lykkes med studiene. Forventningen om å gi hjelp fungerer som en viktig ramme når studentene definerer egen og andres kompetanse. Denne fortolkningsrammen støttes indirekte av faglærernes oppfordring til samarbeid, men også gjennom direkte oppfordringer til minoritets elever om å «lære seg norsk»:

Jeanett: Jeg husker sånn som, vi har en lærer i kjemi. Han oppfattes som litt ekstrem, han er litt krass. Jeg tror ikke helt han tenker over det han sier. (...) Og han hadde lagt frem en statistikk etter, det var kullet før oss, han hadde lagt frem en statistikk over karakterer over de som var norske og de som ikke var norske. Og du ser jo de som ikke var norske hadde mye lavere karaktergjennomsnitt.

J: Som han viste til klassen?

Jeanett: Som han viste til klassen. Og det ble jo kjemperbalder ikke sant. Og han fikk mye tyn for det. Men han er helt klar på at man må kunne norsk for å klare seg.

J: Hva tror du var meningen med det da? Hva var poenget?

Jeanett: Det var meningen at de som ikke kan norsk må lære seg norsk.

Studentene tar utgangspunkt i egne erfaringer der de særlig trekker frem opplevelsen av samarbeid mellom de som behersker norsk og de som ikke gjør det har vært krevende eller problematiske. For de mannlige studentene med minoritetsbakgrunn dreier samarbeid, eller snarer mangelen på samarbeid, seg først og fremst om deres erfaringer med å bli ekskludert og marginalisert i møte med de kvinnelige studentene med majoritetsbakgrunn. For de kvinnelige minoritets- og majoritetsstudentene som fremstiller seg som «språksterke» er det særlig ”ekstraarbeidet” knyttet til det faglige samarbeidet som fremtones. På tross av at kvinnene reflekterer rundt språkets betydning og problematiserer den etniske inndelingen av studenter, bruker de språket som en viktig markør på kompetanse. Felles for de kvinnelige studentene er at de oppfatter det som tidkrevende, men også faglig ustrategisk, å samarbeide med minoritetsstudenter som anses som «språksvake».

Jeanett: Og det er veldig mange i klassen som jeg ikke jobber så bra sammen med fordi det er språkproblemer, og det er kanskje, vi har litt forskjellig tilnærming til ting

J: Hvordan da tenker du?

Jeanett: Jeg vet ikke helt. Vi jobber bare forskjellig liksom. Jeg føler kanskje at de ikke helt skjønner hva som blir sagt og blir stående og henge igjen... ja at det er språkproblemer og at det er mange som kanskje ikke er så interessert i akkurat... Men vi er jo interessert i å være der for å lære.

J: Tenker du på lab nå eller tenker du også sånn mer generelt?

Jeanett: Nå tenker jeg lab, eller ja, det gjelder jo generelt, men nå tenker jeg egentlig laben. Men vi fire da, vi jobber veldig, veldig godt sammen. Og da var vi tre grupper på fire og de to andre gruppene jobbet ikke noe særlig bra sammen, og det gikk

egentlig ganske dårlig med dem. Og så sier hun læreren vår, helt på slutten så hadde vi sånne individuelle samtaler, så sier hun det at hvis hun hadde visst at vi jobbet så bra og de jobbet så dårlig så ville hun ha plassert sånn at vi som jobbet bra ble plassert på hver vår gruppe sånn at vi kunne trekke de andre opp på en måte. (...)Og sånn som på bacheloroppgaven også, så fikk vi jo spørsmål om vi ville[inkludere flere studenter], eller vi skulle presentere opplegget vårt, og vi har fått beskjed om at vi kunne være tre til fem personer i gruppen (...). Og vi var veldig klar på at vi vil ikke jobbe med noen flere fordi vi tre jobber godt sammen og det vet vi, og vi vet at mange ikke gjør det. Det er en samarbeidsoppgave og det er bare 15 studiepoeng, men det skal liksom stå på vitnemålet vårt og liksom, vi vil gjøre det ordentlig da. (...)Vi vil ikke ha med noen flere. Nei, men jeg synes det bare er utrolig dårlig at vi blir pusha til å ha flere.

Jeanett oppfatter at samarbeid med studenter med minoritetsbakgrunn vil gå på bekostning av å gjøre det bra faglig. Det oppfattes som en trussel mot å lykkes. Hun viser til flere eksempler der lærerne har oppfordret henne til å ”trekke de andre opp” slik at de også kan lykkes i skolekonteksten. Vi ser også at episoden som Mohammed trakk frem for å vise hvordan majoriteten ekskluderer minoriteten, fungerer som en rettferdiggjørelse for Jeanett. Hun ønsker å gjøre det bra og samarbeider derfor med studenter hun vet hun jobber godt sammen med.

Også Kjersti oppfatter det som urettferdig at hun ikke kan velge å samarbeide med hvem hun vil. Hun oppfatter ikke at det er hennes rolle å hjelpe medstudenter.

Kjersti: I andre klasse så ble vi delt i tre grupper, også hadde vi tre forskjellige labor som vi flytta rundt på da. Og på noen av de labene så ble vi plassert sammen med noen og de måtte man jobbe med da, også var det noen av de labene hvor vi fikk velge selv. Og da var jeg jo veldig fornøyd når jeg fikk velge selv, men samtidig så viste det seg at det ble litt dumt for lærerne, for da var det ofte sånn at kanskje nordmenn satt seg sammen og de som ikke var norske satt seg sammen. Og da ble det vanskelig for de som ikke var norske for da hadde de ingen norske som kunne språket bedre. Som kunne hjelpe til å forklare og sånn, viste det seg. I hvert fall var det det lærerne begrunnet det med at...jeg tror kanskje ikke nødvendigvis at de har sagt det til hele klassen, men de har sagt det til kanskje nordmenn som har klaget på at de ikke får lov til å jobbe sammen med dem de vet at de fungerer bra sammen med. Altså vi i klassen

tenker jo ikke sånn, at nå skal vi hjelpe hverandre og sånn. Vi vet at jeg jobber bra sammen med den personen, da vil jeg gjerne fortsette med det samarbeidet, og da kanskje de har blitt delt opp for det da. (...) Det kan godt også være at de [lærerne]har misforstått.

J: Hvordan da tenker du?

Kjersti: Nei, det kan godt hende at det ikke har vært det [språk] som har vært problemet i det hele tatt. Kanskje de bare har jobba mye mindre enn det de skulle gjøre. Altså vært dårligere studenter rett og slett. Det vet vi jo ikke. For man blir jo veldig dratt ned av, hvis man jobber sammen med uengasjerte folk, uansett om hvor flinke eller dårlige de er i både å snakke norsk og i faget, altså hvor mye de leser på egenhånd liksom. Så blir man veldig dratt med i mentaliteten av dem man jobber med.

Den moralske forventningen om å gi hjelp står i konflikt med det de språksterke majoritetskvinnene oppfatter som friheten til å velge den beste samarbeidspartneren. Dette blir tydelig når et samarbeid legitimert gjennom en moralsk formaning om å gi hjelp kontrasteres med hva som oppfattes som et ideelt samarbeid. De kvinnelige majoritetsstudentene vet så å si hva som skal til for å lykkes: man initierer et faglig samarbeid på basis av kriterier som faglige egenskaper og ferdigheter. Informantene med majoritetsbakgrunn vektlegger engasjement, faglig dyktighet og personlig kjemi som viktige dimensjoner for å gjøre det bra i studiekonteksten. De fremtoner slik et nytteaspekt. Når kvinnene sår tvil ved minoritetens faglige kvaliteter kan dette handle om at et samarbeid som legitimeres gjennom moral ikke oppfattes som et nyttig samarbeid av denne studentgruppen.

Det å være språksterk og kompetent brukes om hverandre når de kvinnelige studentene tar avstand fra de språksvake. Språket som kompetanse og det moralske aspektet ved denne grensemarkøren synes å legge til rette for en etnifisert fortolkning av hvem som er en attraktiv medstudent i studiekonteksten. Dette idealet er det først og fremst den etniske majoriteten, det vil si majoritetskvinnene som tjener på. Men også kvinnene med minoritetsbakgrunn i mitt utvalg oppfatter det som utfordrende og tidkrevende å jobbe med studenter de oppfatter som språksvake.

Jelena: Hun ene læreren er veldig konkret og direkte på det, og har sagt at noen av dere kan ikke skrive i det hele tatt. Og at de kanskje bør øve seg litt hjemme før de kommer til eksamen. Fordi det er ikke alle som, noen forstår ikke hvordan de skal rette oppgavene, og det kan være litt uforståelig hva de prøver å si. Og det skjønner jeg at

lærere synes er vanskelig å tyde. Men muntlig sett går det greit. De har alltid kroppsspråket, og da blir det litt enklere.

J: Men vil du si at skriftlig språk er veldig viktig i de jobbene du går ut i? At det ikke holder med det muntlige?

Jelena: Jeg tror det er viktig med skriftlig også. Fordi det er jo noe du skal skrive ned og da er det jo greit at den personen som kommer etter deg forstår deg. Hvis det for eksempel er en beskjed må det være klart hva den inneholder så du skal slippe å stå der å finne ut av hva den personen egentlig tenkte på. Jeg føler at det er en veldig viktig del av yrket at man kan formidle. At du kan gå fra et arbeid å skrive noe og at nestemann som kommer vet akkurat hvor man skal fortsette. Det er en ganske stor del av det å jobbe og å være bioingeniør. Alle skal jobbe likt, slik at når du ikke er ferdig så vet den andre akkurat hvordan den skal foresette. Vi har rutiner og prosedyrer på alt. Det skal holdes.

Jelena innvandret fra Øst- Europa til Norge som barn. Når Jelena kan bruke språket som en symbolsk markør mellom kompetente og mindre kompetente studenter handler dette først og fremst om at Jelena er oppvokst i Norge. Hun har et annet utgangspunkt enn mennene som har innvandret til Norge i voksen alder. Jelena beskriver her bioingeniørens arbeid som en kjede av relasjoner. Å beherske norsk både skriftlig og muntlig er viktig for å formidle arbeidet til kollegaene som skal ta over arbeidet etter deg. Jeg kommer tilbake til dette aspektet ved kompetanse senere. Det jeg ønsker å tematisere her, er likheten og forskjellen mellom informantene som skapes gjennom de symbolske grensedragningene. Uavhengig av etnisk bakgrunn, har de kvinnelige studentene det til felles at de aktivt benytter språket som en grense mellom studenter, og at de gjennom denne grensen posisjonerer seg selv som språksterke. Jeg oppfatter at dette er et ideal som skaper trygghet for de som plasseres utenfor dets grenser – de mannlige minoritetsstudentene i mitt utvalg. Vi har sett hvordan dette kompetanseidealet kan ses i sammenheng med mennenes følelse av ekskludering i studiekonteksten, og deres perspektiver på å ha få muligheter i arbeidsmarkedet.

For kvinnene bidrar språket som grensemarkør til å synliggjøre dem som kompetente. Det er et ideal som skaper trygghet og inkludering for dem i utdanningskonteksten. Spørsmålet er hvordan disse erfaringer med inkludering og tilhørighet preger deres perspektiver på egne muligheter i arbeidsmarkedet. Jeg oppfatter at det er en viss sammenheng mellom posisjonen kvinnene inntar i utdanningskonteksten, og deres perspektiver på sine fremtidige muligheter i arbeidsmarkedet. Selv om kvinnene skiller seg fra

hverandre når det gjelder deres erfaringer i arbeidsmarkedet og perspektiver på egen fremtid, ser de sammenlignet med minoritetsmennene generelt lyst på fremtiden i arbeidsmarkedet. Det eksisterer likevel større variasjon og mer ambivalens hos det jeg oppfatter som den dominerende gruppen i bioingeniørkonteksten, kvinnene, enn det det gjør hos den dominerende gruppen i det datateknologiske feltet, mennene. Der det tekniske idealet ga menn, uavhengig av deres etniske bakgrunn, en trygghet og optimistisk perspektiv på egne muligheter i arbeidsmarkedet, bidrar ikke språket som en symbolsk grense på samme måte for kvinnenes opplevelse av egne muligheter i bioingeniørfeltet. Dette kan for det første handle om at språket som en symbolsk grense ikke kan omsettes til en kompetanse som er nyttig å investere i for å gjøre en karriere for bioingeniører, som vi så at programmering var for datateknologer eller som tekniske prosedyrer var for sykepleiere. Selv om språket er en grense som både gir og usynliggjør verdi mellom studenter, oppfatter jeg at dette er en mer generell enn fagspesifikk kompetanse. Det er en kompetanse og en grense som har en enorm kraft mellom studenter, men som ikke bærer i seg den samme investeringslogikken som var tilfelle for idealene i de to andre karriereløpene.

For det andre handler kvinnenes ambivalens, når det gjelder deres aspirasjoner og perspektiver på fremtiden, om møtet mellom to ulike mobilitetsprosjekter i utdanningskonteksten. Kvinnenes respektabilitetsprosjekt er lite forenlig med den moralske forventningen om å «trekke opp» en gruppe, den etniske minoriteten, som ikke assosieres med suksess eller kompetanse. Som vi husker fra kvinnenes legitimering av eget utdanningsvalg, distanserte de seg fra en arbeiderklassekarriere og det «fastlåste» de forbandt med denne posisjonen. Selv om kvinnene fremstiller sitt utdanningsvalg som en reise bort fra en tidligere arbeiderklasseposisjon, har de fremdeles en usikker posisjon når jeg møter dem. De er fortsatt studenter og har ikke oppnådd en posisjon som middelklasse. Behovet for å distansere seg fra individer som ikke signaliserer kompetanse og mobilitet blir dermed også viktig for kvinnene i en studiekontekst. Kvinnenes arbeid med å anerkjennes som respektable og verdifulle i en «markedskontekst» foregår fremdeles. Møtet med en gruppe som bærer med seg en historie med nederlag og miskjennelse fremstår ikke bare som et hinder for kvinnenes ønske om å få gode karakterer. Det er også et møte som fremstår som truende for kvinnenes mobilitetsprosjekt.

Disse funnene reiser indirekte et spørsmål om bioingeniørprofesjonens «uklare status». Selv om språk og etnisitet ble trukket frem som en utfordring for faglig samarbeid blant noen av sykepleierne i min studie, var dette ikke like sterke og bredt delte fortellinger som jeg har vist i bioingeniørfeltet. En forklaring på denne forskjellen kan være at uavhengig av bakgrunn

hadde sykepleiestudentene en sterk profesjonshistorie å spille på når de fremstilte seg selv som kompetente. Deres ønske om å fremstå som moderne, tekniske og ambisiøse sykepleiere, ble et felles prosjekt på tvers av deres etniske bakgrunn. For å fremstå som verdifulle og kompetente i en utdanningskontekst distanserte sykepleiestudentene seg fra et «historisk profesjonsspøkelse». Det vil si en bredt delt og allment kjent kulturell stereotypi om sykepleieren som en tradisjonell kvinnelig omsorgsperson. Bioingeniørstudentene distanserer seg ikke fra et tilsvarende profesjonsideal. Deres symbolske grensedragninger handler i større grad om å skape og definere noe eget. Mitt argument er at kombinasjonen av en stor minoritetsandel i utdanningen og fraværet av (historisk) kulturelle stereotypier om kompetanse i bioingeniørfeltet, bidrar til en særegen gruppedynamikk mellom studenter der etnisitet gis en viktig betydning og rolle. Et spørsmål som jeg adresserer i det neste kapittelet er om de etniske stereotypiene om kompetanse også reflekteres i informantenes oppfattelser av kompetanseidealene i en arbeidsmarkedskontekst. Handler de symbolske grensene om noe *mer* enn en gruppedynamikk mellom studenter?

Arbeidsmoral som symbolsk grense

Å beherske norsk språk brukes aktivt av både minoritets- og majoritetsstudenter for å skille mellom studenter. Selv om denne differensieringen legitimeres gjennom en nyttelogikk – man ønsker å få gode karakterer, oppfatter jeg at språket også fungerer som en sekkebetegnelse. Språkbeherskelse som kompetanse speiler trolig ikke bare opplevde språkvariasjoner mellom studentene. Det blir også en knagg for en rekke andre egenskaper og karakteristikker i bioingeniørkonteksten. Dette leder oss over til den andre grenselogikken jeg oppfatter som viktig i bioingeniørfeltet, *arbeidsmoral* som en symbolsk grense.

De kvinnelige minoritetsstudentene trekker frem språkmangler og problematiske holdninger til kvinner når de problematiserer væremåten til noen av de mannlige minoritetsstudentene. Mennenes holdninger overfor kvinner bryter med det de oppfatter som idealene for en bioingeniør. Jeg spør Mette om hun har noen tanker om hva slags folk som utdanner seg til å bli bioingeniører. Mette starter med å vektlegge språkets betydning og avslutter med å vektlegge et moralsk aspekt. Dette er tilsynelatende to forskjellige ting ved kompetanse, men som i praksis henger sammen og forsterker hverandre.

Mette: Det må jo være folk som liker realfag tenkte jeg da. Siden det er mye kjemi og biokjemi og sånn. Folk som liker å ha orden(...). Du kan ikke ha for mye rot for da er

det lett å gjøre feil. Så du må sjekke ting to ganger hele tiden for å være sikker på at ting er riktig. (...) Og jeg tror at det er viktig å prate godt norsk og skjønne hva som blir sagt og sånn. Fordi det er jo noe vi merker på labben da, at ting blir misforstått. Og da kan det være ting som blir gjort galt og da blir alt ødelagt, og da blir man litt frustrert da. Så det kan hende at man prater om samme ting, men man skjønner ikke at man mener det samme og prater om det samme, fordi språket er litt forskjellig. Det er liksom, noen er ikke så flinke i norsk da, og ting blir misforstått. Men jeg føler også at det er ikke alle som jeg synes egner seg til å bli bioingeniør.

J: Åssen da tenker du? Hvem egner seg til det da?

Mette: De som er veldig nøye og. Eller jeg synes det viktigste er at om du gjør en feil så sier du det. Fordi alle gjør en feil. Det verste jeg vet er når folk gjør feil og ikke sier i fra, og dekker det til. (...) en dag så kan det jo hende at de gjør ett eller annet. Jeg tenker at hvis de gjør det på skolen, så mest sannsynlig vil de gjøre det der [i arbeidsmarkedet] også. Så er det jo liksom sånn at noen skylder jo på andre og sånn, ”det er ikke meg”. Så da blir jeg ganske sint. (...).

J: Er det mange av dem?

Mette: Nei, det er ikke mange. De aller fleste er flinke ordentlige og greie. Det er liksom de samme folka om og om igjen. Og så føler jeg at noen av gutta, hvis vi er i gruppe da. Så blir to jenter satt sammen da, og så skal de liksom passe på at vi gjør det riktig, fordi de ikke stoler på at utregningene våre er riktige. Det synes ikke jeg er så greit.

J: At guttene tar en slags lederrolle?

Mette: Ja, men jeg tror også det har noe med bakgrunnen deres å gjøre.

J: Ja, hvor er det de kommer fra da?

Mette: Somalia og sånn. Jeg føler at de... De er veldig greie mot oss, men at de kanskje har et annet syn på damer da. Jeg liker liksom ikke at folk henger over meg og skal sjekke alt jeg gjør. For det har jeg dobbeltsjekka fra før av. Om jeg ikke er helt sikker så gjør jeg det jo ikke. Men det hadde irritert meg uansett hvem det hadde vært.

Mette behandler her språket som en ressurs ved å vise til situasjoner der manglende språkbeherskelse har skapt alvorlige feil på laboratoriet. Samtidig som hun oppfatter at alle kan gjøre feil, er hun opptatt av å skille mellom dem som forteller om feilen de har begått, og dem som ikke gjør det, men dekker over. Mette tar avstand fra de som ikke sier fra om egne feil fordi hun oppfatter dette som uforenelig med å være en egnet bioingeniør. Æren i å gjøre

det riktig og selv å stå for egne feil, peker trolig også på at *pålitelighet* er en egenskap som settes høyt i bioingeniørfeltet. Dette er en *arbeidsmoral* som kan knyttes til bioingeniørers arbeidsoppgaver. Som bioingeniør samarbeider man med andre helsearbeidere og er en del av et større faglig samarbeid. Gjennom disse samarbeidsrelasjonene er bioingeniørene med på å diagnostisere pasienten. Å signalisere pålitelighet overfor kollegaer er en nødvendig kompetanse. Selv om Mette ikke gjør en direkte kobling mellom de som ikke behersker norsk språk og de som ikke er pålitelige, vektlegger hun minoritetsmennenes mangel på tillit til kvinner i det faglige samarbeidet. Her beskriver hun en samarbeidsrelasjon hvor den ene parten, minoritetsmennene, ikke stoler på den andre parten, da særlig kvinnene, men ”henger over” og ”skal sjekke alt”. Min antagelse er at når Mette opplever at de mannlige minoritetsstudentene ikke stoler på hennes utregninger, kan det virke som hun mener de bryter med en felles arbeidsmoral. Slik jeg tolker det, er dette et moralsk ideal der man forventer nøyaktighet og tar for gitt at den enkelte selv opptrer pålitelig gjennom å sette sin ære i å kontrollere at alt riktig.

De kvinnelige informantene med minoritetsbakgrunn benytter et etnifisert kompetanseideal når de evaluerer egen og andres kompetanse. Gjennom å fremstille seg selv som språksterke og forvaltere av en bestemt arbeidsmoral, forsøker de å skape en legitim tilhørighet til bioingeniørfeltet. Abid, Mohammed og Dilan plasseres derimot utenfor dette kompetansefellesskapet. Disse forskjellene handler om informantenes tilhørighet til og forankring i Norge. I motsetning til mennene med minoritetsbakgrunn i mitt utvalg behersker både Mette og Jelena norsk språk og kulturelle koder på lik linje med den etniske majoriteten. De er født eller oppvokst her. Samtidig er det også *noe mer*, som bidrar til at de kvinnelige informantene med minoritetsbakgrunn forvalter og tjener på de kulturelle stereotypiene om etnisitet og kompetanse i bioingeniørfeltet. Som kvinner er de også en del av et kvinnefellesskap i et kvinnedominert yrke. I motsetning til mennene i det datateknologiske feltet, er det ikke slik at de kvinnelige bioingeniørene bruker kjønnete egenskaper og praksiser knyttet til dette fellesskapet for å fremstå som kompetente. Som vi husker brukte de mannlige informantene på datateknologi menns preferanser, erfaringer og kunnskap som en ressurs i kompetansefellesskapet. For bioingeniørene i min studie er det kvinnelige et *taust aspekt* ved kompetansefellesskapet mellom studenter, men også ved selve kompetanseidealet. Kjønn aktualiseres først gjennom informantenes beskrivelse av hva en bioingeniør *ikke* er. Altså hva kompetanseidealene og kompetansefellesskapene *ikke* rommer. I disse grensedragningene er det kjønnete egenskaper som kan knyttes til «den andre» som gjøres relevant. I denne sammenheng er dette grenser som særlig ekskluderer minoritetsmennene.

Også Jelena understreker betydningen av nøyaktighet og ærlighet som viktige egenskaper hos en bioingeniør.

Jelena: Jeg har egentlig et ganske klart bilde av hvordan en bioingeniør skal være. Det må i alle fall være veldig nøyaktig arbeid. Det må være ærlig, altså hundre prosent ærlig. Ikke slurve med noe eller unngå å si det fordi du er redd for hva konsekvensene kommer til å være. Jeg føler at det er viktig hvis du har gjort en feil med en prøve og det prøvesvaret er med på å bestemme hvordan behandlingen skal være videre, så kan du i verste fall drepe en pasient. På grunn av at du ikke har vært ærlig. Det synes jeg er veldig viktig. Ærlighet og nøyaktighet. Jeg føler at det å ha og vise overfor pasienten når du for eksempel tar blodprøver av en pasient, at du kommuniserer med dem, ser dem i øynene. Ikke bare få den armen og så setter du et stikk. Jeg bryr meg ikke om hva du driver med liksom, jeg skal bare ha blodet ditt.

J: Du oppfatter omsorgsbiten også som en viktig del?

Jelena: Ja man skal i alle fall være litt ydmyk. Ikke sitte på den høye hesten og tro at du vet alt om alt, og ikke har jeg tenkt til å høre på noen. Og sånne ting. Man skal tenke litt over hva man gjør. Ikke kun rutine, nå skal vi få det ferdig. Jeg ser jo an medstudenter, hvem jeg gjerne ville hatt som bioingeniør om jeg skulle tatt en blodprøve eller fått analysert prøvene mine. Da ser jeg at de og de kunne jeg tenke meg, mens andre ser jeg ikke passer helt til rollen på grunn av uforsiktighet. Det er jo veldig viktig med prosedyrer og hvor lang tid det skal gjøres. Det skal gjøres sånn som det står, men det er ikke alle som føler et behov for å følge oppskriften. Jeg synes ikke det er «pytt-pytt-, samma- det». Det har en veldig stor betydning. Det kan skje noe som får katastrofale konsekvenser.

Som Mette trekker også Jelena frem det hun oppfatter som problematiske holdninger hos minoritetsmenn:

R: Hvor mange gutter er det på deres kull?

Jelena: Kanskje mellom 6 og 10. Når det gjelder det med gutter og jenter så er det litt annerledes med de med minoritetsbakgrunn. De samarbeider med oss, men det er kanskje en eller to av dem som er litt mer reservert.

J: Hvordan da tenker du?

Jelena På grunn av hele den kulturen, at det ikke skal være kontakt med jenter. Jeg vet ikke helt hva det går ut på. Men kanskje de ikke hilser eller håndhilser. Sånne små ting som er helt vanlige.

R: Men er dette problemstillinger som er oppe på studiet deres, som lærerne tar opp og sånn?

Jelena: Nei, det er mer mellom oss på kullet når vi oppdager ting, og så blir det diskutert. Du får vite ganske mye om andre når vi går ut i praksis og hvordan de oppfører seg. Når noen kanskje ikke makter å håndhilde på andre på praksisstedet så snakker man jo om det. Det blir liksom, det er ikke akkurat bra.

Vi ser at Jelena oppfatter at noen av minoritetsmennene forvalter en kultur som innebærer at de er reservert overfor kvinner. Fortellingen om den mannlige minoritetsstudenten som ikke ville håndhilde på en kvinne på praksisplassen går også igjen hos andre informanter. På samme måte som de somaliske mennene ble diskvalifisert som kompetente fordi de ikke stoler på kvinners utregninger, blir minoritetsmennenes reservert væremåte ansett som moralsk problematisk. Tidligere studier har vist hvordan det forekommer tilsvarende kjønnede og etniske kategoriseringsprosesser i en sykehjemskontekst. Gullikstad (2010) viser hvordan helt bestemte kombinasjoner av kjønn, etnisitet og seksualitet i en sykehjemskontekst, diskvalifiserer pleiere med etnisk minoritetsbakgrunn, og særlig muslimske menn.

I studieplanene og på høyskolens nettside fremgår det at viktige egenskaper for bioingeniører er nøyaktighet, ærlighet, ansvarsbevissthet og evnen til å kommunisere. En viktig grunn til at bioingeniører må ha kommunikasjonsferdigheter, være nøyaktige og ansvarsbevisste er at prøvene som tas og analysene av disse sendes videre til andre helsearbeidere, og vil til slutt være bestemmende for pasientens sykdomsbilde og skjebne. Bioingeniørene kan som nevnt forstås som en del av et større kretsløp som kan karakteriseres som en *kjede av relasjoner*. Man er avhengig av at de andre arbeiderne i "leddene" gjør det nøyaktig og riktig. Evnen til å kommunisere handler sånn sett ikke bare om å samhandle med pasienter, men også en evne til å signalisere pålitelighet overfor kollegaer. Bioingeniører samarbeider tett med andre helseprofesjoner og har av den grunn blitt omtalt som en «diagnostisk samarbeidspartner» i helsevesenet (Hansen 2011, Almås og Ødegård 2012). I det neste kapittelet skal jeg utforske dette kompetanseidealet nærmere. Det som er viktig å merke seg her, er at de formelle kravene i utdanningen også veves sammen med mer uformelle krav

og kvaliteter i informantenes grensdragninger. Mette og Jelena oppfatter at de tekniske analysene på laben krever nøyaktighet og pålitelighet. Disse egenskapene mener de at noen av medstudentene ikke besitter på grunn av manglende språkkompetanse, og på grunn av det de oppfatter som kolliderende holdninger til kjønnslikestilling. Dette er mangler de direkte og indirekte knytter til mannlige bioingeniører med minoritetsbakgrunn. De symbolske grensene etnifiserer relasjonene mellom studentene i mitt utvalg. Sammenvevinger av de formelle og uformelle kompetanseformene forsterker forskjellen mellom de kvinnelige informantene og de mannlige minoritetsmennene.

Selv om både Jelena og Mette bruker etnifiserte grensdragninger (distanserer seg fra språksvake studenter og minoritetsmenn med feil holdninger til likestilling), tilhører de en studentgjeng der flertallet har etnisk minoritetsbakgrunn. Jelena oppfatter at det segregerte studiemiljøet handler om livsfase og livsstil. Det de har til felles med dem de omgås, er at de ikke har barn eller familieforpliktelser, og liker å ta et glass etter skoletid. Her spiller informantenes religiøse tilhørighet en rolle. De «troende», da først og fremst muslimer, blir ikke med på å ta et glass etter skoletid. Dette er en relevant forklaring på det segregerte studiemiljøet. Jeg oppfatter likevel at skillelinjene mellom studentene handler om noe mer enn religion, livsfase og livssituasjon. I mitt utvalg er det større variasjon innad enn mellom informantgruppene med etnisk minoritetsbakgrunn og majoritetsbakgrunn når det gjelder familieforpliktelser. Når det gjelder religiøs tilhørighet, er det heller ikke slik at alle de mannlige informantene i mitt utvalg er troende muslimer. Jeg oppfatter at likhet og forskjell handler like mye om kulturelle stereotyper som om faktiske forskjeller mellom studenten i studiekonteksten for bioingeniører. Mette illustrerer hvordan likhet og forskjell også er noe som går utover livsfase, språkbeherskelse og moral. De symbolske grensene handler også om etnifiserte relasjoner mellom studenter der kroppslige kjennetegn og karakteristikk spiller en rolle:

Mette: Det er liksom sånn at vi er delt inn i forskjellige klikker, føler jeg da. Det er liksom vi som er ”asiatra”, og så er det de norske, og så er det de muslimske. Det er liksom det at, jeg vet ikke hvordan jeg skal si det. Det er liksom de med sjal da, og så er det de andre muslimske som ikke bruker sjal da, føler jeg da. (...) Og så er det de fra Afrika.(...) Vi blir jo delt i grupper og sånn. Så det er ikke alltid vi som bestemmer hvem vi er sammen med. (...)

J: Hva kjennetegner de du er sammen med da? Hva er det som er likt?

Mette: Jeg vet ikke jeg. Utseende. For min del så var det, når jeg begynte her så var jeg ganske stille. Mer stille enn nå. Så det var liksom de som kom bort til meg og lurte på hvor jeg kom fra. Så det var liksom de som begynte å prate med meg først. Første skoledag så så du jo liksom at de norske gikk sammen, og så gikk vi som ligna på hverandre sammen. Jeg vet ikke hvorfor det ble sånn. Jeg føler det er veldig oppdelt. Men jeg synes ikke det er noe problem å være sammen med de andre.

Selv om både Jelena og Mette inngår i en gjeng der flertallet har minoritetsbakgrunn, oppfatter de ikke at de er ekskludert av «de norske» slik vi så var tilfelle for minoritetsmennene. Som vi har sett inngår de to kvinnene i majoritetsfellesskapet gjennom å posisjonere seg selv som språksterke og en som kan gi hjelp til de språksvake.

I likhet med de mannlige minoritetsstudentene har også både Mette og Jelena erfaringer i arbeidsmarkedet der deres bakgrunn har fått en betydning. De forteller begge om opplevelser fra intervjusituasjoner der den potensielle arbeidsgiveren har vært opptatt av deres etniske bakgrunn, men i motsetning til minoritetsmennene tolker de ikke disse erfaringene som begrensende for egne muligheter i arbeidsmarkedet som bioingeniører. Jelena oppfatter at det er en kvote for både bioingeniører med minoritetsbakgrunn og for mannlige bioingeniører:

Jelena: Jeg har alltid fått jobbene ved at jeg har vært der. Jeg vet ikke, kanskje det er noe galt med hvordan jeg skriver søknad, jeg vet ikke. Jeg føler at alle de jobbene jeg har fått er fordi jeg har vært der, møtt opp, slik at de har blitt kjent med meg. Mens jeg har jo, det var faktisk en jobb jeg søkte på, en sommerjobb det andre året på mikrobiologi på Aker. Der kom jeg til intervju, men jeg fikk ikke jobben. De var litt interessert i hvor jeg kom fra og sånne ting.

J: Men tror du det har noe å si, at du har et utenlandsk navn?

Jelena: Nei, det eneste jeg tenker er at hver eneste arbeidsgiver har en kvote på hvor mange utlendinger det skal være. Og kanskje de prøver å fylle den. For du ser jo at det er en kvote på gutter. Guttene på kullet vårt kommer garantert til å få seg jobb. (...) når arbeidsgivere får gutter så får de kanskje mer betaling eller, jeg vet ikke. Ikke at gutten får, men at sykehuset eller det stedet får bedre omdømme. De har gutter, det skal være likestilling.

R: Men tenker du at det er sånn med utenlandsk bakgrunn også, at de gjerne vil ha en del utlendinger?

Jelena: Ja at de har en kvote på det ja.

R: Det tar seg ikke godt ut hvis du har et sykehus hvor du ikke har noen utledinger?

Jelena: Ja det tror jeg. Det har jeg sett når jeg er ute i praksis. Alle har et visst antall som er utlendinger.

Mette trekker frem erfaringer der hennes utseende får en betydning for hvordan hun blir møtt i arbeidsmarkedet. I motsetning til Jelena har Mette et norsk klingende navn:

Mette: I fjor så hadde jeg ikke sommerjobb. Jeg søkte for sent. Da skrev jeg veldig mange søknader, overalt i hele Oslo området. Og så på det ene intervjuet så skjønte de ikke at jeg var Mette Larsen.

J: Hvorfor det?

Mette: Jeg vet ikke. Jeg fikk inntrykk av at hun var veldig opptatt av hvor jeg kom fra da. Det er første gangen.

J: At du har opplevd noe sånt tenker du?

Mette: Ja, i hvert fall jobbrelatert. Intervjuet gikk mer ut på hvor jeg kom fra og hvorfor jeg ikke kunne språket til foreldra mine. Og hvordan var det for meg å ikke kunne det språket og sånn. Jeg følte at det var litt rart på intervju. Eller jeg er jo vant til at folk blir overraska for jeg ser veldig asiatisk ut da, men så har jeg det navnet. Det pleier ikke å være negativt, så jeg synes det var litt rart. (...). Det er jo sånn at noen prater veldig sakte, sånn: «skjønner du hva jeg sier?!». Men når de hører at jeg begynner å prate så skjønner de jo at... men det pleier ikke å være negativt føler jeg.

Verken Mette eller Jelena ønsker å trekke frem etnisitet som noe begrensende i arbeidsmarkedet. Selv om de beskriver erfaringer der de ikke har fått jobb i sammenheng med arbeidsgiveres vektlegging av deres utseende, navn eller bakgrunn, fremstiller de seg ikke som ekskludert eller diskriminert slik som vi så var tilfelle for minoritetsmennene. Dette oppfatter jeg at dels handler om deres erfaringer. I utdanningskonteksten tilhører de gruppen som kan fremstille seg som kompetente både gjennom språk og arbeidsmoral. Dels handler det om deres erfaringer i arbeidsmarkedet som studenter. Mette er en av de kvinnelige studentene som allerede har fått jobb på intervjudispunktet, og Jelena har hatt relevant deltidsarbeid ved siden av studiet.

Avslutning

Kompetanseidealet i bioingeniørfeltet skiller seg fra de to andre feltene ved at det er et etnifisert kompetanseideal. Etnisitet gjøres til en relevant grense mellom studenter når det gjelder språkbeherskelse i faglig samarbeid som oppgaveskriving, men også når det gjelder analysearbeid på laben. I sykepleiefeltet og det datateknologiske feltet ble det tekniske kompetanseidealene kjønnet gjennom informantenes symbolske grensedragninger. Bioingeniørstudentene vektlegger også en form for teknisk kompetanse når de beskriver analyseprosessen på laboratoriet. De tekniske analysene krever nøyaktighet og god språkbeherskelse. Kommunikasjonen mellom helsearbeidere baserer seg på en relasjonskompetanse som uttrykkes gjennom en evne til å signalisere pålitelighet. Jeg har argumentert for at de relasjonelle kompetanseformene skaper en etnifisert grense mellom studentene.

I dette kapittelet har jeg vist hvordan de kvinnelige informantene, både med og uten etnisk majoritetsbakgrunn, bruker et etnifisert kompetanseideal når de evaluerer egen og andres kompetanse. Gjennom denne evalueringsprosessen fremstiller de seg selv som kompetente. Selv om disse grensene kan oppleves ekskluderende for noen informanter, og bidrar til å etnifisere relasjonene mellom studentene i studiekonteksten, er ikke dette ensbetydende med at grensedragningene er motivert gjennom et bevisst ønske om å ekskludere. Poenget her er verken å vise at kvinnenes vegring mot å samarbeide med språksvake, eller deres kritikk av kolliderende holdninger til kjønnslikestilling, ikke er berettiget, men å vise hvordan disse feltspesifikke kompetanseidealene preger informantenes opplevelse av tilhørighet og verdi i bioingeniørkonteksten. Slik jeg ser det, er det ikke nødvendigvis språket i seg selv som skaper grupperingen mellom informantene med minoritets- og majoritetsbakgrunn i bioingeniørkonteksten. Manglende språkbeherskelse blir en *sekkebetegnelse* for en rekke andre ting som språket er relatert til. Kategorien ”god språkbeherskelse” rommer egenskaper som nøyaktighet, ansvarsfull og pålitelighet, og peker sånn sett også på en *arbeidsmoral*. Dette er en form for arbeidsmoral som bærer i seg ulike dimensjoner av *norskhet*, der språkbeherskelse, og holdninger til kjønnslikestilling er signaler på studentenes oppfatninger av normalitet. Slike assosiasjonslogikker mellom kulturelle stereotypier, arbeid og kompetanse, er vanskelig å få grep om og «pakke ut». Jeg har argumentert for at det nettopp er slike sammenvevinger av formelle og uformelle kriterier, som virker som subtile inkluderings og ekskluderingsprosesser mellom studentene.

Kulturelle stereotypier om kompetanse, etnisitet og kjønn begrenser de mannlige minoritetsmenneskes aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter i overgangen til arbeid. Mennene blir en minoritet, og plasseres utenfor kompetansefellesskapet gjennom informantenes grensedragninger. I motsetning til sykepleiefeltet ekskluderer kompetanseidealene i bioingeniørfeltet en informantgruppe i utdanningskonteksten. Sånn sett skaper grenselogikkene i bioingeniørkonteksten en forskjell mellom informantene, som minner om de ekskluderende kategoriseringsprosessene jeg identifiserte i det datateknologiske feltet. Der så vi at menn, uavhengig av deres etniske bakgrunn, tjente på de maskuline kulturelle stereotypiene om kompetanse.

12. Bioingeniører i arbeid

Innledning

I det foregående kapittelet så vi hvordan idealer om norskhet sto sentralt i studentenes evalueringer av hvordan man blir en bioingeniør på den «riktige» måten. Gjennom å vektlegge språkbeherskelse og en bestemt form for arbeidsmoral, forsøkte de kvinnelige studentene, uavhengig av deres etniske bakgrunn, å skape en legitimitet og tilhørighet til eget utdanningsfelt. Der dette idealet sto sentralt i kvinnes arbeid med å fremstille seg selv som kompetente, ble minoritetsmennene plassert utenfor dette kompetansefellesskapet. Felles for minoritetsmennene var at de opplevde seg ekskludert i utdanningskonteksten, og at de opplevde å ha færre muligheter i arbeidsmarkedet enn sine kvinnelige medstudenter.

Spørsmålet jeg skal undersøke i dette kapittelet er hvordan kompetanseidealene i en utdanningskontekst begrenser eller muliggjør informantenes aspirasjoner i overgangen til arbeid. Hvilken betydning har informantenes erfaringer med trygghet og risiko i en utdanningskontekst for endring og stabilitet i deres aspirasjoner?

Gangen i kapittelet er som følger. Jeg presenterer først informantene og informasjon om høgskolens praksisutplassering. Deretter undersøker jeg forholdet mellom informantenes aspirasjoner og kulturelle stereotyper om kompetanse gjennom begrepet «selvsosialisering». Deretter skal jeg undersøke informantenes definisjoner av hva som utgjør en attraktiv og ideell karriere.

Oversikt over informantene og høgskolens praksisordning

Et flertall av bioingeniørene vi møtte i det forrige kapittelet har fått relevant arbeid etter fullført utdanning. Det eksisterer likevel forskjeller mellom informantene. I motsetning til mennene har alle kvinnene på intervju tidspunktet relevant arbeid og hundreprosent vikariat. Av tabellen under fremgår det at to av minoritetsmennene har en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn de kvinnelige bioingeniørene. Dilan har ikke fått relevant arbeid ett år etter fullført utdanning, og Mohammed jobber som ekstravakt etter at han sa opp sitt vikariat. Mer om dette senere. Av tabellen fremgår det også at bioingeniørene i mitt utvalg både er

eksterne og interne søkere. 4 av 8 informanter fikk sin første jobb som intern søker gjennom praksis eller deltidsjobb.

Informant	Kjønn	Etnisitet	Arbeidssituasjon etter fullført utdanning	Arbeidsoppgaver nåværende jobb
Dilan	M	Minoritet	Arbeidssøker	---
Mohammed	M	Minoritet	1) Sykehus, Klinisk kjemisk avdeling, vikariat, intern søker. Sa opp jobb. 2) Arbeidssøker. Ekstravakt på prøvemottak	Prøvetaking
Abid	M	Minoritet	Sykehus, Mikrobiologisk avdeling, prøvemottak, intern søker. Ekstravakt i hjemmesykepleien	Prøvetaking
Mette	K	Minoritet	Sykehus, Klinisk kjemisk avdeling, vikariat, intern søker	Prøvetaking, analyse av blod
Jeanett	K	Majoritet	Sykehus, Klinisk kjemisk avdeling, vikariat, ekstern søker	Prøvetaking, analyse av blod
Maren	K	Majoritet	1) Sykehus, Immunologisk, vikariat, intern søker 2) Sykehus, Mikrobiologisk avdeling, vikariat, intern søker	Analyse av bakterier, virus, sopp. Undervisning, forskning
Jelena	K	Minoritet	Sykehus, Klinisk kjemisk avdeling, vikariat, ekstern søker.	Prøvetaking, analyse av blod
Kjersti	K	Majoritet	1) Sykehus, Mikrobiologisk avdeling, prøvemottak, vikariat, ekstern søker. 2) Sykehus, Mikrobiologisk avdeling, laboratorium, intern søker	Prøvetaking, analyse av bakterier, virus, sopp

1= Første jobb. 2= Nåværende jobb

De som er i jobb har det tilfelles at de jobber som bioingeniører på sykehus. I tabellen fremgår det også at informantene utfører ulike typer arbeidsoppgaver. Mennene med minoritetsbakgrunn arbeider på prøvemottak og utfører kun prøvetaking av pasienter, mens kvinnene også utfører analyse av biologisk materiale på laboratorium. Som vi skal belyse nærmere i dette kapitlet skiller informantene mellom ulike oppgaver med høyt eller lavt innslag av rutiner. Prøvetaking er en arbeidsoppgave som knyttes til rutine. Vi skal følge opp bioingeniørenes grensdragninger mellom arbeidsoppgaver og kompetanseformer senere. Det som er viktig å merke seg her, er at informantene befinner seg innenfor ulike type jobber og utfører ulike oppgaver som de gir ulik status og verdi.

Eksterne og interne søkere

Bioingeniørene har det til felles med sykepleierne at de har praksis i arbeidsmarkedet under utdanningen. Informantene tilhørere et stort kull noe som innebærer at ikke alle studentene får

praksisplass i Oslo (Radium, Riksen, UUS, Lovisenberg, Diakonhjemmet og noen private). Flere av studentene har hatt praksisplass på sykehus andre steder i landet som Hamar, Drammen, Lillehammer, Arendal, Lillestrøm, Elverum, Bærum og Asker. De fleste studentene i mitt utvalg ønsker seg til sykehus i Oslo. Når faglærerne plasserer studenter tar de hensyn til studentenes ønsker og deres livssituasjon. Studenter med barn har førsteprioritet på praksisplassene i Oslo, og så trekkes det ifølge faglærerne lodd mellom de andre studentene (uten barn) når det gjelder praksisutplassering. Studentene har om lag nitten uker med praksis til sammen i løpet av hele studiet. Det første året har de bare noen dager på laboratorium. Praksisen det andre året er på tre uker. Det tredje året er studentene ute i praksis til sammen seksten uker. Ukene er delt inn i to perioder. Det vil si at studentene har åtte uker med medisinsk biokjemi og deretter åtte uker med spesiallab. Studentene kan sende inn en liste med ønsker når det gjelder fagområder³⁷ på spesiallab. Dette er et av kriteriene for utvelgelse, men også her er det faglærerne som avgjør praksisplasseringen. Studentene er to og to sammen ute i praksis. Det er lærerne som setter studentene sammen.

Bioingeniører er en del av et karriereløp der studentene tidlig får erfaringer og nettverk i arbeidsmarkedet. Gjennom praksisordningen tilrettelegger høgskolen for den første kontakten med arbeidsmarkedet. Høgskolens praksisordning tilrettelegger for en *standardisering* av overgangen mellom utdanning og arbeid for bioingeniørene. Informantene har fått deltidsarbeid gjennom praksis, og noen har også fått vikariater etter fullført utdanning ved avdelingen de var i praksis. Dette så vi også var tilfelle for sykepleierne. I motsetning til datateknologene som sto alene i møtet med arbeidsmarkedet, har både sykepleiere og bioingeniører relevant erfaring og nettverk fra arbeidsmarkedet før fullført utdanning.

I sykepleiefeltet viste jeg at et flertall av informantene fikk sin første jobb som intern søker. At det er halvparten av bioingeniørene i mitt utvalg som har fått jobb som interne søkere kan blant annet handle om institusjonelle rammer. Som nevnt benytter høgskolen sykehus utenfor Oslo når de plasserer bioingeniører ut i praksis.

Det er ikke noen systematikk i forskjellene mellom informantene når det gjelder hvem som har fått jobb gjennom praksis og hvem som ikke har det. Det betyr at både kvinnene og mennene med og uten etnisk majoritetsbakgrunn i mitt utvalg befinner seg i studentgruppen som har fått den første jobben gjennom praksis. På tross av likheter mellom informantene, befinner de seg i ulike arbeidsposisjoner, og som vi også skal se, opplever de møtet med

³⁷ Her kan de velge mellom immunologi, patologi, mikrobiologi og transfusjonsmedisin.

arbeidsmarkedet svært forskjellig. Jeg skal derfor belyse forholdet mellom aspirasjoner og deres erfaringer med anerkjennelse og miskjennelse i arbeidsmarkedet.

Mobilitet som normalitetstilpasninger

I det forrige kapittelet så vi hvordan bioingeniørene skilte seg fra hverandre når det gjaldt deres tro på fremtiden og følelse av tilhørighet og legitimitet innenfor eget utdanningsfelt. Informantene som opplevde at de ikke hadde mulighet til å identifisere seg med og gjøre bruk av de rådende definisjonene av kompetanse for å fremstille seg som kompetente, var usikre med tanke på fremtidige muligheter i arbeidsmarkedet. Hvilken betydning har informantenes erfaringer med trygghet og risiko i en utdanningskontekst for deres aspirasjoner i overgangen til arbeid?

Nederlagshistorier

Felles for de mannlige informantene med minoritetsbakgrunn var at de under studietiden opplevde seg ekskludert og at de jevnt over var usikre på sin fremtid som bioingeniører. Deres usikkerhet ble i det forrige kapittelet knyttet til deres erfaringer i det norske arbeidsmarkedet generelt, og til deres mangel på tilgang til de etnifiserte kompetanseidealene i utdanningskonteksten. Det som var spesielt med mennenes situasjon, var at de vektla en diskriminerings- eller begrensingsfortelling, på tross av at de hadde erfaringer med inkludering. Før de avsluttet utdanningen, hadde Mohammed fått vikariat på avdelingen han var i praksis, og Abid var innkalt til intervju på avdelingen han nå har et vikariat på. Mennene hadde også erfaringer med inkludering gjennom gode karakterer, de forteller om toppkarakterer, og gjennom gode tilbakemeldinger i praksis. Selv om de mannlige informantene sånn sett presterer godt og har erfaringer med inklusjon, argumenterte jeg for at kompetanseidealet i utdanningskonteksten bidro til en marginalisering der minoritetsmennenes kompetanse usynliggjøres. Dette er sentralt for å forstå mennenes opplevelse av å bli begrenset og ekskludert som minoritet i studiekonteksten. En opplevelse som kan forstås som en form for nedrelagshistorie. I motsetning til kvinnene har mennene med seg en nederlagshistorie når de møter arbeidsmarkedet.

Abid er den eneste bioingeniørinformanten som jeg ikke har lyktes i å møte til et intervju etter avsluttet utdanning. Han forteller på telefon at han jobber på tapperiet ved en klinisk, kjemisk avdeling, samtidig som han jobber i hjemmesykepleien. Dette er avdelingen

han hadde praksis i. Siden jeg vet lite om Abids situasjon³⁸, skal vi derfor konsentrere oss om de to andre mennene, Dilan og Mohammed her.

Dilan har ikke fått relevant jobb ett år etter fullført utdanning. Han har heller ikke blitt innkalt til intervju på noen av jobbene han har søkt. Etter Dilan ble utdannet bioingeniør, ventet han en periode før han søkte jobb. Dette begrunner han med at han hadde en godt betalt deltidsjobb. Denne jobben har ikke Dilan lenger når vi møtes, og den var heller ikke relevant for utdanningen hans. Dilan har nå begynt på en mastergrad ved universitetet i mangel på relevant arbeid. Samme dag som vi møtes fikk han imidlertid et tilbud om et vikariat i hjemmebaserte tjenester der han tidligere har hatt en deltidsstilling. Dette er heller ikke relevant arbeid for Dilans utdanning. Dilans opplevelse av å ha få muligheter i studietiden har blitt forsterket i møtet med arbeidsmarkedet.

Dilan: Jeg har lært hvor vanskelig det er å skaffe en jobb hvis du ikke kjenner noen fra før på det stedet du skal jobbe. Jeg har opplevd det som bioingeniør, men det er muligens sånn i forbindelse med andre yrker også. Ikke bare bioingeniør. Hvilken jobb du hadde før, hvordan karakterene dine er, hvor fornøyde de er med deg i praksis – det teller ikke i det hele tatt. Ikke ut fra hva jeg har opplevd. Hvis du bare kjenner ett menneske fra før, så har du fått deg noen kontakter, og da går det veldig bra.

J: Men da dere var i praksis så ble dere vel kjent med noen?

Dilan: Det som er problemet er at jeg hadde praksis på et sykehus som blir lagt ned, derfor ansetter de ikke folk der.

J: Hadde du alle praksisene dine på Aker?

Dilan: Ja, bortsett fra en praksis som jeg hadde andre året på en blodbank. Jeg har bare vært på Aker sykehus. Hadde jeg visst at de skulle legge ned og at de ikke ansetter flere folk da hadde jeg ikke hatt praksis der. (...) grunnen til at jeg hadde praksisplassen min der på Aker er at det er mye mikroskopi og detaljer. Det som er, i praksis skal vedkommende lære teknikkene der man skal jobbe. Men det tok ikke lang tid før jeg fikk jobbe med de snittene som ble sendt til diagnose. Det var jobben som en bioingeniør skal gjøre. Jeg jobbet med de snittene som sendes til legen for å diagnostiseres. Det gikk såpass bra der(...). På bacheloroppgaven som jeg skrev valgte jeg et emne som var meget interessant for meg. Jeg fikk også et veldig bra resultat. Det var et av de beste resultatene der på skolen. (...) De bildene vi hadde tatt,

³⁸ Jeg fikk kun kort informasjon på telefon fordi vi avtaltes å møtes. Abid kom aldri til intervjuet, og svarte ikke på mine senere henvendelser.

han som var veileder sa at slike bilder ser man som regel bare i bøkene. Såpass bra gikk det faktisk. Det var ikke gjort på sykehuset før. (...) Jeg var ganske sikker på at jeg ikke ville få problemer med å skaffe meg jobb i forbindelse med de fagene jeg har. De bekreftelsene jeg har fått både fra praksis og skolen. Men det hjelper ikke. Jeg opplevde at det bare er verdiløse papirer. Hvis du ikke kjenner noen fra før.

Dilan trekker frem nettverk, for å forklare hvorfor han ikke får relevant arbeid. Han oppfatter at hans grad og prestasjoner ikke betyr noe for hans muligheter i arbeidsmarkedet. Dilan var i motsetning til de andre studentene i mitt utvalg i praksis på Aker sykehus. Sammenlåingen av sykehus kan ha bidratt til at Dilan ikke fikk en jobb gjennom praksis, noe han selv påpeker. Følelsen av miskjennelse og usynliggjøring av kompetanse har bidratt til at Dilan har senket ambisjonene sine:

J: Hvor mange jobber har du søkt sånn ca?

Dilan: De som jeg tenkte jeg kanskje hadde en sjanse, så er det vel tjue søknader jeg har sendt. Nylig har jeg også sendt nye søknader andre steder. Til laboratoriumsarbeid og forskning. Det var det jeg hadde lyst på. I begynnelsen så søkte jeg der jeg hadde lyst til å jobbe. Men nå har jeg tenkt nei, nå søker jeg der jeg kan få en jobb, uansett hva slags jobb det er.

J: Så du har senket ambisjonene litt?

Dilan: Ja, jeg søkte i histopatologi, der hadde jeg min legepraksis³⁹. Og jeg hadde fokusert mest på en jobb jeg kunne jobbe i forbindelse med histopatologi. Men nå søker jeg både immunologi og blodbank, vanlig kjemisk laboratorium. (...) Det at jeg begynte på master, jeg hadde jo lyst på jobb, men siden jeg ikke klarte å skaffe jobb så kan jeg ikke bare sitte. Så jeg må gjøre noe. (...) Jeg håper jo at når jeg blir ferdig med master at det vil gi meg en bedre mulighet. Hvis jeg da ikke får jobb så er det muligheter for å ta doktorgrad. Da har du betaling allikevel vet du, når man jobber med doktorgrad.

For Dilan er det å ta en mastergrad et alternativ til å gå arbeidsløs. Og får han ikke jobb etter master, så kan man alltid begynne på en doktorgrad. Å fortsette med høyere utdanning blir sånn sett en måte å mestre en uholdbar situasjon i arbeidsmarkedet. Både Dilans

³⁹ Dilan studerte medisin før han begynte på bioingeniør.

utdanningsbeslutninger og hans beslutning om å ta arbeid som ikke er relatert til utdanningen, kan fortolkes som kompromisser. Som jeg har argumentert for tidligere, kan et kompromiss forstås som en karrierebeslutning der individet gir opp de mest ønskelige alternativene, fordi de fremstår som utilgjengelige (Gottferdsson 1981, Gottfredsson og Lapan 1997).

Som Dilan opplever også Mohammed at han må inngå kompromisser i egen karriere, men for Mohammed handler ikke dette om at han ikke fikk jobb etter utdannelsen. Mohammed fikk som nevnt et vikariat der han hadde praksis i studiene. Mohammed inngår kompromisser med egne aspirasjoner og sier opp sitt vikariat, fordi han føler seg mobbet på jobb.

Mohammed: Kanskje det ikke er så bra at jeg sier dette, men det er en dame der som er sjef for en av avdelingene som ikke er enig med meg. Jeg merket det på praksisen også, men jeg trodde ikke det ville bli noen flere problemer. Hun pratet mange ganger med de andre. På klinisk kjemi så er det mange sjefer og småsjefer og hun pratet med de andre sjefene. Så alt det jeg gjorde var under vurdering. Når jeg skal ta pause, hvor mange minutter tar jeg og bla bla. Jeg jobbet der med stort [press]... på en brutal måte. Noen ganger klarte jeg ikke å ta meg lunsjpause. Fordi jeg hadde en calling, som heter barnecalling. Da venter du på calling på de forskjellige avdelingene, og jeg måtte være der(...). Noen ganger var det vanskelige situasjoner med pipettering. Pipettering da må du være veldig, veldig nøyaktig. Blod, hansker og frakk. Det er ikke lov å ta callingen eller ringe den avdelingen som kalte deg. Du må bli ferdig med det først, du må være veldig, veldig nøyaktig. Men det er vanskelig å få ringt, det tok litt tid før jeg fikk ringt da. Og sjefene, i stedet for å satse på meg så bare klaget de. Det kom masse, masse klager. De presset meg mye mer.

J: De behandlet deg annerledes enn de andre som jobbet der?

Mohammed: Ja. Når jeg var ferdig på jobben så kom det mange bort til meg og de sa vi hørte du gjorde det, du gjorde feil, du gjorde sånn og sånn. Jeg vet ikke hvorfor alle hadde fått vite om det da. Det ble en samtale også hvor de sa til meg, «du har gjort feil og du burde gjort sånn». Og de sa «du spør så mye, hvorfor spør du så mye?» Jeg sa til dem jeg er under opplæring, og det er bedre å spørre enn å gjøre feil. Det er ikke en maskin vi jobber med, men mennesker. Hvis man gjør litt feil kan det bli en katastrofe. Og de sa «nei, det er ikke lov å spørre så mye. Du forstyrrer de andre». (...) Men jeg tenkte masse. Jeg pratet med meg selv. Jeg klarer ikke. Det er bedre å slutte der i stedet for å jobbe med så mye stress. Jeg pratet med sjefen og sa at jeg skal slutte her

på grunnen av studier. Hun bare lo mot meg og sa «ja, det går bra, helt greit. Du har bare tretti dagers oppsigelse så kan du slutte». Jeg sluttet fire dager før den oppsigelsestiden var ferdig. [fordi sjefen sa:]”Her er din oppsigelse, du er ferdig”. Jeg sa ingenting fordi jeg ikke ville lage noen store problemer. (...) Jeg tålte ikke mer. Jeg har blitt skuffet så mye. Jeg lurur også på hva som skjer når jeg blir ferdig med master også. Kanskje det kommer til å skje på akkurat samme måte. Men jeg vet ikke, vi får se.

Mohammed tar en master på Blindern, og jobber som ringevakt på et tapperi når jeg møter ham. Han ser seg likevel som arbeidssøkende og ikke som student. Han ønsker å jobbe som bioingeniør. Mohammed sa opp sin jobb fordi han følte at han ble behandlet annerledes enn sine kollegaer. Erfaringen med å forskjellsbehandles på jobb handler også om opplevelsen av å bli forbigått i køen for fast ansettelse:

Mohammed: Det var en ting jeg merket meg. Mange av de sjefene de kommer fra Norge. Det var noen som har søkt på jobb, som var fra Norge, de fikk fast jobb med en gang. Uten erfaring, de var helt ferske, akkurat det samme som meg. Det er noe som er veldig urettferdig og har skuffet meg mye. Av og til lurur jeg på om selv om jeg studerer masse og tar mastergrad, hva skjer hvis jeg kommer i den samme situasjonen? Hvor skal jeg finne jobber? Det blir verre og verre. Jeg tror ikke det bare er den arbeidsplassen, men de andre også. Men jeg jobber i hvert fall på en blodbank nå. Her er det bra, jeg trives der. (...) Jeg jobber som innkalling [ringevakt], (...) men det er ikke en jobb. Det er ikke en trygg jobb. Jeg har vært to uker på ferie uten lønn. Det er ikke en trygg jobb. Hvis jeg blir syk så får jeg ikke penger. Jeg tjener da ikke noen ting, null. Nei det er ikke en trygg jobb fordi jeg er bare innkalling. Fortsatt så søker jeg og søker jeg. (...) En av kameratene mine som tok utdanning i mitt hjemland, den samme studieretningen som meg, han reiste til USA og oversatte alle dokumenter og fikk jobb med bacheloroppgaven. Forskjellene er at i USA så bruker de kompetansen. (...) Det er bedre i USA fordi de kjenner systemet i mitt hjemland. Der bruker de dem som har tatt utdanning. Vi er en minoritet som har stor suksess[i USA]. Vi er i middelklassen i USA, men ikke i Norge.

Selv om minoritetsmennesenes erfaringer med miskjennelse får ulike konsekvenser for deres karrierer, forteller disse erfaringene oss noe om hvordan aspirasjoner og perspektiver på egne

muligheter kan forstås som selvsosialiseringprosesser (Heinz mfl. 1998, Heinz 1999). Gjennom begrepet «selvsosialisering» kan vi fortolke de mannlige informantenes følelse av egen verdi og karrieremuligheter som et uttrykk for å være en minoritet i et karriereløp (Heinz 1999). Selvsosialisering referer til en aktiv prosess der individer lærer og tilpasser sine aspirasjoner til mulighetene som finnes innenfor deres konkrete utdannings- og yrkeskontekst. At Mohammed og Dilan begynner på en masterutdannelse kan forstås som kompromisser mellom aspirasjoner og begrensede muligheter (Gottfredson 1981, 1996, Gottfredson og Lapan 1997, Heinz m.fl. 1998). Både Dilans og Mohammeds aspirasjoner formes av de erfaringene de gjør seg med eksklusjon i arbeidsmarkedet. Tidligere studier viser også hvordan erfaringer med diskriminering og ulikhet skaper demotivasjon og en oppfattelse av at man ikke har noen valg eller alternativer i arbeidsmarkedet (Leccardi 2005, Pais 2003). Jeg har vist hvordan det å ikke få relevant jobb og erfaringer med forskjellsbehandling på arbeidsplassen, bidrar til å forsterke en følelse av å begrenses som minoritet hos de mannlige informantene. En følelse mennene hadde fra før. Som vi husker var diskrimineringsfortellingen sentralt i deres legitimering av eget utdanningsvalg. De oppfattet at bioingeniørprofesjonen var mer tilgjengelig og åpen for innvandrere, enn andre karrierer som de oppfattet som mer lukkede for innvandrere. Dette er en fortelling om inkludering som de ikke har fått bekreftet i arbeidsmarkedet. Troen på at de vil lykkes endres i takt med erfaringene de gjør seg i egen karriere. Et sentralt aspekt ved selvsosialisering, er som nevnt tidligere, at vi preges av våre erfaringer med positiv og negativ bekreftelse både i forkant og etterkant av en overgang. Opplevelsen individer har av egne muligheter endres over tid.

Et spørsmål vi skal undersøke i det følgende er om det er noe systematikk i disse endringene. Er det slik at mennene som sto utrygt i eget karriereprosjekt i studietiden opplever en større risiko i overgangen til arbeid, enn det de kvinnelige bioingeniørene gjør? La oss rette fokuset mot kvinnene.

Bekreftelseshistorier

De kvinnelige bioingeniørene forvaltet det jeg anså som kompetanseidealene i studietiden. Felles for de kvinnelige informantene er at de under studietiden jevnt over var trygge på eget karrierevalg og optimistiske med tanke på egen fremtid i arbeidsmarkedet, sammenlignet med mennene. Deres erfaringer med inklusjon i utdanningskonteksten kan forstås som en bekreftelseshistorie sammenlignet med de mannlige informantenes erfaringer. Dette er erfaringer med anerkjennelse kvinnene både har fått bekreftet og avkreftet i arbeidsmarkedet.

Aspirasjonene til Jelena, Maren og Jeanett preges av bekreftelse og kontinuitet i overgangen til arbeid. Informantene kom raskt i jobb, og opplever at de får bekreftelse på egen kompetanse gjennom sin arbeidsmarkedsposisjon. Maren er den som tydeligst inngår i det jeg oppfatter som et friksjonsfritt karriereløp med en kontinuerlig bekreftelse. Hun fikk tilbud om jobb gjennom praksis, og takket ja til vikariat. Samtidig som hun jobbet i dette vikariatet, fikk hun tilbud om et vikariat på en annen avdeling. Dette er en avdeling hvor hun tidligere jobbet som ekstravakt i studietiden. Hun befant seg slik i en situasjon hvor hun kunne velge mellom to vikariater. Jeg skal vie mer plass til Maren og de to andre informantenes beskrivelse av egen jobbsituasjon senere i dette kapittelet.

Kjersti og Mette delte de andre kvinnelige informantenes erfaringer med bekreftelse og inklusjon i studietiden. I arbeidsmarkedet har de gjort seg erfaringer som minner mer om de mannlige informantenes erfaringer med eksklusjon. Men selv om både Mette og Kjersti har erfaringer med eksklusjon, fortolker de disse erfaringene forskjellig fra mennene, men også seg i mellom. Der Kjersti fremstiller sin posisjon som ønsket og selvvalgt, fremstiller Mette situasjonen som uholdbar og som utenfor hennes kontroll.

Kjersti har i begge intervjuene fremstilt seg selv som redd for å ha ansvar, og denne frykten går utover det å ha ansvar som bioingeniør. Kjerstis frykt for å ha ansvar for pasienter fikk konsekvenser for hennes møte med arbeidsmarkedet. Hun ventet i nesten fire måneder før hun begynte å søke arbeid. Kjersti jobbet på et lager hele sommeren for å kjenne på hva hun ønsket karrieremessig, og for å puste ut etter en intens studietid.

Kjersti: Men jeg tror kanskje at de [andre studenter] har litt større ambisjoner til første jobben enn det jeg hadde. For jeg ville bare komme i jobb på et sykehus. Jeg trengte ikke. Jeg søkte jo egentlig på bakteriologen, men så kom jeg på prøvemottaket og der gjør jeg jo det samme som en helsesekretær. (...) Og de ser jo verdien av å ha flere bioingeniører der. Så det var veldig positivt det også da. Da har man en annen erfaring, og kanskje en annen innstilling til det arbeidet som skal gjøres da.(...)

J: Gjør du andre oppgaver enn det de gjør?

Kjersti: Nei, men jeg har kanskje en litt annen vurdering av ting. Jeg vet litt mer om sykdommer og hva som er viktig å prioritere og ikke, på bakgrunn av studiet mitt da. Og jeg kan jo mer enn jeg trodde. Og det er en deilig følelse fordi man går jo ut og føler seg helt dum.(...) Først var jeg sånn; og nei, jeg fikk ikke jobb på bakteriologen. Men etter hvert så tenkte jeg at det er perfekt for meg egentlig. Å bli vant til gangen i å

sjekke personene mot prøvene og rekvisisjon. Bli vant til å jobbe med en pasientprøve uten at det kan skje noen store feil som sagt.

Kjersti utfører arbeid som helsesekretærer også jobber med. Hun registrerer, pakker og sender prøver. Kjersti fremstiller sin posisjon i arbeidsmarkedet som selvvalgt gjennom å vektlegge lave ambisjoner og usikkerhet på egen kompetanse. Selv om alt dette kan ha bidratt til at Kjersti utsatte søknadsprosessen, kan Kjerstis selvpresentasjon også henge sammen med at hun ikke fikk jobben hun søkte på bakteriologen. På tross av at Kjersti fremstiller sin situasjon som selvvalgt, opplevde hun et avslag og sånn sett et brudd i et karriereløp som preges av en bekreftelsehistorie. Når Kjersti vektlegger egne preferanser og ambisjoner for å forklare egen posisjon, kan altså dette også forstås som en mestringsstrategi og et kompromiss. I motsetning til de mannlige bioingeniørene med minoritetsbakgrunn fortolker ikke Kjersti bruddene i egen karriere som en miskjennelse av hennes kompetanse. Selv om hun opplever risiko i etterkant av overgangen til arbeid, fortolkes ikke disse erfaringene som et nederlag. Kjersti beskriver en form for reorientering, der hun går fra å være skuffet over egen arbeidssituasjon til å se den som perfekt. Det kan tenkes at dette er en reorientering som er lettere å innta i etterkant av at man har opplevd bekreftelse. Kjersti har på intervjuetidspunktet avansert. Hun har fått et vikariat på laben ved samme avdeling og vil sånn sett få arbeidsoppgaver som står mer til bioingeniørutdannelsen.

Erfaringer med inklusjon og eksklusjon handler ikke bare om å få en jobb, men også om hvordan man føler seg sett og anerkjent på jobben. Dette er en bekreftelse Mette ikke opplever. Selv om Mette hadde positive erfaringer i forkant av overgangen til arbeid, har hun gjort seg en del negative erfaringer i etterkant. Mette føler seg både utrygg og forskjellsbehandlet på jobb:

Mette: Jeg fikk en halvårskontrakt og så har jeg fått et til, og så nå går den ut igjen, så jeg har fått enda et til da. (...) jeg synes det er veldig dårlig. (...) jeg tror jeg var den eneste som fikk et halvår da (...) og noen av dem fikk jo fast jobb med en gang. Av de som ble ansatt til og med etter meg da. Men tydeligvis på dette sykehuset så ser de ikke på at du har jobbet der tidligere da (...), men jeg må jo si at avdelingslederen min da, hun er jo kjent for å være.. ikke så grei da, med dem hun ikke liker. Jeg føler at hun liker ikke meg da. (...) Når første vikariatet mitt gikk ut, så gikk jeg en måned før og spurte om jeg ville få en kontrakt... ja, også liksom ble hun irritert for at jeg spurte.. også sa hun liksom: «ja, det er en måned til kontrakten din går ut»... Liksom... «Enten

så får du stole på meg, eller så gjør du ikke det.». Jeg syntes det var helt forferdelig å bli prata til sånn. (...). Også sånn som nå da, spurte jeg igjen da. Men da passet jeg på å spørre to uker før, ikke en måned siden hun var så frekk forrige gangen. Også sa hun liksom at: «har ikke jeg prata med deg tidligere?» også sa jeg: «nei, du har ikke prata med meg, og jeg synes det er litt rart for kontrakten min går ut denne måneden»... også sier hun liksom at: «nei, det er ordna» også sa jeg liksom at jeg syntes det var litt rart at hun ikke hadde kommet til meg og sagt at alt er greit liksom. Også sier hun: «ja, har du lyst til å ta det opp nå eller» også ble jeg litt satt ut da...(...). Det er ikke så lenge siden ... [informant gråter]... også vet jeg at det er flere da som har kontakter som.. (...) For en måned siden kom hun bort til dem og spurte eller ga ut kontrakten, også skrev de under. Mens med meg da, så måtte jo jeg gå og spørre selv. Så sa hun liksom: «enkelte ting er viktig og andre ting er ikke så viktig, så kontrakten din får du senere»... og da gikk jeg da. Også gikk jeg på do og grein da. Men så kom hun med kontrakten en halvtime etterpå.

Mette bryter sammen i gråt under intervjuet. Hun opplever ledelsens behandling av henne som vond og vanskelig å håndtere. Hun opplever situasjonen med sjefen såpass tøff, at hun ønsker en ny jobb. Felles for alle informantene er at de har vikariater, men det er forskjell på type vikariater, noen får korte andre får lange, noen får heltid mens andre får deltid - og dette er en midlertidighet som må ses i sammenheng med informantens følelse av å bli sett, respektert og å være trygg, på arbeidsplassen. Der Mette opplever de midlertidige kontraktene som vanskelig, oppfatter Kjersti det som en frihet:

Kjersti: De fleste har vikariater. Det har jeg og nå. Og det tror jeg folk er fornøyd med. Da er man mindre bundet. Så lenge man jobber bra så får man jo fortsette hvis de menneskene fortsatt er ute i permisjon. Det er jo ofte sånn at det er mange som går ut i permisjon. For min del da, så er ikke jeg interessert i å få fast jobb. Fordi jeg har lyst til å vite at jeg har lyst til å jobbe der før jeg får fast jobb på en måte. Kanskje jeg ikke trives da. Og da har du tre måneder du må jobbe et sted du ikke trives.

Forskjellen mellom Mettes og Kjerstis opplevelse av midlertidighet handler først og fremst om deres erfaringer med bekreftelse i arbeidsmarkedet. I motsetning til Mette føler Kjersti seg sett. Hun har fått jobb på et laboratorium og har sånn sett avansert i hierarkiet. Selv om Mette jobber ved et laboratorium, blir hun stadig henvist til prøvetaking. En oppgave informantene

oppfatter som rutinepreget og som tungt fysisk arbeid. Jeg kommer tilbake til dette senere i kapittelet. Det som er relevant her, er at Mettes opplevelse av å bli forskjellsbehandlet når hun ikke får fast stilling, må ses i sammenheng med at hun føler seg utrygg på jobb. Dette er en følelse hun deler med Mohammed, men Mette vektlegger sjefens personlighet og knytter ikke forskjellsbehandlingen til etnisitet slik vi så Mohammed gjorde. Mette har en mor som har innvandret. I det forrige kapittelet så vi hvordan Mette hadde erfaringer med at arbeidsgivere vektla hennes asiatiske utseende på jobbintervjuer. Hun erfarte at hun fikk spørsmål og en type oppmerksomhet som ikke følte relevant for jobbintervjuet. Men i motsetning til minoritetsmennene opplevde ikke Mette at dette skapte begrensninger for hennes muligheter i arbeidsmarkedet mens hun var student. Dette forklarte jeg blant annet med en generasjonsforskjell. Mette er født og oppvokst i Norge og har en annen tilhørighet og posisjon i Norge enn minoritetsmennene som selv har innvandret. Men det kan også forklares med Mettes erfaringer i bioingeniørfeltet. Mette inngikk i det kvinnelige fellesskapet som forvaltet det jeg oppfattet som de legitime kompetanseformer i studietiden. I motsetning til mennene hadde Mette også med seg en bekreftelsehistorie i overgangen til arbeid. Dette betyr ikke at Mette ikke opplever nederlag og usikkerhet, men at måten hun fortolker og håndterer erfaringene på kan være annerledes enn minoritetsmennene som har med seg en nederlagshistorie fra før. Kvinnene har flere «ressurser» å spille på i møte med arbeidsmarkedet enn det mennene i mitt utvalg har. Dette handler ikke først og fremst om målbare ressurser som karakterer. Både de mannlige og kvinnelige informantene fremstiller seg selv som arbeidssøkere med gode karakterer. Jeg har også kvinner i mitt utvalg som har fått jobb og som forteller om at de ikke har gode karakterer. Det handler i større grad om de ressursene som skapes gjennom de symbolske grensedragninger mellom ulike kompetanseformer i bioingeniørfeltet. Det vil si forholdet mellom kulturelle stereotyper om kompetanse og hvem som opplever at de kan stå trygt i sitt karriereprosjekt og tror på fremtiden, og hvem som ikke gjør det. Selv om det er variasjon mellom kvinnenes erfaringer i overgang til arbeid, har de det til felles at de har med seg en bekreftelsehistorie når de møter arbeidsmarkedet.

Den enkeltes ekskluderings- og inkluderingshistorie, det vil si informantens *posisjon* i et symbolsk felt, har en betydning for hvordan erfaring fortolkes. Selvsosialisering handler om å forstå læring og tilpasning i relasjon til sosial kontekst (Heinz 1999). Tidligere erfaringer med inklusjon og eksklusjon i en utdanningskontekst har en betydning for hvordan studentene fortolker nederlag i arbeidsmarkedet. Forskjellene mellom informantenes overgang til arbeid handler altså ikke bare om hvem som får bekreftet sine aspirasjoner og hvem som

ikke får det, men også om hvilken rolle disse nederlagene gis, fortolkes og settes inn i en større sammenheng. Selv om det ikke er en entydig sammenheng mellom kulturelle stereotypier om kompetanse, aspirasjoner og informantenes erfaringer med risiko i overgangen til arbeid, er det en forskjell mellom de mannlige og kvinnelige informantenes erfaringer i arbeidsmarkedet. Det er først og fremst minoritetsmennene som erfarer ambivalens og usikkerhet i denne overgangen. Kompromissene de inngår med egne aspirasjoner fortolkes som en nederlagshistorie. En historie der deres identifikasjon med en minoritetsposisjon gis en betydning. Mennene opplever at de utsettes for etnisk diskriminering. Denne informantgruppen har også en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet, sammenlignet med kvinnene som har fulltidsvikariater. Som vi skal se i det følgende, er det minoritetsmennene som utfører arbeidsoppgaver som er lengst fra det informantene oppfatter som den ideelle karriere.

Den ideelle karriere

I den siste delen av dette kapittelet skal jeg rette fokuset mot informantenes symbolske grensdragninger mellom kompetanseformer og karrierer i en arbeidsmarkeds kontekst. Hva er en attraktiv karriere, og hvordan henger det attraktive sammen med det etnifiserte kompetanseidealet som tidligere er blitt definert gjennom språkbeherskelse og arbeidsmoral?

Prøvetaking som rutinearbeid

Kvinnene har en annen posisjon i arbeidsmarkedet enn det minoritetsmennene har. Som nevnt har Mohammed og Dilan en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn kvinnene. I motsetning til mennene har alle kvinnene på intervju tidspunktet relevant arbeid og hundreprosent vikariater. Dette er en forskjell mellom tidligere medstudenter, informantene forklarer og forholder seg til på ulike måter. Der noen ikke vet om tidligere medstudenters arbeidssituasjon, har andre både kunnskap om andres arbeidssituasjon og klare oppfatninger om hvorfor bioingeniører ender opp i ulike karrierer. Minoritetsmennene i mitt utvalg er som vist tidligere opptatt av å trekke frem manglende nettverk og diskriminering. De kvinnelige informantene trekker frem mangel på kompetanse og diskriminering for å forklare forskjellene mellom majoritets- og minoritetsstudenters karrierer.

Jelena: Men jeg vet at mange av de [minoriteter] også har fått jobb. Noen av dem har fått jobb på blodbanken på A-hus, andre mikrobiologien eller patologi på Aker. Så jeg

har jo hørt det. Men jeg vet også at det er en god andel som ikke har fått jobb, og da går det mest på de mennene som gikk på skolen. De utenlandske mennene. (...) Men det har igjen noe tror jeg med oppfatning og det kulturelle. Jeg vet ikke. At de blir kanskje litt diskriminert i arbeidslivet på grunn at du er innvandrer. Ja, og det er litt ulik kanskje måte å forholde seg til for eksempel pasienter på. (...) jeg vet at veldig mange av dem som ikke klarte å få jobb har endt opp på Ullevål. For Ullevål er jo et typisk sted der det er veldig mye gjennomtrekk. Og det er veldig mye utlendinger der, så da tror jeg at de er mer åpne for alt.

J: Hvor jobber de da?

Jelena: Da blir det blodbanken. (...) det blir liksom det på en måte som de fleste ikke ønsker da. (...) Du får jo ikke bruke noe av kunnskapen din. Det er så mye vi har lært og så ender du opp med å bare sitte der. Noen må selvfølgelig gjøre det og. Men da føler jeg at det passer til dem som ikke ønsker å bruke utdannelsen til noe spesielt, bare ha en trygg jobb.

Når kvinnene tematiserer forskjeller mellom majoritetens og minoritetens karrierer, er det først og fremst diskriminering, kompetanseforskjeller i språk og moralske holdninger som går igjen. Det som er interessant med dette sitatet i denne sammenhengen, er Jelenas oppfattelse av at bioingeniører med minoritetsbakgrunn havner på arbeidsplasser og i posisjoner som er lite attraktive. Her trekker hun frem Ullevål sykehus, fordi hun oppfatter at det er stor gjennomtrekk der, og arbeid på blodbanken, fordi hun oppfatter dette som lite attraktive arbeidsplasser for bioingeniører. Dette er en kobling mellom etniske minoriteter og arbeid som minner om sykepleierens etniske grensdragninger mellom attraktive og uattraktive arbeidsplasser i helsesektoren.

Prøvetaking av pasienter er ansett som lite attraktivt hos informantene. Det forbindes med rutinearbeid. Selv om informantene har det til felles at de tar pasientprøver, er dette en oppgave som får ulik status og innhold avhengig av informantens posisjon. Felles for kvinnene er at de har en arbeidsposisjon der de både tar pasientprøver og jobber på laboratorium. Mens mennene kun arbeider med prøvetaking. Forskjellen mellom informantene handler altså ikke bare om deres tilknytning til arbeidsmarkedet, men også om hva slags *type* arbeidsoppgaver de utfører.

Etter Mohammed sa opp sitt vikariat ved en klinisk kjemisk avdeling jobber han som ekstravakt ved en blodbank. Mohammed føler ikke at han får brukt sin utdanning i denne jobben:

Mohammed: På blodbanken som har mange ansatte tror jeg de fleste av dem er veldig hyggelige. Jeg trives der, men det er ikke lærerikt. Du kan ikke bruke utdanningen eller kunnskapen på jobb. Man bare stikker og stikker.

J: Så man rullerer ikke?

Mohammed: Nei bare stikker. (...) Ikke noe mer enn det. Det er ikke lærerikt. Veldig rutine. Du bare stikker og stikker og stikker. Jeg liker ikke å jobbe sånn, men jeg har ikke noe alternativ. Jeg har søkt over tjue ledige stillinger, men fikk avslag av alle. Uten å vurdere meg, uten å komme til intervju. Jeg skjønner ikke. Jeg tror dette samfunnet er litt stengt. Det er ikke så åpent.(...) Jeg skjønner ikke hvorfor så mange utlendinger tar utdanning. De må søke jobb hele tiden uten å få noe. På mitt kull er det fortsatt noen av vennene mine som ikke har fått jobb. Hundre prosent av dem er utlendinger.

Som vi tidligere har sett, oppfatter Mohammed at han begrenses som minoritet. Han oppfatter at han og andre med minoritetsbakgrunn ikke gis de samme mulighetene til å lykkes med en bioingeniørkarriere. Denne forskjellen handler både om å få jobb, men også om typen jobb man får. Mohammed er i en posisjon der han kun jobber med prøvetaking. Dette er en situasjon han deler med Abid. Vi har også sett at Kjersti jobbet på prøvemottak før hun avanserte til laboratoriet ved samme avdeling.

Felles for informantene som jobber på en klinisk kjemisk avdeling er at prøvetaking er en viktig arbeidsoppgave. Men i motsetning til informantene som jobber på prøvemottak, er dette bare en av flere oppgaver. På klinisk kjemisk avdeling rullerer man på arbeidsoppgavene. Dette innebærer at man som bioingeniør får ta del i flere ledd i diagnostiseringsarbeidet. Man tar prøver og innhenter biologisk materiale, og analyserer så dette ved et laboratorium. Rulleringen skaper variasjon i arbeidshverdagen og får prøvetakingen til å fremstå som noe mer positivt, enn når prøvetakingen er den eneste oppgaven. Jeanetts arbeidshverdag består både av labarbeid og prøvetaking. Hun oppfatter at dette er en fin kombinasjon. Samtidig er hun glad for at hun ikke blir sendt ut på prøvetaking for ofte:

Jeanett Jeg var jo en av de som ble sendt dit [poliklinikken] sist fordi jeg begynte jo rett før sommerferien, og i sommerferien så ville de ikke prioritere og lære meg opp på poliklinikken. Da ville de heller prioriterer å lære meg opp på de gruppene som det er

viktig at jeg kan. Poliklinikken er liksom sånn... det kan på en måte alle gjøre. Du må på en måte lære enkelte ting først, så jeg kom ganske sent på poliklinikken. Jeg syntes det var ganske deilig [informanten ler].

J: Ja, for det er liksom det kjedeligste?

Jeanett: Ja, det er det. Men noen ganger så er det deilig å være der og ikke sant. Så slipper du og på en måte og tenke så mye.(...) noen gjør jo bare det. Og vi har jo to stykker hos oss også som bare sitter på poliklinikken og tar blodprøver.(...) Jeg tenker at det må være umåtelig kjedelig ... og bare sitte.. Jeg tenker at vi har i det minste den variasjonen. Men jeg har vært på blodbank i praksis og du tar inn pasienter også er det et intervju, den dere: ”har du vært syk de siste 14 dagene” og ”har du tatt paracet” ikke sant, og ”ok, da kan vi gå og tappe”. Også skal man liksom finne et fint sted og stikke. Og pasienten skal være komfortabel, også skal man egentlig observere pasienten under hele tappingen for noen blir dårlige og da må man fange opp det ganske kjapt. Også må du i praksis sitte der og se på pasienten. Det er klart man kan godt ta to, tre pasienter om gangen hvis de ligger ved siden av hverandre. Men tenk å bare sitte og se pasienter bli tappet hele dagen... Herlighet, det hadde aldri jeg giddet. Så ja, vi tenker at det liksom er nederst på rangstigen.

Informantene som utfører prøvetaking som en del av det daglige arbeidet, oppfatter det som fint med variasjon i arbeidsoppgaver. Prøvetakning inngår som en av flere oppgaver og kompetanseformer som utgjør en variert arbeidshverdag. Samtidig oppfatter informantene at prøvetakning ikke forutsetter den samme kompetansen som laboratoriearbeid. Her gjør informantene en rangering av ulike kompetanseformer og arbeid. Dette er en rangering der prøvetaking plasseres nederst i kompetanshierarkiet.

Selv om flere av kvinnene har en jobb der de rullerer på oppgavene, har de ulike erfaringer med denne typen arbeidsfordeling. Der Jeanett opplever det som litt befriende å koble av med rutinearbeid, opplever Mette det som fysisk tungt og krevende. I motsetning til Jeanett opplever Mette at hun stadig plasseres på calling. Det vil si at hun må ut og ta blodprøver av pasienter.

Mette: Jeg synes det er veldig greit. Men jeg synes jeg får litt ofte barnecallinga (...) jeg går på barneavdelingen og tar prøver av nyfødte til 16 år gamle barn.

J: Ok. Så det er ikke sånn at man bytter: ”nå har du vært der og da må du gå dit neste gang”.. det er ikke et sånt system føler du?

Mette: Egentlig så er det sånn. Men det er jo som regel oss nye som må gå dit.. for du får veldig vondt i rygge av det da.(...) jeg må holde [pasienten] og etter at du har stukket så er det ikke sikkert at de vil sitte der, så du må holde godt. Og så sitter du litt kronglete og noen barn sitter ikke stille. (...) Som regel så får bioingeniører litt vondt i ryggen fordi vi har litt feil arbeidsstilling. Og vi prøver jo så godt vi kan når vi går andre steder og heise sengene, ikke at jeg er så flink til det da, men så kan du sitte på en krakk eller noe. Mens når det er barn så må du liksom bare prøve å stikke liksom og da tenker du ikke på ryggen. Det er jo sånn som når man går runder, jeg føler ikke at jeg har tid til å heise en seng da.(...) ... men det er fordi jeg føler jeg er ikke noe flink med barn også er det vanskeligere å stikke.. også må man forholde seg til foreldrene også. Og noen kan jo bli veldig sinte hvis du bommer

J: Ok, så det er litt stressende høres det ut som?

Mette Ja, jeg synes det. Men jeg har inntrykk av at det er flere som synes det samme da, for det er noen av dem som har jobbet der lengre som slipper å gå på barnesenteret.

J: Ja, så det er noe som de fleste prøver å unngå hvis de kan?

Mette: Ja, men jeg synes det er greit en gang i blant, men ikke hele tiden.

Mette oppfatter at hun som ny alltid må ut å ta prøver, selv om det er et rulleringssystem ved avdelingen. Dette opplever hun både som urettferdig og fysisk tungt. Mettes erfaringer med forskjellsbehandling handler som vi har sett tidligere i dette kapittelet, også om flere sider ved hennes arbeidssituasjon. I tillegg til at hun opplever at hun blir satt til prøvetaking oftere enn sine kollegaer, opplever hun seg også som forbigått av andre i køen for fast ansettelse og føler fremtiden som usikker ved egen arbeidsplass.

Informantene knytter som vi har sett prøvetaking til rutinearbeid. Det er et monotont arbeid som ikke anses som nyttig for kompetanseutvikling eller for å gjøre karriere. Dette handler ikke om prøvetakingen per se, men om *hvor mye* prøvetaking man utfører i egen arbeidshverdag. Prøvetaking blir først og fremst negativt om man bare gjør det, eller for mye av denne type oppgave. For bioingeniører som både jobber med å analysere biologisk materiale ved laboratorier og prøvetaking, verdsettes analysearbeidet høyere enn prøvetakingen. Informantenes perspektiver på kompetanse og hva som er nyttig i egen karriere speiler pågående debatter i bioingeniørfeltet. Det har vært en diskusjon om bioingeniører skal overlate arbeidet med prøvetakingen til sykepleiere, slik at de selv kan konsentrere seg om arbeidet med analysen av det biologiske materialet (Andersen 2011).

Bioingeniørene distanserer seg fra pasientkontakt og favoriserer teknikerrollen. Rangeringen mellom ulike arbeidsoppgaver og kompetanseformene som er assosiert med disse i bioingeniørfeltet, minner om logikken i kompetanshierarkiene jeg også har dokumentert i de to foregående karriereløpene. I sykepleiefeltet så vi hvordan sykepleierne rangerte en teknisk kompetanse der instrumenter, maskiner og standardiserte prosedyrer ble foretrukket fremfor en «ren» omsorgsrelasjon til pasienten. I det datateknologiske feltet viste jeg hvordan det å bygge og skape et datateknologisk system ble favorisert fremfor å bruke dette systemet i møte med konkrete personer. Kompetanse og karrierehierarkiene i de tre feltene minner sånn sett om det Solheim (2002:124) har omtalt som et skille mellom å jobbe med «ting» versus «person». Dette er et forhold jeg adresserer nærmere i kapittel 13.

«Diagnostiserer 'en»

Når jeg stiller informantene spørsmål om hva som er en attraktiv karriere for bioingeniører og hva de selv drømmer om å arbeide med, går forskning igjen.

Både Dilan og Jelena ser for seg en fremtid innenfor forskningen. Begge vektlegger det de oppfatter som et lærings- og utviklingspotensiale i en uforutsigbar forskerhverdag:

Dilan: Så for noen, hvis man jobber med forskning, det er ganske interessant fordi man blir konfrontert med ting som man ikke har sett eller lært før. Det kommer nye utfordringer. Det er masse spenning. Muligheten til å utvikle seg er ganske stor der. Det er ikke rutinearbeid. Du går på jobb og vet ikke hva som skjer, hva slags resultat du har fått. Du oppdager noe du ikke har tenkt på. Det var slik i forbindelsen med den oppgaven [bacheloroppgaven]vi gjorde.

Jelena: Jeg klarer ikke å gjøre en ting resten av livet. Jeg liker utfordringer og vil gjerne jobbe innenfor forskning og sånt, hvor det virkelig er mye utfordringer og mye som du skal finne ut av.

Felles for informantene er at de trekker frem kompetanseutvikling knyttet til en uforutsigbar hverdag. Når man forsker kan man få svar og resultater som man ikke kan forutsi på forhånd. Dette er en variasjon og uforutsigbarhet som kontrasteres til mer rutinepreget arbeid. Maren er den eneste av informantene i mitt utvalg som jobber med forskning. Etter utdanningen fikk hun tilbud om jobb på immunologen, men så opp dette vikariatet når hun også fikk tilbud om

jobb ved en mikrobiologisk avdeling. Denne beslutningen legitimerer hun gjennom en karrieremessig vurdering:

Maren: Det er jo labarbeid på begge stedene, men på immunologen så er det veldig ensidig. Du sitter veldig mye med blodprøver og pipetterer, og pipetterer og pipetterer. Mens her [på mikrobiologen] så gjør jeg alt mulig, vi har så mye forskjellig. (...) I undervisningen så skal jeg forberede alt det praktiske til de kursene. De skal se i mikroskop og da skal jeg lage preparater, og de skal se på skåler, så da skal jeg dyrke. Også er jeg med på eksamen og sensurerer. Og i forskningen så driver jeg mye med DNA-analyse. Og jeg driver mye med sopparbeid, dyrker sopp. Så det er så mye forskjellig du gjør med hendene da. Det er ikke bare pipettering hele tiden liksom, det er jo det også, men det er mye annet også. Da blir dagene varierte og ikke så kjedelige. (...) innenfor mikrobiologien så er det ikke helt struktur, holdt jeg på å si, for det er jo bakterier og man vet aldri hvilke bakterier som skjuler seg bak prøven liksom. (...) det liker jeg, at det ikke er så rutine liksom.

Maren oppfatter at karrieremulighetene for en bioingeniør er gode innenfor mikrobiologiske avdelinger. Dette henger sammen hennes perspektiv på mikrobiologien som fagfelt. Bakterier «oppfører» seg på en måte som gjør det umulig å forutsi resultatet. Marens oppfattelse av at hun har en variert og selvstendig arbeidshverdag henger også sammen med at hun har en forsknings- og undervisningsstilling. På tross av Marens posisjon og muligheter i arbeidsmarkedet, har hun takket ja til et vikariat på en immunologisk avdeling. Et fagfelt hun oppfatter som mer rutinepreget. Dette er en beslutning som kan forklares med at vikariatet på mikrobiologien ikke fornyes, og at Maren ønsker å prioritere familie. Hun oppfatter at en mer rutinepreget hverdag er enklere å kombinere med familieansvar.

Selv om forskning troner høyt hos informantene, er det større variasjon mellom bioingeniørene, enn det for eksempel er mellom sykepleierne, når det gjelder deres forståelse av hvilke arbeidssteder og posisjoner man må besitte for å gjøre en attraktiv karriere. Bioingeniørene i mitt utvalg forholder seg til «lokale karrierestiger». Det vil si at deres oppfattelse av hva som er gjevt formes av posisjonen og fagfeltet/avdelingen de jobber ved. Jobber man på en mikrobiologisk avdeling oppfattes dette som et fagfelt som bidrar til karriere og kompetanseutvikling, og jobber man på en klinisk kjemisk avdeling oppfatter man tilsvarende at dette er fagfeltet som gir mest rom for kompetanseutvikling. Selv om bioingeniørenes forståelse av suksess og muligheter henger sammen med deres avdelings- og

fagspesifikke tilhørighet, er det visse egenskaper og særtrekk som går igjen når informantene beskriver hva som utgjør en attraktiv karriere. Her har vi sett at forskningens *uforutsigbarhet* og muligheten til å se *resultatet* av eget arbeid verdsettes høyt. I tillegg er det en annen komponent som også vektlegges av informantene, og det er muligheten til å gjøre vurderinger i analyseprosessen. Det vil si, muligheten til å delta i *diagnostiseringsarbeidet*.

Kjersti trekker frem forskning, men også rettsmedisin, som gjeve karrierer for bioingeniører. Hun ønsker ikke selv en karriere innenfor forskning, men synes rettsmedisinernes arbeid er forlokkende. Her er det særlig deres rolle og mulighet til å gjøre vurderinger i analysearbeidet som fremtones:

Kjersti: Jeg føler kanskje at noe som er kult å jobbe med er rettsmedisin. Det tror jeg mange synes høres fett ut. Og kanskje hvis man jobber med forskning. Innen rettsmedisin så tror jeg man får være med på mye av vurderingene, at man nesten gjør hele jobben. Og sier at «det er en match». Men jeg tror man skal være ganske heldig hvis man kommer inn i forskning og får en stemme der. At man ikke bare gjør labarbeidet for forskerne som skal bestemme hva resultatet betyr. Sånn som jeg har skjønt det. Da er man heldig hvis man opplever det. For alle spør jo, når jeg sier at jeg er bioingeniør, ”å ja skal du jobbe i forskning da?”

Kjersti oppfatter at muligheten til å få lov til å bestemme hva resultatet av prøvene betyr er gjevt. Hun oppfatter at dette er beslutninger andre enn bioingeniørene har mer makt til å gjøre. Bioingeniører samarbeider med andre helseprofesjoner. Som nevnt omtales bioingeniører derfor som en «diagnostisk samarbeidspartner» i helsevesenet (Hansen 2011, Almås og Ødegård 2012). Muligheten til å delta i vurderingen og svarutleveringen i siste ledd av analysen er også noe Jelena trekker frem som positivt ved eget arbeid. Når jeg møter henne, tar hun videreutdanning i medisinsk bakteriologi ved siden av jobben på en klinisk kjemisk avdeling. Vikariatet på klinisk kjemisk former Jelenas perspektiv på hvilke erfaringer og fagfelt som er nyttige for å gjøre karriere. Dette er noe hun selv påpeker:

Jelena: Hadde du spurt de på mikrobiologi så hadde du fått et svar at det er best å jobbe her, og mindre stas å gjøre det[klinisk kjemi]. Og det samme sikkert med patologi. Men vi som jobber med klinisk kjemi, vi er jo overalt. Vi er jo, det er så mye å gjøre innenfor klinisk kjemi. Det blir ikke mer stas å gjøre det enn det, men at det er utfordringer innenfor begge deler. (...) når jeg analyserer skal jeg vurdere svarene som

skal gis ut. Du kan også til og med vurdere hva du selv tror at de er. Det er utfordrende spesielt på biokjemien da, ikke hematologi. Hematologi er kun selve blodkomponentene, mens biokjemi er alt det andre, funksjonen til hjerte, nyre, lever. Og da blir det vanskeligere å vurdere om det [diagnosen] stemmer. Det meste av hverdagen min går ut på å se om det er riktig eller sannsynlig at den pasienten kan lide av det og det. Er det noe, må vi må hele tiden tenke på om apparatene er i orden, at det ikke er vi som har gjort noe feil eller apparatet.

Informantene fremstiller bioingeniørens rolle i å være med i å vurdere analysen som en viktig og gjev oppgave. Grensedragningene informantene gjør mellom prøvetaking som rutinearbeid og lite relevant kompetanse, og labarbeid som utviklende og relevant kompetanse, handler om mer enn innslaget av rutineoppgaver. Det aktualiserer også en grense mellom de som er i en posisjon til å *vurdere og diagnostisere*, og de som ikke er det. Det å få være med på hele prosessen, fra man tar prøven, utfører analysen, og er med på å vurdere resultatet, fremstår som attraktivt hos informantene. Dette er en prosess som bærer frem til en diagnostisering. Selv om bioingeniører ikke har rekvisisjonsrett, er deres vurderingsevne et viktig bidrag i pasientforløpet (Almås og Ødegård 2012). Oppgavene og kompetanseformene som forbindes med en diagnostiseringsprosess er *tekniske*. De involverer et større innslag av *ting*, det vil si tekniske apparater, enn person, det vil si pasientkontakt gjennom prøvetakning. I mitt utvalg er det kvinnene, uavhengig av deres etniske bakgrunn, som har oppnådd en posisjon i arbeidsmarkedet, der de har muligheter til å være med på en diagnostisering. De tar prøver, kvalitetssikrer og analyserer dem og har en rolle i vurderingen av analysen. De utfører sånn sett det tidligere forskning har omtalt som kjerneoppgavene for en bioingeniør (Edgren 2006, Almås og Ødegård 2012). Dette er en posisjon og en rolle som skiller seg fra minoritetsmennene som kun jobber med prøvetaking.

Informantene vektlegger verken språkbeherskelse eller en bestemt form for arbeidsmoral når de beskriver hvem og hva som utgjør en ideell karriere i en arbeidsmarkeds kontekst. Dette kan tyde på at de etnifiserte grensene informantene etablerte seg i mellom i studietiden, først og fremst var et uttrykk for gruppedynamikk. Når deres evaluering av egen og andres kompetanse foregikk i etniske termer, handler dette blant annet om at utdanningen hadde en uklar status og historie for informantene. Et argument jeg fremmet i forrige kapittel, var at mangelen på historisk og bredt delte kulturelle stereotyper om kompetanse i bioingeniørfeltet, ga informantene mer rom til selv å definere kjernekompetansen. Informantene assosierer imidlertid uattraktive karrierer og arbeidssteder

med etniske minoriteter i en arbeidsmarkeds kontekst. Det foregår slik en viss koding av «lavstatusarbeid» som etnisk minoritetsspesifikt. Men dette er ikke en etnisk koding av arbeid som er like utbredt i bioingeniørmaterialet, som jeg viste var tilfelle i sykepleiefeltet.

På tross av at informantene ikke bruker det etniske kompetanseidealet til å evaluere egen og andres kompetanse i en arbeidsmarkeds kontekst, eksisterer det etniske skillelinjer mellom informantene i overgangen til arbeid. Som også var tilfellet i sykepleiefeltet, er det informantene med minoritetsbakgrunn som har posisjoner i arbeidsmarkedet som er lengst fra den ideelle karriere. I bioingeniørfeltet gjelder dette de mannlige informantene med minoritetsbakgrunn. Informantenes aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter har sånn sett en *indirekte forbindelse* til kompetansehierarkiene i utdanningskonteksten. I utdanningskonteksten ble de mannlige informantene posisjonert som upålitelige og språksvake. Dette var tilskrevne egenskaper som bidro til å usynliggjøre deres kompetanse i oppgaveskriving og i analysearbeid ved laboratoriet. Deres erfaringer med ekskludering forsterkes i overgangen til arbeid. Mennene inngår kompromisser med egne aspirasjoner, har en svak tilknytning til arbeidsmarkedet og utfører kun prøvetakning hvis de har relevant arbeid. Det er de kvinnelige informantene som fremstilte seg selv som språksterke og pålitelige i studietiden, som utfører analyseoppgaver som kan lede frem mot en diagnostisering i arbeidsmarkedet. Det er også denne informantgruppen som møter arbeidsmarkedet med en bekreftelseshistorie, og erfarer mindre risiko i overgangen til arbeid, sammenlignet med de mannlige informantene.

Avslutning

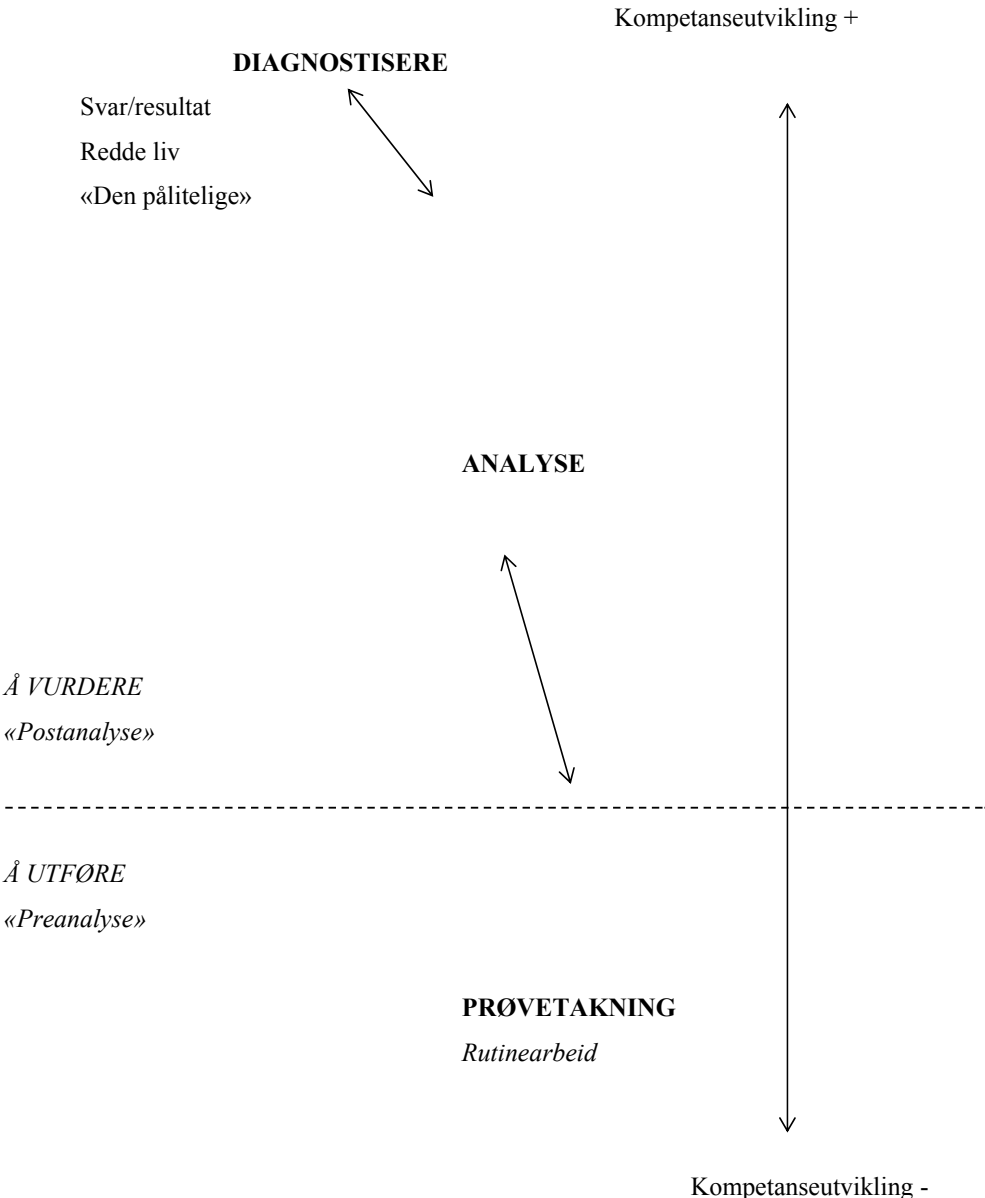
Kulturelle stereotyper om kompetanse begrenser og muliggjør informantenes aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter i overgangen til arbeid. Jeg har vist hvordan idealer som bærer i seg ulike dimensjoner av norskhet har bidratt til at noen marginaliseres og mister troen på å lykkes, mens andre føler seg kompetente og står trygt i eget karriereprosjekt. Jeg har vist at det er en forskjell mellom de kvinnelige og mannlige informantenes møte med arbeidsmarkedet. Minoritetsmennene har en langt mer risikopreget overgang til arbeid enn de kvinnelige informantene. I mitt utvalg er det også bare kvinnene som har en posisjon der de får være med i analysen av det biologiske materialet og dermed vurderingen av pasientens sykdomsbilde. De tar del i alle leddene i en diagnostiseringsprosess. De tar prøver, analyserer og har en rolle i vurderingen av analysen og utfører sånn sett det tidligere forskning har omtalt som kjerneoppgavene for en bioingeniør. Mennene i mitt utvalg utfører kun den første delen

av prosessen gjennom prøvetakning og er dermed ikke i en posisjon til å utvikle en helhetlig kjernekompetanse som bioingeniør.

Som jeg også argumenterte for i det datateknologiske feltet og sykepleiefeltet, er det ikke entydige forbindelser mellom bioingeniørenes aspirasjoner, og deres identifikasjon og tilhørighet med kompetanseidealene i en utdanningskontekst. Informantene integrerer kontinuerlig sine erfaringer med inklusjon og eksklusjon i egne karriereaspirasjoner og beslutninger. På tross av at de kvinnelige informantene møter arbeidsmarkedet med en bekreftelsehistorie, gjør de ulike erfaringer med inkludering og ekskludering i arbeidsmarkedet. Jeg har vist hvordan både informanter som opplevde en sterk og svak tilhørighet i utdanningskonteksten inngår kompromisser med egne aspirasjoner i en arbeidsmarkedskontekst.

For å komplisere bildet ytterligere, har jeg argumentert for at disse bruddene fortolkes forskjellig mellom informantene. Den enkeltes ekskluderings- og inkluderingshistorie, det vil si informantens *posisjon* i et symbolsk felt, har en betydning for hvordan erfaring fortolkes. Tidligere erfaringer med inklusjon og eksklusjon i en utdanningskontekst har en betydning for hvordan studentene fortolker nederlag i arbeidsmarkedet. Forskjellene mellom individers overgang til arbeid handler altså ikke bare om hvem som får bekreftet sine aspirasjoner og hvem som ikke får det, men også om hvilken rolle disse nederlagene gis, fortolkes og settes inn i en større sammenheng. Jeg har vist at på tross av erfaringer med inklusjon i utdanning og arbeidsmarkedet, vektlegger minoritetsmennene en fortelling om å diskrimineres. Følelsen av å bli begrenset som minoritet er sterk. Dette er en fortolkningshorisont mennene har med seg fra tidligere erfaringer med nederlag i arbeidsmarkedet, og viktigere i vår sammenheng: denne fortolkningsrammen forsterkes gjennom de symbolske grensene i bioingeniørfeltet. Selv om det er variasjon mellom kvinnenes erfaringer i overgang til arbeid, har de det tilfelles at de har med seg en bekreftelsehistorie når de møter arbeidsmarkedet.

Bioingeniørfeltet



13. Kompetanselogikker i tre felt

Innledning

Kompetanseidealene i sykepleiefeltet, bioingeniørfeltet og datateknologifeltet er forskjellige og reflekterer tre ulike *kunnskapsfelt*. Disse kunnskapsfeltene kjennetegnes for det første av forskjellige arbeidsoppgaver og karrierer, og at kompetanseformene som informantene assosierer med disse, er rangert *hierarkisk*. For det andre veves kjønn og etnisitet sammen med disse kompetanseidealene på unike måter i hvert felt. Interseksjonen mellom kompetanse, kjønn og etnisitet er *kontekstuelt forankret*, og får dermed «lokale» betydninger i de tre kunnskapsfeltene.

Dette kapitlet er en oppsummerende komparasjon av sykepleie- datateknologi- og bioingeniørfeltet. Jeg har ikke sammenlignet funnene i de tre feltene på en systematisk måte tidligere i avhandlingen. I det følgende adresserer jeg likheter og forskjeller mellom de tre feltene. Først beskriver jeg de symbolske grensene i hvert felt. Her er det særlig de forskjellige konstellasjonene av kompetanse, kjønn og etnisitet som vektlegges. Deretter skal jeg belyse forholdet mellom slike feltspesifikke kompetanseidealer og informantenes aspirasjoner og fortolkninger av egne muligheter i overgangen mellom utdanning og arbeid.

Feltspesifikke kompetanseidealer

I avhandlingens analysedel har jeg vist hvordan informantene griper til og gjør bruk av bestemte fortellinger når de kategoriserer egen og andres kompetanse. Dette er informantenes fortolkninger av hvordan man *blir* og *er* den «riktige» typen sykepleier, datateknolog og bioingeniør. Informantene plasserer noen egenskaper og ferdigheter innenfor og andre utenfor det de oppfatter som den ideelle kompetansen i egen karriere. Ved å rangere ulike kompetanseformer hierarkisk, definerer de hva og hvem som utgjør kjernekompetansen i et kunnskapsfelt. Jeg har benyttet informantenes fortellinger som en inngang til å identifisere *symbolske grenser* i tre forskjellige karrierer. De symbolske grensene informantene etablerer mellom ulike kompetanseformer er feltspesifikke. Det vil si at kompetanseidealene informantene gjør bruk av og slutter opp om i deres selvevaluering og evaluering av andre, er

forskjellige innenfor sykepleie-, bioingeniør- og det datateknologiske feltet. La oss begynne med sykepleiefeltet.

Sykepleiefeltet

I sykepleiefeltet foretrekker informantene en teknisk kompetanse som innebefatter instrumenter, maskiner og standardiserte prosedyrer i en sykehuskontekst fremfor en «ren» omsorgsrelasjon til pasienten i en sykehjemskontekst. Dette er et ideal som beskriver nyttige og attraktive kompetanseformer og karrierer for sykepleierne i min studie. Det er også et ideal informantene bruker til å fremstille seg selv som kompetente studenter og nyutdannede sykepleiere.

Kompetanseidealet i sykepleiefeltet reflekterer indirekte et ideal som tradisjonelt har vært *maskulint konnotert*. Jeg viste hvordan informantene i min studie knytter menn til oppgaver og karrierer som forstås som tekniske og attraktive i sykepleiefeltet. Og hvordan informantene knytter arbeidsoppgaver som ikke innebefatter slike tekniske prosedyrer til tradisjonelt feminine konnoterte kompetanseformer og karrierer. Kjønn får slik en indirekte betydning gjennom informantenes kjønnskoding av ulike kompetanseformer og karrierer for sykepleiere. De symbolske grensene mellom ulike kompetanseformer minner slik sett om det Solheim (2002) har omtalt som de *implisitte dimensjoner ved kjønnshierarkier*. Det vil si at kjønn ikke først og fremst reflekterer en forskjell mellom konkrete menn og kvinner, men en rangering mellom de ulike kompetanseformene som assosieres med menn og kvinner. I denne studien har jeg også vist at på tross av at kompetanseidealet i sykepleiefeltet har en forbindelse til et ideal som tradisjonelt har vært maskulint konnotert, er dette aspirasjoner og preferanser som må forstås som en allmenn tendens blant informantene. Det vil si at idealet ikke bare speiler de mannlige informanters aspirasjoner og preferanser, men også kvinnes. Både de mannlige og kvinnelige informantene uavhengig av deres etniske bakgrunn, bruker det tekniske idealet til å fremstå som kompetente og ambisiøse sykepleiere mens de er studenter. Noe som betyr at kompetanseidealet i sykepleiefeltet er et *inkluderende ideal* for informantene i studietiden. I motsetning til kompetanseidealene i de to andre karrierene, er dette et ideal ulike kategorier studenter kan identifisere seg med og føle en tilhørighet til.

Kjønnsaspektet ved kompetanseidealet i sykepleiefeltet har med andre ord en dobbelthet. På den ene siden konnoterer de symbolske grensene et ideal som tradisjonelt har vært maskulint konnotert. Funnene i denne studien bygger slik delvis opp om forskning som har argumentert for at det forekommer en maskulinisering av sykepleien. Det er blitt

argumentert for at den vitenskapsbaserte profesjonaliseringen har bidratt til at sykepleien har forlatt tradisjonelle feminine egenskaper og kompetanseformer til fordel for maskuline (Martinsen og Wærnes 1979). Sykepleiere orienterer seg mot medisinerens felt og oppgaver. På den andre siden reiser funnene i denne avhandlingen også spørsmål om hva som kan kategoriseres som «maskulint» og «feminint». Når både menn og kvinner ønsker å fremstille seg som tekniske, vitner dette også om en omformulering av hva som er mannlige og kvinnelige kompetanseformer. Kanskje er det slik at det tekniske ikke lenger kan forstås for å være forbeholdt menn, eller noe som automatisk kan kodes som maskulint? På tross av at jeg har vist at kvinnene så vel som mennene i mitt utvalg slutter opp om det tekniske idealet, forstår jeg likevel de symbolske grensedragningene som kjønnet. Informantene har noen bestemte fortellinger om kompetanse som kan knyttes til kulturelle stereotypier om kjønn og kompetanse i sykepleiefeltet. Dette er fortellinger som informantene utfordrer og omformulerer betydningen av, gjennom deres konkrete aspirasjoner og fortolkninger av egen og andres kompetanse. I denne avhandlingen har jeg nærmet meg denne dobbeltheten ved å forsøke å synliggjøre kompleksiteten i informantenes bruk av kulturelle stereotypier når de etablerer grenser mellom ulike kompetanseformer. De symbolske grensedragningene betegner både en reproduksjon av kulturelle stereotypier om kjønn og kompetanse, og en avkjønningsprosess på samme tid.

I en arbeidsmarkeds kontekst viderefører og utvider informantene de symbolske grensene de etablerte mens de var studenter. Det tekniske peker nå også på bestemte sykehusavdelinger, som kirurgiske og akutte avdelinger. Toppen av prestisje er å jobbe mot døden - å redde liv. Det er disse arbeidsforholdene sykepleierne oppfatter som veien til kompetanseutvikling og det som definerer de “riktige” karrierebeslutningene. Det er også dette som gir deg anerkjennelse som kompetent sykepleier. Informantenes grensedragninger mellom ulike kompetanseformer speiler også generelle utviklingstendenser i helseprofesjonene. En tendens i dagens arbeidsmarked er at hjelpepleierne gjør mer og mer av det som tradisjonelt sett er blitt ansett som grunnleggende oppgaver for sykepleiere, nemlig omsorg og pasientkontakt (Lund 2012). Kompetanseidealene blant sykepleierne i min studie finner også gjenklang i studier av medisinerstudenters preferanser og karriereidealer. Norske medisinerstudenter verdsetter sykdommer som kan behandles gjennom teknologisk avansert utstyr. Arbeidsoppgaver som i liten grad involverer teknisk utstyr, og pasienter med sykdommer som ikke kan behandles, men også eldre pasienter, rangeres nederst i sykdomshierarkiet (Album og Westin 2008).

Samtidig som jeg har argumentert for at kompetanseidealene i sykepleiefeltet har en indirekte kjønnsdimensjon, har jeg også vist hvordan oppgavene, karrierene og kompetanseformene som studentene forbandt med en tradisjonell kvinnelighet mens de var studenter i tillegg fikk en *etnisk dimensjon* i arbeidsmarkedet. Informantene med etnisk majoritetsbakgrunn oppfattet at sykepleiere med minoritetsbakgrunn som gruppe jobber på sykehjem fordi de ikke er kompetente nok til å jobbe på sykehus. Etnisitet blir en relevant fortolkningsramme for informantene når de tar avstand fra kompetanseformene og karrierene som er rangert nederst i sykepleiefeltet. Det vil si arbeid som ikke innebefatter tekniske prosedyrer, og som utførers overfor pasienter som er eldre, eller/og som ikke kan «friskmeldes». Arbeidsplasser og karrierer som tidligere er blitt kodet som feminine i en norsk historisk kontekst, kodes også som *etnisk minoritetsjobber* hos de nyutdannede sykepleierne med majoritetsbakgrunn i mitt utvalg. I deres fortolkninger av hva som kjennetegner en ideell karriere og kompetansen som forbindes med denne, er etnisitet taust. Informantene knytter ikke etnisitet direkte til det tekniske kompetanseidealet. Dette er et aspekt som skiller kompetanseidealene i sykepleiefeltet fra bioingeniørfeltet.

Bioingeniørfeltet

For å fremstå som kompetente og anerkjennes som en riktig type bioingeniør, understreker informantene at de må delta i en diagnostiseringsprosess. Det vil si å ta prøver av biologisk materiale, analysere prøvene og ha en rolle i vurderingen av pasientens sykdomsbilde med utgangspunkt i denne analysen. Dette er arbeidsoppgaver som tidligere forskning har omtalt som kjerneoppgavene for en bioingeniør (Edgren 2006, Almås og Ødegård 2012). Jeg argumenterte for at informantene gjør en rangering mellom disse arbeidsoppgavene. I bioingeniørfeltet rangerer informantenes arbeidsoppgaver som å analysere biologisk materiale ved laboratorier høyere enn prøvetakning. Bioingeniører som kun utfører prøvetakning av biologisk materiale, og ikke deltar i analysen av disse prøvene, plasseres nederst i informantenes kompetanshierarki. Informantenes perspektiver på kompetanse og hva som er nyttig i egen karriere, speiler pågående debatter blant bioingeniører. Det har vært en diskusjon om bioingeniører skal overlate arbeidet med prøvetakingen til sykepleiere, slik at de selv kan konsentrere seg om arbeidet med analysen av det biologiske materialet (Andersen 2011).

Bioingeniørene i min studie distanserer seg fra pasientkontakt og favoriserer det tekniske analysearbeidet. Rangeringen mellom ulike arbeidsoppgaver og kompetanseformene som er assosiert med disse i bioingeniørfeltet, minner sånn sett om logikken i

kompetanshierarkiene jeg også har vist i sykepleiefeltet. Jo mer helsearbeidet involverer tekniske prosedyrer og apparater, dess viktigere er det for å utvikle kjernekompetansen. Men selv om kompetanseidealene i de to helsekarrierene involverer tekniske apparater, kodes den tekniske kompetansen forskjellig i bioingeniør- og sykepleiefeltet. I sykepleiefeltet har den tekniske kompetansen en indirekte forbindelse til et ideal som tradisjonelt har vært maskulint konnotert. Bioingeniørene i min studie fremstiller derimot kjernekompetansen gjennom å etablere *etniske grenser* mellom ulike kompetanseformer. Etnisitet veves sammen med studentenes fortellinger om hva som utgjør en attraktiv kompetanse. Språkbeherskelse trekkes frem av både informanter med etnisk minoritets- og majoritetsbakgrunn som et viktig organiserende prinsipp når det gjelder faglig og sosialt samarbeid og fellesskap mellom studenter. Jeg argumenterte for at dette er en symbolsk grense som handler om *mer enn* studentenes språkferdigheter. Informantene knytter den tekniske kompetansen, det vil si evnen til å utføre det tekniske analysearbeidet på laben, til språkbeherskelse og nøyaktighet. Disse egenskapene veves sammen og betegner en form for kommunikativ kompetanse som handler om bioingeniørers evne til å signalisere *pålitelighet* ovenfor kollegaer. Kategorien «god språkbeherskelse» rommer egenskaper som nøyaktighet og pålitelighet, og peker sånn sett også på en *arbeidsmoral*. Dette er en form for arbeidsmoral som bærer i seg ulike dimensjoner av *norskhet*, der språkbeherskelse, pålitelighet, og holdninger til kjønnslikestilling er signaler på studentenes oppfatninger av hva som utgjør kjernekompetansen.

I bioingeniørfeltet får *kjønn* først og fremst en indirekte betydning gjennom informantenes etniske koding av kompetanse. Kjønn aktualiseres gjennom de kvinnelige informantene med minoritetsbakgrunn sine oppfatninger av hva som *ikke* kjennetegner kompetanseidealene i bioingeniørfeltet. Her er det særlig kolliderende holdninger til kjønnslikestilling hos minoritetsmenn, mer spesifikt deres manglende respekt for kvinner, som vektlegges som uforenelig med å fremstå som en pålitelig bioingeniør. Både kvinnelige informanter med etnisk majoritets- og minoritetsbakgrunn bruker språk som en symbolsk grense for å fremstille seg selv som kompetente. Det er bare kvinnene i mitt utvalg som «tjener» på de etnifiserte kompetanseidealene. Kompetanseidealet i bioingeniørfeltet fungerer dermed som et *ekskluderende ideal* for noen av informantene. Jeg har vist hvordan dette er et ideal som kan forklare noe av hvorfor mennene med minoritetsbakgrunn opplever marginalisering og svak tilhørighet i bioingeniørfeltet mens de er studenter.

Sammenlignet med kompetanseidealene i sykepleiefeltet og det datateknologiske feltet, får etnisitet en viktigere betydning for informantenes definisjoner av den ideelle kompetansen i bioingeniørfeltet. På tross av at også bioingeniøryrket kan karakteriseres som

en «enkjønnnet» karriere, er informantenes fortellinger om kjønn og kompetanse svakere her enn i de to andre feltene. I både sykepleie- og det datateknologiske feltet bærer informantenes grensedragninger mellom ulike kompetanseformer preg av at de sosialiseres inn i bredt delte kulturelle stereotypier om kjønn og kompetanse. Informantene på sykepleie og datateknologi hadde tilgang på kulturelle stereotypier om kompetanse gjennom utdanningenes sterke profesjons- og yrkeshistorier. Dette står i kontrast til informantenes manglende kunnskap og informasjon om tilsvarende kjønnsstereotyper i bioingeniørfeltet. Felles for informantene i bioingeniørfeltet var at et fåtall visste hva en bioingeniør er og gjør før de startet på utdanningen. Bioingeniørenes fortellinger om hva som er typisk og ideelt innenfor egen karriere er først og fremst oppstått i en utdanningskontekst. Informantene har ikke hatt tilgang på kulturelle stereotypier om kompetanse, som vi så var tilfelle for sykepleierne og datateknologene. Selv om bioingeniøryrket er et kvinnedominert yrke, ble for eksempel noen av informantene overasket over at det var så mange kvinner på studiet. Mangelen på historiske og bredt delte kulturelle stereotypier om kompetanse og en profesjonshistorie i bioingeniørfeltet, kan forklare noe av hvorfor etnisitet får en viktig betydning i informantenes konstruksjon av det ideelle i bioingeniørfeltet. Jeg argumenterte for at den «uklare statusen» til bioingeniørutdanningen og yrket, kan ha bidratt til at rommet for informantenes kategoriseringer av hva som er «typisk» og attraktivt i egen karriere er mer åpent, enn i de to andre karrierene.

Det datateknologiske feltet

I det datateknologiske feltet omfavnet også studentene et teknisk ideal. Jeg har illustrert hvordan informantenes grensedragninger mellom ulike oppgaver og posisjoner, kan konseptualiseres som et skille mellom de som *bygger* et system, og de som *braker* et system i utdanningskonteksten. Det var studentene som fremstilte seg selv som, og som også ble assosiert av andre, som «en som bygger» systemer, som ble anerkjent som teknisk kompetent i studietiden. Som i bioingeniørfeltet etablerer også kompetanseidealet hos datateknologene en grense mellom studenter i mitt utvalg. Idealene skaper en forskjell mellom informantene når det gjelder hvem som opplever at de kan bruke dem til å fremstille seg som kompetente, og hvem som ikke opplever at de har muligheten til dette. Der dette var symbolske grenser som hadde etniske aspekter i bioingeniørfeltet, har grensene i det datateknologiske feltet et tydelig kjønnsaspekt.

Også det tekniske idealet i det datateknologiske feltet konnoterer en *tradisjonell maskulinitet*. Det er menn og kompetanseformene informantene assosierer med menn som knyttes til det tekniske. I motsetning til kompetanselogikken i sykepleiefeltet, er dette en kjønnskoding som virker ekskluderende for noen av informantene i mitt utvalg. Det er kun mannlige informanter som bruker det tekniske idealet for å fremstille seg selv som kompetente og ambisiøse datateknologer. Når de kvinnelige informantene benytter det tekniske idealet er det først og fremst for å beskrive egne kompetansemangler eller manglende tilhørighet i det datateknologiske feltet. I motsetning til sykepleiefeltet blir det tekniske kompetanseidealet derfor ekskluderende, ikke inkluderende. På mange måter samsvarer det tekniske idealet med tidligere forsknings beskrivelser av en kjønnulikhet i datateknologiske utdanninger og karrierer.

Samtidig har jeg også vist hvordan informantenes tilgang til og bruk av dette kompetanseidealet som tradisjonelt har vært maskulint konnotert henger sammen med andre dimensjoner enn kjønn. Intervjuet med Sibel tyder på at bestemte sammenvevinger av kompetanse, *etnisitet og kjønn* også forekommer. Sibel opplevde at hun ble dobbelt marginalisert som minoritetskvinne. Hun oppfattet at det å være en minoritetskvinne som bærer hijab som et hinder for å fremstå og bli vurdert som kompetent i egen karriere. I motsetning til de andre informantene i min studie, knytter Sibel kompetanseidealet i det datateknologiske feltet både til menn generelt og til majoritetsmenn og majoritetskvinner. Dette er en etnisk koding av kompetanseidealene hun er alene om å gjøre blant datateknologene i mitt materiale. Samtidig som de symbolske grensene kan forstås som et felles meningsunivers i et felt, eksisterer det altså også ulike varianter og variasjoner av disse grensedragningene. Jeg argumenterte for at slike variasjoner og forskjeller mellom informantene når det gjelder deres symbolske grensedragninger, reflekterer ulike kjønnede og etniske posisjoner i det datateknologiske feltet. For eksempel opplever de mannlige informantene med etnisk minoritetsbakgrunn en sterk tilhørighet og legitimitet i det datateknologiske feltet. Felles for disse informantene er at de bruker det tekniske idealet for å fremstille seg selv som kompetente. Når det kun er Sibel som opplever kompetanseidealet som etnifisert, handler dette om at kjønn *trumfer* etnisitet i de mannlige informantene med minoritetsbakgrunn sine selvevalueringsprosesser. Mennene med minoritetsbakgrunn fortolker egne erfaringer og muligheter i det datateknologiske feltet først og fremst gjennom kjønnede fortolkningsrammer. De oppfatter at de har en legitimitet og tilhørighet i det datateknologiske feltet i kraft av at de posisjonerer seg som menn med tilgang til en teknisk

kompetanse. Det tekniske idealet konnoterer en tradisjonell maskulinitet som inkluderer alle menn i mitt utvalg, uavhengig av deres etniske bakgrunn.

Informantene i det datateknologiske feltet viderefører og utvikler sin forståelse av det tekniske kompetanseidealet i en arbeidsmarkeds kontekst. Idealet danner en symbolsk grense som informantene bruker til å skille en attraktiv karriere fra det som ikke er det. «Byggemetaforen» og det tekniske er sentralt i informantenes forståelse av det datateknologiske kompetanse- og yrkeshierarkiet i arbeidsmarkedet. De som bygger systemer plasserer informantene på toppen av dette kompetanse- og yrkeshierarkiet. De jobber typisk som programmeringsutviklere, eller som IT-arkitekter. De som bruker systemet plasserer informantene på bunnen av dette kompetanse- og karrierehierarkiet. De har ikke en jobb der de programmerer, og jobber med drift og support eller som systemtestere. Informantenes symbolske grensedragninger mellom de som bygger og bruker systemet beskriver også ulike typer relasjoner til omverdenen. Det er et skille mellom de som hovedsakelig jobber med objekter og de som jobber med mennesker, og mellom de som jobber med eksperter og de som jobber med «vanlige folk».

Et teknisk kompetansehegemoni

En logikk som går på tvers av de tre feltene er informantenes orientering mot *tekniske kompetanseformer*. Kompetanseidealene i bioingeniør-, sykepleie- og det datateknologiske feltet har det til felles at de betegner arbeidsoppgaver og karrierer som oppfattes som tekniske. Selv i de to helsekarrierene verdsetter informantene oppgaver der apparater og instrumenter er involvert. Jeg har argumentert for at den tekniske kompetanselogikken reflekterer et skille mellom å jobbe med *ting* versus *person* i de tre feltene (Solheim 2002). Skillet mellom å jobbe med ting versus person reflekterer et hierarki og en forskjell mellom karrierer både for sykepleiere, bioingeniører og datateknologer. Det betyr ikke at informantenes oppfattelser av hva som utgjør en kjernekompetanse ikke innebærer menneskelige relasjoner, men at arbeidsoppgaver som kan defineres gjennom person (ikke ting) får en verdi og status avhengig av *hvor mye* det tekniske er involvert i disse oppgavene. Det er først når oppgaver og arbeid er frakoblet fra det informantene oppfatter som teknisk kompetanse, at informantene gir det en lav verdi. Den symbolske grensen mellom ting og person, er et analytisk skille som beskriver glidende grenser mellom ulike kompetanseformer og karrierer. Det vil si at det ikke speiler et *enten eller forhold* (teknisk eller ikke teknisk), men snarere grader av teknisk kompetanse.

Det er flytende overganger der individer kan være og fremstå som *mer eller mindre* tekniske i sitt arbeid.

De tekniske kompetanseformene kan forstås som en formell kompetanse. Dette er kompetanseformer som fremstilles og kobles til uformelle og implisitte krav og forventninger til kompetanse i de tre feltene. Egenskapene og arbeidsoppgavene informantene forbinder med det tekniske kjønn og etnifiseres gjennom deres symbolske grensedragninger. Og viktigere i denne sammenhengen, dette er et teknisk ideal som kjønn og etnifiseres på *forskjellige måter* i de tre feltene. I sykepleiefeltet speiler det tekniske idealet en kompetanse som tradisjonelt har vært maskulint konnotert. Den defineres i kontrast til arbeid og karrierer informantene forbinder med en tradisjonell feminin konnotert kompetanse, men også det de forbinder med «etniske minoritetsjobber». Samtidig er det en kompetanseform som i stor grad oppfattes som tilgjengelig for alle, og som derfor virker inkluderende i en studiekontekst. I det datateknologiske feltet speiler også det tekniske idealet først og fremst en tradisjonell maskulin konnotert kompetanse. I motsetning til sykepleiefeltet, er dette en kjønnskoding som kun mennene i mitt utvalg bruker til å fremstille seg selv som kompetente, og som fungerer (selv)ekskluderende overfor kvinnene. Det er også et kompetanseideal hvor kjønn ser ut til å «trumfe» etnisitet når det gjelder mennenes aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter. I bioingeniørfeltet speiler det tekniske idealet først og fremst *etnifiserte kompetanseformer*. God språkbeherskelse og en arbeidsmoral som kan knyttes til bestemte aspekter ved norskhet, fremstilles som avgjørende for å fremstå som en pålitelig og kompetent bioingeniør. Samtidig blir kjønn her en implisitt dimensjon, ved at det først og fremst er minoritetsmennene som rammes av disse grensedragningene.

Etniske og kjønnede relasjoner kan operere svært forskjellig i ulike sammenhenger, noe som innebærer at studier av kjønn og etnisitet må lokaliseres innenfor spesifikke kontekster (Anthias 1998, Ellingsæter og Solheim 2002). På tross av at kjønn og etnisitet er mektige meningskategorier, er de verken fastlagt eller absolutte. I denne studien har jeg vist hvordan de symbolske meningsforbindelsene mellom kjønn, etnisitet og kompetanse skapes, gjenskapes og utfordres gjennom informantenes symbolske grensedragninger. Gjennom en komparativ analyse av kompetanseidealene i tre kunnskapsfelt, har jeg vist hvordan etnisitet og kjønn får lokale og feltspesifikke betydninger i informantenes definisjoner av kompetanse. Kjønn og etnisitet veves sammen med det tekniske kompetanseidealet på unike måter i hvert felt, og skaper dermed svært forskjellige rammer for ulike kategorier individers opplevelse av inklusjon og eksklusjon. Dette leder oss over til den andre delen i kapitlet. Nemlig forholdet mellom symbolske grenser og informantenes aspirasjoner i overgangen til arbeid.

Symbolske grenser og aspirasjoner

Et argument som er fremmet i denne avhandlingen, er at de symbolske grensene som produseres i et felt skaper feltspesifikke betingelser for inkludering og ekskludering i overgangen mellom utdanning og arbeid. I det neste avsnittet vil jeg kort gjøre rede for forholdet mellom informantenes aspirasjoner og kompetanselogikkene i de tre feltene. Et sentralt funn er at kulturelle stereotypier om kompetanse, etnisitet og kjønn begrenser og muliggjør informantenes aspirasjoner og perspektiver på egne muligheter i overgangen til arbeid. I hvert karriereløp har jeg vist hvordan informanter som opplever at de kan identifisere seg med og gjøre bruk av de rådende definisjonene av kompetanse for å fremstille seg som kompetente, oppfatter at de har lyse fremtidsutsikter i arbeidsmarkedet. Informantgruppene som oppfatter at de ikke kan dette, er usikre med tanke på fremtidige muligheter i arbeidsmarkedet.

Et spørsmål jeg har forsøkt å besvare er hvilken betydning informantenes erfaringer med trygghet og risiko i en utdanningskontekst har for deres aspirasjoner i overgangen til arbeid. Her viser funnene noen bestemte mønstre hvor kulturelle stereotypier om kompetanse i en utdanningskontekst begrenser og muliggjør informantenes aspirasjoner i overgangen til arbeid. Funnene i avhandlingen viser samtidig at disse sammenhengene ikke er entydige, men dette kommer jeg tilbake til. I to av karriereløpene (datateknolog/bioingeniør) har jeg vist at det er studenter som har mulighet til å gjøre bruk av og assosieres med de rådende kompetanseidealer i en utdanningskontekst, som opplever minst risiko i overgang til arbeid. Aspirasjonene til informantene som «tjente» på kompetanseidealene mens de var studenter, preges av kontinuitet og bekreftelse i overgangen til arbeid. Mens aspirasjonene til informantene som opplevde seg begrenset og fremmedgjort av kompetanseidealene i en utdanningskontekst, preges i større grad av brudd og kompromisser i overgangen til arbeid.

Tidligere forskning har argumentert for at det eksisterer en sammenheng mellom individers ressurser og endring og kontinuitet i yrkesaspirasjoner. For eksempel er yrkesaspirasjonene til studenter med middelklassebakgrunn mer stabile enn i andre grupper, fordi de besitter ressurser som innebærer at de møter færre barrierer når det gjelder å realisere egne aspirasjoner. De som har gode karakterer og deltar på akademiske kurs har en større sannsynlighet for å oppleve en match mellom forventninger og utfall (Shu og Marini 1997, Johnson 2002). Studier har også argumentert for at individer med middelklassebakgrunn er bedre rustet i forkant av overgangen til arbeid, fordi de har tilgang til informasjon om

arbeidsmarkedet og utdanningssystemet. Ressurssterke grupper besitter en form for «yrkeskunnskap» som hjelper dem å manøvrere i arbeidsmarkedet, en ressurs som innebærer at de erfarer mindre barrierer når det gjelder å realisere egne aspirasjoner (Shu og Marini 1997, Johnson 2002). Når noen av informantene i min studie tvinges til å omdefinere og justere sine yrkesaspirasjoner, mens andre ikke opplever slike brudd og kompromisser, kan dette altså reflektere at individer innenfor det samme karriereløpet kan besitte ulike ressurser og dermed ulike forutsetninger i overgangen til arbeid.

Et viktig argument i denne avhandlingen er at individers ressurser og forutsetninger i overgangen til arbeid, *også* henger sammen med symbolske betingelser i ulike felt, både i utdanning og arbeidsmarkedet. I hvert kunnskapsfelt har jeg vist hvordan de *formelle* og *uformelle* aspektene ved kompetanse veves sammen og bidrar til å forsterke forskjellene mellom informantene. Jeg har vist hvordan kjønns og etnisk koding av et teknisk kompetanseideal muliggjør og begrenser informantenes aspirasjoner på forskjellige måter i de tre feltene. På et overordnet nivå innebærer disse funnene at endring og kontinuitet i individers yrkesaspirasjoner handler om mer enn ressursene og egenskapene individer *bringer med seg* inn i en karriere. De handler også om hvordan ulike kategorier individer har forskjellige muligheter til å gjøre bruk av og assosieres med de symbolske kompetanseidealene i et felt. Gjennom studiens komparative design har jeg vist at kjønn og etnisitet spiller seg ulikt ut innenfor de tre symbolske feltene, og at dette er feltspesifikke betingelser som legger rammer for informantenes fortolkninger og aspirasjoner. Slike symbolske kompetanseidealer skapes og gjenskapes blant annet gjennom studenters og nyutdannedes symbolske grensedragninger. Det betyr at brudd eller kontinuitet i individers yrkesaspirasjoner ikke bare kan belyses gjennom ressursene individer besitter i kraft av deres kjønnede eller etniske bakgrunn. Men også gjennom hvordan slike ressurser bekreftes eller avkreftes i ulike yrker og utdannings kompetanseidealer. De kjønnede og etnifiserte kompetanseidealene gir informantene i min studie ulike muligheter til å fremstå som kompetente og føle en tilhørighet i egen karriere. Vi kan sånn sett snakke om *feltspesifikke ressurser*. Dette er ressurser som kan knyttes til konsepter om identitet, tilhørighet og selvevalueringsprosesser, og kan forstås som en implisitt kunnskap, eller «taus yrkeskunnskap».

Gjennom å skille mellom individer som møter arbeidsmarkedet med en *bekreftelseshistorie* og individer som møter det med en *nederlagshistorie*, har jeg vist hvordan tidligere erfaringer med inklusjon og eksklusjon i en utdanningskontekst har en betydning for opplevelsen av risiko i overgangen til arbeid. Når det først og fremst er informantene som

opplever at de inkluderes i en utdanningskontekst, som har et møte med arbeidsmarkedet som preges av stabilitet og kontinuitet, kan dette blant annet handle om at de «bærer» med seg en bekreftelsehistorie i møtet med arbeidsmarkedet. Poenget jeg har forsøk å få frem, er at den enkeltes ekskluderings- og inkluderingshistorie, det vil si informantens *posisjon* i et symbolsk felt, har en betydning for hvordan erfaring fortolkes. For eksempel viste jeg at på tross av at både mennene og kvinnene med og uten etnisk majoritetsbakgrunn i mitt utvalg kom raskt i jobb innenfor det datateknologiske feltet, hadde kvinnene med seg en nederlagshistorie. Dette er en nederlagshistorie som gjør en ekstra sårbar i møte med arbeidsmarkedet. Om man føler seg fremmedgjort og på siden av det ideelle innenfor egen karriere, som er gjennomgående for kvinnene i mitt utvalg mens de er under utdanning, kan avslag og ledighetstid bygge opp under og forsterke en mistilpasning i et felt. Jeg har vist hvordan dette i noen tilfeller har ledet til former for *selv-eksklusjon* i karriereløpene jeg har fulgt.

Tidligere erfaringer med inklusjon og eksklusjon i en utdanningskontekst har en betydning for hvordan studentene fortolker nederlag i arbeidsmarkedet. Forskjellene mellom informantenes overgang til arbeid handler altså ikke bare om hvem som får bekreftet sine aspirasjoner og hvem som ikke får det, men også om hvilken rolle disse nederlagene gir, hvordan de fortolkes og settes inn i en større sammenheng. Dette er en sosial kontekst der kompetanseidealene i de tre feltene får stor betydning. Jeg har brukt begrepet *selvsosialisering* (Heinz 1999) for å belyse forholdet mellom kompetanseidealene i de tre feltene og informantenes aspirasjoner og fortolkninger av egne muligheter. Jeg har argumentert for at informantenes selvsosialiseringprosesser er forankret innenfor spesifikke symbolske kompetansefelt. Kompetanseidealene i de tre feltene gir noen bestemte rammer for hvordan informantene fortolker og omfortolker egne muligheter og aspirasjoner i overgangen til arbeid. De gir bestemte sosiale betingelser for informantenes opplevelse av risiko og trygghet i overgangen til arbeid. Slike former for «normalitetstilpasninger» kan innebære at individer både begrenses og begrenser seg selv.

Avhandlingens funn viser slik også hvordan de *indirekte ekskluderingsformene* som Bourdieu (1990, 1995, 1999) har beskrevet kan settes i spill i overgangen til arbeid. Informantene gjør bruk av kompetanseidealene når de skiller mellom de mer eller mindre kompetente, og når de evaluerer egen kompetanse, uavhengig av om de selv tjener eller taper på disse symbolske grensene. I overgangen til arbeid har jeg vist at disse grensdragningene får faktiske konsekvenser for informantenes fortolkning og refortolkning av egne aspirasjoner og karrierebeslutninger. Å komme raskt i jobb og få bekreftelse i arbeidsmarkedet, er ekstra viktig for individer som rammes negativt av de symbolske grensene i en utdanningskontekst. I

noen tilfeller gjelder dette den etniske og kjønnede minoriteten i kjønns- og etnisksegregerte utdanninger. Som vi har sett, er forholdet mellom ulike minoritetsstatuser, inkludering og ekskludering noe som henger sammen med hvordan kompetanseidealer i ulike felt kjønn og etnifiseres. Hva og hvem som «blir» en minoritet eller majoritet, og hvordan kjønn og etnisitet spiller seg ut i slike forskjellsskapende prosesser, må undersøkes empirisk. I sykepleiefeltet så vi for eksempel hvordan det å være mann ikke reflekterte en begrenset minoritetsstatus for mennene i mitt utvalg. I bioingeniørfeltet, så vi at selv om den etniske minoriteten var studentmajoriteten, var det først og fremst de etniske majoritetskvinnene i mitt utvalg som definerte de symbolske grensene.

Brudd og unntak

Felles for informantene er at deres yrkesaspirasjoner og preferanser endres over tid. Forventningene og aspirasjonene de hadde til egen karriere som studenter, er forsterket, nedtonet, nyansert, eller forlatt når jeg intervjuer dem som nyutdannede. Men som jeg har argumentert for, er endringsprosessene informantene erfarer *kvalitativt forskjellige*. Informantene som jeg plasserte inn i en nederlagshistorie opplever brudd og endringer som handler om å inngå *kompromisser med egne aspirasjoner* (Gottfredson 1981, 1996, Gottfredson og Lapan 1997). Et kompromiss innebærer at individer gir opp sine mål fordi veien til å oppnå målene oppfattes som utilgjengelige. Dette er brudd som handler om å gi opp det mest ønskelige alternativet på grunn av (faktiske og opplevde) begrensede muligheter, og som skiller seg kvalitativt fra endringene informantene som får bekreftet sine opprinnelige aspirasjoner i arbeidsmarkedet opplever. Endringer i aspirasjonene til informantene som inngår i det jeg har omtalt som en bekreftelseshistorie, kan forstås som *endrede oppfattelser* av hva som er en passende og ønskelig karriere. En slik type endring i aspirasjoner og preferanser handler om at informantene får større referanseramme etter at de har fått arbeidserfaring, at de ser at de har flere muligheter, eller at informantenes latente interesser kommer til overflaten fordi de har gjort nye positive erfaringer i arbeidsmarkedet (Gottfredson og Lapan 1997). Et poeng jeg har ønsket å understreke i denne studien, er at endringer i aspirasjoner kan handle om endrede oppfattelser av hva som er passende, endringer i muligheter, eller begge deler.

Samtidig som jeg har identifisert sammenhenger mellom symbolske grenser og *ulike typer brudd og endringer* i informantenes aspirasjoner, har jeg også vist hvordan slike selvsosialiserende prosesser ikke nødvendigvis reflekterer informantenes posisjon i et

symbolsk felt. Det er ikke gitt at individer som identifiserer seg med og bruker anerkjente idealer for å fremstille seg selv som kompetent, evner å bruke denne kunnskapen i overgangen til arbeid. Det er heller ingen selvfølge at individer som ikke behersker eller assosieres med de anerkjente idealene både begrenses og begrenser seg selv i overgangen til arbeid. I avhandlingen har vi sett flere eksempler på hvordan individer kan oppleve eksklusjon i en utdanningskontekst, og inklusjon i en arbeidsmarkedskontekst. Individer kan også oppleve inklusjon i en utdanningskontekst og eksklusjon i en arbeidsmarkedskontekst. Dette tyder på at det ikke er et entydig forhold mellom kompetanseidealene i et felt og individens aspirasjoner og oppfatninger av egne muligheter. Dette er et *prosessuelt aspekt* ved karrierer som jeg kommer tilbake til i avhandlingens avsluttende kapittel.

I sykepleiefeltet viste jeg hvordan et teknisk ideal hos sykepleierne virket inkluderende i en studiekontekst for informantene i mitt utvalg. Gjennom å omfavne en *teknikerrolle* fremstilte både mennene og kvinnene med og uten etnisk majoritetsbakgrunn seg som ambisiøse, kompetente og karriereorienterte. Jeg argumenterte for at de symbolske grensedragningene betegner en reproduksjon av kulturelle stereotyper om kjønn, og en avkjønningsprosess på samme tid. Selv om det tekniske idealet fungerte som en subtil markør der studentene tok avstand fra det de oppfattet som tradisjonelle feminine omsorgskarrierer og sykepleiere, etablerte ikke dette idealet grenser mellom informantene i mitt utvalg. Jeg oppfatter at dette kan forklare noe av informantenes fremtidsoptimisme og følelse av tilhørighet i egen karriere mens de var studenter. I motsetning til kompetanseidealene i de to andre feltene er kompetanseidealet i sykepleiefeltet inkluderende overfor studentene i min studie.

I overgangen til arbeid skjer det imidlertid et brudd i sykepleiefeltet. På tross av at informantene har det til felles at de møter arbeidsmarkedet med en bekreftelseshistorie, opplever noen informanter at de må inngå kompromisser med egne aspirasjoner. Det er informantene med etnisk minoritetsbakgrunn som må inngå kompromisser med egne aspirasjoner i overgangen til arbeid. Felles er at et flertall av denne informantgruppen ikke får en jobb på sykehus. De utfører arbeid og har arbeidsposisjoner som er langt fra det tekniske kompetanseidealet. Dette kan tyde på at det tekniske idealet som var tilgjengelig for alle kategorier individer i en utdanningskontekst, ikke er en felles ressurs i arbeidsmarkedet. «Bruddet» i overgangen til arbeid for sykepleierne skiller seg fra bruddene jeg har beskrevet i de to andre karrierene. I det datateknologiske feltet og bioingeniørfeltet hadde informantene som opplevde at de måtte inngå kompromisser med egne aspirasjoner, allerede med seg en nederlagshistorie i møtet med arbeidsmarkedet. De hadde erfaringer med brudd på egne

forventninger og erfaringer med eksklusjon også i studiekonteksten. I motsetning til informantene på sykepleie, var informantene i de to andre feltene på sett og vis «forberedt» på at de kunne møte barrierer i overgangen til arbeid. Dette var en kunnskap og erfaring som i noen tilfeller ledet til selveksklusjonsprosesser.

Selv om informantene i sykepleiefeltet gjør bruk av sine ressurser, her et teknisk ideal, for å fremstille seg selv som kompetente mens de er studenter, er det ikke alle måter å aktivere disse ressursene på som anerkjennes i en arbeidsmarkedskontekst. Av sykepleierne i min studie er det sykepleiere med etnisk majoritetsbakgrunn som lykkes i å konvertere den tekniske kompetansen til en attraktiv posisjon i arbeidsmarkedet. Det er disse studentgruppene som rekrutteres gjennom de uformelle nettverkene fra høyskolens praksisordning til sykehusene i Oslo. Endring og stabilitet i yrkesaspirasjoner er selvsosialiserende prosesser som henger sammen med symbolske felter i utdanning og arbeidsmarked. Samtidig muliggjøres og begrenses disse prosessene også av makrostrukturelle betingelser i det norske arbeidsmarkedet. Overgangen til arbeid forekommer innenfor spesifikke strukturelle rammer som defineres av økonomien og arbeidsmarkedsdynamikker. For å få grep om samspillet mellom slike prosesser er det også nødvendig å løfte frem et etterspørselsperspektiv i videre forskning.

14. Avsluttende kommentarer

Innledning

Kulturelle stereotypier om kompetanse gir noen bestemte rammer for hvordan ulike individer har mulighet til å fremstå som kompetente, og til å identifisere seg med og føle tilhørighet til en karriere. Jeg har vist hvordan ulike kategorier av individer har forskjellige muligheter til å gjøre bruk av og assosieres med kompetanseidealene man må besitte for å fremstå som den «riktige» typen arbeidstager eller student. Slike symbolske kompetanseidealer varierer mellom utdannings- og yrkesgrupper. Dette handler ikke bare om forskjeller som kan knyttes til målbare krav og kvaliteter. Det handler også om hvordan implisitte og tause normer og regler kan virke gjennom sosiale kategorier som etnisitet, norskhet og kjønn, og strukturere utdannings- og yrkesfelt på forskjellige måter. Slike *feltspesifikke differensieringslogikker* er viktige betingelser for integrasjon i arbeidsmarkedet. Gjennom å identifisere symbolske grenser i tre forskjellige karrierer, har denne studien bidratt til en mer kompleks forståelse og innsikt i forskjellsskapende prosesser i overgangen mellom utdanning og arbeid. Det er viktig å identifisere slike prosesser, fordi de kan være et potensiale for ekskludering og segmentering av kjønns- og etnisk ulikhet i arbeidsmarkedet.

Avslutningskapittelet er delt inn i to deler. I den første delen gjør jeg rede for studiens hovedfunn. I den andre delen er det studiens teoretiske implikasjoner som løftes frem.

Feltspesifikke kompetanseidealer

Gjennom informantenes symbolske grensedragninger har jeg identifisert tre feltspesifikke kompetanseidealer. Kompetanseidealene er informantenes fortellinger om hvordan man *blir* og *er* den «riktige» typen bioingeniør, sykepleier og datateknolog. Kompetanseidealene betegner forskjellige oppgaver og kompetanseformer som er unike og spesifikke for hver karriere. Det informantene oppfatter som attraktivt og ettertraktbare kompetanseformer i sykepleiefeltet, skiller seg fra det som gis verdi i det datateknologiske feltet og i bioingeniørfeltet. På tross av at hvert kunnskapsfelt kjennetegnes av at det har sin egen differensieringslogikk, skal jeg i det følgende trekke frem det jeg mener er empiriske funn og innsikter som går utover det enkelte felt. Funnene adresserer særlig to innsikter som er viktige

for å gripe og forstå forskjellsskapende dynamikker i kjønnssegregerte utdanninger og yrker. Nærlig betydningen av å (i) synliggjøre hvordan differensieringslogikker kan omhandle mer enn kjønn i kvinne og mannsdominerte karrierer, og betydningen av å (ii) synliggjøre hvordan de symbolske meningsforbindelsene mellom kjønn, etnisitet og kompetanse er kontekstuelle, og varierer mellom karrierer. La oss begynne med det første.

Multiple og binære grenser

Et fellestrekk mellom informantene i denne studien er at de alle har et mobilitetsprosjekt der de søker trygghet og bekreftelse i en karriere. Den formelle utdannelsen er et viktig ledd i denne prosessen. Utdanningen signaliserer verdi, den forteller verden at man er en kvalifisert helsearbeider eller datateknolog, og den peker frem mot en relativt trygg posisjon i den norske middelklassen. Samtidig som denne søken etter anerkjennelse er felles mellom informantene, har jeg også vist hvordan dette mobilitetsprosjektet arter seg svært forskjellig mellom ulike kategorier individer. Dette handler for det første om at utdanningens verdi også er nært forbundet med de symbolske aspektene ved kompetanse. Jeg har vist hvordan kompetanseformene som fremstår som ideelle i en karriere kjønnnes og etnifiseres. Dette kan forklare noe av hvorfor noen kategorier individer identifiserer seg med kjønnede og etnifiserte (og i noen tilfeller klassede) egenskaper når de fremstiller seg selv som kompetente eller forsøker å skape en tilhørighet til et kompetansefellesskap, mens andre disidentifiserer seg med slike sosiale kategorier. Jeg kommer tilbake til dette kontekstuelle og symbolske aspektet ved differensieringslogikker senere. For det andre handler det om at individer *bringer med seg* ulike forventninger og forutsetninger inn i en karriere. Tidligere forskning har vist hvordan individers aspirasjoner og karrierebeslutninger, blant annet henger sammen med kjønn (Gottfredson 1981, 1996, Gottfredson og Lapan 1997, Correll 2001, 2004, Buchmann og Kriesi 2009) og klasse (Erikson og Jonsson 1996, Bourdieu og Passeron 2000, Goldthorpe 2000, Hansen 2005). I denne avhandlingen har jeg vist hvordan individers aspirasjoner i overgangen til arbeid også handler om deres identifikasjon med etniske posisjoner og tilhørighetsformer. Dette er en identifikasjon som går på tvers av de tre karrierelevene.

Informantene som selv har innvandret og informanter som er etterkommere etter personer som har innvandret, identifiserer seg med en etnisk minoritetsposisjon på forskjellig måte når de beskriver sine aspirasjoner og erfaringer i overgangen mellom utdanning og arbeid. Her kan vi skille mellom en identifikasjon som uttrykkes gjennom et *kollektivt mobilitetsprosjekt* og en minoritetsidentifikasjon som uttrykkes gjennom en fortelling om

begrensninger. Det er etniske minoriteter som har innvandret til Norge i voksen alder som legitimerer sine karrierevalg gjennom en fortelling om begrensninger. Det vil si at de velger utdanninger de oppfatter som mer åpne og tilgjengelige for innvandrere, og dette er karrierer innenfor helsevesenet. Når informantene som selv har innvandret velger utdannelse ut fra hvilke sektorer og bransjer de oppfatter at de ikke vil diskrimineres som minoritet, illustrerer dette hvordan suksess er *relativt*. Informantenes fortellinger om helseyrker som åpne for innvandrere speiler ikke bare at de koder noen yrker som etniske (Carter 2003, Kaufman 2001). Denne etnifisering av helseprofesjoner og yrker reflekterer også hvordan slike kulturelle stereotypier virker begrensende på individers aspirasjoner og opplevelser av egne muligheter.

Det er informantene med etnisk minoritetsbakgrunn som er født her, eller som har innvandret til Norge som barn, som legitimerer sitt utdanningsvalg gjennom et kollektivt mobilitetsprosjekt. Sentralt i denne fortellingen er at studentene gir sine foreldre en sentral betydning når de beskriver og legitimerer egne utdanningsvalg. I min studie handler etterkommernes identifikasjon med en minoritetsposisjon i større grad om *mulighetene* de oppfatter at de har i Norge (sammenlignet med sine foreldre/foreldrenes opprinnelsesland), mens førstegenerasjonens minoritetsidentifikasjon i større grad handler om *begrensningene* de oppfatter at de møter i Norge. Selv om etterkommerne beskriver situasjoner der deres etnisitet har blitt gitt en negativ eller problematisk betydning, fortolkes ikke slike situasjoner som begrensende for egne muligheter i arbeidsmarkedet. Det er samtidig viktig å påpeke at dette ikke nødvendigvis betegner en statisk forskjell mellom informantgruppene. I denne studien har jeg vist hvordan informantenes fortolkninger av egne muligheter endrer seg i takt med hvilke erfaringer de gjør seg med inkludering og ekskludering i en utdanningskontekst, men også i overgangen til arbeid. Informantenes artikulering av diskriminerings erfaringer eller fortolkning av etnisitet som begrensende for egne karrieremuligheter må slik ses i sammenheng med erfaring. Her bygger studien opp under tidligere forskning som har vist hvordan fortolkningen av en situasjon som etnisk diskriminering, blant annet kan forklares med individers tidligere erfaringer (Knocke og Hertzberg 2000, Orupabo 2008). Når en situasjon fortolkes som etnisk diskriminering, henger dette sammen med hva Prieur (2004:111) omtaler som ”summen av de små krenkelser”. Poenget her blir altså at individer gjerne opplever og fortolker situasjoner forskjellig, avhengig av tidligere erfaringer.

Migrasjon og en mer etnisk sammensatt norsk befolkning gir grunnlag for nye skillelinjer og dynamikker i forskjellsskapende prosesser i overgangen mellom utdanning og arbeid. Studien viser hvordan individers oppfattelse av risiko og trygget i utdanning og

arbeidsmarked ikke bare henger sammen med kjønn og klasse, men også med etnisitet. Dette er funn som underbygges i nyere forskning (se bl.a. Archer og Hutchings 2000, Ball m.fl. 2000, Ball m.fl. 2002, Reay m.fl. 2001, Hegna 2010, Orupabo 2010, Frøyland og Gjerustad 2012). Å gripe hvordan ulike individers mulighetsstrukturer omfatter multiple posisjoner og ressurser er en viktig oppgave for videre forskning.

Individens aspirasjoner og følelse av tilhørighet handler imidlertid ikke bare om ressursene individet *bringer med seg inn* i en karriere, i kraft av deres kjønnete og etniske bakgrunn, men også om deres tilgang til *spesifikke kompetanseidealer* i ulike felt. Dette leder oss over til det andre forholdet jeg mener funnene i denne avhandlingen understreker viktigheten av. Nemlig den *kontekstuelle* dimensjonen ved sosiale kategoriers betydning og virkemåte.

Kjønnete og etniske kompetanseidealer

En styrke ved min studie er at jeg følger både menn og kvinner med og uten etnisk minoritetsbakgrunn innenfor forskjellige karriereløp i overgangen mellom utdanning og arbeid. Dette har bidratt til at jeg har fått grep om mer komplekse differensieringslogikker i kjønnssegregerte karrierer. Jeg har vist hvordan sammenvevingen av *formelle* og *uformelle* aspekter ved kompetanse foregår gjennom at ideelle egenskaper og væremåter kjønnnes og etnifiseres. Det komparative designet har dessuten bidratt til å synliggjøre hvordan *interseksjonen* mellom kompetanse, kjønn og etnisitet er *kontekstuellet forankret* og får «lokale» uttrykk og betydninger i de tre feltene. Som nevnt i det forrige kapittelet speiler det tekniske idealet i sykepleiefeltet en kompetanse som tradisjonelt har vært maskulint konnotert. I det datateknologiske feltet speiler også det tekniske idealet en tradisjonell maskulin konnotert kompetanse. I bioingenjorfeltet speiler det tekniske idealet etnifiserte kompetanseformer. Gjennom å sammenligne kompetanseidealer i tre felt, har jeg vist hvordan individens aspirasjoner og opplevelser av egne muligheter må belyses gjennom posisjonen de inntar og identifiserer seg med i et felt. Kompetanseidealene i de tre feltene har en betydning for hvordan informantene fortolker sine muligheter, deres aspirasjoner og beslutninger i egen karriere. Det betyr at endring og kontinuitet i individens aspirasjoner handler om noe *mer enn* ressursene og erfaringene individet *bringer med seg inn* i en karriere. Det handler også om hvordan kjønn, etnisitet og norskhet gis en betydning i individens *symbolske grensedragninger* mellom kompetanseformer i ulike symbolske felter. I disse grensene

reproduseres, reformuleres og skapes kulturelle stereotypier om kjønn, etnisitet og kompetanse.

En konsekvens av at de inkluderende og ekskluderende prosessene er feltspesifikke, er at minoritets- og majoritetskategorien varierer mellom de tre feltene. Tidligere studier av interseksjonalitet i en norsk kontekst (Berg m.fl.2010:13, 20) har argumentert for å bruke begrepene «minorisering» og «majorisering» for å gripe maktforholdet mellom etnisk majoritet og minoritet. Dette er et teoretisk argument som skal understreke at maktrelasjoner må forstås som aktive meningsskapende prosesser. Man «er» ikke en minoritet, det er noe man «blir». Hvem og hva som tillegges tilhørighet i den ene eller den andre kategorien er et empirisk spørsmål. I denne studien underbygger jeg dette teoretiske argumentet, samtidig har jeg vist hvordan slike prosesser også omfatter mer enn etniske relasjoner. Majoriserende og minoriserende prosesser er kontekstuelle og tett sammenvevd med interne kompetanshierarkier i ulike karrierer. Det betyr at etnisitet kan «miste» sin betydning i møte med andre former for differensieringslogikker. I det datateknologiske feltet viste jeg for eksempel hvordan majoritetskategorien var kjønnnet, den ble kodet som maskulin, og det var menn, uavhengig av deres etniske bakgrunn som inntok og identifiserte seg med den maskuline hegemoniske posisjonen i feltet.

Studier av kjønn og etnisitet må lokaliseres innenfor spesifikke kontekster for å gripe hvordan slike relasjoner artikuleres og gjøres og kan skape spesifikke sosiale utfall avhengig av konteksten som løftes frem (Anthias 1998). Det er et empirisk spørsmål om kompetanse veves sammen med og fremstilles gjennom kjønnete og etniske termer. Denne studiens empiriske funn tyder på at de symbolske og kulturelle forventninger til hvordan man *er* og *bør* være for å anerkjennes som den «riktige» type student og arbeidstaker varierer mellom karrierer. Det innebærer at samtidig som kjønn og etnisitet er forskjeller som gjør en forskjell, er det mange måter disse forskjellene kan spille seg ut og få en betydning på. Jeg har vist hvordan slike symbolske meningsforbindelser mellom kjønn, etnisitet og kompetanse har en betydning for individers aspirasjoner og beslutninger på *forskjellige måter* i de tre karrierene. Dette er innsikter om forskjellsskapende prosesser som også bør få konsekvenser for hvordan sosiologer studerer karriereutfall. Hvis de kjønnete og etniske prosessene som skaper tilhørighet, inklusjon og eksklusjon er forskjellige mellom karrierer, kan det tenkes at det også eksisterer mange forskjellige måter kjønn og etnisitet kan begrense og muliggjøre individers karriereutfall, det vil si overgangen fra utdanning til en posisjon i arbeidsmarkedet.

På et overordnet nivå kan avhandlingens empiriske funn og implikasjonene av disse bidra til å spesifisere sosiologiske forklaringer på sosial reproduksjon av sosiale forskjeller. Dette leder oss over til studiens teoretiske implikasjoner.

Makt og tilbudssideperspektiver

De empiriske funnene i denne avhandlingen taler for en sosiologisk videreutvikling av tilbudssideperspektiver i arbeidsmarkedsforskningen. De forskjellsskapende prosessene som er avdekket i denne avhandlingen adresserer et behov for å løfte opp og diskutere ulike former for makt som analytiske forklaringer på individers aspirasjoner og beslutninger. I det følgende adresserer jeg tre beslektede forståelser av makt og sosial reproduksjon av sosiale forskjeller, som jeg mener funnene i denne avhandlingen understreker betydningen av.

Symbolsk makt

For det første mener jeg at denne studien tilfører tilbudssideperspektivene en *symbolsk forståelse av makt*. Dette handler om to beslektede forhold. Det ene er (i) et fokus på idealer og ressurser som går utover det formelle og målbare. Jeg har vist hvordan det formelle og uformelle ved kompetanse kan veves sammen. I det datateknologiske feltet viste jeg for eksempel hvordan programmeringskunnskap var en formell kompetanse som var tett forbundet med informantenes symbolske grenser. Gjennom symbolske grenser ble denne formelle kompetansen forbundet med et sett av kjønnede praksiser, væremåter og identiteter. Slike sammenvevinger av det formelle og uformelle forsterket forskjellen mellom kvinnene og mennene i mitt utvalg. Noen av de samme prosessene var også i spill i bioingeniørfeltet, der de symbolske grensene bidro til å marginalisere de mannlige informantene med minoritetsbakgrunn på tross av at de rapporterte om gode karakterer og faglige tilbakemeldinger fra lærere.

Det andre forholdet som jeg anser som viktig i en symbolsk maktforståelse, er (ii) forståelsen av at sosiale forskjeller må «navngis» og *gjøres* for at de skal bli sosiale realiteter. Jeg har vært opptatt av å undersøke hvordan informantenes kategoriseringsprosesser innenfor spesifikke felt kan forsterke og utfordre sosiale forskjeller. Det betyr at brudd eller kontinuitet i individers yrkesaspirasjoner ikke bare kan belyses gjennom ressursene individer besitter i kraft av deres kjønnede, klassemessige eller etniske bakgrunn, men også gjennom hvordan slike ressurser bekreftes eller avkreftes, forsterkes eller svekkes i møtet med ulike yrker og utdanningers symbolske kompetanseideal. Dette er en tilnærming til makt som kan knyttes

til Bourdieus feltperspektiv. I dette perspektivet blir individers grensedragninger forstått som verktøy i kamp som både konstituerer og konstitueres av et bestemt felt. Feltet legger bestemte føringer på hva slags kamper som utkjempes og hvilke distinksjoner som er legitime i denne kampen. Sosiale kategorier, for eksempel klasse, etnisitet eller kjønn, oppfattes ikke å ha en direkte virkning på gruppers atferd og muligheter. De virker *indirekte* gjennom ulike felts strukturer (Swartz 1997). Hvilke erfaringer og perspektiver som defineres som kompetanse og hvilke individer og kropper som forbindes med denne, vil altså variere mellom felt (Bourdieu 1986).

Dette er en tilnærming til makt som skiller seg fra tidligere forskning som har befattet seg med tilbudsideperspektiver. Tilbudsideperspektivet har først og fremst rettet fokuset mot egenskaper og ressurser individer bringer med seg inn i en karriere for å forklare ulike karriereutfall. Både forskjeller mellom individers karrierebeslutninger og aspirasjoner, og ulike karriereutfall mellom grupper, forklares med at individer besitter ulike ressurser og dermed ulike muligheter i overgangen mellom utdanning og arbeid. I denne studien har jeg vist at individers karrierebeslutninger og aspirasjoner *også* må belyses gjennom deres tilgang til symbolske og kulturelle ressurser innenfor spesifikke felt. Kompetanseidealene gir informantene i min studie ulike muligheter til å fremstå som kompetente og føle tilhørighet i egen karriere. Vi kan sånn sett snakke *om symbolske feltspesifikke ressurser*. Dette er ressurser som ikke er «på forhåndsdefinerte», men som skapes gjennom symbolske grensedragninger i et felt. Slike ressurser fungerer som en implisitt eller «taus yrkeskunnskap» som informantene gjør bruk av når de fortolker egne muligheter og tar beslutninger i en karriere. Informantene i min studie har ulike muligheter til å assosieres med og å gjøre bruk av slik kunnskap for å fremstille seg som kompetente. Å undersøke slike forskjellsskapende prosesser fordrer en symbolsk forståelse av makt. Det vil si en forståelse som ser kompetanse som et dynamisk og historisk skapt fenomen, et resultat av kulturelle defineringsprosesser, snarere enn noe fast og entydig som ligger forut for disse (Solbrække 2002:364). Dette er en forståelse av makt som er tett forbundet med det prosessuelle aspektet ved makt, som også denne avhandlingen adresserer.

Prosessuell og situasjonell makt

For det andre tilfører denne studien en *prosessuell tilnærming til sosial reproduksjon av makt*. Funnene i denne avhandlingen tyder på at kjønnete og etniske kompetansehierarkier og betydningen de får for individers aspirasjoner ikke er statiske. Dette er feltspesifikke

muligheter og begrensninger som skapes og gjenskapes av konkrete aktører. De kan dermed endres over tid. Jeg har argumentert for at den enkeltes ekskluderings- og inkluderingshistorie, det vil si informantens *posisjon* i et symbolsk felt, har en betydning for hvordan erfaring fortolkes, kompetanse evalueres, og for hvilke mestingsstrategier man benytter i overgangen til arbeid. Slike selvsosialiserende prosesser handler om at individer og grupper lærer og tilpasser sine personlige aspirasjoner til mulighetene som finnes innenfor deres konkrete utdannings- og yrkeskontekst (Heinz 1999). Dette er et perspektiv på læring som kan knyttes til en forståelse av kunnskap som situerte verktøy individer bruker for å skape mening (Brown, Collins og Duguid 1989). Jeg har argumentert for at informantenes selvsosialiseringsprosesser er forankret innenfor spesifikke symbolske kompetansefelt. Jeg har vist hvordan informantene aktivt tilpasser seg og bruker kompetanseidealene i sine grensedragninger. Dette er kategoriseringsprosesser som foregår kontinuerlig, og som endres eller forsterkes i overgangen til arbeid. Informantene integrerer erfaringer med eksklusjon og inklusjon i sine aspirasjoner og oppfattelse av egne ferdigheter og muligheter, både i *forkant* og *etterkant* av overgangen til arbeidsmarkedet.

Dette er empiriske funn som gir vesentlige innsikter i det prosessuelle aspektet ved individers aspirasjoner og karrierebeslutninger, og som på et mer generelt nivå forteller oss noe om det kronglete og prosessuelle aspektet ved sosial reproduksjon av maktforskjeller og ulikhet. For å forstå individers ulike aspirasjoner, karrierebeslutninger og utfall, kan vi ikke «predikere» individers beslutninger, aspirasjoner og mobilitet med utgangspunkt i sosiale og økonomiske bakgrunnsvariabler som kjønn, klasse og etnisitet. Studier av overgangen til arbeid impliserer ofte et deterministisk perspektiv som underminerer den «uforutsigbare naturen» til sosial reproduksjon (Strauss 1962, Hodkinson m.fl. 1996). Funnene i denne studien illustrerer hvordan individer har «uferdige» historier, og at måten sosiale kategorier får en betydning for deres karriereaspirasjoner og beslutninger er langt fra gitt. De er kontekstuelt forankret og varierer dermed mellom karrierer. En sosiologisk teori om beslutninger og aspirasjoner, må anerkjenne strukturelle betingelser, samtidig som man ikke ukritisk overfører innsikter fra forskjellsskapende prosesser på makronivå til mikrostudier av inkludering og ekskludering (Sparks og Hodkinson 1997, Moogan m.fl. 1999, Ball m.fl.2000).

Implisitt makt

For det tredje bidrar denne studien til en innsikt i de *implisitte aspektene ved makt*. Felles for kompetanseidealene i de tre karrierene er at de reflekterer en hierarkisk rangering av ulike kompetanseformer og karrierer. Her er informantenes fortolkninger og rangering av kompetanse forbundet med kulturelle stereotypier om kjønn og etnisitet. Det er ikke først og fremst rangeringen mellom *menn* og *kvinner*, eller mellom den *etniske minoritet* og *majoritet* som har vært sentralt for å forstå og å gripe kompetansehierarkier i denne studien. Som Solheim (2002:116) argumenterer for, er det derimot disse kategoriernes antatte egenskaper, ferdigheter, kunnskapsformer og faglige kvalifikasjoner, som tilskrives ulik verdi, og som inngår i hierarkiske relasjoner av dominans og underordning. Det betyr at etnisk og kjønnsmessig rangering er rangering av kompetanse som formidles gjennom en relativ verdsetting av kompetanseformer. Sagt med Solheims ord: «Kompetanse kan med andre ord betraktes som den sentrale oversettelsesmekanismen som knytter verdi til kjønn». (ibid117.). Og som jeg har vist i denne studiens tilfelle, er dette en mekanisme som også knytter verdi til etnisitet.

Et sentralt poeng med denne maktforståelsen er at individers grensdragninger skaper en symbolsk meningsforbindelse mellom kompetanse, kjønn og etnisitet. I denne studien har jeg for eksempel vist hvordan det tekniske idealet i det datateknologiske feltet nærmest tok form av en «yrkesspesifikk habitus». Det tekniske ble kodet som maskulint av både kvinner og menn i min studie. Dette var en form for koding som bidro til å naturalisere de mannlige informantenes tilgang til og forbindelse til kompetanseidealet i det datateknologiske feltet. Når kompetanse naturaliseres skapes det samtidig en symbolsk grense mellom grupper som bare trenger å være det de *er*, tekniske menn, og grupper som må jobbe for å bli anerkjent som tekniske i kraft av hva de *gjør*, dvs. kvinner. En tilsvarende «yrkesspesifikk habitus» fant jeg ikke innenfor de kvinnedominerte karriereløpene. Her var rommet for naturalisering tvert om lite. Dette ble tydeligst i sykepleiefeltet. I sykepleiefeltet beskrev jeg et paradoks. På tross av at de kvinnelige informantene representerer majoriteten i en kvinnedominert karriere, var det denne gruppen som «arbeidet» mest med å fremstille seg som utypiske sykepleiere ovenfor meg. Ikke de mannlige informantene, som utad fremstår som en utypisk gruppe i kraft av å være en kjønn minoritet. Felles for flertallet av kvinnene både med og uten etnisk majoritetsbakgrunn, var at de disidentifiserte seg med en tradisjonell kvinnelighet og egenskapene og karrieren de forbandt med denne kvinneligheten. For å fremstå som ambisiøse og kompetente sykepleiere som hadde gjort et aktivt og bevisst utdanningsvalg,

etablerte kvinnene *grenser mellom ulike femininiteter*. Her tok de avstand fra kompetanseformer og karrierer som de assosierte med en tradisjonell konnotert feminitet. Disse funnene tyder på at implisitte kjønnsrangeringer av kompetanse, får ulik betydning for inkluderende og ekskluderende prosesser i ulike karrierer. Men også at de mannlige og kvinnelige informantene i min studie har ulike muligheter til å bruke slike former for kjønnskoding som en ressurs.

I de to kvinnedominerte karriereløpene har jeg imidlertid vist at informantene i noen situasjoner forsøkte å naturalisere en etnisk form for kompetanse. Dette var tydeligst i bioingeniørfeltet. Gjennom etniske grensedragninger forsøkte kvinnene i min studie å knytte egenskaper som engasjement, nøyaktighet og pålitelighet til egne praksiser og væremåter. Dette var væremåter og praksiser som de anså som en kompetanse etniske minoritetsmenn manglet.

Uavhengig av om kompetanseidealene i de tre karrierene naturaliseres eller ikke, har jeg vist hvordan disse kompetansekonstellasjonene danner et *felles meningsunivers* for informantene. Det betyr at de symbolske grensene mellom ulike kompetanseidealer kan forstås som en meningsbærende praksis som ulike kategorier individer bruker for å skape tilhørighet og legitimitet i en karriere. I disse meningsskapende prosessene har jeg vist hvordan informantene reproducerer, reformulerer og skaper kulturelle stereotypier om kjønn, etnisitet og kompetanse. Et sentralt funn i denne avhandlingen er at både informanter som «tjener» på kompetanseidealene, og de som «taper» på dem, deltar i denne meningsskapende prosessen. Her kan Bourdieus begrep om *illusio* være relevant. Dette er et begrep som skal fange den implisitte logikken og kunnskapen man tar for gitt og slutter opp om i et felt. På tross av at individer har ulike ressurser og interesser, motiveres deres grensedragninger av en felles logikk, altså *illusio*. Gjennom å løfte frem forholdet mellom individers selvevaluering og kulturelle stereotypier om kompetanse, har jeg vist hvordan bredt delte kulturelle oppfattelser om kjønn, etnisitet og kompetanse ikke bare begrenser og muliggjør individers aspirasjoner gjennom faktiske ressursforskjeller, men også gjennom *selvseleksjonsprosesser*.

Dette er empiriske funn som understreker betydningen av *indirekte ekskluderingsformer* (Bourdieu 1990, 1995, 1999, Bourdieu og Passeron 2000). Studiens funn demonstrerer at kjønns og etnisk koding av ulike kompetanseformer og oppgaver ikke bare preger informantenes evaluering av andre, men også hvordan de evaluerer sin egen kompetanse og muligheter. Dette er funn som finner gjenklang i tidligere forskning som indikerer at stereotypier om kjønnede egenskaper påvirker individuelle preferanser og selvforståelser knyttet til yrkesaspirasjoner (Correll, 2001, 2004, Buchmann og Kriesi 2009).

En viktig oppgave for videre forskning er å rette fokuset mot hvordan kjønnete og etniske stereotypier om kompetanse former individers perspektiver på egne evner og kompetanse i kritiske karrierebeslutningsfaser. For å få grep om seleksjonsprosesser er det også nødvendig å forstå *selvseleksjonsprosesser*. Det vil si hvordan individer selv bidrar til å opprettholde etniske og kjønnete mulighetsstrukturer. Tilbudsideperspektivet som en anlagt i denne studien bidrar til viktige innsikter i hvordan slike prosesser kan studeres. Dette er teoretiske og empiriske innsikter som har en overføringsverdi utover selve overgangen mellom utdanning og arbeid. Perspektivene er også relevante for å studere videre karriereutvikling. Et utgangspunkt for videre forskning kan være å undersøke hvordan kulturelle stereotypier muliggjør og begrenser aspirasjoner og karrierebeslutninger på ulike stadier i en karriere.

Etniske og kjønnete mulighetsstrukturer

Jeg har primært vært opptatt av forholdet mellom kulturelle stereotypier og individers aspirasjoner i denne avhandlingen. Å følge individer over tid har imidlertid ikke bare gitt meg kunnskap om hvordan informantene omfortolker og omformulerer egne aspirasjoner. Jeg har også fått kunnskap om informantenes ulike mobilitetsmønstre. Det vil si posisjonen de får i arbeidsmarkedet. Det overordnede bilde er at informantene i min studie kommer relativt raskt i arbeid. For eksempel har flere av informantene på sykepleie og bioingeniør fått en jobb gjennom høskolens praksisordning, allerede før de fullfører sin utdanning. Også i det datateknologiske karriereløpet er det gjennomgående mønsteret at et flertall av informantene får jobb etter å ha sendt i underkant av fem søknader. Dette bildet underbygges av studier som viser at muligheten for å få arbeid er bra for høyt utdannede i dagens arbeidsmarked. Noe som står i stor kontrast til mange av arbeidsmarkedene i resten av Europa. Studier viser at arbeidsmarkedssituasjonen for nyutdannede i det norske arbeidsmarkedet var relativt gode i 2009 sammenlignet med tidligere år (Arnesen 2010). For sykepleiere, bioingeniører og datateknologer er arbeidsmarkedet spesielt godt. Det er en stor mangel og etterspørsel etter denne type kompetanse (SSB 2007, 2009, 2010, NAV 2013, St.meld.nr. 23 2012-2013).

Selv om de fleste informantene i min studie kom raskt i jobb, har jeg også vist at informantene ender opp i *ulike typer* jobber i arbeidsmarkedet. Med utgangspunkt i informantenes forståelser av hva som kjennetegner deres yrke og profesjons kompetanse- og karrierehierarki, har jeg vist hvordan informantene i min studie får ulike posisjoner i dette hierarkiet. I de to helsekarrierene er det informanter med etnisk minoritetsbakgrunn i min studie som befinner seg i arbeid som er lengst fra det informantene oppfatter som den ideelle

karriere. I sykepleiefeltet betyr det at de fleste av informantene med minoritetsbakgrunn ikke jobber på sykehus, men i psykiatrien og eldreomsorgen. Dette gjør de på tross av at de hadde ambisjoner om og ønsker om å jobbe på sykehus som nyutdannede sykepleiere. Dette gjelder både de kvinnelige og mannlige informantene som selv har innvandret, og de som er etterkommere av personer som har innvandret i min studie. I bioingeniørfeltet viste jeg også hvordan informantene fikk ulike typer jobber i arbeidsmarkedet. I mitt utvalg var det bare de kvinnelige informantene, både med og uten etnisk majoritetsbakgrunn, som hadde jobber der de hadde mulighet til å være med i en diagnostiseringsprosess, det vil si analysere biologisk materiale på laben. De mannlige informantene med minoritetsbakgrunn hadde en posisjon der de kun jobbet med prøvetaking av biologisk materiale, og befant seg derfor lengst fra den ideelle karrieren i bioingeniørfeltet. I begge helsekarrierene viste jeg hvordan det først og fremst var informantene med etnisk minoritetsbakgrunn som opplevde brudd og måtte inngå kompromisser med egne aspirasjoner i overgangen til arbeid. At etniske minoriteter befinner seg i underordnede posisjoner i helsesektoren, er som tidligere nevnt også et mønster som finner gjenklang i andre studier⁴⁰ (Paudney og Shields 2000, Carter 2003, Seeberg og Dahle 2005, 2006, Drange og Karlsen 2012). I det datateknologiske feltet fant jeg ikke tilsvarende «etniske» forskjeller mellom informantenes mobilitetsmønstre. Her fikk både kvinner og menn med og uten etnisk minoritetsbakgrunn jobber som ble rangert øverst i kompetanse og karrierehierarkiet.

Hvorfor er det slike forskjeller mellom de tre karriereløpene? Kanskje handler det om at de kulturelle og implisitte kravene til kompetanse i tekniske karrierer er mer tilgjengelige for personer som har innvandret, enn de som eksisterer i helseprofesjoner? Både i sykepleiefeltet og bioingeniørfeltet så vi hvordan språket ble en sekkebetegnelse for en rekke kommunikative og relasjonelle kompetansekrav. I bioingeniørfeltet viste jeg for eksempel hvordan en form for arbeidsmoral marginaliserte minoritetsmenn i min studie. Dette er en form for arbeidsmoral som bærer i seg ulike dimensjoner av *norskhet*, hvor det skapes en forbindelse mellom nøyaktighet, pålitelighet, språkbeherskelse og «riktige» holdninger til kjønnslikestilling. Det kan tenkes at slike kompetanseformer forutsetter en annen type kunnskap, enn for eksempel programmeringsspråket hos datateknologene. For å få grep om slike forskjellsskapende prosessers betydning for karriereutfall, trenger vi studier som omfatter både tilbudssiden og etterspørselssiden. Vi trenger kunnskap om hvordan kulturelle

⁴⁰ Samtidig viser studier også at personer med etnisk minoritetsbakgrunn gjør det like bra karrieremessig som den etniske majoriteten innenfor medisin og odontologi (Drange 2012).

stereotypier kan være innvevd i selve arbeidsorganisasjoners strukturer, og i hvilken grad dette får konsekvenser for arbeidsgiveres rekrutteringspraksis.

Individens aspirasjoner og karriereprosjekter endres over tid. Denne studien viser hvordan endringsprosesser involverer ulike grader av risiko, kompromisser og nederlag for ulike kategorier individer i deres overgang til arbeid. Men det er ikke bare individens forventninger til eget yrkesliv som er i endring. Også arbeidsmarkedets krav og struktur er i bevegelse. Migrasjon og en mer etnisk sammensatt norsk befolkning gir grunnlag for nye skillelinjer og dynamikker i arbeidsmarkedet. Gjennom å identifisere kompetanseidealer i tre kunnskapsfelt, har jeg vist hvordan yrker, men også den interne arbeidsdelingen innad i yrker er tett forbundet med en etnisk- og kjønnsmessig symbolikk. Rangeringen mellom ulike kompetanseformer uttrykker også en rangering mellom ulike egenskaper og kvaliteter som forbindes med kvinner og menn, den etniske minoritet og majoritet. Dette er en etnisk- og kjønnsmessig rangering av kompetanse, som speiler seg i ulike kategorier individens aspirasjoner og valg i et karriereløp. På et nivå understreker disse funnene betydningen av selvseleksjonsprosesser. For å forstå prosessene som skaper og gjensker et etnisk- og kjønnsdelt arbeidsmarked, er det ikke tilstrekkelig å rette fokuset mot hvordan individer velges bort av andre. Vi må også undersøke hvordan individer selv bidrar til å opprettholde etniske og kjønne mulighetsstrukturer. På et mer generelt nivå demonstrerer funnene betydningen av de implisitte og uformelle kompetanseformene for inkluderende og ekskluderende prosesser i arbeidslivet. Individer og gruppers mulighetsstrukturer og livssjanser formes gjennom komplekse symbolske meningsforbindelser mellom kjønn, etnisitet og kompetanse. Med tanke på at kompetanseforskjeller ofte legitimerer forskjellsbehandling i kunnskapsbaserte samfunn, er dette et viktig fokus for videre forskning.

Referanser

- Abbott, A. (1995). "Things of Boundaries". I: *Social Research*, 62, 4 (winter): 857-882
- Abrahamsen B. (2004), "Career development and masculinities among male nurses" I NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research 12:1, 31-39
- Acker, J. (1990) "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations" I *Gender & Society*, Vol.4 no.2
- Acker, J. (2006) "Inequality Regimes: Gender, Class and Race in Organizations" I *Gender & Society*, Vol. 20, nr.4
- Adkins, L. (2001) «Cultural Feminization: 'Money, Sex and Power' for Women» I *SIGNS*, Vol.26, No.3
- Adkins, L. (2004) "Reflexivity: Freedom or habit of gender?" i Adkins, L. og Skeggs, B. (red.). *Feminism after Bourdieu* Oxford: Blackwell Publishing
- Album, D. og Westin S. (2008) "Do diseases have a prestige hierarchy? A survey among physicians and medical students" i *Social Science & Medicine* Vol.66 Nr.1
- Almås, S. Hofseth og Ødegård A.(2012) «Hva kjennetegner bioingeniørens kjernekompetanse? Vil den fungere i fremtidens helsevesen?» i *Bioingeniøren*, nr.9 2012
- Alver, B. G. og Øyen, Ø. (1997) *Forskningsetikk i forskerhverdag. Vurderinger og praksis*. Oslo: Aschehoug
- Ambjörnsson, F. (2008) *I en klass för sig. Genus, klass och sexualitet blant gymnasetjejer*. Stockholm: Ordfront Forlag
- Andenæs, E. (2010) "Nok norsk" til å være "norsk nok"? Språk, arbeidsliv, likestilling" ". I: Anne- Jorunn Berg, Anne Britt Flemmen og Berit Gullikstad (red.). *Likestilte norskheter. Om kjønn og etnisitet* Trondheim: Tapir Akademiske forlag.
- Andersen, G. (2011) «Hva skal bioingeniørers kjernekompetanse være i framtiden og hvem skal definere den? *Bioingeniøren* 2006. nr.1
- Andersen I.M. (2010) "Stabilt antall minoritetsstudenter ved HIO" I *MaiA* 2010:1
- Andersen I.M. (2012) «Registrering av minoritetsstudenter» i *MaiA* 2012:2
- Andersen I.M. (2013) HIO statistikk. Informasjon over e-post.

Anthias, F. (1998). "Rethinking social divisions: some notes towards a theoretical framework". I: *The Sociological Review*, vol.46 no.3 pp. 505-535

Anthias F. (2001a) "The material and the symbolic in theorizing social stratification: issues of gender, ethnicity and social class" in *The British Journal of Sociology*, vol.52, nr. 3

Anthias F. (2001b) "The Concept of 'Social Division' and Theorising Social Stratification: Looking at Ethnicity and Class" I *Sociology*, Vol. 35, nr.4

Anthias, F. (2007) "Ethnic Ties: Social Capital and the Question of Mobilisability" I *The Sociological Review* 55(4)

Anthias, F. (2013) «Intersectional what? Social divisions, intersectionality and levels of analysis» I *Ethnicities* 13(1)

Archer, L. og Hutchings, M. (2000). "Bettering Yourself? Discourses of Risk, Cost and Benefit in Ethnically Diverse, Young Working-Class Non-Participants' Constructions of Higher Education". I: *British Journal of Sociology of Education*, Vol. 21, No. 4 pp.555-574

Arnesen, C.Å. (2010) *Kandidatundersøkelsen 2009*. Nifu Step Rapport nr. 18. Oslo

Bakken A. og Sletten M. (2000) «Innvandrerungdoms planer om høyere utdanning – realistiske forventninger eller uoppnåelige aspirasjoner?» i *Søkelys på arbeidsmarkedet* 1/2000

Bakken, R (2001) *Modermordet: om sykepleie, kjønn og kultur*. Oslos: Universitetsforlaget

Bakken, R. (2004) *Menn i ingenmannsland: et essay om men og omsorg, hjemme og ute*. Bergen: Fagbokforlaget

Bakken, R (2009) *Englevakt. Rekruttering til en eldreomsorg i krise*. Oslo: Forlaget Manifest

Ball, S. J., Davies, J., David, M. og Reay, D. (2002). " 'Classification' and 'Judgement': social class and the 'cognitive structures' of choice of Higher Education" in *British Journal of Sociology of Education*, Vol. 23, No. 1 2002

Ball J. S., Maguire, M. og Macrae, S. (2000) *Choice, Pathways and Transitions Post – 16. New youth, new economies in the global city*. London and New York: Routledge Falmer

Balkmar, D. (2008). "Drive-by Shaming. Reflections on the Emotions of (Dangerous) Car Driving". I: Annika Olsson (red.). *Thinking with Beverley Skeggs*. Stocholm: Centrum för genusstudier. S. 9-20

Barth, F. (1969). "Introduction". I Fredrik Barth (red.). *Ethnic groups and boundaries. The Social Organization of Culture Difference*. Oslo: Universitetsforlaget 9-38

Becker G.S. (1964[1993]) *Human Capital. A theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. 3 ed. Chicago og London: The University of Chicago Press

- Behoui A. (2008) "Informal Recruitment Methods and Disadvantages of Immigrants in the Swedish Labour Market" I *Journal of Ethnic and Migration Studies* Vol. 34, No. 2, April 2008
- Berg, A. Flemmen A. B. og Gullikstad B. (2010) «Innledning: Interseksjonalitet, flertydighet og metodologiske utfordringer» i : Anne- Jorunn Berg, Anne Britt Flemmen og Berit Gullikstad (red.). *Likestilte norskheter. Om kjønn og etnisitet* Trondheim: Tapir Akademiske forlag
- Berger, J., Cohen, B. P., og Zelditch Jr. M. (1972) "Status Characteristics and Social Interaction" I *American Sociological Review* vol 37 no.3
- Birkelund G. og Mastekaasa A. (2009) *Integrert? Innvandrere og barn av innvandrere i utdanning og arbeidsliv*. Oslo: Abstrakt forlag
- Blanchard, C.A. og Lichtenberg, J.W. (2003) "Compromise in career decision making: a test of Gottfredson's theory". i *Journal of Vocational Behavior* 62(2), 250–271.
- Boughn, S. (1994). "Why do men choose nursing?" *Nursing and Health Care* 15 (8), 406–411.
- Bourdieu P.(1984) *Distinction. A Social Critique of the Judgement of Taste*. London: Routledge
- Bourdieu P. (1985) "The Social Space and the Genesis of Groups" I *Theory and Society*, Vol 14, No.6
- Bourdieu, P. (1986): "The forms of capital". I: Richardson, J. G. (red.). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Greenwich, Conn: Greenwood Press 135
- Bourdieu, P. (1987): "What Makes a Social Class? On the Theoretical and Practical Existence Of Groups". I: *Berkeley Journal of Sociology*, vol. 32, s.1-17
- Bourdieu, P. (1989):"Social Space and Symbolic Power" I: *Sociological Theory*, Vol.7, No.1
- Bourdieu, P. (1990): *The logic of practice*. Oxford: Polity Press
- Bourdieu P. (1991) *Language & Symbolic power*. Cambridge: Polity Press
- Bourdieu, P. (1995): *Distinksjonen. En sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Oslo: Pax Forlag
- Bourdieu, P. (1996): *Symbolisk makt. Artikler i utvalg*. Oslo: Pax Forlag
- Bourdieu, P.(1999) *Meditasjoner. Meditations Pascaliennes*. Oslo: Pax Forlag
- Bourdieu, P (2000) *Den maskuline dominans*. Oslo: Pax Forlag
- Bourdieu, P. og Wacquant, L. (1993) *Den kritiske ettertanke. Grunnlag for samfunnsanalyse*. Oslo: Samlaget

Bourdieu, P. m.fl. (1999) *The Weight of the World. Social Suffering in Contemporary Society*. Cambridge: Polity Press

Bourdieu, P. og Passeron, J.-P. (2000). *Reproduction in Education, Society and Culture*. 2ed. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publication

Brekke, I. (2006), «Betydningen av etnisk bakgrunn for overgangen fra høyere utdanning til arbeid». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 23(2):73-180.

Brekke, I.(2007), "Ethnic Background and the transition from Education to Work among University Graduates", I *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 33 (8):1299-1321, 2007. Routledge.

Brekke, I og Mastekaasa, A. (2008) «Highly educated immigrants from education to work in the Norwegian labour market: permanent disadvantage?» I *Work, Employment & Society*, Vol22, Nr.3

Brekke, I. og Reisel, L. (2012). *Klasse og kjønn i et likestillingsperspektiv: en kunnskapsstatus*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning

Brown, C. og Jones L. (2004) "The Gender Structure of the Nursing Hierarchy: The Role of Human Capital" I *Gender, Work and Organization* Nr.1, Vol.11

Browne, I. og Misra, J. (2003), "The Intersection of Gender and Race in the Labour Market", i *Annual Review of Sociology* Volume 29, 2003. s.487-513

Brown, J. S., Collins, A. og Duguid, P. (1989) "Situated Cognition and the Culture of Learning" I *Educational Researcher*, Vol.18, No. 1

Brubaker R. (2004), *Ethnicity without Groups*. US: Harvard University Press

Brubaker, R. og Cooper, F. (2000), "Beyond "identity"", I *Theory and Society* 29:1-47,

Brubaker, R., Loveman M. og Stamatov, P. (2004) "Ethnicity as cognition" I *Theory and Society*, Vol. 33, No. 1, pp. 31-64

Buchmann M. og Kriesi I (2009) "Escaping the Gender Trap. Young Women's Transition into Nontraditional Occupations" I: Ingrid Schoon og Rainer K. Silbereisen (red.) *Transitions from school to work. Globalization, individualization, and patterns of diversity*. Cambridge university press

Canguilhem, G. (1989 [1943]) *The Normal and the Pathological*. New York: Zone Books

Carter J. (2003) *Ethnicity, Exclusion and the Workplace*. New York: Palgrave Macmillan

Charles, M. (1992), Cross-National Variation in Occupational Sex Segregation. *American Sociological Review* 57/4

Christensen, A-D. og Siim, B. (2006), "Fra køn til diversitet – interseksjonalitet i en dansk/nordisk kontekst", i *Kvinder, Køn og Forskning*. Nr.2-3 2006

Corneliussen, H. (2003a) "Male positioning strategies in relation to computing", In *He, She and IT Revisited*. (Red) Merete Lie. Gyldendal Akademisk

Corneliussen, H. (2003b), "Konstruksjoner av kjønn ved høyere IKT- utdanning i Norge" in *Kvinneforskning* 4/003 Årgang 27, 2003, 31-50

Correll, S. J. (2001) «Gender and the Career Choice Process: The role of Biased Self-Assessments» i *American Journal of Sociology*. Vol. 106, no. 6

Correll, S. J. (2004) «Constraints into Preferences: Gender, Status, and Emerging Career Aspirations» i *American Sociological Review*, Vol. 69, no.1

Crenshaw, K. (1991). "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color" i: *Stanford Law Review* Vol.43:1241

Dahl-Michelsen, T. og Leseth A. (2011) «Treningskultur og profesjonsidentitet i en norsk fysioterapiutdanning» » I (red) Anne Leseth og Kari Nyheim Solbrække. *Profesjon, kjønn og etnisitet* Oslo: Cappelen Damm Akademisk

Dahle, R. 2008. "Profesjon og kjønn". I: Anders Molander og Lars Inge Terum (red.) *Profesjonsstudier*. Oslo: Universitetsforlaget s. 216-232

D'Amuri, F. og Peri G. (2012), "Immigration, jobs and employment protection: Evidence from Europe before and during the great depression." *Manuscript*

Davis, K. (2008), "Intersectionality as buzzword: A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful", i *Feminist Theory* 2008; vol. 9; 67-85. Sage publications

De los Reyes, P. og Mulinari D. (2005) *Interseksjonalitet*. Liber: Malmö

Djuve A. B og Kvinge, T. (2006), *Bruk av arbeidsmarkedstiltak for ikke-vestlige innvandrere. Hvem deltar, og hvordan er sysselsettingseffekten?* Fafo-rapport 517. Oslo: Fafo.

Donato M. K. (1990). "Programming for Change? The Growing Demand for Women Systems Analysts" I Reskin, B. og Roos P. A. (red.) *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*. Philadelphia: Temple University Press

Drange, I. (2012) "Early- career income Trajectories among Physianns and Dentist: The Significance of Ethnicity" I *European Sociological Review*

Drange, I. og Karlsen, H. (2012) "Simply a matter of being male? Nurses' employment outcomes in the Norwegian labour market" i Karlsen, H. (2012) *Not so unconventional after all: A quantitative study of men in care-oriented study programmes and professional occupations in Norway*. Avhandling (ph.d.) - Høgskolen i Oslo og Akershus

Dyer S., McDowell L. og Batnitzky, A. (2010) «The Impact of Migration on the Gendering of Service Work: The Case of a West London Hotel» I *Gender, Work and Organization*, Vol. 17, No.6

Dæhlen, M. og Svensson L.S. (2008) «Profesjon, klasse og kjønn», i Anders Molander og Lars Inge Terum (red.): *Profesjonsstudier*. Oslo: Universitetsforlaget

Edgren, G. (2006) «Development of competence- based core curriculum in biomedical laboratory science: a Delphi study» I *Medical Teacher* Vol. 28, No. 5

Edwards. P. N. (1990) The Army and the Microworld: Computers and the Politics of Gender, Identity” I *SIGNS* Vol.16, no.1

Egeland, J.W. og Brown, J. S. (1988) «Sex Role Stereotyping and Role Strain of Male Registrerd Nurses» i *Research in Nursing & Health* 1988.11.

Ellingsæter A.L. og Solheim J. (2002) “Makt – kjønn – arbeidsliv: Teoretiske landskap” I Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim, (red.) *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv. Makt og demokratiutredningen 1998-2003*

Elson D. og Pearson R. (1981) «’Nimble Fingers Make Cheap Workers’: An Analysis of Women’s Employment in Third World Export Manufacturing” I *Feminist Review*, no7

Erel U. (2010) “Migrating Cultural Capital: Bourdieu in Migration Studies” I *Sociology* Vol. 44, no.4

Erikson, R. og Jonsson, J.O. (1996), “The Swedish context: Educational reform and long-term change in educational inequality” i: R. Erikson & J.O. Jonsson, (red.) *Can Educational Be Equalized? The Swedish Case in Comparative Perspective*. Boulder, Colorado: Westview Press

Evans J. (1997) “Men in nursing: issues of gender segregation and hidden advantage” I *Journal of Advances Nursing* Vol.26

Evans, J.(2002) “Cautious caregivers: gender stereotypes and the sexualization of men nurses’ touch” i. *Journal of Advanced Nursing*. 40

Evensen, Ø. (2009) «Høyt utdannete innvandrere møter møte med arbeidsmarkedet» i Birkelund G og Mastekaasa A. (red.) *Integrert? Innvandrere og barn av innvandrere i utdanning og arbeidsliv*. Oslo: Abstrakt forlag

Fagplan for bachelorstudiet i bioingeniørfag (2010). Høgskolen i Oslo

Fagplan bachelor i sykepleie, Høgskolen i Oslo 2010-2011

Fangen, K. (2010) “Social exclusion and inclusion of young immigrants: Presentation of an analytical framework” in *Young* 2010 18: 133

Fekjær S.B.(2009): Utdanning: Et rasjonelt valg? *Sosiologisk tidsskrift*, 17 (4)

- Fekjær S. B. og Leirvik M. (2011) «Silent Gratitude: Education among Second- Generation Vietnamese in Norway» i *Journal of Ethnic and Migration Studies* Vol.37 no.1
- Fiske, S. T. (1998). "Stereotyping, Prejudice and Discrimination." i D. T. Gilbert, S. T. Fiske, og G. Lindzey (red.) *Handbook of Social Psychology*. New York: McGraw-Hill
- Forsé, M. (2004) "Role and rise of social capital". I Flap, H. (red.) *Creation and Returns of Social Capital*. London: Routledge
- Forseth U. (2002) "Maktspill I modern servicearbeid" I A. L. Ellingsæter og J. Solheim, (red.) *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv. Makt og demokratiutredningen 1998-2003*
- Friberg J.H. (2012) "Culture at work: Polish migrants in the ethnic division of labour on Norwegian construction sites» online i *Ethnic and Racial Studies*
- Friberg, J.H. (2013) *The Polish worker in Norway. Emerging patterns of migration, employment and incorporation after EU's eastern enlargement*. PhD Dissertation, University of Oslo
- Frøyland L.R. og Gjerustad C. (2012) «Vennskap, utdanning og framtidsplaner. Forskjeller og likheter blant ungdom med og uten innvanderbakgrunn i Oslo» i *Nova Rapport* 5/2012
- Gansmo, J. H., Lagesen, V. A. og Sørensen, K. H. (2003a) «Out of the boy's room? A critical analysis of the understanding of gender and ICT in Norway» i *NORA Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 2003 no. 3, Vol. 11
- Gansmo, J. H., Lagesen, V. A. og Sørensen, K. H (2003b), "Forget the hacker? A critical reappraisal of Norwegian studies of gender and ICT". I Merete Lie.(red.) *He, She and IT Revisited*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Gibson, M. A. og J. U. Ogbu (1991), *Minority status and schooling: a comparative study of immigrant and involuntary minorities*. New York: Garland.
- Giddens, A. (1987), *Social Theory and Modern Sociology*. Cambridge, Polity Press.
- Glenn, E. N. (1992) "From Servitude to Service Work: Historical Continuities in the Racial division of Paid Reproductive Labor" I *Signs* vol18, no.1
- Goffman E. (1959) *The presentation of self in everyday life*. England: Penguin Books
- Goldthorpe, J. H. (1996): "Problems of "Meritocracy"". I Erikson, R. og Johnsson, J. O. (red.). *Can education Be Equalized? The Swedish Case in Comparative Perspective*. s. 255-287. Westview Press
- Goldthorpe, J.H. (2000) *On sociology: numbers, narratives, and the integration of research and theory*. Oxford: Oxford university press
- Gottfredson L. S. (1981) "Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations" I *Journal of Counseling Psychology Monograph* vol 28, no.6

- Gottfredson, L. S. (1996) "Gottfredsons's theory of circumscription and compromise" I D. Brown, L. Brooks & associates, (red). *Career Choice and Development: Applying contemporary theories to practice*. San Fransisco: Jossey-Bass
- Gottfredson L. S. og Lapan R. T. (1997) «Assessing Gender- Based Circumscription of Occupational Aspirations» i *Journal of Career Assessment* Vol.5 no.4
- Gubrium, J. F. og Holstein, J. A. (2001) "From the individual interview to the interview society" Jaber F. Gubrium and James A. Holstein. (Red) *Handbook of interview research. Context & Method*. Sage publications
- Gullestad, M. (2002): *Det norske sett med nye øyne. Kritisk analyse av norsk innvandringsdebatt*. Oslo: Universitetsforlaget
- Gullestad, M. (2004): "Blind Slaves of our prejudices: Debating 'Culture' and 'Race', in Norway". I: *Ethnos*, Vol.69:2, June 2004, s.177-203. Routledge Journals
- Gullikstad, B. (2010). "Når likestilling blir ulikhet. Interseksjonalitet i arbeidslivet". I: Anne-Jorunn Berg, Anne Britt Flemmen og Berit Gullikstad (red.). *Likestilte norskheter. Om kjønn og etnisitet* Trondheim: Tapir Akademiske forlag
- Gupta, S., Tracy T.J.G og Gore P. A. Jr. (2008) "Structural Examination of RIASEC Scales in High School Students: Variation Across Ethnicity and Method" *Journal of Vocational Behaviour* 72:1
- Hacking, I. (1999), *The social construction of what?* US: Haward University Press
- Hakim C. (1991) "Grateful Slaves and Self-made Women: Fact and Fantasy in Women's Work Orientation" I *European Sociological Review*, Vol7, No.2
- Hallvik, J. (2008). *Skoleprestasjoner i grunnskolen blant 2.5 generasjonselever. En kvalitativ studie av elever med en ikke-vestlig utenlandsfødt og en norskfødt forelder*. Masteroppgave ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo
- Hammersley, M. (2008) *Question Qualitative Inquiry. Critical Essays*. London: Sage Publications
- Hansen, G. (2011) «Fra redaksjonen: Et kvinnedominert yrke – og hva så?» i *Bioingeniøren Tidsskrift for NITO Bioingeniørfaglig institutt* 2011/11
- Hansen, M. N. (2000), «Høyere utdanning og utbytte – hva betyr utenlandsk opprinnelse for inntektsnivå?» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 17(2):.223-234
- Hansen, M. N. (2005) "Utdanning og ulikhet – valg, prestasjoner og sosiale settinger", i *Tidsskrift for samfunnsforskning* 2:2001 årgang 46
- Harding, T., North, N., og Perkins, R. (2008) "Sexualizing Men's Touch: Male Nurses and the Use of Intimate Touch in Clinical Practice" I *Research and Theory for Nursing Practice: An International Journal* Vol. 22, No.2

Hegna, K. (2010) ”Nye tall om ungdom. Endringer i utdanningsaspirasjoner gjennom ungdomsskolen – kjønn, klasse og minoritetsbakgrunn” i *Tidsskrift for ungdomsforskning* 2010, 10 (1): 89-104

Heinz W. R. (1999) “Job-Entry Patterns in a Life- Course Perspective” I (Red. Walter R. Heinz) *From Education to Work. Cross- National Perspectives*. Cambridge: Cambridge University Press

Heinz, W. R., Kelle U., Witzel A.s og Zinn J. (1998) «Vocational Training and Career Development in Germany: Results from a Longitudinal Study» in *International Journal of Behavioral Development* 22(1)

Hemsley-Brown, J. og Foskett, N. (1999) “Career desirability: young people’s perceptions of nursing as a career” I *Journal of Advanced Nursing*. Volume 29, Issue 6,

Hodkinson, P., Sparks, C. A. og Hodkinson, H. (1996) *Triumphs and tears: Young people, markets and the transition from school to work*. London: David Fulton Publisher:

Hodkinson, P. og Sparkes A. C. (1997), ”Careership: A Sociological Theory og Career Decision Making” in *British Journal of Sociology of Education*, Vol. 18, No.1

Holstein, J. A. og Gubrium J. F. (1995) ”The active interview” i *Qualitative Research Methods*. Vol. 37 Sage publications

Homme, A og Høst. H (2007): «Hvem pleier de gamle i Oslo? Om hjelpepleierne og helsefagarbeidernes posisjon i pleie- og omsorgstjenestene i hovedstaden». i *Rokkan rapport*. 2008/8

Hultin, M. (2003) “Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling? Career Consequences of Occupational Sex Segregation” I *Work and Occupations* Vol. 30, No.1

Hunt, J. (2012), “The impact of immigration on the educational attainment of natives.” *NBER Working paper* # 18047.

Hydén, M. (2000) "Forskningsintervju som Relationell Praktikk," i (red.)Hanne Haavind *Kjønn og fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning*. Gyldendal Akademisk

Håpnes, T. (1992) ”Hvordan forstå mannsdominansen i datafaget? En dekonstruksjon av fag- og kjønnkultur” i Annfelt T. og Imsen G. (red.) *Utdanningskultur og kjønn* Skriftserie 3/92 Senter for kvinneforskning NTNU

Håpnes, T. og Rasmussen B. (2003), “Gendering Technology. Young girls negotiating ICT and gender”. I Merethe Lie (red.) *He, She and IT revisited*. Oslo: Gyldendal Akademiske

Haavind, H. (2008), “Det tosidige likestillingsprosjektet: Hva er det som skjer, og hvordan blir forståelsen formet?”, i *Tidsskrift for kjønnsforskning* Nr.4/2008

Jenkins, R. (1986) *Racism and recruitment. Managers, organisations and equal opportunity in the labourmarket*. Cambridge: Cambridge University Press

Jensberg, H., Mandal, R. og Solheim, E. (2012). *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990-2010: Kontinuitet eller endring?* Trondheim: SINTEF

Johansen M. L. og Aarseth H. (2012) «Lads I senmoderne felle? Skolemotstand i individualiserings tid» i *Tidsskrift for ungdomsforskning* 12(1)

Johnson, M., Goad, S., og Canada, B., (1984). "Attitudes toward nursing as expressed by nursing and nonnursing college males" i *Journal of Nursing Education* 23 (9), 386–392.

Johnson, M.K. (2002) «Social Origins, Adolescent Experiences, and Work Value Trajectories during the Transition to Adulthood» I *Social Forces*, 80(4)

Jordal, K. (2011) «Jeg vil bli en forbaska god sykepleier. To menns om sykepleie som profesjonsvalg» I Anne Leseth og Kari Nyheim Solbrække.(red) *Profesjon, kjønn og etnisitet* Oslo: Cappelen Damm Akademisk

Josselson, R. (2004) "The hermenetics of faith and the hermeneutics of suspicion" I: *Narrative inquiry* 14 (1) 1-28

Karlsen, H. (2011) «Kompleks maskulinitet i et kvinnedominert studium» I Anne Leseth og Kari Nyheim Solbrække. (red) *Profesjon, kjønn og etnisitet* Oslo: Cappelen Damm Akademisk

Karlsen, H. (2012a): "Gender and ethnic differences in occupational positions and earnings among nurses and engineers in Norway: identical educational choices, unequal outcomes." I *Work Employment & Society* vol. 26 no. 2

Karlsen, H. (2012b) "*Not so unconventional after all: A quantitative study of men in care-oriented study programmes and professional occupations in Norway*". Avhandling (ph.d.) - Høgskolen i Oslo og Akershus.

Kaufman, R. L. (2002) «Assessing Alternative Perspectives on Race and Sex Employment Segregation» i *American Sociological Review*, Vol. 67:4

Kaufman, R. L. (2010) *Race, Gender, and the Labor market. Inequalities at work*. Boulder Londo: Lynne Rienner Publishers

Kelly, N.R., Shoemaker, M., Steele, T. (1996). "The experience of being a male student nurse" i *Journal of Nursing Education* 35(4), 170–174

Ken, I. (2008) "Beyond the Intersection: A New Culinary Metaphor for Race- Class- Gender Studies" I *Sociological Theory*, Vol. 26, nr. 2

Kjeldstadli, K. (1988) Nytt av å sammenlikne" I *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, Vol.29,Nr.5

Kleppa, M.M. (1999) Rekruttering og kvalifisering av helse og sosial personell – en forutsetning for å styrke tilbudet om helse- og sosialhelsetjenester til befolkningen. Sosialministerens Tale/Artikkel 29.09.1999

Knocke, W. og Hertzberg, F. (2000): *Mangfoldens barn søker sin plass: en studie om arbeidsmarknadschanser for ungdomar med invandrarbakgrunn*. Stocholm: Svartvitt i samarbeide med Arbeidslivsinstitutet

Kvande, E. (2002) “Doing masculinities in organizational restructuring” I *Nora Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 10:1

Lagesen, V. A. (2003) “Advertising computer science to women (or was it the other way around?)” I Merete Lie (red.) *He, She and IT revisited*. Oslo: Gyldendal Akademiske

Lagesen, V. A. (2007) «The strength of Numbers: Strategies to include Women into Computer Science» i *Social Studies of Science*. Vol. 37, no.1

Lagesen, V. A. (2008): “A Cyberfeminist Utopia? Perceptions of Gender and Computer Science among Malaysian Women Computer Science Students and Faculty” I *Science, Technology, & Human Values* Vol. 33, no.1

Lamont, M. (1992). *Money, Morals & Manners. The culture of the French and the American Upper-Middle Class*. Chicago: The University of Chicago Press

Lamont M. (2009) *How Professors Think. Inside the Curious World of Academic Judgment*. Cambridge, Massachusetts, London, England: Harvard University Press

Lamont, M. og Lareau, A. (1988) ”Cultural capital: allusions, gaps and glissandos in recent theoretical developments” in *Sociological Theory* vol. 6 pp153-168

Lamont, M. og Molár, V. (2002). “The study of boundaries in the social sciences”. I: *Annual Review of Sociology* 2002.28:167-95

Lareau, A. og Horvat, E. Mc.N. (1999). ”Moments of Social Inclusion and Exclusion. Race, class and cultural capital in Family-school Relationships”. I: *Sociology of Education*, vol 72 no 1 37-53

Lareau A. og Weininger E. (2003) ” Cultural capital in educational research: a critical assessment” in *Theory and Society* 32: 567-606

Lauglo, J. (1999), «Working Harder to make the Grade: Immigrant Youth in Norwegian Schools». *Journal of Youth Studies*, 2:77–100.

Lauglo, J (2000) “Social capital trumping class and cultural capital? Engagement with school among immigrant youth! I Stephen Baron, John Field og Tom Schuller (red.) *Social Capital: Critical Perspectives*. Oxford University Press
Lupton 2000

- Leccardi, C. (2005) "Facing uncertainty: Temporality and biographies in the new century" I *Young*, 13:123
- Lund, E. C. (2012) *Virke og profesjon. Norsk sykepleierforbund gjennom 100 år (1912-2012)* Bind 2. Oslo: Akribes
- Mackintosh C. (1997) "A historical study of men in nursing" I *Journal of Advanced Nursing* Vol.26
- Maldonado, M. M. (2009) «'It is nature to do menial labour': the racialization of 'Latino/a workers' by agricultural employers» i *Ethnic and Racial Studies* 32:6
- Marini M. M. (1989) «Sex Differences in Earnings in the United States» *Annual Review of Sociology* 15
- Martinsen, K. og Wærnes, K. (1979) *Pleie uten omsorg? Norsk sykepleie mellom pasient og profesjon*. Oslo. Pax,
- Martinsen, K. og Wærnes, K.(1980) Klientomsorg og profesjonalisering» i *Sykepleien* 1980:4
- Mc Call, L. (2005)"The Complexity of intersectionality", i *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 2005 vol.30, no.3
- McDowell, L., Batnitzky A og Dyer S. (2007) «Division, Segmentation, and Interpellation: The Embodied Labors of Migrant Workers in a Greater London Hotel» i *Economic Geography* 83(1)
- Melby, K. (1990) *Kall og kamp. Norsk sykepleierforbunds historie* Oslo: Cappelen Forlag
- Mellstöm, U. (2009) "The intersection of Gender, Race and Cultural Boundaries, or Why is Computer Science in Malaysia Dominated by Women?" I *Social Studies of Science* 39/6
- Midtbøen, A. H. og J. R. (2012) *Diskrimineringsens omfang og årsaker*. ISF rapport 2012:1. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Misa, Thomas J. (2010) "Gender Codes. Defining the problem" I Misa, Thomas J. (red.) *Gender Codes. Why Women Are Leaving Computing*. New Jersey: Wiley Publications
- Mjøset, L. (2009), "The Contextualist Approach to Social Science Methodology", I David Byrne & Charles C. Ragin, (Red.) *The Sage handbook of case-based methods*. Sage Publications
- Modood T. (2004) "Capitals, ethnic identity and educational qualifications" I *Cultural Trends* vol. 13 no. 2
- Moi, T. (1991) "Appropriating Bourdieu: Feminist Theory and Pierre Bourdieu's Sociology of Culture» I *New Literary History*, vol.22, No.4
- Moogan Y.J., Baron, S. og Harris K. (1999) "Decision-Making Behaviour of Potential Higher Education Students" I *Higher Education Quarterly* Vol. 53, No.3

Moss P. og Tilly C. (1996) «'Soft' Skills and Race: An Investigation of Black Men's Employment Problems" I *Work and Occupations* vol 23 no.3

Murray, S. B. (1996) "We all love Charles" Men in Child Care and the Social Construction of gender" in *Gender & Society* Vol.10 No 4 pp. 368-385

Narayan, K. og George K. M. (2001) "Personal and folk narrative as cultural representation" I: Jaber F. Gubrium and James A. Holstein.(red.) *Handbook of interview research. Context & Method*. Sage Publications

NAV (2013) *Arbeid og Velferd*. Nr.1/2013

Nermo, M. (2000). Models of Cross-National Variation in Occupational Sex Segregation. *European Societies*, 2(3).

NESH (2006), *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. www.etikkom.no/retningslinjer/NESHretningslinjer/06

Nightingale, F. (1969) *Notes on Nursing. What it is, and what it is not*. Dover, New York

Nielsen, H.B. (1981) «Små piger, søde piger, stille piger – om pigeliv og pigesocialisering» i *Sosiologi i dag* 3-4

NOU Norges offentlige utredninger. (2012:15). *Politikk for Likestilling*. Departementenes servicesenter: Informasjonsforvaltningen

Okraïnec, G. (1994). "Perceptions of nursing education held by male nursing students" i *Western Journal of Nursing Research*, 16(1), 94-107.

Ortner, S.B. (2003) *New Jersey Dreaming. Capital, Culture, and the Class of '58*. US: Duke University Press

Ortner, S. B. (2006): *Anthropology and Social Theory. Culture, power, and the acting subject*. London: Duke University press

Orupabo J. (2008) «I andre land betyr ikke hudfarge noe, har du papirer, så får du en jobb» *Søkelys på arbeidslivet* 2008 25/1

Orupabo, J. (2010). "En klassereise nedover" I: Kenneth Dahlgren og Jørn Ljunggren (red.). *Klassebilder. Ulikhet og sosial mobilitet i Norge*. Oslo: Universitetsforlaget

Pais, J. M. (2003) "The multiple Faces of the Future in the Labyrinth of Life" I *Journal of Youth Studies*, vol. 6, no.2

Peacock, J., L. og Holland, D. C. (1993). "The Narrated Self: Life Stories in Process" I *Ethos*, Vol.21 no. 4

- Phoenix, A. (2006) "Interrogating intersectionality: Productive ways of theorising multiple positioning", i *Kvinder, Køn og Forskning*. Nr.2-3 2006
- Prieur, A. (2004), *Balansekunstnere. Betydningen av innvanderbakgrunn i Norge*. Oslo: Pax
- Prieur, A. og Sestoft C. (2006): *Pierre Bourdieu " en introduktion*. Copenhagen: Hans Reitzels Forlag
- Pudney, S. og Shields, M. (2000) "Gender, Race, Pay and Promotion in the British Nursing Profession: Estimation of a Generalized Ordered Probit Model" I *Journal of applied econometrics*. Vol. 15. No.4 : 367-399
- Rasmussen, B. (2002) "Jobben eller livet? Fra strukturell til mannspektiv til personlige valg.» i Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim (red.). *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Reay, D. (1995)"They employ cleaners to do that: Habitus in the primary Classroom" in *British journal of sociology of education*, vol 16 no.3
- Reay D. (2004)" 'It's All Becoming a Habitus': beyond the Habitual Use of Habitus in Educational Research" I *British Journal of Sociology of Education*, Vol 25, nr.4, Special Issue: Pierre Bourdieu's Sociology of Education: The Theory of Practice and the Practice of Theory
- Reay, D., Davies, J., David M. og Ball. S. J. (2001). "Choices of degree or Degrees of choice? Class, 'Race' and Higher Education Choice Process." in *Sociology*, Vol 35, No. 4, pp. 855-874
- Reisel, L. og Brekke, I. (2013) «Analyse av årsaker til kjønnsdelte utdanningsvalg og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og mulige tiltak for å motvirke dette» i *ISF Rapport 2013:X*
- Reskin, B. (2000), "The Proximate Causes of Employment Discrimination", I *Contemporary Sociology*, vol.29,No.2. (Mar.,2000,pp.319-328.
- Reskin, B. (2002), «Ch. 9: Rethinking Employment discrimination and its remedies». I: Guillèn, M. F. et al (red.), *The New Economic Sociology. Developments in an Emerging Field*. Russel Sage Foundation Publications.
- Reskin, B. og Roos, P. (1990) *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's inroads into Male Occupations*. Philadelphia: Temple University Press
- Ridgeway C. L. (1997) "Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment" I *American Sociological Review*, Vol.62, No.2
- Ridgeway C.L. og Correll, S. (2006) "Consensus and he Creation of Status Beliefs" I *Social Forces*, Vol 85, no.1
- Ridgeway C.L. Li Y. E., Erickson K. G, Backor K. og Tinkler J. E. (2009) «How Easily Does a Social Difference Become a Status Distinction? Gender Matters" I *American Sociological Review*, Vol.74, No.1

- Rogstad, J. (2001), *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo: Unipax.
- Rogstad, J. (2006), *Usaklige hindringer for ikke-vestlige minoriteter på arbeidsmarkedet i Norge*. ISF-rapport 2006:10. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Rosenfeld, R. A. og Kalleberg A. L. (1991), "Gender Inequality in the Labor Market: A Cross-National Perspective" i *Acta Sociologica*, 34(3).
- Ruchti, L. C. (2012) *Catheters, Slurs, and Pickup Lines. Professional Intimacy in Hospital Nursing*. Pennsylvania: Temple University Press
- Røed M. og P.Schöne (2012), "The impact of Immigration on Educational Investment". *Working paper No. 4 2012. Institute for social research*. <http://www.samfunnsforskning.no/Publikasjoner/Papers/2012/2012-004>
- Savage, M. (2000): *Class analysis and social transformation*. Buckingham: Open University Press
- Schöne, P. (2001) *Konjunkturrendring, mobilitet og kjønnssegregering*. Rapport 5:2001. Institutt for samfunnsforskning.
- Seeberg M.L. (2012) «Sykepleiere fra utlandet. Fra statlig til privat ansvar?» i *Sykepleien Forskning 2012 7(2):134-140*
- Seeberg M.L. og Dahle R. (2005) «Det er kunnskapene mine dere trenger, ikke språket mitt. Etnisitet, kjønn og klasse ved to arbeidsplasser i helse og omsorgssektoren» i *NOVA Rapport 24/05*
- Seeberg M.L. og Dahle, R (2006) «Innvandrede helsearbeidere – og et inkluderende arbeidsliv?» i Torild Hammer og Einar Øverbye (red.) *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Sewell W. S. Jr. (1992) "A Theory of Structure: Duality, Agency, and Transformation" I *American Journal of Sociology*, Vol. 98, No.1
- Seymour, E. M. og Hewitt, N. M. (1997) *Talking about Leaving: Why Undergraduates Leave the Sciences*. Bolder, Colo: Westview Press
- Shih, J. (2002) «...’Yeah, I could hire this one, but I know it’s gonna be a problem’: how race, nativity and gender affect employers’ perceptions of the manageability of job seekers» i *Ethnic and Racial Studies* Vol. 25 (1)
- Shu X. og Marini M. M. (1998) "Gender- Related Change in Occupational Aspirations" I *Sociology of Education* Vol.71, No.1
- Simpson, R. (2004) «Masculinity at Work: The Experiences of Men in Female Dominated Occupations» i *Work Employment Society*, vol.18 nr.2

Skeggs, B. (1997): *Formations of Class & Gender: becoming respectable*. London: Sage Publications

Skeggs B. (1999) «Matter out of place: visibility and sexualities in leisure spaces» i *LeisureStudies*, Vil.18, Nr. 3

Skeggs, B. (2001) ”The toiletpaper: femininity, class and mis-recognition”, i *Women’s Studies International Forum*, 24 (3-4): s.295-307

Skeggs, B. (2004a) *Class, Self, Culture*. London, New York: Routledge

Skeggs, B. (2004b): “Exchange, value and affect: Bourdieu and ‘the self’”. I: Adkins, L. og Skeggs, B. (red.). *Feminism after Bourdieu*.Oxford: Blackwell Publishing

Skeggs, B. (2004c): “Context and Background: Pierre Bourdieu’s analysis of class, gender and sexuality”. I: *Adkins, L. og Skeggs, B. (red.). Feminism after Bourdieu*.Oxford: Blackwell Publishing

Skilbrei, M.L. (2002) «Modernisering, makt og mening i renholdsbransjen» i Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim, (red.) *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Skilbrei, M.L. (2003): ”Dette er jo bare en husmorjobb” Ufaglærte kvinner i Arbeidslivet». *NOVA rapport 17/03*

Skjervheim, H. (1996) *Deltakar og tilskodar og andre essays*. Oslo: Aschehoug

Solbrække, K. N.(2002) “Synlig bransje – usynlig makt” ”. I: Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim (red) *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Solbrække, K. N. (2005) *Inderlig maskulinitet. Om etablering av kjønnsmakt i 'ny' økonomi*. Universitetet i Oslo

Solbrække, N. K. (2011) «Maskulin (u)orden i norsk sykepleieutdanning» I Anne Leseth og Kari Nyheim Solbrække (red) *Profesjon, kjønn og etnisitet* Oslo: Cappelen Damm Akademisk

Solheim, E. (2012) «Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet: Horisontal og vertikal kjønnssegregering, en sammenligning mellom Norge og EU-land 1998-2010». *Arbeidsnotat til Likestillingsutvalget*

Solheim, J. (2002). “Kjønn kompetanse og hegemonisk makt”. I: Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim (red.) *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk

SSB (2007) «Nær ni av ti med helseutdanning er i jobb». Helse- og sosialpersonell 4 kvartal 2007 <http://www.ssb.no/emner/06/01/hesospers/>

SSB (2009)*Stadig flere med helsefaglig utdanning. Helse- og sosialpersonell 4 kvartal 2009*. <http://www.ssb.no/emner/06/01/hesospers/>

SSB (2010) *Helsefagarbeidere på vei inn. Helse- og sosialpersonell 4 kvartal 2010*
<http://www.ssb.no/emner/06/01/hesospers/>

Stake, R. (1994) "Case Studies" i (red.) Denzin, N og Lincoln Y.S. *Handbook of Qualitative Research*. London: Sage

Star S. L. og Griesemer J. R. (1989) "Institutional Ecology, 'Translations' and Boundary Objects: Amateurs and Professionals in Berkeley's Museum of Vertebrate Zoology, 1907-39" I *Social Studies of Science*. Vol 19 no.3

Staubæs, D. og Søndergaard, D. M. (2006) "Intersetjonalitet – utsat for teoretisk justering", i *Kvinder, Køn og Forskning*. Nr.2-3 2006

St meld nr 50 (1996-97) Handlingsplan for eldreomsorgen. Trygghet - respekt – kvalitet

St.meld. nr.23 (2012.2013) Digital agenda for Norge. IKT for vekst og verdiskaping.

Storvik, A. (2002) «Maskulinitet og makt i utakt» i Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim, (red.) *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv. Makt og demokratiutredningen 1998-2003*

Stott A. (2004) "Issues in the socialization process of the male student nurse: implications for retention in undergraduate nursing courses" *Nurse Education Today* 2004:24

Strauss, A. L. (2009) *The contexts of Social Mobility. Ideology and Theory*. USA, London: Aldine Transaction

Støren, L. A. (2002). «De første årene av karrieren. Forskjeller og likheter mellom minoritet og majoritet med høyere utdanning». I *Nifu Rapport 7/2002*. Oslo: NIFU

Støren, L. A. (2004), «Arbeidsledighet og overkvalifisering blant ikke-vestlige innvandrere med høy utdanning. Analyser av Kandidatundersøkelsen 2002». I *NIFU skriftserie 7*. Oslo: Nifu

Støren, L. A. (2010) «Unge innvandrere i utdanning og arbeid». I *Nifu Step Rapport 45/2010*. Oslo: Nifu

Støren, L.A.(2010) «Unge innvandrere i utdanning og overgang til arbeid». I *NIFU Rapport*

Støren, L. A. og Arnesen C.Å. (2003) «Et kjønnsdelt utdanningssystem» i Mona Raabe (red.) *Utdanning 2003. Ressurser, rekruttering og resultater*. Statistiske analyser 60, SSB. 45/2010

Svare, H. 2008: "Landet ditt trenger deg! Men det er ikke alltid like delikat...Ungdoms tanker om pleie- og omsorgsyrker" I: *Tidsskrift for ungdomsforskning* 2008, 8 (2): 69-87

Svare, H. (2009) *Menn i pleie og omsorg. Brødre i hvitt*. Universitetsforlaget: Oslo.

Swartz, D. (1997). *Culture & Power: The Sociology of Pierre Bourdieu*. Chicago: University of Chicago Press

Swidler, A. (1986) «Culture in Action: Symbols and Strategies» I *American Sociological Review*, Vol. 51, No.2

Sørensen, K. H., Faulkner W., og Rommes E. (2012) *Technologies of Inclusion: gender in the informal society*. Trondheim: Tapir forlag

Teigen, M. (2002) "Likestilling som legitimeringsstrategi: rekrutteringsnormer og likestillingspolitikk ved NTNU" i *Sosiologisk tidsskrift* 2 (2002) 125-147

Thagaard, T. (1998) *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen-Sandviken: Fagbokforlaget

Tjerbo T., Aamodt P.O., Stigen I.M., Helgesen M., Næss T., Arnesen C.Å., Høst H. og Frølich N (2012)»Bemanning av pleie- og omsorgsektoren: handlingsplan og iverksetting. Sluttrapport fra evaluering av Kompetanseløftet 2015» *NIBR-rapport 2012:3*

Tomaskovic- Devey D. (1993) *Gender & Racial Inequality at Work. The Sources & Consequences of Job Segregation*. New York: ILR Press

Troyer L. og Younts C. W. (1997) «Whose Expectations Matter? The relative Power of First- and Second- Order Expectations in Determining Social Influence" I *American Journal of Sociology*, Vol. 103, No.3

Turkle, S. (1984) *The Second Self*. New York: Simon & Scuhster

Tveit, B. (2001) "Yrkesmotivasjon i sykepleie. En studie av sykepleieres motivasjon, identitet og legitimeringsforsøk i det senmoderne samfunnet" I *HIO Rapport* 11:2001 Oslo: Høgskolen i Oslo, Senter for profesjonsstudier

Tveit, B. (2008) *Ny ungdom I gammelt yrke – en studie av sykepleierstudenters motivasjon og fagidentitet I møte med en tradisjonstung utdanning*. Avhandling for ph.d.graden. Senter for profesjonsstudier, Høgskolen I Oslo

Tveit, B. og Havnes, J. (2007). "Elitestudenter i diakonal utdanning? En sammenligning av studenters bakgrunn og motivasjon i to ulike sykepleierutdanninger" i *SPS arbeidsnotat* 5 2007

Vallas, S. P. (2001). "Symbolic boundaries and the new division of labor: Engineers, workers and the restructuring of factory life". I *Research in Social Stratification and Mobility*, Vol. 18, pp.3-37

Vassenden, A. og Bergsgard N. A.(2012) «Et skritt tilbake?» Valg av kunstnerkarriere blant unge med innvanderbakgrunn og familiens aspirasjon om sosial mobilitet» i *Nordisk kulturpolitisk tidsskrift* 01/2012

Volman, M, Eck van E., Heemsker I. og Kuiper E.(2005) "New technologies, new differences. Gender and ethnic differences in pupils' use of ICT in primary and secondary education" I *Computers & Education* 45 (1)

Villund, O. (2008), "Riktig yrke etter utdanning? En registerbasert undersøkelse om kompetanse og arbeidsoppgaver hos ansatte med innvanderbakgrunn", i Ole Villund (red.) *SSB Rapporter 2008/37*. Oslo-Kongsvinger: Statistisk Sentralbyrå

Waldinger R. og Lichter M.I. (2003) *How the other half works. Immigration and the Social Organization of Labour*. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press

Walter A. (2009) "It Was Not My Choice, You Know? Young People's Subjective Views and Decision-Making Processes in Biographical Transitions" I Ingrid Schoon og Rainer K. Silbereisen (red.) *Transitions from school to work. Globalization, individualization, and patterns of diversity*. Cambridge university press

Weber, M. (1968) *Economy and Society*, (red) G. Roth og C. Wittich, Vol.1 Berkeley, Los Angeles, California:University of California Press

Weiss A. (1995) "Human Capital vs Signalling Explanations of Wages" I *The Journal of Economic Perspectives* 9 (4)

Wiborg, Ø. (2006) "Suksess i arbeidsmarkedet blant høyt utdannede innvandrere. Betydningen av jobbkompetanse, sosiale nettverk og diskriminering for inntekt", i *Sosiologisk tidsskrift* Vol. 14, 276-297

Widerberg, K. (1995), "Sosiologins makt – maktens sosiologi", I *Sociologisk Forskning* 4 1995

Widerberg, K. (2001), *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget

Widerberg, K. (2010). "Med samtalen som utgangspunkt. Om veivalg og kunnskapsmuligheter ved intervjuing". i Album D., Widerberg K. og Hansen M.N. (red.) *Metodene våre. Eksempler fra samfunnsvitenskapelig forskning*, Oslo: Universitetsforlaget.

Wiers- Jensen, J. (2011) «Kandidatundersøkelsen 2011. Første resultater» *NIFU Arbeidsnotat* 5/2012

Wiig, F.L. (2012) «Én av fire nye studenter er mann!» i *Bioingeniøren* 2012/12 Tidsskrift for NITO Bioingeniørfaglig institutt

Williams C. (1995) "Hidden advantages for men in nursing". I *Nursing Administration Quarterly* 19(2)

Wills J., May J., Kaviota D, Evans Y., Herbert J. og McIlwaine C. (2009) "London's Migrant division of labour" I *European Urban and Regional Studies* (16)

Wærness, K.(1982) *Kvinneperspektiver på sosialpolitikken*. Oslo. Universitetsforlaget

Yuval-Davis, N. (2006), "Intersectionality and Feminist Politics", i *European Journal of Women's Studies* Vol.13(3) 2006. Sage Publications

Øia, T. (2007). «Ung i Oslo Levekår og sosiale forskjeller». *Nova Rapport 6/07*

Aamodt, P. O., Høst H., Arnesen, C. Å., Næss, T. (2011) «Evaluering av kompetanseløftet 2015», *Underveisrapport 2. Nifu Step*

Aarseth, H. (2008), "Fortellinger om kjønn makt og kjærlighet. Svar til Hanne Haavind", i *Tidsskrift for kjønnsforskning* Nr.4/2008

Vedlegg. Intervjuguider

Intervjuguide – første intervjurunde

Utdanningsvalg, veien inn

Hva gjorde du før du begynte her?

Hvorfor valgte du dette studiet/og denne skolen?

Hva tror du har påvirket deg til å velge denne utdanningen?

Kjente du noen ingeniører/sykepleiere før du begynte på studiet?

Hva jobber foreldrene og søsknene dine med?

Hva synes vennene dine og familien din om at du studerer dette?

Hvilke forventninger har familien hatt til deg når det gjelder utdanning?

Hva slags verdi har høyere utdanning for dine foreldre?

Opplever du at du kan snakke om faget ditt med dine foreldre?

Har det vært et alternativ for deg å ikke velge høyere utdanning?

Dette er en yrkesrettet utdanning, har du vurdert utdanningsretninger som er mindre yrkesrettet?

Kompetanse

Hvilke forventninger hadde du til studiet og folk som tar sykepleien/ingeniørfag før du begynte å studere dette?

Har disse forventningene stemt?

Hvordan opplever du det siste året i forhold til de to andre studieåra når det gjelder faglige krav og oppgaver?

Hvilke fag og arbeidsoppgaver har du likt best/dårligst så langt?

Har du vært ute i praksis/bedrifter?

- Hva gjør du?
- Hvordan gikk du frem for å få deg praksisplass/kontakt med bedriften?
- Hadde du ønsker om hvor du ville være og hvem av medstudentene du ville jobbe med?
- Hvorfor fikk du oppfylt/ikke oppfylt disse ønskene?
- Hva var årsaken til at du ønsket deg/ikke ønsket deg til en bestemt praksisplass?

Hvilke faglige kvalifikasjoner og menneskelige egenskaper oppfatter du som de viktigste i denne yrkesgruppen?

Hvilke av disse egenskapene og kvalifikasjonene opplever du at du har mye/lite av?

Hva slags tilbakemeldinger har du fått fra lærere og praksisveiledere?

Kan du beskrive noen situasjoner/perioder hvor du har opplevd at dette er gøy, her hører jeg ”hjemme”?

Og motsatt, kan du beskrive situasjoner/perioder hvor du har opplevd at her vil ikke jeg være, ”dette er ikke meg”?

Hvorfor tror du det er så få kvinner/menn på studiet ditt?

Hva tror du må til for å få flere kvinner/menn skal velge denne utdanningen?

Hvorfor faller folk fra? Hvem faller fra?

Klassemiljø

Hvordan vil du beskrive miljøet og studentene i klassen?

Trives du/Passer du godt inn?

Hva kjennetegner de studentene du tilbringer mest tid sammen med?

Er det gruppedannelser/ulike fellesskap i klassen?

Hva tror du er avgjørende for at noen folk søker sammen?

Er det sånn at gutter er sammen med gutter og jenter jenter når det gjelder:

- hvem man er sammen med i pausen/ er sosial med?
- Hvem man jobber på prosjekt med/hvem man kollokverer med?
- Hvordan er dette når det gjelder studenter med og uten innvandrerbakgrunn?

Hva kjennetegner de studentene som er de dyktigste i klassen din?

Er disse studentene i flertall?

Om ikke, hvordan vil du beskrive majoriteten?

Hva med studentene som faller fra eller må jobbe hardt for å henge med?

Finnes det noen myter om hvem som passer inn i dette yrket?

I hvilken grad stemmer disse mytene?

Om det går an å generalisere: Hvordan oppfatter du at de typiske sykepleie/ingeniørstudentene er og ser ut?

Er det for eksempel en bestemt type gutt eller en bestemt type jente du tenker på når du ser for deg en ingeniør/sykepleier?

Hva er gjennomsnittsalder og typisk sivilstatus til de i klassen?

Hva skal til for å skille seg ut fra det typiske?

Hvor vil du plassere deg selv i dette landskapet?

Yrkeslivet

Hva er drømmejobben din? Når oppsto denne ambisjonen?

Har du arbeidserfaring fra deltidsjobb eller frivillighet?

Ut fra din praksis/arbeidserfaring, hvilke type oppgaver/spesialiseringer har du likt best?

Hva har vært kjipest?

Er slike erfaringer avgjørende for hvilke jobber du kommer til å søke deg til?

Hva slags oppgaver eller jobb innenfor ditt felt kan du overhode ikke tenke deg?

Hvilke fremgangsmåter bruker du/tror du vil være aktuelle å bruke, for å få jobb?

Hva tror du er viktig å vektlegge i en søknad for å fremheve din kompetanse?

Hvilke tilbakemeldinger har du fått så langt på dine jobbsøknader?

Hvordan ser du for deg/opplever du denne søkerfasen?

Hvordan tror du fremtidsutsiktene dine er?

Hva oppfatter du som dine fortrinn/ulemper som jobbsøker?

Hvordan opplever du at dine medstudenter forholder seg til fremtiden?

Kjenner du noen som har slitt med å få relevant arbeid?

Hvorfor tror du det er lettere for noen enn andre å få jobb?

Tror du navnet ditt har noe å si for om du lykkes i arbeidslivet?

Temaguide - andre intervjurunde

Veien inn i arbeidslivet

- I jobb - hvor? Relevant?
- Stillingstype, kontrakt
- Når ble du ansatt? Lengde på jobbsøkerperiode etter studiet.
- Hvordan opplevde du søknadsperioden?
- Hvorfor søkte du denne jobben?
- Hvordan fikk du jobben? (Informasjon, ekstern/intern søker).
- Hva er normen her: mest interne/eksterne søkere?

- Er det vanskelig å få jobb her (populært)?
- Hvordan opplever du situasjonen på arbeidsmarkedet generelt?
- Hvordan har det gått med de fra kullet ditt?

Arbeidshverdag

- Hva gjør du i din jobb? Beskriv en vanlig dag.
- Hva liker du med jobben din?
- Hvilke sider liker du ikke?
- Hvilke egenskaper krever din type jobb?
- Opplever du at du får brukt utdannelsen din?
- Får du nok utfordringer/er det utviklingsmuligheter her?
- Hvilke karrieremuligheter er det? – hva er aktuelt for deg?
- Kombinasjon jobb familieforpliktelser

- Hvordan er fordelingen når det gjelder kjønn og etnisitet på avdeling?
- Hvordan er dette i forhold til andre avdelinger eller foretaket/bedriften som helhet?
- Jobber menn/kvinner/innvandrere/nordmenn i ulike stillinger/arbeidsoppgaver?

Relasjoner på arbeidsplass

- Hvem er du mest sammen med? Er kontakten arbeidsrelatert/venner?
- Hva kjennetegner dem du ikke har så mye kontakt med?
- Grupperinger etter profesjon, kjønn, etnisitet, alder?

Feltet

- Hvilke oppgaver og jobb kan du minst tenke deg og hva anser du som mest aktuelt/gjevt?

Jeg forteller litt om mitt inntrykk fra feltet etter første datainnsamling, min forståelse av hva som er attraktiv kompetanse og hvilke grupper som assosieres med denne i feltet, for å få respons og innspill til den videre analysen.

- I forrige intervju vektla du... og du ønsket å jobbe med... Er forventningene innfridd?
- Hva er ambisjonene dine for fremtiden?