

Friere yrkesvalg i det yrkesfaglige feltet

Authors: ¹Nina Amble, ²Ellen Møller og ³Inger Vagle

Affiliation: ^{1,3}OsloMet – storbyuniversitetet, Norge; ²Etterstad videregående skole, Norge

Contact corresponding author: Ellen Møller, ellen.no@online.no

Sammendrag

I Norge velger halvparten av både gutter og jenter som 15-åringer et yrkesfaglig studieprogram i videregående skole, men etter kjønnsstradisjonelle mønstre (Teigen & Skjeie, 2019). Bedre kjønnsbalanse i dette feltet er en langvarig og uttalt nasjonal målsetting (Departementene, 2021).

Artikkelen tar utgangspunkt i en tidligere utviklet tiltakskjedemodell for jenter i tekniske yrker (Møller & Vagle, 2003; Vagle & Møller, 2015). En ny studie i form av en dialogkonferanse i 2018 ga innsikt i elevers, lærlingers og fagarbeideres arbeids- og læringsmiljø i skole og bedrift/virksomhet i en kontekst av å være kjønnsminoritet. Det gjelder både gutter og jenter som minoritet.

I artikkelen undersøkes hvorvidt modellens firepartssamarbeid i en tiltakskjede fortsatt er aktuell, og om den er overførbar når gutter er minoritet. Hvordan kan eventuelt organisasjonene bruke den nye kunnskapen som bidrag til friere yrkesvalg og vellykket gjennomføring? Søkelyset på kjønn som minoritet og minoritetsbegrepet er sentralt og forankret i Rosabeth Moss Kanter's omfattende forskning fra 1977.

Artikkelen undersøker gutters og jenters erfaringer som kjønnsminoritet i fag- og yrkesopplæringen i nyere tid. Erfaringene sammenstilles med samfunnsmessige hindringer og muligheter med tanke på videre bruk i dette feltet.

Nøkkelord

utdanningsvalg; likestilling; autonomi og frihet; klasse; yrkesfag

©2022 Nina Amble, Ellen Møller & Inger Vagle. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), allowing third parties to share their work (copy, distribute, transmit) and to adapt it, under the condition that the authors are given credit, that the work is not used for commercial purposes, and that in the event of reuse or distribution, the terms of this license are made clear.

Citation: Amble, N., Møller, E. & Vagle, I. (2022). Friere yrkesvalg i det yrkesfaglige feltet. *Forskning og Forandring*, 5(2), 84–104. <https://doi.org/10.23865/fof.v5.3673>

Abstract

Freer career choices in the vocational field

In Norway, half of both boys and girls, as 15-year-olds, choose a vocational study programme in upper secondary school, but do so according to traditional gender patterns (Teigen & Skjeie, 2019). Better gender balance in this field is a stated, long-term national goal (Ministries, 2021).

The article is based on an action chain model previously developed for girls following technical vocational courses (Møller & Vagle, 2003; Vagle & Møller, 2015). A new study, in the shape of a dialogue conference in 2018, provided insights into the work and learning environments of students, apprentices and skilled workers, both at college and in work settings, in the context of belonging to a gender minority.

The article examines whether the model's four party action chain collaboration is still relevant, and whether it is transferable in situations where boys are a minority. How will organizations be able to use the knowledge gained to support freer career choices and their successful implementation? The focus on gender as a minority concept, and on the concept of minority itself, is central and is rooted in Rosabeth Moss Kanter's extensive research from 1977.

The article examines the experiences of boys and girls as belonging to gender minorities in vocational education and training in recent times. Their experiences are linked to societal obstacles and opportunities, with a view to making use of them in this field.

Keywords

educational choice; gender equality; autonomy and freedom; class; vocation

Innledning

«I et likestillingsperspektiv er frafall og feilvalg blant gutter, og ungdoms kjønnsdelte utdanningsvalg, store utfordringer. Når det i utdanninger til jobb ved sykehjem, barnehage, elektromontasje og anlegg er færre enn 15 % av kjønn, kan ikke valget lenger kalles fritt.»

Sitatet over er hentet fra en kartlegging ved Oslos største yrkesfaglige skole i 2017 gjennomført av Reform – ressursenter for menn (2018), men er representativt for hele landet (Dapi et al., 2020). Av en arbeidsstyrke på 2,65 millioner – 1,45 millioner menn og 1,2 millioner kvinner – arbeider 40 prosent i det yrkesfaglige feltet, med utdanning avsluttet på videregående skolenivå. Det gjelder både kvinner og menn (Statistisk sentralbyrå, 2020). Skjevfordelingen som sitatet ovenfor viser, gjelder særlig helse- og oppvekstfag (HO), hvor guttene utgjør en minoritet, mens teknikk- og industrifag (TEK), elektro og datateknologi (ED) og bygg- og anleggsteknikk (BA) har tilsvarende minoritet av jenter.

Konsekvensene kan, som stortingsmeldingen *Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden* beskriver, skape ringvirkninger:

En så stor kjønnsubalanse er uheldig av flere grunner. For de elevene som velger utradisjonelt, kan det oppleves belastende og bidra til frafall. En ubalanse kan også bli forsterket gjennom at elever som egentlig ønsker å gå på et utdanningsprogram der de fleste er av motsatt kjønn, ikke velger dette programmet fordi de ikke ønsker den belastningen. Dette er uheldig for den enkelte og bidrar til å forsterke ubalansen i senere utdanning og arbeidsliv. (Meld. St. 21 (2020–2021), s. 114–115)

De yrkesfaglige studieprogrammene leder fram til fag- eller svenneprøve, mens studieforbereidende program leder fram til eksamen og mulighet for høyere utdanning. På yrkesfag går elevene som hovedregel to år på skole før de går ut som lærling på en opplæringsarbeidsplass. Etter ytterligere to år kan de ta fagbrev og bli fagarbeider. Dette er den såkalte 2+2-modellen. I Norge er fylkeskommunen forvaltningsnivået som «eier» videregående skole. De yrkesfaglige programmene krever også godkjenning av opplæringsarbeidsplassene samt oppfølging de to årene i praksis fram til fagprøven. Norge er inndelt i 11 regionale fylkeskommuner. Grunnskolen forvaltes kommunalt, mens høyere utdanning etter videregående skole forvaltes på statlig nivå. Selv om fylkeskommunen forvalter videregående skole, er læreplaner ivarettatt på nasjonalt nivå.

Utdanningsmodellene i yrkesfag er ulike i de skandinaviske landene. Det kjønnsdelte arbeidslivet er imidlertid et internasjonalt fenomen. I Norge er segregeringen sterkest i det yrkesfaglige feltet, sammenlignet med studiespesialiserende linjer og yrker som bygger på høyere utdanning. Bedre kjønnsbalanse i det yrkesfaglige feltet er en langvarig og uttalt nasjonal målsetting (Departementene, 2021). Det er ikke mangel på beskrivelse av situasjonen eller historiske grunner som har ført til at det er som det er; utfordringen ligger i få konkrete forslag til endringsstrategier.

Gjennom tidligere forskning har vi utviklet en tiltakskjede, en modell for firepartssamarbeid, som følger hele utdanningsløpet for jenter i tekniske yrker (Møller & Vagle, 2003; Vagle & Møller, 2015). På oppdrag fra partene i arbeidslivet og i anledning *Yrkesfagenes* år gjennomførte vi i 2018 en studie i form av en dialogkonferanse. Hensikten med konferansen var å få kvalitativ innsikt i elevers, lærlingers og fagarbeideres arbeids- og læringsmiljø i skole og bedrift/virksomhet i konteksten kjønnsminoritet i tradisjonelle manns- og kvinneorienterte yrker. Sentralt bak formuleringen av temaet for denne konferansen lå problemstillingen i denne artikkelen:

Er modellens firepartssamarbeid i en tiltakskjede fortsatt aktuell der jenter er minoritet, og er den overførbar når gutter er minoritet? Hvordan kan eventuelt organisasjonene, fylkeskommunene, utdanningsinstitusjonene og opplæringsarbeidsplassene bruke den nye kunnskapen som bidrag til friere yrkesvalg og vellykket gjennomføring?

Søkelyset på kjønn som minoritet og minoritetsbegrepet var sentralt og forankret i Rosabeth Moss Kanter's omfattende forskning fra 1977. Artikkelen undersøker derfor både gutters og jenters erfaringer som kjønnsminoritet i fag- og yrkesopplæringen i nyere tid.

Vi vil først presentere tiltakskjedemodellen og bakgrunnen for den, før vi presenterer det teoretiske og metodiske grunnlaget. Deretter følger den nyere studien, Dialogkonferansen av 2018, før vi så trekker inn de samfunnsmessige endringer som vi vurderer påvirker modellen. Til slutt diskuterer vi noen forutsetninger og betingelser som til sammen gjør at tiltakskjedemodellen representerer det vi kaller *arbeiderklassefeminisme*, før vi avslutter med å konkretisere en vei videre, gitt at vi ønsker å utfordre segregeringen i dette feltet.

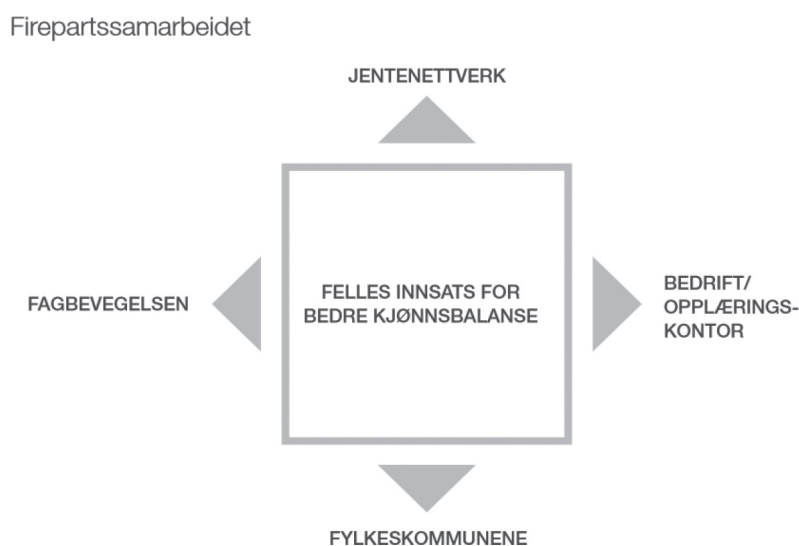
Tiltakskjedemodellen – et eksempel på forskningsbasert samarbeid med partene

Arbeidet med å utvikle en modell for friere yrkesvalg startet ved å ta ansvar for å lede jentedelen og utvikle en tiltakskjede for mer bevisste utdanningsvalg (Buland & Havn, 2001). Dette arbeidet ble videreført i samarbeid med partene i arbeidslivet, delvis på grunnlag av rapporten *Kjønnskulturer i arbeidslivet* (Holter et al., 2003). Denne rapporten var et bestillingsverk fra Landsorganisasjonen (LO) og påpekte at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet var en av de største utfordringene i feltet. Et større kartleggingsarbeid (Vagle & Møller, 2007) ledet videre til utviklingsprosjektet. Det var i hovedsak finansiert av Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og LO gjennom Hovedorganisasjonenes fellestiltak (HF) (Vagle & Møller, 2013). Dette, som vi omtaler som forprosjekt, ga datagrunnlaget for et påfølgende hovedprosjekt – et aksjonsforskningsarbeid hvor modellen ble utviklet og prøvd ut som en tiltakskjede av aktiviteter med fire parter. Aksjonsforskningsprosjektet var et samarbeid mellom OsloMet – storbyuniversitetet og Roskilde universitetscenter (RUC, fra 2008 Roskilde Universitet) (Møller, 2014; Vagle, 2014; Vagle & Møller, 2015).

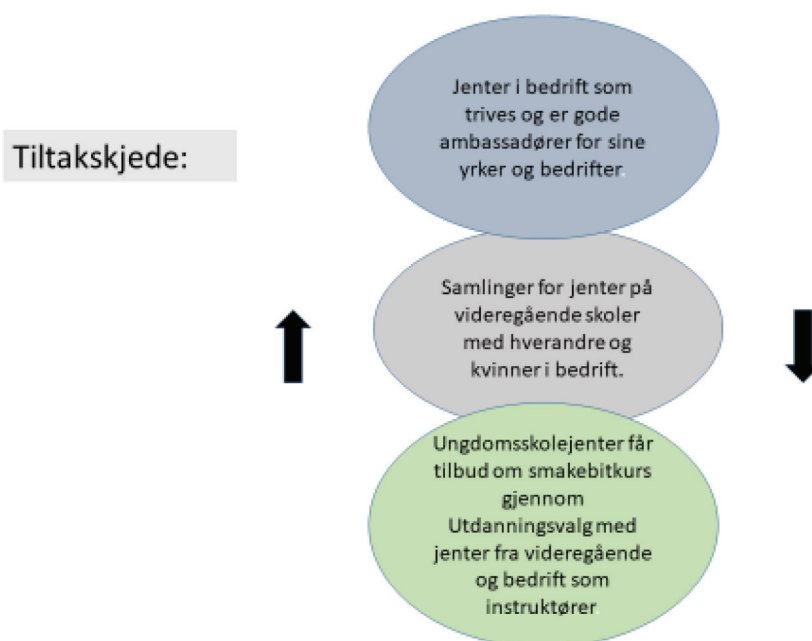
Hovedprosjektet resulterte i erkjennelsen av minoritetsnettverk som en fjerde part i det tradisjonelle trepartssamarbeidet i arbeidslivet. Den fjerde part kan ivareta den kollektive stemmen inn i partssamarbeidet og være ressurs når nettverksmedlemmer deltar som rollemodeller i rekrutteringsarbeid tilbake i skolen. Da ivaretar også fylkeskommunen som skoleeier ansvaret for elever som er lærlinger ute i bedrift, samtidig som fylkeskommunens lovhjemlede krav til aktivitet (aktivitetsplikten) ivaretas gjennom aktiv rekruttering tilbake i ungdomsskolen og skoledelen av den videregående opplæringen.

Tiltakskjeden starter og slutter med gode opplæringsbedrifter med jenter som aktivt ønsker å rekruttere flere jenter. Dette forutsetter, i tråd med Kanter (1977), tiltak i form av organisering av en eller annen form for nettverk, hvor fylkeskommunen bidrar med informasjonsarbeid om praksis og møte med rollemodeller.

Tiltakskjeden gir de unge gjentakende møter med kjønnsutradisjonelle yrker og deres valg støttes i alle ledd. Fylkeskommunen har en nøkkelrolle for å gjennomføre



Figur 1. Firepartssamarbeid for friere yrkesvalg i det yrkesfaglige utdanningsløpet (Møller, 2014; Vagle, 2014; Vagle & Møller, 2015)



Figur 2. Tiltakskjede utviklet i samarbeidsmodellen for friere yrkesvalg for jenter (Møller & Vagle, 2014)

kjeden, som eier av videregående opplæring og instansen som godkjenner lærebedriftene. Dette kan sikre de unge et trygt, ansvarlig og kompetent skole- og arbeidsmiljø. I Likestillingsutvalgets utredninger fra 2011 og 2012 (NOU 2011: 18; NOU 2012: 15) pekes det på behovet for langsiktig innsats gjennom strukturelle endringer, hvor fylkeskommunenes doble ansvar som eier av videregående skole og regional utviklingsaktør med aktivitetsplikt framheves (NOU 2011: 18, s. 95). En slik fremgangsmåte som

likestillingsutvalget skisserte, representerer en innsats som samsvarer med vår modell og den tenkning den bygger på. Det gir fylkeskommunen det overordnede ansvaret for å igangsette samarbeidet mellom partene i skolen og på opplæringsarbeidsplassene. I tillegg må minoritetsnettverk som en fjerde part og kollektiv stemme i samarbeidet om friere yrkesvalg, også organiseres av fylkeskommunen. Samarbeid om tiltak kan være et spleiselag, men det krever ressurser.

Tidligere forskning om kjønn og yrkesfag har ofte hatt et individperspektiv (Brekke & Reisel, 2012). Vi har valgt å fokusere på systemer og strukturer i tråd med Berit Ås (1978) og Synnøva Aga (1980), som innen ulike kontekster avdekket det de definerte som henholdsvis hersketeknikker og utestengningsstrategier. Begge la hovedvekt på at kvinner ofte er en minoritet i de situasjonene hvor disse formene for undertrykkelse oppstår. Pioneren i dette feltet er den amerikanske organisasjonsforskeren Rosa-beth Moss Kanter, som allerede i 1977 satte søkelys på kvinner på mannsdominerte arbeidsplasser i lys av et minoritetsperspektiv. Kanter (1977) arbeid bygger primært på en større undersøkelse av kvinner ansatt i en industriell leverandørvirksomhet – Industrial Supply Corporation (Indsco). Kanter utvikler begrepet «merket» («the token») for de som tilhører en minoritet på under 10 prosent. I verkstedindustrien ser hun forholdet mellom minoritet og majoritet som overordnet forholdet mellom menn og kvinner: «It was rarity and scarcity, rather than femaleness per se, that shaped the environment for women in the parts of Indsco, mostly populated by men» (Kanter, 1977, s. 207). For mange som har beskjeftiget seg med det kjønnsdelte yrkesfaglige feltet, har dette vært en plattform for videreutvikling – blant andre Lone Lønne Christensen (1996), Lena Abrahamsson (2000), Margaret Whittock (1999), Lotte Bloksgaard (2010) og våre tidligere undersøkelser (Amble, 1990; Møller, 2000; Møller & Vagle, 2003). Kanter teori har fra andre hold vært kritisert for å ikke ta hensyn til at kjønnene også har ulike kvaliteter og maktposisjoner (Kvande, 2007). I en artikkel fra 2020 blir også «merket»-teorien til Kanter kritisert for å ikke virke i særskilt skarpe mannskulturer, eksempelvis i deler av politiet (Ellingsen & Lilleaas, 2020). Kanter framhever at det ikke er kjønn som er av betydning, men relativt antall. Samtidig sees hennes minoritetsforståelse ut fra et kvinne-/mannsperspektiv, og er dermed ikke uberørt av kjønnsforskjeller og kjønnsroller. Det vil si at det som skiller deg ut som merket, er sosialt skapt i sin tid og i endring. Kjønnssosialiseringsteorier (Rudberg & Nielsen, 1989) står ikke i motsetning til Kanter minoritetsperspektiv. Vi anser flere perspektiver og tilnærminger som nødvendige i analysen av aksjonsforskningsarbeidet. Det vil kunne føre til mer robuste former for tilretteleggingsarbeid og bedre forståelse og analyse av samspill i organisasjonene.

Teoretisk og metodisk grunnlag

Interseksjonalitet

Interseksjonalitet betyr direkte oversatt «mellom seksjoner», eller mellom kategorier, slik vi tenker – i vårt tilfelle *klasse* og *kjønn* og hvordan disse kategoriene påvirker

hverandre. I et forsøk på å forstå hva som skal til for å gjøre kjønnsutradisjonelle valg i det yrkesfaglige feltet, har vi lent oss til begrepet interseksjonalitet (Amble et al., 2017). Fra et begynnende, utydelig mangfoldsperspektiv har begrepet *interseksjonalitet* vokst fram som noe mer distinkt, hvor kategorier som kjønn, rase, klasse og så videre ikke adderes, men ses i sammenheng (Egeland & Gressgård, 2008). Fra strategier med særtiltak rettet mot den enkelte kategori, i vårt tilfelle det underrepresenterte kjønn, endres det i løpet av 1990-tallet til strategier rettet mot alle, såkalt *mainstreaming* eller integreringsstrategier. Denne utviklingen kommer vi tilbake til under kapitlet *Samfunnsutviklingen*. Feminister har pekt på to mulige relasjoner mellom integreringsstrategien og interseksjonalitet: én der integreringsstrategien utløser konkurranse mellom de forskjellige kategoriene, og én der det å se kategorier i sammenheng samordner initiativer som styrker deltakerdemokratiet (Yuval-Davis, 2005, s. 27). Det er det siste vi søker. Faren er, ifølge Egeland og Gressgård (2008), at interseksjonalitet reduseres til en etisk dimensjon hvor det som gjør feminismen skarp og endringspotent, nemlig tilegnelse av makt, tapes av syne. Vår intensjon var at relativt store nok andeler av en kjønnsminoritet skulle gi makt til å endre i tråd med Kanter (1977). Jensen og Christensen (2020, s. 107) beskriver et samordnet interseksjonalitetsperspektiv som å se samspillet mellom forskjellige nivåer i den sosiale verdenen. Det handler både om struktur og om identitet i en kompleks, ofte motsetningsfylt, uforutsigbar og gjensidig konstitueringsprosess. Vår tiltakskjedemodell søker å skape samarbeid om noen tiltak, forutsetninger og betingelser som gir forutsigbarhet i prosesser som gir friere valg. Dette er i tråd med Vogts (2020, s. 126) prosessuelle interseksjonalitetsbegrep, hvor hverdagserfaring over et livsløp kan påvirkes gjennom organiserte aktiviteter. I den forbindelse – ved å kombinere Jensen og Christensen (2020) og Vogt (2020) – knytter vi vår empiri til, og begrunner modellen også i lys av, det vi tenker på som utvikling av *arbeidsidentitet* (Sveningsson & Alvesson, 2003) og *arbeidsidentitetsarbeid* (Alvesson et al., 2008).

Arbeid og identitet

Samspillet mellom arbeid og identitet blir i dag uttrykt som at *du blir det du gjør* (Alvesson et al., 2008; Sveningsson & Alvesson, 2003). «Du blir det du gjør, ved at du som individ velger en retning i livet gjennom å ta en utdanning, og ved at du så møter en arbeidshverdag som former deg som utøver av denne utdanningen» (Iversen, 2020, s. 3). Det vil si at du ikke er født bilmekaniker, elektriker eller helsefagarbeider, men du *blir* det. Dette er en sosialkonstruktivistisk forståelse av individ og identitet, hvor individet oppfattes som et aktivt, skapende vesen som konstruerer seg selv og sin forståelse av verden i samspill med andre som er til stede i prosessene, det vil si i praksisfellesskapet (Wenger, 1998) eller arbeidsfellesskapet (Trist, 1981), slik vi tenker det.

Arbeidsidentitetsarbeid er et begrep som beskriver den løpende kognitive aktivitet som individet holder på med når vedkommende konstruerer en forståelse av seg selv som et *sammenhengende, tydelig og positivt ladet* individ. Dette identitetsarbeidet

utløses i interaksjon med andre i skole- og arbeidsmiljøet, mens man spør «hvem er jeg?» og «hvem er vi?» (Alvesson et al., 2008, s. 15). Identitetsarbeid på denne måten er derfor både et individuelt og et kollektivt, sosialt fenomen: Det formes et *jeg* og et *vi*.

Når det er en overvekt av ett kjønn, er det avgjørende at det underrepresenterte kjønnnet utvikler seg slik at minoritetsandelen utgjør minimum 20 prosent for å ikke være en synliggjort merket minoritet som skiller seg ut i miljøet (Kanter, 1977; Vagle & Møller, 2015). Dette knytter vi til risiko for opplevelse av anti-identitet, det Alvesson et al. (2008) beskriver som en utkrystallisering som ulik og det motsatte av en som passer inn. Dette kan forstås som en likestillingssituasjon hvor integreringsstrategien og interseksjonalitet kommer i konkurrerende posisjoner. Et positivt samspill fordrer kompetanse om relasjoner mellom minoritet og majoritet når det gjelder makt og utestengningsmekanismer, spesielt med hensyn til kjønn. Det er grunnleggende i tiltakskjedemodellen.

Præstmann Hansen (2009) beskriver i sin doktorgradsavhandling om gutter i bilfag, hvordan forutinntatte holdninger til fagene kan bidra til at ungdommene bringer med seg atferd og holdninger inn i utdanningen som igjen bidrar til å opprettholde mytene.

De dominerende drængeidentiteter har hegemoniske træk – de er oftest markeret som heteroseksuelle og etnisk-racialiserede danske, og selv om de er til forhandling, bliver de til den regulerende norm i skolelivets maskulinitets- og elevvgørelser. De andre identiteter risikerer i højere grad ignorering, nedvurdering og marginalisering og for elever i skæve drengeskroppe og elever i pigeskroppe bliver det derfor vanskeligere at manøvrere og fastholde en plads i denne homosociale uddannelseskon- tekst. (Præstmann Hansen, 2009, s. 188)

Dette illustrerer hvordan historiefortellingene om hva som preges av «ubevisste» hegemoniske holdninger, kan virke selvforsterkende og bidra til ikke-inkluderende arbeidsidentitetsarbeid.

Nielsen (2009) drøfter hvordan yrkesvalg og karriere har blitt en større del av unges identitetsbygging. Hun hevder at jenter har en sosial og relasjonell kompetanse som gir dem klare fortrinn i utdanningssystemet og arbeidslivet, spesielt innen middelklasseyrker. I hennes vurdering av utviklingen ser hun en kontinuerlig bevegelse på feltet, med nye roller og grenseoverganger. Det ser likevel ut som den individuelle kompetansen bidrar til en opprettholdelse av kjønnssegregeringen innen det yrkesfaglige feltet, siden den relasjonelle kompetansen ikke tydelig etterspørres eller synliggjøres i de tekniske yrkene:

Dermed kan man si at den endrede måten som kjønnnet har blitt installert på i disse middelklassejentene, og den måten dette spiller sammen med endrede samfunnsmessige kompetansekrav på, kan ha gitt dem et

forsprang. For de mindre individualistisk orienterte jentene finnes det fortsatt et annet arbeidsmarked knyttet til omsorg og service, hvor deres relasjonelle kompetanse også er etterspurt, om enn vesentlig lavere lønnet, kvalifikasjon. (Nielsen, 2009, s. 304)

Sitatene fra Præstmann Hansen og Nielsen illustrerer hvor viktig bildene vi skaper og historiene vi forteller er, og at «sannheten» om fagene og yrkene i seg selv påvirker våre valg. Men de illustrerer også hvordan interseksjonalitet mellom kjønn og klasse fungerer i praksis. Jentene Nilsen (2009) beskriver som «mindre individualistisk orienterte», søker seg dermed til det kvinnedominerte yrkesfaglige feltet. Vi trenger derfor nyanserte bilder av fag og yrker hentet fra virkeligheten i ansvarlig organiserte opplæringsbedrifter. Det gir forutsigbarhet og trygghet med tanke på arbeidstid og sikkerhet, muligheter for utvikling og livslang læring – arbeid som passer en vanlig kropp med en vanlig familie og et langt liv og som gir en inntekt å leve av: et seriøst arbeidsliv som tilbyr slike jobber er bra arbeid (Amble, 2016), og ikke koblet til kjønnsstereotyper.

I et omfattende reanalysert materiale fra en verkstedbedrift innen oljeservice, blir kvinner som er sveisere en del av arbeidsfellesskapet uten at kjønnsulikhet problematiseres (Iversen, 2020). Blant operatørene kommer dette til uttrykk ved at både kvinner og menn er enige i at arbeidsoppgavene passer for både menn og kvinner. Dette gir arbeidet en ramme av kjønnsnøytralitet. Kvinnesveiserne er først og fremst en del av arbeiderkollektivet, noe de selv også spiller opp til. I tiltakskjedemodellen blir dette derfor en balansegang. Arbeiderkollektivet, som tradisjonelt står sterkt i norsk arbeidsliv og i den norske modellen for samarbeid i arbeidsorganisasjonene (Gustavsen et al., 2010; Hernes, 2006; Lysgaard, 2014), er følsomt og sårbart med hensyn til å favne og støtte ulikhet. Det er viktig å forstå at dette er en mekanisme, en utestengningsmekanisme (Aga, 1980; Lysgaard, 2014) som først og fremst er egnet til å kontrollere informasjon og å opprettholde kollektivets makt i forhold til ledelsen, ikke støtte ulikhet ut. Lysgaard (2014, s. 65) framhever at disse barrierene reduseres når demokratisering øker gjennom direkte deltakelse i utvikling på arbeidsplassen. Derfor må tiltak for friere yrkesvalg i dette feltet rette seg mot strukturnivået for å ivareta samspill over noe tid, slik at det positive, interseksjonelle samspillet oppstår i motsetning til konkurranse. I oljeservicebedriften nevnt ovenfor hadde operatørarbeidet, det vil si arbeidsoppgavens innhold, gjennomgått mange forbedringer og endringer før arbeidet ble oppfattet å passe for begge kjønn; det hadde vært tøffere og tyngre før (Iversen, 2020).

Vi tenker på tiltakskjedemodellen som en form for arbeiderklassefeminisme som gjelder for kvinner som skal inn i mannsdominerte yrker, men også for menn som skal inn i kvinnedominerte yrker. I tillegg retter modellen seg mot mennesker som gjør yrkesvalg i ung alder, gjerne som elever i ungdomsskolen. De utgjør halvparten av årskullene. Den andre halvparten velger studieforberedende og utsetter yrkesvalget i minst tre år. 15-åringers valg av arbeiderklasseyrker er et underutforsket fenomen.

Vi begrunner vårt valg av medvirkende aksjonsforskning med behovet for mer kunnskap om og innflytelse fra dette feltet.

Metodologiske overveielser – dialogkonferansens resultater

Metodologiske overveielser

Nærheten mellom forsker og feltet gir aksjonsforskning – til forskjell fra en del annen samfunnsforskning – et omdømme som særlig god på å møte brukernes behov med relevant, brukbar kunnskap (eksempelvis Malterud, 2011, s. 163), mens det som kritiseres er vitenskapeligheten eller evnen til å holde kritisk distanse når man også medvirker (Levin, 2017, s. 42). I aksjonsforskningsfellesskap søkes det å imøtekomme kritikk ved å stille to krav til all aksjonsforskning: Den må kunne redegjøre for direkte, praktisk virkning, og den må kunne redegjøre for ny forskningsbasert kunnskap (Streck et al., 2017, s. 97–98). Denne doble oppgaven gjør aksjonsforskning krevende (Amble, 2020; Pålshaugen, 2014, s. 112–114). Det teoretiske grunnlaget for dialogkonferanser bygger på slik aksjonsforskning.

Den aktuelle dialogkonferansen i 2018 ble organisert etter prinsipper som skulle bidra til å konstruere virkelighetsbildets kompleksitet gjennom ulike diskurser. I dialoggrupper søkes det å komme fram til en kollektiv «stemme» som dokumenteres på veggaviser (Gustavsen et al., 2010). Forskerne forvalter ikke den fulle sannhet om et problem eller fenomen, og kanskje aller minst hvordan det kan løses. Gjennom dialoger i homogene og heterogene grupper kan dialogkonferanser bringe fram kollektive stemmer og synliggjøre ulikheter eller motsetninger i langt større grad enn spørreundersøkelser og individuelle intervjuer. Det mest sammenlignbare med en dialogkonferanse kan være gruppeintervjuer, hvor samspill og refleksjon mellom deltakerne endrer forskerens rolle til å være en moderator og kanskje bli mindre dominerende (Morgan, 1990).

Ideen om å gå inn i samspill med de som har erfaring, ha mental og fysisk nærhet til feltet, skaper tid og rom for refleksive prosesser. Det er noe av basisen for bruk av dialogkonferanser.

Dialogkonferansen av 2018

Dialogkonferansen samlet 107 representanter fra videregående skole, partene i arbeidslivet, elever, lærlinger og unge fagarbeidere (75 % jenter, 25 % gutter). Et sentralt mål med konferansen var å gi ungdommen en stemme og sjekke ut tiltak og endringer i feltet. Deltakerne bidro med erfaringer fra sine ulike roller som grunnlag for drøfting og vurdering av aktuelle framtidige tiltak. Ungdommene representerte kjønnsminoriteter fra skoler, private bedrifter eller offentlig virksomhet. To av artikelforfatterne hadde det faglige ansvaret.

Tittelen på konferansen var «Kjønnsdelte utdanningsvalg i yrkesfagene – hva kan vi gjøre for å snu trenden til mer likestilte utdannings- og karrierevalg hos unge og voksne – i utdanning og arbeid?» Utgangspunktet for dialogene var

tiltakskjedemodellen, hvor elementene i modellen ble brutt ned og formulert inn i spørsmålstillingene i det enkelte gruppearbeidet.

Konferansen var organisert i fire steg. Det første steget foregikk i plenum, med innspill fra fagarbeidere om deres opplevelse av støtte og hindringer for å velge og gjennomføre kjønnsutradisjonell fag- eller yrkesopplæring. Deretter ble deltakerne samlet i homogene grupper med fagarbeidere og lærlinger innen helse- og oppvekstfag samt tekniske fag, lærere og rådgivere innen helse- og oppvekstfag og så videre.

Tredje steg startet i plenum, hvor lærere og andre fra skolene delte sine erfaringer, tiltak og hindringer i arbeidet for å bidra til at elever gjennomfører kjønnsutradisjonell fag- eller yrkesopplæring. Dialoggruppene ble deretter i siste steg satt sammen på tvers av faggrupper/kjønnsdominans, det vil si. med maksimal variasjon blant gruppedeltakerne.

Denne sammensetningen av homogene versus heterogene grupper er et metodisk grep som skal sikre størst mulig åpenhet og spredning av delerfaring og delinnsikter (Pålshaugen, 2002, s. 192). Det er viktig å være klar over at et prinsipp i dialogkonferansen er at alle grupper får samme spørsmålsformuleringer/tekst som utgangspunkt for dialog. Når gutter og jenter eksempelvis er i homogene grupper, får vi derfor svar på relevans i begge typer minoritetsposisjoner.

Gruppene utformet store ark med dokumenterte refleksjoner i form av veggaviser. Dialoggruppene skrev to veggaviser hver om forhold de mente hadde hatt betydning for arbeids- og læringsmiljøet i utdanningsløpet. Den første veggavisen, fra de homogene gruppene, viste derfor situasjonen i eget fagområde. Den andre veggavisen, hvor faggruppene var blandet, viste forslag til sammenfallende og kjønnsspesifikke tiltak deltakerne mente ville fremme et godt arbeids- og læringsmiljø i sine respektive fagområder i skoler og bedrift/virksomhet. Dialogkonferansen ble avsluttet med presentasjoner og oppsummering i plenum. Tekstene fra de 20 veggavisene ble sendt ut til alle deltakerne.

Analyse av dialogkonferansen

Analysen av konferansen er basert på meningsfortetning av veggavisene, feltnotater og inntrykk fra samtaler og plenumssesjonene. Vår rolle som forskere i analysen av konferansen var å bidra til at virkelighetsbildet ikke reduseres, men beholder sin kompleksitet samtidig som det struktureres (Pålshaugen, 1991). Det var viktig at den virkeligheten som framkom ikke skulle framstilles som generaliserbar, men som et uttrykk for erfaringene til de som deltok – et eksempel.

I arbeidet med strukturering har vi brukt vår erfaring fra feltet og søkt å finne motsetninger og likheter når det gjelder muligheter og hindringer mellom kjønnene som minoritetsgrupper ut fra prinsippet om dialektisk kritikk. Samtidig har det vært viktig å gjøre dette på en måte som ikke tilpasser materialet til den tidligere modellen, men gjennom refleksiv kritikk stille oss kritiske til egne tolkninger (Greenwood & Levin, 1998; Pålshaugen, 1991; Winter, 1989).

Analysen ga en fornyet innsikt i minoriteters opplevelse av eget læringsmiljø. Eldre og nyere trakasseringshistorier ble lagt fram både i plenum og i dialoggrupper. Åpenheten rundt trakasseringshistorier var langt mer framtrædende enn vi hadde sett tidligere. Språkbruken var klarere, og sterke følelser og tårer kom fram. Guttenes opplevelser viste ikke samme grad av trakassering, men følelsen av utestengning og stereotypisering av egen kjønnsrolle var minst like framtrædende. Ungdommens åpenhet og engasjement rundt ulike kjønnsidentiteter og andre identitetsfaktorer preget dialogen både i gruppene og i plenumsdebattene.

Mange jenter satte søkelys på økende «machokultur» og fordomsfulle holdninger på arbeidsplassene i motsetning til resten av samfunnet. Guttene savnet likesinnede på jobben å kunne diskutere sport med samt andre ting de var engasjert i utenfor jobben. De viste tydeligere enn jentene et behov for å være flere av samme kjønn på samme arbeidsplass. Manglende heltidsstruktur i helsefag ble også vektlagt som en hindring rent økonomisk.

Generelt for begge kjønn ble det framhevet behov for tiltak knyttet til utvikling av gode arbeids- og læringsmiljøer for kjønnsminoriteter, i den hensikt å oppnå økt gjennomføring av utdanningene samt at elever og lærlinger blir værende i yrkene sine som kjønnsminoriteter. Fra begge kjønn var det eksempler og historier som viste at noen hadde opplevd problemer eller hindringer på skolen og noen i læretiden i bedrift, mens andre hadde opplevd et støttende miljø begge steder.

Betydningen av et godt og trygt arbeidsmiljø framheves som den viktigste faktoren for kjønnsminoriteten, både i skole og arbeid. Å være trygg i et godt miljø kan bety at man ikke er redd eller føler ubehag i opplæringssituasjonen, noe som kan gjøre det vanskelig å lære. Det samme kan hevdes om arbeidsmiljøet i en offentlig virksomhet eller bedrift. Deltakerne framhevet nødvendigheten av å føle seg velkommen og inkludert, særlig i oppstarten av skole- eller arbeidsforholdet. Et trygt og godt arbeids- og læringsmiljø innebærer «relasjonsbygging, å ta vare på hverandre, være inkluderende», samt at det er «alles ansvar at alle trives». «Det mangler i dag fokus på jenter som minoritet i mannsdominerte yrker» eller «det er fordommer mot menn i kvinnedominerte yrker». Et trygt og godt arbeids- og læringsmiljø må omhandle å «ta vare på minoritetene, inkludere og normalisere på en naturlig måte». Respekt for ulikhet innebærer også å kunne gjøre forskjellige ting og «tilby ulike aktiviteter for gutter og jenter». Dette kan «motarbeide stigmatisering og stereotyper» og bidra til at «kulturer lærer av hverandre». Totalt kan disse utsagnene, som representerer de fleste, samles i det å «skape et arbeidsmiljø hvor mangfold feires, både kjønn og andre identitetsfaktorer».

Jentene framhevet dessuten at et trygt læringsmiljø er fysisk utformet og tilpasset for å ivareta «en garderobekultur fri for seksuell trakassering» og at «et sunt arbeidsmiljø betyr en annen språkbruk». Et godt og trygt arbeidsmiljø avhenger ikke bare av holdninger, men også av fysiske strukturer og muligheter.

Flere veggaviser framhevet nødvendigheten av å samle kjønnsminoriteter i samme klasse, i tråd med Kanters (1977) teori om relative andeler. «Jenter føler seg ofte mer

sårbare som minoritet», men også gutter fremmet ønske om samling i for eksempel HO-klasser. I stedet for at seks gutter blir plassert i hver sine tre klasser to og to, ønsket deltakerne at disse skulle samles i én klasse.

Flere innspill på konferansen pekte på behovet for kjennskap til hvor man skal henvende seg. Konkret handler dette om «et sted» som gjør det «enkelt for minoriteter å finne noen å henvende seg til ved behov». Både deltakere fra skole og bedrift/virksomhet framhevet på sine veggaviser behovet for å etablere nettverk og synliggjøre disse for å «bygge bro mellom nettverkene på tvers av kjønn».

Hovedfunn i analysen av Dialogkonferansen av 2018

Først og fremst viste konferansen at tiltakene i modellen oppleves som relevante både i fag der jenter er minoritet og i fag der gutter er minoritet. Nøkkelordene til større andeler og bedre gjennomføring er trygghet og trivsel i skole og arbeid, slik tiltakskjeden legger opp til. Konferansen ga ny innsikt i et arbeidsliv som virker å ha blitt råere. Ny og kanskje ikke helt uventet innsikt er at unge post-#metoo viser større åpenhet og formuleringsevne om trakassering og kjønnsidentitet. Særlig guttene viser en ny forståelse av egen situasjon som minoritet. Yrkesfagene framstår for begge kjønn som glemt i samfunnets likestillingsprosjekt.

Samfunnsutviklingen

Friere yrkesvalg og et anstendig opplæringsmiljø i bedrift/virksomhet

Ved å velge formuleringen *friere yrkesvalg* tar vi til orde for likestilling som noe annet enn «en reise» til kjønnsbalanse på 50/50-fordeling av kjønn i alle fag og yrker. Vi knytter an til diskusjonen mellom Holst (2004) og Skjeie og Teigen (2005) og tar utgangspunkt i likestillingens doble perspektiv: retten til frihet og autonomi og retten til lik demokratisk deltakelse. Vi legger derfor til grunn en forståelse av likestilling og friere valg som like rettigheter til lik(verdig) deltakelse – en ikke-kvantifiserbar, men dialogisk situasjon (Skjeie & Teigen, 2005, s. 188).

En forutsetning for intensivt innsats for friere yrkesvalg er det vi kaller anstendig, bra arbeid for de 40 prosent av arbeidsstyrken som er faglærte eller arbeider og kvalifiserer seg gjennom realkompetanse. Det er unøyaktig å kalle denne siste gruppen ufaglærte eller kategorisere dem som frafall fem år etter at videregående skolegang ble avsluttet, slik det gjøres i dagens statistikk. Mange kan eksempelvis ha to år fra videregående, ikke ha fått lærlingeplass og nå, i arbeid som assistent eller medarbeider, være på vei til å kvalifisere seg som praksiskandidat til fagprøven i voksen alder. Et *anstendig arbeidsliv* er FNs 8. bærekraftsmål, og beskrives som «bærebjelken i den norske modellen» (Johansen, 2011). I dagens norske samfunnsdebatt rettes søkelyset mot å skape et mer ansvarlig og seriøst arbeidsliv, basert på hele, faste stillinger. Arbeidet må dessuten deles og fordeles mellom de ansatte slik at kroppen ikke forbrukes, verken fysisk eller psykisk. Som en del av arbeidsdelingen ligger dette som vi omtalte som normalisert eller kjønnsnøytralt arbeid: at de ansatte ikke knytter arbeidet til et

særskilt kjønn for å kunne utføre det, i tråd med sveisernes utvikling på den beskrevne verkstedbedriften. Arbeidet skal være bra, og arbeidsmiljøet skal fremme deltakelse og nærvær. Dette representerer en konkretisering av hva «anstendig arbeid» er i en norsk kontekst.

Vi begrunner anstendighet først og fremst med hensyn til etikken i å motivere ungdom til å velge utradisjonelt, men også i realismen med tanke på at unge virkelig ikke skal falle fra, slik stortingsmeldingen *Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden* antyder (Meld. St. 21 (2020–2021)). Blant annet er det store grupper i arbeiderklasseyrkene som ikke har mulighet til hele, faste stillinger og en lønn til å leve av; store deler av arbeidsstokken er innleid arbeidskraft som ikke kan ta et formelt lærlingeansvar; mange har elendige sanitære forhold; enkelte opplever stor frykt for å si ifra hvis noe er uakseptabelt; noen bruker arbeidstøy som ikke passer; andre opplever en kultur som i verste fall aksepterer seksuell trakassering (Arbeidstilsynet et al., 2014; Mo, 2020). Når sammensetningen klasse og likestillingsspørsmål er viet lite oppmerksomhet (Brekke & Reisel, 2012; Holter, 2008) i norsk forskning i dag, blir det særlig utslagsgivende i det yrkesfaglige feltet som rommer stabil kjønnssegregering (Amble, 2012; Vagle & Møller, 2015). Friere yrkesvalg og likestilling i dette feltet er ikke veien til anstendig arbeid. Slik tiltakskjedemodellen er lagt opp, er anstendighet tvert imot utgangspunktet for veien til likestilling. I yrkesfagene foregår to år av opplæring i videregående skole, mens to år faktisk foregår som lærling ute i arbeidslivet. Kravet til anstendig arbeid legger derfor føringer for valg av arbeidsplasser som kan brukes i utdanningene.

Likestillingskamp fra særtiltak til integreringsstrategi

På slutten av 1980-tallet, etter FNs kvinneår i 1975 og en påfølgende politikk med særtiltak rettet mot kvinner, opplevde man at 1970-årenes fremgangsrike kvinnekamp fikk et tilbakeslag (Faludi, 1991). Man erkjente blant annet at kvinnekampen ikke favnet alle grupper av kvinner (Jaggar, 1994). Derfor lette man etter en likestillingsstrategi som igjen kunne gi kraft og fornyelse (NOU 1995: 15). En mulighet var å integrere særtiltak i samfunnets og arbeidslivets styrende dokumenter. Slik kunne likestillingsarbeidet alminneliggjøres og aktivitetsplikten bli en del av alle verdiskapende prosesser. På engelsk fikk denne strategien betegnelsen som nevnt *mainstreaming*, på norsk oversatt til *integreringsstrategien*. Strategien oppfattes som det motsatte av særtiltak uten å være konkret og bestemt (Guldvik et al., 2011). FNs kvinnekongress i 1995 i Beijing regnes som strategiens internasjonale gjennombrudd.

Feminister och andra aktivister har kämpat hårt för att få begreppet mainstreaming etablerat i hopp om att skapa en ny agenda. Istället för att lägga till gender till en förutbestämd agenda ville man genom mainstreaming införa gender och andra sociala skillnader som centrala begrepp i institutionella strukturer och processer för att omkonstruera och därmed omkonstituera dem istället för att bara korrigera befintliga skevheter. (Yuval-Davis, 2005, s. 20)

Strategien ble populær, og den ble innført i løpet av noen år i store deler av (den vestlige) verden (Verloo, 2002). Fra en strategi med særtiltak rettet mot det underrepresenterte, endres det til en strategi rettet mot alle. Etter få år vekkes og bekreftes en mistanke om at integreringsstrategien, fornyelsen strategien skulle gi, kanskje hadde en motsatt virkning: Den avledet og integrerte kjønn ut av syne (Amble & Foss, 2005; Guldvik et al., 2011; Verloo, 2002; Yuval-Davis, 2005).

Rapporten *Vedvarende vikeplikt* (Guldvik et al., 2011) bekrefter at landets kommuner og fylkeskommuner sluttet å prioritere likestilling i tråd med innføring av integreringsstrategien utover på 1990-tallet. Den lovpålagte aktivitetsplikten, det proaktive arbeidet for kjønnslikestilling, ble i stor grad begrenset til arbeidsgiverdelen av fylkeskommunens ansvar, hvor tjenestene – i vårt tilfelle yrkesfagutdanningene og implikasjonene for yrkesfaglærerutdanningene på høyskolenivå – falt utenfor. Det vises til manglende kompetanse og pulverisering av ansvar for aktivt pådriverarbeid (NOU 2011: 18, s. 25), mens høyskole- og universitetsutdanning, som er statlig eid og styrt, har hatt uttalte likestillingsmål og -strategier for sine utdanninger (Hansen et al., 2020).

Knipetangsmanøver

Fylkeskommunene har en særstilling som ansvarlige for godkjenning av lærebedrifter, men har liten politisk innflytelse på eksempelvis konsekvensene av endringer i EØS-samarbeidet. Østutvidelsen av EU 1. mai 2009 åpnet for at EU- og EØS-landene får fri flyt av arbeidskraft. Utvidelsen har først og fremst – sett fra yrkesfagene – ført til press på lønninger, økt innleie av arbeidskraft og statusfall (Andersen et al., 2009, 2014). Arbeidstilsynet et al. (2014) har dokumentert økt utnyttelse og til dels kriminell aktivitet ved at fagarbeidere og organisert arbeidskraft har blitt erstattet med midlertidige, uorganiserte og underbetalte utøvere. Trygge arbeidsplasser blir utrygge og mindre attraktive. I omsorgsyrkene har man kunnet tette «turnushull» ved på forskjellige måter å komprimere arbeidstiden (Ingstad & Moland, 2016, s. 108), noe som åpner for å kunne bruke innleid, mobil arbeidskraft (Moland & Bråthen, 2012, s. 105). Dette er forhold som på den ene siden begrenser muligheten til å ta inn lærlinger og gi fagopplæring i bedrift, og på den andre siden gjør at potensielle fagarbeidere kan påvirkes negativt slik at det gjøres omvalg med økt fare for frafall.

Disse to samfunnsmessige endringene – innføring av integreringsstrategien og økningen av midlertidig ansatt arbeidskraft samt et økende, uanstendig arbeidsliv – representerer viktige elementer i det vi oppfatter som en «knipetangsmanøver» ovenfra og nedenfra, eller et dobbelt «angrep» og særlig svekkelse av mulighetene for friere yrkesvalg og likestillingsarbeid i det yrkesfaglige feltet.

Diskusjon

Vi har presentert en empirisk utviklet tiltakskjedemodell for samarbeid om friere yrkesvalg. Tiltakskjedemodellen forutsetter samarbeid mellom fire aktive parter – ledelse, tillitsvalgte, fylkeskommunen og nettverk – som den kollektive stemmen til en kjønnsminoritet. Modellen bygger på teori og empiri der trivsel, trygghet og

tilhørighet formes i en prosess med gjentakende gode møter mellom skolen, arbeidsstedet og arbeidsfellesskapet. «Gode møter» betyr en kvalitet som krever kompetanse, forberedelse og systematikk fra alle parter. Tiltakskjedemodellen er utviklet gjennom forskjellige aksjonsforskningsprosjekter i fag med stor overvekt av menn (Møller & Vagle, 2015; Vagle & Møller, 2015). Modellen er videre beskrevet og diskutert teoretisk som relevant også for fag hvor kvinner er en tilsvarende majoritet (Amble et al., 2017). I en dialogkonferanse i 2018 med alle stakeholdere i dette feltet, viser resultatene at modellen oppfattes som relevant både i fag hvor gutter er minoritet og i fag hvor jenter er minoritet. Samtidig viser resultatene fra konferansen at arbeidsforholdene er blitt tøffere og i samsvar med den beskrevne samfunnsutviklingen. Kvinnedeltakerne la større vekt på historier om seksuell trakassering enn det som har vært vanlig tidligere. Det kan skyldes at problemet har økt; det kan være resultat av #metoos legitimering av å kunne snakke om slike problemstillinger; eller det kan vise til økte motsetninger på arbeidsplassene. Guttene fra helse- og oppvekstfag og barn- og ungdomsfag formidlet erfaringer som i stor grad kan sammenlignes med jenters minoritetsopplevelse innen tekniske yrker de siste tiårene. Ansvar for samarbeid om friere yrkesvalg samt hovedansvar for iverksetting, tillegges fylkeskommunen som skoleeier av videregående skole og ansvarlig for godkjenning av opplæringsbedriftene.

Vi vurderer vår modell for friere yrkesvalg i det yrkesfaglige feltet (Møller & Vagle, 2015) som arbeiderklassefeminisme, *fordi* modellen tar hensyn til over- og underordningen i dagens norske arbeidsliv. Vi ser Lysgaards (2014) kollektivteori i sammenheng med Kanter merket-teori (1977) og betydningen av relative andeler når vi argumenterer for at utestengning og disiplinering i arbeiderkollektivet ikke handler om kjønn i seg selv, slik Kanter også påpeker, men om ulikhet. Arbeiderkollektivets verdsetting av likhet som grunnlag for tilhørighet, gjør at arbeidsfellesskapet kan holde på kunnskap om arbeidsbetingelsene i den hensikt å oppnå kontroll og motmakt til det teknisk-økonomiske systemet, det vil si bedriften representert ved ledelsen. Som Lysgaard (2014, s. 80) sier, er dette ikke et spesifikt kjennetegn ved arbeiderkollektivet, men et generelt kjennetegn ved sosiale systemer når mennesker samles i fellesskapsordninger der underordning og overordning inngår (Lysgaard, 2014, s. 65). I arbeidsorganisasjonen skjer dette eksempelvis gjennom deling og fordeling av arbeidsoppgavene. En svekkelse av arbeiderkollektivet, en nedbygging av utestengningsmekanismene og dermed en lettere adgang for *ulike*, går gjennom demokratisering på arbeidsplassen. Demokratisering krever at de ansatte har autonomi i arbeidsoppgavene og deltar direkte i utviklingen av disse – det Lysgaard (2014, s. 65) kaller utviklingsarbeid på gulvet, knyttet til arbeidstakernes interesser som «mennesker». Dette er i tråd med vår egen aksjonsforskningstradisjon og likestillingsarbeidet i en tiltakskjedemodell. Autonomiene må i tillegg være et kollektivt fenomen. I sosioteknisk systemteori, som er aksjonsforskningens fundament, brukes *ansvarlig autonomi* (Amble, 2013; Trist et al., 1963) fordi dette inkluderer felles diskusjon av og deltakelse i utviklingen av arbeidets rammebetingelser. Dette er veien til ansvarlig, seriøst arbeid – det vi knytter til FNs 8. bærekraftsmål om *anstendig arbeid*.

Så sier vi at klasse har forkjørsrett i forhold til kjønn. Med det mener vi at anstendig arbeid, i betydningen nevnt ovenfor, er veien til friere yrkesvalg – og ikke motsatt, slik mange kampanjer og forsøk tidligere har forfektet: for eksempel at «menn i helse» kan bidra til heltidskultur og å heve yrkenes status, eller at kvinner på bygg og anlegg kan være «smør i maskineriet» som skaper bedre arbeidsmiljø og færre ulykker. Denne forkjørsretten gir respekt til dagens arbeidstakere, også med hensyn til *de ulike* som skal arbeide fram et «jeg» og et «vi» i sitt arbeidsidentitetsarbeid (Sveningsson & Alvesson, 2003). Det vil si å slippe «å slåss» seg inn som anti-identitet (Alvesson et al., 2008). Vi forstår denne inngangen til friere yrkesvalg ved at vår tiltakskjedemodell kobler integreringsstrategier og interseksjonalitet slik at de understøtter hverandre. Likestillingsarbeidet kommer inn i positive sirkler og blir et eksempel på det Vogt (2020) kaller prosessuell interseksjonalitet.

Dialogkonferansen av 2018 viste at det fortsatt er behov – muligens økt behov – for oppfølging av den enkelte skoleelev, lærling, skole og opplæringsbedrift for å sikre trygge, gode og det vi omtaler som anstendige opplæringsforhold. Dagens fokus på identitetspolitikk har dessuten gitt flere unge mulighet til å sette ord på sin opplevelse av relasjoner, slik vi vurderer det. Bevisst arbeid med kultur og inkluderende skole- og arbeidsmiljø må gå hånd i hånd med rekruttering og arbeid med relativt antall. Tiltakskjedemodellen er empirisk utviklet og prøvd ut i mannsdominerte yrker, og et naturlig neste forskningssteg vil være å undersøke modellen i kvinnelederte yrker.

Modellen forutsetter samarbeid mellom fire aktive parter. Vi legger hovedansvaret for å reise samarbeidet mellom de fire partene på skoleeier, altså fylkeskommunen. Den nye kunnskapen som er synliggjort i denne artikkelen, gir fylkeskommunen oppgaven ikke bare å iverksette et systemisk tiltaksarbeid i hele kjeden, men også å utvikle tiltak som sikrer de unge gode nok opplæringsarbeidsplasser. Ikke alle arbeidsplasser egner seg for opplæring av unge mennesker i dagens arbeidsliv. Arbeidsplasser preget av demokrati og medvirkning har bedre forutsetning for å innlemme minoriteter i fellesskapet; samtidig er det et poeng å samle flere på de gode opplæringsarbeidsplassene. Det krever ressurser. Sist, men ikke minst, mener vi tiden er inne for et mer forpliktende samarbeid, en avtale mellom fylkeskommunen, skole og arbeidsliv som fordeler ansvar, slik vi har tradisjon for når vi møter utfordringer av nasjonal karakter.

Om forfatterne

Nina Amble er dr.philos. fra Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) og professor i yrkespedagogikk/læring i arbeidet ved OsloMet – storbyuniversitetet. Nina er aksjonsforsker, med forskningsinteresse knyttet til organisering av bra, helsefremmende arbeid. Ninas forskningsfelt er arbeid med mennesker.

Ellen Møller er ph.d. fra Roskilde Universitet og avdelingsleder ved Etterstad videregående skole. Ellen er praktiserende i det teknologiske yrkesfaglige feltet og aksjonsforsker med forskningsinteresse innen fag- og yrkesopplæring, likestilling, kjønn, minoritet og mangfold.

Inger Vagle er ph.d. fra Roskilde Universitet og professor i yrkespedagogikk ved OsloMet – storbyuniversitetet. Inger er aksjons- og evalueringsforsker, med forskningsintresser knyttet til læreprosesser i fag- og yrkesopplæring, kjønn og partssamarbeid. Ingers forskningsfelt er fag- og yrkesopplæring.

Referanser

- Abrahamsson, L. (2000). *Att återställa ordningen; könsmönster och förändringar i arbetsorganisationer* [Doktorgradsavhandling]. Luleå högskola.
- Aga, S. (1980). «Ska' det vera likestilling, så ska' det være»: om kvinners integrasjon i tradisjonelt mannsarbeid i industrien (rapport 1980:3). Institutt for samfunnsforskning.
- Alvesson, M., Ashcraft, K. L. & Thomas, R. (2008). Identity matters: Reflections on the construction of identity scholarship in organization studies. *Organization*, 15(1), 5–28. <https://doi.org/10.1177/1350508407084426>
- Amble, N. (1990). *Kvinner på bygg og anlegg – en kulturkollisjon med ukjent virkning?* [Hovedoppgave]. Norges teknisk-naturvitenskapelige institutt.
- Amble, N. (2012). *Mestring og organisering i arbeid med mennesker. Om bra arbeid for grepa damer* [Doktorgradsavhandling]. Norges teknisk-naturvitenskapelige institutt.
- Amble, N. (2013). Autonomy and control when working with humans – a reflection on sociotechnical concepts. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(4), 44–61. <https://doi.org/10.19154/njwls.v3i4.3072>
- Amble, N. (2016). Bra arbeid. I K. Ingstad (Red.), *Turnus som fremmer heltidskultur* (s. 84–99). Gyldendal Akademisk.
- Amble, N. (2020). Vår aksjonsforskning og den doble oppgaven. I N. Amble, O. Amundsen & M. Rismark (Red.), *Medarbeiderdrevet innovasjon* (s. 136–152). Gyldendal Akademisk.
- Amble, N., Møller, E. & Vagle, I. (2017). Feministisk aksjonsforskning i det yrkesfaglige feltet. I S. Gjøtterud, H. Hiim, D. Husebø, L. H. Jensen, T. H. Steen-Olsen & E. Stjernstrøm (Red.), *Aksjonsforskning i Norge: Teoretisk og empirisk mangfold* (s. 315–335). Cappelen Damm Akademisk. <https://www.doi.org/10.23865/noasp.17>
- Amble, N. & Foss, L. (2005). Erfaring fra arbeid med kvinne- og kjønnsperspektivet i bedrifts- og organisasjonsutvikling. I K. Fossetøl & O. Eikeland (Red.), *Nytt arbeidsliv – nye former for kunnskapsproduksjon* (s. 83–107). Arbeidsforskningsinstituttet.
- Andersen, R. K., Bråten, M., Eldring, L., Friberg, J. H. & Ødegård, A. M. (2009). *Norske bedrifters bruk av østeuropeisk arbeidskraft* (Fafo-rapport 2009: 46). Fafo.
- Andersen, R. K., Eldring, L. & Steen, J. R. (2014). *Privatmarkedet i byggenæringen. Usynlig arbeidsmarked i de tusen hjem* (Fafo-rapport 2014: 14). Fafo.
- Arbeidstilsynet et al. (2014). *Arbeidsmarkeds kriminalitet i Norge. Situasjonsbeskrivelse 2014*. Utarbeidet av Arbeidstilsynet, Kriminalomsorgen, Kripos, Mattilsynet, Nav, Politiets utlendingsenhet, Skatteetaten, Tollvesenet, Utlendingsdirektoratet og Økokrim.
- Bloksgaard, L. (2010). *Kvinder i elfaget*. Dansk El-Forbund.
- Brekke, I. & Reisel, L. (2012). *Klasse og kjønn i et likestillingsperspektiv. En kunnskapsstatus* (ISF-rapport 2012:6). Institutt for samfunnsforskning.
- Buland, T. & Havn, V. H. (2001). *Du trenger ikke være så steintøff for å velge utradisjonelt. Sluttrapport fra evalueringen av Bevisste utdanningsvalg*. SINTEF.
- Christiansen, L. L. (1996). «Som regel når en tenker på en snekker, så er det jo en gutt, ikke sant!» *Om kvinner i kjeledressyrke* [Hovedfagsoppgave]. Universitetet i Oslo.

- Dapi, B., Gjefsen, H. M. & Stølen, N. M. (2020). Kjønnssdeling og kompetansebehov i framtidens arbeidsliv. *Søkelys på arbeidslivet*, 37(4), 267–284. <https://doi.org/10.18261/issn.1504.7989-2020-04-04>
- Departementene. (2021). *Strategi for et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked 2021–2024*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/strategi-for-et-mer-likestilt-utdannings-og-arbeidsmarked-2021-2024/id2870870/>
- Egeland, C. & Gressgård, R. (2008). Omsorg for «andre»: Feminisme, forskjell og ansvarlighet. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 32(4), 40–59.
- Ellingsen, D. & Lilleaas, U. B. (2020). Ekskluderende maskulinitetskulturer i en mannsbastion – belyst gjennom et norsk politidistrikt. *Søkelys på arbeidslivet*, 37(4), 285–298. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2020-04-05>
- Faludi, S. (1991). *Backlash: The undeclared war against American women*. Anchor Books.
- Greenwood, D. J. & Levin, M. (1998). *Introduction to action research: social research for social change*. Sage Publications.
- Guldvik, I., Renolen, M., Opsahl, S., Lauritzen, T., Mathisen, T., van der Ros, J., Orbakk, D. E. & Ree-Lindstad, G. (2011). *Vedvarende vikeplikt. En kartlegging av kommunalt og regionalt likestillingsarbeid, juni 2011*. Likestillingssenteret og Østlandsforskning. https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/sla/skjeieutvalget/kartlegging_kommunalt_og_regionalt_likestillingsarbeid.pdf
- Gustavsen, B., Qvale, T., Sørensen, B. A., Midtbø, M. & Engelstad, P. H. (2010). *Innovasjonssamarbeid mellom bedrifter og forskning – den norske modellen*. Gyldendal Arbeidsliv.
- Hansen, R. P. (2009). *Autoboys.dk. En analyse af maskulinitets- og etnicitetskonstruksjoner i skolelivet på automekanikeruddannelsen* [Doktorgradsavhandling]. København Universitet.
- Hansen, K. H., Haaland, G., Møller, E. & Vagle, I. (2020). Kjønn på dagsordenen: Et ikketema i yrkesfaglærerutdanningene? *Skandinavisk tidsskrift for yrker og profesjoner i utvikling*, 5(1), 145–166. <https://doi.org/10.7577/sjvd.3715>
- Hernes, G. (2006). *Den norske mikromodellen. Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital* (Fafo-notat 2006: 25). Fafos Rådsprogram 2006–2008.
- Holst, C. (2004). Det kjønnsbalanserte samfunn. *Nytt Norsk Tidsskrift*, 21(2), 213–216.
- Holter, Ø. G. (2008). Gender and action research. I A. M. Berg & O. Eikeland (Red.), *Labour, education & society*. Internationaler Verlag der Wissenschaften.
- Holter, Ø. G., Sørensen, B. A. & Halrynjo, S. (2003). *Kjønnskulturer i arbeidslivet: et forprosjekt for LO* (Vol. 5/2003). Arbeidsforskningsinstituttet.
- Ingstad, K. & Moland, L. (2016). *Langvakt*. I K. Ingstad (Red.), *Turnus som fremmer heltidsskolekultur*. Gyldendal Akademisk.
- Iversen, A. (2020). *Arbeid som arena for identitetskonstruksjon* [Doktorgradsavhandling]. Norges teknisk-naturvitenskapelige institutt.
- Jaggar, A. M. (1994). *Living with contradictions*. Westview Press.
- Jensen, S. Q. & Christensen, A.-D. (2020). Interseksjonalitet – sosial differensiering og empirisk mangfoldighet. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 44(2), 104–117. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2020-02-02>
- Johansen, R. (2011, 21. desember). For et anstendig arbeidsliv. *Dagsavisen*. <https://www.dagsavisen.no/kultur/2011/12/21/for-et-anstendig-arbeidsliv/>

- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. Basic Books.
- Kvande, E. (2007). *Doing gender in flexible organizations*. Fagbokforlaget.
- Levin, M. (2017). Aksjonsforskning som forskning – epistemologiske og metodiske utfordringer. I S. Gjøtterud, H. Hiim, D. Husebø, L. H. Jensen, T. H. Steen-Olsen & E. Stjernstrøm (Red.), *Aksjonsforskning i Norge: Teoretisk og empirisk mangfold* (s. 27–44). Cappelen Damm Akademisk. <https://www.doi.org/10.23865/noasp.17>
- Lysgaard, S. (2014). *Arbeiderkollektivet: En studie i de underordnedes sosiologi* (4. utg.). Universitetsforlaget. (Opprinnelig utgitt 1961)
- Malterud, K. (2011). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning* (3. utg.). Universitetsforlaget.
- Meld. St. 21 (2020–2021). *Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-21-20202021/id2840771/>
- Mo, N. (2020, 16. mars). Vi er ikkje likestilte. *Klassekampen*. <https://klassekampen.no/utgave/2020-03-16/fokus>
- Moland, L. & Bråthen, K. (2012). *Hvordan kan kommunene tilby flere heltidsstillinger?* (Fafo-rapport 2012: 14). Fafo.
- Morgan, D. L. (1990). *Focus groups as qualitative research*. Sage Publications.
- Møller, E. (2000). *Et eksempel på etablering og utvikling av veiledning med klassestyrere for å synliggjøre og ivareta jenter som minoritet i klassen på tradisjonelle guttefag* [Hovedfagsoppgave]. Høgskolen i Akershus.
- Møller, E. & Vagle, I. (2003). *En av gutta? Skole- og bedriftsutvikling for å gjøre guttedominerte håndverksfag attraktive for jenter*. Gyldendal Akademisk.
- Møller, E. & Vagle, I. (2015). Jakten på portåpnere i den kjønnsdelte yrkesopplæringen. I H. K. Hansen, L. T. Hoel & G. Haaland (Red.), *Tett på yrkesopplæring. Yrkesrelevant, tilpasset og samfunnstjenlig?* (s. 197–211). Fagbokforlaget.
- Nielsen, H. B. (2009). *Skoletid: Jenter og gutter fra 1. til 10. klasse*. Universitetsforlaget.
- NOU 1995: 15 (1995). *Et apparat for likestilling*. Barne- og familiedepartementet. https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2008022500007
- NOU 2011: 18 (2011). *Struktur for likestilling*. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2011-18/id663064/>
- NOU 2012: 15 (2012). *Politikk for likestilling*. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2012-15/id699800/>
- Præstmann Hansen, R. (2009). *Autoboy.dk. En analyse af maskulinitets- og etnicitetskonstruksjoner i skolelivet på automekanikeruddannelsen* [Doktorgradsavhandling]. Afdeling for Pædagogik, København Universitet.
- Pålshaugen, Ø. (1991). *Som sagt, så gjort? Språket som virkemiddel i organisasjonsutvikling og aksjonsforskning*. Novus forlag.
- Pålshaugen, Ø. (2002). Dialogkonferanser som metode i bedriftsutvikling. I M. Levin & R. Klev (Red.), *Forandring som praksis. Læring og utvikling i organisasjoner*. Fagbokforlaget.
- Pålshaugen, Ø. (2014). Action research for democracy – a Scandinavian approach. *International Journal of Action Research*, 10(1), 98–115. <https://doi.org/10.1688/IJAR-2014-01-Palshaugen>
- Reform – ressursenter for menn. (2018). *Gutter, kjønn og likestilling* (Rapport). <https://reform.no/wp-content/uploads/2018/09/Rapport-Gutter-kjonn-og-likestilling-enkeltsidig-enderlig.pdf>

- Rudberg, M. & Nielsen, H. B. (1989). *Historien om jenter og gutter: Kjønnssosialisering i et utviklingssosiologisk perspektiv*. Universitetsforlaget.
- Skjeie, H. & Teigen, M. (2005): Political constructions of gender equality: Travelling towards ... a gender balanced society? *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 13(3) s. 187–197.
- Statistisk sentralbyrå. (2020). *Fakta om arbeidsmarkedet*. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/faktaside/arbeid>
- Streck, D. R., Sobottka, E. A., Pålshaugen, Ø., Ennals, R. & Pfeiffer, S. (2017). Democracy, work and humanisation: Dedicated to Werner Fricke for his contribution to action research. *International Journal of Action Research*, 13(2), 97–99. <https://doi.org/10.3224/ijar.v13i2.01>
- Sveningsson, S. & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56(10), 1163–1193.
- Teigen, M. & Skjeie, H. (2019). Den nordiske likestillingsmodellen. Statistikk og politikk. I C. Holst, H. Skjeie & M. Teigen (Red.), *Europeisering av nordisk likestillingspolitikk* (s. 35–56). Gyldendal Akademisk.
- Trist, E. (1981). *The evolution of socio-technical systems, a conceptual framework and an action research program*. Ontario Ministry of Labour/Ontario Quality of Working Life Centre.
- Trist, E. L., Higgin, G. W., Murray, H. & Pollock, A. B. (1963). *Organizational choice – capabilities of groups at the coal face changing technologies. The loss, re-discovery & transformation of a work tradition*. Tavistock Publications.
- Vagle, I. & Møller, E. (2007). *Jenter i bil- og elektrobransjen* (Kartleggingsrapport). EL & IT Forbundet, Fellesforbundet, TELFO, Norges Bilbransjeforbund og HF-hovedorganisasjonenes fellestiltak.
- Vagle, I. & Møller, E. (2013). *Prosjektrapport: Jenter i bil og elektro 2008–2012. Et bedriftsutviklingsprosjekt*. Høgskolen i Oslo og Akershus.
- Vagle, I. & Møller, E. (2015). *Kjønn på dagsordenen gjennom to-, tre- og firepartssamarbeid i det yrkesfaglige feltet* [Doktorgradsavhandling]. Roskilde Universitet.
- Vagle, I. & Møller, E. (2017). Mangfoldig aksjonsforskning for et mangfoldig skole- og arbeidsliv. I S. Gjøtterud, H. Hiim, D. Husebø, L. Jensen, T. H. Steen-Olsen & E. Stjernstrøm (Red.), *Aksjonsforskning i Norge: Teoretisk og empirisk mangfold* (s. 337–355). Cappelen Damm Akademisk.
- Verloo, M. (2002, 6.–8. September). *The development of gender mainstreaming as a political concept for Europe*. Conference gender learning, Leipzig.
- Vogt, K. C. (2020). Prosessuell interseksjonalitet: Gutter, posisjoner og prosesser. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 44(2), 118–131. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2020-02-03>
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning and identity*. Cambridge University Press.
- Whittock, M. (1999). *Feminising the masculine? Women in non-traditional employment*. Ashgate.
- Winter, R. (1989). *Learning from experience: Principles and practice in action-research*. Falmer Press.
- Yuval-Davis, N. (2005). Gender mainstreaming och interseksjonalitet. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 26(2–3), 19–29. <https://doi.org/10.55870/tgv.v26i2-3.4006>
- Ås, B. (1978). *Kvinner i alle land ... Håndbok i frigjøring*. Aschehoug.