

ANTH4710 – Internship

Vår 2021

DEL 1 – Hva jeg har gjort og hva jeg har lært

I mitt praksisopphold fikk jeg jobbe hos den private bedriften Karrierehuset, lokalisert i Oslo. Bedriften er en del av en større internasjonal aktør kalt Career Star Group – «en av verdens ledende globale tilbydere av konsulenttjenester innenfor områdene karriereveiledning og outplacement» (Karrierehuset 2021)¹. Karrierehuset er spesialister på å tilby karriererådgiving til bedrifter og privatpersoner som bla. er preget av omstilling - enten i form av arbeidsledighet, nedbemanning/outplacement fra sin tidligere arbeidsplass eller personer som ønsker et skifte i sin karriere eller studieveiledning, samt utvikling av produkter innen HR og kompetansefremmende rådgivning. Kort fortalt hjelper Karrierehuset privatpersoner med å komme ut i jobb og bedrifter med å utvikle og forbedre seg. Som veldig mange andre bedrifter og personer nå om dagen, er også Karrierehuset preget av pandemiens innvirkning på arbeidsliv, spesifikt i form av hjemmekontor og digitalisering. Jeg ble derfor nødt til å starte og slutte mitt praksisopphold på hjemmekontor. Det har bydd på utfordringer, lærdom og utvikling som jeg kommer til å ta med meg videre i studier og senere i arbeidslivet.

I denne rapporten kommer jeg i første del til å ta for meg en detaljert beskrivelse av oppgavene jeg har gjennomført, lærdommen jeg tar med meg fra disse oppgavene, samt en liten refleksjon av hvordan pandemien og hjemmekontor har påvirket min opplevelse av praksisoppholdet. I andre del av rapporten kommer jeg til å diskutere hvordan man kan anvende antropologisk teori og metode i jobber utenfor academia, samt hvordan jeg har anvendt antropologi i min praksisperiode. I tillegg vil jeg beskrive hvordan praksisplassen har vist seg å være svært relevant for mitt forskningsprosjekt og feltarbeid på master.

1. Oppgaver, lærdom/utvikling og hjemmekontor

1.1. Oppgavene

I praksis hos Karrierehuset har jeg først og fremst samarbeidet med markedsføringsavdelingen, hvor jeg skulle bidra med å produsere godt innhold til Karrierehusets nettside og fronte interessante funn. Men i og med at Karrierehuset er en liten bedrift med ca. 20 ansatte, innebærer mye av jobben i Karrierehuset å ta på seg flere oppgaver og roller. Jeg har ikke tatt på meg forskjellige roller, men jeg har vært i kontakt med

¹ <https://karrierehuset.no/om-oss-2/>

forskjellige ledd og deler av bedriften. I den forbindelse har mine hovedoppgaver vært å gjennomføre kundeundersøkelser over telefon, dybdeintervjuer, strukturering og analysering av datainnsamling, transkribering, skriving av rapporter, produsering av artikler, oversettelsesarbeid og holde presentasjoner av funn.

I løpet av seks fulle arbeidsuker – fra midten av april til mai/juni – har jeg gjennomført 151 intervjuer totalt i Karrierehuset. Av totalt antall intervjuer har 145 vært telefonintervjuer, som har vært en stor del av flere kundeundersøkelser jeg har gjennomført. Min oppgave i kundeundersøkelsene har hovedsakelig gått utpå å avdekke tilfredshet blant Karrierehusets kunder og finne ut hvordan Karrierehuset kan møte endrede behov i arbeidsmarkedet, spesielt som følge av pandemien. Jeg har forsøkt å hente ut detaljert informasjon fra kundene om deres opplevelse av Karrierehusets tjenester, slik at Karrierehuset kan forbedre og utvikle tjenestene de tilbyr. Jeg har utført tre kundeundersøkelser blant tre forskjellige kundegrupper: 1. Gratis kartleggingskunder, 2. Private betalende kunder og 3. Outplacement-kunder, hvor jeg i ettertid av intervjuene har analysert og strukturert datainnsamlingen, samt skrevet rapport med sammendrag av funnene mine. Første kundegruppe er kunder som har gjennomført en gratis kartleggingssamtale med en av karriererådgiverne i Karrierehuset. Andre kundegruppe er kunder som har betalt fra egen lomme for karriererådgiving eller en av karrierepakkene som tilbys – enten om de er arbeidsledige, ønsker studieveiledning eller bare vil gjøre et karriere/jobbskifte. Kundegruppe tre er kunder som ikke har betalt for karriererådgiving/karrierepakke, men har fått det betalt av arbeidsgiver som følge av at de har blitt nedbemannet/mistet jobben, også kalt outplacement.

I analysen og strukturering av innsamlet datamateriale i etterkant av kundeundersøkelsene, så har jeg ført inn i Excel hvor stort antall av intervjuede som har svart det ene og det andre på de forskjellige spørsmålene jeg har stilt. På den måten har jeg kunnet se etter tendenser og kontraster i hva kundene har oppgitt som svar. Etter hvert har jeg analysert og reflektert over hvorfor kundene har svart det de har svart, før jeg til slutt har skrevet en rapport med sammendrag, samt laget statistikk på funnene mine. Funnene mine i kundeundersøkelsene har jeg fått presentere til lederne og partnerne i Karrierehuset.

I tillegg til kundeundersøkelsene har jeg også dybdeintervjuet flere av karriererådgiverne i Karrierehuset. I den forbindelse har oppgavene mine vært å først intervjuer, deretter transkribere, for så å skrive om og redigere intervjuene til artikler og markedsføringsmateriale som skulle frontes på Karrierehusets nettside.

Andre småoppgaver jeg har gjennomført i tillegg til kundeundersøkelser og dybdeintervjuer, har vært å oversette engelske artikler skrevet og frontet av organisasjonen

Career Star Group, som Karrierehuset er en del av. Da har jeg hovedsakelig oversatt fra engelsk til norsk, men også rettskrevet artikler som er oversatt fra norsk til engelsk.

1.2. Lærdom og utvikling

Oppgavene jeg har fått tildelt har vært til stor nytte for meg og min utvikling av ferdigheter – både når det kommer til fortsettelse av studier på masternivå, men også med tanke på jobb etter endte studier. Jeg har lært mye nytt, samtidig som jeg har fått gjøre ting som jeg allerede er kjent med fra studiet mitt. I sosialantropologisk forskning er vi opplært i kvalitativ metode når vi skal hente ut informasjon/få kunnskap om nye ting, noe som har vært en fordel for meg å ta med meg inn i praksis, spesielt i min utførelse av dybdeintervjuer. På den annen side, har jeg også lært andre måter å samle inn data på, bla. i form av kvantitativ metode, men også gjennom tilpasning av den kvalitative og langvarige datainnsamlingen som sosialantropologer er kjent med. Jeg vil komme tilbake til en mer detaljert beskrivelse av hvordan sosialantropologien har vært relevant i mitt praksisopphold i del 2, samt hvilke tilpasninger jeg har måttet gjøre.

Det jeg kanskje har fått mest utbytte av og som kommer til å være relevant for framtidige jobber jeg vil søke på, er gjennomføringen av kvantitativ metode og føring av statistikk. Jeg tror det kommer til å være til stor nytte for meg å ha kunnskap om og evne til å utføre både kvalitativ og kvantitativ datainnsamling, da flere og flere arbeidsgivere søker ferdigheter i begge metodene. I tillegg til kvantitativ analyse, har jeg også fått utviklet mine kommunikasjonsevner i forbindelse med at jeg har gjennomført et stort antall intervjuer og har måttet evne å kommunisere funnene mine til kolleger/ansatte i selskapet, samt øve meg på presentasjonsteknikk. Å ha gode kommunikasjonsevner er noe som er svært sentralt i sosialantropologi i vår forståelse av andre mennesker, som vil være veldig nyttig for meg i mitt videre studieløp og framtidige jobber. Jeg har også fått utviklet mine evner i å oversette språk og mine skriveferdigheter i form av artikkelskriving og rapportskrivning.

1.3. Pandemi, hjemmekontor og digitalisering

Innledningsvis nevnte jeg at pandemien har ført til at jeg måtte gjennomføre hele praksisperioden på hjemmekontor. Det har bydd på sine utfordringer, men også bidratt til å gjøre meg enda mer selvstendig og trygg på meg selv i utførelsen av oppgaver. I første omgang var det utfordrende å motivere seg selv til å jobbe dag ut og dag inn med de samme type oppgavene, uten noen å sparre med ansikt til ansikt. Jeg hadde tilgang til telefon, mail og teams-møter, men det er noe helt annet å starte for første gang i en jobb uten å ha møtt

kollegene dine i virkeligheten og uten ordentlig opplæring. Hjemmekontor viste seg likevel å gå overraskende bra, og det var til slutt veldig gøy å ha så mye ansvar for de oppgavene jeg fikk tildelt. Jeg fikk tilgang til alt jeg måtte trenge av utstyr og lagringssystemer, som gjorde jobben min mye lettere.

På den annen side, har utførelsen av dybdeintervjuene mine med karriererådgiverne bare blitt gjennomført digitalt, som har gjort at jeg har måttet tilpasse den kvalitative metoden jeg er opplært i fra sosialantropologi. Som sosialantropolog er de fysiske møtene verdt veldig mye i forbindelse med informasjonen vi skal hente ut, men når man ikke kan utføre fysiske møter, må man ta til takke med de verktøyene vi har tilgjengelig – som i mitt tilfelle har vært bruk av Teams-, Zoom- og telefon-intervjuer. Jeg har likevel lært mye av å sitte på hjemmekontor, bla. at jeg har blitt mer selvdreven og trygg på meg selv og mine ferdigheter, samt at jeg har utviklet mine digitale ferdigheter i Teams, Zoom og Excel.

DEL 2 – Praktisk og teoretisk anvendelse av sosialantropologi

Fagets anvendelse: Hva er antropologer gode på og hvorfor?

Hva er det som gjør en antropologstudent som meg attraktiv på arbeidsmarkedet utenfor akademia? I følge Nolan (2017), besitter antropologer en unik måte å se verden på, som gir oss en bedre forståelse av forskjellige typer mennesker og hva som er viktig for disse menneskene. Som Nolan (61-62) også påpeker, og som jeg har fått erfare selv gjennom min jobb i Karrierehuset, er at nesten alle bedrifter eller organisasjoner nå for tiden har et økende behov for å forstå mennesker – enten i forbindelse med å selge ting, forbedre liv, løse problemer eller yte bedre tjenester. Behovet for å forstå mennesker i arbeidsmarkedet vil bare fortsette å øke, og her er antropologer gode på å hente ut lokalkunnskap om folk og steder. Men hva er det som gjør antropologer gode på å forstå mennesker?

For det første står den antropologiske metoden sentralt i disiplinen og er en av våre kjerneferdigheter. Vår kvalitative måte å hente ut informasjon på gjennom deltakende observasjon og dybdeintervjuer over lengre tid, gjør oss bedre i stand til å skape tillit mellom forsker og forskningsdeltakere, som igjen fører til en dypere og bredere forståelse av menneskene vi møter og samhandler med (Spradley 1979; Russell 2006, 368). Nå er ikke antropologer de eneste som tar i bruk kvalitativ metode, mange andre disipliner benytter seg av kvalitativ forskning (Nolan 2017, 89), men vår disiplin er kanskje en av få som tilbyr praktisk anvendelse av metoden – ikke bare abstrakt læring om den, bla. gjennom feltarbeid på masternivå.

Antropologers kvalitative metode kan i følge Nolan videre knyttes til en rekke egenskaper vi som ikke-akademiske, praktiserende antropologer tar med oss inn i arbeidslivet. Disse egenskapene er bla. holisme, kulturel relativisme, emiske synspunkter/standpunkter og evne til å se komparasjon og kontrast (2017, 6). Holisme innebærer at antropologer har en evne til å kontekstualisere detaljert og spesifikk kunnskap om folk og steder – det betyr bla. at antropologer er flinke til å knytte små detaljer til det større bilde. Dette er en viktig egenskap å vektlegge hvis man skal jobbe utenfor academia, fordi mange arbeidsgivere har en misoppfatning om at antropologer ikke evner å hente ut større mengder kunnskap i like stor grad som f.eks. kvantitative undersøkelser. I den forbindelse understreker Nolan: «For at numerisk data skal være meningsfull, må den plasseres i en kontekst.» (5, min oversettelse). Det betyr ikke at numerisk data ikke er viktig, men som antropolog vil man forsøke å tolke og forklare hvor tallene kommer fra og hva de faktisk betyr. Jeg vil komme tilbake til forskjellen mellom kvantitativ og kvalitativ undersøkelse i eksemplene mine fra Karrierehuset.

Videre kan holisme knyttes til kulturel relativisme og emiske standpunkter, som innebærer at antropologer evner å sette seg inn i andre menneskers situasjon, livssyn og omgivelser uten å la sine egne synspunkter fungere som målestokk i forståelsen av andres. Ved å se ting fra andre menneskers perspektiv evner antropologer å hente ut viktig informasjon som kan bidra til utvikling, problemløsning og hjelp til mennesker/bedrifter/tjenester som trenger det. Når antropologer først har hentet ut informasjonen vi trenger, har vi en evne til å ta bruk komparasjon og kontrast, dvs. at vi forsøker å se tendenser mellom ulike situasjoner, mennesker, oppførsel og svar, i tillegg forsøker vi å se kontraster mellom funnene – som igjen bidrar til at vi kan si noe om det større bilde (Nolan, 6; Borofsky 2019, 6).

Dette er egenskaper som jeg har dratt nytte av i løpet av min praksis hos Karrierehuset, som jeg vil diskutere mer detaljert i siste del av rapporten. I følge Hasbrouck (2018) er disse kvalitetene høyt etterspurt i enhver organisasjon/bedrift som vil utvikle seg og sine tjenester, f.eks. i forbindelse med markedsføring, kommunikasjon, kundeundersøkelser, digitalisering m.m. I tillegg vektlegger Hasbrouck at antropologer i ikke-akademiske jobber er gode på å spørre hvorfor ting er som de er i stedet for hva. Vi er gode på å spørre hvorfor en spesifikk oppgave eller utfordring oppstår, eller hvorfor vi velger en løsning over en annen løsning – vi spør ikke bare hva f.eks. konsumenter eller brukere av tjenester ønsker, men hvorfor vi må spørre de i utgangspunktet (2018, 3-4). Behovet for å spørre de riktige spørsmålene i arbeidsmarkedet blir bare viktigere og viktigere i en verden i stadig endring globalt og digitalt når en stor andel mennesker fra forskjellige deler av verden ender opp i samme rom eller

jobb. I følge Hylland Eriksens (2016, 6) forskning på globalisering og akselerasjon – som han også har kalt «overheating», er antropologers feltarbeid overlegen andre forskningsmetoder – nettopp fordi vi er så gode på å forstå mennesker på et personlig plan og knytte lokalkunnskap til et større bilde. Når mennesker i større grad enn tidligere beveger seg på tvers av grenser, så vil behovet for å forstå kulturell kompleksitet øke – og kulturell kompleksitet er antropologer gode på å forklare. I arbeidslivet vil de fleste av oss møte på noen som har en annen kulturell bakgrunn enn oss selv, og da vil det være nyttig å ha en antropolog til å forklare og stille de riktige spørsmålene på arbeidsplassen (Nolan 2017, 14).

I tillegg til antropologers metodiske og praktiske evner, benytter antropologer teoretiske perspektiver som underbygger metoden vi bruker. Teoretisering hjelper bla. antropologen med å tenke klarere, vite hvor vi skal undersøke, hva vi skal se etter og hvorfor (Nolan 2017, 95). Som en antropolog i ikke-akademisk arbeid, bærer vi en teoretisk ryggsekk med kunnskap om menneskelig liv vi har lært gjennom våre studier, som videre bidrar med kunnskap om forskjellige måter å være mennesker på. Jeg har ikke tatt i bruk anvendelser av antropologisk teori i like stor som det metodiske/praktiske, men praksisoppholdet har bidratt til refleksjon rundt antropologiske teorier, som jeg vil komme tilbake til avslutningsvis i rapporten.

Antropologiske fortrinn og utfordringer i praksis hos Karrierehuset

Jeg vil nå mer spesifikt knytte antropologiske ferdigheter til mitt praksisopphold. På hvilken måte har praktisk og teoretisk anvendelse av antropologi kommet til nytte i Karrierehuset? I løpet av mitt praksisopphold har jeg gjennomført en rekke oppgaver som på mange måter er kompatible med hvordan antropologer utfører ting, samtidig som jeg også har stått overfor andre måter å gjøre ting på. Jeg nevnte i del 1 at en stor del av oppgavene mine har bestått av å gjennomføre kundeundersøkelser og markedsføring i form av dybdeintervjuer – som jeg også er kjent med fra antropologi, kvantitativ metode og statistikk, samt analysere innsamlet datamateriale. Kundeundersøkelsene handlet stort sett om å hjelpe Karrierehuset med å få mer kunnskap om hvordan de kan forbedre seg og sine tjenester. I den forbindelse har jeg tatt i bruk flere av de ferdighetene Nolan beskriver som sentrale egenskaper antropologer besitter – jeg har bla. tatt i bruk min komparative evne til å se tendenser og kontraster mellom de ulike kundegruppene jeg har intervjuet. F.eks. så fant jeg forskjeller mellom det gratis kartleggingskunder svarte og det betalende kunder svarte i spørsmål om pandemiens påvirkning på deres syn på karriere/studier. Jeg fant bla. at gratis kartleggingskunder i større grad enn betalende kunder tenker annerledes rundt

studie/jobbmuligheter som følge av pandemien. Ved å stille spørsmål om og tolke hvorfor kundene tenker slik de gjør, som Hasbrouck understreker viktigheten av, fant jeg ut at mye har med alderen til kundene å gjøre, hvilken bransje de kommer fra og økonomiske midler. En som er eldre og har jobbet store deler av livet i samme jobb vil ikke vurdere å skifte retning i like stor grad som en yngre person. I den forbindelse er en større andel av de betalende kundene middelaldrende kunder i 40-50-årene, som har en sammenheng med at mange av de betalende kundene ikke vurderer å skifte bransje/type jobb. I tillegg fant jeg at mange av de gratis kartleggingskundene har kommet i kontakt med Karrierehuset pga. tilbud om gratis veiledningstime, og er derfor også kunder som har mindre penger å rutte med – mange av disse er permitterte/arbeidsledige og kommer fra pandemirammede bransjer, som også fører til at de i større grad enn betalende kunder vurderer skifte av jobb/studie som følge av pandemien. Gjennom bruk av komparasjon og kontrast, har jeg evnet å koble små detaljer til en større kontekst, som er en del av antropologers holistiske forståelse. I tillegg har min antropologiske evne til å sette meg inn i andre menneskers situasjon, preferanser og synspunkter, nemlig gjennom et kulturellrelativistisk/emisk standpunkt, bidratt med nyttig innsikt til Karrierehuset om kundene deres, som igjen har ført til at de nå kommer til å gjøre endringer i hvordan de markedsfører og gjennomfører tjenestene sine.

Gjennom eksemplene presentert har jeg lært nyttigheten av å vektlegge hvordan Karrierehuset vil få et bedre resultat hvis man anvender kvalitativ kunnskap i kombinasjon med kvantitative undersøkelser, selv om jeg på mange måter også har måttet tilpasse den kvalitative metoden til å kunne utføres på kortere tid enn tradisjonelt feltarbeid. Jeg opplevde i starten av praksisen at Karrierehuset var veldig opptatt av tall og statistikk, men når jeg skulle strukturere funnene mine fra kundeundersøkelsene, fant jeg at mange av de «båsene» Karrierehuset ville plassere kundene i, ikke alltid stemte overens med det kundene svarte i undersøkelsene. Jeg har også erfart gjennom min rolle som en utenforstående ansatt – både i min rolle som forsker og praksiskandidat, at jeg får god tilgang til privat og sensitiv informasjon i kundeundersøkelsene jeg har gjennomført. Jeg merket at kundene jeg intervjuet stolte mer på meg til å fortelle meg om de ikke var fornøyd med tjenesten. F.eks. det faktum at jeg ikke har utøvende makt, bidrar kanskje til at menneskene jeg intervjuer føler en større tillit til å åpne seg opp og fortelle sine faktiske preferanser eller synspunkter. En utenforstående rolle er noe man veldig ofte har som antropologisk forsker i academia når man gjør feltarbeid og skal forske på ukjente fenomener/grupper av mennesker, som også er en stor del av metoden vår. Som Hasbrouck (2018, 11) påpeker, innehar antropologer en grunnleggende nysgjerrighet, som også er drivkraften bak antropologisk arbeid og våre

resultater – derfor er antropologer flinke til å stille de riktige spørsmålene for å hente ut informasjonen vi trenger.

På den annen side, selv om antropologers metode og perspektiver er overlegen i å forstå mennesker, oppfordrer Hylland Eriksen (2016) antropologer til å jobbe tverrfaglig, fordi antropologisk arbeid må suppleres av andre fagområder hvor antropologisk kunnskap kommer til kort. Tverrfaglig samarbeid er noe praktiserende antropologer i større grad enn akademiske antropologer må håndtere i jobben sin, men også akademiske antropologer, som Hylland Eriksen, ser verdien av å inkludere andre faglige perspektiver. I mitt arbeid hos Karrierehuset har jeg måttet samarbeide med personer fra andre fagområder enn antropologi. Jeg har måttet håndtere andre metodiske verktøy, som statistikk og kvantitative intervjuer som har tilført mye nyttig til min kvalitative metode og bidratt med nye perspektiver. I følge Matsutake Worlds Research Group ([2009] 2012), vil et tverrfaglig samarbeid mellom antropologer og andre bidra med nye og originale ideer. Jeg tror også at antropologer er spesielt gode på tverrfaglig samarbeid fordi vi er gode på å sette oss inn i og respektere andres standpunkter.

Avslutningsvis, når det gjelder min anvendelse av antropologiske teorier i praksis, har ikke oppgavene mine i Karrierehuset invitert til antropologisk teoretisering i noen stor grad. Men en viktig grunn til at jeg havnet i praksis hos Karrierehuset, har å gjøre med bedriftens relevans i forbindelse med mitt feltarbeid på koronaarbeidsledighet blant unge voksne. I og med at Karrierehuset jobber med mennesker som bla. er arbeidsledige/permitterte, så innebar en del av praksisen min å jobbe parallelt som forsker, som har fått meg til å reflektere over og analysere de funnene jeg har gjort etter intervjuene mine med unge arbeidsledige. I den forbindelse finner jeg bla. hvordan Gershon (2019) sin teori om det hun kaller for «porous social orders» kan forstås i lys av unge arbeidsledige, nemlig at ingen sosial orden/kategori er statisk eller uforanderlig - F.eks. det å gå arbeidsledig er ingen statisk kategori, men relativt og fleksibelt. Gjennom min praksis hos Karrierehuset, finner jeg at yngre arbeidsledige i større grad enn eldre beveger seg inn og ut av forskjellige jobber, tilstander og studier. Dette funnet er også presentert i Russell (2013) sin etnografiske forskning blant unge arbeidsledige i England. I tillegg finner jeg at antropologen Victor Turner (1967) sin bruk av Van Genneps velkjente teori om overgangsriter og liminalfase er svært relevant i forbindelse med at de som mister jobben/blir permittert pga. korona, i stor grad oppgir at de føler seg «låst» eller «fastsatt» i et mellomstadium i livet hvor de ikke kommer noe sted. Nå er ikke Turner en teoretiker jeg har blitt introdusert i løpet av min mastergrad, men er likevel en teoretiker jeg tar med meg videre i fortsettelsen av masterprosjektet mitt.

Referanser

Borofsky, Rob. 2019. *An Anthropology of Anthropology: Is it Time to Shift Paradigms?*. Kailua, Hawaii: Centre for a Public Anthropology.

Eriksen, Thomas Hylland. 2016. «Le monde est trop plein.» I Thomas Hylland Eriksen (red.) *Overheating: An Anthropology of Accelerated Change*, 1-15. London: Pluto Press.

Gershon, Ilana. 2019. «Porous social orders.» *American Ethnologist* 46 (4): 404-416.

Hasbrouck, Jay. 2018. *Ethnographic Thinking: From Method to Mindset*. New York: Routledge.

Karrierehuset. 2021. «Vår historie.» <https://karrierehuset.no/om-oss-2/>

Matsutake Worlds Research Group. [2009] 2012. “A New Form of Collaboration in Cultural Anthropology: Matsutake Worlds.” I Antonius C.G.M Robben and Jeffrey A. Sluka (red.) *Ethnographic fieldwork: an anthropological reader*, 409-439. Chichester: Wiley-Blackwell, XV.

Nolan, Riall W. 2017. *Using Anthropology in the World: A Guide to Becoming an Anthropologist Practitioner*. New York: Routledge.

Russell, Bernhard H. 2006. «ch.13: Participant Observation». In Bernhard H. Russell (ed.) *Research Methods in Anthropology. Qualitative and Quantitative Approaches*, 342-386. Lanham, Md.: AltaMira Press, XIII.

Russell, Lisa. 2013. “Researching Marginalised Young People.” *Ethnography and Education* 8 (1): 46–60.

Spradley, James P. 1979. «Interviewing an informant». In James P. Spradley (ed.) *The ethnographic interview*, 461-474. New York: Holt Rinehart & Winston, VII.

Turner, Victor. 1967. «Betwixt and Between». I Victor Turner *The Forest of Symbols: Aspects of Ndembu Ritual*, 93-111. Ithaca: Cornell University Press.