

Inger Vagle og Ellen Møller

Kjønn på dagsordenen  
gjennom to-tre-og  
firepartssamarbeid i det  
yrkesfaglige feltet

– Et aksjonsforskningsarbeid for mer mangfoldige  
arbeidsplasser og friere yrkesvalg innen elektro- og bilfag

Ph.d.-afhandling  
Forskerskolen i Livslang Læring,  
Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning,  
Roskilde Universitet  
2015

Inger Vagle og Ellen Møller

*Kjønn på dagsordenen gjennom to-tre-og firepartssamarbeid i det yrkesfaglige feltet – Et aksjonsforskningsarbeid for mer mangfoldige arbeidsplasser og friere yrkesvalg innen elektro- og bilfag*

En utgivelse i serien *Afhandlinger fra Forskerskolen i Livslang Læring*,  
Roskilde Universitet

1. udgave 2015 Forskerskolen i Livslang Læring

© Forskerskolen i Livslang Læring og forfatteren

Omslag: Vibeke Lihn

Sats: Vibeke Lihn

Tryk: Kopicentralen, RUC

Forhandles hos Academic Books på RUC/Samfundslitteratur

E-mail: [ruc@academicbooks.dk](mailto:ruc@academicbooks.dk)

ISBN: 978-87-91387-

Udgivet af:

Forskerskolen i Livslang Læring

Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning

Roskilde Universitet

Bygning 30C.2, Postboks 260

4000 Roskilde

E-mail: [forskerskuddannelse@ruc.dk](mailto:forskerskuddannelse@ruc.dk)

[www.ruc.dk/forskning/phd-uddannelse/phd-skoler-og-forskeruddannelsesprogrammer/phd-skolen-for-livslang-laering-og-hverdagslivets-socialpsykologi/](http://www.ruc.dk/forskning/phd-uddannelse/phd-skoler-og-forskeruddannelsesprogrammer/phd-skolen-for-livslang-laering-og-hverdagslivets-socialpsykologi/)

Alle rettigheder forbeholdes.

Kopiering fra denne bog må kun finde sted på institutioner, der har indgået aftale med COPY-DAN, og kun inden for de i aftalen nævnte rammer.

Undtaget herfra er korte uddrag til anmeldelse.

## Forskerskolens forord

En ph.d.-afhandling er et 'svendestykke', som viser, at forfatteren har ”genemført et selvstændigt forskningsarbejde under vejledning”, som det siges i Bekendtgørelsen om forskeruddannelse. Det er et sådant svendestykke, der hermed publiceres. Men ph.d.-afhandlingerne er også at betragte som videnskabelige udviklingsarbejder, som yder deres bidrag til at aftegne forskningsområdet Livslang Læring. Forskning i livslang læring er i nogle henseender en videreførelse af *pædagogisk* forskning. Men Livslang Læring som forskningsområde favner bredere – læring i hele livsløbet, i uddannelse, arbejdslivet og i andre livssammenhænge – og påkalder sig en tværfaglig tematisering af læring som subjektiv aktivitet i en samfundsmæssig kontekst.

Forskerskolen i Livslang Læring skal bidrage til udvikling af dette forskningsområde ved at uddanne dygtige forskere, som har denne tværvidenskabelige og problemorienterede horisont.

Denne ph.d.-afhandling er på flere måder et usædvanligt stykke forskningsarbejde. Det repræsenterer ikke kun resultaterne af et selvstændigt akademisk forskningsarbejde. Det repræsenterer også værdifulde erfaringer fra et udviklings- og forandringsprojekt, som de to forskere har været deltagere i gennem fem år. Afhandlingen placerer sig derved centralt i en tradition for aktionsforskning som er en særlig kvalitet ved samarbejdet mellem Forskerskolen for Livslang Læring ved Roskilde Universitet og Høgskolen i Oslo og Akershus.

Den viden som afhandlingen rummer, er ikke kun frembragt gennem individuelle forskeres videnskabelige analyser. Det er i høj grad en viden som er skabt i samarbejdet mellem de to forskere og de mange aktører, som har været involveret i det aktionsforskningsprojekt, som afhandlingen baserer sig på. Det er et flot eksempel på hvordan udvikling, spredning og anvendelse af viden kan finde sted som en integreret proces. Projektet viser hvordan den ulige relation der kan være mellem forskere og praktikere, kan nedbrydes i en kollektiv proces, hvor forskerne indgår i et ligeværdigt samarbejde med praktikere.

Afhandlingen er også kollektiv i den forstand at dens to forfattere har arbejdet tæt sammen i både udviklingsarbejdet og i den videnskabelige analyse- og produktionsproces. Afhandlingen bygger desuden videre på forfatternes fælles engagement og samarbejde i flere årtier omkring ligestilling og nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked. I en tid hvor forskningspolitikken søger at fremme den individuelle konkurrence mellem forskere og forskningsinstitutioner, er denne afhandling et godt eksempel på værdien af kollektiv vi-

densproduktion. Som forfatterne redegør for, så var deres indbyrdes kritiske diskussioner afgørende for at de både kunne indgå som ligeværdige deltagere i udviklingsprojektet, men at de også samtidigt kunne fastholde en kritisk analytisk distance til aktiviteterne i dette projekt.

Denne position kunne de to forskere opnå og håndtere, blandt andet fordi de selv også er deltagere i det praksisfelt, som afhandlingen belyser. Afhandlingen viser værdien af et forskningsarbejde som udføres af erfarne praktikere med et dybtgående personligt kendskab til det problemfelt, som de forsker i. De demonstrerer dermed kvalitetene i forskerskolens målsætning om at skabe et miljø for forskeruddannelse for erfarne professionelle og lærere.

Med dette arbejde viser afhandlingen ikke kun den praktiske værdi af aktionsforskning, den bidrager også med værdifulde diskussioner af fire forskellige aktionsforskningstraditioner med relation til arbejdsliv og pædagogik. Den tilbyder erfaringer om både styrker og svagheder ved disse forskellige traditioner med udgangspunkt i brugen af dem i praktisk udviklings- og forskningsarbejde. Det er en kvalitet ved det forskningsarbejde som ligger bag afhandlingen, at forfatterne med en selvstændig og åben tilgang, ikke kun har anvendt en given aktionsforskningstilgang, men at de har trukket på flere forskellige tilgange, og samtidigt reflekteret over de kvaliteter og begrænsninger, som hver af disse tilgange indeholder.

En væsentlig styrke i afhandlingen er dens omfattende analyser af det konkrete forandringsarbejde, som forfatterne har deltaget i. Det gælder særligt udviklingen af kvindenetværk og virksomhedsnetværk og analyserne af forskellige former for modstand. Som læser tilbydes man en detaljeret indsigt i projekternes konkrete udvikling over tid struktureret i de fire centrale kapitler i afhandlingen. Der redegøres for de mange forhindringer der opstod undervejs, og for hvordan disse forhindringer blev bearbejdet og overkommet. Samtidigt relateres analyserne til det overordnede samarbejdssystem på det norske arbejdsmarked, trepartssamarbejdet, som gennem projektet blev udvidet til et fire-partssamarbejde.

Samlet set bidrager afhandlingen med væsentlig ny viden om hvordan der kan skabes rum for at flere kvinder får adgang til og kan fastholdes indenfor traditionelle mandsdominerede fagområder. Projektet har været støttet af det norske arbejdsmarkeds hovedorganisationer hvilket viser at denne problemstilling bliver prioriteret politisk i Norge. Noget tilsvarende kan desværre ikke siges at være tilfældet i Danmark, hvor den massive kønssegregering i erhvervsuddannelserne nærmest betragtes som en naturlov. Man kan derfor håbe at denne afhandling, og de konkrete erfaringer med at nedbryde kønsopdelingen, kan inspirere til et lignende arbejde i Danmark.

Forskerskolen i Livslang Læring blev etableret i 1999 med støtte fra Forskerakademiet. Den byggede videre på det forskeruddannelsesprogram indenfor uddannelsesforskning som var igangsat allerede i begyndelsen af 90erne. Siden forskeruddannelsen ved Institut for uddannelsesforskning blev etableret er der 40 der har erhvervet ph.d.-graden. Der er nu ca. 45 indskrevne studerende, og Forskerskolen optager hvert år omkring 10 nye ph.d.-studerende. Fra sommeren 2005 indgår en række lærere og ph.d.-studerende ved Københavns Universitets Institut for Medier, Erkendelse og Formidling; Afdelingen for Pædagogik samt ved Tek-Sam instituttet ved RUC, som arbejder med forskning i livslang læring i Forskerskolen.

Forskerskolen trækker på teoretiske og metodiske inspirationer fra andre humanistiske og samfundsvidenskabelige forskningstraditioner. Den søger at tematisere nogle af de sammenhænge som disciplinopdelt videnskab og praktisk bestemt professionsviden traditionelt afskærer. Af fokuseringen på læring som en subjektiv proces, der indgår i nær sammenhæng med objektive samfundsmæssige og kulturelle sammenhænge, følger en række forskningsmæssige problemstillinger, som vedrører både læringsarenaer, de lærende og selve forståelsen af hvad læring, viden og kompetence er. Forskning i Livslang læring omfatter derfor en emnemæssig mangfoldighed og har en lige så mangfoldig praktisk perspektivering af forskningen. Ph.d.-afhandlingerne har ofte emner, der ikke umiddelbart ligner noget pædagogisk, men som bliver skrevet ind i det nye forskningsområde, som endnu kun vagt lader sig aftegne. Det kræver ofte teoretisk og metodemæssig innovation. Det er samtidig bestræbelsen i forskeruddannelsen at trække forbindelsen til eksisterende forsknings-traditioner og paradigmer både i pædagogisk forskning og en række tilgrænsende discipliner. Metodologisk er der en række gennemprøvede, fortolkningsbaserede empiriske metoder, som kan udnyttes, og bliver udnyttet, men hvert projekt rummer sine valg og tilpasninger.

Forskeruddannelsen er en international uddannelse, som løbende har fremtrædende internationale gæsteprofessorer og en jævn strøm af udenlandske gæstestuderende, ligesom både studerende og vejledere deltager meget intensivt i internationale forskningsnetværk. Der er etableret samarbejdsaftaler med en række toneangivende forskningsmiljøer ved universiteter over hele verden.

Felles presentasjon av:

*Kjønn på dagsordenen gjennom to- tre- og firepartssamarbeid innen elektrofag i det yrkesfaglige feltet i samarbeid med bilfag*

*Et aksjonsforskningsarbeid for mer mangfoldige arbeidsplasser og friere yrkesvalg*

Ph.d-avhandling

Inger Vagle, 2014

og

*Kjønn på dagsordenen gjennom to- tre- og firepartssamarbeid innen bilfag i det yrkesfaglige feltet i samarbeid med elektrofa*

*Et aksjonsforskningsarbeid for mer mangfoldige arbeidsplasser og friere yrkesvalg*

Ph.d-avhandling

Ellen Møller, 2014

# Indhold

Forskerskolens forord .....	3
Forord I .....	11
Forord II.....	12
Forfattererklæring.....	14
Sammendrag .....	16
Summary.....	19
Inger Vagles forinnledning .....	22
Ellen Møllers forinnledning .....	24
<i>Innledning: Bakgrunn, kontekst og problemfelt.....</i>	<i>27</i>
Vår innfallsvinkel til arbeidet.....	29
Prosjektet ”Jenter i bil og elektro” og avhandlingens omdreiningspunkt	31
Den feministiske innvirkningen.....	35
Forskningstilnærming.....	36
Problemformulering og forskningsspørsmål.....	44
Leseveiledning .....	47
 <b>DEL I: FORSTÅELESERAMMER OG AKSJONSFORSKNING</b>	
<i>Kapittel 1. Feminist- og minoritetsforståelse for det yrkesfaglige feltet .....</i>	<i>53</i>
1.1 Erfaringer, likestillingspolitikk og begreper innen det kjønnsdelte yrkesfaglige feltet.....	54
1.2 Feministiske tanker om kvinnelige egenskaper som berører det yrkesfaglige feltet.....	81
1.3 Feministisk minoritetstenkning i det yrkesfaglige feltet - og aktuelle undertrykkelsesmekanismer .....	87
1.4 Oppsummering av feminist- og minoritetsforståelse for det yrkesfaglige feltet.....	105

<i>Kapittel 2. Aksjonsforskning i det yrkesfaglige feltet</i> .....	107
2.1 Lærevillige organisasjoner som forutsetning for aksjonsforskning i organisasjoner .....	108
2.2 Felles grunnlag for aksjonsforskning .....	109
2.3 Feministisk aksjonsforskning .....	114
2.4 Pedagogisk aksjonsforskning .....	117
2.5 Dialogbasert arbeidslivsaksjonsforskning .....	126
2.6 Kritisk utopiske aksjonsforskning .....	130
2.7 Sentrale dilemmaer og aspekter i aksjonsforskning .....	133
2.8 Oppsummering av aksjonsforskning for det yrkesfaglige feltet .....	159
2.9 Gjennomgang av Winter (1989) seks hovedprinsipper i relasjon til forskningsmetoden i vårt prosjekt .....	161
2.10 Grovplan .....	165

## DEL 2: PROSESSBESKRIVELSER OG ANALYSER

<i>Kapittel 3. Etablering, motivasjon og motstand</i> .....	175
3.1 Plan og intensjoner .....	181
3.2 Fra planlagt majoritetsfokus til minoritetsmotivasjon og -deltakelse i etablering .....	182
3.3 Videre utvikling av motivasjon og framkommet motstand for deltakelse .....	198
3.4 Noen refleksjoner rundt motstand og motivasjon i etablering av et bedriftsutvekslingsprosjekt med kjønn og minoritet på dagsorden. ....	213
<i>Kapittel 4. Sambandling i arbeidsorganisasjonene og med jentenettverkene – gjennom samspill mellom aksjonsforskningstilnæringer</i> .....	219
4.1 Bruk av aksjonsforskningstilnærming tilpasset ulike nettverk i ulike perioder.....	226
4.2 Organisering for dialog og diskursendring i arbeidsorganisasjonene ....	232
4.3 Utvikling av handlingsplaner i bedriftene og sammenhengen med diskursutvikling med hensyn til jenter som minoritet i bil- og elektrobransjene .....	248
4.4 Kjønnsbalanse og kvinner som minoritet på dagsordenen i oslo- og telemarkbedriftene.....	274
4.5 Handlingsplan i en bedrift åpnet for omfattende jentenettverk i Nordland .....	276



4.6 Bedriftsnettverk og jentenettverk i parallell og gjensidig utvikling i Trondheim .....	279
4.7 Noen refleksjoner om forutsetninger for samhandling mellom partene og jentene som minoritet for økt likeverd, empowerment og myndiggjøring i arbeidsorganisasjonene .....	283
<i>Kapittel 5. Koalisjon og samfunnsorientering</i> .....	289
5.1 Dialogkonferanser som verktøy i koalisjonsarbeidet.....	301
5.2 Endringsarbeidet synliggjør motstanden.....	317
5.3 Risiko og skjult motstand i samarbeidet med utdanningsmyndighetene.....	319
5.4 Reorganisering av diskurser og forankring i regioner.....	321
5.5 Fra ”en av gutta” til synlige jenter .....	330
5.6 Noen refleksjoner over koalisjonsarbeidet i lys av to fylker og Winters prinsipper .....	335
 DEL 3: AVSLUTNING	
<i>Kapittel 6. Konsolideringsfasen, kollektiv kunnskapsutvikling og allmenngjøring</i> .....	341
6.1 Plan og intensjoner .....	350
6.2 Egnede arbeidsmetoder, verktøy og organiseringsformer for ivaretagelse og rekruttering av jenter som minoritet innen bil- og elektrofag .....	351
6.3 Dokumentasjon som grunnlag for allmenngjøring og spredning ....	382
<i>Kapittel 7. Konkluderende analyser</i> .....	397
7.1 Arbeidsorganisasjoner i kjønnsendring gjennom aksjonsforskning .....	397
7.2 Økt myndiggjøring og frigjøring gjennom deltakelse i aksjonsforskning .....	421
7.3 Fra to- til tre- til firepartsamarbeid .....	435
7.4 Avslutning i lys av forskningsperspektivene .....	443
<i>Litteratur</i> .....	451
<i>Vedlegg</i> .....	465



## Forord I

Dette forskningsarbeidet hadde ikke vært mulig å gjøre alene. Ellen og jeg har jobbet tett i mange år for friere yrkesvalg. Jeg vet av og til ikke om det er Ellen eller jeg som mener noe, bortsett fra elektroperspektivet i arbeidet. Vi har spillet, lest, reflektert, diskutert, og kommet fram til nye løsninger sammen. Det har også vært en stor glede og inspirasjon å samarbeide med alle jentene i og utenfor bil og elektroprosjektet. Uten deres kollektive kraft hadde det heller ikke vært mulig å få til dette arbeidet. Jentennettverkene har deltatt med kritiske og oppmuntrende innspill. Dere har kjempet, bidratt og tar ansvar for et svært viktig arbeid for et friere yrkesvalg i Norge.

Til partene i bedriftene som har vært med og fortsetter videre, dere har bidratt til noen endringer som gjør en forskjell for mange i arbeidsorganisasjonene. Styringsgruppa med Hovedorganisasjonenes Fellestilltak (HF), EL & IT Forbundet, Norsk Teknologi, Fellesforbundet og Norges Bilbransjeforbund har vært uvurderlige aktører gjennom hele arbeidet. Våre diskusjoner rundt planene, halvårsrapportene og refleksjonene brakte arbeidet hele tiden videre. Mange enkeltaktører i de fire fylkeskommunene har også vært med og bidra til å gjøre det løftet som dette kollektive forsknings – og utviklingsarbeidet har medført.

Jeg gikk inn i arbeidet med mange meninger om hvordan vi skulle forske og arbeide, vår veileder Kurt Aagaard Nielsen fra Roskilde Universitet lyttet og stilte oss mange spørsmål og etterlyste mer demokrati for jentene. En stor takk for alle spørsmålene jeg ble utfordret med i arbeidet. Veilederne Christian Helms Jørgensen fra Roskilde Universitet og Hilde Hiim fra Høgskolen i Oslo og Akershus fortsatte videre som veiledere etter Kurt Aagaard Niensens alt for tidlige bortgang. Jeg tror ikke dette har vært enkelt for noen av oss. Jeg er takknemlig for at Christian jamt og trutt har sendt oss informasjon om sammenliknbare forskning på arbeidsfeltet og fulgt oss hele veien. Hilde har som alltid ordnet opp når noe har låst seg og bidratt med sitt ukuelige engasjement og brede kompetanse.

Det har vært en stor inspirasjon i slutfasen av skriveprosessen å bli tildelt LO sin likestillingspris i 2013. Takk også for god støttet og oppmuntring fra arbeidskollegaer på Institutt for Yrkesfaglærerutdanning ved Høgskolen i Oslo og Akershus.

Oslo, juni 2014

*Inger Vagle*

## Forord II

Det har vært en stor glede og privilegium og til tider et slit å være med på dette forsknings- og utviklingsarbeidet. Vi har vært mange om å dele både gleder og slit, men først og fremst har samarbeidet med Inger vært med på å gjøre gleden enda større og ikke minst slitet til å holde ut. Vi har i disse fem årene fløyet og kjørt rundt i deltakerfylkene, gått ut og inn av hverandres hytter, hus og familier, og ikke minst hverandres hoder, tanker og erfaringer. Å være to har imidlertid ikke bare betydd å dele, men også å møte motstand og tvil som ikke kunne vært hentet fra meg selv, det har vært krevende, lærerikt - og morsomt.

Inger og jeg var med å starte Kvinner i ”mannsyrker” (KIM) for over tretti år siden, men det var med stor usikkerhet vi forsøkte å samle jenter i de fire fylkene for å skape nettverk i en helt annen tid. Et mangfold av flotte jenter og kvinner har skapt sine egne nettverk og fellesskap, trosset motstand og skepsis og ikke minst tatt i bruk sosiale medier på en måte som ikke ”eldrebølgen” hadde klart å sette i gang. Vi har fått lov til å dele glede, latter og tvil og skuffelser og lært om betydningen av både ensomhet og fellesskap.

Hovedorganisasjonenes Fellestiltak (HF) og de fire hovedorganisasjonene Norges Bilbransjeforbund, Fellesforbundet, EL & IT Forbundet og Norsk Teknologi har alle bidratt ikke bare med midler og sitt organisasjonsapparat, men også med et engasjement og klokkeetro på behovet for endring av holdninger og strukturer i en ekstremt kjønnsdelt del av arbeidslivet. Jeg har opplevd å bli støttet og utfordret og ikke minst fått en økt respekt for den norske arbeidslivsmodellen.

Mest av alt har vi samarbeidet med tillitsvalgte og ledere i alle deltakerbedriftene, mange unge og noen litt mer voksne, i all hovedsak menn, men alle med det felles at de har valgt å være med på et prosjekt som jeg opplever har betydd å tørre og arbeide for å skape kjønnsbalanse i praksis og bryte med myter og fordommer. De har vist mot og handlekraft. Alle tillitsvalgte og deltakere i jentenettverkene som sto bak forslaget om LO sin likestillingsprisen til oss i 2013, fortjener den minst like mye som oss, men jeg har sjelden vært så overveldende glad i mitt liv.

Vi har vært så heldige å ha tre veiledere som har representert et mangfold av kunnskap og kompetanse. Kurt Aagaard Nielsen ga oss mild og skarp motstand på en gang, jeg er utrolig lei for hans bortgang og ikke å få anledning til å holde dialogen med ham fram til mål, og videre inn i utopien. Christian Helms Jørgensen har bidratt med uvurderlig oversikt over forskningsfeltet og kontinuerlig oppfølging og sist, men ikke minst har Hilde Hiim med sin kompetanse og

engasjement for aksjonsforskning, vært med på å holde motet oppe og tankene mest mulig klare, når vi trengte det mest.

Til slutt en stor takk til alle som har støttet, delt tanker og erfaringer på Høgskolen i Oslo og Akershus, Roskilde Universitet og alle andre steder.

Oslo, juni 2014

*Ellen Møller*

# Forfattererklæring

Hele dette forsknings- og utviklingsarbeidet består av et tett samarbeid mellom Inger Vagle og Ellen Møller. Omfanget av helheten og delene av dette arbeidet har påkrevd at vi begge har deltatt i de aller fleste aktivitetene, og refleksjonsarbeidet har vært en gjensidig og felles prosess. Vi vil her likevel fordele hovedansvaret for hvem som har et særlig forfatteransvar for enkelte deler, selv om alt inngår i helheten. I de delene verken Ellen Møller eller Inger Vagle er satt opp som ansvarlig forfatter, er det snakk et totalt felles arbeid.

## **Kapittel 1: Feminist- og minoritetsforståelse for det yrkesfaglige feltet**

I dette kapitlet har Ellen Møller hovedansvaret for den første delen av kapitlet som omhandler begrepene og relevante og sammenlignbare prosjekter, punkt 1.1. Inger Vagle har videre ansvaret for det som omhandler feministiske tanker om særegne kvinnelige egenskaper eller rasjonaliteter som berører det yrkesfaglige feltet, samt feministisk minoritetstenkning og aktuelle undertrykkelsesmekanismer, punkt 1.2 og 1.3.

## **Kapittel 2: Aksjonsforskning for det yrkesfaglige feltet**

Her har Inger Vagle hovedansvaret for punktet om feministisk aksjonsforskning i arbeidsliv og utdanning, 2.3.1, mens Ellen Møller har ansvaret for nettverk i feministisk aksjonsforskning og nyere pedagogisk aksjonsforskning med hensyn på bedriftsutvikling, punkt 2.3.2, 2.4,1 og 2.4.2. Videre har Inger Vagle hovedansvaret for punkt 2.4.3 som omhandler gruppeveiledning som lærende nettverk i pedagogisk aksjonsforskning. Ellen Møller står så som ansvarlig for punktene om sosioteknisk aksjonsforskning og toyotakulturen 2.5.1 og 2.5.2, kritisk utopisk aksjonsforskning og eksperimentet ”Industri og lykke” og til slutt i spørsmålet om sentrale dilemmaer og aspekter i aksjonsforskningen punkt 2.7.3 om kunnskapsutvikling. Inger Vagle har imidlertid ansvaret for den dialogbaserte aksjonsforskningens utbredelse i Norge med nettverk som dialogarenaer punkt 2.5.3 og 2.5.4, videre kritisk utopisk aksjonsforskning med bruk av framtidsverksteder med vekt på frigjøringsaspektet, punkt 2.6.1 og 2.6.2, og når det gjelder sentrale dilemmaer og aspekter i aksjonsforskningen; mål og målendringer, relasjon mellom forskere og deltakere og dokumentasjon, 2.7.1, 2.7.2 og 2.7.4.

## **Kapittel 3: Etablering, motivasjon og motstand**

I de delene det er mulig å fordele hovedansvar i dette første gjennomføringska-

pitlet har Ellen Møller ansvar for den første delen som omhandler endring av fokus fra planlagt majoritetsfokus til å sette jentenettverkene i sentrum for arbeidet punkt 3.2. Inger Vagle har hovedansvaret for punkt 3.3 som omhandler den videre utviklingen av motivasjon og framkommet motstand i etableringsarbeidet.

#### **Kapittel 4: Samhandling i arbeidsorganisasjonene og med jentenettverkene - gjennom samspill mellom aksjonsforskningstilnæringer**

I dette kapitlet framstilles en del et stadium i forskningsarbeidet hvor du ulike prosessene ble stadig mer vevd inn i hverandre, men Inger Vagle står som hovedansvarlig for punkt 4.2, 4.4, 4.5 og 4.6 som blant annet omfatter arbeidet i Nordland fylke og Ellen Møller for punkt 4.3 som innbefatter arbeidet med Toyota.

#### **Kapittel 5: Koalisjon og samfunnsorientering**

Koalisjonsfasen var som begrepet tilsier en del av forskningsarbeidet hvor vi forsøkte å samle alle trådene og dialogkonferansene var et helt felles arbeid. I arbeidet med framkomne barrierer og potensial har vi fordelt ansvaret for synliggjort motstand og jentenes synliggjøringsprosess til Ellen Møller punkt 5.2 og 5.5 og Inger Vagle har ansvaret for den risikoen som lå i skjult motstand og arbeidet med reorganisering av den regionale diskursen punkt 5.3 og 5.4.

#### **Kapittel 6: Konsolideringsfasen, kollektiv kunnskapsutvikling og allmenngjøring**

Ellen Møller har her ansvaret for gjennomgang av forankringsprosessene i kunnskapsutviklingen punkt 6.2.1 og 6.2.2. Inger Vagle står ansvarlig for utredning og refleksjon over jentenettverkens rolle i den avsluttende delen av forskningsarbeidet punkt 6.2.3, 6.2.4 og 6.2.5. Den siste delen av kapitlet er et kollektivt dokumentasjonsarbeid mellom oss og deltakerne.

#### **Kapittel 7: Konkluderende analyser**

I den grad ansvaret kan deles i dette siste avsluttende kapitlet legges hovedansvaret på drøftingen av det første forskningsspørsmålet til Ellen Møller punkt 7.1 og det andre spørsmålet punkt 7.2 til Inger Vagle. Resten av drøftingen er helt og fullt et kollektivt arbeid.

## Sammendrag

Norsk arbeidsliv har et stort behov for arbeidskraft, spesielt innen det yrkesfaglærte feltet. Kvinners høye generelle deltakelse i arbeidslivet utgjør en av det norske samfunnets største konkurransefortrinn, men det yrkesfaglige feltet henger langt etter likestillingen og kjønnsbalansen i resten av samfunnet. Til tross for at lik rett til utdanning og arbeid uansett kjønn, etnisitet eller seksuell legning er grunnleggende i den norske utdannings- og arbeidslivsmodellen.

I bil- og elektrobransjen i Norge utgjør kvinner under fire prosent av faglærte ansatte. Minoritetsgrupper på under 20 % av arbeidsstokken vil lett være utsatt for utestengningsmekanismer, og uansett framstå som ”token” eller ”merkede” i en arbeidsorganisasjon. Kvinner i mannsdominerte yrkesfaglige miljøer blir ofte spesielt synlige, og inntar eller tildeles lett en rolle som en ”av gutta”, eller andre roller som ikke rommer den helheten de selv representerer. Selv om yrkene formelt er tilgjengelig for kvinner, framstår de også som ”lukket” for potensielle kvinnelige søkere, når andelen kvinner er så lav.

Forankret i en feministisk minoritetsforståelse har ambisjonene i denne avhandlingen vært å utforske og finne samarbeidsformer med de to partene i deltakende arbeidsorganisasjoner for å skape best mulig fysisk og sosialt arbeidsmiljø for kvinner, samt utforske muligheter til å ”åpne” yrkene for kvinner gjennom trepartssamarbeidet med utdanningsmyndighetene.

Avhandlingen er skrevet på bakgrunn av et femårig aksjonsforsknings-samarbeid med arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene i feltet i et utvalg av bedrifter i fire fylker. En forutsetning var at begge parter ønsket å delta i forsknings- og utviklingsarbeidet. Nettverk for kvinnelige lærlinger og fagarbeidere har parallelt blitt etablert i regionene som en del av forskningsprosessen. Forskningstilnærmingen har hatt et demokratisk og frigjørende siktemål, og vært sammensetning av dialogbasert, pedagogisk og kritisk utopisk aksjonsforskning.

Rammene for avhandlingen og forskningsarbeidet er det yrkesfaglige feltet og inn i det har vi søkt å trekke en sammensmeltning av minoritetsforståelse, feministisk tenkning og aksjonsforskning. Vi starter derfor med å se de nevnte forståelsesrammer inn i det yrkesfaglige feltet og hvilke tidligere tiltak og forskningsarbeider som vi bygde vårt arbeid på.

Hoveddelen av avhandlingen omhandler utviklingen av samarbeidet med partene i arbeidsorganisasjonene, jentenettverkene og til slutt den formelle tredjeparten i fag- og yrkesopplæringen utdanningsmyndighetene representert ved fylkeskommunene. Kunnskapsutviklingen har vært en kontinuerlig pro-



sess i dialektisk samspill mellom oss som forskere og deltakerne hvor alle har brakt sin kompetanse inn i den felles utviklingsprosessen. Våre refleksjoner på bakgrunn av tidligere forskningstilfang er flettet inn underveis i framstillingen.

Ut fra dette arbeidet framkom avhandlingens disponering i relativt tradisjonell aksjonsforskningsfaser, først med etablerings- og samhandlingsfaser, men før den endelige konsolideringsfasen, valgte vi å innføre det vi har definert som koalisjonsfasen. I denne fasen er alle de tre partene, pluss jentenettverkene som en ”fjerde part” deltakere i forsknings- og utviklingsarbeidet. Fasen er i forskningsutviklingen også en koalisjon mellom de tre aksjonsforsknings-tilnærmingene der dialogkonferansene framstår som en felles arena for den dialogbaserte- og pedagogiske aksjonsforskningsprosessen i arbeidsorganisasjonene og som en offentlighetsarena i den kritisk utopiske aksjonsforsknings-tilnærmingen.

Gjennom forskningsprosessen framkommer de to partene i arbeidsorganisasjonenes felles handlingskompetanse for å ivareta og videreutvikle et best mulig arbeidsmiljø for kvinnene i virksomheten som en kontinuerlig kommunikativ forhandling og diskursendring forankret i arbeidet med å lage og videreutvikle handlingsplaner. Den feministiske minoritetsforståelsen bidro til å minke det androsentriske utgangspunktet som tradisjonelt har preget de aktuelle arbeidsorganisasjonene og aksjonsforskningsarbeider i feltet.

Avhandlingen viser et mønster hvor kvinnelige ansatte i arbeidsorganisasjonene gjennomgår individuelle og kollektive prosesser som er preget av et utgangspunkt som ”en av gutta” via ulike empowermentsprosesser innen arbeidsorganisasjonene, til økt grad av myndiggjøring gjennom frirommet, som de selvstendige jentenettverkene representerer. Forskningsarbeidet peker klart mot behov for implementering og ansvarliggjøring av fagbevegelsen for å skape muligheter for slike frirom for kvinner som en minoritetsgruppe.

I koalisjonen med fylkeskommunene framkom helt andre barrierer mot arbeid for kjønnsbalanse i det yrkesfaglige feltet enn i arbeidsorganisasjonene. Forskningsarbeidet avdekket en handlingspraksis hos utdanningsmyndighetene som viste preg av gynosenrisk- og mainstreamstilnærming i likestillingssammenheng, som ikke la grunnlag for samarbeid om endringer. Der forsknings- og utviklingsarbeidet imidlertid førte fram med endringer og koalisjoner, så vi spire til utvikling av en fylkesfeminisme, som i likhet med statsfeminismen er avhengig av et tett samarbeid mellom grasrotbevegelser, i dette tilfellet jentenettverkene og de ansvarlige for likestilling i fylkes- eller statsapparatet.

De avsluttende analyser og perspektiver peker på at det er nødvendig å sette kjønnsbalanse på dagsordenen i alle de aktuelle foraene innen treparts-

samarbeidet, for å bidra til opprettholdelse og videreutvikling av de nyetablerte jentenettverkene, og muligheter for å skape endringer og forbedringer i kjønnsbalansen på det yrkesfaglige feltet.

## Summary

The Norwegian labor market has a huge demand for labor, especially in the skilled labor sector. Women's high overall labor force participation constitutes one of the Norwegian society's major competitive advantages, but the vocational field lags far behind in gender equality and gender balance compared to the rest of society. Despite the fact that equal access to education and employment regardless of gender, ethnicity or sexual orientation is fundamental in the Norwegian educational and employment model.

In the automotive and electrical industry in Norway, women constitute less than four percent of skilled employees. Minority groups of less than 20 % of the workforce in any given workplace will easily be exposed to exclusion mechanisms, and inevitably perceived as "token" or "tagged" in a labor organization. Women in male-dominated vocational environments are often particularly visible, and easily adopt or are given a role as "one of the boys", or other roles that do not accommodate the whole they represent. Although formally all occupations are available to women, they appear to be "closed" for potential female applicants, when the proportion of women is so low.

Rooted in a feminist minority understanding the ambition of this thesis was to discover and examine ways of working with the two parties in participating labor organizations to create the best possible physical and social work environment for women, as well as explore opportunities to "open" occupations for women through tripartite cooperation with the educational authorities.

The thesis is written on the basis of a five-year action research collaboration with employer and employee organizations in the field in a variety of businesses in four counties. One prerequisite was that both parties wanted to participate in research and development project. A network for female apprentices and skilled workers has been established in parallel regions as part of the research process. Our research approach has had both democratic and emancipatory aims, and been a combination of dialogue-based, educational and critical utopian action research.

The framework for the thesis and research work is the vocational field, and into it we have sought to fuse an amalgamation of minority understanding, feminist thinking and action research. We therefore begin with examining the relevant frameworks of understanding in the vocational field and which earlier measures and research work that could we base our work on.

The main part of the thesis deals with the development of cooperation within the labour organizations, girl-networks and the formal third party in

vocational training, the education authorities represented at county level. The development of knowledge is a continuing process of dialectical interaction between us as researchers and the participants where everyone brought their expertise to the joint development process. Our reflections on the basis of previous research projects are incorporated into the thesis.

From this work the thesis disposition emerged in relatively traditional action research phases, first with the establishment and coordination phases, but before the final consolidation phase, we chose to implement what we have defined as the coalition phase. In this phase, all three parties, plus the girl networks as a "fourth party", participate in the research and development process. This phase in the research development is also a coalition between the three action research approaches where the dialogue conferences emerges as a common forum for the dialogue-based and educational action research process in labour organizations and as a public access venue in the critical utopian action research approach.

Through the research process the two opposing labour organizations' acted to maintain and develop the best possible working environment for women in trades as an ongoing communicative negotiation and discourse change rooted in efforts to create and develop plans of action. The feminist minority understanding helped to decrease the androcentric principle that has traditionally characterized the relevant labor organizations and action research work in the field.

The thesis shows a pattern in which female employees in work organizations undergo individual and collective processes that are characterized by a base as "one of the guys" through various empowerment processes within work organizations, the increased level of empowerment through the free space, which the independent girl-networks represent. The research work clearly points to the need for implementation and accountability of the trade union movement to create opportunities for such clearance for women as a minority group.

In the coalition with the counties completely different barriers emerged concerning work for gender balance in the vocational field than in work organizations. The research work revealed that action practices by educational authorities showed signs of gynocentric and a mainstream approach to gender equality, which hindered the cooperation on changes. Where research and development efforts, however, led to changes and coalitions, so we seed the development of a county- feminism, which like state feminism is dependent on close cooperation between grassroots movements, in this case the girl networks and those responsible for gender equality in the county or state apparatus.

The final analyzes and perspectives point to the need to put gender equality on the agenda in all the appropriate forums within the tripartite cooperation, to contribute to the maintenance and development of the newly established Girl networks, and opportunities to create change and improvement in the gender balance in the vocational field.

## Inger Vagles forinnledning

For meg har det vært en sammenhengende overveiende positiv opplevelse å kunne utdanne meg til elektriker, elektroinstallatør og etterhvert elektrolærer. Jeg har hatt en enorm glede av å være aktør i denne bransjen fra jeg fikk fagbrev i 1982 fram til i dag. Bransjen har hatt en rivende teknologisk utvikling i denne samme perioden. Samfunnet er blitt mer og mer avhengig av elektroteknologi og mennesker som får utdanning på feltet og behersker teknologien.

I 2013 var det ca 27000 fagarbeidere som var ansatt i elektroinstallasjonsbransjen, omentrent 25000 av disse jobbet hos registrerte installatører som fagarbeidere. Omtrent hver femte ansatte i elektorbedriftene i snitt er lærling og de fleste bedrifter er derfor nødvendigvis opplæringsbedrifter. Brorparten av elektrobedriften er organisert i NELO, en forening for EL- og IT- bedrifter i Norge, sammen med tre andre bransjeorganisasjoner er NELFO tilknyttet NHOs landsforening Norsk Teknologi (Norsk Teknologi, 2013).

De ansatte er i disse bedriftene er stort sett organisert i EL & IT Forbundet, som er et LO-forbund, og organiserer lønnstakere innen IKT- energi- og elinstallasjonsbransjen. El & IT Forbundet har ca. 37 000 medlemmer og er et forbund med svært høy organisasjonsprosent (EL & IT Forbundet, 2013).

Gjennomsnittsalderen for en elektrofagarbeider er rundt 35 år i Norge. Bransjen og bedriftene er preget av et ungt opplærings miljø, og en bransje som er avhengig av å ha lærlinger. Bransjen rekrutterer nye medarbeidere gjennom å ta inn lærlinger, og å gi dem opplæring fram til fagbrev og videre ansettelse i bedriften. Elektrofagutdanningene er omfattet av strenge lover og regler som har bidratt til behov for kontinuerlige diskusjoner og felles refleksjon mellom partene angående utviklingen i fagene. De fleste elektrofagene er lovregulerte yrker som automatiseringsfaget, elektrikerfaget, elektroreparatørfaget, energimontørfaget og heismontørfaget. Lover og regler i utøvelse av elektrofagene stiller dermed krav til bedriftenes evne til å utvikle robuste arbeids- og læringsmiljø. Harmonisering til EU utfordrer også det norske regelverket og kravene til fagkompetanse.

Utdanning av elektrofagarbeidere bygger dermed på et ekstra tett samarbeid mellom arbeidslivets parter og utdanningsmyndighetene, både sentralt og på lokalt nivå. På sentralt nivå representert ved partene Norsk Teknologi og EL & IT Forbundet i Utdanningsdirektoratets faglige råd for elektrofag. Jeg har vært så heldig og få være medlem av det faglige rådet for elektrofagene de siste fem årene som en av Utdanningsforbundets to lærer representanter i rådet. I

dette trepartssamarbeidet er det en balanse mellom næringslivets behov og et robust og moderne opplæringsmiljø.

På lokalt nivå har fylkeskommunene et oppfølgingsansvar for å godkjenne lærebedrifter og føre tilsyn av opplæringen. Elektrobransjen har siden 1994 dannet opplæringskontor i noen deler av landet. I Telemark er opplæringskontoret eid av partene i arbeidslivet både NELFO og El & IT Forbundet. Opplæringskontorene SEOS I Trondheim og Nelfo i Oslo er eid av bedriftene. I Nordland er få elektro bedrifter medlemmer av et opplæringskontor noen få elektrobedrifter er med i et tverrfaglig opplæringskontor.

Opplæringskontor er en organisasjon for bedrifter som samarbeider med opplæring av lærlinger. I elektrobransjen er mange bedrifter medlemmer av opplæringskontor innen samme fagbrevområde. Hver enkelt bedrift har et arbeidsgiveransvar og daglig oppfølging, mens opplæringskontoret oppretter lærlingkontrakt med lærlingen og har ansvar for at opplæringen skjer i henhold til lover og forskrifter. Hovedmodellen i opplæringen på elektro er to år på skole og to til to og et halvt år i bedrifts opplæring med avsluttende fagprøve.

Etter 1994 har opplæringskontorene fått en aktiv rolle i oppfølging av opplæringen i bedriftene, noe som "frigir" bedriftene for tid og resurser. Lærlingene treffes på samlinger på tvers av opplæringsbedriftene, noe som ofte kan gi gode sosiale opplæringsmiljøer for ungdommen. Noen opplæringskontor er spesielt oppmerksom på å samle jentene som minoritet samtidig ved fellessamlingene. Dette kan legge grunnlag for nettverksbygging.

Elektrobransjen er en gjennomregulert bransje og en bransje som er spesielt avhengig av rekruttering for å opprettholde antall ansatte. Kjønnbalansen i denne bransjen speiler ikke resten av det norske samfunnet, prosentandelen jenter har i de siste tretti årene ligget på mellom to og fire prosent. Partene i denne bransjen har tatt imot jentene og jentene har blitt værende, men endringene i kjønnbalansen har ikke funnet sted, i likhet med resten av samfunnet. Partene har ikke satt inn insitamenter for aktivt å rekruttere eller jobbe med å få til endringer. Utdanningsmyndighetene har heller ikke gjort noen nevneverdig for å endre kjønnbalansen, utover sporadiske forsøk i løpet av de tretti årene jeg har vært i elektrobransjen. I dette forsknings- og utviklingsarbeidet har partene Norsk Teknologi og El & IT Forbundet aktivt gått inn for å finne ut hva som kan være bra for jentene og hva som kan bli enda bedre for få en bransje som kan speile kjønnbalansen i resten av det norske samfunnet.

Arbeidslivets parter har et langt samarbeid bak seg gjennom utvikling av fagopplæring og har vært, og er sterke pådrivere i trepartssamarbeidet i det faglige rådet for elektro. Kjønnbalanse har ikke vært et tema i trepartssamar-

beidet i de årene jeg har vært medlem før dette utviklings- og forskningsarbeidet kom godt i gang. Det faglige rådet har imidlertid blitt en aktiv medaktør i diskursen om kjønnsbalanse i trepartssamarbeidet i løpet av prosessen.

## Ellen Møllers forinnledning

Som syttenåring solgte jeg smykkene jeg hadde fått til konfirmasjon og kjøpte en lett motorsykkel i stedet. Det var kanskje starten på det hele og ga sannsynligvis mye mer moro. Jeg ble mer og mer nysgjerrig på hvordan kjøretøy fungerte teknisk, og etter en litt kronglete karrierevei tok jeg ti år senere fagbrev som bussmekaniker på Oslo Sporveiers verksted i 1982.

Kjøretøy står svært sentralt i de vestlige og ikke minst i det norske samfunnet og er viktig for det daglige livet til de aller fleste. For meg personlig har det vært av stor glede og mestringsopplevelse å vite hva som skjer når man vrir på nøkkelen og trår på pedalene. Men med årene har det også blitt mer interessant for meg, som mange andre, å se den totale påvirkningen nyttekjøretøy og private kjøretøy har på samfunnet og miljøet. Etter brystkreftoperasjon i 1985 måtte jeg av medisinske årsaker slutte som mekaniker og fikk videreutdanning som biltekniker. Jeg fikk dermed anledning til å fordype meg i den aller siste utviklingen innen motorstyring og katalysatorteknikk som var brennaktuelt på det tidspunktet. I denne perioden kom jeg mer eller mindre tilfeldig også innom en konferanse i Göteborg som het ”Kvinnor och teknik” og ble styrket i et tosidig engasjement for å ”åpne” de tekniske yrkene for fler kvinner. Det bygde på den ene siden på de personlige gledene og mulighetene som ligger i teknisk kompetanse og på den andre siden muligheten det gir for å påvirke samfunnets tekniske utvikling gjennom egen kompetanse, både teknisk *og* som kvinne.

I min videre yrkeskarriere utdannet jeg meg som yrkesfaglærer og har de siste cirka tjuefem årene arbeidet med voksenopplæring og videregående opplæring innen bilfaget i tett samarbeid med bilbransjen i osloområdet. I tillegg har jeg vært engasjert i motorsentervirksomhet for ungdom og vært med på å lage en ”mekkekurs” for kvinner.

Bilbransjen i Norge består i hovedsak av bilimportører/forhandlere og bilverksteder. Disse to virksomhetene er sterkt sammenvevd og er felles organisert i Norges Bilbransjeforbund (NBF). Verkstedvirksomheten innebærer både servicevirksomhet, periodisk kjøretøykontroll og reparasjon og betegnes felles som *ettermarkedet* i virksomhetene som både selger biler og har egne verksteder.



Norges Bilbransjeforbund har i overkant at av 1200 medlemmer som representerer nærmere 20 000 årsverk i ulike stillinger. I tillegg eksiterer det fortsatt en rekke mindre selvstendige verksteder som ikke er organisert i NBF. Selv andelen verksteder som ikke er knyttet til et eller flere merker er sterkt tilbakegående på grunn av den teknologiske utviklingen som krever mer og mer spesialutstyr og spesialkompetanse. I 2012 var det omkring 21 000 bilmekanikere i Norge og det ble det totalt innen de ni fagområdene som omfattes av kjøretøyfagene tegnet 1094 nye lærekontrakter, som medfører at etter elektrofagene er dette det største feltet for fagopplæring i Norge (Norges Bilbransjeforbund, 2013).

De store bilfirmaene i Norge er historisk familieeide bedrifter som startet med import av ulike bilmerker som for eksempel Dodge og deretter Volkswagen for Harald A. Møller A/S, Cadillac og deretter Mercedes og Peugeot for Bertel O. Steen og F. E. Dahl som slo seg sammen med Bauman brødrene og opprettet Bauda-konsernet som i dag importerer Toyota. Tilknytningen til de store importørene er likevel svært mangfoldig og mange bilforhandlere- og verksteder har avtaler som betyr at de har en relativt selvstendig posisjon og avgjør selv om de er organisert i NBF eller i NHO-systemet i det hele tatt.

Bransjens historiske oppbygging og dagens organisering er mangfoldig og svært sprikende. Som eksempel er det i osloområdet fire opplæringskontorer innen bilfagene for lærlinger. De tre overnevnte firmaene har sine egne opplæringskontorer, mens resten av de etablerte bilfirmaene er samlet i Opplæringskontoret for bilfag i Oslo og Akershus (OBOA).

Fellesforbundet er LO-forbundet som organiserer bilmekanikere. Det er den største arbeidstakerorganisasjonen inne privat næringsliv og organiserer blant annet også arbeidstakere i jordbruk, skogbruk, tekstil og konfeksjon, ansatte i overnatting – og serveringsvirksomhet, grafisk personell, arbeidstakere i byggeindustrien og innenfor leverandør-, verksted- og teknologiindustrien, ansatte innen byggfagene, papir- og treforedling og flymekanikere. Organisasjonsprosenten for bilmekanikere er relativt lav sammenliknet med elektrofagene og en del av de andre gruppene innen Fellesforbundet. Dette kan ha mange årsaker med mange små spredde virksomheter over hele landet og i de store byene er det også stor gjennomtrekk og lav gjennomsnittsalder på de ansatte.

Bilbransjen har gjennomgått store endringer det par siste tiårene og de fleste bilverksteder er i dag lyse, velholdte og mer renslige arbeidsplasser enn som var vanlig tidligere. Oppgavene er varierte fra tradisjonell og møkkete skiftning av eksosanlegg og bremses til feilsøking på innsprøytningssystemer ved hjelp av en diagnostester. Det største utviklingsfeltet innen bilfagene i dag er knyttet til den ny teknologi innen elbiler og andre løsninger som påfører mindre skade

for miljøet. Dette stiller nye krav til ledelse og ansatte innen hele bransjen, inkludert ettermarkedet.

# Innledning; Bakgrunn, kontekst og problemfelt

Hele det norske arbeidslivet er preget av en stor grad av avtaleregulering, samarbeid mellom partene, selvstendighet, demokrati og likestilling sammenliknet med mange andre europeiske land. Dette ansees som et av norsk næringslivs største konkurransefortrinn. Samspillet mellom de menneskelige og teknologiske ressursene utgjør en motvekt til ett av verdens høyeste kostnadsnivåer. Velferdsstaten har i tillegg bidratt til en svært høy yrkesdeltakelse av kvinner, kombinert med relativt høye fødselsrater. Yrkesdeltakelsen blant kvinner i alderen 25–54 år har vært stigende. Mens vel femti prosent av kvinnene i denne aldersgruppen var yrkesaktive i 1972, var andelen steget til åttito prosent i 2010. Høyere utdanningsnivå, sammen med bedre muligheter til å kombinere arbeid og familieliv, blant annet gjennom den siste tidens fokus på fedres rett og plikt til å ta ansvar for egne barn, regnes som hovedårsakene til denne utviklingen. Kvinner i Norge har etter Island den høyeste yrkesdeltakelsen i OECD-området og forskjellen mellom kvinner og menns yrkesdeltakelse er blant de minste i området, men Norge har den høyeste andelen kvinnetid blant de aktuelle landene.

Med dette bakteppet framstår det kjønnsdelte arbeidsmarkedet som likestillings paradoks. Arbeidsmarkedet er kjønnssegregert både horisontalt mellom ulike yrker/bransjer og vertikalt mellom overordnede og underordnede stillinger/posisjoner. Den horisontale segregeringen har vært svakt økende, det er tendenser til noe mindre kvinne dominans innen omsorgsyrkene, men store private sektorer som håndverkere, har blitt enda mer mannsdominert (Ø. G. Holter, Svare, & Egeland, 2008). Det er derimot en tendens til noe mindre vertikal segregering, og kvinner er å finne i flere ledende stillinger og maktposisjoner i løpet av de siste to tiår. Selv om kvinner har erobret en rekke posisjoner og yrker i samfunnet framstår for eksempel noen av håndverksyrkene i praksis nesten som lukket for det ene eller andre kjønn. Innen den faglærte delen av arbeidslivet er det flere retninger som er nærmest enkjønnede. I bil-

og elektrofag, som er to store mannsdominerte yrkesfaglige arbeidsområder og utdanninger, er andelen jenter eller kvinner minimal.

Fra arbeidstakerregisteret over yrker og kjønn 2010 i Norge:

Bilmekanikere	352 kvinner.	2%
Elektrikere	1013 kvinner	3%

Kilde: Statisk sentralbyrå (ssb).

Ulike syn på likestilling, likeverd og kvinnefrigjøring anser dette som et større eller mindre problem, men resultatet er uansett en klart selvforsterkende prosess, hvor det relativt lille antallet, medfører en stagnasjon eller tilbakegang dersom ikke særskilte tiltak settes inn. Stadig større del av det yrkesfaglige arbeidslivet ser dette som et problem med hensyn til menneskelig ressurstilgang.

Den norske arbeidslivsmodellen er bygd opp rundt trepartssamarbeidet mellom arbeidsgiverorganisasjonene, arbeidstakerorganisasjonene og staten. Lov om fagopplæring i arbeidslivet, som ble vedtatt i 1980, omfattet hele landet, og fagopplæringen var ikke lenger begrenset til noen områder av arbeidslivet. Det særegne med det yrkesfaglige feltet er at også utdanningen, fagopplæringen, er et trepartssamarbeid. Etter mange utvidelser og flere reformer omfatter fagopplæringen hele det yrkesfaglige arbeidslivet og hovedmodellen er den såkalte ”to pluss to modellen”, det vil si to år med opplæring i skole og to år med opplæring i bedrift. Det betyr at den yrkesfaglige utdanningen, også kalt korte utdanninger, skiller seg fra andre utdanninger på mange måter. Ungdommene velger allerede etter ungdomsskolen hvilken retning de vil utdanne seg innen. Karakterer er grunnlag for inntak til første år på videregående skole (VG1) og andre år på videregående skole (VG2) i skole, mens bedriftene tegner lærekontrakter med de lærlingene de ønsker ut fra egen vurdering. Sammen med Lov om fagopplæring i arbeidslivet fikk lærlingordningen en fylkeskommunal administrasjon, som er den offentlige samarbeidspartneren til bedriftene, som godkjenner lærebedrifter og har oppfølgingsansvar for lærlinger. Mange bedrifter og bransjer har gått samme og etablert ulike former for opplæringskontorer som bidrar til å følge opp lærlingene. Den norske fag- og yrkesopplæringen bygger på den klassiske lærlingtradisjonen, der arbeidsgiverne og deres organisasjoner, opprinnelig laugene, står for opplæringen i bedriftene, men i Norge har det offentlige en større rolle, enn i land som i større grad rendyrker den tradisjonelle modellen.

Læreplaner fastsettes av sentrale myndigheter, men utarbeides med representanter fra partene. Alle de yrkesfaglige programmene har sine partsammensatte ”Faglig råd” som veileder Utdanningsdirektoratet, på linje med ”Samarbeidsrådet for yrkesopplæring” som skal hjelpe departementet med råd og fremme fag- og yrkesopplæringen. Skolen har likevel ansvaret for en større del av opplæringen enn i andre land med lærlingordninger og det offentlige finansierer en større del av opplæringen i bedrift.

Fag- og yrkesopplæringen er en integrert del av grunnopplæringen og ligger inn under ”Opplæringslova”. Målet er derfor større enn å skaffe næringslivet kompetente yrkesutøvere. Ett av målene for videregående opplæring er at den ”skal fremje menneskeleg likeverd og likestilling, åndsfridom, og toleranse, økologisk forståing og internasjonalt medansvar” (Norge, 2002; 1998). Prinsipper for opplæringen i Kunnskapsløftet fokuserer også på et inkluderende læringsmiljø for alle uansett kjønn. Det betyr at bedrifter som har lærlinger også skal arbeide aktivt i forhold til disse målene. Dette styrkes også i Handlingsplanen fra Kunnskapsdepartementet som bl.a. sier at: ”Barnehager, skoler og lærebedrifter oppfordres til å implementere mål og tiltak i handlingsplanen i den enkelte barnehage/skole/lærebedrifts planer og retningslinjer i det daglige arbeidet.” (KUF, 2008).

Statens involvering i arbeidslivet gjennom trepartssamarbeidet bidrar konkret med å stille ressurser til rådighet for bestemte nasjonale utviklingstiltak. I tillegg har LO og NHO avtalefestet et eget utviklingsprogram gjennom Hovedorganisasjonenes Fellestiltak (HF) hvor bedrifter som vil satse på medvirkningsbaserte utviklingstiltak, kan søke støtte. Dette er en institusjon som både har bidratt til konkrete utviklingsprosjekter og til utvikling av partssamarbeidet gjennom felles utviklingstiltak.

## Vår innfallsvinkel til arbeidet

På oppdrag fra Hovedorganisasjonenes Fellestiltak (HF) gjennomførte vi i 2007 et forprosjekt for å kartlegge mulighetene til å bidra til en bedre utvikling av opplæring i bedrift for jentelærlinger i mannsdominerte håndverksbedrifter (Vagle & Møller, 2007). Forprosjektet ble videreført til et hovedprosjekt, ”Jenter i bil og elektro”, som er grunnlaget for dette felles forskningsarbeidet.

Før dette hadde vi etterlyst et engasjement fra partene i arbeidslivet for å fullføre en tiltakskjede som vi så som nødvendig på bakgrunn av vårt arbeid i

skole. Likestillingsavdelingen i LO tok denne utfordringen og kontaktet partene i bil- og elektrobransjen som startet prosessen med søknad om et forprosjekt til HF.

Vi har tidligere gjennomført et utviklingsarbeid for å øke rekrutteringen og bedre tilretteleggingen i opplærings situasjonen for jenter innen guttedominerte håndverk - og industrifag i skolen, blant annet som en del av KUF's treårige prosjekt "Bevisste utdanningsvalg" fra 1998-2001.

På bakgrunn av spesielt eksempler framkommet i løpet av dette utviklingsarbeidet og vår egen praksisteori på området, skrev vi boka "En av gutta?" (E. Møller & Vagle, 2003) rettet til skoleledere, rådgivere i skolen, lærere med elever som har valgt utradisjonelt, studenter i lærerutdanning, bedrifter som har lærlinger og andre som arbeider med yrkesopplæring.

Boka er et resultat av våre arbeider og ulike erfaringer. Vi har selv erfaring som elektriker/ elektroinstallatør og bilmekaniker. Vi har begge erfaring gjennom organisasjonen Kvinner i "mannsykker" (KIM) som fra 1980 arbeidet med informasjonsarbeid i ungdomsskolen og nettverksarbeid. Boka var et samarbeidsprosjekt som delvis bygget på og inngikk i våre yrkespedagogiske hovedfagsoppgaver (E. Møller, 2000; Vagle, 2003) etter at vi hadde arbeidet som yrkesfaglærere i en rekke år.

Vårt engasjement bygger i stor grad på egen glede over å lære og mestre fagene våre. Dette har ført til et ønske om å dele, styrke og videreutvikle det yrkesfaglige feltet, og vi har begge takket ja til å representere våre lærerorganisasjoner i de nasjonale faglige rådene for våre respektive fagfelt. Etter nå å ha vært yrkesfaglærere i fagene våre i rundt tjue år, og sett hundrevis av unge mennesker vokse og utvikle seg faglig og personlig gjennom mestringserfaringer, har dette engasjementet bare vokst. Gjennom arbeid i prøvenemnder og kontinuerlig bedriftskontakt har vi sett hvordan læretida for mange er en dannelsesprosess fram mot selvstendighet og faglig stolthet. De tekniske yrkesfagene, som vi kjenner godt, innebærer en svært stor grad av selvstendighet i Norge og vi har en grunnleggende egen opplevelse av vår faglige utvikling, som både et uttrykk for praktiskteoretisk mestring og frigjøring fra konvensjoner og stereotipe forventninger.

De fleste tiltak som har vært igangsatt for å gjøre noe med den kjønnsdelte fag- og yrkesopplæringen har vært i form av rekrutteringskampanjer rettet mot unge jenter. Vi ønsket å se på mulighetene til å utvide dette arbeidet og gjøre det mer helhetlig ved å fokusere på den delen av opplæring som skjer i bedrift for gutter og jenter som velger yrkesfaglig videregående opplæring fram mot fag- eller svennebrev. Hvordan påvirker opplæringsforholdene i bedriftene re-

krutteringen og hvorvidt jentene blir værende og trives i mannsdominerte fag? Mye kan tyde på at det er viktig å fokusere på bl.a. bedriftskulturen.

Mange tidligere mannsyrker har blitt mer åpne for kvinner, selv om det er områder som henger igjen. Ønskene om å få flere menn inn i kvinneområder er tydelig uttalt. Så hvorfor fører ikke dette til at flere krysser de tradisjonelle grensene i arbeidsmarkedet? Det kan se ut som ”kjønnskulturer” – som vi alle er med på å skape styrer mye av denne utviklingen. (Ø. G. Holter, Sørensen, & Halrynjo, 2003, p. 2)

Mari Teigen (2006) hevder videre at det både er snakk om et arbeidsmarkedsproblem og et likestillingsproblem når samfunnet har et kjønnsdelt arbeidsmarked.

I forprosjektet gjennomførte vi intervjuer med jenter, bedriftsledere, opplæringskontorer og tillitsvalgte i begge bransjene og samlet dette i en rapport sammen med konklusjoner fra den avsluttende dialogkonferansen (Vagle & Møller, 2007). I begge bransjer ga jentene uttrykk for at fagene svarte til forventningene og at de trivdes med å utføre faget sitt. Derimot opplevde mange jenter at de over tid ble veldig synlige i miljøet og lei av uønsket oppmerksomhet. Garderobe- og toalettforholdene for elektrikere på byggeplasser ble av mange sterkt kritisert. I bilbransjen er det stort sett gode saniterforhold, men verkstedmiljøet i bilbransjen er fortsatt preget av plakater av avkledde damer og seksualisert humor. Visjonene ble punktvis oppsummert:

- Aktive HMS ansvarlige.
- Aktivt lederskap.
- Bevisste ledere i bedrifter og fagforeninger som bidrar til å tilrettelegge det fysiske arbeidsmiljøet.
- Egne rene doer som kan brukes.
- Pornofrie bransjer.
- Glede i bedriften når ansatte blir gravide og får barn.

(Vagle & Møller, 2007, p. 63)

## Prosjektet ”Jenter i bil og elektro” og avhandlingens omdreiningspunkt

Vårt engasjement i forbindelse med søknaden til Hovedorganisasjonenes Fellestiltak (HF) var et ønske om å utvikle eksempler på helhetlige tiltakskjeder der opplæring i bedrift inngikk. Veien fra forprosjektet til etableringsfasen av

prosjektet var en prosess med ulike utkast til søknader fra de fire partene, Norges Bilbransjeforbund (NBF), EL & IT forbundet, Fellesforbundet og Norsk Teknologi. HF poengter sterkt at dette ikke kunne være et rekrutteringsprosjekt, men et bedriftsutviklingsarbeid blant annet for å endre ensidige kjønnskulturer som kunne virke ekskluderende. Midlene ble bevilget med klare krav og forutsetninger til partssammensatt utviklingsarbeid innen arbeidslivsorganisasjonene. En positiv bivirkning kunne forhåpentligvis være et bedre renommé og økt rekruttering. Den første søknaden ble avvist fordi rekruttering inngikk i en av målsetningene. Prosjektets hovedmål ble å utvikle metoder for å legge grunnlag for et godt opplærings- og arbeidsmiljø, slik at kvinner kunne finne disse bransjene attraktive, i tillegg til at bedriftene kunne klare å beholde de kvinnene som var i bransjene og øke andelen kvinnelige fagarbeidere i et utvalg av bedrifter i bil- og elektrobransjen. De fire partene skulle rekruttere inntil fire bedrifter innen hvert fagfelt i hvert av de fire utvalgte fylkene Telemark, Oslo, Sør-Trøndelag og Nordland.

Prosjektet ”Jenter i bil og elektro” ble i samarbeid med Høgskolen i Oslo og Akershus (HIOA) og Roskilde universitetscenter (RUC) både et forskningsprosjekt og et bedriftsutviklingsprosjekt. Det har vært to integrerte prosesser, der aksjonsforskningen har inngått som en del av prosjektets framdrift. Prosjektets mål og arbeidsmetoder har inngått i aksjonsforskningsprosessen og omvendt.

Våre egne erfaringer innen bil- og elektrofag har lagt grunnlag for vårt yrkesfaglige engasjement, men også gitt oss egne erfaringer som del av en kvinnelig minoritet innen hvert vårt fagområde. Minoritetserfaringen og minoritetsforståelsen har vært et vesentlig element for våre tidligere tilretteleggings- og utviklingsarbeider innen det yrkesfaglige feltet, teoretisk først og fremst forankret i Rosabeth Moss Kanter (1977) analyser av kvinner som minoritet i arbeidslivet. Ett av hennes hovedpoeng er hvordan det relative antallet i en sosial sammensetning av grupper påvirker relasjonene mellom menn og kvinner (eller andre forskjellige typer mennesker). Kvinner som ”bryter” seg inn på menns territorium i arbeidsorganisasjonene opplever som regel å være en av svært få sammen med veldig mange av en ”annen type”. Denne posisjonen som ”merket” (”token”) og representant for en kategori, mer enn et uavhengig individ, er i følge Kanter (1977) ofte bakgrunnen for de problemene som eventuelt står i veien for en inkluderende bedriftskultur for små minoriteter. Den merkede posisjonen oppmuntrer til sosial segregering og stereotypisering og påvirker atferden til både majoriteten og minoriteten. Spørsmålet om relativt antall, eller kjønnsbalanse, kan være viktig som uttrykk for diskriminering eller manglende likestilling, men også en vesentlig påvirkningsårsak til hvordan



det sosiale samspillet fungerer i arbeidsorganisasjonen. Dette arbeidet utspiller seg i en norsk kontekst, men til tider sett i lys av skandinavisk sammenliknbar empiri eller teori og den amerikanskinspirerte minoritetsforståelsen.

Et av våre viktige erkjennelsesgrunnlag har vært egne erfaringer, hvor vi i starten i stor grad forsøkte å skli inn i majoritetsfolden som ”en av gutta”, og konsentrerte oss om den faglige delen av jobben. I lengden kan dette føre til en form for selvutslettelse og skaper slettes ikke et mangfold og inkluderende arbeidsmiljø, som bør være åpent for begge kjønn, ulike etnisiteter, ulike seksuelle legninger og andre individuelle forskjeller. Mangfoldige og ikke stereotype arbeidsmiljøer ser ut til å skape mer kreativitet og trivsel på lang sikt (Ø. G. Holter et al., 2008).

På bakgrunn av våre erfaringer med skoleprosjekter og overgangen skole-bedrift har vi lenge vært motivert for å samarbeide med bedrifter som ønsker å øke sin handlingskompetanse på dette feltet. I søknaden fra de fire partene bak prosjektet ”Jenter i bil og elektro” ble det også lagt stor vekt på minoritetsperspektivet og behovet for fokus og økt kompetanse om hvilke mekanismer som gjør seg gjeldende i arbeidsorganisasjonene som kan virke ekskluderende og inkluderende for jenter som en liten minoritet i de to bransjene.

Både i Skandinavia og USA ble det, spesielt på sytti- og åttitallet, igangsatt ulike tiltak for å rekruttere, kvotere og/eller skolere kvinner for å motivere og dyktiggjøre dem til tradisjonelt mannsdominerte ufaglært eller faglærte yrker. Kanter oppsummerer allerede i 1977 de mindre vellykkede erfaringene fra USA med grunnlag i *individual models* som hun definerer som synet på at kvinner og menn er grunnleggende forskjellige enten det er biologisk eller sosialt betinget:

These efforts will not work any better than yesterday's, as long as individual models of behavior and change remain in full force. In fact many change programs in organizations are not working. They are using the wrong model and drawing the wrong conclusions. Use of versions of the individual model inevitably leads to conclusions that “women are different” and serves to reinforce the present structure of organizations and the one-down position of women within them. Individual model-thinking leads women to believe that the problem lies in their own psychology, and give organizations a set of excuses for the slow pace of change. But the whole thrust of this book is to present an alternative model, one that demonstrates that responses to work are a function of basic structural issues, such as the constraints imposed by roles and the effect of opportunity, power and numbers. Attention to these issues would require organizations – not people – to change. (Kanter, 1977, p. 261)

I stedet for å rette oppmerksomheten mot den enkelte kvinnes beveggrunner eller atferd er det et spørsmål om minoritetsforståelse og strukturelle endringsprosesser i arbeidsorganisasjonene som er grunnlaget for tilrettelegging for kvinner i mannsdominerte virksomheter. Denne ph.d-avhandlingens sentrale omdreiningspunkt er en forlengelse av Kanters argumentasjon om muligheter for strukturelle endringer, relativt antall og kjønnsbalanse og myndiggjøring for jenter som minoritet.

Kanters perspektiv har her hjemme blitt kritisert av forskere, innen den vertikale kjønnssegregeringen, for ikke å ta hensyn til at den kulturelle vurderingen av kvinnelig og mannlige kjennetegn er forskjellig (Kvande, 2007). Hun utfordrer også deler av kvinnebevegelsen og psykologifaget fordi hennes forklaring av menns dominans og kvinners underordning ikke primært bygger på kjønns sosialisering eller kjønns spesifikke egenskaper (Johannessen, 1994). Innen det horisontalt kjønnssegregererte og mannsdominerte yrkesfaglige feltet er minoritetssituasjonen så overveldende at Kanters teori om merkede og organisasjonssosiologiske perspektiv, gir et utgangspunkt som ikke står i fare for å generalisere eller marginalisere kvinnene som har valgt å bryte kjønnsbarrierene (L. L. Christiansen, 1996).

Dette har vært grunnleggende i vår utvikling av en spesifikk minoritetsforståelse av jenter og kvinners situasjon innen mannsdominerte håndverk- og industri arbeidsplasser og opplæring. I arbeidet med "Jenter i bil og elektro" så vi behovet for bevisstgjøring av menn som majoriteten og økt forståelse for hvordan majoritetsreaksjonene fungerer i samspill med jentene som minoritet. I den opprinnelige problemformuleringen og grovplanen hadde vi større ambisjoner om dette enn det som var mulig å realisere. I et omfattende arbeid med over tjue bedrifter, var det verken mulig eller ønskelig at vi skulle være "endringsagenter" inn i majoritetskulturen. I bedrifter med opptil hundrevis av ansatte og en til tre jenter er det klare begrensninger på hvor stort rom dette spørsmålet kunne fylle. Likevel var minoritetskompetansen en viktig del av kompetanseutviklingen for partene i bedriftene, utvikling av handlingsplaner og deres arbeid inn i egen organisasjon. Samspillet mellom minoriteter og majoriteter ble en viktig pilar og sentralt i samarbeidet og begrepsutviklingen.

Vi anser at det er to vesentlige elementer for å arbeide med økt bevissthet i forhold til jenter som minoritet i utradisjonelle fag. Det første er tid og rom for refleksjon, det andre er innføring av begreper som kan forklare og definere relasjoner mellom minoriteter og majoriteten. Kanter framhever den merkede rollen: "The performance pressures on people in token positions generate a set of attitudes and behaviors that appear sex-linked, in the case of women,

but can be understood better as situational responses, true of any person in a token role". (Kanter, 1977, p. 221). Framhevningen av minoritetsproblematikk, kjønnsbalanse og relativt antall som mer framtredd enn kjønnsidentitet og kjønns sosialisering står ikke som en motsetning til en feministisk analyse. I Kanters identifisering av hersketeknikker og karakteristikker kvinner kan bli utsatt for i mannsdominerte miljøer, viser hun klart videre maktrelasjonene mellom kvinner og menn i organisasjonene. I et patriarkalsk samfunn vil den feministiske forståelsen være nødvendig i relasjoner som berører relasjonen mellom menn og kvinner i tillegg til minoritetsforståelsen.

## Den feministiske innvirkningen

Den feministiske debatten siden syttitallet har påvirket arbeidet med å bryte det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og ikke minst de kvinnene som har valgt å bryte det. Vi opplevde selv på mange måter som kvinnelige håndverkere å bli løftet fram av kvinnebevegelsen, skolerådgivere som Liv Mjelde og byråkrater som Anne Lise Arnesen på slutten av syttitallet og utover begynnelsen av åttitallet. Den såkalte *humanistiske feminisismen* inspirert av Simone de Beauvoir var rådende, og kvinners rett og muligheter til å delta på alle områder i samfunnet og arbeidslivet var sentralt. Etter hvert kom det en reaksjon på dette som kritiserte den humanistiske feminisismen for å være på menns premisser og at det androgyne menneskeidealet var urealistisk og undertrykkende. Konkret ble det uttrykt som motstand mot paroler fra Kvinner i mannsyrker (KIM) i 8. mars tog, mange uttrykte at de opplevde argumenter om høyere lønninger i mannsdominerte yrker som provoserende for andre kvinner, skolerådgivere stilte seg kritiske til å anbefale jenter tekniske yrker osv. Den *gynosentriske feminisismen* vokste fram og fokuserte ikke på utestenging av kvinner fra menns arenaer, men stilte seg kritisk til hvilke verdier disse arenaene sto for (L. L. Christiansen, 1996; E. Møller & Vagle, 2003). Å velge utradisjonelt, ble for jenter mer og mer et individuelt valg, og i liten grad støttet av det kvinnepolitiske klimaet. Gutter og menns valg av omsorgsykker fikk derimot langt større fokus, men også dette ble av den gynosentriske feminisismen problematisert med at mannlige verdier og karriereønsker skulle overta det kvinnelige arbeidsfeltet.

Både den humanistiske og gynosentriske feminisismen har vært viktige drivkrefter for kvinnekamp og likestilling i Skandinavia. De to posisjonene har preget både forskning og politikk til dels sammen ved å sette likestillingsspørs-

målet på dagsordenen, til dels motstridende ved å ha ulike satsningsområder og fokusfelt. Den humanistiske feminismen var en drivkraft for å få kvinner inn i mannsyrker på syttitallet i USA og Skandinavia spesielt. Gynosentrismens oppsving på åttitallet førte til sterk kritikk av den såkalte ”mannefagsstrategien” og rettet alt fokus mot å oppvurdere kvinneyrkene lønns- og statusmessig. Både den humanistiske og gynosentriske feminismen ble så på nittitallet kritisert av *postfeminismen* for å se bort fra forskjellen mellom kvinner og essensialisere kvinneligheten (L. L. Christiansen, 1996; H. B. Nielsen, 1995). I postfeminismen er kjønn en kategori som må dekonstrueres og det hevdes at vi må operere med mange kjønn. Retningen åpner altså for å se ulikheter innen hvert kjønn og innen hvert individ på en ny måte. En skulle umiddelbart tro dette ville ført til en ny feministisk støtte til grensebrytende utdannings- og yrkesvalg, men dette har ikke skjedd innen det yrkesfaglige feltet. Postfeminismen har i stor grad blitt en akademisk feminisme, men også andre faktorer som mainstreaming av likestillingsarbeid generelt og klassespørsmålet knyttet til det yrkesfaglige feltet kan ha hatt like stor betydning.

Selv om minoritetsperspektivet er sentralt i vårt erkjennelsesgrunnlag er det feministiske perspektivet en viktig del av historien og framtida til det kjønnsdelte utdannings- og arbeidsmarkedet, og vil også være det i denne avhandlingens problemstilling og framstilling.

Å velge et mannsdominert yrke er nødvendigvis en selvstendig handling fra de fleste jenter eller unge kvinner som gjør det i Norge i dag hvor valgene ikke har grunnlag i arbeidsledighet eller arbeidsmarkedsstrategier. Deres individuelle frigjøringsprosjekter kunne forvente en støtte og tilrettelegging fra et samfunn med høye likestillingsmål. I likhet med våre erfaringer fra tilrettelegging i skole (E. Møller & Vagle, 2003) framhever Kanter (1977) behovet for å tilrettelegge for empowerment eller bemyndiggjøring av kvinner som en liten minoritet i arbeidsorganisasjonene gjennom best mulig informasjon og kommunikasjon, aktivt lederskap, bruk av kvinnelige rollemodeller, etablering av nettverk og andre tiltak som kan bidra til å styrke kvinnene i organisasjonene og øke det relative antallet.

## Forskningstilnærming

Med bakgrunn i disse ambisjonene organiserte vi vårt ph.d-arbeid som et aksjonsforskningsprosjekt med håp om å utvikle metoder for å tilrettelegge for

jenter og ivareta dem som lærlinger og fagarbeidere innen bil- og elektrobransjen i samarbeid med partene i bedriftene og jentene selv. Vi ønsket gjennom dette å bidra til å utvikle samarbeidsarenaer for å framkalle hindringer og forbedre opplærings- og arbeidsmiljø for jenter ut fra økt kunnskap om behov og muligheter for endringer. Spørsmål knyttet til forbedring av læringsmiljø, veiledning og bevissthetsutvikling hos instruktører og faglige ledere er klare yrkespedagogiske utfordringer for å endre opplærings- og arbeidsmiljøet for jenter innen de tradisjonelt mannsdominerte fagene. Ved å tilrettelegge for en yrkespedagogisk praksis for å ivareta og tilrettelegge for jenter i utradisjonelle fag, så vi muligheten for i fellesskap å kunne utvikle nye begreper og ny kompetanse på feltet. Vi har i våre tidligere arbeider vært opptatt av at behovet for endringsarbeid og aksjonsforskning blir enda tydeligere i spørsmålet om forhold mellom majoritet og minoritetsgrupper i sammenhenger hvor minoriteten pr. definisjon har mindre innflytelse over den totale situasjonen enn majoriteten. Gjennom organiserte refleksjonsprosesser kan konsekvensene av minoritet – majoritetsrelasjoner synliggjøres og avdekkes. For oss var det viktig å ivareta den feministiske kompetansen i samspill og overensstemmelse med en minoritetsforståelse og bruk av minoritetsbegreper inn i aksjonsforsknings-samarbeidet. En kartlegging av minoritetens behov og situasjon skaper i seg selv ingen endring, og heller ingen dialektisk forståelse for samspillet. Først gjennom reflekterte prosesser kan det være mulig å frambringe økt forståelse for samspill og endringer.

Eksempler har en viktig rolle i filosofihistorien og i feministisk etikk er eksemplets makt en viktig pilar. Eksempler i filosofisk sammenheng deles ofte grovt inn i platonske og aristoteliske eksempler. De platonske eksempler framholdes som teoretiske, konstruerte og vertikale, mens de aristoteliske eksempler er praksisnære og horisontale (Pettersen, 2012) I den feministiske tradisjonen er det spesielt den hverdagslige eksemplariteten i en aristotelisk tradisjon som spiller en viktig rolle i spørsmål om økt selvforståelse. Den danske samfunnsviteren Bent Flyvbjerg (1991) argumenterer for økt bruk av casestudier i samfunnsforskningen og å bruke de gode eksemplene i samfunnsforskning framfor å jakte på de overordnede teoriene. Gode eksempler i denne sammenheng innebærer, interessante eksempler eller klargjørende eksempler som er satt inn i både kontekstuelle og prosessuelle sammenhenger. Også Flyvbjerg framhever videre den aristoteliske eksempeltradisjonen:

I modsætning til Sokrates og Platon tildelte Aristoteles således cases og kontekst en afgjørende rolle i forståelsen af menneskelige adfærd "[Phronesis] handler ikke

kun om universelle forhold” siger Aristoteles, ”den må også ta hensyn til det specifikke, fordi den beskæftiger sig med adfærd, og adfærd har i sin sfære i de specifikke omstændigheder” (Flyvbjerg, 2009, p. 86).

Verken case- studier eller aksjonsforskning har entydige definisjoner og tilnæringsmetoder, men en grunnleggende forskjell er at forskeren ikke er en del av feltet i case-studier på samme måte som i aksjonsforskningen. Beskrivelse av eksempler og omfattende og mangfoldig dokumentasjon er derimot en fellesnevner for disse forskningsmetodene.

Aksjonsforskning og frambringelse av eksempler samklang med partene i bransjenes ønske om å utvikle gode eksempler som kunne dokumenteres for å inspirere innenfor egne bransjer. I tillegg ville det kunne skape en overføringsverdi til andre bransjer, spesielt fordi det var to relativt ulike bransjer som deltok i prosjektet. Konkrete, kvalitative eksempler eller cases som dette, trenger imidlertid ikke å representere instrumentell kunnskap, men kan snarere innebære det motsatte (Flyvbjerg, 1991; Hiim, 2009).

Den tyske sosiologiprofessor Oskar Negt, som har vært en viktig inspirator for den kritiske utopiske retningen i aksjonsforskning, anvender *det eksemplariske prinsipp* primært som et pedagogisk begrep. I aksjonsforskningen har det bidratt til dannelse av frirom for å skape muligheter for teoretisk reflekterende, eksemplarisk tilretteleggelse av læreprosesser som en del av forskningsprosessen. Som et resultat av dette igjen, skapes eksempler som i møte med offentligheten kan bidra til en allmenngjøring av de spesifikke eksperimenter (K. A. Nielsen, 2004).

Flyvbjerg spissformulerer humanistisk forskning som ikke har et utgangspunkt i praksis som *teoretisk vold mot virkeligheten*. Han sammenlikner i den sammenheng naturvitenskapelig forskning og samfunnsforskning og nytter aristoteliske begreper som han blant annet beskriver slik: ”*Episteme* drejer sig med andre ord universaler og om produktiona af viden, som er invariabel i tid og rum, ved hjælp af generel analytisk rationalitet”. (...) ”*Techne* er således håndværk og kunst og er som aktivitet konkret, variabel og kontekstafhængig.” (...) ”*Phronesis* drejer sig med andre ord om analyser af værdier – ”godt eller dårligt” - som udgangspunkt for handling””. (Flyvbjerg, 1991, pp. 71 - 73). Inspirert av Foucault har han laget følgende skjematiske framstilling:

Rollen for *episteme*, *techne* og *phronesis* efter den naturvidenskabelige modell henholdsvis i studie af menneske og samfund.

	Den naturvidenskabelig modell	Studiet af menneske og samfund
Episteme	Utvikling af teorier og love	Ingen rolle for episteme
Techne	Anvendelse af teorier og love til at løse konkrete problemer	Anvendelse af praktisk rationalitet til løsning af konkrete problemer
Phronesis	Ingen rolle for phronesis	Analyse af værdier og interesser som udgangspunkt for praktisk handling

Figur 1. Skjematisk framstilling av begrepene episteme, techne og phronesis (Flyvbjerg, 1991, p. 82).

Aksjonsforskning og casestudier tar i motsetning til naturvitenskapelig og tradisjonell forskning utgangspunkt i praksis for å utvikle systemer og strukturer, ikke i faste strukturer eller teorier for å bekrefte eller avkrefte disse i praksis. Utvikling av ny kunnskap gjennom studier av praksis betinger en kontinuerlig refleksjon over et tidsspenn, enten det er som den reflekterte praktiker i den pedagogiske aksjonsforskningstradisjonen (Hiim, 2010; Stenhouse, 1975) eller i organisasjonsforskning. I organisasjonsforskning er ikke spørsmålet bare hvordan gjennomføre *praksisbaserte studier*, men også hvilke metoder som kan medføre at ”*praksis blir reflektert tilbake til praktikerne*” som en mulig utløser av endringer gjennom kritisk dialog. Olav Eikeland og Davide Nicolini ser mange ulike muligheter:

Reflection can thus be used either as a more sophisticated way to pursue conventional type of detached social science or as a way to explore alternative ways of interpreting the study of the social (and being social scientists) as a form of entanglement and engagement. That is to say, there are different and alternative ways to use reflection and turn to practice. (Eikeland & Nicolini, 2011, p. 165).

De etterlyser likevel den praksisorienterte forskningens evne til å gjennomføre den kritiske refleksive prosessen som kan utvikle ny teori, for ikke å ende opp med instrumentelle løsninger og reproduksjon av etablert teori.

Richard Winter som blant annet har skrevet ”Learning from Experience: Principles and Practice in Action Research” (Winter, 1989) framholder refleksiv og dialektisk kritikk som grunnleggende prinsipper for at aksjonsforskere skal være i stand til å redefinere, velge ut og fortolke data i forskningsprosessen.

”In this way the procedure of reflexive critique moves from the account (which arose within the practical interaction) towards a set of theoretical possibilities, and then back to the practical issues where the theoretical possibilities have relevance.” (Winter, 1989, p. 46). Han påpeker videre at aksjonsforskningens “forente” og pluralistiske struktur med ulike deltakere og samarbeidende forsker(e) medfører behov for en helt annen form for dokumentasjon og forskningsrapport enn tradisjonell forskning. Som et resultat av den dialektiske, refleksive, spørrende og samarbeidende arbeidsformen vil ikke resultatene nødvendigvis være tydelige konklusjoner, men ulike beretninger og opplevelser som igjen kan kommunisere ulikt med ulike lesere. Forskningsrapporten bør derfor inneholde et mangfold av beretninger som logger, dagboknotater, intervjuer, samtaler, observasjoner, tolkninger m.m.(Winter, 1989).

Like any research report, our text must give readers the resources with which to disagree with it. Hence, just as positivists researcher include “raw statistics” as well as their own calculation, we will include more data than our commentaries require, to enable readers to focus on other aspect than those which we have selected. There is a difficult judgment here of course: readers will expect a report to be sufficiently organized to be accessible to a conventional act of reading, as well as sufficiently open to allow for readers’ various interpretations. (Winter, 1989, p. 63)

Winters dialektiske tilnærming og prinsipper, som vi vil komme nærmere tilbake til, er grunnleggende for vårt forsøk på å gjennomføre og beskrive dette aksjonsforskningsarbeidet. I denne avhandlingen er det viktig for oss å vise en størst mulig del av praksisen sett gjennom både våre og mest mulig gjennom deltakernes øyne, for gjennom dette nettopp å vise eksempler på samspillet mellom teori og praksis og samspill mellom ulike deltakergrupper og oss som forskere. Praksisen i dette arbeidet er omfattende i tid, antall deltakere, ulike deltakergrupper og geografisk utbredelse. Det hadde vært mulig å velge ut en enkelt gruppe på et enkelt sted som et forskningsgrunnlag, men for å yte det komplekse yrkesfaglige feltet rettferdighet, har det for oss vært viktig å favne samspillet mellom ledelse, fagbevegelse, kvinnelige fagarbeidere og lærlinger og utdanningsmyndighetene på bedrifts/lokalplan, fylkesplan og nasjonalt plan. Sentralt i avhandlingen er spørsmål knyttet til hvordan aksjonsforskning og utvikling av eksempler i en autentisk virkelighet, kunne bidra til å utvikle endringer i et samspill mellom alle de ulike aktørene med hensyn til kjønnsbalanse i det yrkesfaglige feltet. Den dokumenterte praksisen er i stor grad valgt ut for å forsøke å vise og utvikle forståelse for hvilke hindringer og muligheter som har vært framtreddende i de enkelte organisasjoner og nettverk, men først



og fremst i trepartssamarbeidet sett under ett. I løpet av arbeidet utviklet dette, som vi vil vise, seg også til et firepartssamarbeid, i alle fall på enkelte steder i slutten av arbeidet, med jentenettverkene som en fjerde part.

I en gjennomgang av ulike praksisbaserte forskningsarbeider kommenterer den engelske aksjonsforskeren Judi Marshall:

I especially want: to be told more of the "backstage" processes of researching, to hear reflections on multiple notions of power, to be told how inquirers interweave first-, second- and third-person attentions; and to hear how they adapt their practice in different settings. These wishes do not intend to dismiss the research stories others tell, or confront their framing, but rather to invite additional layering. (Marshall, 2011, p. 254)

Vår intensjon er å imøtekomme Marshalls ønsker og gjennom en mest mulig pluralistisk framstilling, i lys av en kritisk dialektisk tenkning gi leserne mulighet til å danne seg egne tanker og refleksjoner om muligheter og hindringer for endring av kjønnsbalanse i det yrkesfaglige feltet i Norge.

Jorunn Møller (1996) påpeker at målet med både aksjonsforskning, politikk og pedagogisk profesjonsutøvelse er et ønske om planlagt utvikling og endring. Mye av kritikken og usikkerheten som rettes mot aksjonsforskning gjelder spørsmålet om dokumentasjon og generell interesse. For at eksempler skal ha en bruksverdi for andre er formen på dokumentasjonen i forhold til lesbarheten og prosessbeskrivelsene avgjørende for validiteten/gyldigheten. Når en tar i bruk et utvidet kunnskapsbegrep (Hiim & Hippe, 2001) kan kunnskapsutvikling skje gjennom bevisst endring og forbedring av handlinger. En systematisk bruk av egne og andres erfaringer til å forbedre et aspekt ved pedagogiske utfordringer eller en pedagogisk situasjon, kan øke den totale forståelsen og innsikten på området.

Ved at vi var forankret i hver vår bransje, men har lang erfaring med å samarbeide om utvikling og endring for å tilrettelegge for jenter som minoritet i skolen, anså vi at vi kunne utnytte våre felles erfaringer, samtidig som vi bidro til utvikling i våre respektive bransjer. I tillegg til forskerrollen, var vår rolle i prosjektet definert som pedagogiske veiledere og vi var ansvarlige for dokumentasjonen av utviklingsarbeidet. I alle aksjonsforskningstilnærminger er det et mål å benytte forskereffekten og forskerrollen til å bidra til endringsprosesser i samarbeid med deltakerne, for å utforske og avdekke kunnskap om deler av den felles virkeligheten. Dette betinger en synliggjøring av forskerrollens dobbelthet og normativitet i prosessene og dokumentasjonen, i motsetning til

mainstreamforskning der forskerpåvirkningen forsøkes eliminert og nøytralisert (Schwencke, 2012).

Et viktig argument for det interaktive perspektivet er at den felles kunnskapsproduksjonen mellom forskerne og deltakerne generer en mer sosialt robust kunnskap. Vi hadde med oss en kompetanse om minoritetsforståelse og undertrykkelsesmekanismer fra vårt arbeid i skole som vi hadde intensjoner om å prøve ut og videreutvikle i samarbeid med partene og jentene i deltakerbedriftene. En viktig utfordring var å være lydhøre og åpne for ulike former for organisering. Motivasjon, engasjement og myndighet over egen arbeidssituasjon gjorde det nødvendig å søke og finne former og arenaer som deltakerne var komfortable med.

Selv om vi begge har bakgrunn fra hver vår av de bransjene vi skulle arbeide med var vi ikke innenfor, på samme måte som vi var på egen skole. I vårt tidligere veilednings- og forskningsarbeid på skolen hadde vi stor nytte av å være to stykker, da ofte med ulike roller. Vi hadde lærere fra elektro og mekanisk avdeling i samme gruppe, men skiftet ofte mellom aktive og mer observerende roller (E. Møller, 2000; Vagle, 2003). Omfanget og formen på *dette* forskningsarbeidet har klart vist at det har vært helt nødvendig å være minst to forskere og veiledere. Først og fremst for å ha en sparringsmulighet i det omfattende samspillet for å forsøke å møte alle de aktuelle aktørene og ivareta ulike behov og muligheter i den kollektive kunnskapsutviklingsprosessen.

Ut fra et felles kritisk, dialektisk ståsted har vi opplevd det som en styrke og nødvendighet å være to forskjellige personer, med ulike evner og erfaringer, for å gå inn i et så omfattende arbeid med intensjoner om en refleksiv og kritisk tilnærming. Winter beskriver følelsen av å bli overveldet av en aksjonsforskerrolle:

However, when we do step back from our familiar set of meanings (as when we wish to adopt a “research” stance, in order to “reflect” upon possible reinterpretations) we can easily feel overwhelmed by a sense that “theoretically” *anything* could be suggested as “possible”. Dialectics is proposed here, therefore, as a method of analysis which genuinely prises apart our familiar ideologies, without suggesting that we have available an *infinite* choice of alternative interpretations. It helps us decide what is “significant”. (Winter, 1989, p. 46).

For oss har det også vært vesentlig å være to personer i det dialektiske analysearbeidet, for stadig å kunne stille hverandre motspørsmål i en analyse av helheten i arbeidet og i søken etter hvilke motsetninger som gjorde seg gjeldene mellom de ulike deltakerne eller organisasjonene. Hvilke motsetninger var det vesentlig

å avdekke for å bidra til en utvikling i feltet og hvilke var mer underordnede? Hvilke iboende motsetninger, begrensinger og muligheter hadde vi selv i dette arbeidet? Disse prosessene har ikke vært tidsbesparende eller smertefrie, men vi er overbevist om at ingen av oss hadde vært i stand til å gjennomføre verken veiledningsarbeidet eller den forskningsmessige analysen uten det reflektive og dialektiske samspillet oss i mellom.

Forskerfellesskap eller forskerkollektiv blir av mange samfunnsforskere framhevet som vesentlig for å skape gode kritiske og etiske standarder i arbeidet. Kalleberg (1996) framholder nødvendigheten av det han kaller den samfunnsvitenskapelige dobbeltdialogen, dialogen med feltet, i vårt tilfelle deltakerne, og dialogen med forskerkolleger eller fagfeller. Disse to dialogene står i et gjensidig avhengighetsforhold. Dialogen med hverandre som to forskere i det samme arbeidet erstatter ikke dialogen med et større forskerfellesskap, men gir en daglig dialog som vi igjen opplever åpner for en større og mer mangfoldig helhet. Kvale og Brinkmann (2011) betoner spesielt fordelene med å arbeide i et forskningsfellesskap for å få nødvendig feedback i alle de etiske utfordringer som kontinuerlig framkommer i samfunnsvitenskapelige forskningsprosesser. I aksjonsforskning ville mye av forskningsprosessen være det praktiske samspillet med deltakerne, noe som krever at kritiske og etiske vurderinger gjøres umiddelbart i det pågående samspillet. Uten at vi har funnet særlig spesifikk utredning av dette i framstillingene, ser vi at svært mange av de aksjonsforskerne vi bygger på som Hiim og Hippe, Nielsen, Nielsen og Olsén, Karr og Kemmis, Argyris og Schön, Husted og Tofteng, har arbeidet to eller flere sammen i kortere eller lengre perioder.

I en aksjonsforskningsprosess er det muligheter for alle å lære av hverandre. I aksjonsforsknings samarbeid med bedriftene hadde vi mye å tilføre, men også mye å lære. Vi så også for oss viktige spelingsprosesser mellom de to bransjene som kunne føre til stor grad av læring både om den andre, men også om oss selv. En forutsetning for å kunne gjøre egne erfaringer som kan omsettes til handling er å befinne seg i en myndighetsposisjon. I forskningsprosessen var det viktig å finne metoder som kunne bidra til at alle deltakere i prosjektet hadde muligheter til å være i myndighetsposisjon..

I forskningsprosessen var det også avgjørende å finne metoder for å gi deltakerne mulighet til å stille seg kritiske til udemokratiske avgjørelser og prosesser. Forsknings- og utviklingsprosjektet endret ikke på de totale maktfaktorene i bedriftene eller organisasjonene. Imidlertid åpnet arbeidet for at spesielt jentene fikk en felles stemme og økt innflytelse innenfor utviklingsfeltet.

Alle de gjentatte utviklings- og forskningsrundene i samarbeid med bedrifte-

ne, jentenettverkene, prosjektstyret, arbeidsutvalget og deltakelse i forskerkurs har skapt en rekke arenaer for refleksjon, begrepsutvikling og meningsbryting. Våre framlegg av paper på jevnlig forskerkurs gjennom forskningsprosessen har bidratt til en kontinuerlig teoretisk refleksjon over de ulike stadiene i arbeidet. Hovedelementene fra paperene har blitt trukket inn i de halvårige prosjektrapportene og omvendt og skapt en kontinuerlig dialektisk utviklingsprosess mellom våre erfaringer sammen med deltakerne og de teoretiske speilingene underveis. Gjennom sammenstilling av det som har skjedd i praksis og de refleksjoner vi har satt inn i ulike teoretiske rammer som gjelder minoritet, kjønn, arbeidsliv, strukturforståelse, metodebruk mm., har dette bidratt til utviklingen av de kollektive erkjennelsene. I løpet av arbeidet vokste det også fram dialogkonferanser som ble en arena for offentliggjøring av den kollektive eller kooperative kunnskapen og erkjennelsen, noe som igjen medfører nye refleksive prosesser og viktig empiri inn i avhandlingen.

Aksjonsforskningen er ikke bare en metode, men inngår som en del av aktiviteten, noe som i seg selv bidrar til utvikling av nye erfaringer og ny kunnskap gjennom kollektive handlinger og refleksjoner. Det betyr at de erkjennelser, som kom fram underveis bidro til å drive arbeidet videre framover, som resultat av kollektive erkjennelser i ulike deler av prosjektet. Dette ble sammenfattet og nedtegnet av oss, og spredd i prosjektet underveis. Den siste mer distanserte analysen er det vi står inne for alene, men på bakgrunn av de kollektive oppsummeringene.

## Problemformulering og forskningsspørsmål

Aksjonsforskningens deltakende og prosessuelle karakter gjør det vanskelig å lage entydige forskningsspørsmål fra start til slutt i arbeidet. Forskerne og deltakernes erkjennelser er i stadig utvikling og endring (Thingstrup, 2012). Kartleggingsundersøkelsen (Vagle & Møller, 2007) og prosjektmål og plan for ”Jenter i bil og elektro” (Vedlegg 1) var viktige grunnlag for arbeidet med forskningsspørsmålene. Våre forskningsambisjoner i prosjektet ”Jenter i bil og elektro” var som vist forankret i en minoritet-majoritetstenkning i tråd med Rosabeth Moss Kanters analyser. Videre la vi an arbeidet ut fra en primært pedagogisk aksjonsforskning med ønske om å utvikle og dokumentere reflekterte praktiske eksempler sammen med deltakerne, som kunne være av interesse for det kjønnsdelte yrkesfaglige feltet i Norge. I denne prosessen skilr begrepene

teori, begreper og praksis over i hverandre. Eksempelene har som mål å beskrive motsetninger, hindringer, muligheter, opplevelser og handlinger som framkommer over et tidsspenn og kan vise ulike perspektiver i en felles virkelighet som kan framstå forbilledlig. I pedagogisk aksjonsforskning nyttes paradigmatisk eksempler som allmenngjøring av det kontekstuelle (Hiim, 2010).

Med dette for øye startet vi arbeidet med forskningsspørsmål som innebar en intensjon om å være i dialog med den mannlige majoriteten i deltakerbedriftene med tanke på utvikling av økt handlingskompetanse i minoritetsspørsmål. Vi ønsket også å utvikle et bedre rekrutteringsarbeid, samt mottakelse, instruksjon og opplæring, HMS og tilretteleggingsarbeid i den enkelte bedrift med jenter som minoritet. Med fokus på bedriftsmiljøet og bedriftskulturer som en mulig hindring for kvinner, hadde vi en hypotese om at vi i samarbeid med partene i bedriftene kunne arbeide for å kartlegge hindringer og endre strukturer, som kunne øke trivselen for jentene i bedriftene. Men da vi innledet samarbeid med de bedriftene der mellomledere og tillitsvalgte gikk aktivt inn i prosjektarbeidet, erkjente vi at vi i for liten grad hadde vektlagt behovet for myndiggjøring av partene i bedriftens rolle, med hensyn til å inneha og være pådrivere for å utvikle den nødvendige kompetansen i deres bedrift. En forskningsprosess der deltakere og forskere deltar på mest mulig like vilkår er en strategi, som i tillegg til å oppnå ønskede endringer, vil kunne gjøre organisasjonene bedre i stand til å opprettholde endringene i etterkant.

I det opprinnelige forskningsdesignet så vi også for oss at vi som forskere og veiledere skulle ha en langt mer aktiv rolle i den enkelte bedrift og organisere møtearenaer, dialogkonferanser som igjen ville bidra til den forskningsmessige empirien. Gjennom det empiriske og teoretiske arbeidet flyttet fokus seg fra majoriteten i bedriftene, først til topartssamarbeidet i bedriftene og bransjene, deretter til å inkludere samarbeidet med fylkene et trepartssamarbeid. I bedriftene viste praksis at spørsmålet ikke dreide seg om å utvikle nye modeller. Modellene for rekruttering, mottakelse osv. fantes i den enkelte bedrift og var utviklet ut fra fagfelt, størrelse på bedriften, beliggenhet sammensetning av ansatte og andre særegenheter. Spørsmålene var hvordan øke kompetansen med jenter som minoritet i arbeidsorganisasjonen, hvordan sette temaet på dagsordenen og hvilke arenaer og møteplasser kunne skape rom for dialog og kompetanseutvikling i den enkelte bedrift, bransje og region.

På samme måte som individer er forskjellige, varierer også bedrifter, fag, bransjer og fylker. Utviklingsfeltet har omfattet begreper, arenaer, dialoger, nettverk, observasjoner, nye dagsordener, handlingsplaner, strukturer og maktbalanse. Aksjonsforskningsarbeidet har ikke vist noen patentløsninger, men

vist behovet for samarbeidsarenaer, nettverk og behovet for vilje og evne til endring. Som grunnlag for paradigmatisk eksempler ble det derfor viktig å utvide horisonten og endre opprinnelig problemformulering til et mer åpent spørsmål om hva som kan bidra til at topartssamarbeidet kan øke sin endringskompetanse og evne når det gjelder det kjønnsdelte yrkesfaglige feltet. Denne kompetanseutviklingen har vært helt avhengig av den prosessuelle forsknings-tilnærmingen.

I trepartssamarbeidet var det derimot en oppløyd mark som la grunnlag for å prøve ut nye modeller for samarbeid rundt spørsmålet om å gjøre de svært guttedominerte opplæringsarenaene i skole og bedrift tilgjengelige for jenter. I videreføringen av dette oppsto også begrepet ”firepartssamarbeidet”, der jentenettverkene som den fjerde part ble en vesentlig samarbeidspartner i utviklingen av nye modeller. Jentenettverkene viste seg også raskt å være en viktig drivkraft for jentenes individuelle og kollektive frigjøringsprosesser og ønske om å samarbeide med trepartssystemet om synliggjøring av yrkene for å bidra til å endre kjønnsbalansen i bedriftene. Også jentenes myndighet og maktinnflytelse i arbeidet fikk større betydning enn vi var forberedt på.

Denne komplekse sammensetningen medførte bruk for et mangfold av aksjonsforskningstilnæringer. Vi inngikk samarbeidet med en grunnleggende tillit til partene i bedriftene som ansvarlige og samfunnskompetente aktører for utvikling av majoritet-minoritet relasjonen i samspill med jentenettverk i egen virksomhet eller region. En forankring i partenes ledelse var også avgjørende for at de igangsatte prosessene kunne følges opp og holdes i live (Kanter, 1977; McNiff & Whitehead, 2001b).

Vi har formulert den endelige problemformulering i etterkant av disse erkjennelsene som grunnlag for avhandlingens framstilling, underveis- og sluttanalyser slik:

Bil- og elektrobransjen er i praksis lukkede bransjer for jenter, og de som arbeider der er en så liten minoritet at de utgjør en gruppe ”merkede” individer. Vi ønsker gjennom aksjonsforskning, veiledning og nettverksarbeid med partene og jentenettverk å utforske og utvikle gode eksempler på økt bevissthet, planlegging og gjennomføring av tiltak som kan bedre trivsel, stabilitet og rekruttering av jenter som en minoritet i bil- og elektrobedrifter i fire fylker. Aksjonsforskningsarbeidet vil være forankret i det yrkespedagogiske feltet og bygge på forskningstilgang fra minoritet/majoritetsforståelse og feministisk forståelse for å søke og vise eksempler på forbedringer og generere kompetanse til feltet.

I lys av dette har vi i avhandlingen stilt forskningsspørsmålene:

Hvordan kan aksjonsforskning bidra til å framkalle barrierer og potensialer, samt utvikle økt handlingskompetanse i arbeidsorganisasjonene, for tilrettelegging og ivaretaking av kvinnelige lærlinger/ fagarbeidere som minoritet?

Hvordan kan aksjonsforskning bidra til å utvikle maktfrie og myndiggjørende nettverk med innflytelse, for jenter som minoritet i det yrkesfaglige feltet?

Hvordan kan aksjonsforskning bidra til å utvikle samarbeidsformer og framkalle barrierer innen trepartssamarbeidet i fylkene i arbeidet med den kjønnsdelte fag- og yrkesopplæringen?

## Leseveiledning

Avhandlingen består av den overstående innledningen og deretter sju kapitler som er delt inn i tre deler.

- Del I: Forståelsesrammer og aksjonsforskning

I denne delen ser vi på de tre sektorene det yrkesfaglige feltet ut fra vårt tilfang har skåret ut innen minoritetsforståelse, feministisk forståelse og aksjonsforskning. Dette representerer først og fremst vår forforståelse, men vi trekker også inn forståelsesrammer og teorier vi og/eller deltakerne har blitt kjent med og anvendt i løpet av prosessen.

- Kapittel 1: Feminist- og minoritetsforståelse for det yrkesfaglige feltet

Vi ser i dette kapitlet på tidligere erfaringer og begreper innen det kjønnsdelte yrkesfaglige feltet og den likestillingspolitiske innsatsen for å bryte ned det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge. Videre ser vi på hvilken begrepsforståelse som ligger til grunn for avhandlingen innen dette feltet, og hvordan en feminist- og minoritetsforståelse kan kaste lys over forskningsspørsmålene. Til slutt viser vi hvilke mekanismer vi har utledet av dette, med hensyn til det yrkesfaglige feltet.

- Kapittel 2: Aksjonsforskning for det yrkesfaglige feltet.

I dette kapitlet ser vi på det felles vitenskapelige grunnlaget for aksjonsforskning. Deretter introduserer vi kort vår forståelse av *feministisk aksjonsforskning*, *pedagogisk aksjonsforskning*, *dialogbasert arbeidslivsaksjonsforskning* og *kritisk utopisk aksjonsforskning*, og framhever elementer, erkjennelsesinteresser og arbeidsmetoder i de ulike tilnærmingene som vi anser som relevante for aksjonsforskningsprosjektet ”Jenter i bil og elektro”. Til slutt i kapitlet redegjør vi for det vi ser som sentrale dilemmaer og aspekter i aksjonsforskning, *mål og målsettings-*

*prosesser, forsker – deltakerrelasjonen, kunnskapsutvikling og dokumentasjon/spredning* sett i lys av de ulike aksjonsforskningstilnærmingene.

- Del II: Prosessutvikling og -analyser

Vi har valgt å dele forsknings- og utviklingsprosessene inn i fire faser ut fra hovedtendensene i de kronologiske periodene. De tre første fasene omfattet etablering, utprøving, erfaringsutveksling og kontinuerlig analyse og inngår i del to.

- Kapittel 3: Etablering, motivasjon og motstand

Sentralt i denne fasen har vært inngåelse av avtaler med bedrifter i de to bransjene og oppstart av kartleggingsarbeid som grunnlag for utarbeidelse av handlingsplaner i den enkelte bedrift. I tillegg startet arbeidet med å etablere jentenettverk og bedriftsnettverk i regionene. Økt synliggjøring av yrkene og bedre rekruttering kom også raskt på dagsordenen. Kjønn, klasse og flyktig arbeidsliv som utløsere av økt motstand for etablering av et aksjonsforskingsarbeid drøftes til slutt i dette kapitlet.

- Kapittel 4: Samhandling i arbeidsorganisasjonene og med jentenettverkene - gjennom samspill mellom aksjonsforskningstilnærminger

Arbeidet med rekruttering av bedrifter til prosjektet fortsatte i denne perioden, men fokus var nå likevel arbeidet med handlingsplaner og bedriftsutvikling i den enkelte bedrift, konsern eller region. Prosjektorganiseringen ble ”effektivisert” til å samle bedriftene kun i regionene. Jentenettverkernes videreutvikling som egne nettverksarenaer var en parallell og komplementær prosess som førte til et mangfold og omfang, og forsterket grunnlaget for samspill mellom aksjonsforskningstilnærminger i dette arbeidet. Deltakergruppens ulike maktforhold medførte behov for tilnærminger som best mulig kunne styrke myndiggjørende og demokratiske prosesser. Kapitlet avsluttes med noen refleksjoner om forutsetninger for økt likeverd, empowerment og myndiggjøring for jenter som minoritet i mannsdominerte arbeidsorganisasjoner.

- Kapittel 5: Koalisjon og samfunnsorientering

Å skape koalisjoner i arbeidet for å bidra til bedre kjønnsbalanse i utdanning og yrker i bransjer som bil og elektro viste seg å være en nødvendighet for å komme videre i bedriftsutviklingsarbeidet. Det var tydelig at arbeidet i bedriftene og jentenettverkene ville stagnere eller stoppe helt opp dersom dette ikke ble et samfunnsanliggende. I dette kapitlet utredes trepartssamarbeidets betydning nærmere, i den norske arbeidslivsmodellen og for yrkesfagene spesielt. Til slutt i kapitlet speiler vi forskningsprosessen i to av fylkene i Winters (1989) prinsipper for aksjonsforskning med søkelys på demokrati, pluralisme og motsetninger.



- Del III: Avslutning.

Kapittel seks som omhandler den fjerde fasen og omfatter deltakerne og vår felles dokumentasjonsprosess, som grunnlag for kollektiv kunnskapsutvikling og allmenngjøring, inngår i den tredje og avsluttende delen av avhandlingen. I det siste kapittel sju sammenstilles analysen av dokumentasjonen og forskningsspørsmålene i lys av aktuell forskning som berører eller tangerer de samme feltene.

- Kapittel 6: Konsolideringsfasen, kollektiv kunnskapsutvikling og allmenngjøring

Konsolideringsfasen framstiller primært den kollektive kunnskapsutviklingen og allmenngjøringen som deltakerne og vi har arbeidet fram sammen. Dette ligger som et felles grunnlag for vedvarende og kontinuerlige forbedringer og endringer på alle de ulike arenaene som forskningsarbeidet omfatter. De ulike aksjonsforskningstradisjonene har sine egne tilnærminger til å institusjonalisere, forankre eller spille inn arbeidet i organisasjonene og samfunnet. Alle disse aspektene er søkt ivaretatt i et omfattende konsolideringsarbeid.

- Kapittel 7: Konkluderende analyser.

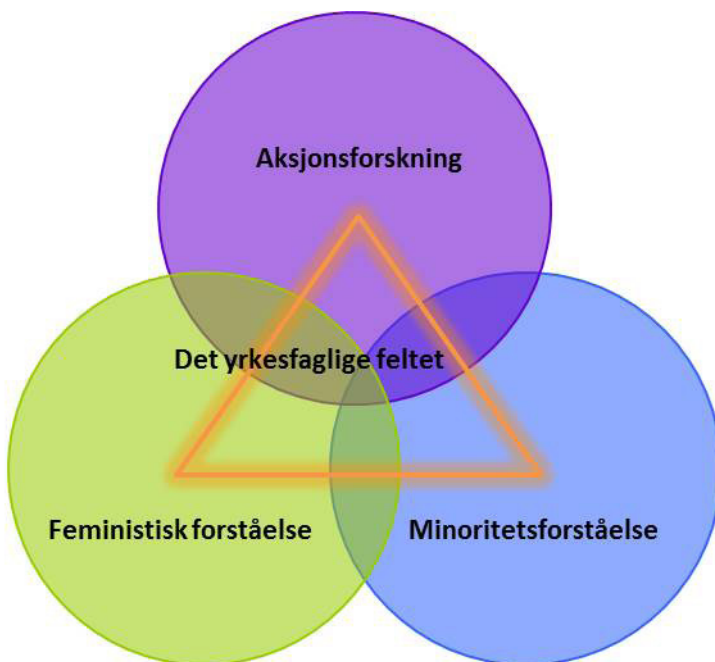
De konkluderende analysene bygger på forskningsspørsmålene sett i lys av forskningsprosessene og annet aktuelt forsknings- og analysearbeid. Analyse-  
ne omfatter både anvendelse av aksjonsforskningstilnærminger og utvikling av *strategier, arenaer og kollektiv kompetanse*. Vi har delt opp forskningsspørsmålene i temaer som for topartssamarbeidet i bedriftene; aksjonsforskning med arbeidsorganisasjonene, arenaer og verktøy for å framkalle barrierer og potensialer, sentrale framkomne barriere og potensialer og utvikling av økt handlingskompetanse. For arbeidet med jentenettverkene ble inndelingen; aksjonsforskning med jentenettverkene og jentenettverk som empowermentstrategi og myndiggjøringsarena. Det siste spørsmålet omhandler tre/firepartsamarbeidet og er i drøftingen delt opp i; aksjonsforskning og utvikling av samarbeidsformer og framkomne barrierer i koalisjonssamarbeidet. Til slutt ser vi kort på det overordnede forskningsmålet fra de fire perspektivene som ligger til grunn for dette arbeidet, minoritetsforståelse, feministisk forståelse, aksjonsforskning og det yrkesfaglige feltet.



## DEL I: FORSTÅELESRAMMER OG AKSJONSFORSKNING

Det yrkesfaglige feltet og den norske trepartssamarbeidsmodellen, som beskrevet i innledningen, er rammen for dette forskningsarbeidet. I denne delen vil vi se på de tre sektorene for dette arbeidet vi ser som relevante innen det vi har sirklet inn; *feministisk forståelse*, *minoritetsforståelse* og *aksjonsforskning* (se fig. 1). I kapittel 1 redegjør vi for det vi anser som relevant kunnskap og forståelse om *feminisme* og *minoritet* med hensyn til feltet. I kapittel 2 går vi videre til ulike *aksjonsforskningstilnæringer* og aktuelle aspekter og dilemmaer som er viktig i planlegging, gjennomføring og analyse av arbeidet.

Vi trekker inn erfaringer fra vårt arbeid underveis for å bidra til å belyse eller anskueliggjøre de temaene vi behandler. Dette er likevel spørsmål som først og fremst har vært knyttet til vår forforståelse eller som har blitt utviklet under prosessen i samarbeid med deltakere og samarbeidspartnere, gjennom teoritilgang og utvikling av egne paper og rapporter underveis.



*Figur 2. Vårt forskningsarbeidet har intensjoner om å befinne seg der alle fire feltene overlapper (unionen) og blir sett i lys av de tre sektorene triangelet lager*

# Feminist- og minoritetsforståelse for det yrkesfaglige feltet

Kvinnens muligheter og rettigheter på arbeidsmarkedet har gjennom tidene adskilt seg fra menns, uansett kulturer eller klassesilhørighet. På begynnelsen av 1900 tallet var det store diskusjoner innen den sosialistiske bevegelsen i Europa, om hvorvidt kvinner skulle ha rett *til* arbeid, eller frihet *fra* arbeid. Mange endringer har skjedd gjennom historien, og blant annet gjennom en omfattende likestillingspolitikk i Skandinavia har kvinner fått rett og mulighet til utdanning og yrkesdeltakelse i stort omfang. Prinsippet om likestilt adgang til lønnsarbeid og likestilte arbeidsvilkår er sentrale i likestillingslovgivningen. Kjønnsegregering i arbeidslivet skjer likevel både horisontalt og vertikalt. Det yrkesfaglige feltet er et av områdene med størst horisontal kjønnsegregering i Norden (NOU 2012:15, 2012). I Norge har først og fremst Liv Mjelde vært opptatt av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og den kjønnsdelte opplæringen innen yrkesfagene. Mjelde (Mjelde, 1984, 1999b; Mjelde & Tarrou, 1992) påviser at kvinner hele tiden har vært en del av arbeidskraften innen håndverk- og industriyrker, men har som regel blitt utestengt fra det faglærte arbeidet. Mulighetene for fagutdanning og godt betalte yrker for arbeiderklassens kvinner har vært små. Rettighetene til de godt betalte faglærte jobbene er den dag i dag formelle, men ikke reelle i dagens kjønnsdelte yrkesfaglige felt (Moi, 1998).

Vi vil i dette kapitlet se på noen erfaringer og likestillingspolitikkenes inn-sats og betydning for denne situasjonen i Norge, som et vesentlig grunnlag for aksjonsforskningsarbeidet med ”Jenter i bil og elektro”. Videre vil vi se på hvilken begrepsforståelse som ligger til grunn for dette feltet, deretter hvordan en feminist- og minoritetsforståelse kan kaste lys over disse spørsmålene, og til slutt hvilke mekanismer vi har utledet av dette med hensyn til det yrkesfaglige feltet.

## 1.1 Erfaringer, likestillingspolitikk og begreper innen det kjønnsdelte yrkesfaglige feltet

Arbeiderkvinnens rett til lønnsarbeid som en vei til økonomisk og sosial frigjøring ble først og fremst satt på dagsordenen av Clara Zetkin og Rosa Luxemburg i den tyske og europeiske sosialdemokratiske bevegelsen på slutten av attenhundretallet (Bölke, 1972). Sporene fra diskusjonen om hvorvidt friheten for kvinner gikk gjennom retten til lønnsarbeid, eller om hun skulle forskånes fra for eksempel industriarbeid, kan leses inn i debatten, eller mangelen på debatt, om dagens kjønnsdelte yrkesfaglige arbeidsmarked.

Når det gjelder den horisontale kjønnssegregeringen har det vært to vesentlige debatter og satsningsområder angående kvinner i Norge de siste tiårene. Den ene har vært spørsmålet om økonomisk og sosialt oppgradering av tradisjonelle kvinneyrker innen spesielt helse og omsorgssektoren, det andre har vært satsning på at kvinner skal velge realfag og for eksempel ingeniørutdanning. I utdanningsdebatten blir fagutdanning ofte utelatt, kanskje fordi det er en del av grunnutdanningen. Likelønnskommisjonens innstilling fra 2008 f.eks., inkluderte ikke faglærte yrker i sitt arbeid, men henviste til Handlingsplan for likestilling i barnehager og grunnopplæring 2008 – 2010. I mange sammenhenger kan det se ut til at fagopplæring blir sett på som et grunnlag for videre utdanning, ikke som en verdsatt utdanning i seg selv. Fra syttitallet og et par tiår framover, var den organiserte kvinnebevegelsen en sterk premissleverandør til offentlig likestillingspolitikk, men den inkluderte også i liten grad spørsmålet om det yrkesfaglige feltet inne tradisjonelt mannsdominerte fag, det var jo heller ikke mange kvinner der. Organisasjonen Kvinner i ”mannsykker” (KIM) var en liten og til dels et motstrøms fenomen i dette bildet (L. L. Christiansen, 1982; Kilden, 2010b)

Det var noen skandinaviske og nasjonale spredte og sporadiske offentlige prosjekter, med det som spesielt i Danmark har gått under betegnelsen *mandefagsstrategien*, men de ble i liten grad en del av en systematisk likestillingspolitikk. Fokuset på lang og høyere utdanning har for både gutter og jenter vært dominerende de siste tiårene. Alle disse faktorene har ført til at kjønn i det yrkespedagogiske feltet på mange måter har blitt en blindsoner i flere samfunnsdebatter, og det yrkespedagogiske feltet i Skandinavia har vært relativt uberørt av den generelle likestillingen i samfunnene når det gjelder den konkrete pedagogisk-didaktiske organiseringen av opplæring i skole og bedrift. Både kvinner og menn har erobret nye posisjoner i politikk, idrett, arbeidsliv og familie og likestillingen har økt på mange områder i Norge de siste tiårene. Områder som

faglærte innen f. eks bil - og elektrobransjen representerer derimot en stagnasjon. Arbeidslivet er like kjønnsdelt som i 1988. Fremgangen på toppen er spist opp av økt kjønnssegregering på bunn (Ø. G. Holter et al., 2008). Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er ikke bare et spørsmål om likestilling og like muligheter, men også et klassespørsmål hvor arbeiderklassens jenter ikke gis samme mulighet til å delta i mannsdominerte fagfelt. Fagområder innen f. eks. helse og omsorg eller bygg og håndverk, representerer en ekstrem kjønnsdeling (Teigen, 2006).

### **1.1.2 Kjønnstradisjoner og kjønnsidentitet er viktig for unges yrkesvalg**

Politiske myndigheter legger opp til informasjon og organisering av unges opplæring i arbeidet med egne yrkesvalg ut fra en ide om at valgene i stor grad er rasjonelle. Gjennom arbeid med karriereplanlegging og fokus på individuelle mål kommer ofte faktorer som er knyttet til følelser og identitet i bakgrunnen (Jørgensen, 2009). For å velge en yrkesfaglig utdanning må man, spesielt i Norge etter Reform 94, gjøre dette valget allerede som 15 -16 åring. En alder hvor kjønnsidentitet står sentralt i de unges liv. Når vi samtidig vet at yrkesfagene i sterk grad er preget av kjønnstradisjoner og kjønnsidentitet, skaper dette dårlig vilkår for å gjøre utradisjonelle eller frie utdannings- og yrkesvalg.

I utvikling av de yrkesfaglige studieretninger etter andre verdenskrig har den sosiale organiseringen av maskulinitet og feminitet vært svært synlig på de yrkesfaglige studieretningene. Den første yrkesopplæringen startet med verkstedskoler i bedriftene for gutter og husmorskoler for jenter (Mjelde, 2002). På 50- og 60 tallet var den rådende ideologien at kvinner skulle være hjemmeværende, men gjennom den etterfølgende veksten i velferden vokste helse- og omsorgssektoren, noe som skapte mange arbeidsplasser for kvinner. Flertallet av jenter i yrkesfaglig opplæring var å finne i tradisjonelle jenteutdanninger, ofte kortere kurs i f.eks. husstell- og sosialfag og estetiske fag. Disse utdanningene førte i første omgang ikke til lærekontrakter og fagbrev. Guttene derimot var å finne i de tradisjonelle håndverksfagene innen bygg, elektro og mekanikk som lå under Lærlingloven og førte til relativt godt betalte jobber.

Fra syttitallet og framover ble det innført velferdsordninger som ga kvinner mulighet til å kombinere lønnsarbeid og familie. De siste tiårene har også fedres mulighet og plikt til deltakelse i omsorg for egne barn blitt sterkt utvidet. Arbeidslivsforskere i Norge påviser samtidig at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet på alle nivåer er forsterket av likestillingspolitikken, da høy sysselsetting

blant kvinner henger nært sammen med at arbeid som tradisjonelt har vært utført av kvinner innen familien, nå utføres som lønnsarbeid på arbeidsmarkedet (Charles, 1992; Magnussen & Neramo, 2009; Teigen, 2006).

De forutinntatte holdningene til fagene kan derfor bidra til at ungdommene bringer med seg holdninger og atferd inn i utdanningen som igjen bidrar til å opprettholde mytene. Præstmann Hansen skriver i sin ph.d.-avhandling om gutter i bilfag:

De dominerende drøengeidentiteter har hegemoniske træk – de er oftest markert som heteroseksuelle og etnisk-racialiserede danske, og selv om de er til forhandling, bliver de til den regulerende norm i skolelivets maskulinitets- og elevgørelser. De Andre identiteter risikerer i højere grad ignorering, nedvurdering og marginalisering og for elever i skæve drengeskoler og elever i pigeskoler bliver det derfor vanskeligere at manøvrere og fastholde en plads i denne homosociale uddannelseskontekst. (Præstmann Hansen, 2009, p. 188)

Harriet Bjerrum Niensens (2009) påviser at yrkesvalg og karriere i vår del av verden stadig har blitt en større del av unges identitetsbygging. Mye tyder på at jenter, spesielt fra middelklassen, innehar en sosial og relasjonell kompetanse som gir dem klare fortrinn i utdanningssystemet og arbeidslivet, i alle fall til et visst nivå. Kjønn, klasse og etnisitet er fortsatt vesentlige forutsetninger for utdanning- og yrkesvalg, men ulik individuell kompetanse spiller også en stadig større rolle for å krysse eller bli værende i et tradisjonelt mønster. I hennes analyser av utviklingen, påviser hun en kontinuerlig bevegelse på feltet, med nye roller og grenseoverganger. For de som derimot gjør yrkesfaglige valg kan dette se ut til å bidra til en opprettholdelse av kjønnssegregeringen, da den relasjonelle kompetansen ikke synliggjøres eller tydelig etterspørres i de tekniske yrkene (H. B. Nielsen, 2009).

Dermed kan man si at den endrede måten som kjønn 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. (H. B. Nielsen, 2009, p. 304)

Spørsmålet om både jenter og gutters relasjonelle kompetanse i yrker som elektrikere og bilmekanikere har fått økt fokus i tidsspennet prosjektet ”Jenter i bil og elektro” har pågått, og det foregår diskursendring i bransjene med hensyn til fagenes behov og framstilling.



### 1.1.3 Styringsdokumenter som har berørt feltet

Den aller første likestillingspolitiske institusjonen i Norge var Likelønnsrådet, etablert allerede i 1959, som viser lønnsarbeidets posisjon i spørsmålet om likestilling. Lov om likestilling mellom kjønnene av 1978 kom i kjølvannet av kvinners inntreden på arbeidsmarkedet. I 1980 ble den gamle Lærlingloven erstattet av Lov om fagopplæring i arbeidslivet (LFA) og stadig nye fag ble lagt inn under loven, men først med Reform 94 ble mange av de tradisjonelle jentefagene, spesielt i helse- og omsorgssektoren, lagt inn under denne loven. Innføring av flere egne ”jentefag”, samtidig som man mer eller mindre fjernet muligheten til å komme inn på yrkesfaglige videregående linjer etter å ha tatt allmennfaglig videregående linje, kan se ut til å ha bidratt til å befeste kjønnssegregeringen i yrkesopplæringen i Norge.

Opplæringslova (1998) har som vi viste i Innledningen som ett av sine mål å fremme likeverd og likestilling. Dette har videre blitt forsterket gjennom skolereformen ”Kunnskapsløftet” innført i 2006 og påfølgende Handlingsplan for likestilling 2008 - 2010 (KUF, 2008) som er styringsdokumenter også for den del av opplæring som foregår i bedrift. Forståelse og bevisstgjøring om disse spørsmålene lå som en del av intensjonene til prosjektet ”Jenter i bil og elektro”.

Høsten 2011 la den norske regjeringen fram en ny handlingsplan for likestilling; ”Likestilling 2014” (BLI, 2011). Denne omhandler blant annet den kjønnsdelte fag- og yrkesopplæringen, men det har i tiden etterpå blitt påpekt behov for flere og bedre tiltak for å kunne oppnå resultater på dette feltet (Vagle & Møller, 2011). Det ble i 2011 også lagt fram en norsk offentlig utredning ”Struktur for likestilling” (NOU 2011:18, 2011), som så på regionale forskjeller i likestilling. Denne konkluderte med at det var lite midler og muligheter til likestillingsarbeid i kommuner og fylker, noe som rammer grunnopplæring og fag- og yrkesopplæring i motsetning til høyere utdanning. I likhet med regjeringens handlingsplan har offentlige styringsdokumenter knyttet til likestilling de siste tiårene, med ulike innfallsvinkler, fokusert på det horisontale kjønnsdelte arbeidsmarkedet og utdanningssystemet. Dette knyttes både til likelønsspørsmålet, tradisjonsfrie yrkesvalg, bedre arbeidsmiljø og bedre ressursutnyttelse av kompetanse. De offentlige tiltakene i kjølvannet av styringsdokumentene kan grovt deles i to hovedgrupper når det gjelder kjønnsbalanse. Det ene er kampanjer for utradisjonelle utdanninger og yrkesvalg, og det andre er ulike fortrinnsregler. Det har vært kampanjer rettet mot jenter og realfag og mot gutter og førskolelærerutdanning spesielt. Stimuleringsiltak har vært knyttet opp til enkelte fylker eller utdanningsinstitusjoner og i liten grad vært rettet mot jenter

og fagutdanning. Enkelte spesifikke tiltak har vært rettet mot det yrkesfaglige feltet for jenter og kvinner eller begge kjønn.

### **1.1.4 Yrkesfaglige arbeidsmarkeds- og likestillingsprosjekter.**

På sytti- og åttitallet var det en aktiv arbeidsmarkedspolitikk i Skandinavia som innebar skolering og omskolering av arbeidskraft for å oppnå tilpasning til arbeidsmarkedets behov. En del av denne virksomheten rettet seg spesielt mot kvinner med tilbud om opplæring innen tradisjonelle mannsdominerte fagfelt. På denne tiden var omtrent 50 % av kvinnene yrkesaktive, men blant annet den nye kvinnebevegelsen medførte et stigende ønske om yrkesdeltakelse. I Danmark ble arbeidsmarkeds tiltak trappet kraftig opp på slutten av syttitallet. I Norge kom økningen først på begynnelsen av åttitallet (L. L. Christiansen, 1996).

På åtti- og nittitallet ble det gjennomført ett felles nordisk og tre norske prosjekter som innebærer interessante erfaringer for ”Jenter i bil og elektro”. Prosjektene har vært forskjellig utformet og hatt ulike innfallsvinkler, men felles for dem har vært å se på opplæring i skole og arbeidsliv, utdanningsvalg og yrkesvalg.

#### **Arbeidsmarkeds tiltak spesielt rettet mot kvinner innen mannsdominerte fag**

I Danmark fikk samarbeidet mellom ulike departementer, LO og fylkene på åttitallet en egen betegnelse; *mandefagsstrategien*. Målet var å bidra til å bryte det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og demme opp for kvinnearbeidsløsheten. I den første fasen var satsningen i Skandinavia som helhet rettet inn mot å rekruttere ufaglærte og kvinner uten arbeid til industrien, hvor behovet for arbeidskraft var stort. Kvinner og ”fremmedarbeidere” var to reservearbeidskraftgrupper på disse områdene. Behovet for arbeidskraft og den økte likestillingsinteressen førte til et sammenfallende ønske om økt sysselsetting av kvinner. I Norge vokste oljeindustrien fram og åpnet et nytt arbeidsmarked, først og fremst for menn, men de etterlot seg ledige arbeidsplasser til kvinner, selv om dette ble et relativt kort ”eventyr” (L. L. Christiansen, 1996). Da kvinner begynte sitt inntog i tungindustrien, var dette et fenomen som ble lagt merke til. De fleste fikk innpass fra 1974 og utover i 1975, men fra slutten av 1975 var det allerede slutt (Aga, 1980). Mange kvinner ble utdannet som sveisere, men var de siste som var tatt inn og de første som måtte gå igjen når konjunktorene endret seg. Gunilla Fürst oppsummerte i sin bok fra Sverige ”Reträtten från manns-

jobben” at tiltakene hadde fungert godt som arbeidsmarkedstiltak, men som likestillingsforsøk var det derimot ikke så vellykket (Fürst, 1985).

På mange måter oppsto det et nytt midlertidig kjønnsdelt arbeidsmarked innen det tidligere mannsdominerte feltet som kan sammenliknes, men i mindre målestokk, med det som spesielt skjedde i England og USA under andre verdenskrig. Den kvinnedominerte delen av arbeidsmarkedet begynte derimot å øke kraftig utover åttitallet og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, innen de yrkesklassene som er definert inn i arbeiderklassen, ble etter hvert etablert som en relativt stabil sektor. Fra midten av åttitallet ble *mandefagsstrategien* forlatt som en offentlig likestilling- og arbeidsmarkedspolitik. Kvinnebevegelsens støttende holdning endret seg også, og et fokus på oppvurdering av kvinneyrkene lønns- og statusmessig ble mer eller mindre satt opp mot denne linjen.

Både Lone Lønne Christiansen (1996) og Anika Liversage (2009) påpeker at strategien ble forlatt i sammenheng med lavkonjunktur, og mange kvinner ikke fikk innfridd forhåpningene til sine nye yrkeskarrierer. Mange arbeidsplasser var ikke åpne for kvinner, mange kvinner fikk ikke jobb, eller de fikk problemer på arbeidsplassen. Det offentlige likestillingsapparatet konkluderte med at *mandefagsstrategien* var en nytteløs likestillingsstrategi.

Jeg mener dette er en feilslutning. Mannefagsstrategien må kritiseres først og fremst for å ha vært en arbeidsmarkedsstrategi og ikke en likestillingsstrategi. Dens argument var likestilling, mens den i konsekvens, og i samsvar med arbeidsmarkedspolitikken var en strategi for å dekke et stort behov for ny arbeidskraft i tradisjonelt mannsdominerte yrkesgrupper. (L. L. Christiansen, 1996, p. 15).

En grunnleggende forskjell på prosjektet ”Jenter i bil og elektro” og *mandefagsstrategien* er at arbeidet har vært rettet kun mot det faglærte feltet innen to store yrkesfaglige opplæringsprogram. Det har ikke hatt fokus mot voksne kvinner eller arbeidsledighetsproblematikk. Videre er dette primært et bedriftsutviklingsarbeid og sekundært et rekrutteringsarbeid. Hovedmålet med prosjektet har vært å tilrettelegge og åpne de to mannsdominerte yrkesfaglige områdene for unge kvinner. Slik er erfaringene fra *mandefagsstrategien* et viktig bakteppe med en ensidig fokusering på kvinnes valg og myndighetenes satsning på primært voksenopplæringstiltak. Senere tiltak hadde et større fokus på utdanning og jenter og kvinners behov som utradisjonelle elever eller arbeidstakere.

### **BRYT-prosjektet**

Nordisk ministerråd satte i 1986, i alle medlemslandene, i gang et treårig felles nordisk prosjekt, BRYT-prosjektet, som blant annet satte søkelyset på forbe-

redelse til yrkesvalg i ungdomsskolen, tiltak rettet mot jenter i videregående skole, kvinnelige etablerere og arbeidsledige kvinner. Prosjektet hadde ulike utforminger i de forskjellige deltakerlandene. BRYT-Norge var et rent skoleprosjekt med sete i Rogaland. Her ble det gjort en rekke skoleforsøk med hensyn til både organisering og bygging av nettverk. Det ble høstet mange positive erfaringer fra dette prosjektet. Organisasjonen Kvinner i "mannsykker" (KIM) i Stavanger samarbeidet med prosjektet i flere saker. Det ble laget egne undervisningsopplegg for ungdomskolene, og elever ble utplassert utradisjonelt på tvers av kjønn. I inntaket til videregående skole ble det tatt i bruk radikal kjønnskvolterering på enkelte linjer. Det ble også lagt stor vekt på skolering av lærere og rådgivere (Mykletun, 1989).

I den felles nordiske oppsummeringen ledet av Drude Dahlerup (1989), ble det oppsummert at *mandefagsstrategien* var et feilspor. Det ble hevdet at det viktigste ikke var å få kvinner inn i de tradisjonelle mannsyrkene, men å oppgradere de tradisjonelle kvinneyrkene lønns- og statusmessig. Det ble arrangert en alternativ oppsummering med "grasrotdeltakere" fra alle prosjektlandene. Lærere, elever og arbeidere fra Norge, Finland og Danmark deltok. Denne stilte seg kritisk til den offisielle oppsummeringen, selv om det var tydelig at prosjektet hadde vært svært ulikt i de forskjellige deltakerlandene (E. Møller, 2000). Kvinnebevegelsen hadde under den gynosentriske påvirkningen også etter hvert blitt splittet i sin holdning til spørsmålet om å gå inn i mannsyrker. Det ble stilt spørsmål som: Var disse yrkene en nyvinning for kvinner, eller var det å bøye seg for menns premisser? For kvinner som hadde etablert seg i de mannsdominerte fagutdannede yrkene og etterhvert identifiserte seg med yrkene og fagene ble de kvinnepolitiske strategispørsmålene litt fiktive (L. L. Christiansen, 1996). På samme tid som BRYT-prosjektet la fram sine konklusjoner var arbeidsledigheten på rask vei oppover. Noe tidligere i Danmark enn i Norge. Konklusjonene kan også her ha sammenheng med de økonomiske konjunktorene.

## **JA-prosjektet**

JA-prosjektet eksisterte i akkurat den samme perioden, fra 1986 til 1989 i Oslo, og tok et klart standpunkt til den kvinnepolitiske debatten:

Vårt utgangspunkt er at det ikke skal være noe enten/eller. De tradisjonelle kvinneyrkene må oppvurderes, spesielt i form av høyere lønn. Samtidig må jenter ha muligheter til å velge blant alle mulige yrker. Det har de i realiteten ikke i dag, da

mangel på informasjon om og modeller i utradisjonelle yrker begrenser valget deres. (Gundersen, 1989, p. 5)

Bak dette prosjektet sto Kontoret for fagopplæring, Skolesjefen og Arbeidsformidlingen i Oslo. Kommunal- og arbeidsdepartementet finansierte prosjektet. Prosjektets mål var å få flere jenter til å gjennomføre utdanning i utradisjonelle fag, og å komme i varig arbeid i disse. En videre målsetting var å samle erfaringer og utvikle tiltak som kunne brukes av andre.

Prosjektet fulgte to kull jenter som startet sin utdanning innen bygg- og elektrofag i videregående skole. Prosjektet omfattet også en forundersøkelse på kullet før. Alle de tre kullene, totalt 105 jenter, ble intervjuet med hensyn til bakgrunn og holdninger.

JA-prosjektet samarbeidet tett med Kvinner i ”mannsykker” (KIM) i Oslo om informasjonsvirksomhet i ungdomsskolen. Videre prøvde man ved ulike tiltak å legge situasjonen til rette for jentene og hindre frafall. Det ble arrangert samlinger for jenter fra de søkte grunnkurs til de var ute i lære. Ulike kollektive og individuelle støttebehov ble utredet og satt i gang ut fra behov. JA-prosjektet rettet på bakgrunn av sin undersøkelse av jenter i utradisjonelle utdanninger søkelyset på lærerne (Løseth, 1989) og laget en egen idèsamling med råd og vink ”Om jenter på utradisjonelle linjer” (Gundersen, 1989). Prosjektets resultater førte også til at det ble satt i gang positiv forskjellsbehandling av jenter i forbindelse med mulighet til å samle jentene i klasser og på skoler enkelte steder. Prosjektet medførte ingen systematisk implementering av erfaringene.

### **KITY-prosjektet**

KITY-prosjektet (Kvinner i tekniske yrkesområder) var et prosjekt som foregikk i Oslo kommune fra 1992 til 1994. Prosjektet lå under byrådslederens avdeling ved seksjon for forvaltningsutvikling som hadde det overordnede ansvaret for kommunens likestillingsarbeid. Hovedmålet for prosjektet var å legge forholdene bedre til rette for en framtidig rekruttering av kvinner til tekniske yrkesområder i kommunen, og skape større forståelse for at dette ville være positivt for arbeidsmiljøet og utøvelsen av arbeidsoppgavene. Målet var også å få de kvinnene som allerede var ansatt innen tekniske yrkesområder til og fortsatt bli i kommunen. Prosjektet foregikk primært i etatene AS Oslo Sporveier og Oslo vann- og avløpsverk. Det ble også knyttet kontakt med Oslo brann- og feiervesen og Oslo renholdsverk (Oslo Kommune, 1993).

KITY-prosjektet var på mange måter et ”kjerringa mot strømmen”-prosjekt. Det videreførte den ”mannefagsstrategien” BRYT-prosjektet hadde forlatt, men benyttet mange av de konklusjonene og erfaringene som hadde kom-

met fram i delprosjektene med hensyn til skolering av mellomledere og samling av kvinner. Prosjektet ble satt i gang til tross for ansettelsesstopp og planer om total nedskjæring i flere avdelinger. Dette var ikke et arbeidsmarkedstiltak, men et klart likestillingstiltak som også benyttet mange av de samme tiltakene som JA-prosjektet. Men i tillegg til å være et "mannefagsprosjekt" hadde også KITTY-prosjektet mål utover rekruttering og tilrettelegging for kvinnene. Man ønsket å tilføre arbeidsplassene ressurser og verdier som kvinnene representerte. Dette var uttrykk for en tanke om at kvinner har særegne verdier og egenskaper (L. L. Christiansen, 1996).

Prosjektet la vekt på bevisstgjøring, synliggjøring og rekruttering. Det ble etablert prosjektgrupper i de to aktuelle etatene med representanter fra alle nivåer i etaten. Prosjektgruppene ble skolert i prosjektarbeid, likestilling arbeidsmiljø m.m. Det ble også arrangert egne seminarer for kvinner i alle fire etatene. Målet var også å bevisstgjøre kvinnene på egne roller og behov, og på hvilke prosesser som virker på arbeidsplassen.

Videre la prosjektet vekt på å synliggjøre kvinner og resultatene av prosjektet, både internt i kommunen og eksternt i media. Dette var spesielt i tråd med tanken på å synliggjøre kvinnene som en positiv ressurs og gi bedriftene positiv honnør for sitt tilretteleggingsarbeid. Når det gjaldt rekruttering gikk prosjektet aktivt ut og annonserte etter kvinner, og "sporet opp" aktuelle søkere. Kvinneandelen i virksomhetenes "kjeledressyrker" økte fra 1,9% til 3,5% (Odden, 1996).

I forskningsarbeidet som bygger på prosjektet ble det pekt på at det i liten grad ble arbeidet med konkret endringsarbeid på arbeidsplassene, Selv om ledere ble skolert i likestillingsspørsmål, ble det i analysen av arbeidet blant annet konkludert med at: "Prosjektet har altså tatt tak i endring hos kvinnene, men ikke hos mennene eller lederne, noe det kanskje burde gjort parallelt for å få større effekt" (L. L. Christiansen, 1996, p. 130). Dette har vært viktige erfaringer inn i prosjektet "Jenter i bil og elektro" hvor vi fra starten planla å ha kontinuerlig veiledning og dialogkonferanser med fokus på partene i bedriftene.

### **Bevisste Utdanningsvalg**

Prosjektet "Bevisste Utdanningsvalg" (BUV) ble iverksatt av Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet ved årsskiftet 1997/98. Prosjektet gikk i fire fylker i Norge over tre år og hadde som sitt overordnede mål: "å bidra til at ungdom får hjelp til å foreta bevisste utdanningsvalg i størst mulig grad uavhengig av tradisjonelle kjønnsroller og å bidra til å skape et arbeidsmarked som i mindre grad preges av tradisjonell kjønnsdeling".

Prosjektet var nyskapende på to områder. For det første var dette et arbeid som satte begge kjønn på dagsordenen innen yrkesfaglig videregående opplæring. *Gutteproblematikken* var i liten grad satt på dagsordenen tidligere innen denne delen av utdanningsfeltet. For det andre vektla prosjektet å utvikle helhetlige tiltakskjeder fra starten. Tiltakskjedetenkning var noe nytt, tidligere arbeid på feltet hadde for det meste vært rettet mot å prøve ut enkelttiltak. Erfaringene med guttesatsningen viste at det var mye motstand i mange ledd av utdannings-systemet med hensyn til fordommer og kjønnsstradisjoner. Det var få lærerkrefter og instruktører med et eget minoritetskjønn og yrkesfaglig bakgrunn. Tidligere satsninger med gutter har stort sett vært knyttet til høgscoleutdanninger innen helse- og barnehagesektoren. Tiltakskjedetenkningen viste seg derimot å være svært vellykket, ved å tenke tilpasning og rekruttering fra ungdomsskole gjennom videregående skole og ut i opplæring i bedrift ble det lagt grunnlag for en helhetlig tenkning og oppbygging av nettverk på tvers av det enkelte ledd i kjeden (Buland & Havn, 2001).

Som en del av prosjektet gjennomførte vi et pedagogisk aksjonsforskningsarbeid i samarbeid med en lærergruppe med klassestyrere som hadde jenter i sine klasser innen mekaniske fag og elektrofag (E. Møller, 2000; E. Møller & Vagle, 2003; Vagle, 2003). Gjennom dette fikk vi anledning til å prøve ut og videreutvikle minoritetsperspektivet i arbeidet med tilrettelegging og rekruttering av kjønnsutradisjonelle elever. Dette perspektivet ble tatt i bruk i flere deler av prosjektet, og bidro til å sette problematikken rundt ”Bevisste utdanningsvalg” inn i en bredere samfunnsmessig ramme, og benytte virkemidler som tidligere hadde vist seg vellykket i arbeidet med integrering av for eksempel etniske minoriteter (Buland & Havn, 2001). I tillegg til gruppeveiledningsarbeid med lærere ble det organisert jevnlige nettverksmøter for alle jentene fra de aktuelle klassene på skolen der vi arbeidet. På bakgrunn av tilbakemelding fra jentene, og pedagogiske vurderinger og refleksjoner i lærergruppen, ble det gjort en rekke endringer i strukturelle rammer. Klassestyrerne fremmet, og fikk for eksempel iverksatt at jenter ble samlet i samme klasse inntil de utgjorde 50%, og det ble gitt anledning til å sluse jenter til samme skole når de oppfylte minstekravet til å komme inn på linja i fylket. Gjennom en handlingsorientert og dialogbasert endringsprosess ble skolens interne diskurs endret gjennom prosjektet (Hiim, 2010).

Arbeidslivet var i første rekke involvert i arbeidet med bevisstgjøring og støtte til utradisjonelle elever i prosjektet, og ble mer en medspiller enn en reell målgruppe for tiltak. I oppsummeringen av prosjektet ble det slått fast at dette medførte at en i liten grad lyktes med å fokusere på de utradisjonelle lærlinge-

nes situasjon. Det samme gjaldt arbeidet med diskursendring med hensyn til kjønnsbalanse i bedriftene. Resultatet ble et i all hovedsak skoleorientert prosjekt med ulik grad av implementering av utprøvde tiltak, i stor grad avhengig av den enkelte skoleledelse eller fylkeskommunale ledelse (Buland & Havn, 2001). Vår egen deltakelse i dette prosjektet har vært vesentlig for planlegging og gjennomføring av prosjektet ”Jenter i bil og elektro”. En videreutvikling av tiltakskjedetanken viste spesielt behovet for aktiv bedriftsutvikling innen det yrkesfaglige feltet med hensyn til likestilling og kjønnsbalanse.

### **1.1.5 Kjønnstereotype yrkesvalg og karriereveilederes rolle i mulige endringsprosesser**

#### **Yrkesfag i kjønnsendring**

Det yrkespedagogiske feltet har i sterk grad vært preget av kjønnsdeling, kjønnsnormer og påvirkning fra ulike retninger i kvinnebevegelser og offentlig likestillingspolitikk. Sosiologisk, pedagogisk forskning viser at mange yrker, og kanskje spesielt en del yrkesfag, er en del av yrkenes identitet og utøvernes identitet, knyttet til at faget er ”kjønnet”. Likevel har det gjennom historien skjedd endringer i en rekke fag (Mjelde, 1999a, 2002). Dette er interessant og viktig bakgrunnskunnskap i endringsarbeidet innen ”Jenter i bil og elektro”. I løpet av 80- og 90 tallet skjedde det store endringer av kjønns sammensetningene på mange yrkesfaglige linjer i Norge.

Noen av de yrkesfaglige studieretningene i skoleløpet som gullsmedlinjen og tannteknikerlinjen, ble i løpet av 80-tallet kvinnedominerte. Disse linjene hadde full opplæring i skole (L. L. Christiansen, 1996; Mjelde, 2002). En grunn til dette kan være at elevene kunne fullføre utdanningen på skole slik at det var mulig å oppnå full kompetanse uten å forholde seg til arbeidslivet og eventuelle motforestillinger mot å ta i mot jenter som lærlinger. En relativt tidlig endring av disse yrkene kan også henge sammen med fagenes bilde utad som finmotoriske presisjonsyrker.

Fra 1972 til 1986 økte jenteandelen på grafisk linje fra 2 % til 80 %. En stor del av jentene som begynte hadde 3-årig gymnas på forhånd. Det var stor konkurranse om å komme inn og alder og tidligere utdanning ga ekstra poeng, i motsetning til dagens system med begrenset rett til antall år i videregående utdanning. Videre var det store teknologiske endringer i faget som krevde ny kompetanse. Liv Mjelde (2002) stiller spørsmål om hvorvidt sosial kompetanse og omstillingskompetanse har hatt betydning for jentenes inntog i grafisk



industri. I tillegg hadde Grafisk fagforbund i Oslo en egen kvinneklubb- og nettverk som var aktivt gjennom hele åtti- og nittitallet (Jensen, 1997).

I perioden 1994-1997 har utviklingen med en større jenteandel endret seg også i snekker- og malerfaget. Snekkerfaget var tidlig et treårig skolefag og både malerfaget og snekkerfaget kan ha en estetisk dimensjon som appellerer til jenter. Ved at malerfaget fram til utdanningsreformen "Kunnskapsløftet" ble innført i 2006, kunne rekruttere fra grunnkurset "Tegning form og farge" fungerte dette som en strukturell døråpner for jenter til faget. Det er mange usikre momenter med hensyn til hvilke faktorer som fører til endringer i kjønnsammensetning av et yrkesfaglig skoletilbud. Er det inntaksregler, utdanningens struktur, fagets "image" eller er det endringer i fagets innhold? Arbeidsmarkedets behov og konjunktorendringer som virker ulikt på ulike fag har nok også hatt betydning. Uansett er kjønnsmerking av fag en kulturell konstruksjon. I store deler av gamle Øst-Europa var f.eks. kjønnsfordelingen 50/50 på elektrottdanning. At konstruksjonen av fag som kvinneyrker eller mannsyrker er samfunnsskapt og dermed kan endres er også malerfaget i Danmark et eksempel på, hvor det i dag er 25% kvinner og halvparten av søkerne til malerfaget i dag er kvinner. (Liversage, 2009; E. Møller & Vagle, 2003).

Analysen af malerfaget peger på, at den primære årsag til, at netop malerfaget har gjennomgået et 'kønsskift' er kombinationene af 'det fysiske aktive, men samtidig fysiske overkommelige element' og en feminin toning i kraft af det kreative element, som er indbygget i malerfagets image. (Bloksgaard, 2009a, p. 87)

Et eksempel på et fag som har vokst fram med stor kvinnerepresentasjon i et mannsdominert yrkesfaglig arbeidsfelt er fagoperatør i kjemisk prosessindustri. Statoil har nå som fast ansettelsespolitikk å ansette 50/50 gutter og jenter som lærlinger i dette faget. Fra å være et arbeidsfelt som var nærmest stengt for kvinner noen tiår tilbake er det nå skift på oljeplattformer med like mange kvinner som menn i faget. Det kan tyde på at innføring av et nytt fag, og en aktiv rekrutteringspolitikk av ungdom generelt og jenter spesielt, har ført til at et fag som i dag bygger på VG1 Teknikk og industriell produksjon har fått en relativt høy jenteandel.

Økonomiske konjunkturer, strukturendringer og fagenes egen framstilling eller image kan ha hatt vel så stor betydning som karriereveiledning i skolen, for endringer som har skjedd innen den kjønnsdelte fag- og yrkesopplæringen.

## Karriereveiledning i ungdomsskolen

Skolen har som rolle og lovpålagt oppgave å arbeide for likestilling og likeverd. Likevel viser det meste av skoleforskning at skolen reproducerer roller knyttet til klasse, kjønn og etnisitet. Utdanningsrevolusjonen har sprenget mange grenser og likevel skapt store endringer i både kjønns- og classesammensetninger i samfunnet. Men selv om jentene har erobret mange fag innen f.eks. realfag i dag, virker det ikke som jenters mulige evner innen teknikk og elektro blir koblet til det yrkesfaglige feltet. Hva er grunnen til at intensjonene i lovverket ikke blir realisert når det gjelder disse områdene? Både innen norsk og dansk utdannings- og yrkesforskning i grunnskolen viser at det er lite fokus på å kompensere for den massive påvirkningen som ligger i de tradisjonelle kjønnsrollene og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i skolens rådgivningsarbeid. Arbeidet blir karakterisert som "kjønnsblindt" og sementerende av tradisjonelle kjønnsroller, kjønn er et "ikke-tema" og lite i fokus i veiledningsarbeidet (Buland, Mathiesen, & Bungum, 2010; Lehn, 2003).

I 2003 ble det gjort en undersøkelse i Danmark for å se hvordan likestillingsperspektivet ble vektlagt i utdannings- og yrkesveiledning i grunnskolen. Fra rapportens innledning heter det:

Kønsblindhed har som konsekvens, at eksisterende traditioner, myter og roller knyttet til kønnet er virksomme i vejledningssituationen. Drengene bliver tillagt egenskaber, som generelt tilskrives mænd og pigerne tillagt egenskaber som traditionelt tilskrives kvindeskønnet. Konsekvensen kan blive, at vejlederne ikke åbner op for øget ligestilling mellem piger og drenge, men vejleder de unge meget kønstraditionelt og dermed medvirker til en cementering af det kønsopdelte arbejdsmarked. (Lehn, 2003, p. 3).

I 2009 la forskere ved norsk SINTEF fram en evaluering av rådgivningstjenesten som viser at hverken skolen eller skolens rådgivere i Norge heller legger vekt på at elever skal velge utdanning og yrke på tvers av tradisjonelle kjønnsrollemønstre, i sammendraget skriver forskerne:

Denne rapporten ser særlig på i hvilken grad kjønnsperspektivet er en del av rådgivingen i skolen. Hovedperspektivet i rapporten tar utgangspunkt i det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet og rådgivingen i skolens arbeid i forhold til å oppmuntre elever til å gjøre utradisjonelle yrkes- og utdanningsvalg i henhold til kjønn. Studien viser at det er svært lite fokus og tiltak angående dette, og kjønnsperspektivet i rådgivingen karakteriseres som et ikke-tema. Det etterlyses en tung, strategisk satsing fra politisk hold, som et ledd i å motarbeide det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet

som stadig reproduseres gjennom ungdoms yrkes- og utdanningsvalg.(Buland et al., 2010)

Til slutt i rapporten fremheves det flere tiltak som vil være fruktbare i et videre arbeid. Disse handler blant annet om å gi elever konkrete opplevelser i forskjellige yrker, særlig de som er utradisjonelle i henhold til elevens kjønn, for gjennom dette å gi dem et bredere erfaringsgrunnlag å velge ut i fra. Lotte Bloksgaard (2009b) vektlegger også at jenter i El-faget i Danmark har gått inn i faget fordi de kjenner noen eller på en eller annen måte har stiftet bekjentskap med faget gjennom egne erfaringer.

### **Likestilling i planverket for utdanningsinstitusjoner som har yrkesfaglærer og rådgiverutdanning.**

For yrkesfaglærerutdanningene i Norge er det nasjonale rammeplaner, mens rådgiver eller karriereveiledningsstudier har lokale studieplaner. Det enkelte universitet eller høyskole utarbeider også egne fagplaner for yrkesfaglærerutdanningen.

Under spørsmålet om likestilling og likeverd i rammeplanens formål fremheves det at lærerstudenter må ha innsikt i spørsmål om kjønns sosialisering, utvikling og opprettholdelse av kjønnsstereotyper for å kunne trekke konsekvenser av dette i den pedagogiske planleggingen og gjennomføringen av opplæringen. I de spesifikke kravene til yrkesfaglærerstudenten heter det at han eller hun skal ”- kunne ta hensyn til sammenhenger mellom samfunnets behov og den enkeltes opplæringsbehov, relatert til oppvekstmiljø, likestilling og et flerkulturelt samfunn”. I rammeplanens føringer for utarbeidelse av fagplaner ved den enkelte institusjon er et av kravene at den skal omfatte likestilling og kjønnsperspektiv.

I stortingsdebatten om kjønnsbalanse i yrkesutdanning 29.mars 2012 i Norge sa Kunnskapsminister Kristin Halvorsen:

Ved å utvide muligheter og få jenter og gutter til å velge kjønnsutradisjonelt åpner vi for talenter vi ellers ville gå glipp av. Arbeidsmarkedet trenger så god arbeidskraft som mulig, og når rekrutteringsgrunnlaget er begrenset til den ene halvdel av befolkningen, er det helt opplagt at vi går glipp av noen talenter, og noen talenter går glipp av å finne det de best vil trives med. (...) Rådgivere må i større grad bidra til å åpne handlingsrommet for hva den enkelte elev, han eller hun, kan ha av interesser og talenter. Når vi ser at rådgivere i skolen legger lite vekt på kjønnsperspektivet, blir det viktig å se på videreutdanningstilbudet som finnes for rådgivere (...) Når det gjelder opplegg og tema i rådgivningsstudiet, har Utdanningsdirektoratet tillit til at institusjonene dekker disse områdene (Halvorsen, 2012).

Resultatet av at ansvaret overlates til den enkelte institusjon har vist at det blir store forskjeller mellom hvordan likestillingsspørsmål blir ivaretatt i rådgiver- og yrkesfaglærerutdanningen. Et annet spørsmål i karriereveiledning er at det forventes mer enn mulig av rådgivere eller karriereveiledere som enkeltpersoner i dette store og krevende feltet i dagens mangfoldige samfunn. Enkelte universiteter og høyskoler har påtatt seg en veiledende funksjon i henhold til ungdoms- og videregående skoler i samarbeid med næringsliv og rollemodeller med hensyn til spørsmålet om kjønnsbalanse. Disse institusjonene har handlingsplaner for likestilling med klare handlingsforpliktelser. Gjennom denne typen samarbeid åpnes et langt større handlingsrom for konkret likestillingsarbeid. På samme måte som oppgaven kan bli for omfattende for den enkelte rådgiver eller karriereveileder kan det være viktig at faglærerne får mulighet til å arbeide i et system hvor likestillingsperspektivet er både en uttalt og integrert del av skolen som institusjon (Vagle & Møller, 2012). I Göteborg Stad er det satt en målsetting om å ha verdens mest likestilte videregående skole (gymnasieskolan). Fra 2008 til 2010 ble det gjennomført opplæring av alle skoleledere i området i genus, likestilling og forandringsarbeid. (Matern, 2011).

### **1.1.6 Begreper for analyse og begreper for praksis for økt likestilling i det yrkesfaglige feltet**

Begrepsanalyse, klargjøring og presisering av begreper er en sentral aktivitet i all samfunnsforskning. Vi vil kort ta for oss noen av de begrepene som vi velger å bruke eller har valgt vekk i dette arbeidet. Noen begreper er primært analytiske begreper, andre er begreper som først og fremst er knyttet til praksis, og noen begge deler. Aksjonsforskning innebærer blant annet å skape møteplasser hvor deltakere og forsker i fellesskap analyserer og utvikler begreper for praksis. Kalleberg (1996) vektlegger denne begrepsflyten for all samfunnsforskning:

Dette betyr også at begreper og innsikter kan flyte i begge retninger, fra forskningen til samfunnet og fra samfunnet til forskningen. Samfunnsvitere kan ikke klare seg uten de studerte aktørenes begreper og begrunnelser som grunnlag for å konstruere presise beskrivelser av sosiale prosesser. Samtidig kan de samme aktørene ta i bruk samfunnsvitenskapelige innsikter og begreper, og gjennom dette kanskje endre sine egne fortolkninger, handlinger og forhold. (Kalleberg, 1996, p. 45)

Dette har vært sentralt i feministisk forskning og minoritet- majoritetsforskning. Hvilke begreper tilhører en patriarkalsk tradisjon og tenkning, eller hvilke begreper tilhører og er uttrykk for majoriteten eller minoritetens erfaring og

opplevelse? Kalleberg (1996) vektlegger bruken av gode norske begreper for å opprettholde og øke forståelsen mellom de samfunnsfaglige miljøene og et bredere norsk publikum. I det han kaller en konstruktiv forskningstilnærming, som har klare likhetstrekk med aksjonsforskning, er det demokratiske og frigjørende aspektet med forskningen sentralt og begrepene er vesentlig elementer i dette. Klasse, kjønn og etnisitet er de tre sentrale analysebegrepene i samfunnsforskning. Vi vil her først se på klasse og kjønnsbegrepene i vår kontekst. Dette arbeidet har derimot ikke sett spesifikt på etnisitetsfaktorer, men under punkt 1.3 vil vi gå mer inn på minoritetsspørsmålet med hensyn til kvinner, som har klare forbindelser til etniske minoritetsspørsmål.

### **Klassebegrepet i et feministisk perspektiv i det yrkesfaglige feltet**

Klassedeforskjellene og kjønnsforskjellene i Norge er generelt sett små sammenliknet med andre land. Likevel er samfunnet både kjønnsdelt og klasse-delt og ulikhetene står også i gjensidige påvirkningsprosesser. Klassebegrepet blir relativt lite brukt i norsk forskning i dag, og sammensetningen klasse og likestillingsspørsmål er viet lite oppmerksomhet. Utdanning, yrke og inntekt som måleindikatorer brukes i større grad som tegn på ulikheter i den norske konteksten (Brekke & Reisel, 2012). Denne avhandlingen har et feministisk og minoritetsvitenskapelig omdreiningspunkt og vil ikke pretendere å tilføre noe nytt til klassespørsmålet. Men klassebegrepet er viktig og gjennomgående i dette arbeidet som omhandler det yrkesfaglige feltet, som i all klasseanalyse inngår i en arbeiderklasseposisjon. Helt avgrenset omhandler arbeidet vårt faglærte innen håndverk og industri i det som kan kategoriseres i begrepet yrkesklasser (NOU 2012:15, 2012).

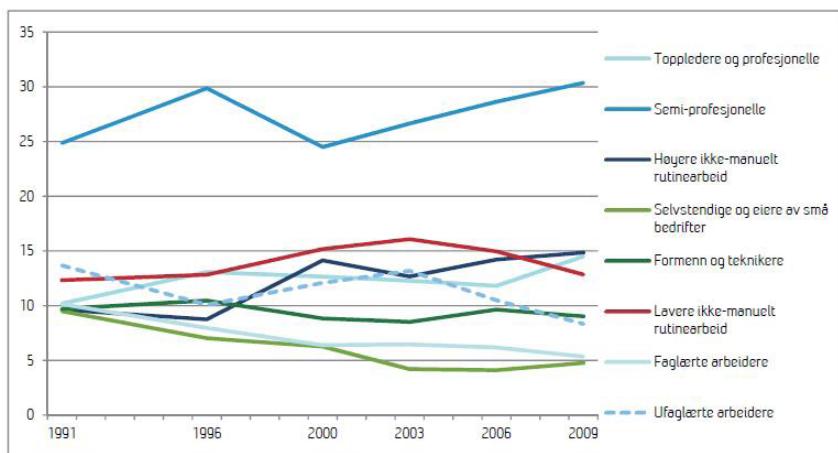
Klasseteorien er utviklet av Karl Marx og Friedrich Engels (1984) med utgangspunkt i eiendomsretten over produksjonsmidlene og den økonomiske merverdien som kapitaleierne får av arbeidernes arbeidsinnsats. Den marxistiske klasseforståelsen operer ut fra dette med tre grunnklasser; kapitaleiere, småborgerskapet (middelklassen) som er selvstyrte uten å eie andres produksjonsmidler, og arbeiderklassen som selger sin arbeidskraft. Denne grunnleggende klasseanalysen har siden vært sentral i store deler av samfunnsforskningen, men har også vært gjenstand for videreutvikling og nyansering. I senere tid har Bourdieus perspektiv med forskjellige kapitalformer blitt viet stor oppmerksomhet. Vi vil ikke gå nærmere inn på det her, men ut fra rammene for dette arbeidet i det yrkesfaglige feltet kort se på to klasseanalytiske perspektiver; det nymarxistiske representert ved Erik Olin Wright (1978) og det nyweberianske representert ved John H. Goldthorpe (1983). Begge har vært aktive i debatten

om kjønn og klasse. Lenge var kvinner utelatt fra klasseanalyse som selvstendige individer, men begge disse retningene har endt opp med å se på kvinner som selvstendige i sine klasseanalyser (Birkelund, 2002).

Wright (1978) tilførte den klassiske marxistiske klasseanalysen to andre dimensjoner; utbytting basert på ferdigheter/kunnskaper, og utbytting basert på organisasjonsmakt. Slik absorberer analysen det moderne og kapitalistiske samfunnet. Wright (1978) deler på bakgrunn av dette, klassestrukturen inn i tolv kategorier. Han fastholder den antagonistiske motsetningen ut fra eiendomsretten til produksjonsmidlene, mens de andre kategoriene er forankret i mer individuelle kompetanser og posisjoner. Gjennom Wrights (1978) kategorisering vil kvinner oppnå noe økt makt gjennom økende utdanningsnivå, men mange kvinner, inkludert faglærte og ufaglærte, defineres inn i en stor og omfattende arbeiderklasse uten noen av de tre maktposisjonene (Birkelund, 2002). Goldthorpes (1983) modell fokuserer først og fremst på sosial mobilitet med utgangspunkt i utdanning og kompetanse. Han har senere utviklet et klasseskjema sammen med Erikson (Erikson & Goldthorpe, 1992) hvor fokuset har endret seg fra individer til posisjoner. Hovedinndelingen bygger på en klassisk klassetredeling, men deler eiendomsbesittere igjen i en øvre og nedre del, middelklassen eller mellomklassen i tre deler ut fra posisjoner og arbeidsklasse i faglærte og ufaglærte. Mange kvinner med ikke manuelt arbeid, men med liten innflytelse over egen arbeidssituasjon, klassifiseres med denne inndelingen inn i nedre mellomklasse.

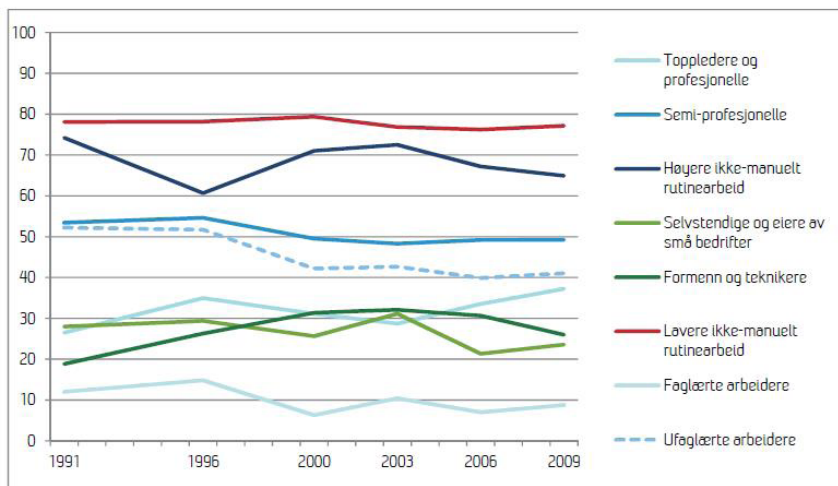
De mest brukte målene på sosial ulikhet i dag er; utdanning, yrke og inntekt. I Norge er et yrke ofte klassifisert etter Standard for yrkesklassifisering (STRYK), som er basert på en internasjonal standard (Statistisk sentralbyrå, 1998). Standarden klassifiserer etter kompetansenivå og spesialisering, har en hierarkisk inndeling og består av ti ulike yrkesfelt. I kartlegging av kjønnssegregering på arbeidsmarkedet i Norge 1990 -2010 behandles klasseposisjoner i arbeidsmarkedet som *yrkesklasser* i en modifisert form med åtte klasser (Jensberg, Mandal, & Solheim, 2012; NOU2012:15, 2012). Jensberg m. fl. (2012) understreker at selv om yrkesklassene skal forstås som relasjonelle, vil forholdet mellom klassene innenfor arbeidslivet ofte være hierarkiske. Viktige faktorer som inngår i den teoretiske grupperingen av yrkesklassene er graden av autonomi på egen arbeidssituasjon og innflytelse over beslutninger i arbeidsprosessene. De legger Goldthorpes klasses teori til grunn for å plassere de tre nederste yrkesklassene til en tradisjonell definisjon av arbeiderklassen. Faglærte arbeidere (for eksempel elektrikere og bilmekanikere som er ansatt og ikke driver eget

firma) er klassifisert i den nest nederste gruppen under lavere ikke-manuelt rutinearbeid, men over ufaglært manuelt arbeid.



Kilde: Levekårsundersøkelsene

Figur 5-33 Fordeling ESeC yrkesklasser 1991-2009. Prosent



Kilde: Levekårsundersøkelsene

Figur 5-34 Kvinneandelen i ulike ESeC yrkesklasser 1991-2009. Prosent

Figur 3. Inndeling i yrkesklasser (øvre graf) og kvinneandelen i yrkesklassene (nedre graf) (Jensberg et al., 2012, pp. 84 - 85).

Andelen *faglærte arbeidere* har i perioden sunket fra 10% til 6 –7 % og kvinner utgjør igjen i underkant av 10 % av yrkesklassen *faglærte arbeidere*. Derimot ut-

gjør kvinner ca. 40 % av yrkesklassen *ufaglærte arbeidere*, og nærmere 80% av det som er klassifisert som *ikke manuelt rutinearbeid*. Begge de to siste yrkesklassene er definert som grupper som kjennetegnes ved å ha liten grad av autonomi eller kontroll over egen arbeidssituasjon (Jensberg et al., 2012). En innvending mot yrkesklasse-klassifisering er at kjønnssegregering ikke fanges opp. Når det gjelder både lønn og status eksisterer det forskjeller innad i klassene som følge av kjønn som ikke kommer fram. Gunn Elisabeth Birkelund (2010) hevder at kjønnssegregering blir usynlig i en klassifisering som tar utgangspunkt i mannsdominerte yrker.

Klasseteori fra den klassiske marxistiske til dagens ulike framstillinger har blitt, og blir, kritisert for å overse kvinners betydning i klassehierarkiet. Deler av feministisk forskning har hevdet at de patriarkalske undertrykkelsesformene er mer sentrale og har en lengre historie enn de sosiale (Hartmann, 2001). Marxistiske feminister derimot framholder at klasse- og kjønnsundertrykkelse utgjør en maktsammenslutning. Tradisjonelt har de sosialistiske feministene vært mer opptatt av kvinner og det lønnede arbeidsmarkedet, mens de mer marxist-kritiske feministene i større grad har fokusert på den private sfære (Holst, 2009).

Vi har generelt valgt å holde oss til Wrights utvidede marxistiske klasseanalyse, men vil i spesifikke spørsmål se på Goldthorps yrkesklassifisering da det er denne som legges til grunn for store deler av de offentlige utredninger som omhandler det kjønnsdelte opplærings- og arbeidsmiljøet i Norge.

### **Kjønnsbegrepet i det norske yrkesfaglige feltet**

På norsk skiller vi ikke mellom biologisk *kjønn* (sex) og kulturelt *kjønn* (gender), men lar ordet *kjønn* dekke begge. I Sverige ble derimot begrepet genusystem introdusert på slutten av 80-tallet av historikeren Yvonne Hirdman (1988) og hennes formulering av begrepet har spredd seg langt utover det vitenskapelige miljøet i Sverige.

Begreppet genus har införtsför att beteckna just det socialt och historiskt tillskapade som feminismens konstruktivistiska uppfattning av kön betonar. Ordet kön som ju redan fanns i svenskan, uppfatades som att det snarare betecknade det biologiska könet. (Gemzöe, 2002, p. 80).

Det kan være ulike årsaker til at en i Norge har fastholdt bare å ha det felles begrepet kjønn i likhet med Frankrike, Simone de Beauvoirs, forfatteren av *Det annet kjønn* (1970/1949) sitt hjemland, som også har fellesbetegnelsen *sexø*. Det er i den anglo-amerikanske feminismen at sex/gender begrepet har vært sentralt, og uttrykker nok også et skille mellom anglo-amerikansk og kontinen-



tal feminisme (Owesen, 2011). Formålet med å skille mellom sex og gender har primært vært å minske framheving av forskjellene mellom kjønnene, men utviklingen av synet på et skille mellom biologisk og kulturelt kjønn, som et kunstig skille, har ført til at blant annet ”Senter for tverrfaglig kjønnsforskning” i Norge har fastholdt begrepet *kjønn*. Årsakssammenhengen mellom det biologiske kjønn og genus eller kjønnsroller ansees som mer og mer sammensatt og flytende, slik at selve distinksjonene kan sees som kunstig. I svensk genusforskning er det også tendenser til å bruke begrepet kjønnsforskning for å understreke den materielle og kroppslige tilknytningen (Gunnarsson & Westberg, 2007). Men det er ulike måter å betrakte kjønn- og genusbegrepene på. Eva Amundsdotter som har arbeidet med omfattende genusforskning i organisasjoner sier blant annet:

Det är inte längre givande att dela upp genus som det sociala och kulturella och kön som en fråga om biologi. Thurén menar att risken är att man fastnar i den starka och företällda uppdelingen som finns av natur och kultur, där kön och genus går in i ett stelt kategoriserande som vi i själva verket vill genomskoda. En rad genusforskare använder ordet kön och andra använder ordet genus, men de menar samme sak (Thurén 2003). Jag använder för egen del begreppet genus och ansluter mig till Thuréns perspektiv, att, i motsats till tidigare termer som har använts, termer som könsroll och socialt kön, omfatter genus en särskild aspekt på allt mänskligt liv. (Amundsdotter, 2009, p. 30).

Vi slutter oss også til Thuréns (2003) perspektiv, men velger å bruke begrepet *kjønn* fordi det i norsk sammenheng oppfattes som mest dekkende for en helhetlig forståelse. Likevel ser vi at det er en fare for at spørsmål om maktrelasjoner i mindre grad blir ivaretatt gjennom dette begrepet.

I den norske Likestillingsloven ble kjønnsbegrepet brukt i den tradisjonelle betydningen.

Likestillingsloven bygger på den tradisjonelle kjønnsdefinisjonen med todelingen i kvinne-/ mannsperspektivet ut fra biologiske, fysiske og genetiske perspektiver. Med kjønn menes imidlertid ikke bare biologisk kjønn, men også sosialt, psykologisk og kulturelt kjønn. (NOU 2009:14, 2009).

På samme måte har kjønnsforskere i Norge og Danmark lenge operert med et skille mellom det biologiske kjønn (sex) og det psykologiske, sosiale og kulturelle kjønn (gender), som i et samlebegrep, i alle fall i norsk sammenheng, kan defineres som kjønnsidentitet. Noe som vanskeliggjør bruken av disse begrepene er nettopp at kjønnsidentitet kan være så mangt. Mangfold og individuelle ulikheter innen kjønnsidentitet er stadig mer framtrædende i Vesten, og det

aktualiserer samfunns- og kjønnsforskernes oppgave med å analysere kjønns-systemer basert på historiske og kulturelle forestillinger og maktforhold, og ikke primært biologi. Men de siste to-tre tiårene har det i forskningssammenheng vært snakket om ”en biologisk vending”. Betegnelsen har ulik valør i ulike forskningsmiljøer og brukes negativt som uttrykk for et ideologisk klima der biologiske argumenter er mer tungtveiende enn andre. Mer positivt betegner det mengden av forskningsresultater innen naturvitenskap og naturvitenskapelige disipliner, inkludert psykologi. Dette påvirker stadig kjønnsforskningen og diskusjonen om begrepsbruk, samtidig som det stilles spørsmål om relevansen av biologiske perspektiver for å forstå og forklare endringer innen kjønnede prosesser (NOU 2012:15, 2012).

Biologen Dag Hessen, med interessefelt for geners påvirkning av menneskers atferd, har vært invitert til dialog med kvinne- og kjønnsforskere og uttaler blant annet:

En slik inndeling kan sikkert være fornuftig når det gjelder mennesket. For andre arter gir det liten mening å operere med et begrep som *gender*, sier Hessen. Problemet oppstår når man løfter ut *gender* og nesten gjør det til noe rent spirituelt som er helt løsrevet fra det biologiske fundamentet. Det kroppslige og det psykiske henger sammen, sier han. Hessen poengterer at det som regel er uproblematisk å snakke om biologiske forskjeller når det gjelder kroppen og det fysiologiske, men ikke når det gjelder det mentale. (Universitetet i Oslo, 2007).

Spennet mellom forskningsfeltene er ikke entydig mellom naturvitenskapelig og samfunnsfaglig forskning. Det er ulike retninger innen de ulike disiplinene. Innen samfunnsforskningen har den postmodernistiske innflytelsen bidratt til en dekonstruering av kjønnsbegrepet og gått lengst fra det biologiske fundamentet. En av nestorene innen feministiske aksjonsforskeren Hildur Ve, som i flere sammenhenger har stilt seg kritisk til den postmodernistiske dekonstrueringen av kjønnsbegrepet stiller seg også kritisk til økt fokus på biologi i samfunnsforskning. ”Jeg tror noen av de nye innsiktene fra biologien om kjønnsforskjeller kan være viktige, men jeg blir provosert når biologi blir brukt som eneste forklaringsmodell. Det fører til en reduksjonistisk og inhuman måte å forholde seg til mennesker på.” (Universitet i Bergen, 2004).

Ve bruker ulike begreper for å synliggjøre de ikke-biologiske kjønnsforskjellene. På svensk omtales viktige forskningsarbeider fra Ve, som å omhandle genusordning i skolen, men Ve selv omtaler på norsk dette som likestillingsarbeid i skolen eller kjønnsroller og utdanning, for eksempel i Gornitzka og Ve (1977). Slik griper det svenske genusbegrepet gjennom genusordning, også

over i over i det norske likestillingsbegrepet, selv om en på svensk også har ”jämstelhetsbegrepet”.

Problemstillingene i det yrkesfaglige feltet er i stor grad knyttet til det en kan definere som kjønnsidentitet og kjønnsroller. Innen bil-og elektrofag har jenter vært et ikke-tema. De utgjør en svært liten andel av de ansatte, og yrkene er i mer eller mindre grad ”usynlige” for jenter som skal velge seg utdanning. Det snakkes også om utradisjonelle valg eller kjønnsstradisjonelle yrkesvalg. Genusordning i arbeidsliv og utdanning ville i denne sammenheng være et relativt dekkende begrep, men vi har som sagt valgt å holde fast på kjønnsbegrepet med de implikasjoner det bringer med seg.

### **Doing gender-perspektivet**

*Doing gender*-perspektivet er et internasjonalt begrep for hvordan vi strukturer kjønn i for eksempel organisasjoner. Sosiologene Candace West og Don Zimmerman introduserte i 1987 dette begrepet og beskriver hvordan vi i hverdags- og arbeidslivsprosesser gjennom *doing gender* både skaper og normaliserer forskjeller mellom kvinner og menn. *Doing gender*-perspektivet sammenkobler konstruksjonene av sosialt kjønn i dagliglivet, samtidig som det skaper en forbindelse til det institusjonelle og strukturelle nivået, hvor sosiale maktrelasjoner kan synliggjøres (Amundsdotter, 2009; Kvande, 2007). I motsetning til begrepet kjønnsroller er *doing gender* begrepet uttrykk for mekanismer og strukturer som det ikke er mulig å velge seg til eller fra for det enkelte individ, men er kontekstbundet til de forventninger og normer som eksisterer i den enkelte organisasjon eller institusjon. Samtidig er det et uttrykk for den interaktive samhandlingen mellom menneskene i systemene, ikke egenskaper hos den enkelte (Amundsdotter, 2009).

Innen nordisk organisasjonsforskning har *doing gender*-perspektivet vært en sentral metode de siste tretti år (Gunnarsson & Kvande, 2003; Gunnarsson, Westberg, Andersson, & Balkmar, 2007; Kvande, 2007). Det er utviklet ulike nyanser i modeller for å strukturere arbeidet med å synliggjøre hvordan kjønn gjøres og skapes i organisasjoner. Med forskjellige forskningstilnæringer som dokumentanalyser, intervjuer, observasjoner osv. tar for eksempel Gunnarsson m. fl i VINNOVA-prosjektet i 2007 utgangspunkt i følgende sentrale prosesser:

- Kjønnsarbeidsdeling/segregeringsmønster
- Symboler, forestillinger og diskurser
- Identitet og personlig tilnærming
- Interaksjon dvs. samspillet mellom mennesker

*Doing gender* som en forståelse av menneskeskapte konstruksjoner åpner for at det gjennom praksis er mulig å befeste mønster for kjønnsatferd for både kvinner og menn, men også å endre praksis (Kvande, 2007). Perspektivets fokus på handling gjør det velegnet for å kombinere med aksjonsforskning. Gjennom aksjonsforskningstilnærming i et *doing gender*-perspektiv legges det til rette for at kjønnsnormer i en organisasjon både kan bli synliggjort og endret (Amundsdotter, 2009; Gunnarsson et al., 2007).

Vi har latt oss inspirere av *doing gender*-perspektivet uten å anvende det som en systematisk modell. I alle bedrifter som deltok i ”Jenter i bil og elektro” hadde begge parter i bedriften et ønske om å bidra i positive endringsprosesser med hensyn til organisasjonenes organisering av kjønn. Vel så viktig som å synliggjøre mangler innen kjønnsorganisering, ble positive eksempler på økt likestilling eller kjønnsbalanse søkt fremkalt gjennom ulike prosesser. I veiledningsarbeid med bedrifter eller jentenettverk, på dialogkonferanser og i visjonsarbeider ble spørsmålet om kjønn i temaene; rekruttering, sosialt opplærings- og arbeidsmiljø, fysisk arbeidsmiljø og tilrettelegging for gravide og småbarnsforeldre underlagt gjentatte vurderinger og refleksjoner i sirkulære prosesser. I dette ble spørsmål som ulike personlige tilnærminger, samspill mellom deltakere i organisasjonen, den lokale diskursen, og kjønnsarbeidsdeling viktige elementer.

### **Begreper og strategier for fortolkning og organisering i praksisfeltet**

Uttrykket *statsfeminisme* ble introdusert av Helga Hernes (1987) i ”Welfare State and Women Power Essays in State Feminism”. Hun beskriver hvordan de skandinaviske velferdsstatene fremmet feminisme gjennom sin kvinnelige likestilling og velferdspolitik. Statsfeminisme har blitt en samlebetegnelse på aktiviteten som er et resultat av samspillet mellom feministiske grasrotorganisasjoner og offentlige myndigheter som er formelt pålagt å fremme likestilling mellom kjønnene. Gjennom de siste tiårene har utviklingen på dette feltet vært ulik i de skandinaviske landene. I Sverige har den statsfeministiske aktiviteten vært enda mer utbredt enn i Norge og kan være en av grunnene til at genusbegrepet har fått så sterkt fotfeste. I Sverige er det en allmenn diskurs at kvinner diskrimineres som gruppe, i motsetning til Danmark hvor den offentlige likestillingspolitikken har blitt nedbygd og debatten forstummet. Forskjellen har også gjort seg gjeldende ved at både Norge og Sverige i en årrekke har hatt egne likestillingsombud, men ting kan tyde på endringer i Danmark nå, ved at *Institut for Menneskerettigheder* fra 2011 er Danmarks nye likebehandlingsorgan på kjønn (Dahlerup, 2003; Gemzöe, 2002; Holst, 2009).

På tvers av likheter og ulikheter mellom de tre landene i likestillingsstrategier har det ikke skjedd store endringer i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i noen av landene. Spesielt innen de yrkesfaglige utdanningene og yrkene er kjønnsbalansen like skjev og aktivt likestillingsarbeid så godt som fraværende i praksis. Mye kan tyde på at de mål og strategier, og derav begreper som er utviklet, har vært forankret i utvikling av velferdsstaten og ulike arbeidsmarkedstiltak som vist under punkt 1.1.4. Kjønnsbalanse i det yrkesfaglige feltet har i liten grad blitt en del av den statsfeministiske politikken i Norge og Sverige, og det har heller ikke blitt utviklet strategier eller begreper innen det yrkesfaglige feltet. Dansk og norsk fagopplæring er derimot mer sammenfallende, med delt opplæring i skole og bedrift, og et trepartssamarbeid, uten at det har gitt noen klare utslag i en egen del av samarbeidet. I Sverige som har treårig videregående skoleopplæring for alle med omfattende genusfokus, har heller ikke det ført til at yrkesfagene har stått i sentrum.

*Likestillingsbegrepet* kan ha mange betydninger. Det blir ofte brukt som betegnelse på mål om å endre ulik fordeling av for eksempel makt og ressurser mellom kjønnene eller minoritets- og majoritetsgrupper i samfunnet. Likestillingspolitikk er instrumenter, lovpålegg og tiltak for å endre balansen, ikke bare i forhold til antall, men også i spørsmål om makt og innflytelse.

Norsk Likestillingslov bruker begrepet likestilling mellom kjønnene og sier i § 1a:

(Plikt til å arbeide for likestilling) Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder. Arbeidsgiver skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet. Arbeidslivets organisasjoner har tilsvarende aktivitetsplikt innenfor sitt virkefelt. (Likestillingsloven, 2013, p. 5).

Likestillingsstrategien har hatt størst betydning i Norge innen politikk og høyere utdanning. Her benyttes blant annet ulike typer kvoteringstiltak og kjønnsbalansen i antall har innen enkelte fagområder endret seg totalt. Mange kvinner, som for eksempel tidligere statsminister Gro Harlem Brundtland, har vært aktive rollemodeller og døråpnere for kvinner innen både politikk og høyere utdanning. På denne måten har lovverket og pionerene ”spilt på lag” i de siste tiårenes likestillingsutvikling eller strategi.

Det er i dag en politisk dreining i Norge mot å gå fra begrepet likestilling til *kjønnsbalanse* i flere sammenhenger. Prosjektet ”Jenter i bil og elektro” fikk høsten 2010 midler fra det norske Utdanningsdirektoratet for å utvikle samarbeidsmodeller med Fylkeskommunene i de fire prosjektfylkene i arbeidet med

rekruttering til fagene. Representanter fra likestillingsavdelingen i direktoratet introduserte i rapporteringsarbeidet begrepet kjønnsbalanse som målet for arbeidet. Dette ser vi nå blir mer og mer utbredt i norsk offentlig likestillingspolitikk.

Kunnskapsdepartementets *Komité for integreringstiltak - Kvinner i forskning* skiftet i 2010 navn til *Komité for kjønnsbalanse i forskning*. I følge forskningsleder Mari Teigen ved Institutt for samfunnsforskning (ISF) signaliserer navnebyttet minst to utvidelser i komiteens tilnærming til likestillingsarbeidet i forskningssektoren. ”For det første defineres ikke lenger likestillingsutfordringer som ren kvinneproblematikk. (...) For det andre blir likestilling forstått som lik og rettferdig fordeling, sier Teigen” (Kilden, 2010a).

Feministisk aktivitet beskrives ofte i tre bølger, hvorav den første primært var kampen for stemmeretten i begynnelsen av forrige århundre. Begrepene likestilling, likeverd og frigjøring kan sees som tre ulike retninger innen den såkalte andre feministiske bølgen som for alvor startet på 70 tallet, men ofte likevel knyttes tilbake til Simone de Beauvoirs utgivelse av ”Det annet kjønn” i 1949. Likestillingsbegrepet har røtter tilbake til den første bølgen og knyttes som vist opp til formelle rettigheter og ordninger som er mulig å vedta eller bestemme. Likeverd er en mer verdikonservativ linje som i større grad vektlegger biologisk forskjell mellom kvinner og menn, men anser at de skal ha samme verdi selv om man arbeider på ulike felt i arbeidslivet eller i hjemmet. Kvinnefrigjøring eller frigjøring generelt, er en mer kollektiv eller individuell handling som omhandler at det eksisterer både formelle og holdningsmessige hindringer for at den enkelte skal kunne leve sitt liv uavhengig av hva som er bestemt eller forventet av en på grunn av for eksempel kjønn, klasse eller etnisitet. Starten på den tredje feministbølgen symboliseres gjerne ved Judith Butler og boka ”Gender Trouble” (1999). Her forkaster hun skillet mellom sex og gender, og denne retningen knyttes som regel opp mot en postmodernistisk tenkning og såkalt skeiv feminisme eller queer-teori. Begrepet kvinne eksisterer ikke som et eget analytisk begrep, men henger sammen med etnisitet, legning, alder, klasse eller andre kjennetegn. Begreper og strategier står i et kontinuerlig gjensidig påvirkningsforhold i et felt som likestilling. Ulike praktikere, politikere og forskere har behov for særegne begreper, men også felles begreper for å samarbeide om utvikling av feltet. Dette forskningsarbeidet har røtter i den andre bølgen og primært strategier og begreper som kan knyttes til frigjøringsfeminisme og offentlighetsfeminisme (se punkt 1.2). Politisk sett er termen kvinne sentral i den offentlige likestillingspolitikken, og er grunnlaget for trepartssamarbeidets mulighet til å behandle feltet.

*Mainstreaming* har de to siste tiårene vært begrep for en overordnet strategi i internasjonalt arbeid for likestilling mellom kvinner og menn, og ble vedtatt som FN's tilnærming til arbeidet på Kvinnekonferansen i Beijing i 1995. Deretter ble strategien skrevet inn i Amsterdamtraktaten i 1998 og er også den overordnede metoden i EU. Europarådet definerer *mainstreaming* som: "Gender mainstreaming is the (re)organisation, improvement, development and evaluation of policy processes, so that a gender equality perspective is incorporated in all policies at all levels and at all stages, by the actors normally involved in policy-making." (Council of Europe, 2004).

I de skandinaviske landene benyttes begrepene ulikt, men strategiene er også her overordnet. I den danske likestillingsloven er *mainstream*begrepet formulert som "Offentlige myndigheter skal inden for deres område arbejde for ligestilling og *indarbejde ligestilling* i all planlægning og forvaltning" (vår uthevnig). (Lehn, Nielsen, & Sjørup, 2003, p. 146). I Sverige har man forsvensket *mainstreaming*begrepet ved å bruke *jämtegrering*, mens en i Norge har snakket om *integrering av likestilling*. Mye tyder på at begrepet lett blir oppfattet som et tomt og byråkratisk begrep som må fylles med mening.

Det er tegn på at *mainstream*strategien har ført til økt vektlegging, spesielt i EU-sammenheng, på statistiske metoder for å kartlegge og synliggjøre ulikheter mellom kvinner og menn. Dette kan også være medvirkende til at man i Norge har fokusert stadig mer på begrepet kjønnsbalanse. Spørsmålet er om dette kun fører til økt synliggjøring uten å føre til endringer. Strategien åpner for muligheter til å argumentere for å integrere likestilling i alle prosjekter, utdanninger, handlingsplaner osv., men ved denne tankegangen er det i liten grad tatt hensyn til at problemet nettopp er ulike maktforhold mellom kjønnene. "En oplagt svaghed ved strategien er derfor, at den er fatalt afhængig af professionelle ildsjæle, der skal kunne overskue flere politikerfelter samtidig og planlægge et samlet forløb på forskellige niveauer" (Lehn et al., 2003, p. 157).

Rapporten *Vedvarende vikeplikt* (Ingrid Guldvik & Opsahl, 2011) som er en del av den norske omfattende offentlige utredningen: "Politikk for likestilling" (NOU 2012:15, 2012) viser at landets kommuner og fylkeskommuner ikke lenger prioriterer likestillingsarbeid. *Mainstreaming*strategien vurderes som risikofylt når det kommer til praktiske handlinger.

Tidligere var det en del såkalte særorganer for likestilling, for eksempel egne likestillingsutvalg og kvinnekonsulenter i fylkene. Men utover på 90-tallet med innføring av *mainstreaming* eller integrering av likestillingsspørsmål gikk en vekk fra disse. Dette medførte klare konsekvenser for det yrkespedagogiske feltet og samarbeidet mellom fylkene og kvinnenettverk for å spre informasjon

og lage egne opplevelsedager eller liknende for jenter innenfor for eksempel elektrofag. På den annen side har alle fylker, kommuner, skoler osv i dag en overordnet målsetting om økt likestilling som gir et handlingsrom hvis det tas i bruk.

### **Begreper som kan støtte praksis i det yrkesfaglige feltet**

Bruk og utvikling av begreper bidrar til å ”skrelle løken” når det for eksempel gjelder likestillingsbegrepet. Dette er et stort og omfattende begrep som ikke bare brukes med hensyn til kjønn, men også når det gjelder for eksempel flerkulturelle og spesialpedagogiske områder innen skole og opplæring. I vår erfaring med forsknings- og veiledningsarbeid sammen med yrkesfaglærere var begrepsutvikling og forståelse en viktig del av kunnskap- og kompetanseutviklingen (E. Møller & Vagle, 2003). For før- og etterutdanning av yrkesfaglærere og rådgivere er det viktig å arbeide med forståelse av disse begrepene for å kunne utvikle god pedagogisk tilrettelegging og veiledning. Det varierer sterkt i hvilken grad kjønn og likestilling er framhevet og/eller integrert i planer for universiteter og høyskoler som utdanner yrkesfaglærere og rådgivere/karriereveiledere (Vagle & Møller, 2012).

Begreper kan være klargjørende og begreper kan stå i veien for å se hva som egentlig skjer. Begreper er en måte å forsøke og trekke ut deler av virkeligheten, og beskrive den i oppsatte system. Bruken av begreper kan sees som en ”kameravinkel”, hverken kameraet eller begrepene vil klare å fange hele virkeligheten. Det er i den videre formidlingen viktig å fortelle hvilken vinkel man har valgt og hvorfor (Kalleberg, 1992; Vagle, 2003; Wadel, 1991)

I kvinne- og minoritetsforskning har både bruk og utvikling av begreper vært viktig for å utfordre makthavere og majoritetskulturenes fortolkning av virkeligheten. Den første forutsetning for å endre praksis og holdninger til kjønns- og eller minoritetsspørsmål er å sette ord og navn på problemstillingene (L. L. Christiansen, 1996; Kanter, 1977; Ås, 1978). Marianne Fostervold (2010) har for eksempel sett på hvordan utvidelse av teknologibegrepet og økt tverrfaglighet bidro til positiv likestilling i Statens vegvesen. Utdanningsminister Kristin Halvorsen fulgte denne tankegangen videre i stortingsdebatten i 2012:

(...)legger en også vekt på hvordan man omtaler yrket, kan ha betydning for om kvinner eller menn ser det som et aktuelt yrke for dem. Stillingsannonser som inneholder ord som vi vet er viktig for menns yrkesvalg, så som ”utviklingsmulig-



heter”, ”ledelse”, ”personalansvar”, ”fagmiljø” og ”veiledningsansvar” løftes også fram her. (Halvorsen, 2012).

Skole og utdanningsfeltet, og ikke minst det kjønnsdelte yrkespedagogiske feltet, har stort behov for begreper som uttrykker ulike former for kulturelt eller sosialt kjønn. Det kan være begreper som kjønnsroller, kjønnsstradisjonelt, kjønnsstereotyper, kvinne- eller mannskultur, feminitetskulturer og maskulinitetskulturer. Alt dette er begreper med røtter i en forståelse av at det finnes en eller annen form for samfunnsskapte kjønnskonstruksjoner.

I det yrkespedagogiske feltet har en ofte snakket om utradisjonelle valg når unge mennesker krysser ”grensene” for kjønnsstradisjonelle yrkesvalg. I den omtalte Stortingsdebatten kommenterte Utdanningsminister Kristin Halvorsen dette slik: ”Jeg tror kanskje vi skal snu det den veien, at man ikke skal velge kjønnsstradisjonelt, istedenfor å si at her er det om å gjøre at man velger utradisjonelt”. Hun griper her fatt i at et begrep som ”utradisjonelt” kanskje kan fungere som en hindring for unge mennesker mens det å ”ikke velge kjønnsstradisjonelt” har en helt annen klang. Enkelte anvender begrepet ”frie yrkesvalg” i denne sammenhengen og overflødiggjør slik begrepene ”tradisjonelle” og ”utradisjonelle” yrkesvalg. Frihetsbegrepet er ikke enkelt og entydig, men kan i denne sammenheng uttrykke en visjon eller utopi som kan bidra til å gjøre omtalen av det ene eller andre valget mindre normativ og slik i seg selv ha en mer åpen horisont (Skjeie 2012, Holst 2009).

## 1.2 Feministiske tanker om kvinnelige egenskaper som berører det yrkesfaglige feltet

Det feministiske frigjøringsperspektivet er en vesentlig innfallsvinkel til det kjønnsdelte yrkesfaglige feltet. Formelt har kvinner de samme rettighetene som menn på dagens arbeidsmarked, men hindringene og barrierene er derfor av en annen karakter. I et likeverdsperspektiv vil balansen være oppnådd ved å få en lønns- og status utjevning mellom de kvinnedominerte og de mannsdominerte yrkesfagene. Ut fra vår egen erfaring og utallige jenter vi har møtt gjennom KIM, som elever og nå ikke minst gjennom ”Jenter i bil og elektro” framheves fordelene ved å velge et ”kjeledressyrke” som en opplevelse av frihet og mestring. Men i det feministiske arbeidet og forskningen har dette vært et lite område som har fått begrenset oppmerksomhet.

Selv om den feministiske forståelsen har røtter i den sosialistiske og so-

sialdemokratiske politiske tenkningen med pionerer som Clara Zetkin, Rosa Luxemburg, Aleksandra Kolontaj og Emma Goldman har det vært et begrenset fokus på kvinners rettigheter og muligheter til å delta på hele arbeidsmarkedet, når det kommer til det yrkesfaglige feltet. Enkelte har også som vist hevdet at det har vært et feilspor. Rosa Luxemburg representerte en (kvinne) frigjørende, demokratisk marxisme og dialektisk tenkning som legger kvinners deltakelse på alle områder i samfunnet som en forutsetning for et demokratisk samfunn. Den kvinnelige filosofen Hanna Arendt avviser betegnelsen feminist, men tilfører den samme tenkningen vesentlig substans med hensyn til alle menneskers rolle i arbeidslivet som et handlende menneske (Benhabib, 1994). Begge forfattere, eller kanskje rettere politiske tenkere, som i alle fall Hannah Arendt ønsker å bli omtalt som, understreker anerkjennelse av forskjeller som en forutsetning for en kritisk drøfting av normer, tradisjoner og autoriteter, og for evnen til å ta frie beslutninger og personlig ansvar. Begge utviklet politiske konsepter som er rettet mot frihet, og som tross deres ulike historiske erfaringer viser viktige fellestrekk (Blattler, Marti, & Saner, 2005; Svenneby, 1999).

Arendt blir mer og mer opptatt av denne grunnleggende motsetningen i moderniteten – mellom dens ideal om politisk likhet og frihet på den ene side og sosio-kulturell, og religiøs ulikhet på den annen. Det blir derfor helt grunnleggende for henne at politiske rettigheter ikke skal ha forankring som er egnet til å ekskludere grupper av mennesker. En slik forankring representerer nettopp begynnelsen på et totalitært samfunn, som fullbyrdes idet alle mennesker står uten rettigheter. Det er dette synet som ligger til grunn for Arendts kontroversielle holdning til trekk ved sionisme, feminisme og den amerikanske borgerrettighetskampen. (Øverenget, 2001, p. 37)

Arendts ”kontroversielle holdning” førte til at hun tok avstand fra begrepet feminisme og trekk ved de feministiske teoriene som hun tolket som en reduksjon av kvinner som fullverdige mennesker.

Uansett bidro den amerikanske borgerrettighetskampen til store endringer i det amerikanske samfunnet og kvinnefrigjøringsbevegelsen eller Womens Liberation i USA, var sterkt inspirert av borgerrettighetskampene på 60 tallet, og fungerte som et forbilde for framveksten av kvinnebevegelsene i hele den vestlige verden. Den amerikanske svarte feministen Bell Hooks (1982) hevder at borgerrettighetsbevegelsen var en forutsetning for kvinnebevegelsen. Allerede i 1963 ble det framlagt et lovforslag i den amerikanske kongressen som omhandler borgerrettigheter innen arbeidslivet. Lovforslaget skulle sikre alle rett til arbeid uansett rase, farge eller nasjonal opprinnelse. Et konservativt kon-

gressmedlem foreslo at det også skulle gjelde kvinner. Han ønsket med dette å stoppe forslaget, men borgerrettighetskampen sto så sterkt at forslaget gikk gjennom inkludert retten til kvinner. Ved nærmest en tilfeldighet førte dette til en egen retning innen den frigjøringsinspirerte delen av kvinnebevegelsen (Møller 2000).

Organisasjonene Kvinner i ”mannsyrker” (KIM) i Norge og Danmark, og Trades women i USA, oppsto som en egen liten strømning på 80 og 90-tallet, og arbeidet for endringer av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i et frigjøringsperspektiv. Likestilling og bedre kjønnsbalanse er overordnede samfunnsproblemmål, mens for den enkelte er ofte frigjøringsperspektivet- og begrepet det viktigste når en gjør valg som ikke er kjønnsstradisjonelle.

### 1.2.1 Frihetsfeminisme

Simone de Beauvoir skrev i 1949 boka ”Det annet kjønn” som har blitt sentral for de fleste feministiske teorier i ettertiden. Hun bruker begrepene transcendens for eksistens eller frihet, og handling og immanens for det iboende, det å være i og for seg selv. Som et resultat av det patriarkalske undertykkelses-systemet har kvinner fått en immanent rolle mens menn er transcendens (Beauvoir, 1970/1949). Når Simone de Beauvoir sier at ”Man er ikke født kvinne - man blir det” er ikke dette et uttrykk for et skille mellom det såkalte biologiske og sosiale kjønn, men i betydningen at man fødes med et biologisk kjønn som utvikles gjennom det sosialt levde livet. All generaliserende teori om kjønn eller kvinnelighet kan føre til objektivisering enten den bygger på biologiske eller kulturelle forutsetninger. Målet for Beauvoirs frigjorte kvinne var transcendens. Senere feminister har stilt spørsmål om ikke immanens betegner positive sider ved det å være kvinne (og mann).

Toril Moi er en feministisk forsker som regnes som den fremste tolkeren av Simone de Beauvoir. Moi vektlegger å se hennes arbeid inn i vår samtid i tillegg til handlingsdimensjonens rolle i hvordan vi skaper vår identitet. Ved at kvinner er mer eller mindre fastlåst i noen yrker og virksomheter, skapes også egne og andres bilder av deres identitet og forestilling om egenskaper. Å definere kjønn som enten kun biologisk eller kun sosialt fratrer en kvinne kompleksiteten ved å være menneske. Moi definerer Beauvoir som en konkret og tilgjengelig frihetsfeminist som fortsatt gir henne stor slagkraft. Innen dagens poststrukturalistiske kjønnsforskning vektlegges også det mangetydige ved kjønns kategorier som mer eller mindre går i oppløsning, og står ikke i motsetning til Beauvoirs

motstand mot kjønnsstereotyper, men framstilles ofte i en utilgjengelig form i følge Moi (1998).

Hun tolker Beauvoir til at det ikke finnes noen bestemt måte å være kvinne på. Det burde finnes like mange former for kvinnelighet som det finnes kvinner. Kvinner er et fenomen og frihetsfeminisme er ikke en identitetspolitikk, det vil si å være feminist eller kvinne er ikke en identitet. Kvinner undertrykkes fordi de i andres øyne er det. Moi (1995) er derimot kritisk til Beauvoirs idealisering av menn gjennom transcensens –immanens begrepene. Hun hevder spesielt at immanensbegrepet er lite filosofisk holdbart i historiens lys. Hun advarer mot å bruke dette som grunnlag for definisjon av kvinnelighet og mannlighet, det sentrale i Beauvoirs teori er patriarkatets nedvurdering av kvinner og de begrensninger det medfører. Gjennom å snakke om mannlige og kvinnelige egenskaper opprettholdes kjønnsstereotyper. Hun hevder at troen på å skille mellom biologisk og sosialt kjønn ikke beskytter oss mot undertrykkende generaliseringer av kjønnsforskjeller.

Ettersom individualiteten i vårt samfunn er stadig mer sentralt i subjektets identitetsskaping, vil også mulighetene for å velge ulike kvinneligheter være til stede. Kvinner i kjeledressyrker kan være eksempel i en diskusjon om hvordan kulturelt mannlige og kvinnelige trekk kombineres, både ureflektert gjennom måten de er på, og reflektert i hva de sier om egen kjønnsidentitet og kjønn i arbeidssituasjonen. (L. L. Christiansen, 1996, p. 25)

Simone de Beauvoir og Hannah Arendt representerer to svært ulike ståsteder i sin samtid, men har begge viktige tanker om å være frie kvinner og mennesker. Begge er opptatt av hverdagslivet som det sentrale og begge bidro klart med feministiske holdninger mot den patriarkalske definisjonsmakten. Hannah Arendt (Arendt, 1996/1958) og seinere Rosabeth Moss Kanter (1977) har fokusert på den politiske, offentlige og arbeidsmessige delen av menneskers, inkludert kvinners, muligheter til frigjøring og innflytelse.

Den postmoderne eller poststrukturalistiske feminismen innebærer en økt forståelse for en pluralistisk og mangfoldig kvinnerolle, i den grad en i det hele tatt kan bruke det begrepet, og kan slik appellere til arbeid med kvinner i kjeledressyrker som *forskjellskvinner*. En viktig kritikk av den vestlige feminismen de siste tiårene har vært at den er basert på vestlige heteroseksuelle middelklassekvinneres erfaringer. Etniske minoritetskvinner har framført denne kritikken i Norge og etterlyst spørsmål som angår deres særegne problemstillinger på den generelle likestillingens dagsorden (Halsaa, Thun, & Predelli, 2008). Her er det paralleller til spørsmål om det yrkesfaglige feltet som primært angår

arbeiderklassedefinerte utdanninger og yrker. Paradokset med den nye feminismen er at fokuset på forskjeller og mangfold innen kjønnene vektlegges, samtidig som termen kvinne benektes og det individualistiske fokuset øker, slik at en forskningsmessig og politisk analyse av kvinnebegrepet og kvinnerollen i mindre grad blir satt på dagsordenen (Owesen, 2011).

Jo Krøjer (2003) gjennomførte et feministisk aksjonsforskningsarbeid i dansk fagbevegelse i en poststrukturalistisk tilnærming. Hun tilskriver Simone de Beauvoirs kjønnsteori som en forløper for poststrukturalistisk feministisk teoridannelse. I motsetning til Moi tolkes Beauvoir hos Krøjer til inntekt for en definisjon av kjønn som et rent sosialt konstruert og reproduisert fenomen. Derimot sammenfaller tenkningen når det gjelder såkalte mannlige og kvinnelige egenskaper som tillærte. Krøjer ser videre på det hun kaller kjønnede subjektiveringsprosesser, men følger ikke opp den frigjørende feminismen med hensyn til utvikling av strukturelle endringer for å tilrettelegge for frigjøringsprosesser. Det er de relasjonelle spørsmålene ved gjennomføring av en forhåndsbestemt mainstreamingsstrategi som undersøkes og utgjør det empiriske materialet. Arbeidet er likevel relevant inn mot vårt forskningsarbeid, da det er et aksjonsforsknings- og samarbeidsprosjekt i fagbevegelsen som går over lengre tid, og som viser hvordan et likestillingsarbeid framkaller sterke følelser og ulik form for motstand. Hun går inn i arbeidet med en intensjon om å undersøke kjønn og likestilling som fenomener, hvor spørsmålet om følelser framkommer som svært sentralt i kjønnsrelasjoner på arbeidsplassene. Dette er interessante fenomener og gir økt forståelse i tilnærmingen til arbeidet, men den poststrukturalistiske tilnærmingen skiller seg fra vår dialektiske tilnærming til endrings- og frigjøringsprosesser.

## 1.2.2 Kjønn og kvalifikasjoner i teknisk arbeid

Ewa Gunnarsson (1994) gjennomførte en kvalitativ intervjuundersøkelse i 1988 innen svensk teknisk industri, hvor hun deretter gjennom en teorigenere-rende prosess (grounded theory) arbeidet med å utvikle begreper for å beskrive fenomenet kvinners tilnærming til tekniske yrker. Tanken om å utvikle denne form for begreper kan i første omgang oppfattes som å stå i motsetning til Simone de Beauvoir og Toril Mois frigjøringsfeminisme, og som en form for å beskrive kvinnelige egenskaper og fastlåse dem. Derimot betones det klart at de kvinnelige tilnærmingene er uttrykk for sosiale konstruksjoner og ikke biologiske forskjeller. Dette er et vesentlig arbeid for å finne begreper for hva

kvinner gjennom sine levde liv, i den konteksten og den tiden undersøkelse foregikk, brakte med seg inn i yrker som elektrikere og malere.

Hun benytter en kvalifikasjonsmodell som skiller mellom formelle og ikke-formelle kvalifikasjoner. Ikke-formelle kvalifikasjoner består først og fremst av tilnærminger fra ulike sosialiseringprosesser, men kan også være resultat av arbeidslivserfaringer. Dette betyr at grensene mellom det som defineres som formelle og ikke-formelle kvalifikasjoner kan være flytende. Gjennom sosialiseringprosessene hevder Gunnarsson, i tråd med Bjørg Åse Sørensen (1982) og Hildur Ves (1999) arbeider, at kvinner og menn i et generalisert bilde har utviklet det som defineres som ulike rasjonaliteter. De anvender begrepet teknisk begrenset rasjonalitet for å beskrive den dominerende rasjonaliteten i tekniske bedrifter, i motsetning til kvinners ansvarsrasjonalitet som omfatter en helhetstenkning som inkluderer mellommenneskelige relasjoner.

Gunnarsson (1994) ser i sitt materiale tre sentrale dimensjoner i den kvinnelige arbeidsrasjonaliteten; omsorg i mellommenneskelige relasjoner, omsorg i menneske-maskin relasjonen, og omsorg for maskinen/produktet/arbeidsplassen. Det mest framtreddende i materialet, som bekreftes av både kvinnelige og mannlige informanter, er betydningen av kvinnenes ansvarsrasjonalitet for det sosiale miljøet. Men det er også mange tegn på at kvinnene i sin omgang med sikkerhetsspørsmål og ansvar for maskiner, utstyr og produkter viser en større grad av omsorg.

Utgangspunktet og forutsetningen for prosjektet ”Jenter i bil og elektro” var blant annet partenes ønske om forbedring av arbeidsmiljøet. Hvorvidt den kvinnelige ansvarsrasjonaliteten ville framstå og inngå som en del av endringene i denne konteksten eller om dette vil framstå som en form for uønsket generalisering for kvinnene, var et av spørsmålene vi tok med oss inn i arbeidet. Uansett viser Sørensens arbeid i norsk industri fra 1982 til at omsorgsrasjonaliteten var mer framtreddende blant eldre, enn yngre kvinner. Gunnarsson (1994) påviser også at yngre menn i større grad ønsket kvinnene og deres rasjonalitet velkommen, enn sine eldre mannlige kollegaer. Mye tyder på at kjønnsrasjonaliteten har vært i stor endring de siste årene. Derimot er det mulig rasjonalitetsbegrepene er minst like gyldige, men ikke nødvendigvis knyttet til det ene eller andre kjønn. Nyere kjønnsforskning vektlegger behovet for et kritisk eller bevegelig blikk på kjønns- og minoritetsgrenser for å kunne fange opp mangfoldet og kompleksiteten i dagens rollemønstre (Frønes, 2006; H. B. Nielsen, 2009). Ved at fler kvinner kommer inn i de tekniske yrkene, åpnes kanskje mulighetene for et mangfold av tilnærminger til selve arbeidet og mellommenneskelige relasjoner seg, for både kvinner og menn?

## 1.3 Feministisk minoritetstenkning i det yrkesfaglige feltet - og aktuelle undertrykkelsesmekanismer

Som kvinnelig elektriker og bilmekaniker har vi selv opplevd å være nærmest ”selvlysende” på jobb. Gjennom nettverket i KIM ble vi kjent med mange jenter som hadde valgt forskjellige mannsdominerte yrker, og som var svært forskjellige personligheter. Selv om klasse, kjønn og etnisitet danner klare sosiale mønster, er det en rekke tilfeldigheter og variasjoner som til enhver tid bryter dette mønsteret (H. B. Nielsen, 2009). Likheten mellom disse jentene var ikke det framtreddende. Den viktigste fellesnevneren var opplevelsen av å være en synlig minoritet på arbeidsplassen. Denne erfaringen økte interessen for minoritetsspørsmål og minoritetsforståelse, som ble forsterket etter en studietur til USA, for å bli kjent med ”Affirmative Action lovgivningen” og utveksle erfaringer med søsterorganisasjonen ”Tradewomen” (E. Møller, 1986).

### 1.3.1 Affirmative action som en likestillingspolitisk strategi

Både internasjonalt og kanskje særlig i Norge er det lang tradisjon med rettslig forskjellsbehandling av grupper, regioner eller personer for å balansere styrkeforhold i samfunnet. Dette kan kalles ofte for positiv diskriminering men er i norsk offentlighet valgt definert som *positiv særbehandling*. Det best kjente eksemplet på det i Norge er den særegne sameretten. Ulik favorisering for å oppnå distriktspolitiske hensyn har også en lang historie i Norge, men har blitt begrenset av EØS-avtalen. Forpliktende offentlig handel med spesielle bedrifter har inngått som en del av denne politikken. Liknende tiltak har vært foreslått med hensyn til bedrifter som har lærlinger eller ikke, men har ikke blitt gjennomført. Når det gjelder positiv særbehandling på grunnlag av kjønn, eller kjønnskvoltering, har dette vært forbeholdt utdanningsinstitusjoner, offentlig virksomhet og politiske organisasjoner.

I USA hadde man derimot, fra sekstitallet av en lovgivning kalt Affirmative Action. Affirmative Action lovgivningen, en form for positiv diskriminering eller særbehandling, ble av medlemmene i ”Trade Women” på åttitallet i USA sett som et viktig strukturelt virkemiddel for å ha åpnet tradisjonelle mannsdominerte arbeidsplasser for kvinner. Intensjonen med dette lovverket var å sikre alle deres borgerrettigheter til utdanning og arbeid. Det første Affirmative Action direktivet fra John F. Kennedy i 1961 omfattet rase, tro, hudfarge og etnisk opprinnelse. Under Lyndon B. Johnsons presidenttid ble Affirmative Action lovgivningen forsterket og utvidet. Kvinner ble også omfattet av lovgiv-

ningen, men dette skjedde i følge ”Trade Women” som nevnt på bakgrunn av et provokasjonsforslag fra et konservativt kongressmedlem, som på den måten ønsket å stanse utvidelsene.

Borgerrettighetsspørsmålet og minoritetsfokuset var så sterkt i USA på den tiden at flertallet likevel støttet utvidelsene inkludert kjønn. Loven medførte et pålegg fra presidenten – affirmative action- til alle arbeidsgivere om å lage en arbeidsplan for å fjerne diskriminering og ta inn etniske minoriteter og kvinner dersom disse var tilgjengelige på arbeidsmarkedet. Virkemiddelet for å håndheve pålegget lå i at planene og resultatene måtte fremlegges for enhver handel eller avtale med det offentlige. Denne ”gavepakken” fikk amerikanske kvinner før kvinnebevegelsen hadde kommet ordentlig i gang (E. Møller, 1986).

På åttitallet var det et eget Affirmative Action kontor i New York City som blant annet hadde som oppgave å kontrollere at alle bilbedrifter som hadde leveringsavtaler med det offentlige skulle ha kvinnelige bilmekanikere på sine verksteder for å kunne inngå og opprettholde avtaler. Millionkontrakter sto på spill og det var aktiv leting etter kvinnelige mekanikere i byen fra bilforhandleres side. Det viktigste skillet mellom USA og Skandinavia var ikke først og fremst spørsmålet om kvotering eller regulering av arbeidslivet, men den minoritetstenkingen som borgerrettighetskampene hadde tydeliggjort og dennes innflytelse på den feministiske bevegelsen, da spesielt slik som ”Tradewomen”, som hadde både et minoritets-og arbeidslivsfokus. Essensen var rettigheter til alle typer jobber for alle.

Det som i USA ble en strukturell motsetning, fikk i Norge en helt annen personlig slagside og viser noe av minoritetsforståelsens forankring langt utover den radikale samfunnskritiske delen av det amerikanske samfunnet (G. Hernes & Knudsen, 1990). Kvotering av kvinner til bedriftsstyrer i allmenne aksjeselskaper (ASA) i Norge i 2003, som det første pålegget til kjønnskvo-tering i norsk privat næringsliv, ble gjennomført av høyrepolitikere, med forankring blant annet i denne samme tenkingen (Øyslebø Sørensen, 2011).

Forskjellene var svært store mellom statene i USA med hensyn til andelen kvinner i utradisjonelle yrker, men i California var det på 80-tallet prosentvis langt flere kvinnelige elektrikere, mekanikere osv. enn i Norge. Hverken representanter for ”Tradewomen” eller politikere på den tiden tvilte på at aktiv bruk av lovverket hadde hatt stor betydning for disse resultatene, der det var tatt systematisk og omfattende i bruk (Møller 1986).

Kritikken mot Affirmative Action som grunnlovsstridig og udemokratisk har vært økende de siste tiårene. Det har blitt hevdet at forskjellsbehandlingen



har ført til økte motsetninger mellom grupper i samfunnet, og flere stater deriblant California har avvirket ordningen.

### 1.3.2 Valg av minoritetsperspektiv

Den svært lille andelen kvinner innen de tekniske yrkesfaglige områdene medfører en klar minoritetssituasjon. Vi har i tidligere arbeider med tilrettelegging for jenter på tekniske linjer i skolesituasjon, hatt et klart fokus på deres minoritetssituasjon. I veiledningsarbeid med lærere var minoritetsforståelse og bevisstgjøring om undertrykkelsesmekanismer, jenter på guttedominerte linjer kan bli utsatt for, sentralt. Vi har på bakgrunn av egne undersøkelser og tidligere kategoriseringer systematisert de særegne forholdene for jenter som minoritet innen det yrkesfaglige feltet (Aga, 1980; E. Møller, 1997, 2000; E. Møller & Vagle, 2003; Vagle, 2003; Vagle & Møller, 2007; Ås, 1978).

Et perspektiv med grunnlag i teorier om kjønns sosialisering vil kunne medføre en større eller mindre form for kjønns generalisering. Et minoritetsperspektiv med hensyn til jenter i det yrkesfaglige feltet legger derimot ikke primært vekt på identifisering av spesifikke egenskaper eller kompetanser knyttet til kjønn. Minoritetsperspektivet handler om en innretning mot spørsmål knyttet til samhandling mellom menn som majoritet og kvinner som minoritet, sett i lys av mer generelle mekanismer og maktstrukturer i minoritet-majoritets relasjoner. Det er fire grunner til å velge et slikt perspektiv:

- Generalisering på grunnlag av kjønn er lite egnet på små grupper.
- Minoritetssituasjonen er mer framtrødende enn kjønnsaspektet.
- Forståelsen av skillet mellom individuell og strukturell undertrykking av minoriteter er et nyttig redskap for å finne ut hvilke tiltak som er hensiktsmessige for å tilrettelegge for jenter som minoritet.
- Den yrkespedagogiske overføringsverdien til andre grupper elever/lærlinger blir langt større ved å se jentenes situasjon i et minoritetsperspektiv.

Vi vil utdype noen aspekter i forbindelse med de tre første punktene før vi går gjennom vår kategorisering av undertrykkelsesmekanismer, og til slutt i kapitlet vil vi kort se nærmere på punkt fire angående pedagogisk overføringsverdi.

### 1.3.3 Utfordringer med generalisering og tilrettelegging av skole- og arbeidsmiljø

Teorier om kjønnssoialisering kan gi svar på noen spørsmål om hvorfor gutter og jenter velger kjønnsstereotype utdanninger og yrker. Når det kommer til tilrettelegging av skole- eller arbeidsmiljø for de små gruppene jenter som velger å gå inn i tekniske yrkesfaglige utdanninger og yrker, kan mye tyde på at disse forståelsesrammene er lite hensiktsmessige for å forstå hvilke behov og muligheter kvinnene har. Ulike prosjekter innenfor området kjønn og utdannings- og yrkesvalg har som vist hatt forskjellige perspektiver på sitt arbeid. BRYT-prosjektet ”godkjente” det kjønnsdelte arbeidsmarkedet begrunnet med at kvinner og menn er grunnleggende forskjellige. De konkluderte med at det vesentligste arbeidet i forhold til kjønn og arbeidsmarked, er å oppgradere kvinneyrkene lønns- og statusmessig. Sett i et frihetsfeministisk perspektiv er dette klar reduksjon av kvinners rett og mulighet til å delta på alle områder av det offentlige samfunnet. Kjønnorganisering av arbeid har også ulike uttrykk i ulike kulturer. Det betyr også at store deler av denne problematikken er kulturelt betinget. I det tidligere Øst-Europa har for eksempel arbeidsdelingen vært forskjellig fra den Skandinaviske.

#### **Generalisering som stenger for mangfold**

I videreføring av konklusjonene på BRYT-prosjektet kom det flere kvinnepolitiske utspill som stilte seg negativt til arbeidet for å rekruttere og tilrettelegge for jenter i mannsdominerte fag. Et relativt ekstremt eksempel sto de to danske studentene Anette Christiansen og Ghita Vejlebo for, som i forbindelse med sitt ”speciale” i 1990 lagde en undersøkelse fra kvinner i verkstedindustrien. De fant blant annet ut at kvinner ikke tar menns humor, kvinner tåler ikke den rå latteren og dessuten vil ikke unge jenter bli som menn, de vil være kvinnelige. Videre:

Vi vil vove den påstand, at kun få, der føler at de tilhører kvindebevegelsen og kæmper for et samfund uden kvindeundertrykkelse, vil hævde, at vi får kvindefrigjørelse via mandefagsstrategien. I dag eksisterer mandefagsstrategien ikke længere som et kvindepolitisk initiativ, men som et statsligt likestillingsinitiativ. (A. S. Christiansen & Vejlebo, 1990, p. 14)

Dette uttrykker en generalisering av holdninger og egenskaper, og dermed en innskrenkning av kvinners mangfold og valgmuligheter. I et frihetlig perspektiv vil det være minst like viktig å stille spørsmål vedrørende hva det eventuelt

er ved den mannlige majoritetens atferd som skaper stengsler og begrensede muligheter for kvinner.

Harriet Bjerrum Nilsen har hatt stor innflytelse på norsk kvinneforskning og har et mer nyansert syn på hva som er karakteristisk for kjønnene. Men i forbindelse med kjønnsidentitet og klasseromsforskning har hennes funn pekt mot at jenter har behov for intimitet og ikke har konkurranseholdninger. Denne forskningen har foregått i grunnskolen, og gjelder derfor ikke et spesielt utvalg, slik de som har valgt utradisjonelt kanskje utgjør. Det er likevel grunn til å anta at dette har hatt innflytelse på generelle holdninger til jenter som elev- og lærlinggruppe. Tone Skinningsrud drøfter Harriet Bjerrum Nilsens synspunkter i et tilbakeblikk på 80-åras skoleforskning i forhold til kjønn:

Harriet Bjerrum Nilsen mente at forklaringen var psykologisk karakter. På grunn av et karakteristisk kvinnelig behov for intimitet og nære relasjoner, har jentene liten interesse av å delta i klasserommets offentlighet, som ofte innebærer konkurranse. De får i stedet tilfredsstilt sine behov gjennom nære venninneforhold og mer personlig kontakt med læreren eventuelt utenom timen. (Skinningsrud, 1999, pp. 44, 45).

Skinningsrud imøtegår dette primært ut fra et strukturelt perspektiv. Er det slik at jenter ikke ønsker plass i det offentlige rom p.g.a. sin kjønnsidentitet, eller er det slik at jenter underordner seg forventninger til kvinneverollen i samfunnet? Individuelle, eller strukturelle, årsaker til undertrykking vil vi komme nærmere tilbake til. Men sosialiseringsteori i forhold til kjønn, som blant andre Bjerrum Nilsen representerte, vil nødvendigvis se på hva som er karakteristisk for kjønnene. Dette kan raskt føre til stereotype forestillinger om gutter og jenter, som f. eksempel hvilke behov de har i klasserommet. Christiansen (1996) viser hvordan Bjerrum Nilsens sosialiseringsteorier kan forklare både hvordan jenter sosialiseres til tradisjonelle og utradisjonelle kjønnsroller, fordi ulike individer gjør ulike erfaringer uavhengig av kjønn. Men ved å fokusere på kjønn og utviklingen av identitet i med hensyn til utdannings- og yrkesvalg blir fokuset rettet mot det enkelte individs utvikling. Et annet perspektiv er å se det kjønnsdelte arbeidsmarkedet som et uttrykk for strukturene i samfunnet, og angsten for å gå inn i en minoritetssituasjon som den viktigste hindringen for at individene skal bryte disse barrierene.

For oss er dette siste perspektivet viktigst både når det gjelder informasjon om utdanningsvalg og i tilretteleggingsarbeidet for de jentene som har valgt utradisjonelt. Vi opplever at vi med et slikt utgangspunkt lettere kan møte jentene med de store individuelle forskjellene det er mellom dem. Vår erfaring er

at det også er store forskjeller på jentenes roller i klassen på utradisjonelle linjer. Enkelte gjør alt de kan for å bli usynlige, mens andre er ”lederen” i klassen, tillitsrepresentant, og den som ”tar støyten” i forhold til eventuelle konflikter med lærere. På den annen side viste vår undersøkelse av jenter og minoritetspråklige gutter nettopp at jentene i større grad enn de minoritetspråklige guttene, var opptatt av å ha god kommunikasjon med læreren (E. Møller, 1997).

Det betyr at vi mener det er mulig, og ønskelig, å ha ulike perspektiver til denne problematikken ut fra hva vi vil fokusere på. Fordi jentene etter vår erfaring er så forskjellige, opplever vi det som mest hensiktsmessig å se deres felles situasjon i et minoritetsperspektiv. Det utelukker ikke at det er aktuelt med tiltak rettet mot jentene som kjønn.

### **Jentenes opplevelse av kjønnsgeneralisering**

Fra en rekke seminarer, for jenter som har valgt utradisjonelt har vi erfaring med at forelesninger om jenter og sosialiseringsteori har fått svært ulik motakelse. De som har tenkt og grublet mye over hvorfor arbeidsmarkedet er så kjønnsdelt og at så få jenter velger utradisjonelt, har kunnet finne en del svar i slike teorier. Derimot har de som har opplevd sitt eget valg som naturlig og kanskje ikke problematisert dette så mye, ofte blitt litt provosert av generaliseringer i forhold til kjønn. Dette gjelder spesielt unge jenter. Etter Reform 94 kommer nesten alle jenter som velger utradisjonelt direkte fra ungdomsskolen. Det betyr at også i forhold til jentene, opplever vi det som langt mer hensiktsmessig å fokusere på minoritetsproblematikk enn kjønnsforskjeller, i den grad situasjonen deres bør problematiseres.

Denne erfaringen blir forsterket i Lone Lønne Christiansens refleksjoner over KITY-prosjektet:

(...) mange av KITY-kvinnene er svært lite reflektert over kjønn, på tross av at de har vært gjennom et prosjekt som har lagt vekt på dette i stor grad. Problemet er bare at den undervisningen de har fått til en viss grad må ha vært ganske forvirrende. For eksempel har forelesning om sosialisering (forstått som tilpasning til samfunnet) og om hvorfor gutter og jenter blir forskjellige, bare til en viss grad stemt for disse kvinnene personlig. Teoriene har ikke kunnet forklare eller diskutere hvorfor kvinnene selv ikke passer inn. (L. L. Christiansen, 1996, pp. 137, 138).

Den framtrepende minoritetssituasjonen på tre til fem prosent jenter i de tekniske yrkene gjør at det er spesielt viktig å være varsom med framstilling av kjønns sosialiseringsteorier som kan oppfattes som grunnlag for en generalisering. Imidlertid kan minoritetsforståelse bidra til økt forståelse også for egen

situasjon da dette er relatert til samspillet mellom majoritet og minoritetsgrupper (Kanter, 1977).

### **1.3.4 Minoritetsperspektivets betydning i tilretteleggingsarbeidet for jenter i skole og bedrift**

Berit Ås (1978) og Synnøva Aga (1980) har avdekket det de definerer henholdsvis som hersketeknikker og utestengingsstrategier. De har begge lagt hovedvekt på at kvinner ofte er en minoritet i de situasjonene hvor disse formene for undertrykkelse oppstår. I tråd med den amerikanske organisasjonsforskeren Rosabeth Moss Kanter som allerede i 1977 poengterte og drøftet minoritetsperspektivet med hensyn til kvinner på mannsdominerte arbeidsplasser. Mye teori i forbindelse med minoritetsproblematikk både i forhold til rase og kjønn har blitt utviklet i USA, og sammenhengen mellom de ulike gruppene har vært langt mer framtrepende enn i Norge (E. Møller, 1986). Kanters (1977) minoritetsteorier bygger primært på en større undersøkelse av kvinnelige ansatte i industriell leverandørvirksomhet, Industrial Supply Corporation, (Indsco). Hun videreutvikler minoritetsbegrepet til å kalle dem som tilhører en minoritet på under 10% for dem som er ”merket” (”the token”). Videre definerer hun forholdet mellom minoritet og majoritet som overordnet forholdet mellom menn og kvinner i verkstedindustrien: ”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, p. 207).

Denne tilnærmingen til kvinners situasjon på det kjønnsdelte yrkesfaglige feltet har vært i overensstemmelse med blant andre Lone Lønne Christiansen (1996), Lena Abrahamsson (2000), Margaret Whittock (1999), Lotte Bloksgaard (2010), og våre tidligere undersøkelser (E. Møller, 2000; E. Møller & Vagle, 2003). Kanters teori har vært kritisert for ikke å ta hensyn til at kjønnene også har ulike kvaliteter og maktposisjoner (Kvande, 2007). Kanter framhever derimot at det ikke er kjønn som er av betydning, men relativt antall. På den annen side er hennes minoritetsforståelse sett ut fra et kvinne- mannsperspektiv, og dermed ikke uberørt av kjønnsforskjeller og kjønnsroller. Teorier om kjønns sosialisering står ikke i motsetning til et minoritetsperspektiv, men er ulike tilnærminger for tilretteleggingsarbeid, forståelse og analyse av samspill i arbeidsorganisasjonen.

I aksjonsforskningsarbeidet med ”Jenter i bil og elektro” så vi minoritetsperspektivet som en mulighet til å øke forståelsen og analysen og legge grunnlaget for endringer og forbedringer innen de bedriftene som deltok i arbeidet.

Utfordringer om kjønnsbalanse sett i lys av forholdet mellom minoritet og majoritet kan bidra til å avdekke sosiale undertrykkelsesmekanismer i større grad enn analyse av sosialt kjønn. Den økte likestillingen i omsorg for barn og på andre deler av den private sfæren forplanter seg ikke nødvendigvis til arbeidsorganisasjonene. Spesielt i de kjønnskjeve kulturene ser det ut til å være grunnlag for samværsformer og holdninger som kan virke ekskluderende for kjønn i mindretall (Ø. G. Holter et al., 2003). Kanter (1977) påviser også at det skjer noe med relasjonen når den ene gruppa kommer i et ekstremt mindretall.

Tre hovedprosesser igangsettes når dette skjer. For det første *synlighet*, som viser til at alt den eller de ”merkede” gjør, ikke gjør, sier, ikke sier osv. blir lagt merke til. For det andre forsterkes *kontrasten* mellom den eller de ”merkete”, majoriteten framstår som en mer homogen masse enn tidligere, og de blir mer like enn tidligere sammenliknet med den eller de som er annerledes. Den tredje prosessen, *assimilasjon*, er beskrevet av Kanter (1977) som den måten majoriteten forvrenger det som er karakteristikkene og oppførselen til ”merkede”, for å passe inn i deres stereotypiseringer av hvordan ”merkede” skal oppføre seg.

Hun har observert fire ulike roller ”merkede” kvinner på mannsarbeidsplasser blir ”tildelt”: Mor, forfører, maskot og jernkvinne. Mødre er de guttene kan betro seg til og føle seg trygge på, mens de som blir tildelt forførerrollen kan få større problemer. En mor kan ha flere sønner, men forføreren bør vite hvor hun kaster blikket. Jenter med mye humor blir ofte maskot, mens de som har sterke meninger, og klare holdninger, blir stemplet som jernkvinner. I en skoleklasse eller arbeidsorganisasjon har både gutter og jenter eller kvinner og menn forskjellige roller. De fleste er med på å utforme sin egen rolle, men man kan sitte mer fast i dem enn man har lyst til. For lærere eller instruktører er det viktig å kunne hjelpe elever eller lærlinger til å frigjøre seg fra negative roller. Kanters (1977) oppdeling kan være et hjelpemiddel for å se hvordan jenter i en minoritetssituasjon kan få helt spesielle roller som de kanskje heller ikke har valgt selv.

### **1.3.5 Kan vi ha nytte av å dele eventuell undertrykking av jentene som minoritetsgruppe i strukturelle og individuelle mekanismer?**

Undertrykkelse av minoriteter deles teoretisk ofte grovt inn i strukturelle og individuelle mekanismer. Strukturelle teorier tar utgangspunkt i samfunnsforhold og strukturer, mens individuelle teorier i hovedsak tar utgangspunkt i personlige og psykologiske faktorer. Dette skillet har også paralleller i analyser

knyttet til makro- eller mikronivå (G. Hernes & Knudsen, 1990). Slike årsaksforklaringer vil alltid stå i gjensidig påvirkning og det er ikke lett å trekke klare skillelinjer. Det er derfor ikke like klart i hvilken kategori en gitt forfatter eller teori hører hjemme. Men i vårt arbeid med tilrettelegging for jentene, har det vist seg viktig å se på hele spekteret, fra samfunnet, skoleverket og arbeidsorganisasjonens strukturelle rammer, til den enkelte arbeidsleder, tillitsvalgt og kollegas holdninger. Selv om dette utgjør en helhet for den som eventuelt opplever undertrykking, er det viktig å stykke opp helheten for å kunne ha muligheter til å gjennomføre endringer.

Et godt eksempel på en strukturell teori er Gunnar Myrdals teori om dominerende teorier, utarbeidet på grunnlag av hans studier av forholdet mellom hvite og svarte i USA allerede på 40-tallet. Han er opptatt av ideologi som grunnlaget for menneskers tenkemåte og verdisystemer, og han påviser at de hvite i USA er den dominerende majoritet, som ut fra sitt selvbylde er de svarte overlegene. En naturlig konsekvens av dette er å undertrykke de svarte. Majoriteten lykkes i sin utestenging av minoriteten, og de blir stående som en svak gruppe. Som svak gruppe når ikke de svarte fram når det gjelder makt og goder i samfunnet, og bildet av dem som tapere og underlegne blir bekreftet (G. Hernes & Knudsen, 1990). Denne mekanismen kan overføres til forholdet mellom kvinner og menn på arbeidsmarkedet. Selv om det ikke er lover som stenger kvinner ute fra deler av arbeidsmarkedet, så er det en rekke andre faktorer som gjør det. Når kvinnene ikke er representert i en rekke yrker, kan man trekke konklusjonen at de ikke eger seg for yrkene. Når det derimot gjelder menn og ”kvinneyrker” er de lave lønningene i disse yrkene ofte forklaring god nok. Dermed gjør ikke de samme mekanismene seg gjeldende. De strukturelle undertrykkelsesmekanismene er nært knyttet til samfunnets maktstrukturer. Den framvoksende forståelsen i USA for strukturell undertrykking har vært det vesentligste grunnlaget for framveksten av ulike kvoteringsordninger som ”Affirmative action” i forhold til ulike minoritetsgrupper (E. Møller, 1986).

Klassisk marxistisk teori er kanskje den som helt rendyrket ser på motsetninger mellom grupper i samfunnet som resultat av strukturelle forhold, nemlig klassemotsetningene. I den andre ytterkant er de mer rene psykologiske teorier som legger vekt på ulikheten mellom individer som grunnlag for motsetninger. De færreste vil vel i dag si at det er et enten eller. I en del nyere marxistisk inspirert tenkning legges det vekt på at etniske konflikter har særegenheter uavhengig av motsetningen mellom arbeid og kapital. I de individuelt inspirerte teoriene vil man også være opptatt av at individets tenkning preges av det samfunnet og de gruppene man tilhører. Det avgjørende blir hvilket område

man fokuserer på. I dette spennet finnes det en rekke ulike tankemodeller (G. Hernes & Knudsen, 1990).

En psykologisk inspirert retning er knyttet til hvordan vi mennesker umiddelbart prøver å plassere hverandre i ”bokser” ut fra kjønn, alder, etnisk opprinnelse osv. På den måten knyttes vi til ulike grupper, og identitet knyttes til gruppetilhørighet. Vi blir ”gruppepatrioter” og egen fortreffelighet framheves gjerne på bekostning av andres underlegenhet. Parming i G. Hernes og Knudsen (1990) har knyttet disse mekanismene til utviklingen av etnisk identitet. Man kan også tenke seg hvordan kjønnsidentitet kan utvikle seg på samme måte. Ut fra en slik tenkning vil det raskt være truende når noen fra en annen ”type” kommer inn i gruppen. Er det å velge mekaniske fag en ting ”gutta” gjør for å identifisere seg med en spesiell type gutterolle, så passer det dårlig at det er jenter der.

I amerikansk borgerrettighetskamp har diskusjonene om hvordan man skal begrense negative fordommer en lang historie. Å skille mellom fordommer som personlig egenskaper, og diskriminering som relasjoner mellom mennesker som lar seg regulere, kan gjøre denne debatten enklere. Fordommer kan ikke forbyes, men det kan diskriminering (Skinningsrud, 1999). Synnøva Aga (1980) tar opp skillet mellom strukturelle og individuelle barrierer i forhold til integrasjon av kvinner på mannsdominerte arbeidsplasser (Aga, 1980). Det norske arbeidsmarkedets generelle favorisering av hvite menn er et eksempel på strukturelle barrierer, mens den enkelte arbeidsgivers holdninger kan være uttrykk for individuelle barrierer.

### **1.3.6 Kategorisering av undertrykkelsesmekanismer**

På bakgrunn av Berit Ås (1978) sin inndeling av hersketeknikker, Synnøva Agas (1980) inndeling i utestengingsstrategier og en intervjuundersøkelse med jenter og minoritetsspråklige gutter og deres respektive klassestyrere om deres forhold til hverandre innen tekniske yrker på en yrkesfaglig skole (E. Møller, 1997), plasserte vi aktuelle undertrykkelsesmekanismer i seks kategorier. Vi valgte å bruke følgende kategorier:

Utestenging - Generalisering – Synlighet – For lite hjelp – For mye hjelp – Trakkassering seksuell/rasistisk.

Gjennom arbeidet med prosjektet ”Bevisste Utdanningsvalg” anvendte vi disse kategoriene, og som et resultat av samarbeidet med jenter på tekniske yrkes-



faglige linjer og deres lærere, la vi til en kategori vi kalte: ”Hakkekylling” (E. Møller, 2000). Vi vil her redegjøre for denne inndelingen av disse mekanismene og anvendelsen av dem.

Vårt ønske om å kategorisere undertrykkelsesmekanismene bygde mye på erfaringene til sosialpsykologen og politikeren Berit Ås. Hun har på mange måter blitt et symbol for den nye kvinnebevegelsen i Norge og har i en kvinnealder jobbet utrettelig for å påvise og bekjempe undertrykking av kvinner. Hun sier at formålet hennes med å systematisere hersketeknikkene var:

Å gi teknikkene navn er ett av midlene til å gjøre dem ufarlige. Det skjer ved at kvinner identifiserer teknikkene og tilbakefører dem til brukeren, i stedet for å oppleve sin egen tillærte reaksjon. Slik frigjøres kvinnene fra undertrykkelsens virkninger. Ved gjenkjenningen kan medsøstre navngi og nummerere teknikkene, diskutere dem og plassere dem utenfor seg selv. Dermed blir tusenårige induserte sammenhenger brutt. De bindinger som finnes mellom tanker, følelser og handlingstendenser hos fordommenes ofre, blir oppløst. (Ås, 1978, p. 43).

Hersketeknikkene delte hun i fem kategorier: Usynliggjøring - Latterliggjøring - Tilbakeholdelse av informasjon - Dobbeltavstraffelse - Påføring av skyld og skam (Ås, 1978)

Dette var en systematisering gjort i forhold til kvinners situasjon, men Ås trekker paralleller til den svarte befolkning i USA og innvandrere i Norge, når hun beskriver kvinners situasjon som minoritet i media, politikk og arbeidsliv. Hersketeknikkene har blitt oversatt til en rekke språk og blitt stående som en “klassisk” beskrivelse av fenomenet. Da KIM; Kvinner i “mannsyrker”, ble startet i 1980 var spesielt kunnskapen om behovet for å sette navn på teknikkene en nyttig lærdom for oss som en minoritet i mannsdominerte fag. Denne kompetansen satte personlige og kollektive erfaringer inn i en strukturell forståelse. Ås (1978) sin inndeling av teknikker er utledet fra situasjonene for kvinner i ledelse og politikk. Aga (1980) gjorde sin undersøkelse om integrasjon av kvinner i tradisjonelt mannsarbeid i industrien innen femten bedrifter i hele landet på slutten av 70-tallet. Her er hverdagen til kvinner i arbeidsorganisasjoner innen håndverk og industri grunnlaget for erfaringssamlingen. Aga (1980) oppsummerer undersøkelsen med bl. a. å strukturere det hun kaller menns utpressingsstrategier i fem kategorier: Surmuling og murring - Ikke bli snakket til aksjonen - Ikke hjelpe - Hjelpe for mye - Sexisme - Direkte forfølgning.

Begrepet undertrykkelsesmekanismer som vi valgte var både for å skille fra de to overnevnte kategoriseringene, men også et uttrykk for undertrykkelse som en beskrivelse av hvordan handlinger og holdninger som inngår i gjelden-

de atferd oppleves, og mekanismer som en beskrivelse av en mer eller mindre ubevisst atferd fra utøverne. I vårt grunnlag fra medelever og lærere står for eksempel ikke gutter og menn i et direkte konkurranseforhold til jentene om jobber eller karrierer.

## Uttestenging

Resultatet av både strukturelle og individuelle motsetninger, som fører til at et samfunn eller en gruppe søker å lukke seg for andre og heve seg over dem, har vi valgt å kalle: *Uttestenging*. I vår undersøkelse var det svært varierende i hvilken grad jentene både ønsket å være, og opplevde seg selv som ”en av gutta” i klassen. Dette er altså en mekanisme som ikke nødvendigvis trenger å ha så stor betydning for den det gjelder i det daglige. Det er ikke sikkert at en jente eller en voksen elev har behov for å være med i ”guttegjengen”. I rapporten ”Kvinder i elfaget” (Bloksgaard, 2010) er en del av spørsmålsstillingene annerledes enn det vi har satt søkelys på. Dette kan ha sammenheng med at vi selv har de samme utdanningene og at vår forskning er aksjonsrettet med hensyn til forutsetninger for endring hos både deltakerne og oss selv. Med et mer distansert blikk blir også spørsmålsstillingene kanskje mer universelle i forhold til kjønn og roller. For oss er også dette viktige innspill som grunnlag for endringsarbeidet. I tillegg til de momentene informantene i vår forundersøkelse legger vekt på er språk og sjargong med på å prege hverdagen på en arbeidsplass.

At være ’en af gutterne’ – uden selv at blive en? Som beskrevet er en strategi for kvinder i mandefag, i forsøket på at blive accepteret, at søge at blive en af gutterne – ”one of the boys”. Intervjuene viser imidlertid, at de kvindelige intervjupersoner i vid utstrækning oplever, at det er påtage seg jargongen i et mandefag får innflytelse på dem – også utenfor arbeidsplassen. Den maskulinisering, som præger deres arbeidsliv, får således også innflydelse på dem og forandrer dem som personer. (Bloksgaard, 2010, p. 23).

Men i kategorien *utestenging* har vi også inkludert det Ås (1978) betegner som *tilbakeholdelse av informasjon*. Ofte er ikke det en aktiv handling, men er du ikke en del av gjengen eller miljøet, så er det også mye informasjon du går glipp av (Kanter, 1977). Det dreier seg ikke bare om hvem som får informasjon, men utvalget av informasjon og når informasjonen blir gitt. Undertrykte grupper blir ofte holdt utenfor tilgangen på informasjon, men like viktig er det at makthaverne ikke ønsker å framskaffe eller spre informasjon om områder som avdekker de undertryktes levekår (Ås, 1978).

Aga benevner strategien ”ikke bli snakket til aksjonen”, som hun beskriver som et relativt utbredt handlingsmønster, og som fikk svært alvorlige conse-

kvenser for dem som ble utsatt for det. Hun konkluderer bl.a. med : “ Dette medførte usikkerhet og praktiske vansker for kvinner som blir utsatt for det (...). Nødvendig informasjon ble ikke gitt ” (Aga, 1980, p. 133).

Disse mekanismene er viktige grunner til f. eks å holde egne informasjonsmøter for jenter, ikke bare for å bygge nettverk, men også fordi en del av de uformelle informasjonskanalene er langt svakere når det gjelder videre skolevalg, lærlingplasser m.m.

Den mest markante forskjellen mellom jentene og de minoritetsspråklige guttene i vår undersøkelse (E. Møller, 1997) var i forbindelse med sosial utestenging. Når jentene følte seg utestengt var dette som et resultat av guttenes atferd, og etter deres oppfatning manglende korrigerende fra læreren i en del av tilfellene. Derimot var det ingen som mente at læreren stengte dem ute. En del av jentene opplevde at gymnastikkundervisningen var ekskluderende i forhold til deres fysikk og interesser, og vi anser også dette også som en form for utestenging.

De minoritetsspråklige guttene derimot knyttet overhodet ikke utestenging til medelever, de var ”en av gutta”, men noen opplevde til tider at lærerne stengte dem ute.

I tilbakemelding på spørsmålet om utestenging påpekte flere av jentene at de opplevde guttenes atferd som plagsom og forstyrrende uten at læreren grep inn. Denne relativt åpenlyse formen for erting, ”småmobbing” eller humor med en brodd mot minoritetsperson eller personer, trakk vi etter hvert ut som en egen kategori som vi har valgt å kalle ”Hakkekylling”.

### **”Hakkekylling”**

I de tidligere beskrevne prosjektene framkommer mange eksempler på at jenter i skole eller på arbeidsplasser opplever at lærere eller arbeidsledere overser det jentene anser som en uønsket atferd med mobbende eller krenkende innhold (L. L. Christiansen, 1996; Gundersen, 1989; E. Møller & Vagle, 2003). I teorier om etniske relasjoner er ”forskjøvet aggresjon” en sentral psykologisk retning (G. Hernes & Knudsen, 1990). Når en person opplever ikke å mestre situasjoner han står ovenfor oppstår det aggresjon, og for å komme seg ut av situasjonen rettes sinnet mot utenforstående objekter som er lett synlige eller ufarlige å gå løs på. Det som folkelig kalles ”å sparke til bikkja” når du har problemer med sjefen eller andre øvrighetspersoner. Dette er å se det helt individuelt, men liknende mekanismer kan også skje i grupper (Aga, 1980).

Vi valgte å lage dette som en egen kategori fordi det peker mot et av de essensielle tiltakene for trivsel; å arbeide med et godt klassemiljø og elevenes

sosiale kompetanse (Veiviseren, 1994). Et godt klassemiljø vil også motvirke utestenging, men utestenging vil nok være et fenomen som det er vanskelig å fjerne. For å trekke parallellen til små barn så kan man ikke tvinge dem til å leke sammen, men vi kan gå inn som voksne og sette grenser og skape rammer som gjør leken mest mulig positiv og inkluderende. Hakkekylling-fenomenet er også noe vi kjenner godt fra arbeidsplasser. Det har liten sammenheng med stor eller liten arbeidsplass, privat eller offentlig. Et arbeidsmiljø kan være romslig og inkluderende, eller ”aggressivt” og ekskluderende, spesielt for minoriteter. Det er ikke alltid innlysende hva som er årsakene til slike forskjeller, men for oss er det viktig å rette oppmerksomheten mot fenomenet.

Vi velger også bevisst å ikke plassere denne typen atferd under trakassering. Vi anser det som viktig å ikke vanne ut et begrep som peker på en svært alvorlig form for undertrykkelse. Seksuell eller rasistisk trakassering trenger heller ikke å være knyttet til et helt miljø, men kan være bare en relasjon mellom to personer. Dette vil vi komme tilbake til under denne kategorien.

Forståelse for strukturelle mekanismer som skaper ”hakkekyllinger” i et skole- eller arbeidsmiljø kan øke forståelsen for at dette ikke trenger å være knyttet til andre egenskaper ved ”offeret” enn for eksempel at vedkommende representerer en minoritet. I en rekke modeller og teorier knyttet til sosial utskillelse av elever er dette knyttet til ulike egenskaper hos de ”utstøtte” (Stensaasen & Sletta, 1996). Denne tenkningen har ofte preget læreres refleksjoner når f. eks. en jente blir ”hakkekylling” i klassen. Hva er det med henne? Hva kan jeg hjelpe henne med? Derimot er det i slike situasjoner viktig å rette blikket mot hele klassen eller skolemiljøet. Følgende sitat er fra debatten om jenter i grunnskolen, men setter fingeren på det vi mener kan være viktig i forhold til problemer knyttet til denne kategorien både i skole og arbeidsorganisasjonen:

Å tenke på sosial struktur som et pedagogisk redskap og virkemiddel, innebærer å løfte blikket fra enkeltelevne og tenke helhet og organisering av skoleklassens virksomhet. For feministiske pedagoger kan det virke provoserende å høre at en skal se bort fra personligheten til elevene, fordi det har vært påpekt at nettopp det personlige er viktig for jenter og kvinner. Det er det upersonlige ved skolen som gjør at noen jenter ikke trives, skulker og dropper ut. Det er imidlertid ingen nødvendig motsetning mellom å forholde seg personlig til elevene og samtidig tenke strategisk på strukturen de befinner seg innenfor. Lærere og elever i skolen vil alltid finne seg innenfor gitte strukturer. Utfordringen for læreren er å påvirke og utvikle struktur slik at alle elevene får oppleve anerkjennelse og likeverd. (Skiningsrud, 1999, p. 45).

## Generalisering

Vi har valgt å bruke generalisering som en kategori for en undertrykkelsesmekanisme som skyldes forutinntatte oppfatninger på et feilaktig grunnlag, nært opp til det som innen teorier om etniske motsetninger betegnes som ”statistisk diskriminering” (Aga, 1980; G. Hernes & Knudsen, 1990). Dette betyr at man har laget seg et stereotypisk bilde av en gruppe mennesker uten å åpne for individuelle typer. Det som kan fungere undertrykkende er når generalisering blir en feilaktig fordom. Bedrifter på sytti/åttitallet som hadde hatt ei jente innen et tradisjonelt ”mannsyrke”, som sluttet eller hadde problemer med jobben, konkluderte ofte med at det hadde de prøvd en gang for alle. Liknende former for generalisering eller statistisk diskriminering har jenter også ofte opplevd fra lærere. Kanter (1977) trekker denne formen generalisering videre som en mulig tvangstrøye for de som blir utsatt for det. To av de tre prosessene som hun beskriver, *kontrast* og *assimilasjon*, fører begge til at forskjellene mellom majoritet og minoritet forsterkes. Generalisering kan derfor både være en overdimensjonering av egenskaper ved den enkelte kvinne som gir henne rollene Kanter (1977) beskriver, eller andre kanskje mer kontekstrelaterte roller. Minoriteten plasseres inn i roller ut fra tidligere representanter fra det samme kjønn, etnisitet eller legning. Det settet av individuelle og kollektive fordommer som eksisterer i majoritetskulturen vil aktiveres og ofte forsterkes i møte mellom majoritet og minoritet.

## Synlighet

Kjønn som minoritet er klart synlig, og synligheten er den faktoren som de aller fleste jenter med bakgrunn i utradisjonelle fag trekker fram som det mest belastende. Oppmerksomheten synlighetene medfører er ikke noe man venner seg til, snarere øker ubehaget av dette i lengden (Aga, 1980; Bloksgaard, 2010; L. L. Christiansen, 1996; Kanter, 1977). Men er synlighet en undertrykkelsesmekanisme? Er ikke det bare et problem som oppstår fordi kjønn er en meget tydelig minoritetsgruppe? Vi har valgt å se synlighet som en undertrykkelsesmekanisme som uttrykk for strukturell kjønnssegregering av utdanning og arbeidsliv innen det yrkesfaglige feltet.

Kanter (1977) fremhever jo også *synlighet* som en av de prosessene som settes i gang, og poengterer nettopp at dette fører til oppmerksomhet rundt jentene i forhold til utseende, hvem du er sammen med og alt du gjør, men i liten grad din faglige dyktighet. Vår erfaring fra skole er at oppmerksomheten gjelder alt, også faglig dyktighet. Det kan ha sammenheng med at en stor del av skolens funksjon er vurdering, og prestasjonene til de få jentene blir veldig ty-

delig på godt og vondt. Kanters analyse av minoritetsbetydningen for kvinner i sterkt mannsdominerte virksomheter er fortsatt aktivt i bruk i kjønns- og organisasjonsforskningen (Abrahamsson, 2000; Bloksgaard, 2009b; L. L. Christiansen, 1996; Kvande, 2007; Whittock, 1999), men er over tretti år gammel, og det amerikanske samfunnet er og var mer fokusert på kjønn, utseende og seksualitet enn det skandinaviske.

For kvinner i samfunnet som helhet er kanskje problemet fortsatt det motsatte i spørsmålet om synlighet. Berit Ås (1978) sin første teknikk er usynliggjøring, som hun illustrerer med en rekke eksempler fra media og politikk, hvor kvinners innsats blir neglisjert eller oversett. Hvis de blir sett eller kommentert, er det ofte som kvinnelige objekter og ikke i kraft av det de har gjort eller ment. Det har skjedd store endringer i kvinners rolle i norsk politikk siden Berit Ås deltok i det første kvinnekuppet, og i den offentlige og mer eller mindre seriøse debatten er ikke kvinner lenger usynlige. Men det finnes fortsatt en rekke områder der kvinners innsats blir neglisjert innen arbeid og forskning. Kvinner i tradisjonelt mansarbeid trekkes kun fram i media når konjunktorene er på vei oppover, men er ellers usynlige. Dette har naturligvis innvirkning på rekruttering og unge jenters muligheter til identifisering. Et annet uttrykk for usynliggjøring kan være å gi jenta for lite hjelp, men det tror vi ofte er mer sammensatt og vil derfor se nærmere på dette under.

### **”For mye hjelp” eller ”for lite hjelp”**

De to kategoriene ”For mye hjelp” og ”For lite hjelp” er identiske med to av utestengingsstrategiene Synnøva Aga (1980) beskriver. Overdreven hjelp fra lærere eller instruktører til jenter kan være uttrykk for omsorg eller snarere en generaliserende nedvurdering (Aga 1980, Møller og Vagle 2003). For lite hjelp kan også skyldes mange ulike motivasjoner, som overvurdering av jentenes kompetanse, ønske om å la jenta være ”i fred” eller ”Ska’ det være likestilling, så ska’ det være, dette får du klare sjø – holdning” (Aga, 1980, p. 133). Uansett som Aga påpeker er både å få for mye og for lite hjelp, vanskelig å takle for den som blir utsatt for det. Når jenter skal beskrive den gode lærer eller instruktør er svaret ofte nettopp en som evner å gi hjelp når en trenger det og overlater en til å mestre selv når det er ønskelig. Dette kan i like stor grad være et spørsmål om pedagogisk kompetanse generelt, som uttrykk for en stereotypisering av jenter, men når det blir systematisk, og den det gjelder opplever det som et problem, vil det få en undertrykkende konsekvens. Disse måtene å diskriminere på er nok som regel ubevisste, men kan bli viktig for relasjonene mellom jenter og

lærere eller instruktør. Når dette har fått større plass hos Aga (1980) enn Ås (1978) er det viktig å peke på at Agas undersøkelse er fra industrien.

Vår forståelse er at Ås, som tidligere nevnt, bygger mer på erfaringer fra middelklasseyrker og politisk arbeid. Spørsmålet om for mye eller for lite hjelp har vært sentrale spørsmål i de omtalte prosjektene (L. L. Christiansen, 1996; Gundersen, 1989; E. Møller & Vagle, 2003). Det er grunn til å anta at dette har sammenheng med at håndverks- og industriarbeid er så nært knyttet til lærling-mester tradisjonen, hvor man viser hvordan man skal gjøre ting. Den gode balansen i å vise og gi rom for egen mestring er sentral i den yrkesfaglige opplæringstradisjonen. Læring og muligheten til egen utprøving skjer under kontinuerlig veiledning. Her er det viktig at den som skal veilede eller lære bort har den nødvendige finfølelse til å vite hva som er for mye og for lite. Minoritetssituasjonen kan medføre at fordommene styrer handlingsmønsteret og skaper en ubalanse i dette samspillet.

### **Trakassering**

Den mest alvorlige undertrykkelsesmekanismen har vi valgt å kalle trakassering. Enda mer alvorlig enn trakassering er direkte overgrep, som er lovbrudd og går utenfor rammen for våre kategorier (H. Holter, 1998). Trakassering i et minoritetsperspektiv vil være knyttet til det som er karakteristisk for minoriteten som kjønn, seksuell legning eller etnisitet. Trakassering i forhold til jenter vil som regel være knyttet til kjønn og seksualitet. Kjønnsforskeren Marianne Brantsæter sier:

Uønsket seksuell oppmerksomhet eller uønskede tilnærmelser har vært og er fortsatt en slags taus og språkløs erfaring. Først mot midten av 1970-årene ble det satt ord på erfaringen, og ordet tok bolig iblant oss som "seksuell trakassering". USA var først ute. Der har man siden midten av 1970-årene arbeidet både politisk og forskningsmessig med spørsmål om negative utslag av kjønn og seksualitet i arbeidslivet. (Brantsæter, 1992, p. 13)

Ved å tilføye kategorien "hakkekylling" har vi laget et stadium før trakassering. Synnøva Aga (1980) var tidlig ute med å ta opp sexisme i arbeidslivet i Norge. Sexisme er ofte vanskelig å konkretisere og kan forekomme i alt fra tilslørte til helt synlige former som plakater osv. Hennes intervjuer med kvinnene påviser at dette er det de fleste synes er vanskeligst å takle. Vi har valgt å bruke begrepet trakassering som en videreføring av Brantsæter (1992) i forhold til uønsket oppmerksomhet og tilnærmelser, men uten å knytte det kun til seksualitet, fordi vi ser klare paralleller til f.eks. rasistisk trakassering.

Ås (1978) bruker en langt svakere kategori i ”latterliggjøring” som ofte kan være en del av trakassering. Holter (1992) har foreslått å tilføye seksuell trakassering som den sjettede hersketeknikken til Ås sine fem teknikker. Vi synes som sagt det er viktig å ikke ”vanne ut” trakasseringensbegrepet. ”Hakkekylling” er mer direkte knyttet til et negativt miljø, som plukker ut en å la aggresjonen gå utover. Denne virksomheten er som regel mer eller mindre åpen og synlig hvis man ser etter. Trakassering kan derimot foregå skjult fra bare en medelev, en lærer, en kollega eller overordnet. Det som ofte gjør det komplisert er at det ikke finnes ”vitner”, eller andre som vet om det. ”Vi kan si at i en trakasseringssituasjon usynliggjøres kvinner som likestilte kolleger samtidig som de synliggjøres som kjønn. Men selve den seksuelle trakasseringen foregår ofte skjult, særlig når det gjelder individuell trakassering.” (H. Holter, 1998, p. 131) I tillegg til at virksomheten kan foregå i det skjulte bringes også ofte offeret til taushet på grunn av trusler om overgrep og/eller på grunn av egen skyld- og skamfølelse (H. Holter, 1998).

### **1.3.7 Kategoriseringen som analyse og arbeidsverktøy, og pedagogisk overføringsverdi**

Minoritetsperspektivet åpner i forsknings- og veiledningsarbeidet for et fokus på jentenes individuelle forskjeller framfor deres kjennetegn som kjønn. Videre mener vi det er enklere å se strukturelle mekanismer ved å bruke dette perspektivet. Vi er klar over at ved å fokusere på ett perspektiv, mister vi kunnskap og informasjon som et annet perspektiv kunne brakt fram. Vårt mål har ikke vært å gi noen fullverdig framstilling av minoritetsteori, eller tenkning, men å vise hvilke elementer vi har brukt i våre forberedelser til veilednings- og forskningsarbeidet i deltakerbedriftene. Når det gjelder kategoriseringen av undertrykkelsesmekanismer er denne i stor grad problemorientert, og i andre framstillinger har vi valgt å snu denne problemorienteringen til en mer løsningsorientert tenkning. Men på samme måte som Ås (1978) begrunner behovet for identifisering av hersketeknikkene, ser vi behov for å sette navn på undertrykkelsesmekanismer ovenfor jenter som minoritet i det yrkesfaglige feltet for å kjenne igjen problemstillinger som gjentar seg. Vi har i gjennomgangen av kategoriene noen steder vist til innbyrdes sammenhenger, men utover det har vi ikke plassert kategoriene i forhold til hverandre med hensyn til årsak og virkning eller rangering. Vi opplever enkelte ganger at det er kunstige skiller mellom de ulike kategoriene når man anvender dem på konkrete situasjoner. Ås (1978) sier også at hersketeknikkene overlapper hverandre og til dels henger sammen i



kjeder, hvor den ene kan utløse den andre. Virkeligheten er mer komplisert og sammensatt enn det som kan plasseres i kategorier eller begreper, men vi så det likevel som nyttig å ta med oss denne systematiseringen inn i forskningsarbeidet som et arbeids- og analyseverktøy for deltakerne og oss som forskere.

Ved å se jentenes situasjon i hovedsak i et minoritetsperspektiv gir det økte muligheter til sammenlikninger med andre minoritetsgrupper. På yrkesfaglige linjer på videregående skole og i lærebedrifter er etniske minoriteter og kjønn på ulike linjer de mest utpregede minoritetene. I USA, som vi tidligere har vært inne på, er koblingen mellom disse gruppene og krav om positiv diskriminering for å oppveie den institusjonelle og individuelle diskrimineringen, langt mer utbredt og anerkjent både i lovverket og litteraturen enn her hjemme. I Norge er rekkefølgen en annen. Erfaringen fra arbeid med likestilling for kvinner blir brukt som erfaringsgrunnlag for utvikling av integrering av etniske og andre minoritetsgrupper. Tidligere "Likestillingsombudet" har for eksempel endret navn og arbeidsområde til "Likestilling og diskrimineringsombudet". De store endringene i de etniske sammensetningene i deler av det yrkesfaglige arbeidsfeltet skaper en annen situasjon for jenter i utradisjonelle yrker enn i resten av samfunnet. Enkelte bransjer og bedriftene har lenge arbeidet med integrering av etniske minoriteter, men har hatt få kvinner som tekniske fagarbeidere.

## 1.4 Oppsummering av feminist- og minoritetsforståelse for det yrkesfaglige feltet

Deltakelse på arbeidsmarkedet er i Norge en sentral mulighet til økonomisk uavhengighet og råderett over eget liv. Prosjektet "Jenter i bil og elektro" var et bedriftsutviklingsprosjekt hvor kvinners deltakelse, trivsel og innflytelse på en del av det norske arbeidsmarkedet sto i sentrum. Det vitenskapelige erkjennelsesgrunnlaget for dette arbeidet har involvert både et feministisk og minoritetsperspektiv. Med fokus på et ønske om tilnærmede frie yrkesvalg er den feministiske tilknytningen rettet mot det som kan kalles frigjøringsfeminisme (Beauvoir, 1970/1949; Moi, 1998) og en offentlighetsfeminisme med fokus på jenter og kvinners rolle i arbeidsliv og samfunnsdeltakelse (Arendt, 1996/1958). Med bakgrunn i kvinner som i dag utgjør tre til fire prosent innen de aktuelle bransjene er minoritetsperspektivet likevel det som er vektlagt tyngst i denne delen, i tråd med Rosabeth Moss Kanters (1977) teori om minoriteter i arbeidsorganisasjonen på under tjue prosent som en gruppe merkede.

Unge valg av utdanning og yrke har stor sammenheng med forbilder, stereotyper og kjønnsidentitet. Dette er under kontinuerlig påvirkning fra samfunnsforhold og endringer av kjønnsroller, men speiles ulikt i ulike sektorer og yrkesklasser i det norske samfunnet. I arbeidet mot et likestilt og kjønnsbalansert arbeidsliv blir spørsmål om statlig likestillingsarbeid, begrepsbruk og begrepsforståelse sentrale spørsmål som grunnlag for forsknings- og endringsarbeid. Viktige temaer i denne sammenheng er først og fremst det som er førende for den offentlige likestillingspolitikken i samarbeid med partene i norske bedrifter. Fokus på kjønnsbalanse kontra likestilling og spørsmål om mainstreaming eller synliggjøring utgjør vesentlige rammer for et arbeid som prosjektet ”Jenter i bil og elektro”.

Tidligere sammenliknbare prosjekter har i hovedsak vært arbeidsmarkedsprosjekter som har hatt som mål å rekruttere kvinner til utradisjonelle yrker. Likevel har disse prosjektene vært viktige for erfaringsgrunnlaget for dette forskningsarbeidet, da de har mange felles berøringspunkter med hensyn til kvinnes minoritetssituasjon. Vår feministiske og minoritetsforforståelse, og kategorisering av undertrykkelsesmekanismer som kan bli framkalt i arbeidsorganisasjoner med kvinner som minoritet, har lagt et vesentlig grunnlag for forskningsarbeidet.

# Aksjonsforskning i det yrkesfaglige feltet

De foregående kapitlene viser blant annet hvordan kvinners muligheter for deltakelse i det mannsdominerte yrkesfaglige feltet, reelt er sterkt begrenset (Moi, 2001). Det er mange aktører som påvirker og deltar i denne delen av norsk utdanning og arbeidsliv, sentralt står trepartssamarbeidet mellom utdanningsmyndigheter, arbeidsgivere og fagbevegelse, men også jenter og kvinner selv, og ikke minst alle samfunnsaktører som øver påvirkning på spørsmål om utdanning og likestilling. Vår intensjon var å bidra til å skape arenaer for kommunikasjon mellom deltakerne i prosjektet, inkludert oss som forskere og veiledere og gjennom dette legge til rette for endringer som kunne øke kvinners reelle mulighet til mer frie yrkesvalg og et godt arbeidsliv. Videre bidra til å skape muligheter for økt synliggjøring og forståelse for feltet gjennom å arrangere møteplasser mellom deltakerne, politiske myndigheter og eksperter innen feltet, media og andre aktuelle samfunnsaktører. Ved å velge en aksjonsforskningstilnærming kunne vi anvende den forståelsen som vi og deltakerne utviklet gjennom samarbeidet underveis til utprøving i virkeligheten, for så å korrigere kursen og prøve ut igjen, og igjen, og igjen og bidra til å skape endringer som en del av forskningsprosessen. En klar forutsetning for denne arbeidsmodellen har vært samarbeid med parter i bedrifter som har ønsket å gå inn i endringsprosesser.

Vi vil i det følgende se kort på generelle forutsetninger for aksjonsforskning i organisasjoner og det vi ser som det felles vitenskapelige grunnlaget for aksjonsforskning. Deretter introduserer vi kort vår forståelse av *feministisk aksjonsforskning*, *pedagogisk aksjonsforskning*, *dialogbasert arbeidslivsaksjonsforskning* og *kritisk utopisk aksjonsforskning*, og framhever erkjennelsesinteresser og arbeidsmetoder i de ulike tilnærmingene som vi mener er relevante for aksjonsforskningsprosjektet ”Jenter i bil og elektro”. Til slutt i kapitlet redegjør vi for det

vi anser som sentrale dilemmaer og aspekter i aksjonsforskning relatert til *mål og målsettingsprosesser, forsker – deltakerrollene, kunnskapsutvikling og dokumentasjon/spredning* sett i lys av de ulike aksjonsforskningstilnærmingene.

## 2.1 Lærevillige organisasjoner som forutsetning for aksjonsforskning i organisasjoner

Begrepene lærende organisasjoner og organisasjonslæring har de siste tiårene vært sentrale i litteraturen og diskusjonene om organisasjonsutvikling og ledelse. Det finnes en mengde bøker om emnet og definisjoner av begrepene. Man kan i denne sammenheng stille spørsmål om hva slags læring det er snakk om, hvordan skjer læringen, hvem lærer, osv. Vi skal ikke gå nærmere inn i det her, men avgrense oss til å beskrive lærende organisasjoner eller organisasjonslæring som kollektiv erfaringslæring. Når dette brukes innen bedriftsutvikling ligger rammene for det etablerte partsamarbeidet i arbeidslivet også som rammer for disse begrepene og berører ikke eiendomsforholdene eller eksperimentell utvikling med selvstyrte bedrifter og liknende, som også kan være en viktig arena for aksjonsforskning.

Etter andre verdenskrig oppsto det tre vesentlige ”skoler” for å ivareta økonomisk vekst, samtidig som spesialisering skulle reduseres i arbeidsorganisasjonene. Det var den amerikanske, nordvest-europeiske og den japanske (Greenwood & Levin, 1998). De var både konkurrerende og i gjensidig påvirkning. Den japanske skole dominerte fra åttitallet internasjonalt, men den norske modellen som hadde en ledende posisjon i nordvest-europeiske regioner, ble etter hvert svakere. Begrepet *lean production* har stått sentralt i den japanske modellen og har både blitt omfavnet som symbol på lærende organisasjon, men også møtt kraftig kritikk som en moderne form for taylorisme. Uansett har *lean production* hatt stor innflytelse på det som også kalles horisontal integrert produksjon, for å ivareta økonomisk vekst i et samspill med et mer demokratisk og selvstendig arbeidsliv. I den norske modellens revitalisering og videreutvikling av lærende organisasjoner de siste tiår, har koalisjoner og samarbeid i regioner og beslektede virksomheter stått sentralt. Det er dermed spørsmål om læring på tvers av organisasjoner og med mange ulike kunnskapskilder og samfunnsnivået (trepartssamarbeidet) har fått økende betydning. Avgjørende for vellykkede utviklingsprosjekter har likevel vært tett samarbeid mellom partene i de enkelte bedriftene og erfaringsbaserte sirkulære utviklingsprosesser, som ikke

bygger på fastlagte modeller, men tar utgangspunkt i lokale forhold og systematiske erfaringsprosesser (Gustavsen, 2010).

Aksjonsforskerne Chris Argyris og Donald Schön var tidlig ute med nettopp mye av det som har blitt sentrale temaer i kollektive læringsprosesser i organisasjoner. De beskriver det som kalles ”enkeltkretslæring” og ”dobbelkretslæring”, eller å bli bedre til ”å gjøre tingene riktig” og ”å gjøre de riktige tingene” (Eikeland & Berg, 1997). Disse to læreprosessene kan skje både individuelt og kollektivt. Dobbelkretslæring eller ”å gjøre de riktige tingene” omfatter en refleksjonsløyfe i tillegg til vanlig erfaringslæring, som kan bidra til endring av normer, holdninger eller andre prosesser som styrer handlingsmønstre. Ved å rette søkelyset mot hvordan utviklingsorganisasjonens felles praksis fungerer gjennom en kritisk dialog utover den rene organiseringen av arbeidet, kan det settes i gang ”lære å lære”-prosesser. Svarene på organisasjonens utfordringer ligger som regel hos deltakerne. Vesentlig er å finne metoder for å konkretisere, analysere og forbedre den kunnskapen og kompetansen som allerede finnes i organisasjonen. De enkelte individenes læring og kompetanse må gis rom og arenaer for å settes sammen til organisasjonens felles kompetanse. Ved bruk av aksjonsforskningstilnærming i forskning på dette feltet, er utvikling av felles kompetanse et sentralt virkemiddel (McNiff & Whitehead, 2001a). En vesentlig forutsetning for lærende prosesser i organisasjoner er en stor grad av autonomi med hensyn til *læringsinnholdet*. *Det var vesentlig at begge parter i bedriftene i prosjektet ”Jenter i bil og elektro” aktivt ønsket å delta i prosjektet og skrev under en avtale om å delta i utviklingsarbeidet.*

## 2.2 Felles grunnlag for aksjonsforskning

Aksjonsforskning har ingen klar og entydig definisjon, men har som begrepet forteller både et handlings- og forskningsinnhold, og innbefatter samtidig også deltakelse av dem forskningen angår. Aksjonsforskning gjennomføres i mange ulike faglige rammer og det er flere retninger som kan se ut til å overlappe hverandre, men de ulike forskningsmiljøene gir i sine publikasjoner inntrykk av liten grad av gjensidig kontakt. Det norske forskningsrådets ”Aksjonsforskningsprosjekt for implementering av nye læreplaner” (KIP- AF), som prosjektet ”Jenter i bil og elektro” har inngått i, var et samarbeidsprosjekt mellom Høgskolen i Oslo og Akershus (HIOA) og Roskilde Universitetcenter (RUC), og representerte derimot et samarbeid hvor både pedagogisk, dialogbasert og

kritisk utopiske aksjonsforskningsretninger ble implementert i den tilknyttede forskeropplæringen. Vi hadde ikke, og ønsket ikke å ha fastlåste holdninger til anvendelse av ulike tilnærminger i vårt arbeid. Det yrkesfaglige feltet er nært knyttet til både arbeidslivsforskning og pedagogisk forskning, og med feministiske rammer og minoritetsforankrede forståelsesrammer, representerer de ulike aksjonsforskningsstilnærmingene et mangfold av relevante samfunnsmessige eksperimenterende utviklingsprosesser og erfaringer i et forskningsperspektiv (Schwencke, 2012). Vi vil her forsøke å presentere ulike tilnærmingene sett i lys av anvendelse i arbeidet med rekruttering og tilrettelegging for jenter som en minoritet innen bil- og elektrobransjen.

De ulike aksjonsforskningsstilnærmingene har et felles utspring, men har utviklet seg ulikt. Den sosiotekniske, og etter hvert dialogbaserte, retningen i Norge er en del av en Skandinavisk retning som primært er forankret i arbeidslivet og samarbeid mellom partene. Den pedagogiske aksjonsforskningen eller "Educational action research" har i hovedsak røtter fra USA og Storbritannia, og har sin utbredelse som navnet sier, i utdanningsinstitusjoner og knyttet til pedagogers forskning i egen praksis, men har også en viss utbredelse innen organisasjons- og arbeidslivsforskning. Den kritisk utopiske aksjonsforskningen har de siste tiår blitt videreutviklet i Danmark, med røtter i kritisk arbeidslivsforskning fra Tyskland, og er fokusert på frigjørende forskningsspørsmål som demokrati og inkludering i arbeidslivet og bærekraftige miljøspørsmål. Den kritisk utopiske retningen stiller seg kritisk til spesielt hvordan den dialogbaserte retningen har utviklet samarbeidsmodeller som hindrer en grensesprengende og frigjørende forskningstilnærming. Vi vil komme nærmere inn på de filosofiske og vitenskapelige motsetningene, men vil i all hovedsak fokusere på det felles utspringet og mulighetene for å kombinere retningene, uten å gå på akkord med det enkelte grunnlaget.

Som yrkespedagoger har vår tidligere aksjonsforskningserfaring primært vært preget av pedagogisk aksjonsforskning inspirert av forskere som Lawrence Stenhouse, Richard Winter Jean McNiff, Hilde Hiim og Sigrid Gjøtterud. Gjennom kvinne- og minoritetsperspektivet fikk vi også tidlig tilknytning til den feministiske aksjons- og organisasjonsforskningen, fortrinnsvis ved Rosabeth Moss Kanter, Hildur Ve, Øystein Gullvåg Holter, Ewa Gunnarsson og Eva Amundsdotter. Gjennom vår stadig økende interesse for aksjonsforskning ble vi kjent med den skandinaviske, og spesielt norske, dialogbaserte eller sosiotekniske arbeidslivsaksjonsforskningen representert ved Øyvind Pålshaugen, Bjørn Gustavsen, Bjørg Åse Sørensen, Olav Eikeland og Morten Levin. I løpet av forberedelsene til dette forskningsarbeidet ble vi også introdusert for

den kritisk utopiske aksjonsforskningen ved Kurt Aagaard Nielsen m. fl, Ditte Tofteng og Mie Husted og fattet interesse for vektleggingen av frigjøringsaspektet i tråd med ønsket om friere yrkesvalg og friere roller i arbeidslivet for jenter.

Aksjonsforskning er en forskningsform som gjør det mulig for deltakere og forskere å arbeide sammen for å oppnå endringer og forbedringer innenfor et felt. Mange utviklingsarbeid blir fulgt opp med følgeforskning eller forskningsmessig evaluering i etterkant. Da arbeider eventuelle prosjektledere og deltakere mer eller mindre adskilt fra forskerne. I et aksjonsforskningsarbeid er derimot forskerne involvert i kontinuerlige refleksjon og utarbeidelse av ny planer og endringer underveis i arbeidet. Spesielt i arbeid med endring av maktbalanse, i spørsmål knyttet til majoritets- og minoritetsproblematikk slik som kjønnsbalanse, er aksjonsforskning en tilnærming som kan bidra til at ulike deltakergrupper i samarbeid med forskerne kan delta i et systematisk endrings- og evalueringsarbeid. Forskerne kommer ikke inn i etterkant av et utviklingsarbeid og ”forteller” hva som burde vært gjort, men er i et kontinuerlig samspill med deltakerne. Streben mot økt demokrati og myndiggjøring for alle som er involvert i forskningsprosessen er grunnleggende verdier for all aksjonsforskning (Gustavsen, 2004; Lewin, 1946; B. S. Nielsen, Aagaard Nielsen, & Olsén, 1999).

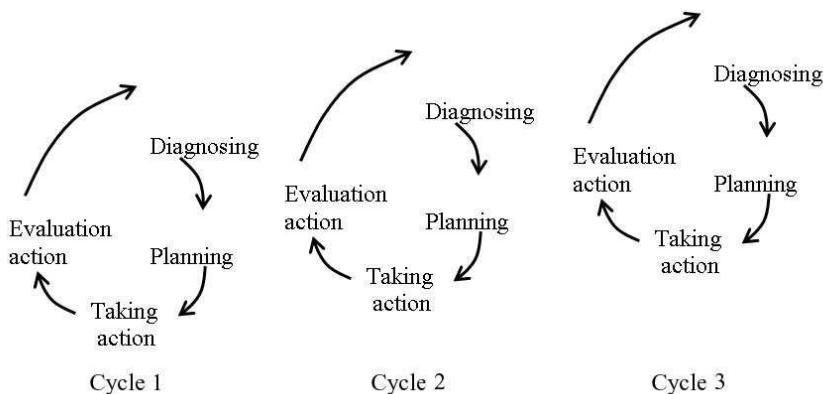
Som nevnt forekommer aksjonsforskning i dag i en rekke forskjellige varianter innenfor spesielt arbeidslivs- og utdanningsforskning, men uansett samarbeider forskere og deltakere i en eller annen form for samhandling, nettverk, refleksjonsgrupper e.l. for å gjennomføre et systematisk endringsarbeid, som også kan utvikle ny begrepsforståelse og kunnskap. Systematisk dokumenterte eksempler på endringer, eventuelle forbedringer og begreps- og kompetanseutvikling kan deretter spres til andre. Aksjonsforskning kan sees som avløseren til den eksperimentelle samfunnsforskningen (K. A. Nielsen, 2004). Det kan også beskrives som en metode som tar utgangspunkt i praksis og gjennom et samarbeid mellom praktikere og forskere er en forskning som leder til forandring og ny kunnskap. Det handler med andre ord om å utvikle og forandre virksomheten, men også å skaffe seg kunnskap om hvordan denne forandringen foregår og hva som skjer under arbeidets gang (Rönnerman, 2004). Endringer i forhold til spørsmål om holdninger, bedriftskultur og maktbalanse, som vi jobber med, er tidkrevende prosesser. Aksjonsforskning er heller ikke en måling av situasjonen her og nå, men er avhengig av utvikling over et tidsspenn, hvor det organiseres fora som nettverk eller andre arenaer for felles refleksjon knyttet til praksis.

Selv om mye kan skille ulike aksjonsforskningstilnæringer, som vi vil komme nærmere inn på, så kan alle retningene vi er kjent med knyttes tilbake til filosofen og psykologen Kurt Lewin. Hans hovedanliggende var demokratisk ledelse og demokratiske gruppestrukturer. Dette ledet ham videre til et syn på humanistisk forskning som uttrykt her:

The research needed for social practice can best be characterized as research for social management or social engineering. It is a type of action-research, a comparative research on the conditions and effects of various forms of social action, and research leading to social action. Research that produces nothing but books will not suffice. (Lewin, 1946, p. 35).

Med sin bakgrunn som tysk jøde, etter hvert bosatt i USA, behandlet Lewin relasjonen mellom minoriteter og majoritet, og demokrati og gruppedynamikk, med nazismen og relasjonen svart - hvit i USA som bakteppe. Han anså dynamikken og endringspotensialet i og mellom grupper, som en av samfunnsforskningens viktigste arbeidsfelt (Lewin, 1946; Lewin & Cartwright, 1952).

Forskningsmetoden innebærer i kortversjon i følge Lewin (1946) å starte med "a general idea" som gjennom grundig kartlegging sirkler inn et mål for arbeidet. Det må lages en overordnet plan før den første aksjonen planlegges og gjennomføres. Deretter en demokratisk evaluering og kartlegging av den nye situasjonen som fører til ny plan og aksjon gjentatte ganger. Dette innebærer som regel at aksjonsforskning bygger på omfattende tidligere forskningsmaterieill, som en del av kartleggingen, i tillegg til deltakerne og forskernes kompetanse. Som grunnlag for dette forskningsarbeidet utarbeidet vi en omfattende kartlegging med nærmere sytti intervjuer av kvinnelige læringer og fagarbeidere, tillitsvalgte og ledere i bedrifter (Vagle & Møller, 2007).



Figur 4. Kurt Lewins aksjonsforskingsmodell. (Coghlan og Brannick, 2005, p.19)



Lewins syn på forskning, minoritetsspørsmål, grupperelasjoner og ledelse er det sentrale utgangspunktet for aksjonsforskning. På tross av ulike retninger med relativt få felles møtearenaer, velger vi likevel å bruke både pedagogisk, feministisk, dialogbasert og kritisk utopisk aksjonsforskning i vårt arbeid. Vi anser disse først og fremst som komplementære tilnærminger. Så lenge det er viktige felleselementer i det metodiske og kunnskapsteoretiske grunnlaget, og de sentrale ideene om demokratisering og myndiggjøring utgjør en felles kjerne, ser vi det ikke bare som mulig, men viktig å kunne kombinere ulike tilnærminger. Særlig i et så omfattende og komplekst arbeid som prosjektet ”Jenter i bil og elektro”, som omfatter trepartssamarbeidet med partene i arbeidslivet og utdanningsmyndighetene, i tillegg til de selvstyrte jentenettverkene. Vi vil her komme nærmere inn på de utfordringene som ligger i å kombinere retninger som har divergerende syn på spørsmål som mål, rammer, forskerrollen, kunnskapsutvikling og dokumentasjon.

Alle disse nevnte aksjonsforskningsretningene har også tråder og henvisninger som viser tilbake til pragmatisk filosofi og mer eller mindre et felles vitenskapsteoretisk perspektiv i den kritiske, dialektiske tradisjonen knyttet opp mot den såkalte Frankfurterskolen.

En betegnelse på samfunnsforskere og filosofer med tilknytning til ”Institut für sozialforschung” i Frankfurt am Main, utviklet fra trettitallet det som betegnes som kritisk teori. Sammen med Lewins aksjonsforskningsteorier har de tidlige deltakere av Frankfurterskolen som Max Horkheimer og Theodor Adorno, med blant annet sitt felles verk ”Oplysningens dialektik – filosofiske fragmenter” (2001/1944), blitt en del av aksjonsforskningens felles plattform. Vår tids kanskje mest dominerende filosof og sosiolog Jürgen Habermas utgjør også en del av den samme tradisjonen, men hans syn på den språklige kommunikasjonens betydning og forskerrollen er ikke like entydig en felles del av aksjonsforskningsgrunnlaget, og den kritisk-utopiske retningen skiller seg klart fra ham i disse spørsmålene (K. A. Nielsen, 2004).

Habermas (1969) skiller primært mellom tre ulike samfunns- eller erkjennelsesinteresser i forskningen; naturvitenskapens tekniske erkjennelsesinteresse, den historisk - hermeneutiske erkjennelsesinteresse som omfatter menneskers praktiske samhandling, og til sist den frigjørende erkjennelsesinteresse som for eksempel en feministisk eller emansiperende interesse. Kritisk teori anerkjenner alle disse tilnærmingene innen sine ulike erkjennelsesrammer, men anser at en kritisk forskerrolle er innen den frigjørende erkjennelsesramme. Vi vil se nærmere på erkjennelsesinteressene i forbindelse med feministisk, pedagogisk, dialogbasert og kritisk utopisk aksjonsforskning.

## 2.3 Feministisk aksjonsforskning

Aksjonsforskning kan spenne fra små grupper med fokus på individuell utvikling til store prosjekter med mange ulike deltakergrupper med hovedfokus på makt, demokrati og samspill mellom grupper. Det samme gjelder feministisk forskning generelt, som omfatter et stort og tverrfaglig felt. Det som er felles for feminisme og aksjonsforskning er det frigjørende og grensesprengende aspektet. Feministisk endringsarbeid og aksjonsforskning har klare fellestrekk i forhold til spørsmål om å avdekke maktstrukturer og mekanismer som for eksempel skaper og bevarer kjønnsstrukturer (Amundsdotter, 2006; Gunnarsson, 2006). Patricia Maguire (2001) sier det så spesifikt som at aksjonsforskning som ignorerer det feministiske aspektet er utilstrekkelig som forventet frigjøringsprosjekt. For å unngå et androsentrisk ståsted, det vil si verdensanskuelse fra et mannlig synspunkt, er det nødvendig å se kritisk på spørsmål om for eksempel språkbruk, arbeidsformer, problemstillinger, møtearenaer slik at kvinner inkluderes og synliggjøres. På samme måte som aksjonsforskning til enhver tid må være oppmerksom på klassespørsmål og etniske maktbalanser er det ikke mulig å se bort fra kjønnsperspektivet i menneskelig samhandling. Målet for aksjonsforskningen er endringer i maktbalansen. Hildur Ve, en av Nordens sentrale feministiske aksjonsforskere, mener aksjonsforskning er spesielt egnet i forhold til spørsmål som angår likestilling og kjønnsforskning. Dette har sammenheng med behov for endring av maktposisjoner, oppmerksomhet mm.:

Aksjonsforskning skiller seg fra mange andre former for forskning ved at forskerne arbeider tett sammen med praktikere, f.eks. lærere. En generell målsetting for aksjonsforskning er endring. (...) Aksjonsforskning bygger på en forståelse om at virkeligheten – den som dreier seg om forholdet mellom mennesker – er foranderlig. Slike forhold eller mønstre mener vi (i pakt med store deler av samfunns- og humanistisk vitenskap) er sosialt konstruert. (Ve, 1997, p. 1).

Feministisk forskning og aksjonsforskning har felles røtter i sin kritikk av positivismen og tilknytning til kritisk teori, og er ikke konkurrerende tilnærminger, men deler målsetninger om økt demokrati og sosial rettferdighet. Begge tilnærminger har utfordringer i spørsmålet om integrasjon eller separasjon i forhold til mainstream forskning. Motsetningene mellom de to tilnærmingene har først og fremst vært knyttet til aksjonsforskningens manglende feministiske perspektiv. Ved feminismens oppblomstring på syttitallet var den marxistiske tradisjonen i aksjonsforskningen framtrедende med hensyn til klassespørsmålet som overordnet kjønnsspørsmål, og de to retningene ble i liten grad integrert.

Eksplisitt feministisk aksjonsforskning er i dag relativt lite utbredt, på tross av at stadig flere tar til orde for at tilnærmingenes sammenfallende agendaer og muligheter til utfyllende kompetanse taler for nettopp dette (Greenwood & Levin, 1998; Gunnarsson, 2006; Maguire, 2001).

Vi har i våre tidligere arbeider vært opptatt av at behovet for endringsarbeid og aksjonsforskning blir enda tydeligere i spørsmålet om forhold mellom majoritet og minoritetsgrupper, i sammenhenger hvor minoriteten per definisjon har mindre innflytelse over den totale situasjonen enn majoriteten. Endring av holdninger blant majoriteten kan gjøres gjennom handlingsrettet prosessarbeid for å bedre relasjoner. For oss er det viktig å ivareta den feministiske kompetansen i samspill og overensstemmelse med en minoritetsforståelse og bruk av minoritetsbegreper. Berit Ås (1978) sin definisjon av hersketeknikker tar som vist for eksempel utgangspunkt i relasjon mellom kjønnene i næringsliv og politikk som helhet. Når vi har gått inn og undersøkt og analysert dette, spesielt med hensyn til jenter som minoritet i mannsdominerte håndverksfag, ser vi mange av de samme mekanismene, men også noen som er annerledes. En av hersketeknikkene er usynliggjøring, men innenfor våre fag har vi derimot avdekket at en av mekanismene er uønsket synliggjøring. Dette henger da ikke primært sammen med kjønn, men med minoritetssituasjonen. Spørsmålet om feministisk forståelse eller minoritetsforståelse blir i vårt arbeid ikke et enten eller, men et både og, som begge deler er sammenfallende med aksjonsforskningens demokratiske og frigjørende målsetninger.

### **2.3.1 Feministisk aksjonsforskning i arbeidsliv og utdanning**

Feministisk forskning innen *doing gender* –perspektivet i utdanning og arbeidsliv, kan som vi har vist eksempler på i forrige kapittel, forekomme både innen aksjonsforskning og annen samfunnsforskning. I *doing gender* i aksjonsforsknings-sammenheng inngår det feministiske perspektivet som en del av aksjonsforskningens frigjørende, demokratiske og myndiggjørende verdigrunnlag. (Amundsdotter, 2009; Gunnarsson et al., 2007; Westberg-Wohlgemuth, 1996)

Ewa Gunnarsson har i likhet med de fleste skandinaviske feminist/aksjonsforskere arbeidet med ulike former for arbeidslivsforskning, som for eksempel Bjørg-Aase Sørensen (1982) og Eva Amundsdotter (2009). Vårt forskningsarbeid befinner seg i et skjæringspunkt mellom arbeidslivsforskning og skole/utdanningsforskning på grunn av fokus på rekruttering og opplæring i bedrift. Feministisk skoleforskning har i mindre grad lagt vekt på aksjonsforskningsmetodikk, med unntak av som nevnt Hildur Ve (1997) og Hildur Ve og Britt-Marie

Berge (2000). Det kan være ulike årsaker til en tettere kobling mellom feministisk forskning og aksjonsforskning innen arbeidslivet enn innen skole og utdanning, men det er nærliggende å tro at det faktisk er aksjonsforskningen i Skandinavia og Norge spesielt, tradisjonelt har vært knyttet til arbeidslivsforskning og sto sterkt samtidig som den feministiske forskningen blomstret opp på syttitallet har vært medvirkende. I de siste tiårene med økt aksjonsforskning innen pedagogisk forsknings- og utviklingsarbeid har derimot kjønns- og kvinneperspektivet vært sterkt nedtonet i samfunnsdebatten og forskningen (Brekke & Reisel, 2012; NOU 2012:15, 2012).

Utover åttitallet økte også innflytelsen fra de såkalte postmoderne forståelsesrammene innen sosiologien. Dette skapte klare motsetninger til den norske kvinneforskningen som blant andre Hildur Ve representerte gjennom en politisert og sterkt empirisk fundert forskning. Begrepsforståelse rundt kjønn ble dekonstruert til et mer flytende begrep som ikke la grunnlag for videreføring av den feministiske aksjonsforskningen i samme grad (Ve, Birkelund, Broch-Due, & Nilsen, 1999).

### 2.3.2 Nettverk i feministisk aksjonsforskning

Nettverk som organisasjonsform har felles tradisjoner innen aksjonsforskningsmetodikk og feministisk organisering og arbeid. Nettverksorganisering kan innebære alt fra regionale bedriftsnettverk med representanter for partene i bedriftene til nettverk for spesifikke grupper som kvinner i spesielle yrker eller posisjoner, eller etniske minoriteter. Fokus på demokratisering og frigjøring innen feltet for likestilling og feministisk forskning har bidratt til å utvikle modeller og kvalitative metoder som tilrettelegger for refleksive forskningsprosesser. Ved at forskerne plasseres i deltakende posisjoner i et interaktivt forskningsperspektiv, for eksempel i forbindelse med organisering av nettverk, skapes det felles arenaer for utvikling av begreper og ny kunnskap (Gunnarsson & Westberg, 2007).

Kvinnenettverk i feministisk arbeid for å fremme kvinners innflytelse på ulike felt i Norge, har siden syttitallet vært organisert innen for eksempel "Kvinner i skogbruket", "Kvinner i ledelse" eller "Kvinner i mannsyrker". I forskningssammenheng settes ofte feministisk aksjonsforskning i arbeidsorganisasjonen inn i et *doing gender-perspektiv* (Gunnarsson & Kvande, 2003) hvor nettverksformen ansees å være en arbeidsform som fører til at deltakerne går ut av sine vannte roller i organisasjonene (se punkt 1.1.6). Nettverk etableres med utvalgte "likestillingsaktører" i ulike deler av organisasjonene, disse kan

være både kvinner og menn. Forskere og ”likestillingsaktører” møtes på en ny arena med et felles mål, som ikke er på tvers av den daglige virksomheten, men likevel er løftet ut, og spørsmål som kjønnsbalanse og kjønnsmaktbalanse kan fokuseres på en mer mangfoldig måte enn i den enkelte organisasjon. Nettverk gir muligheter til å lære på en annen måte, og se ting fra andre perspektiver sammen med andre aktører fra ulike organisasjoner (Amundsdotter, 2009).

Dette perspektivet har vært viktig i planleggingen av vårt forskningsarbeid med hensyn til planlegging av ulike former for nettverksbygging og interaktivitet med forskningsprosessen. Vi har derimot valgt å bygge opp ulike nettverk med partene i arbeidslivet i egne nettverk, og kvinnelige lærlinger og fagarbeidere i sine nettverk, med dialogkonferanser som en felles møtearena. Jentes minoritetssituasjon har påkalt den særegne organisering ut fra et makt- og ansvarsperspektiv. Gjennom de interaktive prosessene med de ulike nettverkene har vi kunnet skape en felles kunnskapsutvikling, videreutvikling av begreper og forståelse innen minoritet-majoritetsforståelse og ulike utestengning- og undertrykkelsesmekanismer. Både fra et feministisk og et aksjonsforskningsperspektiv er det avgjørende å utvikle sosial robust kunnskap, noe det interaktive forskningsperspektivet klart ser ut til å ha bidratt til gjennom nettverkens erobring og videreutvikling av disse begrepene i løpet av forskningsprosessen.

## 2.4 Pedagogisk aksjonsforskning

Pedagogisk aksjonsforskning er et stort omfattende, og til tider sprikende og motsetningsfylt felt. På sammen måte som utdanningsfeltet omfatter alt fra førskole til livslang læring for voksne, er også den pedagogiske virkeligheten svært varierende. Pedagogisk aksjonsforskning omfatter alt fra utvikling av et nasjonalt utdanningssystem til læreres forskning på egen praksis i sin undervisning. Det er store geografiske ulikheter, med egne tradisjoner i Latin- Amerika, Australia, Storbritannia og USA. De varierende materielle forholdene og ulike filosofiske og vitenskapsteoretiske tilnærmingene har lagt grunnlag for ulik utvikling av pedagogisk aksjonsforskning slik at det representerer et like stort spenn som samlebegrepet aksjonsforskning. Pedagogisk aksjonsforskning er heller ikke begrenset til utdanningssystemer. Professor i ”Educational Research” Jean McNiff (McNiff, 2010; McNiff & Whitehead, 2001a, 2001b) definerer enhver profesjonell virksomhet som en ”læringsarena” og sin rolle som ”lærerforsker” i sitt forsknings- og veiledningsarbeid med bedrifter og organi-

sasjoner. Den pedagogiske aksjonsforskningen får med dette perspektivet et svært stort anvendelsesfelt, men det er ikke det samme som at den favner alle aspektene innen retningene som har sitt utspring fra dialogbasert eller utopisk arbeidslivsforskning.

Den vestlige aksjonsforskningen innen utdanning startet i USA med stor utbredelse på forti og femtitallet, med alt fra store prosjekter innen utvikling av skolesystemet til klasseromsforskning inspirert av Kurt Lewin, Stephen Corey og ikke minst John Dewey (Brock-Utne, 1979; Greenwood & Levin, 1998). Den tidlige pedagogiske aksjonsforskningen i Norge på syttitallet var inspirert fra USA og hadde også et bredt nedslagsfelt, fra arbeid med innføring av ny Mønsterplan, til konkret utvikling av spesialpedagogikk. Det var også en sterk innflytelse fra Tyskland, kritisk teori og Habermas sine arbeider, men allerede i den første boka om pedagogisk aksjonsforskning i Norge redigert av Birgit Broch-Utne (1979) stiller hun spørsmål ved Habermas sitt ideal om frihet fra handlingstvang som anvendelig i den pedagogiske aksjonsforskningen og den daglige pedagogiske virkeligheten. Skulle forskningen være virkelighetsnær måtte nettopp handlingsperspektivet være tilstede til enhver tid.

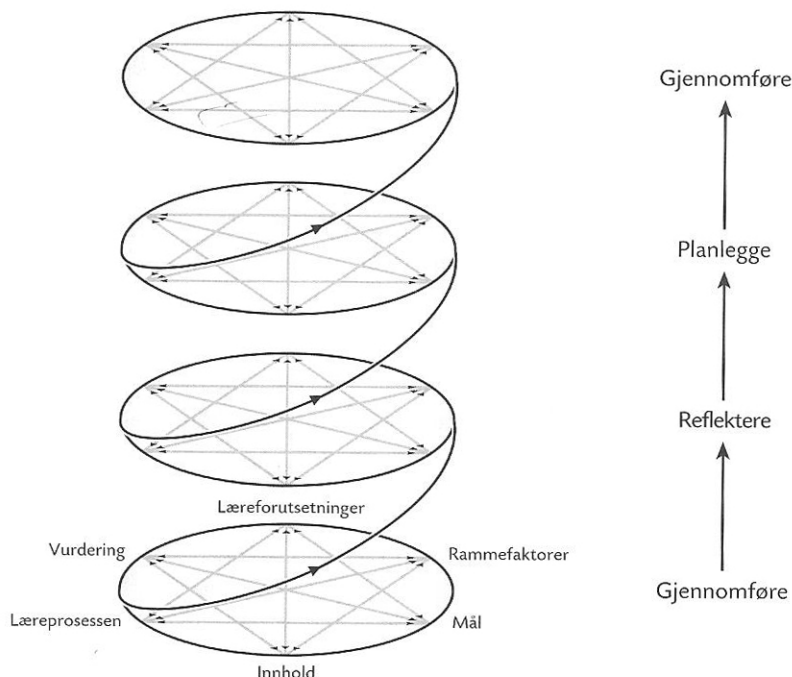
#### **2.4.1 Nyere norsk pedagogisk aksjonsforskningsforankring**

Det er den britisk-australske pedagogiske aksjonsforskningstradisjonen som utviklet seg fra midten av syttitallet, med for eksempel Lawrence Stenhouse (1975) sitt fokus på læreren som forsker i egen praksis, og videre Carr og Kemmis (1986), Elliot (1991) og Jean McNiff og Jack Whitehead (2001b), som har hatt størst innflytelse på dagens pedagogiske aksjonsforskning i Norge (Hiim, 2010). Innen det yrkesfaglige feltet utviklet Statens Yrkespedagogiske Høgskole (nå en del av Høgskolen i Oslo og Akershus) på åttitallet en modell for yrkesfaglærerutdanning som et deltidsstudium, som vekslet mellom egen praksis og studier, med fokus på refleksjon over praksis i et didaktisk hovedperspektiv. Dette førte videre til utvikling av en profesjonsbasert forskning i læreryrket, primært innen yrkesfagene. Den yrkesfaglige læringstradisjonen og aksjonsforskning er klart beslektet i praksisforankring og begreps- og teoriutvikling på denne basisen (Hiim, 2003, 2010). Denne pedagogiske aksjonsforskningen, basert på praksisfilosofi og kritisk filosofi, kan defineres slik:

Forskning som innebærer systematisk samarbeid om planlegging, gjennomføring, vurdering og kritisk analyse av utdannings-, undervisnings- og læringsprosesser. Hensikt er å forbedre kvaliteten på slike prosesser og å utvikle og

dokumentere ny kunnskap om utdannings-, undervisnings- og læringsprosesser i skole og arbeidsliv. (Hiim, 2010, pp. 300,301).

Med den didaktiske relasjonsmodellen som grunnlag for en aksjonsforskningsspiral illustrer Hiim en form for pedagogisk aksjonsforskning slik;



Figur 5. Pedagogisk aksjonsforskningsspiralmodell. (Hiim, 2010 p.19).

Denne tilnærmingen er først og fremst inspirert av den pragmatisk- praktiske britiske tradisjonen innen pedagogisk aksjonsforskning, representert ved blant andre Lawrence Stenhouse og John Elliot, som legger stor vekt på at lærere selv systematisk skal utvikle sin praksis og dokumentere dette forskningsmessig slik at andre lærere kan nytte seg det, ikke som en overordnet teori, men som paradigmatisk eksempler og akkumulerte erfaringer (Hiim, 2010). Med begrepet *practitioner research* vektlegger Stenhouse at *lærerforskning* skal være lærerstyrt slik at kunnskap og begreper utvikles med basis i praksis og dermed også kan bli lærernes egen "eiendom".

Samtidig er man influert av den kritiske Habermas-inspirerte retningen representert ved Wilfred Carr og Stephen Kemmis, som nettopp setter et kritisk søkelys på at denne formen for lærerforskning kan bli for lite grensespen-

gende og frigjørende, og vektlegger at læreren som praktiker skal ha full kontroll over forskningen. Dette kan igjen medføre at det blir et lukket system hvor lite dokumentert kunnskap blir viderefremidlet. Hilde Hiim (2010) stiller spørsmål, i likhet med Birgit Broch-Utne (1979), om den Habermas-inspirerte pedagogiske aksjonsforskningen legger for ensidig vekt på diskurs og verbal argumentasjon på bekostning av erfaring i videre forstand. Uansett står lærerens forskning gjennom refleksjon over egen praksis sentralt i den pedagogiske aksjonsforskningen. Forskningen kan gjennomføres av forskeren(e) alene, involvere mindre arbeids/studentgrupper, skoleklasser eller hele skoler, institutter eller arbeidsplasser. I tillegg til forskerens planer, logger, observasjoner og refleksjonsnotater kan deltakernes logger, referater, oppgaver eller refleksjoner være viktig empiri. Varigheten av deltakelse for større eller mindre grupper kan også variere, men tidsperspektivet vil alltid være grunnleggende for aksjonsforskningen. Det er ikke snakk om å undersøke opplevelser eller oppfatninger i et gitt øyeblikk, kun gjennom intervjuer e.l., men det forutsettes deltakelse, dokumentasjon og analyse av planlagte prosesser over tid, med ønske om å oppnå forbedringer. Felles er også tre grunnleggende elementer; motivasjonen for å øke forståelsen og forbedre egen praksis, ønske om å spre erfaringer, eksempler eller kunnskap som kan være nyttige for andre, og til slutt ligger det fra den pedagogiske aksjonsforskningens utspring et ønske om sosiale endringer som økt demokratisering, rettferdighet eller likestilling (Zeichner, 2001).

Man kan stille seg spørsmål om Habermas' tredeling av erkjennelsesinteresser er mulig i pedagogisk aksjonsforskning. Jean McNiff (McNiff & Whitehead, 2001a, 2001b) tar til orde for en holistisk erkjennelsesinteresse som innbefatter både den tekniske (know how) knyttet til yrkesinnholdet, den praktiske (know that) knyttet til yrkesutøvelsen og den kritisk frigjørende erkjennelsen for å legge til rette for endring og forbedring i praksis, og hevder at dette må være tilstede i ethvert pedagogisk aksjonsforskningsarbeid.

### 2.4.2 Pedagogisk aksjonsforskning i bedriftsutvikling

Jean McNiff (McNiff, Lomax, & Whitehead, 1996) har innen den pedagogiske aksjonsforskningstilnærmingen videreutviklet Lewins refleksive modell med hensyn til *lærende organisasjoner*.

1. We review our current practice,
2. identify an aspect we want to improve,



3. imagine a way forward,
4. try it out, and
5. take stock of what happens.
6. We modify our plan in the light of what we have found and continue with the “action”,
7. monitor what we do,
8. evaluate the modified action,
9. and so on until we are satisfied with that aspect of our work.

This is a basic problem-solving procedure that is similar to a scientific method. Different action researchers have described it in different ways – some as cycles of reflective action (...). The best models represent the idea of practice as non-linear, accepting that people are unpredictable, and life (even at work) does not follow a straightforward pattern. (McNiff et al., 1996, pp. 47-48).

Lærende organisasjoner har behov for teorier, kunnskap og begreper som har røtter i refleksjon over praksis og ny refleksjon over den nye praksis dette medfører. McNiff er opptatt av å ”tette igjen” gapet mellom akademiske teorier og det virkelige livet. Ved å integrere teori og praksis i kontinuerlige dokumenterte prosesser, kan ulike aktører innen feltet bidra til å øke forståelsen for så vel ”her og nå”-situasjonen som hva som kan føre til endringer og forbedringer og utvikle lærende organisasjoner. En forutsetning for organisasjonslæring er at ledere i organisasjonene er bevisst sin egen rolle som profesjonelle ledere av læreprosesser, og tilrettelegger for en diskurs som tilstreber at deltakerne kan opptre på likefot og ha frie meningsutvekslinger (McNiff & Whitehead, 2001b). Fra å snakke om lærende organisasjoner går Jean McNiff og Jack Whitehead videre og snakker om utdannende organisasjoner, uten at det eksplisitt har noe med utdanningsinstitusjoner å gjøre. Organisasjoner utgjør en kontekst der mennesker deler store deler av livet sitt med andre og inngår i en rekke relasjonelle og lærende prosesser. Det foregår kontinuerlig læring i alle organisasjoner. Spørsmålet er hva som læres.

I en pedagogisk aksjonsforskningsprosess er det ingen bestemte faste verktøy eller organisatoriske fasiter. Lærer- eller veilederforskeren går inn i utviklingsprosesser, jamfør punktene over, med sin egen lærer- eller veilederkompetanse og ”levende teori”, og utvikler i samspill med deltakerne ny praksis

og ny kunnskap. Jack Whitehead (2008) definerer levende teori som: "A living theory is an explanation produced by an individual for their educational influence in their own learning, in the learning of others and in the learning in the social formation in which they live and work." (Whitehead, 2008, p. 104).

Ved å være en samspiller i målrettede relasjoner med andre og dele og reflektere over erfaringer, kan målrettede og deltakerstyrte læreprosesser igangsettes i organisasjonene. Jean McNiff definerer sin forskerrolle som lærerforsker inn i bedriften hvor hun forsker på egen praksis og i samarbeid med deltakerne utvikler ny kunnskap- og begrepsforståelse som kan være til nytte for deltakerne og samfunnet utenfor.

Bedriftene som deltok i "Jenter i bil og elektro" hadde klare målsetninger med hensyn til rekruttering og tilrettelegging for jenter innen bransjene og vi hadde som en del av vår "levende teori" kompetanse innen minoritetsspørsmål og det yrkesfaglige feltet, gjennom både egen praksis og teori. Gjennom et felles engasjement la dette et grunnlag for demokratisk utviklede og målrettede læreprosesser. Yrkesfaglige opplæringsbedrifter har som en del av trepartssystemet, i tillegg til å være utdannende organisasjoner i Jean McNiff og Jack Whiteheads definisjon, også et formelt opplæringsansvar. I større eller mindre grad inngår en kompetanse innen opplæring og veiledning som en del av organisasjonenes grunnleggende kompetanse som opplæringsbedrift for lærlinger. Denne kompetansen var et vesentlig grunnlag for å arbeide med utvikling av organisasjonene med hensyn til rekruttering og tilrettelegging av og for jenter som minoritet i organisasjonene. Den yrkesfaglige læringstradisjonen, som bygger på en kontinuerlig refleksjon over praksis som grunnlag for læring og kunnskapsutvikling, har klare paralleller til aksjonsforskningsmetodikk og var et godt grunnlag for et dialektisk møte mellom deltakerdiskursen og forskerdiskursen for i fellesskap å arbeide med forbedringer og økt kompetanse.

### **2.4.3 Gruppeveiledning som en form for lærende nettverk i pedagogisk aksjonsforskning**

I mange retninger innen den pedagogiske aksjonsforskningstilnærmingen er som vist læreren eller veilederen selv praktiker i feltet og en del av sin egen forskningsprosess. I de fleste prosjekter samarbeider likevel lærerforskerne med kollegaer, og enkelte pedagogiske aksjonsforskningsprosjekter bærer preg av at lærerkollegium i fellesskap utforsker egen praksis (Sigrid M. Gjøtterud, 1997; Sigrid M Gjøtterud, 2011; E. Møller, 2000; Vagle, 2003). Dette kan innbefatte organisering av gruppeveiledning eller kollegaveiledning som en form

for nettverk i aksjonsforskningsprosessen. Veiledning er i likhet med aksjonsforskning praksisforankret og utvikles gjennom gjentatte sirkulære refleksjoner over praksis i mange ulike modeller. Likevel er forholdet mellom veiledning og aksjonsforskning viet lite oppmerksomhet (Rönnerman, 2007).

I videreutdanning av lærere i Skandinavia er veiledning og nettverk sentrale virkemidler innen skoleutvikling for å implementere skolepolitiske intensjoner, det være seg utvikling av bruk av IKT i skolen eller fokus på opplæring av sentrale ferdigheter som norsk og matematikk. Veiledningsgrupper eller nettverk ledes ofte av eksterne eksperter, men gir også lærere anledning til å samles, diskutere og reflektere over egen praksis. Ekspertene kan tilføre nye perspektiver som kan bidra til å speile og videreutvikle lærernes egen tidligere praksis (Rönnerman, 2000, 2004). Ved å sette denne arbeidsformen inn i en kritisk hermeneutisk aksjonsforskningsramme, i motsetning til instrumentelle læringsprosesser, kan deltakernes styring og utbytte av slike prosesser øke og være basis for kollektiv kunnskaps- og begrepsutvikling. En inkluderende bedrift må i like stor grad som en inkluderende skole være en lærende organisasjon. I en aksjonsforskningsprosess i bedrift, så vel som skole, kan etablering av nettverksgrupper som basis for gruppeveiledning føre til individuelle og kollektive læringsprosesser, som igjen kan medføre kollektive aksjoner i organisasjonen. Det ligger et potensial i å utvikle noe sammen og reflektere i fellesskap for å oppnå individuell og kollektiv fornyelse. På den måten utvikles ny kunnskap som blir internalisert for den enkelte og kollektivet, eller det en kan definere som felles praksisteori. Utvikling av felles praksisteori er avhengig av felles fora og metoder for å smelte erfaringer sammen og utvikle nye tanker i fellesskap. Det betyr ikke at alle tenker det samme etterpå, men noe samles man om, og alle blir i større grad kjent med andres tanker og praksis (McNiff & Whitehead, 2001b; Vagle, 2003).

Karin Rönnerman (2004, 2007) bygger på Jan Bengtson (1993) inndeling av tre mulige og nødvendige former for distanse til praksis for å utvikle ny kunnskap; egen refleksjon, dialog og forskning. Hun sammenfatter alle disse elementene som en del av aksjonsforskningsprosessen hvor dagbøker, logger og observasjoner gir den enkelte muligheter for selvinnsett og refleksjon, gruppeveiledning, basis for dialog og kollektiv kunnskapsutvikling. I Rönnermans forskningsmodell, hvor gruppeveiledning er et sentralt element i aksjonsforskningsstrategien, er forskeren ekstern og den som står ansvarlig for systematisering, dokumentasjon og teoritilføring og utvikling. Sven Persson (2007) er opptatt av rollefordelingen mellom forskere og yrkesaktive lærere i pedagogiske forskningssirkler. Forskningssirkler har røtter i svensk arbeiderbevegelses

folkeopplysningsarbeid, men ble gjenopptatt som struktur på universiteter på slutten av syttitallet som et ledd i kunnskapsutveksling mellom forskere og fagorganiserte. Pedagogiske forskningssirkler løser opp den tradisjonelle rollefordelingen mellom forskere og lærere hvor lærerne er et forskningsobjekt. Arbeidet i forskningssirkler er en arena hvor lærerne involveres i forskningen, det utforskende arbeidet og kunnskapsutviklingen, og defineres inn i aksjonsforskningstradisjonen.

Marit Hartvigsen og Kjartan Kversøy (2008) viser hvordan SØT-modellen, som bygger på kartlegging av **S**ituasjonen nå, **Ø**nsket situasjon og utarbeidelse av trinnvise **T**iltak, er en modell for gruppeveiledning som i forskningssammenheng kan overføres til aksjonsforskningsprosesser hvor forskere og deltakere arbeider for endringer og forbedringer i sitt felt. Det etableres deltakergrupper som gjennom kartlegging av situasjonen, via en visjonær fase, planlegger tiltak individuelt eller kollektivt. Gjennom å sette denne veiledningsmodellen inn i en organisasjonsmessig og gjentakende modell legges grunnlaget for en kollektiv pedagogisk aksjonsforskning.

Alle de nevnte aksjonsforskerne henviser til Liv Gjems (1995) sin gruppeveiledningsmodell som en sentral modell for gruppeveiledning. Hun definerer dette som:

En maktfri deltakerstyrt samtale over tid, hvor enkelte saker fra yrkesarenaen blir reflektert på en slik måte at de kan forstås i lys av minst to relasjoner. Målet med veiledning er å utvikle helhetsperspektivet på egen virksomhet, og dermed øke kvaliteten i arbeidet med målpersonene. (Gjems, 1995, p. 21).

Gjems forutsetter at veiledning med profesjonelle yrkesgrupper skal være en prosess mellom jevnbyrdige, og stiller som vilkår at veilederen og deltakerne har liknende yrkes- og utdanningsbakgrunn. Hun bestreber en horisontal relasjon mellom likeverdige parter. Overført til aksjonsforskningssammenheng vil dette forutsette at det er et mer eller mindre likeverdig kollegium som forsker i fellesskap. Dette er ofte ikke situasjonen i forskningssammenheng. Forskeren er tilknyttet et studium eller en forskningsinstitusjon, men gjennomfører forskningen sammen med en gruppe deltakere med mer eller mindre liknende profesjon. I motsetning til Karin Rönnerman (2007) som skiller rollen mellom forskeren som teoretikeren og deltakerne som praktikerne, framholder Sven Persson (2007) at diskursen mellom teoretiker og praktiker i en forskningssirkel eller gruppeveiledning er mer komplisert.

Deltakerne eller lærerne har som regel ikke forskerkompetanse, men har likevel stor teoretisk kompetanse og forskeren har ikke bare teoretisk kompe-

tanse, men en praktisk kompetanse i tilrettelegging av forskningsprosesser som en læringsprosess. Med et dualistisk syn på teori – praksis begrepet blir dette en komplementær situasjon og ikke en motsetning (Winter, 1989).

I tillegg til SØT-modellen er mange av Gjems sine tilnæringer til gruppeveiledning i aksjonsforskning gode hjelpemidler i utvikling av målrettede demokratiske og deltakerstyrte utviklingsprosesser. I et systemteoretisk perspektiv framhever Gjems seks hovedelementer for veiledning. Helhetstenkning, relasjoner, her-og-nå tenkning, sirkularitet, kvalitet og møte mellom systemer. I gruppeveiledning som aksjonsforskningsverktøy er tre av disse begrepene spesielt hensiktsmessige. For det første legger *her-og-nå tenkning* vekt på at veiledningen må ta utgangspunkt i situasjonen slik den er, og i mindre grad legge vekt på hvorfor det er sånn. Ved å fokusere på årsakene kan fokus raskt flyttes fra egen gruppe eller organisasjon over til hva som skjedde på et tidligere stadium. Lærere i videregående skole henviser til hva som har skjedd i grunnskolen og partene i arbeidslivet til videregående skole, i stedet for å rette søkelyset på egen praksis og endringspotensial. Det andre begrepet *sirkularitet* omfatter sammenhengen mellom ulike faktorer som påvirker en person eller situasjon og kan sees som en videreføring av her-og-nå situasjonen. I veilednings- og forskningsprosessen medfører det at en stiller færre ”hvorfor-spørsmål” og i stedet fokuserer på hva som skjer, hvem som deltar, når ting skjer og hvordan det skjer, og på den måten kartlegger samspill og handlingsrom i den aktuelle konteksten i motsetning til å se etter årsaker utenfor. Ved bruk av det siste begrepet *møte mellom systemer* henviser Gjems (1995) til Bateson og at det skal to poler til å tenne en gnist. Det er i møte mellom ulike kulturer, organisasjoner, bransjer eller andre grupper at det særegne og det sammenfallende framkommer. Deltakere med ulik gruppetilknytning i feltet bidrar i en veiledningsgruppe til økte muligheter for å stille åpne spørsmål til det som kan oppleves som fastslåtte sannheter i en avdeling, en bransje eller andre faste konstallasjoner. I forskningssammenheng øker muligheten for å avdekke og framkalle handlingsmønstre, og utvikle kollektiv begrepsforståelse og kompetanse med hensyn til fastlåste holdninger til kjønn eller minoriteter, gjennom å organisere og strukturere veiledningen ved hjelp av disse forståelsesrammene (E. Møller, 2000).

Gruppeveiledning i ulike nettverk har vært en av de sentrale måtene å organisere det pedagogiske aksjonsforskningsarbeidet for ”Jenter i bil og elektro”, og vi har valgt å kalle disse foraene for arbeidsgrupper i bedrift, som for eksempel skiller seg fra de etter hvert selvstyrte jentenettverkene. Arbeidsgruppene er en del av forsknings- og utviklingsprosessen, men ingen har intensjoner om at de skal være en varig organisering, i motsetning til intensjonene med jentenettverkene.

## 2.5 Dialogbasert arbeidslivsaksjonsforskning

I Norge oppfattes i videre forstand aksjonsforskning mer eller mindre synonymt med arbeidslivsforskning. Den nordiske, og spesielt den norske, arbeidslivsmodellen med trepartssamarbeidet, er i stor grad utviklet ved hjelp av den sosiotechniske og etter hvert dialogbaserte aksjonsforskningstilnærmingen, som startet i Norge rett etter krigen, ledet an av psykologen Einar Thorsrud.

### 2.5.1 Sosiotechnisk aksjonsforskning med lange røtter i Norge

Einar Thorsrud var nært knyttet til den globale bevegelsen for reformer i arbeidslivet, kalt den ”sosiotechniske skole”, direkte inspirert fra Kurt Lewin og de såkalte Tavistock studiene i britiske gruver, som viste at produktivitet hadde langt større sammenheng med organisering av arbeidet, enn ren teknisk utvikling og tilrettelegging (Trist & Bramforth, 1951). Den ”sosiotechniske skolen” innen organisasjonsforskning var opptatt av å stoppe spesialiseringen i arbeidslivet og se på hvordan arbeidet kunne organiseres med mer selvstendighet og bredere kompetanse hos de ansatte. Gjennom The Tavistock Institute i London samarbeidet Einar Thorsrud direkte med forskere der, som psykologen Eric Trist og den australske psykologen Fred Emery, om utvikling av dette arbeidet. Det viste seg imidlertid at samarbeidsklimaet mellom britiske arbeidsgivere og fagbevegelse gjorde det vanskelig å videreutvikle dette i Storbritannia, men det ble startet et omfattende demokratiseringsprosjekt i norsk industri i 1962, det såkalte Samarbeidsprosjektet LO/NAF (i dag NHO) (Emery & Thorsrud, 1976; Greenwood & Levin, 1998; Gustavsen, 2010).

Den ”sosiotechniske skolen” som inngikk i den etter hvert globale ”the quality of working life”-bevegelsen innen organisasjonsutvikling hadde klart sitt utspring i pragmatisk filosofi, men var ingen enhetlig bevegelse. Fred Emery var den som kanskje hadde sterkest røtter også i den tidlige kritiske teorien, men den deltakende aksjonsrettede forskningen i arbeidslivet har i stor grad vært preget av pragmatisme i den dagligdagse betydning og fått stor betydning i norsk arbeidslivsforskning.

### 2.5.2 Sosiotechniske spor i Toyotakulturen

På femtitallet oppsto det som nevnt en egen ”skole” i Japan med hensyn til hvordan det ensformige arbeidet i bilindustrien kunne brytes opp. Toyota-fa-

brikken innførte det som blir betegnet som ”toyotismen” og avløste den amerikanske ”fordismen” innen bilindustrien (Gustavsen, 2010). Det er noe uklart hvorvidt den sosiotekniske skolen og den nordiske arbeidslivsmodellen bidro til å inspirere til dette, men i vårt arbeid var det helt tydelig at Toyota hadde en bedriftskultur som åpnet for å delta i dette arbeidet i motsetning til bilbransjen ellers. Toyota var den første bilindustrien som brøt med spesialiseringsindustrien og blant annet innførte relativt radikal arbeidsorganisering med kvalitets-sirkler eller problemløsningsgrupper som skulle sikre kvaliteten på produktene (Greenwood & Levin, 1998). Etter hvert har mye av selvstyret blitt reversert, men ”Toyota-modellen” har fortsatt klare kjennetegn som kan spores til sosioteknisk aksjonsforskning. Det handler om å utvikle kunnskap for å håndtere praktiske spørsmål som stadig dukker opp. I arbeidslivsutvikling omhandler det hvordan man stiller spørsmål, søker ny kunnskap og reflekterer over dette opp mot egne erfaringer og andres systematiske erfaringer eller teorier, og ut fra det gjennomfører endringer og forbedringer. Karin Rønnerman (2007) sammenlikner også Toyotas kvalitetssikringskonsept med prosessstyrte kontrollrutiner, som skal medføre umiddelbare endringer dersom det forekommer feil som skiller seg fra Volvos mer statiske kontrollrutiner, med hvordan aksjonsforskning skiller seg fra mainstream forskning.

### **2.5.3 Dialogbasert aksjonsforskning med stor utbredelse i Norge**

Emery tok tidlig på åttitallet i USA i bruk ”search conferences” eller søkekonferanser som et instrument i aksjonsforskning i organisasjoner for å bringe deltakere fra ulike ståsted sammen og *søke* å få et bredest mulig bilde av den mer eller mindre felles virkeligheten (Greenwood & Levin, 1998; Gustavsen, 2010). Inspirert av blant annet Jürgen Habermas teorier om kommunikasjon tok den skandinaviske aksjonsforskningen i arbeidslivet, utover på åttitallet, en mer og mer språklig vending og dialogkonferansene ble innført. Her er fokuset først og fremst på dialogen og i mindre grad en ”avklaring” av virkeligheten. En dialogkonferanse består av en mengde samtaler og utveksling av tanker og ideer. Det essensielle i aksjonsforskningsprosessen er ikke å nedtegne eller tolke alt dette, men for forskerne å se om tilretteleggingen av konferansen faktisk skaper grunnlag for aktive dialoger og i ettertid bidrar til endrede handlingsmønstre eller diskurser (Pålshaugen, 1991). Våre dialogkonferansers hovedmål var etablering av kontakt mellom deltakerne som et supplement til det pedagogiske aksjonsforskningsarbeidet i enkeltbedrifter og bedriftsnettverk.

## Hovedavtalen som ramme for den dialogbaserte retningen i Norge

I endringen fra den eksperimentdrevne utviklingsformen til den dialogdrevne ble den lokale diskursen ansett som kjernen i det strategiske arbeidet i organisasjonen. Dialogen i seg selv ble ikke sett som et teoretisk begrep, men som en metode for å fokusere på de praktiske eksisterende problemene og i neste runde, gjennom den forskningsstøttede utviklingsprosessen, utvikle ny forståelse (Gustavsen, 2010). Dialogbasert aksjonsforskning i arbeidslivet handler også i dag om hvordan forskere og bedrifter kan samarbeide omkring utvikling av nye former for arbeidsorganisasjon. Denne forskningen i Norge har stort sett inngått et symbiotisk forhold til partene i arbeidslivet, ved LO og NHO, der forskerne godtar partenes premisser og arbeider innenfor rammene av disse. Til gjengjeld inngår forskerne som en del av den norske samarbeidsmodellen og er viktige bidragsytere og tilretteleggere for demokratiserings- og myndiggjøringsprosesser i organisasjonene (Gustavsen, 2010). Den pragmatiske dialogbaserte aksjonsforskningen er vel egnet til diskursendring, men har klare begrensninger når det gjelder de åpne og frigjørende visjonene. Organisasjonens rammer rokkes i liten grad av denne typen forskning, selv om den på sikt kan medføre både lovendringer og andre avgjørende forbedringer i arbeidslivet, som for eksempel utvikling av Arbeidsmiljøloven i Norge.

Rammene for den dialogbaserte tilnærmingen stenger også ikke-etablerte grupper som arbeidsløse eller liknende utenfor. I denne tradisjonen etableres ikke nye grupper som kan bidra til å fremme stemmen til grupper som ikke eksisterer fra før (Husted & Tofteng, 2007). Prosjekt målet i ”Jenter i bil og elektro” om å etablere og utvikle selvstendige kvinnenettverk lot seg ikke innbefatte i en dialogbasert aksjonsforskningstilnærming, og det ble derfor vesentlig å søke og anvende flere tilnærminger i forskningsarbeidet. Kurt Aagaard Nielsen (2007) kritiserer nettopp den dialogbaserte tilnærmingen for å ha oppgitt det sosiale eksperimentet og erstattet det med en pragmatisk handlingsorientering, som ikke søker nye sannheter, men kun lokalt forankret robuste endringer som ikke destabiliserer dagens samfunn.

Hovedorganisasjonenes Fellestiltak (HF) som var hovedfinansierer av prosjektet ”Jenter i bil og elektro” er en direkte arvtaker og viderefører av denne formen for samarbeid mellom LO og NHO. Dette betød ikke at vi var bundet av de samme forutsetningene da vi var veiledere for prosjektet, men at vi hadde vår forskningspraksis knyttet til Høgskolen i Oslo og Akershus. Likevel er dette samarbeidsklimaet og denne forhistorien noe som også preger en av ramme-faktorene for dette samarbeidsprosjektet.

Den dialogbaserte aksjonsforskningen fastholder fokuset på hvordan ar-



beidet er organisert som et sentralt element for forskningen, med henvisnings tilbake til Tavistock-eksperimentet (Trist & Bramforth, 1951). Man er oppmerksom på underliggende spørsmål og motsetninger i en arbeidsorganisasjon knyttet til makt, konflikt, solidaritet og identitet som er avgjørende for hvilken rolle den enkelte spiller i organisasjonen og utviklingen av den. Gjennom produksjonsutvalgene som ble nedsatt med representanter fra de ansatte rett etter krigen ble de ansatte, relativt unikt i Europa, ansett som en ressurs i bedriftsutviklingen og dette bidro nok til å åpne for Einar Thorsrud og Fred Emerys senere arbeid. Dette har vært en interessant historikk for vårt arbeid hvor jentene i prosjektet har lagt stor vekt på at de nettopp ønsker å bli sett som en ressurs i bedriften.

#### **2.5.4 Nettverk som dialogarena**

Utvikling av nettverk og nettverksbegrepet er også en del av denne forskningstradisjonen.

Arbeidsforskningsinstituttet i Oslo (AFI) utviklet på åttitallet et ”Nettverk-sprogram for organisasjons- og kompetanseutvikling”. Her forsøkte forskerne dels å få bedrifter til å samarbeide i nettverk omkring bedriftsutviklingsprosjekter, dels å organisere ulike former for kompetansenettverk som kan understøtte prosessene i den enkelte bedrift (Pålshaugen, 1991). Dette ligger nært opp til store deler av planen for utviklingsarbeid i prosjektet ”Jenter i bil og elektro”.

Gjennom nettverkene skapes det arenaer der deltakerne og forskerne kan legge fram de erfaringene som gjøres i de ulike organisasjonene og kollektive refleksjoner. Nettverk kan bestå av deltakere med ulike roller og posisjoner utenfor nettverket, men organisasjonsformen vil tilstrebe en mest mulig demokratisk og likeverdig form. Det sentrale er at nettverket har noen felles mål og/eller oppgaver. Vi har som hovedregel valgt å samle partene fra deltakerbedriftene i en region i et nettverk, og de kvinnelige lærlingene og fagarbeiderne i hver region i egne nettverk.

I den dialogbaserte tilnærmingen inngår nettverkene ofte i et samspill med dialogkonferanser både innen bedriftene og på regionalt eller nasjonalt nivå. Dette er den formelle og strukturerte delen av spredning mellom nettverkene. I tillegg spres nettverksimpulser i stor grad gjennom personlige kontakter. Nettverk sees som en mulighet for å styrke deltakerne ved at de får nye relasjoner til hverandre, men også en mulighet til å spre erfaringer gjennom andre eksisterende relasjoner (Gustavsen, 2004).

## 2.6 Kritisk utopiske aksjonsforskning

Den kritisk utopiske aksjonsforskningen ble først og fremst utviklet i Danmark på åttitallet og er i likhet med dialogbasert aksjonsforskning primært en forskning knyttet til arbeidslivet. I motsetning til den dialogbaserte aksjonsforskningen, som innordner seg premissene som er lagt av partene i arbeidslivet, har den derimot en kritisk utopisk horisont utover disse rammene. Kurt Lewins arbeider er utgangspunktet for denne retningen og den positivistiske eksperimentelle forskningen, men med et motsatt fortegn. Aksjonsforskningen startet nettopp med hans kritikk av positivismens eksperimenter som statiske og objektiverende av menneskers sosiale liv. Han videreførte en eksperimentell forskning, men med deltakerne som bevisste aktører i samspill med forskeren. Den kritisk utopiske aksjonsforskningen fastholder Lewins videreføring av eksperimentell forskning der deltakerne er med på å legge premissene og styre eksperimentet ut fra egne visjoner og utopier. Det vises tilbake til det positivistiske sammenliknende ”Hawthorne-eksperimentet” i amerikansk industri på tjue/tretti-tallet, som viste at følgene av oppmerksomhet rundt eksperimentet hadde større betydning for produktiviteten, enn endringer av fysiske arbeidsforhold. Diskusjonen i etterkant av disse forsøkene ga aksjonsforskeren gode argumenter for å fokusere på deltakernes rolle i eksperimentell forskning (K. A. Nielsen, 2004).

Sett i Habermas sin tredeling av erkjennelsesinteresser er den kritisk utopiske aksjonsforskningen klart innen en kritisk, frigjørende forskning. Men den kritisk utopiske aksjonsforskningen stiller seg i stor grad kritisk til Habermas sitt tilskuerperspektiv og hans frakobling fra utopier knyttet til arbeid og produksjon. I motsetning til Habermas vektlegging av språklig kommunikasjon framheves Hans Skjervheims syn på likeverdighet mellom forsker og deltaker, og samhandling mellom dem som en forutsetning for at den eksperimentelle forskningen, i tråd med hans tenkning, skal være et felles prosjekt (Aakvaag, 2007; K. A. Nielsen, 2004). Den kritisk utopiske aksjonsforskningen anvender ulike møtearenaer og møteformer for deltakere og forskere. En sentral arbeidsform som har blitt knyttet til denne tilnærmingen er framtidsverksteder.

### 2.6.1 Bruk av framtidsverksted

Framtidsverksteder er bygd opp etter en relativt fast ramme hvor deltakerne først gjennomgår en kritikkfase for å bli bevisst hva man ønsker å endre. Deretter er det en utopifase hvor det gis tid og rom til å synliggjøre drømmer

og visjoner. I spenningsfeltet mellom disse ytterpunktene legges grunnlaget for kreativ problemløsning og utvikling innen det aktuelle feltet. Ved bruk av framtidswerksteder og drama/teater i forskningsarbeidet legges det grunnlag for å tenke utenfor oppsatte rammer. I formen for felles refleksjon og kunnskapsutvikling i etterkant av prosessene får forskerne en mer aktiv rolle som bidragsyttere med sine erfaringer og kunnskaper enn i den dialogbaserte retningen. Framtidswerkstedet ble utviklet av den tyske fremtidsforsker Robert Jungk i slutten av 50-årene i Tyskland.

Hovedformålet med denne virksomheten var, og er, å være et demokratisk virkemiddel som kan gi mennesker muligheter til å uttrykke seg i spørsmål de normalt ikke har makt og innflytelse over. Metoden har spredd seg til Skandinavia, og har fra syttitallet blitt brukt innen aksjonsforskning og spesielt innen kritisk utopisk aksjonsforskning i Danmark (K. A. Nielsen, 2004). Selv om Jungk ikke definerte seg selv som aksjonsforsker brukes framtidswerkstedene som eksempel på hvordan kritikk og utopi er to sider av samme sak. En kritisk erkjennelse av dagens situasjon er grunnlaget for en utopisk framtidvisjon og omvendt (Husted & Tofteng, 2007).

I vårt arbeid var det primært jentene som representerte den gruppa som hadde et frigjøringsbehov, ved å legge til rette for bruk av framtidswerksteder / drama/teater eller andre virkemidler kunne det bidra til å utløse utopisk tenkning. Jentene som deltok i prosjektet hadde sine individuelle livshistorier under utvikling. Deres bevisstgjøringsprosesser, frigjøringsprosesser og myndighetsstyrkende prosesser kunne gjennom aksjonsforskning gis økte muligheter, spesielt i former som ikke begrenser verken drømmer eller visjoner. Vi har i dette arbeidet derfor valgt å bruke elementer fra den utopiske aksjonsforskningstradisjonen som framtidswerkstedvarianter i tillegg til bruk av arbeidsmetoder innen drama og teater for å kunne bidra til mer kroppslig, fysisk eller gestisk kompetanse.

## 2.6.2 Frigjøringsaspekter

Frigjøringsbegrepet eller emansipasjon anvendes i pedagogisk aksjonsforskning (Carr & Kemmis, 1986) og i all feministisk aksjonsforskning. Gjennom deltakelse i demokratiske, bevisstgjørende og lærende prosesser ligger en formening om utvikling av et frigjøringspotensial. I den kritisk utopiske retningen er framtidswerkstedene et sentralt virkemiddel for å legge til rette for frigjøringsprosesser for den enkelte deltaker i en kollektiv prosess og en følgende offentlighetsorientering som kan føre fram til det som defineres som myn-

diggjøring (Husted & Tofteng, 2007; K. A. Nielsen, 2004; Schwencke, 2006). Dette innebærer at myndiggjøringsbegrepet i denne retningen inneholder både en individualitet og en relasjon sett i vekselvirkning til hverandre. I organisasjonsutviklingsteori er empowerment (Kanter, 1977) et begrep som kan oversettes med bemyndigelse som innebærer en makt som blir gitt noen ovenfra. Sees derimot myndiggjøring som noe som skjer nedenfra er ikke nødvendigvis resultatet av disse prosessene forskjellig eller motsetningsfylt, men prosessene er forskjellige (Schwencke, 2006).

Den danske kritisk utopiske aksjonsforskningen er ytterligere inspirert fra Tyskland gjennom sosialfilosofen og framtreddende representant for kritisk teori Oskar Negt. Hans synspunkter og arbeider i samarbeid med deler av tysk fagbevegelse, vektla behovet for en helhetlig menneskelig forståelse og utvikling av selvstyrte sosiale arenaer langt utover det fagbevegelsen tradisjonelt har ivarettatt. I følge Kurt Aagaard Nielsen (2004) har man i tillegg trukket inn erfaringer fra den primært svenske ressursoppbyggende aksjonsforskningen (Sandberg, 1981), som vektla opplæring og skolering av arbeidere innen fagbevegelsen, og dialogtradisjonen (Gustavsen, 1996), som vi har beskrevet tidligere. Dette var interessante tanker med hensyn til utvikling og organisering av jentenettverkene i ”Jenter i bil og elektro” og deres rolle i forhold til fagbevegelsen og opplæringsmyndighetene. Alle disse trådene i bakteppe til den kritisk utopiske aksjonsforskningen var vesentlige i det spindelvevet som har vist seg nødvendig for å etablere, utvikle og forankre robuste og levedyktige jentenettverk som igjen er grunnlag for kunnskaps- og begrepsutvikling innen feltet.

I den kritisk utopiske aksjonsforskningen er arven fra Oskar Negt sentral i utviklingen av friomsbegrepet, som en arena hvor deltakerne kollektivt kan slippe løs fantasien og skape utkast til sosiale endringer, fritt for motstand fra hverdagslivet og det man forestiller seg som realistisk mulig. Ved å skape noe som ikke allerede eksisterer kan vitenskapen gjennom aksjonsforskning framskaffe kunnskap som ikke hadde framkommet gjennom tradisjonelle metoder. Dette gir jentenettverkene klare eksempler på i sin utvikling av visjoner, begreper og tanker om nye arbeidslivsformer. Men også i de mer ”ansvarlige” foraene har vi sett muligheter i opplevelsen av begrensede frirom når ledere og tillitsvalgte møtes i et bedriftsnettverk utenfor dagliglivets problemstillinger og snakker om spørsmål om likestilling, kjønnsbalanse, minoritetsforståelse, som åpner for å se sitt eget samfunnsansvar og en ny og annerledes framtid.

En videre utvidelse av metoder for å skape en utopisk horisont og kommunikasjon innen kritisk utopisk aksjonsforskning har vært å trekke inn skuespillere eller billedkunstnere for å omdanne utopiarbeidet til små skuespill eller

bilder som kan anskueliggjøre tankene og ideene til deltakerne, og bidra til å føre fantasiutvekslingen videre (Algreen-Peteresen, 2012; Husted & Tofteng, 2007). Ved å sette dette inn i et kvinnefrigjørende perspektiv, har vi trukket inn en profesjonell teaterinstruktør som har arbeidet både innenfor en ønsket selvtiltstrening for jentene, og som en del av verksteder for å øke den kollektive bevisstheten om utfordringer og muligheter i minoritetsrollen jentene har i bedriftene og fagbevegelsen.

### **2.6.3 ”Industri og lykke”, et eksempel på kritisk utopisk eksperiment**

Kurt Aagaard Nielsen, Birger Steen Nielsen og Peter Olsén (1999) har vært sentrale i utviklingen av den kritisk utopiske aksjonsforskningen i Danmark, og gjennomførte sammen med en gruppe fiskeriarbeidere aksjonsforskningsarbeidet ”Dynespringeren” innenfor prosjektet ”Industri og Lykke”. Fiskeriarbeiderne og forskerne etablerte en eksperimentell fiskeforedlingsbedrift finansiert av fagbevegelsen for å prøve ut både en demokratisk bedriftsorganisering og utvikling av bærekraftige produkter. Den utopiske horisont er ikke bare fremtredende i deres arbeid med framtidsverksteder, men også i forandringsperspektivet i selve arbeidet. Dette perspektivet preger også fellesskapet mellom forskerne og deltakerne gjennom utvikling av en felles erfaringssammenheng. Gjennom den felles utopiske horisonten bestreber man å oppnå en mest mulig felles arena for deltakere og forskere i det de kaller en kooperativ aksjonsforskning. Dette innvirker videre på innsamlingen av det empiriske materialet som i stor grad utarbeides av forskerne og deltakerne i fellesskap, og som har en form alle kan ha nytte av. I spredningen av erfaringene opererer de med tre praksiskretser. Den første er deltakerne som primært produserer erfaringene, den andre er sentrert rundt forskergruppens rekonstruksjonsarbeid etter at eksperimentet er avsluttet, og den tredje praksiskretsen er alle som kan ha interesse av prosjektet.

## **2.7 Sentrale dilemmaer og aspekter i aksjonsforskning**

Vi vil her belyse noen sentrale dilemmaer og aspekter innen aksjonsforskning i lys av pedagogisk aksjonsforskning, dialogbasert aksjonsforskning og/eller kritisk utopisk aksjonsforskning. Feminist- og minoritetsperspektivet trekker vi ikke fram som en egen tilnærming her, da den feministiske aksjonsforskning-

gen, som beskrevet ikke er en særegen tilnærming, men inngår som en del av erkjennelsesinteressen for det enkelte forskningsprosjekt og bør i større eller mindre grad være et aspekt ved all aksjonsforskning på lik linje med klasse og etnisitet. Minoritet-majoritet spørsmålet er også uavhengig av tilnærming et kjernesporsmål i aksjonsforskning og demokratiutvikling (Lewin, 1946).

Et vesentlig aspekt ved aksjonsforskning er demokratiske prosesser hvor deltakerne får økt innflytelse over endringer innen sitt arbeidsfelt. Demokrati og makt er uløselig knyttet til hverandre og er vesentlig i forskningsprosesser. Deltakerne i aksjonsforskning skal ha innflytelse på arbeidet, på endringene og ikke minst ha muligheter til å få et læringsutbytte ved å videreutvikle sin egen kompetanse (Vagle, 2003). Vesentlige spørsmål som vi var oppmerksomme på i forkant av arbeidet og vil belyse her er; mål og målsetningsprosesser, forsker – deltaker relasjonen, kunnskapsutvikling og dokumentasjon/ spredning.

### **2.7.1 Mål og målendring i aksjonsforskningsprosesser**

Enhver aksjonsforskningsprosess har et mål om forbedring av menneskelige samhandlingsprosesser og gjennom dette økt kunnskapsutvikling på forsknings- og handlingsfeltet. Utover dette kan målene være svært ulike. De sentrale dilemmaene knyttet til målspørsmålet i aksjonsforskning er hvordan målene skal settes og hvorvidt de kan endres underveis. Først og fremst er det spørsmål om hvem som skal definere målet, er det forskeren(e), deltakerne, oppdragsgiverne eller for eksempel utdanningsmyndighetene? Dette leder igjen til spørsmålet om forskerens ansvar for å tilføre sin kunnskap til feltet, kan forskeren ha mål utover deltakernes mål? Det siste spørsmålet er om erfarings-tilgangen i løpet av prosessen kan føre til at målene kan og bør endres.

#### **Hvem skal definere målet for aksjonsforskningsprosessen?**

Innen den pedagogiske og dialogbaserte arbeidslivsforskningen er mange av føringene gitt i institusjonenes egne mål som bedre læring, bedre læringsmiljø, mindre frafall eller økt produktivitet, bedre arbeidsmiljø, mindre sykefravær osv. Pedagogisk aksjonsforskning har en intensjon om å endre organisasjonene innenfra og bidra til organisasjonsendringer som skjer med utgangspunkt i praktikernes hverdag og videreføres oppover i organisasjonen.

For å realisere nødvendige systemendringer er det en forutsetning å utvikle samarbeidsstrukturer for felles erfaringsutveksling og påvirkning og etablere samarbeidskontrakt med ledelsen og oppover i systemet fra starten av prosjektet. En vesentlig

side ved lærerens profesjonelle utviklingskompetanse er å kunne vurdere hvordan ulike nivåer og områder i utdanningssystemet kan involveres i gjennomføring av sentrale utviklingsprosjekter. (Hiim, 2010, p. 83).

I en kontekst innen utdanningsinstitusjoner som Hiim beskriver vil deltakernes mulighet til å utforme og videreutvikle målene i et aksjonsforskningsarbeid i langt større grad være tilstede enn i en bedriftskontekst som forskningsprosjektet ”Jenter i bil og elektro”. I pedagogisk aksjonsforskning innen arbeidslivet er forankring og deltakelse fra ledelsen en forutsetning for igangsetting av arbeidet (McNiff & Whitehead, 2001b), som vi i denne avhandlingens kontekst den organiserte og regulerte delen av norsk arbeidsliv overfører til partene i arbeidsorganisasjonene.

I et feministisk eller minoritetsperspektiv kan det også innenfor disse institusjonelle rammene, som i vårt prosjekt, være spørsmål om eksplisitt endring av kjønns- eller maktbalanse mellom ulike grupper innenfor mer eller mindre gitte rammer. Den kritisk utopiske aksjonsforskningen har nødvendigvis en utopisk horisont og vil i det enkelte eksperiment ha visjoner om økt demokrati, frigjøring og myndiggjøring som grunnleggende mål. Dette samsvarer med feministiske utopier om en nedbrytning av den patriarkalske maktstrukturen og kan komme ulikt til uttrykk. I vårt arbeid presenteres det gjennom de enkelte kvinnenenes visjoner og utopier for egne arbeidsliv, og kvinnenettverkernes kollektive mål om en arbeidshverdag med flere kvinner og mer mangfoldig arbeidsmiljø.

I den kritisk utopiske aksjonsforskningen utformes målet felles av deltakere og forskere som deltar i eksperimentet. Forskeren eller forskerne har som regel en ”grand idea” knyttet til demokrati, frigjøring og myndiggjøring som det forutsettes at deltakerne frivillig ønsker å delta i utformingen og konkretiseringen av gjennom framtid- og forskningsverksteder. Forskningsprosjektet ”Industri og Lykke” hadde det de kalte fem forsøksdimensjoner (B. S. Nielsen et al., 1999). Fire av dem var relativt konkrete med hensyn til å åpne et prøvekjøkken, rense avløpsvannet med mer. Det femte var: *En demokratisk arbeidsplass*, som den sentrale dimensjonen og grunnlaget for utviklingen av de andre forsøkene. Som et sosialt eksperiment var målet at dette skulle øke deltakernes og forskernes kunnskap om bærekraftig fiskeriindustri og om egen samhandling, som igjen kunne spres til samfunnet utenfor.

I pedagogisk aksjonsforskning er som nevnt ofte de overordnede målene tydeligere gjennom planverket, selv om forskningen også kan ha et mål om å endre disse rammene. Det er et viktig element i lærerforskningen at målene blir diskutert, kritisert og konkretisert av deltakende kollegaer, studenter eller elever. Delmål som konkrete handlingsmål, arbeidsformer og organisering blir

som regel utviklet i fellesskap mellom deltakere og forskere (Hiim, 2010; E. Møller, 2000; Vagle, 2003). I den dialogbaserte aksjonsforskningen i arbeidslivet er rammene enda tydeligere definert av avtaleverket mellom primært NHO og LO og begrenser både forskere og deltakeres mulighet til å sette mål utover disse. I hvilken grad rammene begrenser målsettingsprosessen vil være avhengig av feltet som skal utvikles og utforskes (Gustavsen, 2010). Når det gjelder likestillingsfeltet har partene ofte sammenfallende interesser og det betyr at forskere og deltakere kan utforme egne mål, selv om det kan eksistere mange former for motstand i organisasjonene under overflaten.

### **Forskernes prosessuelle ansvar**

Store deler av aksjonsforskningstradisjonen har røtter i ”folkeopplysningsbevegelser” hvor forskere og tillitsvalgte samarbeidet om kunnskapsutvikling. All pedagogisk virksomhet har også en folkeopplysende dimensjon. Gir dette forskeren i aksjonsforskning rett til en egen agenda eller egne mål? Den frigjørende og utopiske aksjonsforskningen har dimensjoner med hensyn til mål, som er svært vesentlige for kvinner og minoriteter generelt, for eksempel ”Jenter i bil og elektro” hvor kvinner er en klar minoritet. Behovet for økt bevisstgjøring på egen rolle, kompetanse og ikke minst en kollektiv utvikling av fantasier og utopier utover den kjønns- og maktbalanse som er dagens realitet, er avgjørende for å utvikle nye og grensesprengende kunnskaper. Disse målene vil det ikke være realistisk at deltakerne fastsetter i starten av forskningsbaserte utviklingsarbeid, men påhviler forskeren.

I den dialogbaserte aksjonsforskningen i arbeidslivet, er som vist organisering av dialogen og mulige diskursendringer sentrale mål i seg selv. Utover forskningsperioden er også målet i stor grad *å holde samtalen i gang* (Greenwood & Levin, 1998). Gjennom samtalene åpnes muligheter for nye horisonter og kollektiv refleksjon. I et feministisk- og minoritetsperspektiv er dette et avgjørende mål. Fortielse er et av de sterkeste virkemidlene for endringer innen kjønns- og maktbalanse i et samfunn som Norge. Mainstream eller ”males-tream” har vist seg å medføre store tilbakeskritt for økt kjønnsbalanse på mange felt. Der det skjer endringer når spørsmålet står på dagsordenen og *samtalen holdes i gang*. Tilrettelegging for å starte denne prosessen påligger forskerne som selv må sette mål for dette arbeidet, utover de målene forskerne og deltakergruppene i samarbeid setter for prosessen.

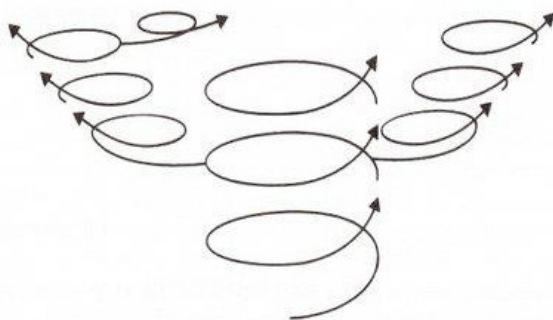
Ideen om selvrefleksjon som distanse til egen og andres praksis er sentral i aksjonsforskning og kanskje spesielt i de pedagogiske retningene (Elliott, 1991; Hiim, 2010; McNiff & Whitehead, 2001a; Rönnerman, 2007). Men selvreflek-



sjon står ofte i motsetning til mennesker innebygde motstand mot endring og ønske om å finne en løsning på problemene utenfor seg selv (Gjems, 1995). Bedrifts- eller skolekulturer som er bygd opp på kommandolinjer og sterk sentral styring vil også undergrave medarbeidernes ønske og mulighet til selvrefleksjon som verktøy i det daglige arbeidet. For å bryte et mønster hvor selvrefleksjon ikke er en tradisjon er det nødvendig at forskeren har en egen målsetting om å legge til rette for denne virksomheten som en del av sin praksisteori.

### **Kan prosessmålene endres i valid aksjonsforskning?**

Lewin (1946) framholder at aksjonsforskningsprosessen starter med en kartlegging av feltet for å sirkle inn målet eller "the grand idea" med arbeidet. Lewin kan forstås slik at aksjonsforskningen starter i et stabilt system og forlates som et nytt stabilt system når de nødvendige aksjonsforskningsprosessene er gjennomført. Dette er ikke tenkningen innen de retningene vi beskriver i dag (Greenwood & Levin, 1998). Den pedagogiske aksjonsforskeren Elliot (1998) har tolket Lewin slik at målet skal være fastlåst når det først er lagt. Han argumenterer for en modell som bygger på de samme refleksive sirkler, men hvor målet kan endres underveis og hvor en kontinuerlig kartlegging er en nødvendig del av denne prosessen, som også medfører at nye problemstillinger kan implementeres etter hvert som feltet "avdekkes". Dette er videreført av McNiff (2001a) som også mener at målet må inngå som en del av den kontinuerlige vurderingsprosessen i et aksjonsforskningsarbeid. Eventuelle målendringer må dokumenteres og begrunnes, men endrer ikke forskningsverdien. Hennes erfaring tilsier at det gjennom prosessene oppstår nye og uventede spørsmål som både kan medføre en generell kursendring av forskningsarbeidet, men også føre til nødvendige avleggere i prosessen.



*Figur 6. Illustrasjon av aksjonsforskningsspirale med avleggere (McNiff with Whitehead 2001a, p.57)*

Innen skole- og arbeidslivsforskning ser vi spørsmålet om ”avleggere” som vel så interessant som endring av ”the grand idea” som i dette arbeidet for eksempel er knyttet til bedre arbeidsmiljø og økt rekruttering av jenter til bil- og elektrobransjen. Behovet for å innlede og utvikle samarbeid med utdanningsmyndigheten, kan i denne sammenheng sees som et eksempel på en avlegger i forskningsprosessen.

Dilemmaet om målendring må nødvendigvis sees i sammenheng med formen og omfanget på forskningsarbeidet. Forskning som involverer store organisasjoner og heterogene grupper slik som ”KIP-prosjektet” og ”Jenter i bil og elektro” vil være avhengig av at ”the grand idea” fastholdes for å holde prosjektet sammen som en del av rammeverket. Ulike grupper må kunne arbeide med sine felt innenfor helheten. Et minoritetsspørsmål, slik som kvinnelige lærlinger og fagarbeidere i tekniske yrker, lar seg ikke belyse ved å studere minoriteten alene. Det er forståelse for samspillet mellom minoritet og majoritet som kan øke endringskompetansen. Muligheten for ulike undermål i de ulike nettverkene og arenaene i dette forsknings- og utviklingsarbeidet har berørt noe av kjernen i aksjonsforskningen (Lewin, 1946). En åpenhet med hensyn til målendringer og mulighet for ”avleggere” innen de ulike gruppene og nettverkene har vært avgjørende for å fastholde den demokratiske og frigjørende dimensjonen i arbeidet. I forskningsarbeider med mindre omfang og mer homogene deltakergrupper vil derimot hovedmålet kunne settes under kontinuerlig vurdering uten at forskningens validitet forringes, så lenge det inngår i en demokratisk og transparent dokumentert prosess.

### **2.7.2 Relasjon mellom forskere og deltakere i aksjonsforskning**

Aksjonsforskning har mange definisjoner, men et felles minimum er aksjon eller handling, forskning eller dokumentert refleksjon, som selve begrepet tilsier, men i tillegg er *deltakelse* en uomtvistelig forutsetning for at forskningen skal kunne defineres som et aksjonsforskningsarbeid. For at aksjonsforskning skal være en forskningsform som gjør det mulig for deltakere og forskere å arbeide sammen for å oppnå endringer og forbedringer innen for et felt, må deltakerne skal ha innflytelse på arbeidet, på endringene og ikke minst ha mulighet til læringsutbytte ved å videreutvikle sin egen kompetanse (Greenwood & Levin, 1998; Haaland, 2005; Vagle, 2003). Mange utviklingsarbeid blir fulgt opp med følgeforskning eller forskningsmessig evaluert i etterkant. Da arbeider eventuelle prosjektledere og deltakere mer eller mindre adskilt fra forskerne. I et

aksjonsforskningsarbeid er derimot forskerne involvert i den kontinuerlige refleksjonen og utarbeidelse av ny planer og endringer underveis i arbeidet. Som behandlet under spørsmålene om mål og målsetting i et aksjonsforskningsarbeid, så medfører blant annet forskernes særegne mål og forskernes og deltakernes felles mål noen dilemmaer. Dette påvirker igjen rollefordelingen mellom forskeren(e) og deltakerne i spørsmålet om hvem som skal avgjøre organisasjonsformen på forskningsarbeidet (E. Møller, 2000; Persson, 2007; Vagle, 2003).

I all aksjonsforskning er målet å bruke forskereffekten til å bidra til endringsprosesser for å få kunnskap om prosessene, men også om den tause kunnskapen hos deltakere og forskerne (Gunnarsson, 2006; Schwencke, 2012). Innen aksjonsforskning er det imidlertid svært ulike syn på forskerens posisjon i forhold til deltakerne. Som ytterpunkter kan vi vise til den dialogbaserte aksjonsforskningen hvor forskerne definerer seg som en "vennlig outsider" mens McNiff (2001a), som representerer en del av den pedagogiske aksjonsforskningen, definerer sin forskerrolle, som kun å forske på egen praksis som lærerforsker. De ulike innfallsvinklene til forskerrollen i aksjonsforskning stiller nye spørsmål om relasjonene mellom forskeren(e), deltakerne og feltet der prosessene finner sted. I planleggingen av dette forskningsarbeidet la vi an til å nytte flere av aksjonsforskningstilnærmingene, og derav ulike forskerroller, på forskjellige forskningsarenaer som nettverk/veiledningsmøter eller dialogkonferanser. Kombinasjonen av tilnærminger og omfanget av dette forskningsarbeidet krevde å være minst to forskere, selv om vi stort sett deltok på de samme arenaene samtidig. Vi ønsket også å utforske forskerrollen i en pedagogisk tilnærming, sett i lys av deltakerne og oss som forskere med et felles anliggende eller et felles tredje.

### **Relasjon mellom forskere og deltakere i organisering av aksjonsforskningsarbeidet**

Toneangivende pedagogiske aksjonsforskere som Carr og Kemmis (1986) stiller som nevnt krav til deltakerstyring på alle plan i arbeidet. De ser samhandling mellom deltakere og forskere når det gjelder planlegging, gjennomføring og dokumentasjon som en forutsetning for å definere virksomheten som pedagogisk aksjonsforskning. Deres fokus på verbal dialog og iverksetting av ideer blir kritisert for å se bort fra annen form for innflytelse og samhandling som vesentlig for deltakelse i et aksjonsforskningsarbeid (Hiim, 2013). Dersom man ser på den pedagogiske aksjonsforskningen i *lærerforskertradisjonen* (Elliot, 1998; Stenhouse, 1975) står lærerens egen praksis i fokus for forskningen men i en

demokratisk og deltakende utviklingsprosess med kollegaer, elever og andre. Gjennom logger, evalueringer og møter med felles referater eller andre former, gis det kontinuerlig tilbakemelding mellom deltakere og forskere i prosessen.

Vår rolle i organisasjonen som veiledere og deltakende forskere har gitt oss muligheter til å inngå i en interaktiv prosess med deltakerne på alle plan og nivåer i organisasjonene. Oppgaven som bindeledd mellom de ulike foraene, spesielt i de innledende fasene har også hatt som mål å skape dialog og samarbeid uten vår tilstedeværelse. Ewa Gunnarsson og Hannah Westberg (2007) sier at i praksis vil graden og nivået av interaktivitet variere med ulike faser i forskningsprosessen. Et viktig argument for det interaktive perspektivet er at den felles kunnskapsproduksjonen mellom forskerne og deltakerne generer en mer sosialt robust kunnskap. Vi hadde med oss en kompetanse om kvinnefrigjøring, minoritetsforståelse og undertrykkelsesmekanismer fra vårt arbeid i skole som har blitt videreutviklet i møte med organisasjonene og nettverkene i bedrift. Sammen har vi utviklet nye forståelser og begreper. En viktig utfordring har vært å være åpne for ulike former for organisering og utviklingsarenaer som deltakerne var komfortable med. Det vil som regel være en ubalanse i maktspørsmålet mellom forskere og deltakere som det er viktig å synliggjøre framfor å tildekke. Økt synliggjøring av teori-praksis transformasjonen som en toveis relasjon mellom forskere og deltakere, kan bidra til en bedre maktbalanse (Gunnarsson & Westberg, 2007).

### **Ulike innfallsvinkler til forskerrollen i aksjonsforskning**

Det er som vist kun i den pedagogiske *lærerforsker* tradisjonen hvor forskeren nødvendigvis er i sitt eget felt og forsker på egen praksis. I de andre tilnærmingene vil forskeren ha en mer eller mindre utenforstående rolle. I den dialogbaserte arbeidslivsforskningen er det lange tradisjoner med eksterne forskere også i aksjonsforskning, og det stilles i liten grad krav til deltakerne om å være medforskere. Pålshaugen (1991) fokuserer imidlertid på at forskerne og deltakerne representerer to ulike virkeligheter, som det er viktig å skape best mulig dialog mellom. Forskeren som "den vennlige outsideren" inntar en vesentlig rolle som utenforstående og bidrar med et annet blikk enn de som er inneforstående. Dette blikket kan bidra til å stille spørsmål ved både kartlegging og målsetningsprosessene. Rollen defineres som både kritiker og støttespiller (Greenwood & Levin, 1998). Eikeland (2007) imøtegår ideen om at forskeren er en teoretiker og deltakerne er praktikere som utfyller hverandre. I dagens arbeidsliv er oppdelingen slik at både forskeren og deltakerne kommer inn i samarbeidet med sin teoretiske og praktiske kompetanse. I en felles læringspro-

sess skjer kunnskapsutviklingen gjennom blant annet å avdekke taus kunnskap hos begge parter under utviklingsprosessens gang.

Som to forskere i den samme prosessen i prosjektet ”Jenter i bil og elektro” har vi kunnet veksle mellom ulik grad av deltakelse og som roller som ”vennlige outsiders”. Deltakelsen og velbegrunnet subjektivisme har også variert avhengig av om vi har vært innen eget tekniske fagfelt eller ei. Veiledning og aksjonsforskning er i stor grad en fingerspisskompetanse og taus kunnskap, som lettere lar seg gjennomføre med to som kan avløse og supplere hverandre, i alle uforutsette og nye situasjoner som oppstår i en prosessorientert forskning. Vi har også kunnet bidra til å avklare hverandres motiver og tause kunnskaper i en kontinuerlig utfordrende prosess.

I den kritisk utopiske aksjonsforskningen inngår forskeren som en aktiv deltaker i eksperimentets planlegging, gjennomføring, dokumentasjon og analyse. Forskeren tilrettelegger framtidswerkstedene, hvor forskere og deltakere sammen formulerer retning og mål for eksperimentet. Gjennomføring av framtidswerkstedene er en praktisk-teoretisk kompetanse som forskeren må inneha for å ivareta den demokratiske dimensjonen som styrker myndiggjøring av deltakerne i arbeidet. Forskeren skal ikke være en uengasjert tilrettelegger, men selv ha med seg sitt engasjement inn i arbeidet for det, i tråd med Skjervehims tenkning (K. A. Nielsen, 2004). Husted og Tofteng (2007; Tofteng & Husted, 2006) videreutvikler denne praksisen og tenkningen gjennom å bruke det pedagogiske begrepet *det felles tredje* som uttrykk for et felles engasjement mellom deltakere og forskere, om enn fra ulikt ståsted. Ved at det finnes eller skapes et fellesskap mellom deltakerne og forskerne utover den enkeltes situasjon strekker perspektivet seg lenger enn dialogen og samhandlingen i seg selv. Det legges vekt på hvordan man som individer kan involvere seg i hva det felles tredje rommer som en felles utopisk praksis.

Aksjonsforskningens demokratiske og frigjørende erkjennelsesinteresse medfører at mange deltakere i forskningsarbeider kan representere marginaliserte grupper. På lik linje med annen kvalitativ forskning står også aksjonsforskning i fare for å komme i en empatiserende, psykologiserende og dermed objektiverende posisjon til deltakerne. Nærheten mellom forskere og deltakere i et aksjonsforskningsarbeid, der det er stor avstand mellom deres sosiale status, kan medføre en uønsket klientgjøring av deltakerne. *Et felles tredje* som representerer den felles utopiske horisonten for både deltakere og forskere kan bidra til økt myndiggjøring gjensidig respekt og kunnskapsutvikling (Tofteng & Husted, 2006).

Jenter i det tekniske yrkesfaglige feltet representerer ikke en marginalisert,

men en mer eller mindre usynlig gruppe. En objektiviserende forskningstilnærming til denne gruppen innebærer ofte stor grad av psykologisering og individualiserende tenkning. *Et felles tredje* representeres derimot gjennom en utopisk horisont med ønske om frie yrkesvalg som deltakerne i jentenettverkene og vi som forskere deler. En feministisk kritikk av bruken av en felles praksis mellom forskere og deltakere er at denne praksisen raskt hviler på en mannsdominert praksis dersom ikke det feministiske aspektet er inkludert og vektlagt eksplisitt. Det finnes ingen kjønnsnøytral praksis (Gunnarsson, 2006; Maguire, 2001). Etableringen av egne kvinnenettverk i ”Jenter i bil og elektro” var et tiltak for å skape både frirom og maktforskyvning i arbeidet.

### 2.7.3 Kunnskapsutvikling i aksjonsforskning

Kunnskapsutvikling i aksjonsforskning er et felt med flere ambisjoner. Gjennom organiserte endringsprosesser framkommer kunnskap om feltet der prosessene foregår, enten det er pedagogiske spørsmål, organisering av arbeidsprosesser, miljøspørsmål eller naturforvaltning. Eller som i forsknings- og utviklingsarbeidet ”Jenter i bil og elektro” der spørsmålene omhandlet tilrettelegging for jenter som faglært minoritet innen bil- og elektrofag. Aksjonsforskning opererer ofte på tverrfaglige felt og forskningskompetanse kan dermed også utvikles på flere områder. Ulike deltakergrupper kan gjennom prosessene i samspill med hverandre og samfunnet oppnå økt kompetanse og gis anledning til å dele sine erfaringer. Sist men ikke minst frambringes kompetanse om behov for endringer og forbedringer og hvordan disse kan gjennomføres. Forsknings- og utviklingsprosessen starter som vist med å avklare hvordan mennesker har det og hvilke ønsker og drømmer de har. Hvordan er forholdene på arbeidsplassen, i utdanningsinstitusjonen, i læringsprosessene eller som arbeidsløs? På mange av feltene hvor aksjonsforskning brukes, finnes det mye forskning som forteller om hvordan tilstanden er og som er et viktig grunnlag for videre kunnskapsutvikling om endringer og forbedringer. Dersom aksjonsforskningen skal ivareta en demokratisk målsetning i kunnskapsutviklingen er kjønnsdifferensiering på lik linje med klasse og etnisitet viktig å synliggjøre (Gunnarsson, 2006). Generalisering som ikke ivaretar disse kriteriene vil raskt kamuflere hvem kunnskapsutviklingen angår. Jenter i yrkesfaglige utdanninger er som nevnt ofte utsatt for en dobbelt fortielse i den politiske utdanningsdebatten, og behovet for eksplisitt kunnskap er derfor desto viktigere.

Vi vil her belyse tre spørsmål innen aksjonsforskning og kunnskapsutvikling. For det første sammenhengen mellom kunnskapsutvikling om aksjons-

forskningsprosessen og kunnskapsutvikling vedrørende feltet forskningen foregår. Deretter er aksjonsforskningens kontekstavhengighet og tilknytning til konkrete eksempler, et spørsmål som må stilles opp mot muligheten for utvikling av viten utover kunnskapen i konteksten. Til slutt, hva skjer med kunnskapen? Er det mulig å utvikle robust kunnskap som blir og videreutvikles i organisasjonene eller tar forskeren med seg kunnskapen når ”teppet går ned”? Og er et fokus på robust kunnskapsutvikling eventuelt forenelig med utvikling av valid vitenskapsutvikling?

### **Kunnskapsutvikling om aksjonsforskning og feltet**

Deltakere og forskere har med seg all sin kompetanse og erfaringer inn i et aksjonsforskningsarbeid, men behovet for kartlegging knyttet til det konkrete arbeidet er likevel viktig (Lewin, 1946). Som vi har vært inne på kan dette i de ulike tilnærmingene gjøres på ulike måter gjennom intervjuundersøkelser, veiledningsmøter, framtidswerksteder eller dialogkonferanser. Å frambringe kunnskap om situasjonen og drømmer, visjoner og ønsker om endringer og forbedringer er en viktig del av kunnskapsutvikling i den første fasen, men også en kontinuerlig prosess i aksjonsforskningsarbeidet. Ny kunnskap kan føre til nye drømmer, spesielt i prosesser der frigjøring inngår som et vesentlig element. Tidsspennet i samarbeidet mellom deltakerne og forskerne for endringer og forbedringer, øker mulighetene for å framskaffe kunnskap og økt forståelse av maktstrukturer, samarbeidsstrukturer og arbeids- og læreprosesser. Gjennom forsøk på endringsprosesser vises ulike former for motstand, allianser knyttes, læring skjer og systemene blir avdekket og mer synlig (Lewin & Cartwright, 1952). I denne fasen er forskernes nærhet og aksjonsforskningskompetanse vesentlig for å ivareta gode prosesser og relasjonsbygging enten det er gjennom framtidswerksteder, dialogkonferanser eller veiledningssituasjoner. Kartlegging- og etableringsfasen vil være vesentlig for de videre samarbeids- og utviklingsprosessene som videre legger grunnlaget for kunnskap- og kompetanseutvikling i forskningsarbeidet (Gunnarsson et al., 2007; Schwencke, 2012).

### **Yrkesdidaktisk kunnskapsutvikling og pedagogisk aksjonsforskning**

I den pedagogiske aksjonsforskningstilnærmingen står lærerforskeren eller lærerkollegiets utvikling av sin pedagogiske praksisteori som den sentrale utvikling av feltet. Et aksjonsforskningsarbeid skaper gjennom kontinuerlig refleksjon, bruk av ekstern teori og andres erfaringer for å forbedre egen praksis, et grunnlag for å utvikle individuell eller kollektiv praksisteori (Vagle, 2003). Mesterlæring, yrkespedagogisk praksis, veiledning og aksjonsforskning har en felles

forankring i kunnskapsutvikling i nær sammenheng med praksis, praktikernes kompetanse og erfaring og tilført kompetanse fra tidligere erfaringer og systematisert kunnskap innen feltet. En definisjon av yrkesdidaktikk er: ”Yrkesdidaktikk er praktisk – teoretisk planlegging, gjennomføring, vurdering og kritisk analyse av yrkesspesifikk utdanning – undervisning og læreprosesser og kritisk bruk av yrkesfunksjoner/yrkesoppgavene som grunnlag for læring” (Hiim & Hippe, 2001, p. 31). En annen definisjon med røtter i overstående definisjon og arbeidslivsoplæring er: ”Yrkesdidaktikk omfatter planlegging, gjennomføring og vurdering av strukturerte yrkesspesifikke læringsforløp i skole og bedrift – basert på relevante arbeidsoppgaver forstått i en organisatorisk og samfunnsmessig sammenheng – og hvor den lærende som subjekt er involvert i hele forløpet” (Sannerud, 2005, p. 211).

I veilednings- og forskningsarbeidet med bedriftene i prosjektet ”Jenter i bil og elektro” har planlegging, handling og refleksjon til videre planlegging vært sentralt, og slik har denne delen av forskningsprosessen og kunnskapsutviklingen om handlingsplaner og bruken av dem inngått i denne yrkesfaglige tradisjonen. Dokumentasjon av eksempler gjennom logger og refleksjonsnotater legger ikke bare grunnlag for videre spredning av materialet, men inngår som en vesentlig del av kompetanseutvikling i samspill med refleksjonsarbeidet. Utviklingen av praksisteori eller internalisert teori innebærer et kunnskapssyn som utgjør en helhet hvor praksis og teori ikke kan adskilles. Kunnskapsutviklingen i feltet skjer gjennom prosesser i et konstant spenningsforhold mellom praksis, utfordringer, refleksjon over gjennomføring og utvidelse av forståelse (Hiim, 2010; Hiim & Hippe, 2001; Stenhouse, 1975).

Dataene fra aksjonsforskningen kan ved sitt fokus på det virkelige livet, den pedagogiske hverdagen og de konkrete opplevelsene bidra til dokumenterte eksempler, men også en kontinuerlig begrepsutvikling og økt fenomensforståelse. De dokumenterte eksemplene og begreps- og fenomensforståelsen, når det for eksempel gjelder jenter som minoritet i det yrkesfaglige feltet, kan legge grunnlag for spredning av erfaringer og kompetanse i andre deler av feltet enn den rent kontekstuelle. Som vist i forrige kapittel bidro arbeidet med lærere i et gruppeveiledningsbasert pedagogisk aksjonsforskningsarbeid til å utvikle begreper og tiltak med hensyn til utestengningsmekanismer ovenfor jenter innen det yrkesfaglige feltet i en minoritetskontekst (Hiim, 2010; E. Møller, 2000; Vagle, 2003). Slike eksempler fra det pedagogiske praksisfeltet kan formidle et mangfold og indre motsetninger som vanskelig kan nedfelles i en teori.



## Kjennetegn på kunnskapsutvikling i dialogbasert aksjonsforskning

I prosjektet ”Jenter i bil og elektro” valgte vi å anvende dialogbasert aksjonsforskningsmetoder først og fremst i bruken av tre(fire)partssamarbeidet i utvikling av rekrutteringsarbeidet. Representanter for partene i de fire fylkene deltok på gjentatte dialogkonferanser, parallelt med arbeidet i bedrifter og jentenetverk som hadde en mer pedagogisk og kritisk utopisk tilnærming. I den dialogbaserte aksjonsforskningen er fokuset på dialog og diskurs en vesentlig del av kunnskapsutviklingen. Greenwood og Levin (1998) har formulert fem kjennetegn for kunnskapsutvikling innenfor aksjonsforskning:

For det første er kunnskapsutviklingen *kontekstbunden og ser som sin oppgave å løse praktiske hverdagsproblemer definert av lokale aktører sammen med aksjonsforskeren;*

Forskningsens problemstillinger velges på bakgrunn av den lokale konteksten. Fokuset er rettet mot å løse konkrete praktiske problemer direkte og deretter vurdere relevansen av dette i et praktisk og analytisk perspektiv. Hva slags kunnskap som blir synlig gjennom en utviklingsprosess er avhengig av hvilke problemer som melder seg innenfor hvilke rammer.

For det andre er kunnskapsutviklingen *utforskende ved at deltakerne og aksjonsforskeren utvikler kunnskap sammen i en kommunikativ prosess hvor alle parter deltar og blir tatt seriøst.* Deltakerne inntar en nøkkelrolle i kunnskapsutviklingen innen den dialogbaserte retningen ved å avgjøre relevansen for arbeidet og prøve ut ideene i praksis. Forskerne er eksterne forsker, men deres teoretiske kunnskap blir ikke sett som mer verdifull enn de lokale deltakernes praktiske kunnskap og erfaring. Derimot verdsettes begge former for kunnskap som en forutsetning for videre kunnskapsutvikling. Abstrakt kunnskap sees ikke som overordnet praktisk kunnskap, men målet er gjennom endringsarbeidet å skape økt handlingskompetanse i fellesskap (Greenwood & Levin, 1998).

For det tredje er den dialogbaserte retningen *opptatt av at mangfoldet av erfaring og evner hos deltakerne blir sett på som en mulighet og et potensial i utforsknings- og handlingsprosessen.* Ut fra en forståelse og respekt for kompleksiteten og alle de ulike dimensjonene som inngår i de problemstillingene deltakerne møter i hverdagen må forskningen ha en åpen horisont for å fange opp detaljer og muligheter som ligger i dette.

Det fjerde kjennetegnet på kunnskapsutviklingen er at den må være *preget av at forståelsen som blir skapt i utforskningsprosessen gir grunnlag for sosial handling, samtidig som refleksjon over handling skaper ny mening.* I løpet av de sirkulære prosessene med problemformulering, forskningsdesign, planlegging, gjennomføring av aksjoner, refleksjoner og analyser og nye planer oppstår også sirkulære prosesser mellom praksis og forståelse. Kunnskapen utvikles i samspill med praktiske

begivenheter skritt for skritt. I hvilken grad tidligere organisasjonsforskning er relevant avgjøres av den konkrete praktiske situasjonen aksjonsforskningen befinner seg i (Gustavsen, 2010). De gjentatte dialogkonferansene i prosjektet ”Jenter i bil og elektro” inngikk i den sirkulære prosessen og synliggjorde hvilke handlinger som hadde blitt iverksatt mellom konferansene og la grunnlag for kollektive refleksjoner og nye handlingsforpliktelser.

Det femte og siste som vektlegges er *at troverdigheten og validiteten til kunnskap generert i aksjonsforskning blir målt ut fra om problemene blir løst og i hvilken grad deltakerne styrker sin kontroll over egen situasjon*. Kunnskapsutvikling gjennom bruk av dialogkonferanser er vanskelig målbare, men gjennom oppbygging av erfaring vil graden av deltakelse og engasjement kunne avlese i hvilken grad det skjer en diskursendring. Dessuten vil utviklingen fram mot neste konferanse tydeliggjøre deltakernes kunnskapsutvikling og dokumenteres derigjennom (Pålshaugen, 1991). Gjennom organisasjonslæringsprosesser utvikles det i den dialogbaserte aksjonsforskningstilnærmingen kunnskap med vekt på nettopp hvordan ulike verktøy og forståelsesrammer som for eksempel minoritetstenkning kan bidra til endringsprosesser.

Den dialogbaserte aksjonsforskningstilnærmingen har som regel en ambisjon om å utvikle og forbedre arbeidsorganisasjonen i en eller annen form. Dialogene er sentrale i utviklingen av diskursen i den enkelte organisasjon eller mellom ulike organisasjoner, men organisasjonskompetansen utvikles i et vekselspill mellom praktiske utprøvinger og diskusjon. I diskusjonene er blant annet forskernes oppgave å skape *brudd* i fastlåste holdninger til at det enten må gjøres slik eller slik, det er bare en mulig måte å løse problemet på osv.. Ved at de språklige tankestyrte oppfatningene brytes når praktiske reelle situasjoner prøves ut på forskjellige måter ligger det åpninger for at problemer i arbeidsorganiseringen som ikke kan oppdages gjennom diskusjon eller dialog alene kan løses (Pålshaugen, 1991). Taus kunnskap hos deltakerne kan framkalles gjennom ulike utprøvinger og nye konstellasjoner ved at påfølgende dialoger spres i organisasjonen. Gjennom å gå inn i konkrete eksempler rundt spørsmål som fravær i den enkelte kontekst, kan diskusjonen ta form av en mer kompleks virkelighetskonstruksjon enn hvis den føres på en mer generell basis. Behovet for praktisk utprøving av ulike løsninger kan bidra til en utvikling av partene/deltakernes egen praksisteori og utvikling av endringer i arbeidsorganisasjonen. Avtalen mellom partene i arbeidslivet om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) fra 2001 bygger blant annet på slike prosesser som har utviklet en forståelse for at det er individuelle behov og individuelle løsninger som må legges til grunn for et mer inkluderende arbeidsliv i Norge.

### **Kooperativ kunnskapsutvikling i kritisk utopisk aksjonsforskning**

I den kritisk utopiske retningen er en del av aksjonsforskningens oppgave å skape eller etablere frirom hvor deltakerne kan lage subjektive egenproduserte forandringer som kan føre til økt sosial læring. I samspill med den sosiale læringsprosessen kan eksperimenter med for eksempel organisering av arbeidet, utvikling av bærekraftige produkter eller utvikling av selvhjelpsgrupper framkalle iboende kompetanse og mestringsevner hos deltakerne. I eksperimentet med demokratisk fiskeindustri "Industri og Lykke prosjektet" var deltakernes svar på spørsmålet om det viktigste de hadde lært: "Å arbeide selvstendig" (B. S. Nielsen et al., 1999). Gjennom utviklingsprosessene ble det skapt ny kunnskap om bærekraftige fiskeprodukter som et resultat av kontinuerlig utprøving, samarbeid med eksperter og deltakernes egen praksisteori. Disse erfaringene medførte videre forslag til en fiskerifaglig utdanning i Danmark. I det som defineres som en *kooperasjon* mellom arbeiderne og forskerne oppstår disse ideene som en felles kunnskap, uten at det er mulig å skille hva som kommer fra den enkelte, men som et resultat av de kollektive prosessene eller den kooperative aksjonsforskningen.

Den kritisk utopiske aksjonsforskningstilnærmingen er opptatt av å bygge relasjonene til offentligheten inn i selve eksperimentet. Gjennom forskningsverksteder eller andre aktiviteter hvor deltakere og forskere i fellesskap møter offentligheten, kan det oppstå en kooperasjon som deltar i en samfunnsmessig forandringsprosess. Deltakere og forskere kan ha forskjellige innfallsvinkler og erfaringer fra samhandlingen, men med delte erfaringer og refleksjoner bidra med sine brikker til et felles puslespill. Erfaringene kan ikke vurderes absolutt eller objektivt, men vil være avhengig av den sosiale dialogen mellom dem som har gjort erfaringene og kollegaer, lokalmiljø eller andre som disse erfaringene kan ha betydning for.

### **Kritisk dialektisk kunnskapsutvikling**

Kritisk utopiske aksjonsforskere kritiserer den sosiotekniske tilnærmingen for å ha fokus på produksjonsresultater i sine prosjekter og representere positivistiske trekk med manglende anvendelse av kritisk teori. Dialogtradisjonen ansees for å ha erstattet produktivitetsøkning med kravet om spredning av kunnskap og innovasjoner, som også i til syvende og sist er relatert til produktive kriterier (Husted & Tofteng, 2007; K. A. Nielsen, 2004). Denne kritikken kan like godt rettes mot store deler av den praksisbaserte lærerforskningen innen den pedagogiske aksjonsforskningen, som operer innenfor rammene av læreplaner og den mer og mer målstyrte utdanningspolitikken. Den kritiske

retningen innen pedagogisk aksjonsforskning, som først og fremst målbæres av Carr og Kemmis, forankret i Habermas' teori om kommunikativ handling, vektlegger at praksisbasert lærerforskning trenger et kritisk fundament for bedre å kunne avsløre motsetninger i utdanningsvirksomheten (Hiim, 2010). Det må også tilrettelegges for kritisk vurdering av praksis gjennom for eksempel refleksjonsgrupper av lærere som i fellesskap kan utvikle strategier for endringer innen eller av utdanningssystemet. Kunnskapsutviklingen handler da om å utvikle teori fra iboende praksis og videreutvikle praksis gjennom kritisk teoretisk refleksjon i et dialektisk forhold. Vi ser gruppeveiledning, og det å være to forskere i den pedagogiske aksjonsforskningen, som faktorer som øker muligheten for å fastholde det kritiske aspektet. Kjønn som minoritet er et spørsmål som berører både personlige holdninger og strukturelle hindringer. For å utfordre de individuelle holdningsbarrierene og de strukturelle barrierene er den kritiske tilnærmingen avgjørende.

### **Kan kunnskap fra aksjonsforskning skape viten utover konteksten?**

Kunnskapsutvikling i aksjonsforskning er som vist kontekstbundet i alle tilnærmingene, og er et resultat av en kollektiv kontinuerlig læringsprosess for både deltakere og forskere. Det er et felles anliggende som foregår i et samspill mellom mange aktører. Forskerne tar ikke med seg kunnskapen ut av feltet, men gjennom ulike former for sirkulære utviklingsprosesser bearbeides kontinuerlig nye erfaringer og refleksjoner slik at det kan utvikles nye begreper, dokumenterte eksempler eller annen form for ny kunnskap innen det feltet og den konteksten forskningsarbeidet foregår. Kunnskapsutvikling innen aksjonsforskning er knyttet til at forståelse oppstår gjennom samhandling, utvikling og endring over tid, og samspill mellom teori og praksis. Det er avgjørende at kunnskapen som utledes av arbeidet er av praktisk betydning for deltakerne (Svensson & Nielsen, 2006).

Den kontekstuelle kunnskapen kan på mange forskjellige måter, som vi har vært inne på, kommuniseres med kollegaer, lokalsamfunnet, andre bedrifter eller liknende i mer eller mindre direkte møter og formidlings situasjoner. Disse "møtene" kan igjen generere ny kunnskap til den "første kretsen". En videre vitenformidling til samfunnet på bakgrunn av den kontekstuelle kunnskapen krever en analytisk bearbeiding av empirien spesielt med hensyn til denne. Eikeland framhever at aksjonsforskning i dialogtradisjonen ikke tar kunnskapen ut av konteksten i vitenutvikling, slik mainstream forskning gjør, men opphever den samtidig som røttene er bevart i konteksten:

The practico-dialogical Action Research suggested here proceeds differently. It does not de-contextualise in the first place. It works by – what cannot easily be expressed in English, hence German must be used – Kontextaufhebung, i.e. by bringing elements of the context, hitherto not verbalised (tacit), into explicit "text", or dialogue, and thereby changing the situation (expanding it), but still keeping in the intact (retaining, suspending and transcending it). Instead of merely speaking and acting in the situation, defined by it, we speak about the same situation, transcending it and redefining it. This - Kontextaufhebung – is what bringing sub-conscious, tacit, implicit, habits and skills into explicit, articulated, consciousness is all about. (Eikeland, 2006, p. 230).

Gjennom den bevisste artikulerte framstillingen av fenomener, modeller eller begreper med røtter i de virkelige erfaringene og samhandlingene i en transparent formidling, kan dette gi ny viten til arbeidsfeltet, forskningsfeltet eller ikke minst det samfunnspolitiske feltet. Kunnskapen bygger på praktiske erfaringer og kritiske, dialogiske refleksjoner, ikke objektiverende metoder av deltakerne.

Dokumenterte eksempler er en vesentlig del av kunnskapsutviklingen i pedagogisk aksjonsforskning. Eksempler kan føre til at leseren eller lytteren starter meningsfulle tankeprosesser i forhold til egen praksis. Generalisering vil alltid føre til store problemer med å fange endringsperspektivet i samhandling og kommunikasjon mellom mennesker, eksemplene kan derimot gi et situasjonsbilde uten å gi seg ut for å være noe mer enn det (Flyvbjerg, 1991). For at eksemplene skal være gode er det viktig at de blir presentert i forhold til sin kontekst. Kunnskapsutvikling basert på eksempler ligger primært i at det kan bidra til økt refleksjon. Å bruke eksempler som grunnlag for bevis eller generelle slutninger i humanistisk forskning kan bli en kortslutning (Pålshaugen, 1991). Konstruerte eksempler vil aldri kunne romme det mangfoldet og den autentisiteten ekte eksempler gjør, men en viktig del av forskningsarbeidet er å velge ut de gode eksemplene som kan ha en kunnskapsutviklende funksjon. Det er behov for en kritisk, bevisst utvelgelse og bearbeidelse med hensyn til hva som er interessant sett i relasjon til relevant lærings, veilednings- og organisasjonsteori. Slik framstår endrings- og læringsprosessene for forskere og deltakere, og bearbeidede eksempler, som to vesentlige elementer av kunnskapsutviklingen innen pedagogisk aksjonsforskning. I et aksjonsforskningsperspektiv innebærer en slik bearbeidingsprosess ikke bare en formidling av erfaringer, men som tidligere vist en akkumulering av pedagogiske eksempler som igjen leder fram til generering av ny teori.

Forskning er ikke bare et spørsmål om å søke etter sannheter eller finne svar på spørsmål, men like mye å se hva som skjer på veien til forsøk på endringer og forbedringer av vår kollektive eller individuelle praksis. Arbeidet med å ska-

pe forståelse er en kontinuerlig pågående prosess. I likhet med Olav Eikeland er den pedagogiske aksjonsforskeren Jean McNiff opptatt av den dialektiske transformasjonsprosessen mellom kontekstuell taus kunnskap og praksis fram til kunnskapsutvikling:

Knowing involves a dialectical process of making tacit knowledge explicit, becoming aware of embodied knowledge and drawing theories out of practice, so that theory becomes embodied practice and embodied practice has the potential to emerge again as a new theory. Here is the balanced tension where, as soon as we arrive a point of saying, "I know" we also know that we have much to learn. (McNiff & Whitehead, 2001a, p. 103).

For at den eksempelbaserte aksjonsforskningen skal skape viten ut over konteksten, er det desto viktigere at konteksten og prosessene mellom praksis, refleksjon og eksternt teoritilgang synliggjøres. Kontekstopphevelsen blir avhengig av kontekstforståelsen. De ulike aksjonsforskningstilnærmingene ser ut til å ha en felles forståelse av dette, men som vi kommer tilbake til, er det motsetninger i spørsmålet om hvordan vektleggingen av eksplisitt utvikling av kontekstoppevet teori framstilles og bidrar til aksjonsforskningens mer eller mindre samfunnskritiske og emansiperende rolle.

Kunnskapsutviklingen i den kritisk utopiske aksjonsforskningsretningen har også sine røtter plantet i den lokale konteksten. Det som karakteriseres som den sosiale individuelle læringen, betinget i det kollektive samarbeidet, kan ikke løsrives fra de deltakende personene og generaliseres abstrakt. Men det legges vekt på å se den allmenne dimensjonen for å skape samfunnsrelevant viten gjennom aksjonsforskning. Med utgangspunkt i kritisk teori avskrives forskningens mulighet til å finne absolutte, objektive sannheter, men vitenskapens søken etter sannhet tolkes som en forpliktelse til å bidra til det allmenne. Ved den kritisk utopiske aksjonsforskningens ulike dimensjoner; de sosiale læreprosessene i de kontekstuelle eksperimentene, en dialogisk involvering av samfunnet og ekspertkunnskap gjennom forskningsverksteder eller liknende møtearenaer, legges det et grunnlag for en allmenngjøring både forskningsmessig og politisk. Fokuset på aksjonsforskningens demokratiske og myndiggjørende rolle, vil alltid inneha eksemplariske erfaringer utover det som er kontekstbundet. Gjennom det dialektiske samspillet mellom de tre forskjellige praksiskretsene som forskerne deltar i; den lokale kretsen, forskningskretsen og vitenkretsen, som ikke er forbeholdt forskerne, legges grunnlaget for teoriutvikling utover konteksten (B. S. Nielsen et al., 1999). Det er i tillegg et dialektisk forhold mellom

allmenngjøring som en spredning av viten, og den kontekstuelle kunnskapsutviklingen som Birger Steen Nielsen og Kurt Aagaard Nielsen beskriver slik:

Aktionsforskning og derfor også vi aktionsforskere er på én gang forpliktet på den særlige, lokale kontekst, hvor forskningen finder sted, på de mennesker, vi som forskere arbejder sammen med, samtidig med at den er forpliktet på utfoldelsen af et alment perspektiv. Det er ikke to forskjellige forpligtelser. Kun hvis man som forsker forsøger at representere og understøtte de almene dimensioner, som dukker op i prosjektdeltakernes ideer, initiativer og læreprocesser, tager man nemlig sin forpligtelse i forhold til dem som samfundsborgere alvorligt. Det udtrykker for os aktionsforskningens samfundsmæssige opgave og etos. (B. S. Nielsen & Nielsen, 2010, p. 120).

Kritisk utopiske aksjonsforskere (Husted & Tofteng, 2007; B. S. Nielsen & Nielsen, 2010; L. D. Nielsen, 2006; Tofteng & Husted, 2006) kritiserer den dialogbaserte aksjonsforskningstilnærmingen for ikke å bringe forskningen ut av kontekstforankringen og dermed ikke frambringe generaliserbare teorier. Nielsen og Nielsen (2010) stiller opp to spørsmål som de mener kan ta form av en motsetning mellom de ulike tilnærminger:

1. Hva blir forbindelsen til og betydningen av allmenne begreper og teorier, når vitenskapelsen konsekvent kontekstualiseres og knyttes til læreprosesser i feltet?
2. Hvordan kan aksjonsforskningen på samme tid fastholde sitt immanente normative forhold til forandringsprosesser relatert til allmenne ideer eller begreper som for eksempel likhet, demokrati eller bæredyktig utvikling, samtidig med at den gir forrang til lokale læreprosesser og styrking av kunnskap, som begrunnes i lokale behov og problemløsninger?

I den kritisk utopiske aksjonsretningen er den basale kunnskapsutviklingen og den sosiale læringen frambrakte gjennom organisering av frirom som framtidsverksteder som er knyttet opp mot hverdagerfaringene og spørsmål knyttet til "Hvordan ønsker vi leve våre liv?". Dette er i tråd med Oskar Negts vektlegging av arbeiderbevegelsens behov for en helhetlig kreativ påvirkning av samfunnsutviklingen utover lønsspørsmål og andre begrensede forhandlingsspørsmål. Dette ble en svært vesentlig del av kunnskapsutviklingen som skjedde i ulike friromdannelser med jentenettverkene i prosjektet "Jenter i bil og elektro". I tillegg til den sosiale læringen for deltakerne bidro den til vesentlig kunnskap som ble spredd i ulike fora der de kvinnelige fagarbeiderne og vi som forskere møtte eksperter, byråkrater, politikere eller

andre samfunnsaktører i tråd med forskningsverkstedmodellen. Gjennom denne typen møter utviklet det seg en allmenngjøring av kunnskapen som gikk utover den konkrete konteksten. Videre vektlegger den kritisk utopiske aksjonsforskningstilnærmingen behovet for teori-praksistransformasjonen og forskerens analyse av materialet opp mot tidligere teoritilfang for å frambringe den generaliserbare teoriutviklingen. I vårt forskningsarbeid vil det i denne sammenheng være spørsmål om vårt arbeid tilfører ny emansiperende kunnskap til det feministiske feltet? Dette kan til dels stå i motsetning til tanken om dokumenterte, transparente eksempler, som aksjonsforskningens bidrag til utvikling av forståelse av fenomener og begreper knyttet til både forskningsfeltet og forskningsmetodikken (Flyvbjerg, 1991; Kalleberg, 1992).

### **Robust kompetanse - hva skjer etterpå?**

Når et aksjonsforskningsarbeid er avsluttet er det to viktige spørsmål som står igjen: Har deltakerne utviklet sin kompetanse, den kontekstuelle kunnskapen på feltet, slik at det er snakk om robuste og levedyktige endringsprosesser? Hva skjer med spredningen av kunnskapen og den viten som er mer eller mindre allmenngjort på grunnlag av forskningsarbeidet? Disse spørsmålene kan settes som en motsetning hvor forskningens validitet settes opp mot utviklingen av kontekstbundet robust kunnskap i feltet. Tradisjonelt har det vært *akademia* som bestemmer hva som er høy kvalitet på forskning og validitet er et kjerne-spørsmål i kvalitativ forskning. Det er en omfattende akademisk diskusjon om *robust kunnskap* der Helga Nowotny, Peter Scott og Michael Gibbons (2001) argumenterer for at forskning må være virkelighetsnær og søke pragmatisk, troverdig, sosialt robust kunnskap. Dette imøtegås av blant andre Kurt Aagaard Nielsen (2004) som en dreining av forskningen fra sannhetssøkende til en samfunnsstyrt deltaker i lokale innovasjoner. Er dette vesentlige problemstillinger som kan uttrykke grunnleggende vitenskapsfilosofiske motsetninger, eller finnes det skjæringspunkter der disse hensynene lar seg kombinere? Uansett vil det i all feministisk forskning og aksjonsforskningsarbeid være et komplementært ønske og behov for at forskningen skal bidra til solid kunnskapsutvikling i feltet og at denne kunnskapen skal kunne spres til andre praksiskretser og forskningsmiljøer (Gunnarsson, 2006).

I den pedagogiske aksjonsforskningen vil ofte forsker(e) og deltakere være samme person(er), og dermed forsvinner ikke forskeren fra feltet. Men likevel er det spørsmål om strukturer, midler, fokus og oppmerksomhet bibeholdes slik at endringer og forbedringer som har skjedd i forskningsprosessen opprettholdes og aller helst fortsetter i en reflektert praksis-teori transformasjon.



I et utdanningsmiljø vil samarbeidsprosjekter mellom flere lærere på samme institusjon, enten som et kooperativ gjennom en gruppeveiledning eller felles forskningsarbeid, øke mulighetene til å skape robust og levedyktig kunnskap i organisasjonen. En viktig del av forskningsprosessen vil derfor være å sørge for hva som skal til for at et endringsarbeid blir forankret i organisasjonen og har muligheter til å videreføres og videreutvikles. Lærerforskeren må bidra til å synliggjøre ledelsens ansvar for en pågående læring i organisasjonen i og etter forskningsperioden (McNiff & Whitehead, 2001b). Dette uttrykker et syn på ledere som lærere i sin organisasjon, som kan stå i motsetning til den maktposisjon som ligger mange lederroller.

Den såkalte institusjonaliseringsfasen i en dialogbasert aksjonsforskningsprosess er et forsøk på å gjøre bedriftsutviklingsarbeidet til et solid og vedvarende system i utvikling. Selv om systemet ikke vil "forlates" som et stabilt system når forskerne i en dialogbasert prosess avslutter deltakelsen, vil det i institusjonaliseringsfasen være viktig å ikke sette i gang nye forsøk, prøve ut nye metoder og samarbeidsformer, men vektlegge å fokusere på hva man ser fungerer, hva er det ønskelig å videreføre, hva kan legges til side osv. (Pålshaugen, 1991).

I den kritisk utopiske tilnærmingen er offentlighetsorienteringen hvor deltakerne og forskerne felles viser fram sitt arbeid, begynnelsen på en kooperativ samfunnsendring. I tillegg til framlegg av den felles historien, pålegger det forskerne å formidle den allmenngjorte viten til deltakerkretsen, forskningskretsen og samfunnet. I den fastlagte strukturen, og kravet til å forsøke bidra til en myndiggjøring av deltakerne og demokratisering av samfunnet, ligger en klar fase av forskningsarbeidet som skal bidra til forankring og soliditet både på handlingsplanet og det vitenskapelige feltet (K. A. Nielsen, 2007). De sosiale eksperimentene kan bidra til å sprengre grenser for deltakernes roller i organisasjonen, synliggjøre motsetninger og fremme nye verdier (Schwencke, 2006). Arbeidet med å "skrive" en felles historie og framlegge den for *offentligheten* kan være et avgjørende bidrag til implementering og videre endringsarbeid i organisasjonen.

## 2.7.4 Dokumentasjon

Dokumentasjonens form og innhold er et av de sentrale elementene som skiller aksjonsforskning fra et utviklingsarbeid. Det er ulike tradisjoner innen dokumentasjon i aksjonsforskning, men innen alle retninger har skriftlige, visuelle eller andre former for synliggjøring av det empiriske materialet fra praksis og

refleksjonsarbeid. Selv om aksjonsforskning ikke alene kan bygge på intervjuer, observasjoner eller litteraturstudier kan dette likevel inngå som en del av dataene i dokumentasjonen i alle tilnærminger.

Vi vil her først se nærmere på hvordan dokumentasjonens innhold og framstilling bidrar til valid aksjonsforskning. Deretter hvordan dokumentasjonene kan tilstrebe en demokratisk form og tilblivelse som berører dilemmaet i forbindelse med hvem som dokumenterer og hvordan deltakernes stemme blir ivaretatt i dokumentasjonen (Winter, 1989).

### **Dokumentasjon, transparens og spredning**

Dokumentasjonen må synliggjøre både aksjonsforskningsmetodikken og endringsprosessene i feltet. Gjennom dokumentasjonen må det gjøres transparent hvordan de refleksive sirklene fra plan, gjennomføring og refleksjon fører til ny planer og handlinger eller aksjoner. Felles for alle aksjonsforskningstilnærmingene er også, på lik linje med kunnskapsutviklingen, en tredeling av dokumentasjonen gjeldende. Der skal dokumenteres til samfunnet med hensyn til deltakerne, på handlingsfeltet og forskningsfeltet. Hvordan dette formmessig løses er det ulike løsninger på i de forskjellige retningene og de ulike arbeidene. De ulike dokumentasjonsbehovene, for både de involverte i aksjonsforskningsprosessene og alle andre som kan ha interesse av arbeidene, bidrar til store utfordringer i å finne valide og tilgjengelige former for dokumentasjon, som også kan innebære en indre motsetning. Jean McNiff og Jack Whitehead problematiserer hvordan aksjonsforskning fortsatt stort sett dokumenteres i tradisjonelle akademiske skriftlige former, de reiser spørsmålet om bruk av nye visuelle eller andre dokumentasjonsformer i større grad bør anvendes i dokumentasjonen:

Many paradigm battles have today been won; action research is now recognised as a legitimate research methodology in its own rights. Issues such as replicability and generalizability are not longer seen as appropriate criteria for action research. This means that new criteria are being established about how action research reports should be judged; (...) in whether action research is understood as an object to be studied and spoken about or as a practice to be lived and experienced. (McNiff & Whitehead, 2001b, p. 107).

Innen pedagogisk aksjonsforskning er det en forutsetning at erfaringene eller kunnskapene blir spredt til flere enn aktørene og den aktuelle studieinstitusjonen, for at et pedagogisk utviklingsarbeid skal bli et aksjonsforskningsarbeid. Dokumentasjonen må ha en form som gjør spredning mulig (McNiff & Whitehead, 2001a). Stenhouse (1975) skiller mellom "case record" og "case re-

port”, hvor det siste er en bearbejdet versjon med tanke på nettopp tilgjengelighet. ”Case record” er en grundigere versjon hvor bredden av dataene kommer mer fram. Ved å publisere aksjonsforskningsarbeidet i bøker eller andre tilgjengelige former (case reports) kan den forbedrede praksisen bli tilgjengelig for både bruk og kritikk fra utenforstående brukere, noe som igjen åpner for videreutvikling av arbeidet. For at de framkomne dataene skal kunne kommunisere med eksterne lesere er det nødvendig at eksemplene treffer leseren. Beskrivelsen av utviklingsprosessen må settes inn i en profesjonsramme som er forståelig for lesergruppa. I et aksjonsforskningsperspektiv innebærer en slik bearbejdingsprosess ikke bare en formidling av erfaringer, men som tidligere vist en akkumulering av pedagogiske eksempler som igjen leder fram til generering av ny teori.

I den pedagogiske aksjonsforskningstilnærmingen er målgruppen for ”case report” ganske klar, om ikke lærere alene, så befinner den seg innen det pedagogiske miljøet i det aktuelle pedagogiske feltet. I den pedagogiske aksjonsforskningstilnærmingen ved *læreforskning* bygger dokumentasjonen hovedsakelig på det empiriske materialet fra planer, logger og refleksjonsnotater. I gruppeveiledningsbasert pedagogisk aksjonsforskning kommer felles referater og andre kollektive dokumentasjonsverktøy inn i bildet.

Når det gjelder den dialogbaserte aksjonsforskningen er dialogkonferansenes sentrale posisjon, i liten grad kilde til dokumentasjon utover veggaviser, referater, protokoller eller andre oppsummeringer fra dialoggruppene (Pålshaugen, 1991). Derimot dokumenteres planer for konferansene og hvilke konsekvenser de medbringer for utviklingen i bedriften eller organisasjonen. I den dialogbaserte aksjonsforskningen er som regel forskningsarbeidene en del av FoU-programmer eller samarbeidsprosjekter mellom partene i arbeidslivet, ved for eksempel Hovedorganisasjonenes Fellestiltak (HF), slik prosjektet ”Jenter i bil og elektro” er.

Dokumentasjonen til forskningsinstitusjonene følger klare rapporteringsrutiner, mens erfaringsspredning til deltakere og samfunnet ofte består av hefter, prosjektrapporter, bøker eller liknende som kan sammenliknes med ”case reports”. I den dialogbaserte retningen har man også tydelig sett at den skriftlige dokumentasjonsformen har klare begrensinger i sin evne til å spre erfaringer til andre. Gode eksempler på bedriftsutviklingsprosjekter har ikke fått den oppmerksomhet eller interesse man hadde forventet. Først når et arbeid starter opp i en bedrift og den interne kartleggingen og problemformuleringen begynner å ta form, åpner interessen seg for andres erfaringer. Nettverk som arena for erfaringsdeling er en form for muntlig direkte dokumentasjonsspredning som

har vist seg å gi økt interesse (Gustavsén, 2010). Dokumentasjonen av prosesssamarbeidet mellom deltakere og forskere, som Eikeland (2006) definerer som en synliggjøring av virksomheten ”back stage”, er avgjørende for aksjonsforskningens validitet. Han vektlegger at aksjonsforskning må produsere kunnskap som er akseptert i akademien, men at *dette* nettopp skjer gjennom å synliggjøre hvordan den gjensidige, og tilnærmet likeverdige, læreprosessen mellom forskere og deltakere er den sentrale dimensjonen i aksjonsforskningen.

Innen den kritisk utopiske aksjonsforskningen vektlegges at dokumentasjonen skal rettes inn mot tre leserkretser; deltakerne, forskningsmiljøet og samfunnet. Framtidsverkstedene innen kritisk utopisk aksjonsforskning frambringer heller ikke stor del av skriftlig dokumentasjon. Gjennom veggaviser og valglapper osv. synliggjøres deltakernes kritiske innspill og deretter visjoner og drømmer. Birger Steen Nielsen, Kurt Aagaard Nielsen og Peter Olsén (1999) vektlegger at dokumentasjonen ikke må ta rommet fra det handlingsorienterte eksperimentet:

I centrum for vores interesse har imidlertid ikke stået ønsket om i sig selv at skabe et så omfattende empirisk materiale som muligt, men derimot ønsket om at udvikle en *kooperativ aktionsforskning*. Som sagt har det indebåret at vi har gjort det til et kriterium at forskningsperspektivet (og dermed også ”produktionen af empirisk materiale”) skulle integreres i udviklingsarbejdet. Og det kriterium fører nødvendigvis et andet med sig, som også må tages i betragtning i forbindelse med fremtidige nyudviklinger, nemlig at de indbyggede forskningsrelaterede (dokumentations-) metoder bevarer en vis *enkelhed*. (B. S. Nielsen et al., 1999, p. 56).

Hele den eksperimentelle delen av aksjonsforskningen framstilles i den kritisk utopiske retningen, som regel med en form for narrativ historiefremstilling som en del av empirien. I den videre rapporteringen er man i denne retningen opptatt av å bidra til en *offentlighetsorientering* i sin dokumentasjon til samfunnet, der deltakere og forskere presenterer erfaringene til eksperter og andre samfunnsaktører i forskningsverksteder, presentasjonsmøter eller andre fora hvor den kollektive kunnskapen kan framlegges. Gjennom dette framkommer også intervjuer deltakerne gir til fagblader, aviser, radiostasjoner m.m. som en del av det empiriske grunnlagsmaterialet for videre dokumentasjon. Dette settes av Kurt Aagaard Nielsen (2007) som en demokratiserende og myndiggjørende prosess i motsetning til den sosiotekniske rapporteringen som spres i oppdragsrapporter.

## **Dokumentasjon og demokrati**

Det avgjørende for deltakernes demokratiske innflytelse og kontroll over dokumentasjonen avhenger ikke først og fremst av formen eller omfanget på det empiriske materialet, men hvorvidt deltakerne er i kontinuerlig samspill med forskerne i utviklingen av dokumentasjonsmaterialet. Winters (1989) seks prinsipper for aksjonsforskning (se punkt 2.9) er for oss gode innspill i dokumentasjonsarbeidet uavhengig av aksjonsforskningstilnæringer. Vi anser som sagt ikke disse som rigide prinsipper, men vesentlige uttrykk for en kritisk, dialektisk tilnærming til dokumentasjonsprosessen, for å ivareta størst mulig grad av demokrati og mangfold. Deltakernes krav til gjenkjennelse i materialet enten det produseres av dem selv, av deltakere og forskere i fellesskap eller av forskerne, må uansett underlegges krav om synliggjøring av indre motsetninger, maktrelasjoner og prosessendringer. Det er en vanlig menneskelig atferd å ønske og idealisere eller pynte litt på virkeligheten, noe som er en iboende fare med for eksempel intervjuer eller liknende kvalitative forskningsformer. Det er forskernes ansvar, også i et aksjonsforskningsarbeid, å bidra til at motsetninger og pluralisme i dokumentasjonen bidrar til størst mulig avdekking av virkeligheten, ikke en tilsløring (Pålshaugen, 1991). Enten det empiriske materialet underveis er i form av veggaviser, refleksjonsnotater eller kollektive referater, er det et vesentlig moment at dokumentasjonen jevnlig tilbakeføres til deltakerne for å bidra til utviklingen av den kollektive bevisstheten, begreper og forståelse av fenomener som en del av teori-praksistransformasjonen (Gustavsen, 2010).

## **Deltakernes stemme**

Den ”rene” pedagogiske lærerforskningen er kanskje den eneste retningen hvor deltakeren, dvs. læreren, selv skriver dataene gjennom planer, logger og refleksjonsnotater. I gruppeveiledningssammenhenger vil det også være mulig at deltakerne skriver det samme eller lager referater på omgang. Mange lærerforskere inkluderer også elever eller studenters planer, logger og eventuelle refleksjonsnotater i sine data.

I de andre retningene framkommer felles data gjennom veggaviser, referater fra dialogkonferanser, morgenmøter, forskningsverksteder osv., som stort sett bearbeides videre som dokumentasjon av forskerne (B. S. Nielsen et al., 1999; Pålshaugen, 1991). Individuelle intervjuer og gruppeintervjuer kan også inngå i datamaterialet og bidra til å synliggjøre deltakernes egne stemmer, enten i en kartleggingsfase eller som en ”måling” av prosjektet underveis (E. Møller, 2000; Vagle, 2003). I den pedagogiske retningen brukes utdrag fra elevers eller studenters logger eller sitater fra møter. Dette bidrar til å få autentiske stemmer

inn i dokumentasjonen, men utgjør en risiko med hensyn til at konteksten ikke blir tydelig synliggjort, slik at man står ovenfor de samme problemene som intervjuer i mainstream forskning, som kan risikere å gi løserevne øyeblikksbilder eller objektivering av deltakerne. Den mer narrative framstillingsformen av eksperimentperioden i utopisk kritisk retning, som på bakgrunn av veggaviser, referater og uttalelser over tid gir en fortettet framstilling av hendelsesforløpet, kan i større grad ivareta den kontekstuelle og strukturelle delen av dokumentasjonen, *men* deltakernes direkte stemme blir mindre synlig. Målet *er* heller ikke fokus på den individuelle stemmen, men utviklingen av en kooperativ erfaringsutvikling som gjennom *offentliggjøringen* innehar en mulighet for økt myndiggjøring og demokrati for deltakere og forskere i fellesskap.

I den dialogbaserte retningen er det forskeren som tolker diskursendringer i kjølvannet av dialogkonferanser og nettverksmøter, og deltakernes uttalelser blir i liten grad formidlet i dokumentasjonen utover referater og protokoller. ”Målinger” av utvikling av aktivitet og engasjement er også en vesentlig del av grunnlaget for organisering av videre aktivitet i det refleksive arbeidet i dialog med partene i arbeidslivet, eller andre aktuelle deltakere. I de to sistnevnte retninger er fokuset på den sosiale og kollektive læringen større enn i den pedagogiske retningen, og de individuelle stemmene er derfor muligens ikke vektlagt på samme måte. Uansett hvordan dataene nyttes i dokumentasjonen er det avgjørende at deltakerne er med på prosessen slik at de har anledning til å godkjenne innholdet. Dette ivaretas i de ulike retningene, som regel gjennom prosessene med felles referater, veggaviser eller andre kollektive verktøy, men det er mindre tydelig hvordan deltakerne har innflytelse på hvordan disse dataene nyttes inn i den endelige dokumentasjonen til forskerne.

Minoritet – majoritetsspørsmål vil på linje med kjønn, klasse og etnisitet alltid være vesentlig med hensyn til makt og avmakt. Språklig dokumentasjon må gi dette bevissthet for ikke å få en undertrykkende eller fortiende funksjon. Ulike former for språklig dokumentasjon, for eksempel kjønnsnøytral språkbruk, kan lett kamuflere maktforholdene og utelukke kjønns spørsmål fra agendaen i dokumentasjonen. Margurie (2001) hevder at klassespørsmålet har fått en forrang i aksjonsforskning og bidratt til en androsentrisk orientering. En minoritets- og feministisk forståelse omhandler hvilke saker som reises, hvordan de omtales og ikke minst spørsmål om generalisering og definerings av begreper og fenomener. Ved å bruke individuelle stemmer, selv om de tilhører en minoritet eller kvinne, som grunnlag for fenomenanalyse eller begrepsforståelse, kan medføre en feilaktig generalisering og det motsatte av en frigjørende og bevissthetsutviklende prosess. Gjennom kollektive refleksive prosesser ligger

det derimot større muligheter til å se kritisk på språkbruk, generalisering og maktrelasjoner. Det påhviler forskerne et ansvar i forsknings- og dokumentasjonsprosessen å ivareta spørsmål som berører maktrelasjonene. Tidsperspektivet i aksjonsforskning bidrar til økte muligheter for både validitet og demokrati i dokumentasjonen. Ordene blir ikke ”fanget” i et øyeblikk, men deltakernes individuelle og kollektive praksisteori får tid og mulighet til å utfolde seg i et større perspektiv.

En anden viktig kvalitet ved materialet er at det *umiddelbart* fastholder forløbet som et sammenhengende *tidsmessigt* forløb. Det er en konsekvens af den særlige integration af udviklings- og forskningsperspektiver – og står i modsætning til hvad der ellers ofte kendetegner empirisk materiale der lægges til grund for analyser af lære- og erfaringsprocesser. Det er en markant tendens til at nettop tidsdimensionen, som jo overhovedet er det medium hvori erfaringer dannes, forsvinner ud af ”empirien” f. eks hvor materialet domineres af observerede ”øjebliksbilleder” eller af interviews der retter sig mod at afdække holdninger, meninger m. v. Det har unægtelig problematiske abstraktioner til følge. (B. S. Nielsen et al., 1999, p. 53).

## 2.8 Oppsummering av aksjonsforskning for det yrkesfaglige feltet

Aksjonsforskning har et felles utspring i Kurt Lewins refleksive, demokratiske og deltakende forskningsprinsipper. Prosjektet ”Jenter i bil og elektro” sitt omfang av ulike utviklingsarenaer og deltakergrupper gjorde det spesielt aktuelt å anvende flere aksjonsforskningstilnæringer. Med prosjektets plassering i det yrkesfaglige feltet lå skjæringspunktet i utgangspunktet mellom den pedagogiske aksjonsforskningen og den dialogbaserte arbeidslivsaksjonsforskningen. Ved at dette har vært et prosjekt som har handlet om jenter som minoritet innen tradisjonelt mannsdominerte fagfelt, har den feministiske aksjonsforskningstradisjonen vært viktig som et supplement og korrektiv til de andre aksjonsforskningsretningene, som i stor grad har tilsidesatt spørsmålet om kjønn og feminisme (Ø. G. Holter, 2008).

Pedagogisk aksjonsforskning og dialogbasert arbeidslivsaksjonsforskning arbeider i all hovedsak innenfor rammeverket for henholdsvis skolelovgivning og avtaleverket mellom partene i arbeidslivet. I arbeidet med jentenettverkene og frigjøringsperspektivet ble derfor den utopisk kritiske aksjonsforsknings-tilnærmingens grensesprengende erkjennelsesinteresse avgjørende for mulig-

heten til å utvikle maktfrie arenaer og målsetninger utenfor oppsatte rammer. Ved å se hele aksjonsforskningsfeltet som et grunnlag for forskningsarbeidet så vi større muligheter til å framkalle endringer og kunnskap vedrørende økt likestilling og kjønnsbalanse i arbeidsorganisasjonene.

Et viktig prinsipp i arbeidet har vært en kontinuerlig kritisk tilnærming spesielt med hensyn til å unngå et androsentrisk ståsted i et arbeid som i all hovedsak har hatt mannlige deltakere. I bedriftsutviklingsprosessen har den pedagogiske aksjonsforskningstilnærmingen vært det sentrale omdreiningspunktet for arbeid med nettverk og utvikling av handlingsplaner. Ved en praksisbasert forskning har det blitt tilrettelagt for kommunikativ handling gjennom at nettverksgrupper i bedriftene i fellesskap kunne utvikle strategier for endringer og forbedringer i organisasjonene (Habermas, 1997). I etablering og utvikling av trepartssamarbeidet i de fire fylkene i prosjektet har prinsippene i den dialogbaserte aksjonsforskningstilnærmingen i utgangspunktet i stor grad ligget til grunn for samarbeidet, og bruk av dialogkonferanser har bidratt til å skape en arena, ikke bare for partene, men også for jentenettverkene som en ”fjerde part”. Gjennom framtidswerksteder og liknende metodikker i den kritisk utopiske aksjonsforskningstilnærmingen har det vært mulig å bidra til å utvikle en kollektiv stemme fra jentene og øke deres muligheter for en demokratisk innflytelse.

Aksjonsforskningens sentrale demokratiske aspekt, hvor forskningsprosessen skal kunne bidra til at deltakerne får økt innflytelse over endringer på sitt arbeidsfelt, er som vist ikke uten motsetninger og dilemmaer. I forskningsprosjektet ”Jenter i bil og elektro” har det vært vesentlig å ha et åpent forhold til mål og målendringer. For prosjekteierne, hovedpartene i arbeidslivet, var bedriftsutviklingsarbeidet det sentrale målet. I arbeidsorganisasjonene og jentenettverkene framkom imidlertid økt rekruttering av jenter, som en nødvendig del av arbeidet. En målutvidelsesprosess ble derfor et viktig element.

Forskereffektens rolle i alle aksjonsforskningstilnærmingene er å bidra til endringsprosesser for å få kunnskap om prosessene. Dette forsknings- og utviklingsprosjektet har foregått i et stort og sammensatt felt med mange ulike arenaer og vi har hatt doble roller som veiledere og forskere. Disse forutsetningene har ført til et ekstra stort behov for transparent dokumentasjon som kontinuerlig har blitt spredd til de ulike deltakergruppene som grunnlag for videre utvikling og endring.

I arbeidet med å framkalle kunnskap om endringer vedrørende kjønnsbalanse og arbeidsmiljøet i deltakerbedriftene, har kompetanse om feltet, en feministisk forståelse og minoritetsbegreper vært viktige elementer for å avdekke



hvilke mekanismer som har vært viktige til enhver tid. Den kontekstbaserte kunnskapen utviklet i den pedagogiske aksjonsforskningstilnærmingen i hver enkelt region og hver enkelt bedrift har gitt muligheter til en allmenngjøring gjennom de dialogbaserte møtearenaene for de fire partene, hvor jentenettverkene i tillegg har hatt en egen arena for å utvikle frigjøringskompetanse gjennom kritisk utopiske arbeidsmetoder.

## 2.9 Gjennomgang av Winter (1989) seks hovedprinsipper i relasjon til forskningsmetoden i vårt prosjekt

I arbeidet med våre hovedfagsoppgaver studerte vi Winters (1989) seks hovedprinsipper for aksjonsforskning med tanke på hvordan vi kunne samle data og arbeide for at vi skulle få fram flest mulig nyanser både i prosessene og sluttresultatene (E. Møller, 2000; Vagle, 2003). Uansett retning eller metodevalg innen aksjonsforskning vi har anvendt, oppfatter vi disse prinsippene som nyttige redskaper for å sette søkelys på demokrati, pluralisme og motsetningers drivkraft i arbeidet. Winter (1989) legger i aksjonsforskning stor vekt på å få fram deltakernes stemmer, og vi ønsker å formidle både ulike deltakere i bedriftene, bedriftsnettverk og jentenettverkene sine oppfatninger og opplevelser av situasjonen og eventuelle endringer. Prinsipper bør som alt annet heller ikke være statiske, men vi oppfatter disse som dynamiske og gode redskaper både i innhentning og analyse av dokumentasjonsmaterialet (McNiff & Whitehead, 2001a). Vår tolkning av prinsippene er her gjengitt slik vi tok dem med oss inn i arbeidet og sett i lys av Greenwood og Levins (1998) kjennetegn på kunnskapsutvikling innen dialogbasert aksjonsforskning, som vist under punkt 2.7.3.

Det første prinsippet er *refleksiv kritikk*. Dette medfører at vi må stille oss kritiske til våre egne tolkninger og finne metoder for å få fram andre tanker og forståelsesrammer enn våre egne. Alle våre forforståelser, observasjoner og analyser vil være subjektive, men ved å stille flest mulig dokumenterte spørsmål til den subjektive framstillingen, kan det framstå ikke som objektivitet, men bevisst, dokumentert subjektivitet (Vagle, 2003). Ved å være to veiledere og forskere mangedobles muligheten til denne selvrefleksjonen. I forprosjekt for bedriftsutviklingsprosjektet utførte vi en kartleggingsundersøkelse med intervju av bortimot seksti jenter som er i bransjene eller har sluttet, bedriftsledere

og tillitsvalgte. Intervjuene ble avsluttet med en dialogkonferanse hvor mange av intervjuobjektene deltok sammen med representanter for utdanningsmyndighetene, konsernledelser og hovedorganisasjonene for partene i arbeidslivet. Diskusjonsreferatene inngikk som en del av rapporten (Vagle & Møller, 2007). Dette legger grunnlaget for andre forståelsesrammer og stemmer enn våre egne, i utgangspunktet for forskningsarbeidet.

Greenwood og Levins fjerde kjennetegn er at kunnskapsutviklingen må være *preget av at forståelsen som blir skapt i utforskningsprosessen gir grunnlag for sosial handling, samtidig som refleksjon over handling skaper ny mening*. Dette kunnskapssynet understreker ytterligere den praktiske dimensjonen og handlingsperspektivet, som grunnlag for den refleksive kritikken, i stadig sirkulære prosesser. Gjennom aktiv bruk av ulike dokumentasjonsformer i utviklings- og forskningsprosessen vil vi legge vekt på å få fram stemmene til ulike grupper og bidra til dialog mellom de forskjellige gruppene. Intervjuer kan være aktuelt også underveis i prosessen, gjerne i grupper som bevissthetsutviklende samtaler (E. Møller & Vagle, 2008). Det pålegger oss som veiledere og forskere et stort ansvar for å finne gode metoder for å få fram stemmer gjennom referater, logger og andre uttrykksformer. Hverdagen og tidspresset i bedriftene gjør at det er vanskelig å forvente stor grad av skriftliggjøring fra deltakerne underveis.

Winters neste prinsipp er *dialektisk kritikk*. I det legger vi at alt står i sammenheng til omgivelsene og gjennom utvikling av ulike motsetninger er i kontinuerlig påvirkning. Det innebærer behovet for å gjennomskue, avklare og benytte dette i forskningsarbeidet. I kartleggingsundersøkelsen framsto det klare motsetninger mellom de ulike stemmene, som jentenes framstilling av sine erfaringer, og bedriftsledere og tillitsvalgtes oppfatninger av hvordan forholdene var for jenter i bedriftene. Dette er et viktig grunnlag å trekke inn i utviklings- og forskningsarbeidet for å klargjøre, synliggjøre og legge grunnlag for å utvikle og endre grunnlaget for motsetningene. I kartleggingsarbeidet ble ikke majoriteten av mekanikere og elektrikere i bedriftene trukket med. Likevel er vi oppmerksomme på at det er grunnlag for motsetninger mellom gutter/menn som majoritet og jenter/kvinner som minoritet i dette prosjektet. Som arbeidstakere er de i samme posisjon, men på grunn av årelang tradisjon med svært få kvinner i disse miljøene er det grunnlag for motsetninger som må synliggjøres og bearbeides. Mange av jentene som vil være en del av deltakerbedriftene eller jentenettverkene vil være jenter som er under opplæring. I bedriftene er det en kontinuerlig motsetning mellom produktivitet og tid til opplæring. Opplæringsdelen er styrt av Opplæringsloven og gir klare retningslinjer i forhold til bl.a. likestilling. Produktiviteten står også kortsiktig i et motsetningsforhold

til arbeid med bedriftsutvikling, som også vil påvirke utviklingsmulighetene innen området som gjelder tilrettelegging for jenter som en minoritet i bedriftene. På den annen side er et av grunnlagene for bedriftsutviklingsprosjektet at representanter for partene i arbeidslivet på lang sikt ønsker flere jenter inn i bransjene for å kunne rekruttere fra hele ungdomskullet, framstå som mer moderne og høyne statusen på bilmekaniker og elektrikerfaget. I den likestillingspolitiske debatten i Norge er det som sagt stort fokus på kvinner i ledelse osv. Kvinners rolle innen håndverk- og industriyrker har lite fokus og dette vil også kunne påvirke konteksten til prosjektet. Greenwood og Levin legger spesielt vekt på og innleder sin beskrivelse av kjennetegn på kunnskapsutvikling innen aksjonsforskning med at den *er kontekstbunden og ser som sin oppgave å løse praktiske hverdagsproblemer definert av lokale aktører sammen med aksjonsforskeren*. Med dette understreker de aksjonsforskningens problemløsende kontra problempåpekende funksjon hvor det dialektiske prinsipp blir en drivende kraft i samspillet mellom indre og ytre motsetninger.

Det tredje prinsippet *samarbeidsressurs*, omhandler samarbeid og mulighetene ved nettopp å se på de iboende motsetninger som kjernen til utvikling. Ved at prosjektet omfatter to ulike bransjer, og bedrifter med svært ulik størrelse og svært forskjellig geografiske regioner vil det i tillegg til de beskrevne motsetningene være mange ulike tilnærminger til arbeidet som gjennom samarbeid kan bidra til økt utvikling. Vi som forskere har også hver vår fagbakgrunn, men ved å samarbeide kan vi dekke et større kunnskapsfelt, i tillegg til et større undringsfelt. Ulikhetene kan føre til at det blir enklere å se seg selv ”utenfra” og stille åpne spørsmål til andre deltakere. I prosessdokumentasjonen vil det være minst like viktig å få fram interessante ulikheter, uenigheter som enighet og konklusjoner. Vi tror samspillet mellom de ulike motsetninger er drivkraften for å komme fram til nye ideer og utvikling av egne løsninger. Greenwood og Levin vektlegger i spørsmålet om mangfold ytterligere maktbalanse og demokratiske prosesser ved formuleringen av sitt andre prinsipp for at aksjonsforskning er; *utforskende ved at deltakerne og aksjonsforskeren utvikler kunnskap sammen i en kommunikativ prosess hvor alle parter deltar og blir tatt seriøst*.

Vi har erfaring fra våre hovedfagsarbeid på at veien blir til mens vi går, og at prosjektet hele tiden kan risikere å ta nye eller helt andre retninger enn vi har planlagt. Winters fjerde prinsipp omhandler *risiko*, og dette prosjektet er svært risikofyllt fordi vi er avhengig av private bedrifters vilje og mulighet til å sette av tid og ressurser til å delta. Selv om ledelsen av partene i arbeidslivet er positivt innstilt til prosjektet er dette ingen garanti for at den enkelte bedrift ønsker å prioritere dette arbeidet akkurat nå. Vi vet ikke om det lar seg gjøre

å etablere jentenettverk, det vil avhenge av at det er enkeltpersoner i bedrifter, fagforeninger eller de valgte regionene som er villige til å bruke tid og krefter på det? Hittil har vi samlet jenter i osloregionen, men er det andre som kan og vil følge opp dette? Samarbeidet med utdanningsmyndighetene, som er lagt inn som et premiss for prosjektet, er også svært usikkert og risikofylt. Hadde vi derimot valgt å begrense forskningsarbeidet til det som er trygt og forutsigbart, vil mulighetene til grensesprengende samarbeider og nyskapninger bli svært små. Men mislykkede forsøk er også forsøk, som det er verdt å analysere og dokumentere og som vi og andre eventuelt kan lære av. Det er interessant at Greenwood og Levin ikke berører risikospørsmålet i sine prinsipper. Den dialogbaserte aksjonsforskningen bygger i stor grad på avtalte samarbeidsprosjekter mellom partene i arbeidslivet og arenaen for forskningssamarbeidet ligger i dette rommet som allerede eksisterer. Samarbeidet kan utvikles mer eller mindre vellykket, men vil uansett være tilstede.

I sitt femte prinsipp legger Winter vekt på *pluralistisk struktur* og er så godt som identisk med Greenwood og Levins tredje prinsipp; *mangfoldet av erfaring og evner hos deltakerne blir sett som på som en mulighet og et potensial i utforsknings- og handlingsprosessen*. Dette opplever vi at er en konsekvens av refleksiv kritikk og samarbeidsressurs. De ulike stemmene må høres både underveis og i sluttproduktet. Målet er ikke et riktig svar, men ulike tanker, erfaringer og forhåpentligvis mange nye spørsmål som vi eller andre kan ta fatt i. For å oppnå dette er vi opptatt av å bruke et mangfold av dokumentasjonsformer tilpasset den enkelte deltaker og situasjon. I forprosjektet hadde vi nytte av både intervjuer og dialogkonferanse og ikke minst samspillet mellom disse. Muligheten for bruk av framtidsverksteder og dramatisering som arbeidsmetode kan bli verdifulle supplement til planer, logger, referater og refleksjoner for å bidra til økt pluralisme i strukturen og dokumentasjonen.

Det siste prinsippet er *teori-praksistransformasjon*, som er grunnleggende for både veiledning og aksjonsforskning, og som bygger på et kontinuerlig samspill mellom teori og praksis. Det er egentlig ingen begynnelse eller slutt. Gjennom kontinuerlige refleksive prosesser i veiledningsarbeidet og mellom oss som forskere skapes det rom for refleksjon over egen praksis, utvikling av ny kunnskap og innhenting av annen erfaring og teori. Det er umulig å ha alle verdens teorier framme til enhver tid, vi har valgt å ha med oss et fokus på spørsmål knyttet til kjønnsbalanse, majoritetskultur og yrkesfag inn i arbeidet. Hvordan kan kunnskap om disse feltene nyttegjøres av deltakerne og videreutvikles gjennom prosjektets praksis? Vil andre felt vise seg å være viktigere? I aksjonsforskningsprosessen er det et poeng å dokumentere og synliggjøre disse

prosessene underveis og ikke skille mellom praksis og teori. I både veiledningsarbeidet og aksjonsforskningsarbeidet vil behovet for tilføring og utvikling av begreper være en del av teori-praksistransformasjonen. Greenwood og Levins femte prinsipp gir Winters formulering en konkretisering ved; *at troverdigheten og validiteten til kunnskap generert i aksjonsforskning blir målt ut fra om problemene blir løst og i hvilken grad deltakerne styrker sin kontroll over egen situasjon*. Teori løsrevet fra den konkrete praksisen har i seg selv ingen nytteverdi.

## 2.10 Grovplan

Bakgrunnen for dette forskningsarbeidet er å dokumentere og validere et utviklingsarbeid. Grovplanen for forskningsarbeidet vil derfor være nært knyttet til planen for prosjektet som vi først utarbeidet på oppdrag fra LO (Vedlegg 1). Med felles yrkesbakgrunn som de fleste deltakerne, og egne erfaringer som kvinnelig minoritet har vi ikke bare mange felles erfaringer, men også felles interesse av å oppnå endringer innen det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og oppvurdering av yrkesfagene. Vår oppgave i tillegg til forskerrollen er å være tilretteleggere og veiledere i bedriftsutviklingsarbeidet. Veiledning bør være en kontinuerlig prosess som bidrar til økt refleksjon over individuell eller kollektiv praksis. Refleksjon bør så lede til en ny og bedre praksis. Dette leder i forskningssammenheng raskt til aksjonsforskning som også er et spørsmål om prosess og bevisst refleksjon, endring og en ny praksis (Vagle, 2003). Både veiledning og aksjonsforskning har sitt utgangspunkt i møte mellom mennesker og tilrettelegger for demokratiske og myndiggjørende prosesser med deltakerne (Sigrid M Gjøtterud, 2011; Hartviksen & Kversøy, 2008).

Grovplanen vil kunne være en skisse for forskningsarbeidet, og være i kontinuerlig endring ut fra deltakernes tanker, ideer og behov. Den er bygd på grunnlag av helhetsmodellen på samme måte som veiledningsarbeidet vil gjøre det, og bedriftene får tilbud om opplæring for å bruke det i sitt arbeid (Hiim & Hippe, 1993).

### Forutsetninger

Aksjonsforskningsarbeidet vil bygge på prosjektet ”Jenter i bil & elektro” og vi vil velge ut områder av prosjektet som blir forskningsmessig dokumentert og analysert som en del av vårt doktorgradsprosjekt. Prosjektet er startet på grunnlag av kartleggingsundersøkelsen vi gjennomførte for Norsk teknologi,

Norges Bilbransjeforbund, EL & IT Forbundet og Fellesforbundet som var finansiert av Hovedorganisasjonenes Fellestiltak (HF) og er en viktig forutsetning for at prosjektet ble satt i gang (Vagle & Møller, 2007). Partene i prosjektet vil plukke ut bedriftene som skal delta. Det er satt som en forutsetning at alle deltakerbedriftene skal ha jenter ansatt som lærlinger eller fagarbeidere, eller nylig hatt det. Det betyr at det vil være et felles ønske fra partene i alle deltakerbedriftene om å ha jenter i bedriften. Begge parter i bedriften skal være involvert og ha skrevet under en samarbeidskontrakt med prosjektet. Alle jenter i regionene vil bli forsøkt invitert inn i jentenettverkene uavhengig av om bedriftene deltar og om de er i andre fag innenfor mannsdominerte håndverk- og industrifag.

### **Rammer**

Prosjektperioden varer fra 2008 – 2011 og er styrt av prosjektplanen. Prosjektet skal være i fire fylker: Nordland, Sør-Trøndelag, Oslo og Telemark. Det lages avtaler med inntil fire bedrifter fra hver bransje i hvert fylke. Forskningsarbeidet skal være avsluttet sommeren 2012. Som forskere og veiledere vil vi tilrettelegge og delta på jevnlig veilednings/nettverksmøter med bedriftsrepresentanter og tillitsvalgte og nettverksmøter for jenter, samt minimum årlige dialogkonferanser. I tillegg deltar vi på møter i styringsgruppa for prosjektet og sitter i arbeidsutvalget sammen med prosjektleder og prosjektsekretær. Vi deltar i et aksjonsforskningsforum i tillegg til en å ha en utenforstående veileder.

### **Mål**

Vårt mål i forskningsarbeidet er å gjennomføre, dokumentere og analysere forbedringsprosjekter for å øke ivaretagelse av jenter innen yrkesfagene i bil- og elektrobransjene.

Dette innebærer å bidra og legge til rette for utvikling av gode eksempler på en god praksis som kan være interessant og forbilledlig for liknende virksomheter og bransjer (Flyvbjerg, 1991). Fra problemformuleringen:

Bil og elektrobransjen er i praksis lukkede bransjer for jenter og de som arbeider der er en så liten minoritet at de utgjør en gruppe ”merkede” individer. Vi ønsker gjennom aksjonsforskning, veiledning og nettverksarbeid med partene og jentenettverk å utforske og utvikle gode eksempler på økt bevissthet, planlegging og gjennomføring av tiltak som kan bedre trivsel, stabilitet og rekruttering av jenter som en minoritet i bil- og elektrobedrifter i fire fylker. Aksjonsforskningsarbeidet vil være forankret i det yrkespedagogiske feltet og bygge på forskningstilgang fra minoritet/majoritetsforståelse og feministisk

forståelse for å søke og vise eksempler på forbedringer og generere kompetanse til feltet.

### **Innhold og prosessintensjoner**

Prosjektet vil omfatte bedrifter innen elektrobransjen og bilbransjen. Det vil organisere de tilsluttede bedriftene i et felles nettverk på tvers av bransjene. Det er en fordel å sette sammen bedrifter fra både elektro- og bilbransjen for å oppnå erfaringsutveksling og læring av hverandre (Gjems, 1995). Underveis kan nettverket deles opp i undergrupper geografisk eller ut fra konserntilknytning. Små bedrifter kan kanskje ikke delta på alle samlinger osv, men da kan man finne andre tilknytningsformer som digitale møteplasser eller lignende. Bilbransjen er organisert under paraplyer i forhold til ulike bilmerker, men hvor de enkelte verksteder ofte drives av private enkeltpersoner. Det er stor forskjell på i hvilken grad man har en bevisst holdning til utvikling av bedriftskultur eller ei. Verksteder som er knyttet til Bauda/Toyota eller Bertel O. Steen konsernet har en langt mer tydelig bedriftsfilosofi enn andre verksteder. Dette gir seg blant annet uttrykk i at de har egne opplæringskontorer. Vi vil stå ovenfor utfordringer i forhold til organisering av prosjektet innenfor en ”bedriftskultur” eller for eksempel geografisk på tvers av de to bransjene.

Hovedaktiviteten i prosjektet skal ligge i den enkelte bedrift, men idé- og erfaringsutveksling mellom bedrifter og bransjer i nettverk og konferanser vil være viktig for både utvikling og spredning av gode eksempler.

Det er vanskelig og heller ikke ønskelig å lage en fasit for hvordan den enkelte bedrift skal arbeide internt. Vår oppgave blir å bidra til dialog mellom ledelse, tillitsvalgte og kvinnelige ansatte fagarbeidere og lærlinger i spørsmålet om tilrettelegging, trivsel og rekruttering av jenter som en minoritet. For å få et synlig samarbeidsprosjekt vil vi foreslå at det utarbeides lokale handlingsplaner som kan være dynamiske verktøy i det interne samarbeidet. Det bør etableres en arbeidsgruppe med ansvarlig ledelse og hovedtillitsvalgte for deltakerbedriftene. En slik gruppe er nødvendig for en forankring av prosjektet i ledelsene og organisasjonene. For å kvalitetssikre at målene i handlingsplanene skal oppnås er det avgjørende at ledelsene er aktivt med i prosessene. Problemstillinger og forslag fra de ulike nettverkene må også behandles i denne gruppa på bakgrunn av en felles forståelse for målene og makt og muligheter for gjennomføring. De aktuelle personene er som regel premissleverandører for det helhetlige opplærings- og arbeidsmiljøet i bedriften. Enhver endring og forbedring av opplærings- og arbeidsmiljøet må ta utgangspunkt i deres kompetanse når det gjelder tilrettelegging for læring og trivsel. Et slikt forum kan derfor bli en

vesentlig del av arbeidet hvor det gis muligheter til å diskutere og videreutvikle kunnskaper og erfaringer.

Forskningsarbeidet i bedriftene vil være preget av pedagogisk aksjonsforskning og veiledning hvor vi utarbeider planer, logger og refleksjoner for vår egen virksomhet, og finner best mulig verktøy for samhandling med deltakerne som felles referater og kontinuerlig gjennomgang av dem, runder på møtene osv.(E. Møller, 2000; Vagle, 2003). Gjennomføring av planene kan bidra til dokumenterte eksempler som kan deles på dialogkonferanser og gi inspirasjon og ideer til bransjene som helhet.

Bedriftene samles til minst årlige dialogkonferanser hvor det arbeides i homogene og heterogene grupper for ledere og tillitsvalgte med hensyn til geografisk tilhørighet for å utvikle og spre kompetanse i tråd med verktøyene i den dialogbaserte aksjonsforskningsmetodikken (Gustavsen, 2001; Pålshaugen, 1991). Dersom samlingene legger vekt på at man formidler gode, og kanskje mindre gode eksempler, kan man inspirere og utfordre hverandre i utviklingsprosessen.

Jentenettverkene skal søkes etablert først og fremst for å legge til rette for selvstyrte, maktfrie rom for jenter som en minoritet innen det mannsdominerte yrkesfaglige feltet. Det er jentene som er ekspertene på sin situasjon og ved å åpne for en organisert form for kjønnsperspektiv i en eller flere felles grupper ligger det mange muligheter for kompetanseutvikling til gode for deltakerne selv og for andre deltakere i prosjektet (Amundsdotter, 2009).

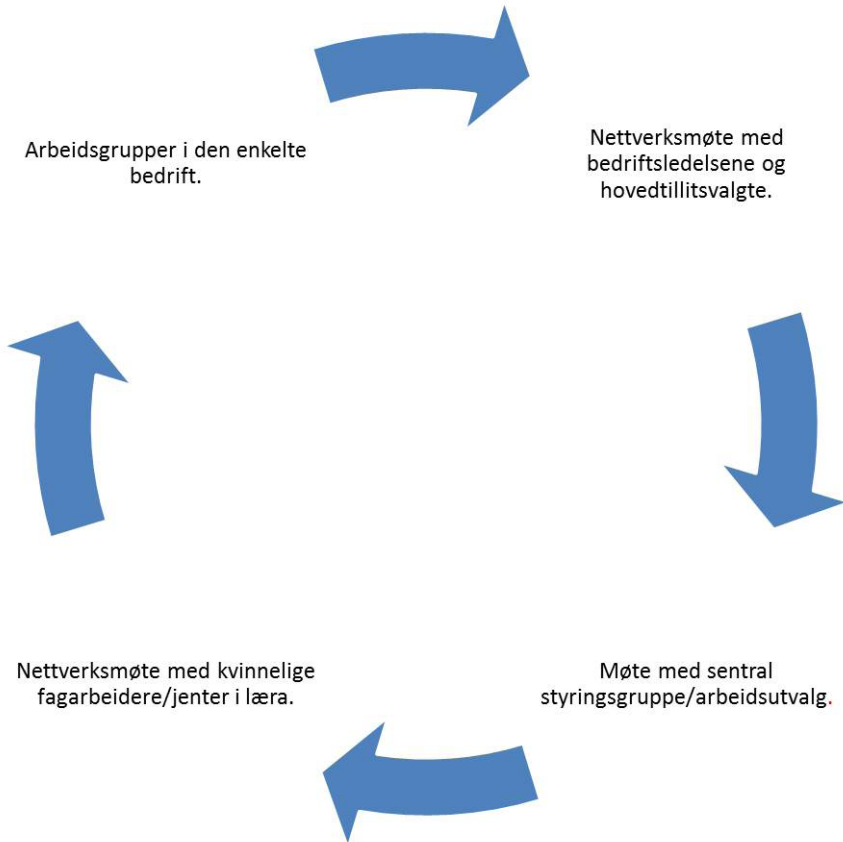
Hvorvidt dette organiseres av jentene selv, fagforeninger eller bedrifter er underordnet. Det som er avgjørende er at flest mulig jenter får tilbud om å delta i et nettverk. Deretter må prosjektet utvikle faste møtepunkter med jentenettverket/ene.

Det å møtes på tvers av bedrifter og bransjer kan bidra til økt forståelse av egen minoritetssituasjon og videreutvikle mestringsstrategier. Et forum for jentene i bedriftene vil i tillegg til nettverksfunksjonen kunne gi tilbakemelding til instruktører, opplæringsansvarlige og bedriftens ledelse om hvor skoen trykker uten at det trenger å komme fra den enkelte direkte.

På bakgrunn av dialogmodellen i arbeidslivsforskning ønsker vi å utvikle en modell for samspill mellom de ulike nettverk, arbeidsgrupper og årlige dialogkonferanser (Pålshaugen, 1991).

Jentenettverket/ene, bedriftsgruppene og styringsgruppa vil gi hverandre nyttig informasjon og korrigerer. Mellom konferansene er det vår oppgave ved bruk av referater og logger å samle inn informasjon fra de ulike nettverkene/gruppene og bringe det videre til det neste. Skjematisk framstilt kan samspillet se slik ut:





*Figur 7. Planlagt prosessmodell for samspill mellom nettverk og grupper i forsknings- og utviklingsarbeidet.*

En del av aksjonsforskningens oppgaver er å skape eller etablere frirom hvor deltakerne kan lage subjektive egenproduserte forandringer som kan føre til økt sosial læring. Hvordan skal jentenettverkene skapes og utvikles for å sette dem i en slik posisjon? Hvordan kan guttene møtes i rom som gjør at de opplever å være bemyndiget i denne prosessen og ikke få likestilling trukket nedover hodet mot sin vilje? Dersom endringene oppleves som tvang vil de verken bli gode eller varige (K. A. Nielsen, 2007).

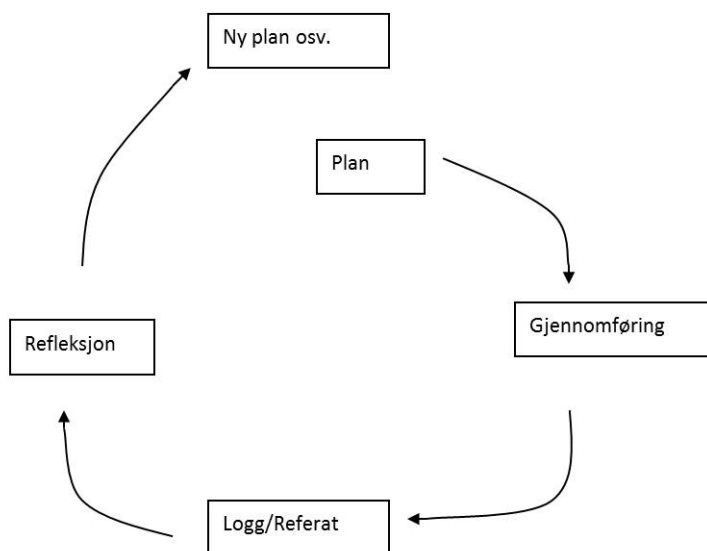
I forskningsprosessen vil det være avgjørende å finne metoder for å gi deltakerne mulighet til å stille seg kritiske til udemokratiske avgjørelser og prosesser. Prosjektet vil ikke endre på de totale maktfaktorene i bedriftene eller organisasjonene. Mulighetene til å få en stemme og en innflytelse innenfor dette feltet hvor det er muligheter for enighet om endring er tilstede hvis forholdene

legges til rette. Vår oppgave som veiledere og forskere er blant annet å forsøke å bidra til en reorganisering av bedriftene og bransjenes diskurs (Pålshaugen, 1991).

### Vurdering / innsamling av forskningsdata

Et aksjonsforskningsarbeid er et kontinuerlig vurderingsarbeid over egen praksis. Data kan være en rekke ulike former for skriftlig, visuell eller auditiv dokumentasjon.

Aksjonsforskningsdata har uansett tilnæringsform til hensikt å dokumentere eksempler på endringsprosesser, gjerne forbedringsprosesser, i sin kontekst, vise hvilke intervensjoner som skjer, sette ord på hva som er intensjonene, fortelle hva som er praksis og hendelsesforløp og redegjøre for hvem som gjør hvilke refleksjoner i gjentatte sirkulære forløp.



Figur 8. Planlagt aksjonsforsknings sirkel for arbeidet med bedrifter.

Ut fra metodisk tilnærming vil man velge ulike former for data. I veiledningssekvensene vil vi legge vekt på metodene fra pedagogisk aksjonsforskning gjennom bruk av egen plan, logg og refleksjon som grunnlag for nye planer osv. (McNiff & Whitehead, 2001b).

Vi har tidligere erfaringer med bruk av referater som en form for kollektive logger, hvor vi som veiledere har ført førsteutkastet i pennene, men hvor re-

feratet har vært grunnlag for kollektiv hukommelse, endret og utvidet og blitt et felles refleksjonsgrunnlag i langt større grad enn et ordinært møtereferat. I bedriftsutviklingsarbeidet er vi gjennom prosjektet pålagt halvårige rapporter som også kan inngå som en del av datamaterialet i tillegg til referater fra de enkelte veiledningssekvenser og konferanser.

På dialogkonferansene vil problemstillinger, gruppespørsmål, veggaviser, diskusjonsoppsummeringer av motsetninger og konsensus være data som spiller nåsituasjonen på ulike tidspunkt, men minst like interessant og viktig for utviklingsprosessen er stemningen, temperaturen og engasjementet på konferansen (Pålshaugen, 1991).

Deltakerne i et aksjonsforskningsarbeid er ikke informanter til forskerne, men deltakere i en kollektiv læringsprosess. Bruk, deling og refleksjon over data står sentralt i denne prosessen, men også deling av forståelsesrammer, utvikling av begreper og endret praksis inngår i læreprosessene. Erkjennelse skjer i samhandling og samtale mellom mennesker. Mulighetene for den kollektive prosessen har klar sammenheng med et felles ønske om forbedring på tvers av rollene i arbeidet. Et ”felles tredje” kan nettopp belyses gjennom å utvikle symboler, fortellinger og visjoner (Husted & Tofteng, 2007; B. S. Nielsen et al., 1999).



## DEL 2: PROSESSBESKRIVELSER OG ANALYSER

### Forløp og framstillingsform

”Jenter i bil og elektro” har vært et stort og omfattende forskningsprosjekt som har gått over fem år, fra 2008 til 2012, med svært mange aktiviteter og deltakere. Gjennom prosessen har vi dokumentert et mangfold av aktiviteter og prosesser, både som prosjektveiledere og forskere. I framstillingen og den senere analysen har det vært nødvendig å velge ut de delene av materialet som vi anser kan belyse forskningsspørsmålene på en best mulig måte. Vi har valgt en mer eller mindre kronologisk framstilling av prosessen og de kontinuerlige analysene, og delt inn i fire faseperioder ut fra hva som har vært mest framtreddende. De tre første inngår i del 2:

- Etablering, motivasjon og motstand
- Samhandling i arbeidsorganisasjonene og med jentenettverkene - gjennom samspill mellom aksjonsforskningstilnæringer
- Koalisjon og samfunnsorientering

Den fjerde fasen, ”*Konsolideringsfasen og kollektiv kunnskapsutvikling og allmenngjøring*”, er ut fra sin karakter lagt inn i del 3, ”Avslutning”, som en del av den kollektive avslutningen av forskningsarbeidet.

I den dialogbaserte aksjonsforskningen innen organisasjonsutvikling opererer man ofte med tre hovedfaser: forankringsfasen, prosjektutviklingsfasen og institusjonaliseringsfasen (Engelstad, 1989). Disse fasene er satt opp på forhånd og organisasjonen som deltar i prosjektet deltar også i avgjørelsen av når man går fra den ene fasen til den neste. Dette var ikke aktuelt da ”Jenter i bil og elektro” prosjektet besto av en rekke organisasjoner, bedrifter og nettverk som ikke felles kunne ta slike avgjørelser. Derimot var det fortløpende diskusjoner i styringsgruppa, om for eksempel nye bedrifter skulle kunne trekkes inn i arbeidet, om det skulle søkes midler til utvikling av samarbeidsprosjekter med utdanningsmyndigheten og liknende, noe som har bidratt til den oppdelingen vi i ettertid har valgt å bruke i dokumentasjonen av arbeidet. Vi har valgt å følge kronologien i prosjektet som helhet i framstillingen, men nødvendigvis med et snevert utvalg av eksempler. Det hadde vært mulig å bruke andre former. Eva Amundsdotter (2009) har i sitt feministiske aksjonsforskningsarbeid, med to ulike nettverk, valgt å gå vekk fra en faseinndeling, men i stedet delt framstillingen i prosesser for det enkelte nettverk definert som ”fremkallingsprosess,

mobiliseringsprosess og forandringsprosess”. Vi ser mange paralleller mellom hennes og vårt arbeid, og fordeler ved Amundsdotters framstilling av et *doing gender*-prosjekt med å fokusere på de interne prosessene. Men mye på grunn av vår vurdering av betydningen av samspillet mellom de ulike nettverkene, bedriftene og organisasjonene i vårt prosjekt, har vi valgt en kronologisk faseframstilling.

Vi vil fortløpende presentere de tre fasene. Primært gjennom hendelsesforløpet og hvilke endringer eller supplementer som har skjedd i forhold til grovplanen, men også trekke inn det vi har tilegnet oss av andres erfaringer gjennom litteraturstudier og forskerkurs, forskningsmetoder, modeller, systemforståelser osv, som vi har hatt nytte av i arbeidet underveis.

Vi har delt framstillingen inn i en vekselvirkning mellom bedrifter/bedriftsnettverk og jentenettverk, innledet jevnlig med våre intensjoner og planer og avsluttet med eventuelle konkrete resultater av samspillet mellom de ulike deltakerne og våre refleksjoner over perioden som gir grunnlag for nye intensjoner og planer. Innledningen til hver fase vil skjematisk framstille aktiviteten i perioden og deretter begrunne hva vi har valgt å belyse i framstillingen.

# Etablering, motivasjon og motstand

Alle prosjekter og forskningsarbeider må etableres og forankres, og alle forsøk på endring vil møte motstand. Etableringen av dette forsknings- og utviklingsarbeidet har ikke vært noe unntak og har vært fylt av indre og ytre motsetninger (Winter, 1989). Det er heller ikke uvanlig at motstanden blir både større og annerledes enn det man er forberedt på. I framstillingen av denne første fasen har vi både sett på motstandsfaktorer og hva som fungerte som planlagt, slik som etablering av jentenettverkene og et eget bedriftsnettverk for elektrobedrifter i Trondheim. Vi kan konstatere hva som ikke har gått som planlagt, forsøke å analysere hva som for eksempel førte til at ting tok lengre, men det er de områdene der noe skjedde, noe ble utviklet, som har en eksemplarisk funksjon. Det er dette som kan benyttes i forsknings- og utviklingsarbeidet og kanskje også kan brukes av andre som ideer og inspirasjon (Flyvbjerg, 1991; Kalleberg, 1992; McNiff & Whitehead, 2001a). Selv om to virksomheter, bilbedriften Toyota og elektrokonsernet YIT med sin avdeling i Telemark, kom i gang mer eller mindre som planlagt, har vi likevel utsatt å fokusere på dette da det var unntaket og ikke regelen i etableringsfasen. Vi vil gå tilbake og ”hente dem opp igjen” i den neste fasen som i større grad omhandler arbeidsformer.

Her vil vi begrense oss til å fokusere på hvordan aksjonsforskning kunne bidra til å framkalle motivasjon og/eller motstand i arbeidsorganisasjonene og blant jentene i bedriftene og regionene for å etablere arenaer eller fora for bedriftsutvikling og danne jentenettverk. Vi legger underveis i kapitlet vekt på å vise hvilke elementer som kan ha hatt en motiverende virkning på prosessen, og ser til slutt nærmere på hvilke motstandsfaktorer som vi synes har blitt framkalt i denne prosessen, i lys av andre aksjonsforskningsarbeider.

## Aktiviteter 2008 og våren 2009

### Jentenettverk

Planlagt fem møter i hvert fylke.

Gjennomført:

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
<b>Jentenettverk i Oslo:</b>			
Informasjon om prosjektet og intensjonene med nettverket.	Juni 2008 i sentrale EL & IT's lokaler i Folkets hus i Oslo.	26 deltakere fra ulike bransjer inkludert 4 fra bilbedriften Toyota som deltakerbedrift.	Prosjektleder, prosjektsekretær, forskere og prosjektveiledere.
Oppfølgingsmøte.	Oktober 2008 i sentrale NHO's lokaler i Oslo.	6 deltakere, ingen fra Toyota.	Forskere og prosjektveiledere.
Deltakelse på felles nettverkssamling: Etablering av nettverk og valg av styre.	April 2009	16 deltakere fra forskjellige fag, 4 fra Toyota og 8 deltakere fra 4 potensielle deltakerbedrifter.	
Styremøte	Mai 2009 i Toyotas lokaler på Oppsal i Oslo.	2 av 4 styrerepresentanter deltok.	Forskere og prosjektveiledere.
<b>Jentenettverk i Sør-Trøndelag/Trondheim:</b>			
Informasjon om prosjektet og intensjonene med nettverket.	September 2008 i potensiell deltakerbedrift; Whist Last og Buss sine lokaler.	4 deltakere, 1 fra Whist Last og Buss og tre fra potensielle elektrobedrifter YIT og Siemens.	Forskere og prosjektveiledere.
Arbeid med etablering av jentenettverk og bedriftsdeltakelse,	November 2008 planlagt i potensiell deltakerbedrift; Siemens sine lokaler, men flyttet til café.	3 deltakere, 1 fra Whist Last og Buss, 2 fra YIT.	Forskere og prosjektveiledere.
Arbeid med etablering med jentenettverk og bedriftsdeltakelse.	Mars 2009 på café.	4 deltakere, 1 fra Whist Last og Buss, 2 fra YIT 1 fra Siemens.	Forskere og prosjektveiledere.
Deltakelse i felles nettverkssamling: Etablering av interimstyre.	April 2009	3 deltakere, 2 fra potensielle deltakerbedrifter: Whist Last og Buss og elektrobedriften Fjeldseth a/s.	



Etablering med nettverksstyre.	Mai 2009 i lokalene til YIT's avdeling i Trondheim som ikke deltok i prosjektet ennå.	5 deltakere, 1 fra Whist Last og Buss og 3 fra elektrobransjen.	Forskere og prosjektveiledere.
Arbeidsutvalgsmøte: Planlegging av aktiviteter og ansvarsområder.	Juni 2009, privat.	2 deltakere fra styret.	
Jentenettverk i Telemark:			
Informasjon om prosjektet og intensjonene med nettverket.	Oktober 2008 EL&IT i Telemark og Vestfolds lokaler i Skien.	3 deltakere fra elektrofag, derav 2 fra elektrobedriften YIT som deltakerbedrift.	Forskere og prosjektveiledere + representant fra EL&IT.
Sondering for å etablere internt jentenettverk i YIT.	Januar 2009.	3 kvinnelige fagarbeidere fra YIT.	Forskere og prosjektveiledere. Partene i bedriften og Hovedverneombud i konsernet.
Internt nettverk i YIT – arbeid med å lage brosjyre og presentasjon til ungdomsskoleinformasjon.	Mars 2009. YIT Telemark.	5 deltakere fra YIT.	Forskere og prosjektveiledere. + journalist fra NRK.
Deltakelse i felles nettverkssamling.	April 2009 YIT Telemark.	4 deltakere, 3 fra YIT.	
Felles møte med partene i YIT og jentene i bedriften: Arbeid med handlingsplan.	Mai 2009- YIT Telemark.	4 deltakere fra YIT.	Forskere og prosjektveiledere. Partene i bedriften.
Jentenettverk i Nordland / Bodø:			
Deltakelse i felles nettverkssamling.	April 2009	2 deltakere fra YIT.	
Felles møte med partene i YIT og jentene i bedriften: Prosjektinformasjon.	April 2009 YIT's lokaler.	3 deltakere fra YIT.	Forsker og prosjektveileder.

To dagers felles nettverkssamling for alle fire fylker med temaene: «Bevissthet på egen rolle som jente i mannsyrke og bygging av fellesskap» + «Nettverksbygging i vårt prosjekt, mål, metoder og alternativer.»	April 2009 på LO's kurscenter Sørmarka utenfor Oslo.	28 deltakere (begrenset antall plasser til 20, ble utvidet for deltakere fra nærområdet).	Bente Volder fra Møre og Romsdal fylkeskommune. Gunvor Eldegard, stortingsrepresentant. Prosjektstyret.
---	--	---	---

## Partene i bedriftene

Planlagt tre møter i hver bedrift / bedriftsnettverk med inntil 32 bedrifter.  
Gjennomført:

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
Elektrokonsernet YIT for hele landet.			
Informasjon og undertegning av avtale.	Juni 2008 YIT's hovedkontor.	HR-direktør, hovedverneombud.	Representant fra Norsk teknologi og forsker / prosjektveileder.
Deltakelse på Start/dialogkonferanse for bedriftene.	November 2008 Gardermoen.	HR-utviklings direktør, hovedverneombud.	
Elektrokonsernet Simens installasjon for hele landet.			
Deltakelse på Start/dialogkonferanse for bedriftene.	November 2008 Gardermoen.	Konserntillitsvalgt.	
Oslobedriftene:			
Bertel O. Steen undertegnet avtale.	Mai 2008	HMS-ansvarlig og opplæringsansvarlig.	Representant fra Norges bilbransjeforbund.
Toyota undertegnet avtale.	Juni 2008	Tillitsvalgt og opplæringsansvarlig.	Representant fra Norges bilbransjeforbund
Informasjonsmøte med partene i Toyota.	Oktober 2008 Toyota Alnabru.	Opplæringsansvarlig, HMS-ansvarlig og tillitsvalgt.	Forskere og prosjektveiledere.

Deltakelse på Start/ dialogkonferanse for bedriftene.	November 2008. Gardermoen	Tillitsvalgt Toyota, Siemens. Kvinnelig fagarbeider og kvinnelig lærling Toyota.	
Styringsgruppe i Toyota: Planlagt intern kartlegging for utar- beidelse av handlings- plan.	Desember 2008.	Opplæringsansvarlig, tillitsvalgt, HMS-an- svarlig, verneombud og 2 kvinnelige fagar- beidere.	
Styringsgruppa i Toyota: Lagt fram resultat av intern kart- legging og laget intern handlingsplan.	Januar 2009.	Opplæringsansvarlig, tillitsvalgt, verneom- bud og 1 kvinnelige fagarbeider.	Forskere og pro- sjektveiledere.
Avtalemøte med Møller Bil: Undersø- kelsesmøte.	Januar 2009	HR-direktør og opp- læringsansvarlig	Forskere og pro- sjektveiledere.
Nytt avtalemøte med Møller Bil: Vurdering av avtale for ulike steder i landet. Ingen avtaler undertegnet.	Februar 2009	HR-direktør, opp- læringsansvarlig og tillitsvalgt.	Representant fra Norges bilbran- sje-forbund og Felles- forbundet. Forskere og prosjektveiledere.
Sør-Trøndelag / Trondheimsbedrif- tene:			
Deltakelse på Start/ dialogkonferanse for bedriftene: Sondering om nettverk.	November 2008 Gardermoen	Ledelse Siemens, Vin- tervoll og Wist Last og Buss. Tillitsvalgt Vintervoll og Wist Last og Buss,	Opplæringskontoret i bilfag.
Felles informasjons- møte med Wist Last og Buss og Madsen Bil (Møller).	Mars 2009 Wist Last og Buss lokaler.	Tillitsvalgte og ledel- sesrepresentanter fra begge bedrifter.	Representant fra Norges bilbran- sje-forbund og Felles- forbundet. Forskere og prosjektveiledere
Elektronettverket i Trondheim: Nett- verksetablering og rekruttering av jenter til faget.	Mars 2009 Vintervolls lokaler.	Ledere og tillitsvalg- te fra Vintervoll, Fjeldseth og Siemens installasjon.	Forskere og pro- sjektveiledere.

Wist Last og Buss. Avtale undertegnet og innhold i handlingsplan diskutert.	Mai 2009 Wist Last og Buss lokaler.	Tillitsvalgt og ledelsesrepresentant fra begge bedrifter + opplæringsansvarlig og personalansvarlig fra Wist Last og Buss.	Representant fra Norges bilbransje-forbund og Fellesforbundet. Forskere og prosjektveiledere
Elektronettverket i Trondheim: Samarbeidsområder.	Juni 2009 Vintervolls lokaler.	Ledere og tillitsvalgte fra Vintervoll, Fjeldseth, Siemens installasjon og YIT.	Representant fra Opplæringskontoret og representant fra jentennettverket.
<b>Telemark bedriftene:</b>			
Deltakelse på Start/dialogkonferanse for bedriftene: Sondering om nettverk.	November 2008 Gardermoen	Ledelse og tillitsvalgt fra YIT.	
Samarbeidsmøte ledelse, tillitsvalgte og jenter i YIT.	Januar 2009 YIT Telemark.	Partene i bedriften og 3 kvinnelige fagarbeidere fra YIT.	Hovedverneombud i YIT konsernet, Forskere / prosjektveiledere.
Internt arbeid i YIT med rekruttering og samarbeid med skoleverket.	Flere møter i ulike fora våren 2009.	Partene i bedriften og kvinnelige fagarbeidere og lærlinger.	
Felles møte med partene i YIT og jentene i bedriften: Arbeid med handlingsplan.	Mai 2009. YIT Telemark.	Partene i bedriften og 4 kvinnelige fagarbeidere/lærlinger.	Forskere / prosjektveiledere.
Skagerak Elektro inngått avtale.	Juni 2009.		
<b>Nordlandsbedriftene:</b>			
Deltakelse på Start/dialogkonferanse for bedriftene.	November 2008 Gardermoen	Tillitsvalgt YIT Bodø.	
Felles møte med partene i YIT og jentene i bedriften: Prosjektinformasjon.	April 2009	Tillitsvalgt, ledelse og tre kvinnelige fagarbeidere.	Forsker / prosjektveileder.
Start/dialogkonferanse for ledelse og tillitsvalgte i deltakerbedrifter over to dager.	November 2008 Gardermoen	31 deltakere.	Innleder fra Forsvaret. Stortingsrepresentant. Forskere / prosjektveiledere.
	Vår 2008	Høst 2008	Vår 2009

Avholdt møter i den sentrale styringsgruppen.	2 møter	2 møter	3 møter
Avholdt møter i sentralt arbeidsutvalg.	3 møter	6 møter	4 møter

### 3.1 Plan og intensjoner

Grovplanen (se punkt 2.10), med sitt utspring i pedagogisk aksjonsforskning, var utgangspunktet for denne første fasen. I tillegg la vi planer for den enkelte aktivitet underveis i prosessen og trakk inn metoder fra dialogbasert tilnærming. Gjennom deltakelse i forskningskurs og refleksjon over egen praksis begynte vi å interessere oss for en mer kritisk utopisk arbeidsform med hensyn til jentenettverkene. Planene var nødvendigvis relativt åpne i startfasen, vi visste for eksempel ikke hvem som ville komme på de inviterte jentenettverkene, og vår rolle i etableringsmøtene med bedriftene var stort sett kartleggende og sonderende med hensyn til grunnlaget for å utvikle et samarbeid. Vi var opptatt av å kartlegge hvilke erfaringer og kompetanser som fantes innen tilrettelegging for jenter som minoritet i arbeidsorganisasjonene og regionene, og hvilke erfaringer og relasjoner kvinnelige lærlinger og fagarbeidere som minoritet i de samme feltene hadde. Noe av aksjonsforskningsarbeidets kjerne er å utnytte både deltakerkompetanse og forskerkompetanse inn i et felles prosjekt. Forskereffektens betydning i denne fasen var å være en katalysator for å sette i gang prosesser og etablere arenaer som kunne arbeide med å forsøke å skape endringer og forbedringer for jenter som minoritet innen det yrkesfaglige feltet. Ved å la endrings- og prosjektarbeidet gå hånd i hånd med forskningsarbeidet var intensjonen et kontinuerlig refleksivt og dialektisk samspill.

På det *praktiske* plan møter samfunnsvitenskapen, i den grad den har ambisjoner om at dens ord skal lede til handling, på store vanskeligheter, noe som blant annet framgår av den etterhvert omfangsrike forskning om bruk av forskning. Som en måte å håndtere dette problemet på, har aksjonsforskningen valgt en strategi som innebærer at handling organiseres som en del av forskningsprosessen, i det sosiale felt som studeres. Forskningens forhold til praksis blir da ikke et problem om å *få til* praktisk handling, men om å få til den *type handling* som det er forskningsmessig interessant å understøtte. (Pålshaugen, 1991, p. 24).

Hensikten for oss var at forskningen kunne bidra til endringer i løpet av

forskningsprosessen, i samspill mellom oss som forskere og alle de ulike deltakerne, og ikke kun i etterkant av at fenomenet var studert.

## 3.2 Fra planlagt majoritetsfokus til minoritetsmotivasjon og -deltakelse i etablering

Spesielt arbeidet med å formalisere rekrutteringen til prosjektet, gjennom undertegning av avtaler, var mer omfattende og arbeidskrevende enn vi forutså. Det var påkrevet med personlige møter med hver bedrift og de lokale avdelingene med representanter fra partene som eiere av prosjektet. I Nordland og Telemark var det i tillegg en utfordring innen bilbransjen å finne bedrifter med tariffavtale mellom NHO og LO og ansatte jenter, som var kriterier for deltakelse. Dette bidro til å forsinke rekrutteringsprosessen. På slutten av det første halvåret var det bare bilfirmaet Toyota i Oslo, med fire avdelinger, som hadde undertegnet en lokal avtale og laget en egen styringsgruppe for prosjektet internt. På grunn av treg etablering av bedrifter og bedriftsnettverk valgte vi å prioritere etablering av jentenettverk og legger her vekt på å vise elementer fra dette. Dette var en måte å sette i gang prosjektet i de fire fylkene på og ga oss økt innsikt i jentenes situasjon. Jentene fikk dermed et ”etableringsforsprang” inn i prosjektet og forskningsprosessen. Et annet viktig element som framkom var ”kravet” om samarbeid med utdanningsmyndighetene som forutsetning for deltakelse i prosjektet fra bedrifters side. Vår rolle som interaktive og lyttende forskere ble vesentlig for å tilpasse oss virkeligheten og være åpne for ulike former for organisering, samt skape utviklingsarenaer som deltakerne var komfortable med. Samtidig måtte vi være årvåkne med hensyn til maktkonstellasjonene, slik at bedriftenes ansvar ikke ble forskjøvet til utdanningsmyndighetene og de kvinnelige ansatte. Vår forsker og tilretteleggerrolle ble en kombinasjon av den pedagogiske veiledningsrollen og den dialogbaserte tilretteleggeren for kommunikasjon og dialog mellom de ulike deltakerne.

### 3.2.1 Etablering av jentenettverk

I påvente av undertegning samarbeidsavtale (Vedlegg 2) fra flere bedrifter, ble vi i styringsgruppa enige om å konsentrere oss om å forsøke og starte jentenettverk i de fire regionene. I tillegg til EL & IT og Fellesforbundets medlemsoversikter, lister fra Opplæringskontoret i elektrofag, hadde vi fra vårt tidligere ar-

beid i Osloområdet, allerede god oversikt og kontakt med kvinnelige lærlinger og fagarbeider innen de to bransjene her. Det ble sendt ut invitasjon på e-post til bedriftene og/eller jentene direkte til en oppstartskonferanse i EL & IT's lokaler i Oslo sentrum på slutten av våren 2008. Fra invitasjonen:

Det finnes mange jenter rundt i Oslo på bilverksteder og i elektrobedrifter. Vi ønsker som en vesentlig del av prosjektet ”Jenter i bil- og elektrobransjen” å samle flest mulig til en hyggelig oppstart. Vi tror at ved å samle jenter fra to forskjellige bransjer og mange ulike arbeidsplasser vil det være mulig å få fram mest mulig informasjon om hvordan hverdagen arter seg og man kan samlet bringe dette til bedriftene og fagforeningene. Prosjektets mål er å synliggjøre alt som er bra med å være jente og lærling eller fagarbeider i våre bransjer og arbeide med forbedringer der det trengs. Vi håper så mange som mulig har anledning til å delta. Det legges opp til et sosialt og uformell møte, med presentasjon av prosjektet, litt underholdning og servering av pizza. Forhåpentligvis får vi også noen gode diskusjoner rundt tema som kan hjelpe oss videre for å nå prosjektets mål.

Det var nærmere sytti navn på invitasjonslista. Noen hadde imidlertid sluttet i firmaene, mens andre aldri hadde fått invitasjonen, men konferansen samlet likevel tjueseks jenter som kom til samlingen med ulike minoritetsforutsetninger. Noen var fra bedrifter med flere jenter, mens andre lenge hadde vært ”ensomme svaler” i sine bedrifter. I tillegg til at jentene skulle få anledning til å møtes, hadde vi intensjoner om å informere om prosjektets mål og arbeidsformer, som et tilbud til deltakerne om å etablere og delta i et nettverk i denne konteksten. Sammen med prosjektleder Tove Johansen presenterte vi dette og et utvalg av resultater av den foregående kartleggingsundersøkelsen (Vagle & Møller, 2007). Deretter delte vi jentene i homogene og deretter heterogene faggrupper hvor deltakerne ivrig diskuterte hva de kunne få ut av nettverk. Det framkom forslag som:

- Eget lukket diskusjonsforum på internett med passord. – Legge ut egne profiler med navn, alder, skole/arbeidsplass, interesser innen jobb, hvorfor vi har valgt faget osv.
- Åpen gruppe på internett hvor ungdomsskolejenter kan stille spørsmål og få svar.
- Lage reklamefilm til TV.
- Dra rundt på skoler og promotere yrkene i 10 klasse.

- Ta med folk ut bedrift sammen med oss.
- I et felles nettverk kan vi dele erfaringer innen mannsdominerte yrker. Høre hvordan andre yrker gjør med jenter. Kunne sammenlikne arbeidsforhold og snakke om problemer på arbeidsplassen.

Møtet var preget av mye latter og felles humor og gjenkjennelse, og dette ble supplert med en kvinnelig ”stand up”-komiker som satte end del problemstillinger på spissen. Noe av tanken bak å dele jentene i faggrupper var å prøve ut ideen om å knytte nettverkene opp til sine respektive fagforeninger, EL & IT og Fellesforbundet, men konklusjonen ble et ønske om felles nettverk i regionen. Samlingen fulgte primært i en dialogtradisjon. Vi tilrettela for nettverksbygging og dialog. Vi deltok ikke i gruppene, men ønsket en maktfri dialog mellom jentene og den dokumenterte empirien er kun det som kom fram i deres punktvisse oppsummeringer, utover vår observasjon av engasjement og stemning. Samlingen ga også jentene anledning til å vise prosjektleder og leder for kompetanseavdelingen i EL & IT hva de ønsket seg ut av prosjektet.

”Modellen” fra den første Oslo-samlingen ble brukt videre i Trondheim (Sør-Trøndelag) og Porsgrunn/Skien (Telemark), samt under en oppfølging i Oslo høsten 2008. Det møtte tre – fire jenter hvert sted. Selv om dette ikke var så mange, viste de som var til stede stor interesse og engasjement overfor til prosjektet og de spørsmålene som ble tatt opp. Vi vurderte det som grunnlag for å arbeide videre i disse to fylkene også.

Jentene viste stor grad av gjenkjennelse begge steder og supplerte med eksempler fra egne erfaringer på spørsmål om forbedringsområder. Felles hovedspørsmål som framkom var:

- Griseri på store byggeplasser/anlegg på doer og i heiser med mer. Hvor er HMS?
- Ubehagelige garderobeforhold.
- Mangelfull opplæring på byggeplasser og anlegg.
- Ikke samling av jenter på opplæringskontorene.
- Graviditet i læretid eller som fagarbeider kan oppleves som problematisk..
- Ønske om et positivt fokus på graviditet, fødsel og småbarnsperioder for jenter og gutter som foreldre.



- Ekstrem synlighet.

Det ble foreslått ulike tiltak for å etablere regionale nettverk:

- Felles nettverk mellom begge bransjer så lenge vi er så få.
- Trekke med jenter fra nærliggende bransjer og kollegaer på jobben bl. a. ingeniører.
- Bygge ut nettverket etter hvert.
- Finne ut hvor det er jenter og kontakte dem direkte.
- Lage kaffemøter for å bli bedre kjent og utveksle erfaringer rundt det å være jenter i et veldig mannsdominert arbeidsmiljø på byggeplassene.

Begge steder bestemte vi datoer for oppfølgingsmøter med oss som prosjektveiledere og forskere for å arbeide videre med å etablere jentennettverk. I Trondheim vurderte de også å invitere til et møte til før neste prosjektororganiserte møte. Noen av deltakerne ønsket også å få materiell om prosjektet for å spre til andre og kunne ta det opp med bedriftsledelsen fram til neste møte. Innspillene og engasjementet viste oss en klar motivasjon for å etablere og bygge nettverk. Vi forsøkte gjennomgående å kommunisere minoritetsperspektivet og se ulike problemstillinger i dette lyset. I rollen som pedagogiske tilretteleggere var vår oppgave overfor nettverkene å bidra til og frata jentene dårlig samvittighet eller skyldfølelse for å møtes over en kopp kaffe og utveksle erfaringer. Mange var sterkt preget av *likbetstenkningen* og ville ikke baksnakke ”gutta”. Ved å innføre minoritetsbegrepet og merket-rollen ble det i mindre grad et spørsmål om problemstillingen ”kvinne mot mann”. Jentene var hovedsakelig vant til å samarbeide med menn og mange uttrykte på ulike måter at de ikke ønsket oppmerksomhet, problematisering eller økt synlighet, men forbedringer innen HMS og å bli sett som en ressurs i bedriftene (E. Møller & Vagle, 2003).

I Oslo møtte det seks jenter på oppfølgingsmøtet, noe som var langt færre enn på presentasjonsmøtet med tjueseks stykker. Vi lot bevisst være å fokusere på den relativt lave deltakelsen, men ønsket i stedet at de som hadde kommet skulle være det vesentlige, og deres tanker og meninger skulle stå i sentrum. I tidligere arbeid med jenter som minoritet har vi benyttet det vi kaller ”aldri-avlys-prinsippet”. Minoriteter er per definisjon få, eller i alle fall færre enn majoriteten, og dersom deres behov og interesser skal ivaretas må man tillate seg den eksklusiviteten det er å bruke tid og krefter på små grupper. Vår intensjon var å

bidra til å skape en arena for kollektiv refleksjon og et fellesskap for de jentene som valgte å delta på samlingene. Deres tilstedeværelse måtte ikke reduseres til å organisere hvordan nettverket kunne utbygges og bli større, selv om det i seg selv kan være en ressursoppbyggende aktivitet (Kanter, 1977).

I motsetning til det første oslomøtet, fikk dette langt mer en karakter av en samling i en pedagogisk tradisjon. Vi tok utgangspunkt i de ønskede endringene og forbedringene som hadde framkommet sist i Oslo og de andre fylkene. En ny utveksling av erfaringer og synspunkter på opplæring og arbeidsmiljø startet med utgangspunkt i dette. Det kom ikke fram så mye nytt, men gjenkjennelse og gjensidig bekreftelse preget samtalen. Vi fulgte også her opp med å stille spørsmål ut fra et minoritetsperspektiv, rundt deres egen opplevelse av synlighet og majoritetsreaksjoner på deres tilstedeværelse i bedriftene.

I tråd med SØT-modellen var ikke vår intensjon å fordype oss i en kritisk analyse av de problemstillingene jentene reiste. Hensikten var snarere å søke å finne ut hvordan det kunne skapes en oppfordringsstruktur og organisering, som kunne bidra til at jentene selv kunne ta fatt i problemstillingene, i *samarbeid og konflikt* med partene i arbeidsorganisasjonene, som en del av den aksjonsforskningsmessige *type* handling vi var opptatt av å understøtte (Hartviksen & Kversøy, 2008; Pålshaugen, 1991).

I andre del av møtet diskutert jentene hva de ønsket å arbeide med framover. Etter en uformell ideutveksling samlet de seg om to sentrale spørsmål:

- Lage nettsider og egen side på facebook
- Lage informasjonsgruppe rettet mot ungdomsskoleelever

Begge disse tiltakene rettet seg nettopp mot å bli flere, enten i nettverket eller på arbeidsplassene, noe de vektla som det første og viktigste skrittet for å redusere synlighet og andre minoritetskonsekvenser. I tillegg så de for seg at tiltakene kunne bidra til å dele gleden med flere jenter over å mestre fagene sine og være selvstendige håndverkere.

Vi så i ettertid at det kunne være mange årsaker til at langt færre møtte på denne samlingen. For det første hadde ikke prosjektet den samme nyhetsinteressen. I tillegg var samlingen i NHO's lokaler, som ikke var et sted noen av deltakerne hadde noen relasjon til, i motsetning til fagforeningslokalene som var brukt forrige gang. Flere av deltakerne på det første møtet hadde også regnet med at bedriftene skulle bli aktive i prosjektet, noe som ikke hadde skjedd. Invitasjonen var sendt på e-post og på dette tidspunktet var det ikke vanlig å ha

tilgang til e-post på telefonen. Vi vurderte i det videre å følge opp med tekstmeldinger på telefonen. Facebook var en ny og ubrukt arena for oss, som det ble viktig å prøve ut i tillegg. Noen hadde kanskje heller ikke vært like fornøyd med det første møtet, uten at vi hadde klart å fange opp det. Vi var godt kjent med at mange jenter kvier seg for å delta på slike arrangementer i redsel for å bli stemplet som rødstrømper feminist eller liknende (Kanter, 1977). Vi regnet imidlertid med at disse ikke hadde kommet på det første møtet heller. I tillegg er det ofte ganske enkelt en del tilfeldigheter som avgjør slikt.

### 3.2.2 Etablering i bedrift

Intensjonen i planen var å etablere bedriftsnettverk og jentenettverk parallelt for at disse nettverkene skulle fungere i en ”prosessirkel” (figur 7). På grunn av forsinkelsen med bedriftsrekruttering ble ikke dette mulig på daværende tidspunkt. Dette skapte en uønsket ubalanse ved at de sakene som kom fram i jentenettverkene ikke umiddelbart kunne formidles til bedriftene eller bransjene det gjaldt. Som prosjektveileder og forskere var det utenfor vårt mandat direkte å arbeide med rekruttering av bedriftene. Vi kanaliserte derfor innspillene fra jentenettverkene til partene i styringsgruppa. Dette aktualiserte behovet for aktivisering av bedriftene og tillitsvalgte lokalt.

De to bedriftene, Toyota i Oslo og YIT-konsernets Telemark avdeling, som startet arbeidet til planlagt tid hadde begge lange tradisjoner med å ha kvinnelige ansatte innen de tekniske fagområdene. De hadde også generelt sett en høyere prosentandel kvinner og et langt mer uttrykt ønske om deltakelse og endring enn de andre bedriftene som det ble sonderet samarbeid med. Toyota i Oslo hadde før prosjektet startet en lang tradisjon, for aktivt å rekruttere jenter som lærlinger i bilmekanikerfaget. Som prosjektveiledere og forskere deltok vi høsten 08 i arbeidet med å utarbeide handlingsplan i bedriften. Denne ble forankret både i bedriftens filosofi ”The Toyota Way” og i det interne HMS-arbeidet. Elektrokonsernet YIT var blant de bedriftene som med sin øverste ledelse og hovedverneombudet deltok i dialogkonferansen i forkant av prosjektet der kartleggingsrapporten ble framlagt. Som en del av bedriftens arbeidsplan innen ”HR; arbeidsmiljø og ytre miljø” utarbeidet de i løpet av det første halvåret en omfattende plan for sin deltakelse i prosjektet. Først i etterkant av at denne planen var laget, undertegnet de samarbeidsavtalen med prosjektet. Det tok likevel lang tid før alle de fire avdelingene deltok aktivt i prosjektarbeidet.

Gjennom møter, dialog og møte mellom deltaker- og forskerdiskursen i disse to virksomhetene, foregikk det en positiv gjensidig forsterkning. Deres

deltakelse var avgjørende for å komme i gang med den *type* handling som vi forskningsmessig var interessert i å understøtte (Pålshaugen, 1991) og arbeidsorganisasjonenes eksemplariske virksomhet ble styrket og synliggjort gjennom forskningsprosessen (Hiim, 2010; McNiff & Whitehead, 2001b). Dett kommer vi tilbake til i kapittel 4.

Arbeidet med rekruttering og undertegning av avtaler med de resterende bedriftene var derimot tidkrevende, blant annet ble det preget av usikkerhet i den enkelte bedrift når det gjaldt hvem som skulle ta avgjørelsen, samt gjentatte utsettelse i enkelte bedrifter. Selv om det var partene i prosjektstyret som i utgangspunktet skulle forhandle fram avtalen i deltakerbedriftene, ble vi som forskere og veiledere etter hvert trukket inn i dette arbeidet. Vi opplevde ved noen anledninger at de som representerte bedriftene følte en utrygghet rundt det **å skulle presentere noe som for dem var et vanskelig tema** som de var redd kunne majoritetskulturen ”på golvet”. Representanter fra fagbevegelsen var som regel positive, men engasjementet var svært varierende. For flere av de aktuelle bedriftene var det kanskje bare en, eller hos enkelte, ingen kvinnelige lærlinger eller fagarbeidere i bedriften, selv om de hadde hatt det tidligere. Et underliggende spørsmål ble sjelden direkte formulert, men vi opplevde en tvil om hvorfor de i økonomisk stramme tider skulle prioritere tid og ressurser på et marginalt spørsmål.

Med de tre bilbedriftene Bertel O. Steen, Møller a/s, Whist Last og Buss og elektrobedriften Elektro4 ble det totalt avholdt tolv møter med de sentrale partene i prosjektet. Vi deltok på de fleste møtene i denne første fasen og utover i neste fase. Tre av bedriftene undertegnet avtaler, men startet aldri opp arbeidet i arbeidsorganisasjonene og ble etterhvert skrevet ut av forsknings- og prosjektarbeidet. På disse møtene framkom det mange ulike motforestillinger mot å inngå avtale eller igangsette bedriftsutvikling med hensyn til tilrettelegging og rekruttering av kvinner til de faglærte funksjonene i virksomhetene. Det var svært få konkrete negative uttalelser, men mange grunner til utsettelse framkom:

*”Vi må først gjøre en likestillingsanalyse i hele virksomheten. Vi må finne ut hvorfor jentene slutter hos oss.”*

*”Angsten er at det blir et pratprosjekt uten at det blir kjøtt på beinet.”*

*”Vi har hatt flere jenter gjennom systemet, men de forsvinner fort. Avdelingslederne blir skeptiske.”*

*”Vi må være sikre på at de lokale verksemestrene støtter dette før vi kan sette i gang.”*

*”Som opplæringsansvarlig er jeg avhengig av ”go” fra konsernledelsen.”*

Eksempler på e-post som begrunnet manglende deltakelse:

1. Vi ønsker nå å ta et møte med 2 eller 3 av våre sentrale forhandlere i Oslo regionen som har eller har hatt kvinnelige lærlinger. Dels for å få deres erfaringer og råd, og dels for å forankre en lokal interesse hos disse med tanke på flere jenter i fremover. Vi ønsker å satse konkret på noen få, og på at vi lykkes med disse, slik at vi får noen gode ‘case’, som vi kan presentere andre forhandlere i vår kjede. Det er like aktuelt å få inn jenter i Trondheim, Stavanger og Bergen - for å ta noen. Men antallet potensielle kandidater er lite så vi må ikke skru opp forventninger eller legge opp til programmer som er mer omfattende enn hva vi tror vi kan levere.
2. Som vi snakket om på telefonen, så har vi hatt en intern høringsrunde på dette med berørte parter hos oss. Alle er positive til dette, men slik det er lagt opp krever det en god del reisevirksomhet og mye oppfølging. Vi må vurdere dette i forhold til tid vi kan bruke på eget opplegg. Innspillet er at vi i den fasen vi er i nå, ser vi på eget opplegg med bl.a Læringsamling i løpet av 2009, og utvikle og prioritere bruk av tiden på eget opplegg.

Det var få klare begrunnelser for ikke å delta som framkom. Alle stilte seg positive til målene og visjonene til prosjekt- og forskningsarbeidet, men tidsfaktoren, økonomi og at problemstillingen var marginal i forhold til bedriftenes kjernevirksomhet var ”gjengangere”. Når vi deltok på møtene fornemmet vi også en viss usikkerhet blant flere av deltakerne, dette var ikke problemstillinger de vanligvis forholdt seg til og behovet for støtte enten ”ute” eller ”sentralt” i virksomheten var viktig å avklare før de kunne uttale seg om deltakelse eller ei. Dette framkom som en ny og ukjent diskurs i de fleste virksomhetene. I enkelte arbeidsorganisasjoner var det et uttrykt ønske fra tillitsvalgte å delta i prosjektet. Imidlertid manglet det forankring i bedriftsledelsen der arbeidet ikke ble igangsatt selv om de overordnede bransjeorganisasjonene hadde ønsket deltakelse og fått undertegning. Det lå ikke innenfor rammene av dette forskningsarbeidet å gå videre inn i de bedriftene som valgte aktivt eller passivt å trekke seg ut.

### 3.2.3 Startkonferanse for partene i bedriftene

Det ble innkalt til startkonferansen til tross for at ikke alle bedrifter som hadde sagt de ønsket å delta hadde undertegnet kontrakter enda. Mange sa seg interessert i å delta, men meldte seg likevel ikke på, så det var påkrevet med personlig kontakt på telefon for å få nok deltakere med.

Påmelding og deltakelse ble preget av at enkelte bedrifter var representert ved bare en av partene. Fra Toyota deltok tillitsvalgt og to kvinnelige fagarbeidere/lærlinger. Fra YIT-konsernet deltok hovedverneombud, tillitsvalgt fra to avdelinger og en opplæringsansvarlig. Fra Trøndelag kom i tillegg tillitsvalgt og bedriftsrepresentant fra to elektrobedrifter og Whist Last og Buss stilte med tillitsvalgt og to fra personal- og opplæringsavdelingen. Fra Siemens Installation kom HR-ansvarlig og tillitsvalgt i Oslo. Videre var opplæringskontorer, bransjene og fagbevegelsen representert med sine representanter i prosjektstyret, totalt tjuette deltakere.

Intensjonene med denne konferansen var til dels å skape en arena for et møte mellom den samfunnsvitenskapelige diskursen innen feminist- og minoritetsperspektivet, som vi som forskere brakte inn, og samfunnslivets diskurs, som partene i arbeidsorganisasjonene brakte inn. I den dialogbaserte aksjonsforskningen ansees det at det i møtet mellom disse diskursene i en likeverdighet, kan utvikles nye forståelser og diskurser. Ikke som en samlet diskurs, men som komplementære og overlappende. Videre var intensjonen også å skape en felles arena for partene, med temaet jenter som minoritet i arbeidsorganisasjonen, hvor ulikt sammensatte dialoger kunne bidra til å reorganisere diskursen innen den deltakende delen av bransjene. På den bakgrunn var deler av konferansen organisert slik at deltakerne, etter modell fra dialogbasert aksjonsforskning, var samlet i dialog/nettverksgrupper med utgangspunkt i rollene i prosjektet (Pålshaugen, 1991).

Etter innledning hvor nestleder i næringskomiteen på Stortinget redegjorde for det kjønnsdelte opplærings- og arbeidsmarkedet i Norge, hvor ansvarlig oberstløytnant redegjorde for forsvarets satsning på å øke kvinneandelen og hvor vi redegjorde for vår kartleggingsundersøkelse (Vagle & Møller, 2007), ble konferansen delt i dialoggrupper. Den første dialogen var organisert i heterogene grupper på tvers av fag, regioner og posisjoner for å dele flest mulig erfaringer på kryss og tvers med *følgende spørsmål*: "Hvilke erfaringer har din virksomhet med å rekruttere og tilrettelegge for jenter som fagarbeidere?" og "Hvilke visjoner har du for hvordan bedriften kan bli bedre til å se på jente-fagarbeidere som en viktig ressurs?" I instruksjonen til dialoggruppene het det:

I gruppene er det meningen å fortelle, lytte og dele erfaringer. Det er ikke ønskelig med motargumenter og diskusjoner, men still spørsmål for å utdype hva de andre sier, få klarhet i det du ikke skjønner, lurer på osv. Gruppelederen passer tiden og en rimelig fordeling av taletiden.

Eksempler på framkomne erfaringer og visjoner:

**Hvilke erfaringer har din virksomhet med å rekruttere og tilrettelegge for jenter som fagarbeidere?**

- Vi har informert på yrkesskolene, men ikke på ungdomsskolene, men det er litt sent
- Dårlig erfaring med rådgivere på ungdomsskolene.
- Tilrettelagt for en gravid jente slik at hun kunne fortsette å jobbe.
- Vanligvis ikke noen spesielle problemer.
- Plassert to eller fler jenter på samme avdeling eller byggeplass.
- Samlet jenter i lære i samme gruppe på opplæringskontorene.
- Velger faddere med omhu.
- Vurdert å prioritere jenter ved inngåelse av lærekontrakter.
- Opplæringskontorene følger opp lærlingene ute i bedrift.
- Behandle jentene på lik linje med guttene.

**Hvilke visjoner har du for hvordan bedriften kan bli bedre til å se på jente-fagarbeidere som en viktig ressurs?**

- Jentene som ambassadører for fagene og bedriftene.
- Synliggjøre alt det nye og spennende innen teknikk og miljø.
- LO og NHO må samarbeide sentralt og lokalt.
- Ledere i bedriftene som bryr seg.
- Tillitsvalgte som bryr seg.
- Ansette så mange at det blir et miljø.

Før dialoggruppene andre dag innledet vi om minoritets-majoritets-spørsmålet med utgangspunkt i Rosabeth Moss Kanter's (1977) arbeider og inndelinger, og viste filmen som illustrerer hennes minoritetsanalyse (1979) og på en humoris-

tisk måte bygger på hennes begreper og strukturer. I en eventyrfortelling representerer X'ene majoriteten og O'ene er minoriteten. Det finnes "smale" O'er det finnes runde O'er osv, men de skiller seg alltid ut som en O (!) blant mange X'er. For å sette Kanters analyser mer konkret inn i den norske og yrkesfaglige konteksten presenterte vi deretter vår strukturering av utestengningsmekanismer som vist i punkt 1.3.6.

Den påfølgende dialogen besto av mer homogene grupper sammensatt på tvers av bedrifter innen samme bransje. I denne dialogen skulle gruppene arbeide med: "Fra visjon til handlingsplan: Idèmyldring på konkrete tiltak." og "Hvilke utfordringer skal vi være oppmerksomme på?", med de samme dialogreglene som de heterogene gruppene fra dagen før.

Framkomne idéer til tiltak og utfordringer:

#### **Fra visjon til handlingsplan: Idèmyldring om konkrete tiltak.**

- Ungdomsskolerådgivere ut i bedriftene for å øke kompetanse om fagene.
- Lærlinger ut på ungdomsskolene som informanter.
- Jentecamp.
- Lage rekrutteringsplan.
- Lage mottaksplan.
- Fadderordninger i alle bedrifter.
- Lokale fadderkurs.
- Trekke lærlingtilskuddet hvis bedriftene ikke har jenter.
- Ikke ta inn jenter slik HMS-forholdene er på byggeplassene.
- Lage gode varslingsystemer.
- Lage strategi for konfliktløsning.
- Bygge nettverk gjennom opplæringskontorene.
- Ledelsesopplæring.

#### **Hvilke utfordringer skal vi være oppmerksomme på?**

- Forbedre fasilitetene / HMS, det går ikke an å servere det man gjør i dag.
- Forankring i hele bedriften.
- Synligheten som jenter utsettes for.
- Oppmerksomheten jentene utsettes for.



Den siste dialogen var organisert med grupper fra hver enkelt bedrift med minimum tre deltakere, og sammensatte grupper der det var færre til stede fra deltakerbedriften. Oppgaven lød: ”Konkrete innspill til handlingsplaner i egen bedrift.”

Det var representanter fra tre elektrobedrifter i Trondheimsregionen (Sør-Trøndelag) som valgte å lage en felles gruppe for å utvikle en felles strategi, ellers arbeidet gruppene ut fra oppsatt plan.

<b>Konkrete innspill til handlingsplaner i egen bedrift.</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Toyota: Utprøving og forankring av forslaget til handlingsplan som er laget.</li><li>• YIT: Forankre avtalen i alle avdelinger og gjøre kartlegging for å lage handlingsplaner.</li><li>• Whist: Strategi for å formalisere og forankre avtale med bedriftens øverste ledelse.</li><li>• Elektrobedriftene i Trondheim: Lage felles nettverk for de fire store bedriftene i regionen for å arbeide for felles HMS-forbedring og økt rekruttering av jenter.</li></ul>



Gruppene presenterte sine hovedpoeng i plenum etter hver gruppesamling. Spørsmålsstillingene er et verktøy for å sette i gang dialog og refleksjon, men kan naturligvis også begrense og snevre inn dialogen. Svarene er også noen ganger på siden av spørsmålsstillingen og stikkordene blir som vist her ofte sprikende og motsetningsfylte. Det sentrale i dialogkonferansemodellen er imidlertid ikke primært nedtegnelse av disse, men prosessene som skaper nye erfaringer for deltakerne som igjen kan bidra til endringer i arbeidsorganisasjonene på sikt. De nedtegnede punktene inngår også som et viktig element i diskursutviklingen som uttrykk for aktuelle problemstillinger i den enkelte kontekst her og nå. De ble brakt videre i oppfølgingsmøtene i de ulike bedriftene, i styringsgruppa og andre organer og var inspirasjon for nye dialoger og refleksjoner. Vi vurderte konferansen primært ut fra aktiviteten i dialoggruppene, engasjementet som ble vist, undring som kom fram og ønsket og viljen for eksempel bedriftene fra Sør-Trøndelag viste, til å danne en egen gruppe for å legge grunnlag for et regionalt samarbeid. Pålshaugen beskriver det empiriske materialet fra dialogkonferanser som egen erfaring:

Den personlige betydningen erfaringen har for den enkelte, vil avhenge av hvordan den enkelte opplever og fortolker det som sies. De strømmer av språk som utgjør dialogkonferansens vesentlige innhold, vil til enhver tid inngå i en

rekke forskjellige personlige fortolkninger, og gir slik opphav til forskjellige personlige erfaringer. Felles for alle disse erfaringer er at *fortolkningen*, som gir erfaringen dens personlige betydning, ikke er noe som kommer *etter* erfaringen. Fortolkningen er en umiddelbar del av erfaringen, fortolkningen er så å si erfaringens personlige innhold. Og i motsetning i tilfelle er med ordlyden – de personlige fortolkninger kan ikke registreres av lydbåndet. (Pålshaugen, 1991, p. 51)

Den videre utviklingen i bedriftene og regionene som deltok ville, i tråd med Greenwood og Levins (1998) prinsipper for aksjonsforskning, vise betydningen av konferansen, hvorvidt arbeidet med handlingsplaner blir igangsatt, hvorvidt det blir søkt opprettet nettverk i Trondheimsregionen, hvorvidt det blir søkt samarbeid med utdanningsmyndighetene osv. På tross av mindre oppslutning enn ønsket opplevde vi et stort engasjement og svært mange som uttrykte at de hadde fått ”helt nye” eller ”andre øyne” på problemstillingene. For oss som forskere bidro konferansen også til å forskyve fokus fra det rene topartssamarbeidet, til trepartssamarbeidet og økt synliggjøring av den uløselige sammenhengen mellom bedriftsutvikling for et tokjønnnet arbeidsmiljø og rekruttering av flere jenter til fagene.

### **3.2.4 Grunnlag for samarbeid med utdanningsmyndighetene ut fra styringsdokumentene**

Som en del av aksjonsforskningenes samfunnsorienterte perspektiv hadde vi allerede som mål å sette ”Jenter i bil og elektro” inn i en relasjon til det offentlige utdanningssystemet. Det var imidlertid ingen klare samarbeidspartnere innen verken fylkene, Utdanningsdirektoratet eller Kunnskapsdepartementet. Gjennom mainstreamstrategien var ikke likestilling eller kjønnsperspektivet synlig i den utadvendte offentlige virksomheten på dette feltet.

I partenes søknad til Hovedorganisasjonenes Fellestiltak (HF) var intensjonen å prøve å få til et samarbeid mellom utdanningsmyndighetene og prosjektet for å arbeide felles med endring av kjønnsbalansen inne bil- og elektrofagene. Styret i HF stilte i sin bevilgning krav til et slikt samarbeid som en av forutsetningene for støtten, blant annet med henvisning til Opplæringslova intensjon om å fremme likestilling. Prinsipper for opplæringen i utdanningsreformen ”Kunnskapsløftet” (KUF, 2006) fokuserer også på et inkluderende læringsmiljø for alle, uansett kjønn. Det betyr at bedrifter som har lærlinger også skal arbeide aktivt for å nå disse målene.

Parallelt med at prosjektet ”Jenter i bil & elektro” startet våren 2008, la

Kunnskapsdepartementet fram ”Handlingsplan for likestilling i barnehager og grunnsopplæring 2008 – 2010” som bl.a. sier at: ”Barnehager, skoler og lærebedrifter oppfordres til å implementere mål og tiltak i handlingsplanen i den enkelte barnehage/skole/l rebedrifts planer og retningslinjer i det daglige arbeidet.” (KUF, 2008, p. 39). Denne planen ble initiert av blant annet resultatene fra ”Prosjekt bevisste utdanningsvalg” (Buland & Havn, 2001; E. Møller, 2000; E. Møller & Vagle, 2003), men inneholdt likevel svært få konkrete tiltak knyttet til det yrkesfaglige feltet.

Det ene hovedmålet som omhandlet feltet var: ”Bedre kjønnsbalansen i valg av utdanning og yrker - med spesielt fokus på fag- og yrkesopplæring og rekruttering av jenter til realfag.” (KUF, 2008, p. 42). Tiltakene under dette punktet handlet likevel lite om fag- og yrkesopplæring og ingen av tiltakene omhandlet jentenes minoritetssituasjon i opplæringen i skole eller bedrift, men inneholdt forslag som:

-  ke aktiv bruk av kjønnsperspektivet i skolens utdannings- og yrkesrådgivning
- Kartlegge utdannings- og yrkes rådgivere holdninger til kjønnsroller og utradisjonelle utdannings- og yrkesvalg
- Veiledning om bevisste utdanningsvalg.
- Informasjon til elever og foresatte om bevisste utdanningsvalg
- Prosjekt jenter og realfag
- Forskning om jenters holdninger til utdanning innen realfag

Tidligere forskningsbaserte forslag til tiltak, som bruk av minoritetsinformanter fra yrkesfaglige linjer, egne ”opplevelsesdager” for det underrepresenterte kjønnet, veiledning av lærere og instruktører, fylkeskoordinatorer for likestilling i yrkesopplæring med mer (Buland & Havn, 2001; Dalerup, 1989; Gundersen, 1989; E. Møller & Vagle, 2003) var ikke tatt inn som aktuelle tiltak. Slik medførte ikke forslagene til tiltak i ”Handlingsplanen” noen direkte invitasjoner til samarbeid mellom prosjektet og utdanningsmyndighetene. Manglende føringer i styringsdokumentene, kombinert med mainstream i organisering av likestillingsarbeidet hos utdanningsmyndighetene, skapte en barriere for dette. Utfordring i aksjonsforskningsarbeidet var å finne en strategi for å skape en forskningsarena for utvikling av et slikt samarbeid på tross av manglende konkrete føringer.

### 3.2.5 Samspill og refleksjon

Jentenettverkene kom relativt raskt inn i en byggeprosess mer eller mindre uavhengig av tilslutning fra bedrifter. Fagforeninger og opplæringskontorer var viktige samarbeidspartnere for å samle jentene i de ulike regionene. Selv om prosjektets uttalte mål var å samle positive eksempler som kunne spres for å øke rekruttering og trivsel for jenter i bransjene, var det på de første jentesamlingene klart nødvendig å gå gjennom hva som også ikke fungerte og måtte forbedres for å gjøre dette til attraktive og varige gode arbeidsplasser for jenter. Jentenes manglende maktposisjon som minoritet og arbeidstakere medførte også at deres behov for å samles og utveksle erfaringer var et helt annet enn både ledelse i bedriftenes og fagforeningenes, når det gjaldt problemstillinger som i utgangspunktet ikke sprang ut fra majoritetens behov. En vesentlig inngang til å mobilisere bedriftene var å øke kompetansen innen minoritetsforståelse og behovet for generelle arbeidsmiljøforbedringer i arbeidsorganisasjonene sett i sammenheng, helt i tråd med Kanter's utsagn:

Furthermore, there is a need for change models that do not merely improve the situation of one group at cost of another, as is often the case now, but rather create more generally satisfying as well as more equitable arrangements. As I have argued earlier, the problem of equality for women cannot be solved without structures that potentially benefit all organization members more broadly. (Kanter, 1977, p. 266).

Mange av momentene som kom fram på jentesamlingene var tilsvarende dem vi hadde funnet i "Kartleggingsrapporten" (Vagle & Møller, 2007). Bedriftsledere, derimot, som ble intervjuet i denne undersøkelsen mente at det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet i deres bedrifter stort sett var godt for begge kjønn. Mye kan tyde på at de egentlig ikke så hvilke forbedringspotensialer som lå i egen virksomhet. De overordnede bransjeorganisasjonenes motiv for deltakelse i prosjektet var klart et ønske om økt rekruttering og et bedre og mer moderne image, men de fikk et forklaringsproblem i rekrutteringsarbeidet av bedrifter når søkelyset var på bedriftsutvikling og forbedringer i den enkelte virksomhet. Tidligere prosjekter innen dette feltet har i stor grad vært preget av "reklame"-kampanjer for å rekruttere ungdom generelt eller jenter spesielt, som Ja-prosjektet (Gundersen, 1989), og Bryt-prosjektet (Dalerup, 1989). Dette var derimot et endrings- og forbedringsprosjekt som i stor grad rettet seg mot majoritetens handlemåte og atferd, og det totale arbeidsmiljøet.

Det er i tillegg interessant at de to bedriftene Toyota og YIT, som på ulike måter umiddelbart startet arbeid med endringsarbeid og handlingsplaner, over

lengre tid hadde tatt inn jenter som lærlinger i bil- eller elektrofagene, også hadde klart uttalte bedriftsfilosofier som la stor vekt på å se den enkelte medarbeider som bedriftens viktigste ressurs og et arbeidsmiljø med myndiggjøring, eller kanskje rettere empowerment, for den enkelte ansatt. Dette fokuset kan være medvirkende årsak til at jentene som minoritet gjennom refleksjonsprosessene i arbeid med avtaleundertegning og handlingsplaner ble sett, ikke primært som representanter for sitt kjønn, men som ”minoritetsindivider” med økt behov for empowerment i disse organisasjonene (Kanter, 1977; McNiff & Whitehead, 2001b).

Som et resultat av at det var jenter som deltok i prosjektet uten at bedriften de var ansatt i var tilsluttet, oppsto det en form for vakuum i utviklingen i de andre bedriftene. Jentene ble på en måte ”bærere” av prosjektet i sin bedrift uten at det var skapt noen arenaer for dialog og mulig diskursendring. På den annen side ga det jentene innsyn, kunnskap og nettverk som bidro til å myndiggjøre dem i den videre prosessen. Vårt pedagogiske aksjonsforskningsarbeid medførte med hensyn til jentenettverkene en forskereffekt som tildels var sterkere enn planlagt, da vår plan primært var å arbeide for få til bedriftsutvikling som forskningsarena.

Den dialogbaserte startkonferansen bidro til å framkalle et kritisk blikk på egen virksomhet hos de representantene fra bedriftenes parter som deltok. Minoritetsperspektivet ble også anvendt når punktene under spørsmålet om utfordringer ble oppsummert med utsagn som: *Forbedre fasilitetene / HMS, det går ikke an å servere det man gjør i dag, forankring i hele bedriften, synligheten som jenter utsettes for, oppmerksomheten jentene utsettes for*. Disse ”erkjennelsene” førte som vist til en rekke forslag til å forsøke å jobbe fram bedre rutiner og mer årvåkenhet fra begge parter i bedriftene og viste klare endringer fra det som framkom i den intervjubaserte kartleggingsrapporten (Vagle & Møller, 2007).

Med de forutsetningene som lå til grunn for dette forsknings- og utviklingsarbeidet var det av avgjørende betydning å ha en viss andel bedrifter representert ved begge parter og spredd over ulike regioner. Dette medførte en stor grad av risiko (Winter, 1989). Men ved bruk av samspillet mellom den pedagogiske aksjonsforskningstilnærmingen med jentenettverkene og de deltagende bedriftene, og den dialogbaserte tilnærmingen på startkonferansen, økte mulighetene for å skape de ønskede forskningsarenaene. En annen forutsetning som lå til grunn for arbeidet, og som ble klart målbåret av deltakerne, var samarbeid med utdanningsmyndighetene. ”Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnsopplæring 2008 – 2010” hadde en klar målformulering om fokus på

kjønnsbalanse innen fag- og yrkesopplæring, men det var likevel ingen konkrete formuleringer å ta utgangspunkt i for det yrkesfaglige feltet.

### 3.3 Videre utvikling av motivasjon og framkommet motstand for deltakelse

De ulike deltakerne i dette prosjektet hadde ulike ståsted og maktposisjoner med seg inn i forskningsarbeidet. Selv om mange interesser var sammenfallende hos partene og jentene i bedriftene, spesielt med hensyn til rekruttering, var det tydelig at motivasjonen for deltakelse varierte ut fra de ulike posisjonene.

#### 3.3.1 Felles jentenettverkskonferanse

Jentenettverkene begynte sakte men sikkert å ta form, ulik form, og det var engasjement, riktignok ulikt engasjement, og mange forskjellige spørsmål og ideer. Vi var jevnlig rundt i de tre aktive regionene og hadde lokale møter. Behovet for direkte kommunikasjon mellom jentene ble tydelig. Prosjektet hadde planlagt årlige dialogkonferanser for partene i bedriftene i alle regionene, men det var ikke planlagt felles konferanser for jentenettverkene. Et mål i planen var likevel å skolere ledere i jentenettverkene. Våren 08 var vi fortsatt ikke kommet så langt at nettverkene var etablert i Nordland, og de andre hadde heller ikke klar ledelse, men arbeidsutvalget i prosjektet så klart behov for å samle jenter fra alle fylkene for å videreutvikle arbeidet. Styringsgruppa godtok dette og det ble arrangert en konferanse med tjueseks deltakere fra alle de fire regionene. En tredjedel av deltakerne hadde ikke deltatt i nettverk tidligere og ble rekruttert gjennom konferansen.

Konferansen var en del av arbeidet for å etablere maktfrie rom for jentene, samt en felles begrepsforståelse for minoritet og majoritet i prosjektet, både i økt selvforståelse og relasjonsforståelse.

De konkrete målene vi satte for konferansen var:

- Bli bedre kjent
- Bli bevisst egen rolle
- Utvikle ideer om hvordan lage nettverk
- Finne saker som burde prioriteres

- Legge grunnlag for tilbakemeldinger til bedrifter og fagforeninger for å kunne bidra til ønskede endringer
- Bidra til økt minoritetsforståelse/majoritetsreaksjoner

Konferansen inngikk i forskningssammenheng som en pedagogisk aksjonsforskningssamling i den overordnede ”prosessirkelen” (fig. 7). Ønsket var å skape et mest mulig maktfritt rom hvor jentene kunne formulere sine mål og ønsker og i fellesskap utvikle egen kompetanse, med faglige innspill og metoder fra prosjektleder, eksterne veiledere og oss.

Jentene hadde svært ulike erfaringer og forutsetninger, noen hadde deltatt i liknende arbeid sammen med oss ved Etterstad videregående skole, andre hadde aldri vært på et nettverksmøte med andre jenter innen tekniske fag før. Noen hadde blitt bedt om å dra fra medlemsbedrifter, noen var rekruttert gjennom fagforeningene sine og resten hadde nettverkstilknytning fra den foregående prosjektperioden.

Etter at prosjektleder presenterte prosjektet fortsatte samlingen med selv- tillits- og presentasjonsøvelser ved Bente Volder, etter ønske fra jentene som hadde deltatt i nettverkene på forhånd. Volder har lang erfaring med slike kurs, spesielt for kvinner. Gjennom individuelle oppgaver framla jentene sine egne sterke sider, i paroppgaver presenterte de hverandre osv.

Vi presenterte minoritets – og majoritetsbegrepene og viste filmen om X’ene og O’ene (Kanter, 1979) etter samme lest som på startkonferansen for ledere og tillitsvalgte.

Alt dette var metoder og verktøy jentene kunne velge å bruke videre i individuelle oppgaver, parpresentasjon, plenum eller- gruppebearbeiding. Gruppene ble delt inn på tvers av yrker og fylker, det var livlig aktivitet og de presenterte sine resultater med skrift og tegninger på ”veggaviser” med følgende spørsmål og felles sammenfatninger:

**Gruppe 1:**

Hva liker du best ved jobben?
Sosialt Moro Variert Se resultater.

Hva ønsker du endret?
Negative holdninger fra ledelse, kollegaer og kunder. Synlighet. Baksnakking. Fordomsfullhet.

**Gruppe 2:**

Lære noe nytt hele tida.  
 God lønn  
 Gjøre noe som synes.  
 Mange muligheter for etter- og videreutdanning

**Gruppe 3:**

Positive bemerkninger.  
 Utfordringer.  
 Være i bevegelse.  
 Kreativitet.

**Gruppe 4:**

Gjøre noe som synes.  
 Interessante oppgaver  
 Fair å jobbe sammen med mannfolk  
 Lite forskjellsbehandling.

Uønsket oppmerksomhet.  
 Garderobeforhold  
 Prestasjonsangst når noen ser på.  
 Hygiene.

Nakne damer.  
 HMS  
 Kulturelle motsetninger

Guttesutring.  
 Samfunnets oppfatning av kvinnelige elektrikere.  
 Brakkeforhold

**Gruppe 1:**

**Hva kan gjøres fra bedriftenes og fagforeningenes side for at dere skal trives enda bedre?**

Sosialt samvær.  
 HMS  
 Holdningsskapning LÆRE-RE → start på toppen.  
 Lederkurs  
 Få oversikt, danne nettverk.  
 Kunnskap

**Gruppe 2:**

Firma sitt ansvar å tilpasse klær, verktøy osv.  
 Firma skal ikke la ”hendelser” skli forbi.  
 Firma ta tak i forskjellsbehandling ute og inne i firmaet.  
 Fagforening informere om regelverk rundt hygiene,

**Hva kan dere bruke nettverket til?**

Utveksle kunnskap og ideer.  
 Erfaringer.  
 Samhold.  
 Rekruttering.  
 Bransjenettverk  
 Jobbmuligheter  
 Dele erfaringer.  
 Prate ut om ting.

Lese andres erfaringer/historier.  
 Støtte hverandre.  
 Informasjon  
 Holde kontakt  
 Sosialt samvær  
 Henvise til nye folk



**Gruppe 3:**

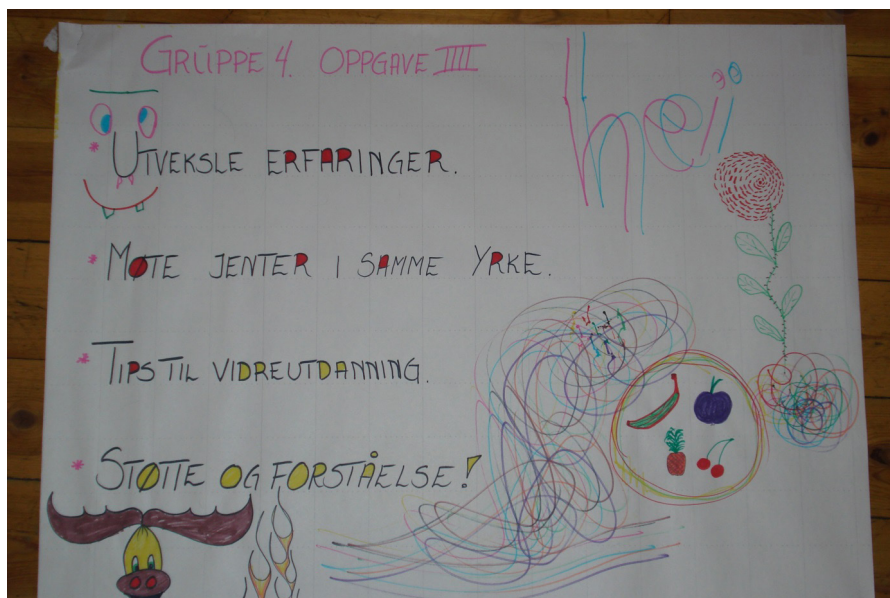
Konstruktiv kritikk.  
Snakke ut om ting i stedet for å baksnakke.  
Gi beskjed om hva vi har krav på (f.eks. tilrettelegging av toalett og garderober)  
Gi muligheter til å bli med i fagforening.  
Like muligheter som andre lærlinger.  
Respekt for hverandre.  
HMS/AM.

**Gruppe 4:**

Vi trives!!  
Egen garderobe.  
Lokale nettverk.  
Ikke så mye rosa / for å bryte stereotyper.  
Ikke forskjellsbehandle  
Tilrettelegge sko / klær.  
Opprettholde medarbeider-samtaler.  
Rose mer når man gjør en god jobb.

Utveksle erfaringer.  
Møte jenter i samme yrke.  
Tips til videreutdanning.  
Støtte og forståelse.

Snakke sammen på kryss og tvers.  
Lettere å samles hvis man ønsker det utenom nettverkskonferansene.  
Kult å bli kjent med kule jenter.  
Letter å løse problemer via andres erfaringer.  
Psykisk støtte.  
En for alle – alle for en.....



Mange hadde like besvarelser, men som ”veggavisene” viser, var også mange punkter motstridende og sprikende. Det er nok vesentlig poeng. Minoriteter er nødvendigvis relativt sett få mennesker og deres tanker og synspunkter kan i langt mindre grad enn ved store populasjoner generaliseres og synliggjøre noen form for ”arketyper”. Noen opplever lite forskjellsbehandling og framhever at de opplever gutter mer rettferdige enn jenter, andre mener at forskjellsbehandling nettopp er noe bedriftene og fagforeningene må ta tak i. For noen er forbedring av brakkeforholdene noe av det viktigste, andre arbeider i faste lokaler og har ikke problemer knyttet til brakkesituasjonen (Aga, 1980; E. Møller & Vagle, 2003). Sekvensen ble avsluttet med at det ble dannet interimstyrer for nettverkene i Trondheim (Sør-Trøndelag) og Oslo /Akershus. I Bodø (Nordland) og Telemark ble kvinnelige fagarbeidere fra hver av YIT-avdelingene kontaktpersoner for videre bygging av nettverk i samarbeid fagbevegelsen ved EL & IT Forbundet.

Jentene som deltok på konferansen uttrykte at de opplevde seg selv som veldig synlige i det daglige i arbeidsorganisasjonen, men var relativt usynlige i den offentlige norske likestillingsdebatten. Som vist var det vanskelig å finne noen klare føringer for hvordan likestillingspolitikken ønsket å fange opp de problemstillingene jentene møtte i sine utdanningsløp eller arbeidsorganisasjoner. For å bidra til en offentlighetsorientering av virksomheten hadde vi invitert Gunvor Eldegard fra Næringskomiteen på Stortinget til oppsummeringen av seminaret. Hun presiserte i sitt sluttinnlegg at hun ønsket å ta tiltak fra regjeringens side, i spørsmålet om den kjønnsdelte yrkesopplæringen, opp med Utdanningsministeren og ville gjerne at en av jentene skulle delta i det planlagte møtet med statssekretæren.

Jentene skrev åpne kommentarer i etterkant av seminaret og et utvalg av deres stemmer lød:

Jeg synes dette her er veldig bra! Bra at jenter i disse yrker får mulighet til å støtte hverandre med å dele erfaringer og andre ting. Det er veldig spennende å snakke med disse jentene, fordi vi ikke har dem på jobb fordi de fleste er bare menn!

Det er topp å møte andre jenter i lignende bedrifter. Mye bra innhold, men det ble kanskje litt mye om hvor vi er og hva problemene er nå, og lite om hva vi skal gjøre fremover, og hvordan vi skal få inn nye jenter. Bra sosialt lagt opp, og kult med underholdning! Supert med oppbygging av selv-tillit. Det trengs! ☺

Jeg synes dette seminaret har vært lærerikt og koselig. Hadde forventet masse ”fore-

drag”, men ble positivt overrasket. Spesielt bra med gruppearbeid. Tiden har flydd avgårde.

Mye sosialt. Bra å dele erfaringer. Bra med prosjektinfo fra EL & IT. Gleder meg til nettsiden kommer. Burde vært litt mer info om hva hver enkelt bedrift har planer om å gjøre for oss jenter.

### **Konferansens innvirkning på jentenettverksdiskursen**

Jentenettverkskonferansen inngikk som en del av den mer dialogbaserte tilnærmingen i vårt ellers pedagogiske aksjonsforskningsarbeid. I likhet med den pedagogiske tilnærmingen praktiserer også dialogbaserte aksjonsforskere ulike samlinger med deltakergrupper mellom konferansene for å bidra til å utvikle diskusjonene i organisasjonen, skape en arena for felles fortolkning av erfaringer og videre planlegging av forsknings- og utviklingsarbeidet (Påls-haugen, 1991). I den pedagogiske tilnærmingen er planlegging, gjennomføring og refleksjon over veilednings- eller læresituasjonen kjerne i virksomheten. Forskningsprosessen innebærer en kontinuerlig tilrettelegging av både deltakere og forskeres kontinuerlige lære- og refleksjonsprosesser (Hiim, 2003). Det er mange likhetspunkter mellom den dialogbaserte aksjonsforskningstilnærmingen, mellom konferansene, og en pedagogisk aksjonsforskningstilnærming i arbeidslivsorganisasjoner. Vi ser imidlertid fokuset på gjentatte sykluser av planlegging, handling og observasjon nedfelt i logger og refleksjoner, som grunnlag for utvikling av ny plan, som den pedagogiske aksjonsforskningstilnærmingens særegne synliggjøring og systematikk for disse prosessene.

I etterkant av seminaret hadde vi tett kontakt med interimstyrene og kontaktpersonene på e-post og telefon. Vi reiste ut og hadde møter med interimstyrene og jentene i YIT-avdelingene i de påfølgende ukene. De personlige erfaringene etter samlingene var mangfoldige, og på samme måte som i oppfølgingsarbeidet med bedriftene, brakte vi med oss stikkordene fra veggavisene som påminnelser til dem som hadde deltatt og som innspill til andre deltakere. Vi diskuterte blant annet hvordan de hadde opplevd seminaret. Under følger et utdrag fra en av våre logger fra et regionalt interimstyremøte i jentenettverk:

En av motsetningene som til stadighet dukker opp er mellom dem som ønsker å rekruttere flere jenter og de som uttrykker at de ikke ønsker flere jenter til sin arbeidsplass eller bransje. En uttrykte: ”Hvordan kan vi samarbeide om rekruttering når noen sier at de helst vi være alene på sine arbeidsplasser?” Ingen av deltakerne i interimstyret tenkte slik selv, men både i kartleggingsundersøkelsen og større samlinger og konferanser er det stemmer som uttrykker at de har valgt seg til et mannsmiljø som en del av yrkesvalget.

To av deltakerne på møtet hadde deltatt i nettverksvirksomhet for første gang på konferansen. Den ene sa: ”Jeg så for meg en gjeng med macho-jenter, men jeg endte opp med å slåss mot ideer om at informasjonsmaterieell og jentekolleksjoner av arbeidstøyt skulle være rosa.” Den andre derimot hadde hatt andre forventninger: ”Jeg så for meg mange sånne rosa-jenter, men de som var litt sånn rosa, var greie jenter.”

Jentene hadde hatt ulike forventninger, gjort ulike erfaringer og fortolkninger og representerte også i interimsstyret et mangfold på dette området. Det er relativt naturlig at de som meldte seg til et interimstyre var samlet om at de ønsket økt rekruttering til arbeidsplassene og fagene, men interessant å se at de både hadde fordommer mot andre jenter i fagene før de møttes og har svært forskjellige kvinneverolletuttrykk hver enkelt av dem.

Vi har opp gjennom årene mange ganger sett at det er en høy terskel for mange jenter å delta i nettverksvirksomhet eller i det hele tatt hilse på eller snakke med andre ”utradisjonelle” jenter i en skolegård eller på en byggeplass. En av jentene på møte uttrykte: ”Jeg pleier ikke kaste meg utpå ting jeg ikke har kontroll over, men av en eller annen grunn bestemte jeg meg for at dette ville jeg være med på.” En annen deltaker derimot som hadde vært fagarbeider over flere år fortalte at hennes første reaksjon da hun fikk invitasjon gjennom bedriften var bare ”YES!”.

Så følger utdrag fra logg etter møte med jentene i en YIT-avdeling:

Det deltok fem jenter, derav to fra klubbstyret og en mannlig leder og lærlingsansvarlig fra bedriften, først i et felles møte med bedriftsledelsen deretter var det et jentenettverksmøte for bare jentene i bedriften. YIT sentralt ved hovedverneombudet hadde laget en felles handlingsplan for prosjektet. Den lokale avdelingen hadde laget et tillegg med en strategiplan for å ta imot og følge opp jenter i avdelingen. Jentenettverket gikk gjennom bedriftens forslag. To av jentene hadde vært på den felles jentenettverkskonferansen og vi tok sammen med dem fram og delte ut stikkordene derfra for å se på hvorvidt spesielt endringsrelaterte punkter var behandlet i den lokale planen.

Fra konferansen:

- Negative holdninger fra ledelse, kolleger, og kunder.
- Synlighet.
- Baksnakking.
- Uønsket oppmerksomhet.

Det kom en del bekreftende kommentarer og uttrykk for gjenkjennelse under gjennomgang av punktene. Vi snakket spesielt en del rundt punktet om at bedriftenes holdninger. ”Ledere og tillitsvalgte må ikke la hendelser skli forbi.” ”Det er fort gjort at en relativt liten vanskelig ting kan bli oversett og virke som en bagatell for dem som ser det utenfra, men kan oppleves som veldig alvorlig for den det gjelder spesielt hvis det er noe som stadig gjentar seg som kommentarer eller lignende.”

Jentene fortalte videre at de begynte å få en del kommentarer om de skulle på disse

”jentegreiene” nå igjen i forbindelse med deltakelse i prosjektet. Slik hadde delvis prosjektet forsterket negative kommentarer og synligheten. Vi snakket litt om dette med synlighet og hvordan alt jentene gjør synes så godt og derfor oppleves som det skjer mye oftere enn det egentlig gjør. Ett av punktene de ønsket inn i handlingsplanen var informasjon og forståelse for rekruttering og tilrettelegging for jenter inn i hele bedriften.

Et punkt som skapte mye diskusjon var muligheten for kvinnelige faddere eller kontaktpersoner for nye jenter. ”Hadde ikke jeg jobbet sammen med en jente den første tiden, hadde ikke jeg blitt lenge i bedriften” sa en av jentene. Det endte med at de vil foreslå at jentelærlingene skal jobbe sammen med en kvinnelig fagarbeider de første to til tre månedene og så kunne være sammen med andre, men beholde henne som en kontaktperson. Vi kom med noen innspill bl.a. at det er viktig å være oppmerksom at det kan bli et stort ansvar/lojalitetskonflikt for kvinnelige fagarbeider dersom en jentelærling f. eks ikke er egnet for jobben eller lignende.

De neste punktene:

Garderobeforhold.

Hygiene.

Brakkeforhold.

HMS.

Disse spørsmålene har hele tiden vært sentrale i problemstillinger i denne bedriften og er nedfelt under HMS i både den sentrale og lokale planen.

Nakne damer.

Dette var det eneste punktet de opplevde at ikke var aktuelt å ta inn handlingsplanen på noen måte. Slike plakater var ikke der lenger og ingen så det som et problem. Det var noen plakater inne på kontoret hos en annen faggruppe, men det var de enige om å overse.

Bedriftens planer gikk gjennom mottakelsesrutiner og HMS-spørsmål, men det jentene savnet og tok med seg fra konferansen var spørsmål om holdninger og synlighet. Vi opplevde at vi fikk brukt innspill fra felleskonferansen som konstruktive innspill på dette møtet uten at det var styrende eller overkjørte de lokale behovene og ønskene.

Jentenettverkskonferansen bidro til å få fram både ulikhet og likhet, uenighet og enighet, og medførte ingen entydige konklusjoner. En av de viktigste diskursendingene var at det idet hele tatt ble en dialog mellom deltakere som nesten ikke har turt å ta kontakt med hverandre tidligere, som hadde hatt klare fordommer mot hverandre, og satte mer eller mindre ”forbudte” spørsmål på dagsordenen. Konferansen frambrakte et mangfold av erfaringer og evner

hos deltakerne, og la grunnlag for nye muligheter og potensialer i den videre forsknings- og utviklingsprosessen (Greenwood & Levin, 1998; Winter, 1989). De ulike nettverkene, og vi som forskere, hentet ulike erfaringer og spørsmålsstillinger som grunnlag for videre handling og refleksjon som del av en felles kunnskapsutvikling og reorganisering av diskursen.

Allerede etter den første konferansen reflekterte vi over at det var nødvendig å ha en form for kritikkfase for å komme videre med spørsmål om hvordan en ønsket situasjon skulle se ut. I motsetning til dialogkonferansene har framtidstvedstedmodellen i den kritisk utopiske aksjonsforskningstilnærmingen kritikkfase som en del av arbeidsmetodikken. Vi hadde med et spørsmål om hva deltakerne ønsket endret, men ser i etterkant at en mer framtidstvedsteds-rettet samlingsmodell, som ikke på samme måte er låst av rammene i arbeidslivet, i større grad kunne bidratt til en utopisk horisont og visjoner i jentenettverksarbeidet på dette tidspunktet.

### **3.3.2 Eksempel på et felles bedriftsnettverk**

Etter startkonferansen høsten 08 undertegnet etter hvert flere bedrifter avtaler med prosjektet. Vi avtalte fortløpende veiledningsmøter med dem. I Trondheim, derimot, ønsket de tre elektrobedriftene som hadde samlet seg på startkonferansen fortsatt å ha felles veilednings- og utviklingsmøter i ett nettverk.

Etttersom jentenettverkene rekrutterte stadig flere medlemmer, kom ønsket om deltakelse i prosjektet i noen bedrifter gjennom ansatte jenter. I en bedrift som sonderte deltakelse, var det derimot jentene som var skeptiske. Det kan være ulike årsaker til dette som for eksempel at jentene ikke ønsket økt synliggjøring eller en ekstra arbeidsbyrde slik det framkom på jentekonferansen.

#### **”Enten må vi klare å få en større jenteandel, eller så kan vi glemme alt sammen”**

Trondheimsbedriftenes felles nettverk ville starte med å fokusere på fellesoppgaver. Det var flere argumenter for dette. For det første ønsket de å samarbeide fordi det i distriktet de siste årene var så få jenter som har valgt utdanning innen elektrofagene. For det andre så bedriftene klart behov for et felles jentemiljø innen fagene i området. Når den enkelte bedrift bare hadde en og annen jente, kunne et samarbeid legge grunnlag for det. Videre ønsket de også å få en felles diskusjon og felles krav til HM-standard på byggeplassene, som de kunne enes om når avtaler skulle inngås med hovedentreprenører. Vi vil under vise utdrag

fra vår plan, logg i forbindelse med det første møtet i nettverket, referat fra påfølgende møte og utdrag fra en sammenfattet refleksjon.

Utdrag fra plan:

Møtet planlegges med utgangspunkt i følgende del av problemformuleringen: Vi ønsker i samarbeid med bedrifter, fagforeninger og jenter å arbeide med utvikling og dokumentasjon av gode eksempler på økt bevissthet, planlegging og gjennomføring av tiltak for å bedre trivsel, stabilitet og rekruttering for og av jenter som minoritet i bil- og elektrobedrifter. Dette for å generere økt kompetanse i skjæringspunktet mellom feministisk forskning, minoritet/majoritetsforståelse og yrkespedagogikk.

- Hvordan utvikles kunnskap om samspillet mellom de ulike organisasjonene og nettverkene i arbeidet med rekruttering og tilrettelegging for jenter som en minoritet i de to bransjene?
- Hvilke former for samspill, veiledning, kommunikasjon og dialog kan bidra til økt felles forståelse og skape handling og endring i den enkelte organisasjon?

Målet vårt for dette møtet er primært å kartlegge hvor i prosessen de er og hvordan de tenker i forhold til problemstillingene, og finne ut hvilke ønsker de har for det videre arbeidet. Vi vil også kartlegge om de har jenter i sine bedrifter og hva de eventuelt gjør for å ta vare på dem.

Vi er inneforstått med at de har fokus på rekruttering. Det er en utfordring at dette ikke er kjernen i forsknings- og prosjektarbeidet, men deres motivasjon for deltakelse og utvikling innen feltet er forankret i deres erfaringer. Disse erfaringene er viktige, men vår oppgave er også å stille oss kritiske til hvorvidt en ensidig fokusering på rekruttering flytter oppmerksomheten vekk fra tilrettelegging for jenter som minoritet i den enkelte arbeidsorganisasjon. Rammene for møtet er en relativt kort tid og mange aktører, men vi vil prioritere å sette av tid til å framkalle partenes syn på dette. Vår forsker- og veileder oppgave er også å vektlegge begrepsavklaring, maktfaktorer og forslag til konkrete tiltak i gruppesamtalen. Forskningsprosjektet er et supplement til bedriftenes daglige diskursformasjon og dette blir ytterligere forsterket gjennom dette felles bedriftsnettverket.

Utdrag fra logg:

Leder av vertsbedriften innledet med å fortelle litt om bedriften og sa at bedriftene ønsket å samarbeide fordi det var så få jenter i distriktet som hadde valgt elektro.

Vi sa vi hadde stor forståelse for behovet for økt rekruttering av jenter for å kunne utvikle bedriftene til gode arbeidsplasser for begge kjønn, men spurte om og fikk aksept for at vi kunne ta en runde på status og erfaring i den enkelte bedrift.

Flertallet av de seks deltakerne hadde deltatt på startkonferansen og hadde kjennskap til forskningsprosjektets mål og grovplan som lå som et grunnlag for dette.

Fra runden om erfaringer kom blant annet dette fram:

Bedrift 1:

Har i dag ca 60 lærlinger, men ingen jenter. En kvinnelig fagarbeider har mamma- permisjon og kommer tilbake i mai, en går på teknisk fagskole og en går på forkurs til ingeniørhøgskole.

De har hatt tre jentelærlinger de fem siste årene.

De tenker at skal de rekruttere er det for seint å komme inn på videregående skole når valgene skjer på ungdomsskolen. Ønsker å samarbeide med andre bedrifter og ser behovet for at elever får prøve seg i yrket mens de går på ungdomsskolen.

Leder: *”Antall kvinnelige søkere kan telles på en hånd og hovedproblemet er at jenter ikke søker.”*

Tillitsvalgt: *”Det var en god del jenter innom fra 85 – 90, men de forsvant.*

Noen syntes nok faget var tungt, men tida er mer moden i dag. Bransjen har endret seg, og det legges mer vekt på at det skal se bra ut. Elektrikerne har gått i bresjen. Jentene syntes ikke det var så festlig når det så ut som gjorde.”

Bedrift 2:

På grunn av planer om oppkjøp er bedriften i en spesiell situasjon og det er usikkert med hensyn til lærlinger og sysselsetning. De har hatt en jente som var utplassert fra skole og ser det som ønskelig å ansette henne, men er usikre på grunn av situasjonen.

Leder: *”Det er et problem at jenter går over i andre jobber. Hos oss har det vært flere ubeldige episoder på noen byggeplasser.”*

Tillitsvalgt: *”Jentene blir slitne og synlige.”*

Bedrift 3:

Ingen fra dem var på startkonferansen og de har ikke hatt så mye fokus på dette. De ønsker å rekruttere nytt samtidig som de tar vare på dem de har. En kvinnelig fagarbeider har vært der i 3- 4 år og de er veldig fornøyd med henne. De anser det som en utfordring å få mer fokus på spørsmålet.

Leder: *”Erfaringen er at det er forskjell på gutter og jenter, jenter er mer ærekyr og tar ting inn på seg. Vi har en kvinnelig søker som vi har tenkt å tilby jobb. Det kan være en ide å lage et miljø på tvers av firmaene. Positivt hvis det er mulig å lage et fellesskap på tvers av bedriftene.”*

De diskuterte videre hva de skulle gjøre for å få opp antallet. Det ble henvist til



Forsvaret som hadde vært på startkonferansen og at de på tross av store ressurser til dette har problemer med å holde på kvinnene. Det var enighet om å gå felles ut til ungdomsskolene og lage et felles jentenettverk som kunne representere bedriftene ut i ungdomsskolene. Det ble reist spørsmål om de også skulle lage et eget undervisningsopplegg for ungdomsskolen.

Utsagnet: *"Enten må vi klare en større jenteandel, eller så kan vi glemme alt sammen"* medførte bifallende nikk rundt bordet.

Det ble også stilt spørsmål om hva som skal til for å beholde jentene. Noen tilføyde at det ikke er noe galt i at noen f. eks går videre på ingeniørskole. En av bedriftslederne stilte et spørsmål han selv karakteriserte som inkvisitorisk: *"Hvorfor skal vi ha damer inn som forsvinner?"*

Som han ønsket kom det mange argumenter fram fra de andre deltakerne:

*"Mer positivt klima med jenter."*

*"Vi må rekruttere fra hele ikke halve ungdomskullet."*

*"Det er viktig å bedre arbeidsmiljøet for at guttene skal bli lenger også. Guttene blir kortere og kortere."*

*"Miljøet er limet på enhver arbeidsplass."*

*"Det er viktig å skape et miljø for jentene i Trondheim".*

Deltakerne ønsket å komme raskest mulig i gang med det videre samarbeidet og ble enige om at en av de tillitsvalgte skulle innkalle til et nytt møte uavhengig av vår deltakelse.

Oversendt referat fra neste møte:

## **MØTEREFERAT PROSJEKTET JENTER I ELEKTRO**

Alle ble ønsket velkommen til møtet og vi startet med at deltagerne kort presenterer seg og fra hvilket firma de tilhørte.

SEOS (Stiftelsen El fagenes opplæringskontor Sør-Trøndelag) var også tilstede med en representant.

### **Status for bedriftene i prosjektet siden siste møte 23.03.09**

Etter en kort runde rundt bordet så var det lite konkret som har skjedd i forhold til å øke bevisstheten rundt jenter i yrket siden siste møte.

Konkret så har Vintervoll 1 montør og 1 lærling.

Fjeldseth har 1 montør og 1 lærling.

Yit har 2 montører og 1 lærling.

Siemens har 1 lærling.

### **Orientering fra SEOS**

Hugo Sand orienterte litt om arbeidet som SEOS gjør i forhold til lærlinger. SEOS

er i år 20 år og har tre ansatte. Han kunne opplyse om at i de 90 bedriftene som står bak SEOS er 9 av 250 lærlinger jenter. Av dette er 7 stk elektrikere, 1 stk automa- tiker og 1 stk telekom.

Konkret så er det 5 jenter som har søkt lærlingeplass i år og to av dem har fått plass som lærlinger.

Oppfordres til å ansette jenter som lærlinger.

Rekruttering er en viktig del av SEOS sitt arbeid og de vil være med på en ut- dannelsesmesse i høst i Nidarøhallen. Her mener møtedeltagerne at det kan være gunstig at montører og lærlinger blant jentene er med. Dette for å vise at yrket er noe også for jenter.

### **Innspill fra målgruppen**

Innspill fra L.B. Eidem fra Fjeldseth som nylig hadde vært på Sørmarka angående en samling for å skape nettverk for jenter i elektro. Her var det ca 30 jenter som møtte.

Jenter fra Trondheimsområdet har etter samlingen på Sørmarka hatt to møter sammen for å bli bedre kjent.

Jentene selv mener at de må brukes mer i arbeidet for å skape blest om at jenter i elektrofaget er kjempebra. Elektro er et populært fag slik at det gjelder å motivere jentene til å søke.

Det som kommer fram er at vi (elektrobransjen) må påvirke de store entreprenøre- ne slik at de legger forholdene til rette for bedre sanitærforhold og generell bedre standard på brakker.

Problematikk ved svangerskap- Legges til rette for tilpasning av eventuelle andre arbeidsoppdrag en periode.

Nelfo lokalt bør ta opp dette temaet og komme med konkrete tiltak for å bedre tilflyten av jenter i faget.

Jentene ønsker å bidra med innspill inn i klasser på skolen, kanskje i samarbeid med SEOS. Dette må da følges opp med økonomisk kompensasjon fra bedriftene både til pedagogisk opplæring og tapt arbeidsinntekt.

Utdrag fra sammenfattet refleksjon over det første bedriftsnettverksmøtet og referatet fra det andre:

Partene i de tre elektrobeidriftene anskueliggjorde i det første møtet at det var in- terne forbedringspotensialer for et bedre fysisk og sosialt arbeidsmiljø som kunne inkludere jenter, men det var en felles oppfatning at arbeidsmiljøet hadde forbedret seg mye de siste årene uten at dette var kommunisert godt nok til omverdenen generelt og kanskje jenter spesielt. For bedriftenes lederside var nytteaspektet klart framtreddende i engasjementet i dette arbeidet, selv om alle hadde ulike erfaringer og personlige holdninger som kunne speiles og tolkes i synet på kjønnsbalanse og kjønnsroller. Begge parter var uansett opptatt av å vise fordelene og muligheter i fagene for å øke rekrutteringen av jenter.

Dette sto likevel i motsetning til å starte forsknings- og utviklingsarbeidet med å

lage handlingsplaner og drive bedriftsutvikling i samarbeid mellom partene i den enkelte bedrift som var hovedmandatet for deltakelse i prosjektet. Vi valgte å lytte til bedriftene og støtte at de startet som nettverk og tok tak i de rammefaktorene som de så som nødvendige forutsetninger for det videre arbeidet. Det er relativt innlysende at alt forsknings- og veiledningsarbeid må ta utgangspunkt i deltakernes kunnskaper og erfaringer, men det kan være minst like viktig at arbeidsformen ivaretar deltakernes behov for kommunikasjon og relasjon til systemet rundt seg. Både deltakerstyring og støtte til systempåvirkning utenfor gruppas eget arbeidsområde anså vi som vesentlig. Vår forsker- og veilederrolle balanserte mellom ønske om deltakerstyring og deltakernes eierskap av arbeidet og vår oppgave som ”kritiske venner” som skulle bidra til å rette søkelys på bedriftenes egen virksomhet og skape en forskning- og endringsarena i denne (Gjems, 1995; Sigrid M Gjøtterud, 2011; Greenwood & Levin, 1998; E. Møller & Vagle, 2003; Rønnerman, 2007).

Referatet fra det andre møte viser et klart eierskap til arbeidet. Tyngdepunktet er mer flyttet mot rekrutteringsarbeidet og søken etter samarbeidspartnere i dette arbeidet. Representanter fra både opplæringskontoret og jentenettverket var invitert til møtet, og representanten fra jentenettverket påpeker i følge referatet tydelig at det fysiske arbeidsmiljøet må komme under bedre kontroll for å være tilfredsstillende arbeids- og opplæringsplasser å rekruttere til. Når det gjaldt rekrutteringsspørsmålet oppfattet vi at dette er en sammenfallende interesse for alle deltakere i dette arbeidet og maktforholdet mellom partene ble i stor grad jevnbyrdig som et resultat av felles interesse. Jentenettverket økte til dels sin maktposisjon eller empowerment (Kanter, 1977) som en samarbeidspartner og aktør i dette. Både bedriftenes ledelse og de tillitsvalgte gjennom vernetjenesten hadde mulighet og midler til å ha makt over det fysiske arbeidsmiljøet, men spørsmålet var hvor mye de var villig å investere i disse spørsmålene. Jentene hadde derimot begrensede muligheter til å påvirke dette som en del av en merket minoritet i sin arbeidsorganisasjon. Likevel skapte det siste møtet en arena for representanten fra jentenettverket til å bidra til en reorganisering av diskursen i nettverket mellom deltakerne i bedriftsnettverket.

### 3.3.3 Samspill og refleksjon

Samspillet mellom jentenettverkene og bedriftene i denne siste delen av det vi velger å kalle *etablering, motivasjon og motstand*, var som vist sterkt preget av at jentenettverkene kom raskere i gang enn det endringsarbeidet i bedriftene gjorde. Dette skapte en utålmodighet blant jentene, men ble også en ressurs i utviklingen av prosjektet. I alle regionene så ledelsen og tillitsvalgte i de involverte bedriftene svært positivt på at det ble etablert jentenettverk, men forventningene til hvordan de skulle arbeide og hvem de skulle være for, hvem som skulle støtte dem osv., var både uklare og forskjellige. Dette lå også i den åpne formuleringen i prosjektbeskrivelsen, hvor meningen var å holde flest mulig muligheter åpne for både struktur og tilknytning for nettverkene. Fra trondheimsbedrifter

var det for eksempel et uttalt ønske om at nettverket skulle være forbeholdt ansatte i deltakerbedriftene og støttes opp fra bransjens opplæringskontor for å arbeide med rekruttering av nye jenter til faget. Dette sto i motsetning til de mer eller mindre selvstyrte og mangfoldige jentenettverkene som var i ferd med å vokse fram, med intensjoner om både å skape sosiale arenaer for deltakerne og arbeide med synliggjøring og rekruttering til mange ulike yrkesfag.

Også i den enkelte bedrift framkom det ulike interesser når kvinnelige tillitsvalgte, eller bare fagarbeidere og lærlinger, brukte tid på å lage rekrutteringsmaterieill og besøke ungdomsskoler. Jentene uttrykte et ønske om økt forståelse for at jentene som jobber aktivt med å rekruttere flere og nye jenter egentlig var svært god reklame og PR for hele bedriften. Rekrutteringsarbeidet førte til store positive oppslag i lokalaviser og fagblader. Dette førte i enkelte tilfeller imidlertid til økt synlighet og mer eller mindre ønsket oppmerksomhet for jentene som ble eksponert. Flere jenter henviste til utsagnet fra konferansen om at bedriftene ikke måtte ”La ting skli over”, men ta tak i negative reaksjoner på at jentene ble tatt ut av inntjenende arbeid for å arbeide med rekruttering eller handlingsplaner. Alle bedriftene som deltok ønsket klart å ha et moderne ansikt utad, med kvinnelige lærlinger og fagarbeidere, og brukte dette på ulike måter i sin markedsføring. utfordringen lå i hvorvidt jentene skulle informere ledere og tillitsvalgte om endrings- og rekrutteringsbehov eller selv måtte være ansvarlige for dette. Vår forsker- og veilederrolle innebar blant annet aktivt å påpeke partene i bedriftenes ansvar for arbeidsmiljøet for begge kjønn, og bidra med å øke minoritetskompetansen i de ulike dialogene. Vi la på jentekonferansene og i veiledningsmøter med jentene samtidig vekt på å støtte at jentenes initiativ og empowersmentsprosesser skulle få rom og plass (Kanter, 1977). Dette ble et hårfint balansepunkt som krevde en fingerspissfølsomhet da balansepunktet var forskjellig fra sted til sted.

Vi har her trukket fram trondheimsbedriftene som det mest tydelige eksemplet på bedrifter som ønsket et tett samarbeid med stort fokus på rekruttering av jenter til fagene. Rekrutteringsspørsmålet var uansett gjennomgående i alle bedrifter som ble med eller vurderte å bli med i arbeidet. Å bidra til samtidig å rette et kritisk blikk på egen virksomhet, gjerne gjennom tilbakemeldinger fra jentenettverkene eller i spillingsprosesser mellom de ulike bransjene og virksomhetene, ble en tilbakevendende utfordring i mange arbeidsorganisasjoner (Gjems, 1995; Rønnerman, 2000). Vår intensjon om å bidra til kartlegging av arbeidsmiljøet i den enkelte arbeidsorganisasjon, og tilføring av minoritetskompetanse til alle i organisasjonen, viste seg som sagt å være alt for ambisiøs, og kanskje også feilaktig. Vi så etter hvert vår oppgave mer og mer som tilret-

teleggere av prosesser og forsknings- og utviklingsfelt der partene, som i hovedsak majoritetsrepresentanter, og jentene som minoritet utviklet og spredte sin egen kompetanse på feltet i både nettverkene og arbeidsorganisasjonene. Fra å stille de underliggende forskningsspørsmålene: *Hvordan utvikles kunnskap om samspillet mellom de ulike organisasjonene og nettverkene i arbeidet med rekruttering og tilrettelegging for jenter som en minoritet i de to bransjene? Hvilke former for samspill, veiledning, kommunikasjon og dialog kan bidra til økt felles forståelse og skape handling og endring i den enkelte organisasjon?* stilte vi nå spørsmålet: *Hvordan kan aksjonsforskning bidra til å framkalle barrierer og potensialer, samt utvikle økt handlingskompetanse i arbeidsorganisasjonene, for tilrettelegging og ivaretaking av kvinnelige lærlinger/ fagarbeidere som minoritet?* Partenes egen handlingskompetanse var et av de elementene som ville være avgjørende for hvorvidt en reell kunnskapsutvikling hadde funnet sted (Greenwood & Levin, 1998).

### 3.4 Noen refleksjoner rundt motstand og motivasjon i etablering av et bedriftsutvekslingsprosjekt med kjønn og minoritet på dagsorden

Et aksjonsforskningsarbeid vil alltid være i kontinuerlig utvikling og endring. Samspillet mellom deltakere, i denne sammenheng også oppdragsgivere og forskere, skapte stadig nye veier og endringer. Det var nødvendig å lage en felles plattform, velge deltaker og de første felles målsetningene. Dette definerte vi som etablering, og i praksis skulle dette medført at bedriftene undertegnet avtaler, nedsatte en arbeidsgruppe og startet kartlegging for å lage en handlingsplan, slik at bedriften var ”klar” for å ta i mot oss som veiledere og forskere. Amundsdotter (2009) sin prosessmodell for forandringer i et aksjonsforskningsarbeid består av tre faser: Framkalling - Mobiliseringsstadiet – Forandring.

Sammenliknet med denne modellen, kan vi ideelt si at vi skulle ha vært ferdige med framkalling gjennom en kartleggingsundersøkelse og to dialogkonferanser med ulikt fokus. Vi burde befunnet oss i mobiliseringsstadiet og arbeidet med etablering av arbeidsgrupper og utarbeidelse av handlingsplaner. På grunn av at undertegning av avtaler trakk ut, kan man si at vi befant oss i begge de to første fasene samtidig og måtte finne metoder for å få det til å fungere.

Planen var at fire elektrobedrifter og fire bilbransjebedrifter i hvert av de fire utvalgte fylkene skulle ha undertegnet avtalen i løpet av forprosjektet som

gikk fra høsten 2006 til våren 2007. Tanken var så at når hovedprosjektet startet opp ved nyttår 2008, skulle alle bedriftene være klare. Våren 2009 ble det fortsatt arbeidet med undertegning av avtaler i enkelte bedrifter. I følge den opprinnelige planen skulle oppstart av både jentenettverk og bedriftsnettverk skje etter at etableringen var ferdig, i virkeligheten hadde vi derimot startet etablering av både bedriftsnettverk og jentenettverk i fylkene etter hvert som det hadde vært mulig uavhengig av hvor langt etableringen hadde kommet. På den måten hadde de ulike prosessene gjensidig påvirket hverandre på ulike måter i de fire fylkene. Gjennom diskusjoner med partene prosjektets hovedstyre og litteraturstudier av Krøjer (2003) og Amundsdotter (2009), stilte vi etter stadige utsettelse og mye usikkerhet i bedriftene spørsmålet:

”Er det slik at etablering av et bedriftsutviklingsprosjekt møter mer motstand og tar lenger tid når spørsmål om kjønns- og/eller minoritetsrelasjoner er involvert?”.

I arbeidet med å analysere etableringsarbeidet, så vi og de sentrale partene at dette kunne være en aktuell faktor. Når det etableres et omfattende endringsarbeid som dette, med stort fokus på kulturendring på arbeidsplassene og i organisasjonene, måtte det uansett påregnes mange former for motstand. Minoriteter utgjør per definisjon ikke flertallet i organisasjonen, og hvilke motstandsfaktorer opptrer når minoriteten er kvinner? Kurt Lewin (1946) framhever nettopp hvordan aksjonsforskning kan bidra til å synliggjøre og endre relasjoner mellom minoritet og majoritetsgrupper, i endringsprosessene frambringes både motstand, vilje og motivasjon. Ved å trekke veksler på ulike aksjonsforskningstilnæringer, hadde vi forsøkt å igangsette endringsprosesser i de arbeidsorganisasjonene og nettverkene det var mulig, for å legge grunnlag for forsknings- og endringsprosesser.

Jo Krøjer arbeidet i Danmark med et større likestillingsprosjekt i fagbevegelsen i perioden 1999 til 2003. Hun opplevde at det var mye motstand og mange vanskeligheter med igangsetting av arbeidet. På bakgrunn av erfaringene skisserte hun tre motsetninger som kunne ha innflytelse på dette. Den første var motsetning mellom fornuft og følelser. Kjønn og likestilling som fenomener skjerper dette fordi det så tydelig har med følelser å gjøre. Den andre motsetningen hun skisserte, var den mellom hva som er prioritert politikk fra ledelsen, og interessen i praksisfeltet, og til slutt skisserte hun i sitt arbeid motsetningene mellom de ulike nivåene i fagbevegelsen (Krøjer, 2003).

Krøjers påvisning av den tette sammenhengen mellom følelser og fornuft i alle diskurser som angår likestilling eller kjønnsbalanse, vil vi anta at har hatt

stor betydning også for usikkerhet og lange beslutningsprosesser for både bedrifter og jenters deltakelse i prosjektet ”Jentet i bil og elektro”. ”Diskusjoner om om ligestilling bliver ofte vanskelig, fordi ligestilling på den ene side tages op som et fagpolitisk problem, men argumentation og holdninger til problemet er ofte styret af følelser.” (Krøjer, 2003, p. 12). I organisasjoner hvor kvinners antall utgjør en så ekstrem minoritet som i de arbeidsorganisasjonene hvor dette forskningsarbeidet inngår, er det all grunn til å anta at den følelsesmessige betydningen forsterkes når noe er ukjent og fremmed. Jenter som ikke ønsket at deres bedrift eller fagforening skulle delta i prosjektet og ikke ønsket å delta i kvinnenettverkene, hadde helt sikkert en rekke ulike grunner til dette. Det er helt sikkert mange følelser involvert i det å bli synliggjort som en minoritet og oppleve at en blir representant for noe mer enn seg selv i et landskap hvor alle mennesker har en rekke iboende forhåndsoppfatninger.

Vi synes det er mange erfaringer som peker i retning av at det faktum at både følelser og fornuft var sterkt til stede, var en viktig medvirkende faktor til at etableringen tok mye lengre tid enn forventet. Representantene fra partene i styringsgruppa ga uttrykk for at dette prosjektet hadde vært langt vanskeligere å komme i gang med og forankre enn de hadde ventet. En av representantene la stor vekt på at dette var et prosjekt som dreide seg om holdninger og derfor nødvendigvis var mer tidkrevende enn mange andre prosjekter.

Da vi så på de motsetningene Krøjer (2003) trakk fram, var spesielt motsetningen mellom fornuft på den ene siden og kjønn og følelser på den andre, framtrædende i mange av bedriftene og nettverkene på ulike måter. Det virket som dette igjen virket inn på spørsmålet om å få beskjed om igangsetting eller endringer. Der man i andre sammenhenger sannsynligvis ville tatt i mot en oppgave eller et ønske om endring fra ledelsen, foreningen eller grupper av ansatte, blir det tydelig at det i mange tilfeller dukker opp følelsesmessig motstand når spørsmålet omhandler kjønn. På den andre siden var det også tydelig at følelsene hadde en positiv kraft i de tilfellene hvor det var ildsjeler av begge kjønn, som i for eksempel Toyota og YIT som ønsket mer likestilte, humanistiske og demokratiske arbeidsmiljøer.

Vi så i forsøket med etablering i flere av bilbedriftene at det hersket usikkerhet mellom de ulike nivåene i organisasjonene. Opplæringsansvarlige var usikre på om den øverste ledelsen ville støtte deltakelse, og bedriftsledelser var redde for ikke å få med deltakere ”på golv”. Arbeid for et godt arbeidsmiljø for begge kjønn var ikke et nødvendigvis et kjernespørsmål i bedriftene, som det var enkelt å iverksette arbeid med i organisasjonene. Kanskje følelser og usikkerhet gjorde det lettere ikke å involvere seg for både den ene og andre nivået

i organisasjonene. Både Krøjer (2003) og Amundsdotter (2009) framhever at likestilling kan nyte stor respekt på overordnet plan i organisasjonene, uten at det er forankret i hele organisasjonen. I tillegg har vi i aksjonsforskningsprosessen sett eksempler på at lokale tillitsvalgte og ledere var nært involvert, uten tydelig forankring i øverste ledelse. Slik kan arbeidsorganisasjonene framstå lite enhetlige når det gjelder kjønnsbalanse eller likestilling.

Det spesifikke med likestillings spørsmål innen det yrkesfaglige feltet er den ekstreme kjønnsdelingen som medfører at størrelsen på en minoritet på 3 – 4 % som for jenter innen bil- og elektrofag, i seg selv er en motstandsfaktor mot endring (Kanter, 1977; Moi, 2001; Teigen, 2006). Som vist har deltakere i det yrkesfaglige feltet i liten grad kunnet hente inspirasjon og støtte i de politiske styringsdokumentene i arbeidet med endringer av kjønnsbalanse. I ”Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnsopplæring 2008 – 2010” (KUF, 2008) er det et sterkt fokus på utdanningsvalg, og et av de tre hovedmålene er at kjønnsbalansen i valg av utdanning og yrke skal bedres og ha spesielt fokus på fag- og yrkesopplæring og rekruttering av jenter til realfag. I evalueringen av planen i ”Kjønn i skolens rådgivning – et glemt tema?” (SINTEF 2010), konkluderer innledningen med en kommentar til Handlingsplanen:

Hovedmålet er riktignok formulert med ”et spesielt fokus på fag og yrkesopplæring”, men dette fokuset gjenspeiles ikke i tiltakene som blir foreslått. At fag- og yrkesopplæringen ikke er prioritert i tiltakene kan forstås som at dette ikke anses som sentralt for myndighetene i deres arbeid med likestilling og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Dette er i så fall kritikkverdig og utgjør et stort hull i en handlingsplan for likestilling med mål om bedre kjønnsbalanse i valg av utdanning og yrker. (Buland et al., 2010).

Likestilling og kjønnsbalanse har vært et langt mer fokusert og prioritert felt innen høyere utdanninger og middelklasseyrker (Ø. G. Holter et al., 2008; NOU 2012:15, 2012). Liten grad av tiltak og samfunnsinteresse kan være medvirkende til både fornuftsmessig og følelsesmessig motstand mot arbeid for likestilling og kjønnsbalanse hos aktørene i det yrkesfaglige feltet.

Den klareste uttalte motstandsfaktoren var som vist økonomi og tid. De stadige kravene til økt effektivitet og målbare resultater i dagens organisasjoner hadde betydning for motstand mot denne type arbeid generelt, uten at kjønn eller likestilling var involvert (B. S. Nielsen et al., 1999; Sennett, 2009). I tillegg hadde den akutte finanskrisen også klar innflytelse på etablering av dette prosjektet. Utviklingen av arbeidsmarkedet med en økt flyktighet førte, som vi har vært inne på, til økt tidspress og krav til effektivisering, og et resultat av dette



er også en stadig mindre verdsetting av håndverket og håndverkeren (Sennett, 2006). På denne måten kan jenter som velger utradisjonelle håndverksyrker rammes av en dobbel neglisjering, som jenter er de ikke interessante i likestillingsammenheng, i arbeidslivet er de ikke verdsatt som håndverkere. Om man ikke har en bevisst opplevelse av denne situasjonen, vil den likevel på en eller flere måter kommuniseres til unge jenter som ønsker seg utradisjonelle fag.

Som motstandsfaktor kan dette ha preget bedriftenes interesse for å satse tid og ressurser på et ”ikke-felt”. I etableringen av prosjektet ble det ved flere anledninger referert til finanskrisen i 2008 som en viktig hindring for å gå inn i et prosjekt av denne typen. Mye kan tyde på at finanskrisen bare er en av mange tendenser ved dagens arbeidsliv som presser medarbeiderne inn i arbeidssituasjoner hvor det å engasjere seg i prosjekter som dette oppleves som vanskelig. Spesielt synes vi å se at mellomledere og for eksempel opplæringsansvarlige, kom i en klemmt situasjon når de skulle jobbe med prosesser som i alle fall ikke var målbare på kort sikt.

Fokuset i dette arbeidet har likevel ikke vært å studere motstand og barrierer, men å søke mulige arenaer for endring og utvikling mot bedre arbeidsmiljø for kvinnelige ansatte, samt økt kjønnsbalanse i arbeidsorganisasjoner hvor begge parter har vært motivert for å arbeide med feltet. Selv om denne fasen innebar mer motstand enn forventet var de to arbeidsorganisasjonene Toyota og YIT allerede i gang med et internt likestillingsarbeid og ønsket samarbeidspartnere for å videreutvikle dette. Flere av aktørene henviste til det generelt positive likestillingsklimaet i Norge, som både en mulighet og nødvendighet for et arbeidsmiljø som kunne ivareta og rekruttere begge kjønn (Ø. G. Holter, 2008). Det nye i disse bedriftene, og også de andre som etterhvert ble med i forskningsprosjektet, var at kjønsspørsmålet kom på dagsordenen på konferanser, og ulike nettverks- og veiledningsmøter. På flere av de viste møtearenaene var ikke bare partene i arbeidsorganisasjonen, men også representanter fra ansatte jenter eller jentenettverk til stede. Denne samarbeidsressursen (Winter, 1989) og erfaringsmangfoldet (Greenwood & Levin, 1998) så ut til å ha en gjensidig motiverende effekt på bedriftsleder, mannlige og kvinnelige tillitsvalgte og andre jenter som deltok i etablering av jentenettverkene. Ut fra intensjonen om å ansvarliggjøre partene i bedriftene ble ikke kvinnelige fagarbeidere som ikke var tillitsvalgte invitert til startkonferansen, dette så vi i ettertid som en under vurdering av potensialet i erfaringsutveksling mellom minoritet og majoritet. Fra Toyota deltok likevel to kvinnelige lærlinger som i tillegg til de kvinnelige tillitsvalgte bidro til økt erfaringsstilgang.

Gjennom å møte og snakke med hverandre med kjønsspørsmålet på dags-

ordenen møtte jenter bedriftsledere og tillitsvalgte som viste engasjement i deres hverdag, og den andre veien synliggjorde jenters HMS-utfordringer og minoritetsproblematikk for dem. Minoritetskompetansen økte både gjennom møte mellom de ulike aktørene, og presentasjon og refleksjon over begreper og forståelsesrammer innen feltet som ble framlagt (Aga, 1980; Kanter, 1977, 1979; E. Møller & Vagle, 2003; Ås, 1978). I de ulike oppfølgingsamtalene opplevde vi den økte kompetansen som en sterk motivasjon i det videre arbeidet.

Bedriftsledere, tillitsvalgte og kvinnelige ansatte som deltok i aksjonsforskningsprosessen, hadde både sammenfallende og særegne interesser og motivasjon inn i endringsarbeidet. For bedriftene framkom nytteaspektet og behovet for kompetente fagarbeidere som et viktig element, slik det framstår i både privat og offentlig likestillingsarbeid innen arbeidslivet. Kunnskap om kjønn som minoritet framsto som en økt mulighet til å arbeide for å utvikle tokjønnete arbeidsplasser innen bil- og elektrofag. I tillegg til nytteaspektet, viste partene i flere deltakerbedrifter en klar motivasjon for å bidra til den norske likestillingspolitikken og være aktive samfunnsaktører (K. A. Nielsen, 2007).

Jentenes særegne interesser framkom først gjennom de rene jentekonferansene. Det sosiale fellesskapet hadde i seg selv en sterk motiverende funksjon; stolthet og arbeidsfellesskapet i synliggjøring av yrkene førte til en synergieffekt etterhvert (Kanter, 1977). De jentene som valgte å delta i nettverk eller grupper på egen arbeidsplass hadde også klart uttalte ønsker om å øke kvinneandelen i egen bedrift eller bransje. I den videre planleggingen av forskningsarbeidet vektla vi å formidle partene i bedriftene og jentenes felles motivasjon for rekrutteringsarbeid inn i styringsgruppen og se dette som et vesentlig supplement til endringsarbeidet i den enkelte arbeidsorganisasjon.

# Samhandling i arbeidsorganisasjonene og med jentenettverkene – gjennom samspill mellom aksjonsforskningstilnæringer

Dette kapitlet framstiller og analyserer på mange måter kjernen i dette aksjonsforskningsarbeidet. Denne fasen bygger på etableringsfasen og legger grunnlaget for de påfølgende fasene. Essensielt her har vært interaksjonen med partene i bedriftene, gjennom utvikling av handlingsplaner og diskursen i den enkelte arbeidsorganisasjon. Jentenettverkernes videreutvikling som egne nettverksarenaer var en parallell og komplementær prosess som førte til et mangfold og omfang, som forsterket grunnlaget for ulike aksjonsforskningstilnæringer i samspill i dette arbeidet. Deltakergruppens ulike maktforhold medførte behov for tilnæringer som mest mulig kunne styrke myndiggjørende og demokratiske prosesser.

På bakgrunn av det som var framkalt, kartlagt og etablert var dette en fase for igangsetting, utvikling og gjennomføring av tiltak. Tidsmessig skjedde det meste av dette innen ett år, med unntak Toyota og YIT, som beskrevet hadde et forsprang. Eksempler fra gjennomføringserfaringer i disse arbeidsorganisasjonene er likevel inkludert her. Vi har lagt vekt på to hovedelementer i denne fasen, det ene er forskningsmetodikken, med bruk av ulike aksjonsforskningstilnæringer, og ikke minst endring av planlagt metodikk. Det andre er arbeidet med utvikling av handlingsplaner i den enkelte bedrift og hvilken betydning dette kan ha på den interne diskursen blant deltakerne, med hensyn til jenter

som minoritet i bil og elektrobransjene. Vi ser elementer fra Amundsdotters (2009) begrep mobiliseringsfasen som i et *doing gender*-perspektiv er viktig for å framkalle muligheter og begrensninger i et likestillingsarbeid, og det mer teknokratiske og handlingsrettede begrepet prosjektutviklingsfasen, som nyttes i den dialogbaserte aksjonsforskningen (Pålshaugen, 1991) inn i denne fasen.

## Aktiviteter høst 2009 og vår 2010

### Jentenettverk

Planlagt fire møter i hvert fylke. Gjennomført:

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
Jentenettverk i Oslo:			
Nettverkets muligheter for å fungere som rollemodeller for jenter i ungdomsskolen i samarbeid med Oslo fylkeskommune.	Oktober 2009 LO's konferansesenter på Sørmarka ved Oslo.	6 deltakere fra begge bransjer.	Karriereveileder-kordinator i Utdanningsetaten i Oslo, forskere og prosjektveiledere.
Planlegging av sosiale aktiviteter ved flere anledninger.	November 2009 Privat	5 – 6 deltakere	
Deltakelse i felles nettverkssamling: Skolering og erfaringsutveksling i organisering av nettverk.	November 2009. LO's konferansesenter på Sørmarka ved Oslo.	9 deltakere	
Førjullssamling	November 2009. Privat	22 deltakere	
3 – 4 nettverksmøter ang samarbeid med fagforeninger og arbeid som rollemodeller.	Våren 2010. Etterstad videregående skole og privat.	3- 7 deltakere	Forskere og prosjektveiledere deltok på ett møte.
Deltakelse i felles nettverkssamling: Samarbeid fagbevegelsen, rollemodeller og «mental styrketrening».	Mai 2010 På Hell i Trøndelag.	8 deltakere	
Jentenettverk i Sør-Trøndelag/ Trondheim:			
Styremøte i nettverket, planlegging av virksomhet og rekruttering.	August 2009. Hos deltakerbedrift Fjeldseth sine lokaler.	4 deltakere	Forskere og prosjektveiledere.

Deltakelse på «Kick off» for alle avdelingene i YIT.	September 2009, Gardermoen.	1 deltaker fra YIT.	
Samarbeid med fagbevegelsen, arbeid som rollemodeller og forbedringer på arbeidsplassene/HMS.	Høsten 2009 og våren 2010: Månedlige nettverkssamlinger på caféer, arbeidsplasser eller privat.	4 -10 deltakere	Forskere og prosjektveiledere deltatt på fem møter.
Deltakelse i felles nettverkssamling: Skolering og erfaringsutveksling i organisering av nettverk.	November 2009. LO's konferansesenter på Sørmarka ved Oslo.	3 deltakere fra styret i nettverket.	
Representant for jentenettverket deltok på bedriftsnettverksmøte angående samarbeid om rekruttering.	Mars 2010. Fjeldseths lokaler		
Deltakelse i felles nettverkssamling: Samarbeid fagbevegelsen, rollemodeller og «mental styrketrening».	Mai 2010. På Hell i Trøndelag.	6 deltakere	
Jentenettverk i Telemark:			
Møte med statssekretær Lisbeth Rugtvedt angående rekruttering.	August 2009, Kunnskapsdepartementet.	Kirstine Barth, YIT	Storingsrepresentant Gunvor Eldegard og forskere og prosjektveiledere.
Deltakelse og presentasjon på «Kick off» for alle avdelingene i YIT.	September 2009, Gardermoen.	3 deltakere fra YIT.	
Gruppeintervju med NRK på «Sånn er livet» om livet som kvinnelige elektrikere og ønske om å bli fler.	November 2009. Hos YIT.	5 deltakere fra YIT.	Forskere og prosjektveiledere.
Internt samarbeid mellom bedriftsledelse, fagforening og kvinnelige ansatte for å finne metoder og samarbeidspartnere i rekrutteringsarbeidet.	Jevnlige møter. Høst 2009 og vår 2010	3 – 5 kvinnelige fagarbeidere fra YIT.	
Regionalt nettverksmøte	Februar 2010		

Regionalt nettverksmøte.	Mars 2010. EL & IT's lokaler i Skien i Telemark.	3 deltakere, ingen fra YIT.	Forskere og prosjektveiledere og lokal representant fra EL & IT.
Regionalt nettverksmøte.	April 2010. YIT's lokaler		Forskere/ prosjektveiledere
Deltakelse i felles nettverkssamling: Samarbeid fagbevegelsen, rollemodeller og «mental styrketrening».	Mai 2010. På Hell i Trøndelag.	2 deltakere, ingen fra YIT.	
Jentenettverk i Nordland / Bodø:			
Informasjon om prosjektet og intensjonene med nettverket.	Oktober 2009. EL & IT's lokaler i Bodø.	10 deltakere fra begge bransjer.	Forskere og prosjektveiledere og lokal representant fra EL&IT' og prosjektleder for «Velg yrkesfag».
Etablering av lokalt nettverk og deltakelse på nettverkskonferanse.	November 2009. EL & IT's lokaler i Bodø.	7 deltakere	
Deltakelse i felles nettverkssamling: Skolering og erfaringsutveksling i organisering av nettverk.	November 2009, LO's konferansesenter på Sørmarka ved Oslo.	2 deltakere fra YIT.	
Arbeid med nettverkstablering.	April 2010. YIT's lokaler.		
Deltakelse i felles nettverkssamling: Samarbeid fagbevegelsen, rollemodeller og «mental styrketrening».	Mai 2010. På Hell i Trøndelag.	2 deltakere fra YIT.	
To dagers felles nettverkssamling for alle fire fylker med temaene: «Skolering og erfaringsutveksling i organisering av nettverk.- Organisering, samarbeidspartnere, funksjon, støttespillere mm.»	November 2009 på LO's kurscenter Sørmarka utenfor Oslo.	14 deltakere	Kirsti Næss «Kvinner i Grafisk» Kjersti Holm Johansen Karriereveileder-koordinator i Oslo. Jane Nilsen TIP-nettverk i Oslo. Forskere og prosjektveiledere.

To dagers felles nettverkssamling for alle fire fylker med temaene: «Samarbeid fagbevegelsen, rollemodeller og «mental styrketrening», arbeid med visjoner i teaterform.»	Mai 2010 På Hell i Trøndelag	28 deltakere fra deltakerfylkene + deltakere fra Ålesund og Tromsø (begrenset antall plasser.)	Anita Therese Holmen, Kvinnepanelet. Lone Lønne Christiansen, KIM. Representant for Sør-Trøndelag fylke. Ellen Zahl Jonassen, teaterinstruktør. Prosjektstyret og forskere.
---	---------------------------------	--	---

## Partene i bedriftene

Planlagt tre møter i hver bedrift / bedriftsnettverk med inntil 32 bedrifter.

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
Elektrokonsernet YIT for hele landet.			
Elektrokonsernet Simens installasjon for hele landet kjøpt av Bravida.			
<b>Oslobedriftene:</b>			
Kontakt EL-installasjon, arbeid med handlingsplan.	September 2009	Installatør	Forsker/ prosjektveileder.
Bertel O. Steen møte for igangsettelse av arbeidet i bedriften.	September 2009. Norges Bilbransjeforbunds lokaler.	Tillitsvalgt, opplæringsansvarlig, avdelingsdirektør.	Representantene fra Norges Bilbransjeforbund og Fellesforbundet. Forskere/prosjektveiledere.
Avtalemøte med Møller Bil: Nytt undersøkelsesmøte.	September 2009. Norges Bilbransjeforbunds lokaler.	Opplæringsansvarlig og HR-direktør.	Representantene fra Norges Bilbransjeforbund og Fellesforbundet. Forskere/prosjektveiledere.
YIT's Osloavdeling deltok på «Kick off» for alle avdelingene.	September 2009 Gardermoen	Tillitsvalgt, opplæringsansvarlig og HR-ansvarlig.	
Bertel O. Steen møte for igangsettelse av arbeidet i bedriften.	November 2009 Bertel O. Steens hovedkontor	Ledergruppen i konsernet og opplæringsansvarlig.	Representantene fra Norges Bilbransjeforbund. Forskere/prosjektveiledere.

YIT Oslo møte om handlingsplan.	Desember 2009 YIT's lokaler i Oslo	Opplæringsansvarlig	Forsker/prosjektveileder
Toyota Oslo – spørsmål om integrering av Prosjektet og «The Toyota Way»	Januar 2010 Toyota Oppsal	Verksmester og tillitsvalgt.	Forskere/ prosjektveiledere
Bertel O. Steen - igangsettelse av arbeid i bedriften utsatt for å gjennomgå hele bedriftens likestillings «policy».	Februar 2010 Bertel O. Steens hovedkontor	HR-ansvarlig	Forskere/ prosjektveiledere
Toyota Oslo – vurdering av spredning til de andre fylkene.	Februar 2010 Toyota Oppsal	Arbeidsgruppe i bedriften	Forsker/prosjektveileder
YIT Oslo, arbeid med handlingsplan.	Mars 2010 YIT Oslo sine lokaler.	Opplæringsansvarlig og HR- ansvarlig.	Forskere/ prosjektveiledere
Nettverksmøte for Oslo-bedrifter – erfaringsutveksling og tilbakemelding fra jentenettverk.	Juni 2010 Toyotas lokaler på Økern i Oslo.	Representanter fra partene i Toyota, YIT Oslo og Kontakt EL-installasjon.	Forskere/ prosjektveiledere og LO's representant fra Hovedorganisasjonenes Fellestilltak.
Sør-Trøndelag / Trondheimsbedriftene:			
Planlagt dialogkonferanse for alle fylker endret til nettverksmøte for Trøndelagsbedriftene.	August 2009 Hell i Trøndelag	Representanter for partene fra Bravida, Vintervoll, Fjeldseth og Wist Last og Buss.	Forskere/ prosjektveiledere
YIT's Trondheimsavdeling deltok på «Kick off» for alle avdelingene.	September 2009 Gardermoen	Tillitsvalgte, ledelsesrepresentanter og en kvinnelig fagarbeider.	
Klubbmøte YIT Trondheim. Egen sak om hvordan bedriften kan være foregangsbedrift i tilrettelegging for jenter.	September 2009 Trondheim	Medlemmer i klubben	
YIT Trondheim videreutvikling av handlingsplan.	November 2009 YIT's kontor	Arbeidsutvalget i bedriften med partene og en kvinnelig fagarbeider.	Forskere/ prosjektveiledere



YIT Trondheim oppfølging av handlingsplan.	Januar 2010 YIT's lokaler	Arbeidsutvalget i bedriften	Forskere/ prosjektveiledere
Nettverk Trondheimsbedriftene om handlingsplaner og rekruttering.	Januar 2010 YIT's lokaler	Representanter for partene fra Bravida, Vintervoll, Fjeldseth, YIT og Wist Last og Buss.	Forskere/ prosjektveiledere
Fjeldseth AS møte om handlingsplan i bedriften.	Mars 2010. Fjeldseths kontor.	Partene fra bedriften.	Forskere/ prosjektveiledere.
Nettverk Trondheimsbedriftene og Opplæringskontoret – samarbeid om rekruttering	Mars 2010. Fjeldseths kontor.	Representanter for partene fra Bravida, Vintervoll, Fjeldseth og YIT	Representant fra jentennettverket i Trondheim. Representant for opplæringskontoret, SEOS. Forskere/ prosjektveiledere.
Vintervoll AS møte om handlingsplan i bedriften.	Mars 2010 Fjeldseths kontor	Installasjonsleder	Forskere/ prosjektveiledere
<b>Telemark bedriftene:</b>			
YIT's Telemarksavdeling - presentasjon/veiledning på «Kick off» for alle avdelingene i YIT.	September 2009 Gardermoen	Representanter for partene i bedriften og to kvinnelige fagarbeidere.	
YIT intervju med NRK	November 2009 YIT's lokaler	HR-ansvarlig i bedriften	NRK-journalist
Skagerak elektro – innledende møte.	November 2009 Skageraks kontorer	Avdelingsleder	Forskere/ prosjektveiledere
Nettverksmøte med Telemarkbedriftene – erfaringsutveksling.	November 2009 YIT's lokaler	Partene fra YIT og Skagerak Elektro.	Forskere/ prosjektveiledere
Elektro 4 – avklaringsmøte.	Februar 2010 Elektro 4's lokaler	Bedriftsleder	Forskere/ prosjektveiledere
Nettverksmøte med Telemarkbedriftene – erfaringsutveksling.	April 2010 YIT's kontorer	Representanter for partene i YIT, Skagerak Elektro og Elektro 4.	Forskere og prosjektveiledere
<b>Nordlandsbedriftene:</b>			
YIT's Nordlandsavdeling deltok på «Kick off» for alle avdelingene.	September 2009 Gardermoen	Tillitsvalgt og HR-ansvarlig.	

YIT i Nordland – oppfølging av handlingsplan.	Oktober 2009 YIT's lokaler	Arbeidsutvalg i bedriften med representanter fra partene, HR og kvinnelig lærlinger/fagarbeidere.	Forsker og prosjektveileder.
	Høst 2009	Vår 2010	
Avholdt møter i sentral styringsgruppe.	3 møter	2 møter	
Avholdt møter i sentralt arbeidsutvalg.	4 møter	1 møte	
Møter med Utdanningsdirektoratet.	Møte med likestillingsansvarlig.	Møte med likestillingsansvarlig og seniorrådgiver for fagavdelingen.	

#### 4.1. Bruk av aksjonsforskningstilnærming tilpasset ulike nettverk i ulike perioder

Gjennom tilfanget av ulike aksjonsforskningstilnærminger som grunnlag for forskningsarbeidet, så vi i denne fasen større muligheter for å framkalle endringer og kollektiv kunnskapsutvikling omkring jenter som en merket minoritet i arbeidsorganisasjonene. Arbeidsorganisasjonene og jentenettverkene felles motivasjon for å arbeide med økt rekruttering av jenter til fagene parallelt med utvikling av handlingsplaner og arbeidsmiljøspørsmål, falt med dette supplementet, inn i grovplanen for arbeidet. Den pedagogiske aksjonsforskningen og dialogbasert arbeidslivsaksjonsforskning er i all hovedsak rammet inn av skolelovgivning og avtaleverket mellom partene i arbeidslivet (Gustavsen, 2010; Rønnerman, 2007). I arbeidet med utvikling av handlingsplaner og søken etter samarbeid med utdanningsmyndighetene, var nettopp dette lov- og rammeverket, som Opplæringslova (1998) og trepartssamarbeidet, viktige elementer som grunnlag for utviklingsprosessen og analysene.

Jentenettverkene var fristilt fra disse rammene, og myndiggjøring og frigjøringsperspektiver gjorde derfor at den utopisk kritiske aksjonsforskningstilnærmingen ble aktuell for å bidra til mer grensesprengende erkjennelsesinteresser for å utvikle maktfrie arenaer og målsetninger utenfor oppsatte rammer (Husted & Tofteng, 2007; B. S. Nielsen et al., 1999). Gjennom erfaringene fra etableringsfasen framkom et behov for arenaer for jentene, med økt mulighet

for både kritisk og utopisk tenkning. Framtidsverkstedliknende samlinger og muligheter for en mer utvidet fagbevegelse, var begge elementer fra denne retningen vi så som aktuelle for å skape grunnlag for myndiggjøring utover det som ligger av rammer for empowerment i bedriftsutvikling og topartssamarbeidet (Kanter, 1977; Schwencke, 2006)

Engelsk pedagogisk aksjonsforskning ved Jean McNiff og Jack Whitehead, har et virkefelt langt utover utdanningsinstitusjonene. Deres syn på arbeidsorganisasjonene som lærende organisasjoner tilsier at dette også er en arena for pedagogisk aksjonsforskning. I Norge har derimot den dialogbaserte aksjonsforskningstilnærmingen vært mer eller mindre enerådende i arbeidslivet utenfor utdanningssystemet (Gustavsen, 2010). En viktig motsetning mellom disse to retningene er synet på forskerrollen, som henholdsvis *forsker på egen praksis* og *den vennlige "outsideren"*. Vi gikk inn i dette arbeidet, og spesielt denne fasen, med intensjoner om å undersøke muligheten for å forene disse rollene. Det hele skulle være forankret i en felles forståelse av Habermas' teori om kommunikativ handling som grunnlag for en praksisbasert forskning med tilrettelegging, for at nettverksgrupper i bedriftene i fellesskap kunne utvikle strategier for endringer og forbedringer i organisasjonene. Utover vår egen feministiske og minoritetsbaserte forståelse, så vi oppbyggingen av jentenettverkene med en kritisk utopisk tilnærming som et viktig grunnlag for å ivareta disse perspektivene inn i arbeidet som helhet.

#### **4.1.1 Plan og intensjoner**

Hver av de ulike deltakerarenaene i den planlagte forsknings- og prosjektmodellen, lokale og regionale bedriftsnettverk, jentenettverkskonferanser og dialogkonferanser, utgjorde felt for utvikling og refleksjon over egen praksis for deltakerne og oss som forskere i fellesskap. Samarbeidet måtte utformes og utvikles i fellesskap med utgangspunkt i den daglige virksomheten og hverdagslivet for deltakerne.

#### **Samarbeidsformer med partene i bedriftene**

Fra både pedagogisk og dialogbasert aksjonsforskning hadde vi ulike aktuelle arbeidsmodeller, som gruppeveiledning eller forskningssirkler, men vi ønsket å utarbeide arbeidsmetoder i samarbeid med deltakerne, som var forenlige med deres hverdag og samtidig skapte et klima der både partene i arbeidsorganisasjonen og vi som forskere hadde mulighet til å øke forståelsen av egen praksis. Prosjektet var planlagt utviklet med arbeidsgrupper eller nettverk i den en-

kelte deltakerbedrift eller avdeling, med jevnlig veiledningsmøter i en pedagogisk aksjonsforskningstradisjon. De lokale nettverkene, både for partene i bedriftene og for kvinnelige lærlinger og fagarbeidere, skulle være basen for veiledningsarbeidet. Tanken var at vi som forskere og veiledere skulle delta i arbeidet i den enkelte bedrift for å tilrettelegge for jenter som lærlinger og fagarbeidere, og finne metoder for økt rekruttering av jenter til fagene gjennom pedagogisk tilrettelegging og veiledning. Videre var intensjonen å danne nettverk med deltakere fra de ansvarlige partene som representanter fra sine bedrifter på tvers av bransjer, uten at det var lagt klare føringer for hvorvidt disse nettverkene skulle være bundet eller begrenset til deltakerfylkene.

Vi anså det som en fordel å sette sammen bedrifter fra både elektro- og bilbransjen for å oppnå erfaringsutveksling og læring av hverandres likheter og ulikheter. Vi tenkte at det underveis kunne skje en oppdeling av nettverkene i undergrupper geografisk eller ut fra konserntilknytning. Små bedrifter kunne kanskje ikke delta på alle samlinger osv., men det ville da være ønskelig finne andre tilknytningsformer som digitale møteplasser eller liknende i den daglige eller jevnlig forsknings- og prosjektaktiviteten.

### **Fristilte kvinnenettverk som forutsetning for feministisk og minoritetsperspektiv**

Kanter (1977) vektlegger oppbygging av kvinnenettverk i bedriftene som grunnlag for empowerment for kvinnene i arbeidsorganisasjonen som vesentlig for kvinnes trivsel og for at bedriftene skal kunne forbedre arbeidsmiljøet og ha trygge engasjerte medarbeidere. På bakgrunn av vår tidligere erfaring som deltakere i kvinnenettverk, og som en del av aksjonsforskningsarbeid i skole (E. Møller & Vagle, 2003), så vi det som ønskelig at det skulle etableres kvinnenettverk som skulle være egne fristilte nettverk og legge grunnlag for en økt myndiggjøring, uavhengig den enkelte bedrift. Selv om ”Jenter i bil og elektro” var et bedriftsutviklingsprosjekt, med fokus på endringer og forbedringer i den enkelte bedrift, var kvinnes minoritetssituasjon så framtrædende at deres mulighet som likeverdige deltakere i ulike dialoger ikke var til stede (Amundsdotter, 2009).

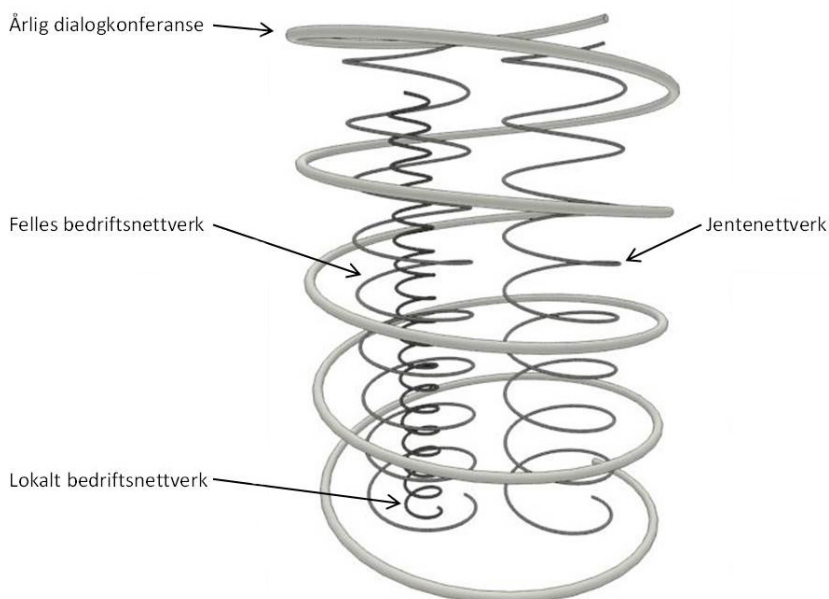
Vi anså selvstendige kvinnenettverk som en forutsetning for å skape mest mulig maktfrie og kreative arenaer for kvinnelige fagarbeidere og lærlinger, for å kunne bidra med forslag og ideer til endringer og forbedringer innen sine bransjer, og ikke minst ha en selvstendig støttefunksjon for jentene som en minoritet innen to svært mannsdominerte arbeidsområder. I motsetning til

de ulike bedriftsnettverkene, var og er, målsettingen at kvinnenettverkene skal bestå i en eller annen form etter at forsknings- og prosjektarbeidet er avsluttet.

### Årlige dialogkonferanser som felles møtearena

Dialogkonferanser er et eksempel på at aksjonsforskning er en omfattende og ressurs- og tidkrevende virksomhet. Men deltakerperspektivet i aksjonsforskningen krever arenaer som muliggjør det Greenwood og Levin (1998) omtaler som, *utforskende ved at deltakerne og aksjonsforskeren utvikler kunnskap sammen i en kommunikativ prosess hvor alle parter deltar og blir tatt seriøst*. I tråd med dette hadde vi planlagt årlige dialogkonferanser hvor representanter fra alle aktører i prosjektet skulle samles fysisk, med homogene og heterogene dialoggrupper, for å utveksle erfaringer og utvikle ny kompetanse innen feltet. Med hovedaktiviteten i den enkelte bedrift var det likevel ønskelig med idé- og erfaringsutveksling mellom bedrifter og bransjer i nettverk. Konferanser var ønskelig som arena for flere formål, som videreutvikling av kollektiv kompetanse, spredning av gode eksempler, og deling av ekstern og tidligere kompetanse på feltet i tråd med en demokratiserende tenkning i arbeidslivsorganisasjonene (Gustavsen, 2010).

Figurativt kan den planlagte strukturen på arbeidet illustreres slik:



Figur 9. Planlagt organiseringsmodell for arenaer i forskningsarbeidet (Modell 1).

## Planlagt erfaringstilgang

Aksjonsforskning er forankret i mulighetene for økt demokratisering og myndiggjøring for deltakerne. Dette søkes nådd gjennom arbeidsformer som kan bidra til at deltakernes stemmer og visjoner blir synlige og gjerne forsøkt realisert. Dette er viktige styringer for arbeidsformen, men i tillegg til arbeidsmetoder stiller disse prosessene også ofte krav til økt kompetanse gjennom tilgang til liknende erfaringer og begrepsforståelse i prosessen. Uten at det var knyttet opp til en særskilt aksjonsforskningstilnærming, var det i prosjektet planlagt å legge til rette for ulike former for kompetanseutvikling.

Fra prosjektplanen:

Prosjektet skal bidra til at deltakende bedrifter, opplæringskontorer, fagforeninger og jenter får del i relevante erfaringer i mekanismer som inntreffer for minoritetsgrupper. Det vil være et behov for opplæring og erfaringsutveksling i tillegg til nettverkene. Det vil bli viktig å bygge på erfaringer for de enkelte gruppene i bedriftene og tilrettelegge opplæringen. I startfasen bør opplæringen ta utgangspunkt i kartleggingsundersøkelsen sett i sammenheng med annen kunnskap om minoritetsforståelse og utestengningsmekanismer.

Videre opplæringsbehov er det viktig at deltakerne er med på å avgjøre ut fra hvilke behov som kommer fram underveis. For at opplæringen skal bidra til bedre praksis er det viktig at deltakerne får opplevelser og deltar i dialoger som kan øke innsikten i problemstillingene.

For å ivareta disse behovene vil det arrangeres årlige dagskonferanser / kurs hvor det kan være både parallelle seminarer og felles samlinger. På disse arrangementene vil det også være aktuelt å invitere interesserte som ikke deltar aktivt i prosjektet.

I tillegg til konferanser / kurs for alle deltakere skal det lages egne kurs / seminarer for jentene og ledere av jentenettverk.

Det kan også være behov for intern bedriftsopplæring av de ansatte som utgjør majoriteten som menn / gutter i spørsmål om minoritetsforståelse og arbeidsmiljø.

Dialogkonferanser var en arena for deling av kunnskap om for eksempel minoritetsperspektivet, men også gruppeveiledning eller forskningssirkler kunne være arenaer for dette. Forskereffekten betød i denne sammenheng at forskeren har ansvar for å dele sin kompetanse med deltakerne for å bidra til demokratiske og myndiggjørende endringer. Som deltakende forskere i samhandling med de andre deltakerne, så vi det som vår plikt og vårt ansvar å dele kunnskap og erfaringer vi hadde på feltet, når vi så det som nyttig eller deltakerne etterspurte verktøy, forståelsesrammer eller liknende. Hans Skjervheim (1957) mener at

forståelse av mening bare er mulig eller interessant hvis den som skal forstå en annen også ser seg selv i et felles prosjekt med den andre. I et slikt sammensatt prosjekt fantes det mange eksperter på hver sine felt. Jentene var eksperter på å være minoritet, ledere var eksperter på å være ledere, tillitsvalgte som tillitsvalgte og vi kom inn med forsker, veilednings- og minoritetskompetanse (Amundsdotter, 2009; Kanter, 1977). Utveksling av kompetanse, teorier, modeller og ulike forståelsesrammer, i tillegg til refleksjon over egen praksis, inngikk som en viktig del av praksis-teori transformasjonen (Winter, 1989).

I den pedagogiske aksjonsforskningen ligger hovedfokuset på hvordan forskeren, læreren eller veilederen skal forbedre og utvikle sin praksis i samarbeid med deltakerne eller elevene. Pedagogisk aksjonsforskning er nødvendigvis knyttet opp mot en eller annen form for pedagogisk virksomhet hvor pedagogen er en formidler og veileder, men i hvilken grad man skal formidle teorier, begreper eller forståelsesrammer om deltakernes egen hverdag er mindre tydelig.

I dialogmodellen ligger det i selve begrepet at kjernen i virksomheten er dialog mellom deltakere med samme eller ulike erfaringer, ståsted eller plassering i hierarkier. Noe av poenget er nettopp at det ikke er eksterne eksperter eller ”forståesepåere” som skal forelese eller fortelle deltakerne hvordan deres hverdag er eller burde være (Pålshaugen, 1991). Forskernes og prosessstilrettelger av dialogkonferanser sin oppgave er å stille kritiske spørsmål, framlegge alternative tanke sett osv., så til en viss grad ligger det føringer om å innføre nye tanker og begreper. Ragnvald Kalleberg (1992) kan settes inn i den samme tradisjonen og han fokuserer sterkt på behovet for å innføre, og ikke minst utvikle, relevante begreper i aksjonsforskningsarbeid. For å kunne utvikle praksis og teori, eller begrepsforståelse hånd i hånd, er det klart nødvendig med en refleksiv dialog mellom forskere og veiledere og deltakere kontinuerlig i prosessen.

I den kritisk utopiske aksjonsforskningen har Nielsen, Nielsen og Olsén (1999) i videreføringen av framtidsverkstedene utviklet en møteplass som er kalt forskningsverksteder, hvor eksperter, byråkrater eller andre som kan involveres i virkeliggjøring av det som har framkommet i den foregående prosessen blant deltakerne, inviteres inn for å delta i en realisering av handlingsplanene og ikke minst fastholde den utopiske horisonten. Deres ekspertise skal ikke brukes til å belære deltakerne, men til å sparre deres syn og bidra med kompetanse for det videre arbeidet. Ekspertene kan ikke underkjenne eller endre deltakernes utopier, men bidra med sin kompetanse og refleksjon i arbeidet mot realisering.

Når vi i samarbeid med hovedpartene i prosjektet valgte å planlegge en

form for opplæring og deling av forståelsesrammer og begreper, var dette kanskje mest i en nisjetradisjon innen aksjonsforskningen, såkalt ressursoppbyggende aksjonsforskning. Denne har røtter i samarbeid mellom fagbevegelsen og akademikere i blant annet felles studiesirkler (Sandberg, 1981), men som vist over, er det elementer av innføring av utenforliggende erfaring eller begrepsforståelse i alle de ulike retningene.

## 4.2 Organisering for dialog og diskursendring i arbeidsorganisasjonene

Etter hvert som partene i bedriftene undertegnet samarbeidsavtale med prosjektet ”Jenter i bil og elektro”, tok vi kontakt og avtalte veiledningsmøter med minimum en representant for hver av partene. Ulike arbeidsgrupper eller nettverk ble etablert i bedriftene. Noen besto av HR-ansvarlige eller verneombud i tillegg til partene, andre trakk inn kvinnelige ansatte som hadde andre støttefunksjoner i bedriften. Opplæringsansvarlige var også representert noen steder, eller møtte som bedriftens representant. Kvinnelige fagarbeider deltok også som en del av det interne nettverket noen steder. Det var ulike innfallsvinkler på deltakelse utover den enkelte bedrift. De tre elektrobedriftene i Trondheim skilte seg ut med å arbeide i et felles nettverk, og YIT-konsernet valgte å være med å arrangere en egen såkalt felles ”Kick-off”-konferanse for sine avdelinger i hvert av de fire deltakerfylkene. Deretter ble også YIT sin avdeling i Trondheim invitert og deltaker i nettverket i Trondheim, slik at alle ”de fire store” deltok.

I denne gjennomføringsfasen var det i starten invitert til en dialogkonferanse i Trondheim for representanter fra partene i deltakerbedriftene i hele landet, for at de skulle kunne utveksle erfaringer med å lage og gjennomføre handlingsplaner. Med unntak av trondheimsbedriftene og ”pionerene” i prosjektet, som var invitert til å innlede, Elektrobedriften YIT i Telemark og Toyota Oslo, var det lite påmelding til også denne konferansen. Selv om finanskrisen hadde dempet seg noe var det tydelig at det var vanskelig for ledere og arbeidende tillitsvalgte, spesielt i mindre bedrifter, å sette av bortimot to dager til en konferanse for å følge opp et umiddelbart ”ikke-produktivt” prosjekt. Hvis vi går tilbake og ser på motstanden i fase en, etableringsfasen, som vi oppsummerte for det første med kjønn og følelser, deretter klasse og verdsetting og for det tredje tid og økonomi i et presset arbeidsmarked, var det lite som tydet på



direkte motstand knyttet til de to første momentene når det gjaldt liten påmelding til denne konferansen. Flertallet av de som deltok i prosjektet på dette tidspunktet var godt i gang med handlingsplaner og ulike tiltak i egen bedrift for å tilrettelegge for jentene i firmaet. Det var et sterkt ønske om økt fokus på samarbeid mellom bedrifter og med utdanningsmyndigheter om å arbeide med økt rekruttering til elektrofag og teknikk og industriell produksjon som inngangsporten til bilfagene.

Finanskrisen var på retur, men mye kunne tyde på at utviklingen av globalisering og fleksibilitet i arbeidslivet (Sennett, 2009) vanskeliggjorde bruk av mer tidkrevende konferanser og prosesser, hvor mange mennesker skulle være til stede på en gang, på tvers av konsern, fylker osv. Vi valgte derfor å omgjøre den aktuelle konferansen til bare å omfatte bedriftene i Sør-Trøndelag /Trondheim i en halv dag. Den inngikk dermed i utviklingen av trondheimsnettverket som vi kommer tilbake til.

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) som i hovedsak har utarbeidet ”Nettverksprogrammet for organisasjons- og kompetanseutvikling” med dialogkonferanser som en del av metodikken påpeker også at denne type organisasjonsutvikling kan se ut til å egne seg best for større konsern eller bransjer (Pålshaugen, 1991). Så da konsernledelsen og hovedverneombudet i YIT ønsket å arrangere en egen konsernkonferanse som et tiltak innen prosjektet ”Jenter i bil og elektro”, støttet vi opp om dette som et forsøk på en alternativ organisasjonsform.

I samråd med den sentrale styringsgruppa vurderte vi at det økte tidspresset gjorde det riktig å gå vekk fra landsomfattende dialogkonferanser og heller arbeide for å finne dialogarenaer som var mindre tidkrevende for deltakerne. Det å unngå at viktige deltakere fra arbeidsorganisasjonene uteble, spesielt ledere i organisasjonene, ble sett på som viktigere enn at man gikk glipp av landsomfattende dialog mellom alle aktører. Vi vil i underpunktene her først se på den, fra vår side, uplanlagte bedriftskonferansen, deretter dilemmaet med regionsorganisering i lys av trondheimseksemplet og til slutt utviklingen av aktiviteten i jentenettverkene, på vei mot en ny strukturering av forskningsarenaene.

### **4.2.1 Eksempel på konsernstyrt konferanse i YIT, avlegger eller avsporing?**

Det ble valgt å kalle konferansen for en ”Kick off”- konferanse hvor målsettingen var å komme aktivt i gang med prosjektarbeidet i alle avdelingene. Dette var ikke, per definisjon, en dialogkonferanse, men i samarbeid med konsernledelsen og prosjektledelsen brukte vi, som innledere, veiledere og forskere

på konferansen, elementer fra dialogmodellen på konferansen. Ellers inngikk dette i større grad inn i en pedagogisk/veileder virksomhet. Det var deltakere fra begge parter i alle fylker og kvinnelige fagarbeidere fra Telemark og Trondheim. I tillegg var også HR-direktør og hovedverneombudet for hele konsernet med på konferansen.

I våre planer og forsknings- og utviklingsdesign var ikke en slik konferanse mulig å planlegge. Den ble realisert som resultat av aktivt arbeid, spesielt i telemarkavdelingen, og med ildsjeler i konsernets ledelse og hovedverneombudet, som også hadde deltatt på dialogkonferansen i etterkant av kartleggingsperioden i 2007. Vi innledet om bakgrunn for prosjektet, om oppbygging av prosjektet, om tilbakemeldinger fra jentenettverkene og skisserte mulige måter å arbeide med handlingsplaner på, som SØT-modellen (Hartviksen & Kversøy, 2008). Vi viste Handlingsplan fra Toyota i Oslo som et eksempel.

Selv om konsernet som helhet hadde undertegnet avtale med prosjektet ”Jenter i bil og elektro”, hadde kun avdelingen i Porsgrunn i Telemark fram til ”Kick-off”-konferansen deltatt aktivt i arbeidet med representanter fra ledelsen, tillitsvalgte og en aktiv gruppe kvinnelige fagarbeidere og lærlinger. Vi som forskere og veiledere hadde hatt tett og jevnlig kontakt med alle parter i Porsgrunn i Telemark og de hadde deltatt på alle fellesarrangementer i prosjektet. Deres rolle på ”Kick off”-konferansen var både å være et eksempel for de andre avdelingene, men også å være veiledere og mentorer i dialoggruppene for hver region. Gjennom konferansen undertegnet alle avdelingene selvstendige avtaler med prosjektet. Konferansen endte som et møte mellom erfarne deltakere, nye deltakere og oss som forskere, alle med ulik kompetanse på feltet.

Alle avdelingene i YIT hadde en lang tradisjon med å ha kvinnelige fagarbeidere. Tre avdelinger startet med kvinnelige fagarbeidere for over tjue år siden, og noen kvinner hadde vært i faget like lenge. Likevel hadde ikke spørsmålet om kjønn eller minoritet stått på dagsordenen tidligere. Bedriften hadde hatt en positiv holdning til å ta inn kvinner, men mye kunne tyde på at det inngikk i konseptet at jentene var ”en av gutta”.

De to kvinnelige fagarbeiderne fra Porsgrunn i Telemark innledet på konferansen og fortalte engasjert og levende om det arbeidet de hadde gjort. De la vekt på to hovedelementer; hverdagsendringer og rekruttering av flere jenter:

*”Det er viktig å få en bedre hverdag for jenter i elektrofaget. Vi må få hverdagsendringer som;*

*- God mottakelse når du begynner i læra.*

- Muligheter til å jobbe sammen med en kvinnelig fagarbeider i starten
- Arbeidstøy som passer.
- Bevisste ledere som ikke lar små eller store ubehagelige kommentarer eller liknende, til eller om jentene, passere osv.
- Hverdagen består som regel av de små og relativt enkle spørsmålene.

De fortalte om en liten humoristisk bildeserie av seg selv på jobb, til bruk i ungdomsskolene i arbeidet med å rekruttere flere jenter til faget. og viste brosjyren de hadde laget i samarbeid med fagforening og den lokale ledelsen:



Figur 10. Omslag på brosjyre som var resultat av "trepartsamarbeid" i Telemark.

I den påfølgende plenumsdebatten framkom en vesentlig motsetning i konsernet for framdrift og deltakelse i prosjektet. Fra ledelsen i en avdeling ble det vektlagt at de ansatte kvinnene ikke var interesserte i å delta og at det derfor var svakt grunnlag i avdelingen for deltakelse. En kvinnelig fagarbeider fra en annen avdeling stilte seg kritisk til dette og var overrasket over at det var kvinnelige ansatte som skulle bære ansvaret for bedriftsutviklingen for et tokjønnnet arbeidsmiljø. Dette synliggjorde organisatoriske viktige problemstillinger i hele forskningsprosjektet med hensyn til hvem som skulle delta i de ulike nettverkene, hvordan erfaringer og informasjon skulle deles og hvordan maktbalanse skulle håndteres.

Avdelingene arbeidet deretter i regionsvise grupper etter SØT-modellen.

Representanter fra Telemark delte seg på gruppene for å dele sine erfaringer og vi som forskere og veiledere gikk rundt i gruppene. De enkelte gruppene la ut fra det vi observerte vekt på å analysere sin nå-situasjon og hvilken situasjon de ønsket. Tiltakene fra Telemark ble brukt som grunnlag for diskusjon om aktuelt innhold i kommende handlingsplaner. Alle avdelingene satte opp en rekke punkter til sine handlingsplaner, fra organisasjonsmodeller, samarbeidspartnere, rekrutteringsmål til forbedringer av garderobe og spiseforhold. Vi har tatt med utdrag fra framleggene som synliggjør lokale tilnærminger, men også en felles diskursutvikling innen både HMS-spørsmål og rekruttering på konferansen:

Trondheimsavdelingen:

- *"Vi vil lage en lokal arbeidsgruppe og delta i bedriftsnettverket i Trondheim".*
- *"Det blir viktig å samarbeide med opplæringskontoret og de andre bedriftene om rekruttering av jenter til faget."*
- *"Vi vil innføre en fadderordning for lærlinger, både gutter og jenter i alle fall de to- tre første månedene."*
- *"Vi vil ta inn minimum en jente som lærling hvert år."*
- *"I arbeidet for at jentene skal bli, må vi heve standarden på brakker og garderober, tilgang på passende arbeidstøy og gjennomføre andre trivselstiltak."*
- *"Vi vil gjennomføre allmøte på bedrifts- og klubbnivå som et ledd i arbeidet med å skape positive holdninger til jentene i bedriften og etablere samarbeid med jentenettverket i Trondheim."*

Osloavdelingen:

- *"Vi skal delta på Yrkes- og utdanningsmessa med jentelærlinger."*
- *"Det er viktig å videreutvikle de gode erfaringer vi har med samarbeid med skolene i arbeidet med prosjektet til fordypning til også å gjelde jenter."*
- *"Målet vårt er et kjønnsnøytralt og trivelig arbeidsmiljø for alle og da må vi benytte det lokale AMU i arbeidet med å lage handlingsplan for å ivareta jentenes situasjon ute på produksjonsleddet. Det største problemet er at jentene ikke blir, så vi må finne tiltak for å beholde jentene og vurdere spørsmål om fleksibel arbeidstid for alle småbarnsførelde."*
- *"Vi har også snakket om ideen om allmøte eller klubbmøter om prosjektet."*

Bodøavdelingen:

HMS-ansvarlig hadde laget et utkast til handlingsplan i forkant av konferansen for å ha et diskusjonsgrunnlag. Denne ble noe endret og det ble lagt vekt på at det må nedsettes en arbeidsgruppe med partene som kunne arbeide videre med konkretisering av handlingsplanen slik at prosjektet ikke ble en oppgave for den kvinnelige HMS-ansvarlige. Men i tillegg ble det framhevet:

- *"Vi ønsker å lage en plan for rekruttering, bygge på erfaring fra Porsgrunn og videreutvikle brosjyren derfra."*
- *"Som HMS-ansvarlig vil jeg begynne å stille jentene spørsmål om hva de for eksempel ikke trives med i medarbeider eller lærlingsamtaler. Prøve å se individuelle behov og avdekke folks reelle livs- og arbeidssituasjon, sånn at vi kan jobbe bedre med det psyko-sosiale arbeidsmiljøet."*
- *"I likhet med trondheimsavdelingen ønsker vi å arbeide for at jentene skal bli i bedriften og få bedre standard på brakker og garderober."*
- *"Målet vårt er å øke andelen fra sju til femten prosent jenter i avdelingen i prosjektperioden."*
- *En representant fra konsernledelsen avsluttet med å si: "Alle avdelinger må sørge for å forankre prosjektet i den lokale ledelsen og har frist til nittende oktober for ferdigstilling av lokale handlingsplaner."*

Denne konferansen var et eksempel på et arrangement, som ble en fra vår side uplanlagt avlegger av forskningsprosjektet. Det krevde at vi omstilte oss raskt for å delta og kunne bidra med kunnskapsdeling i samarbeid med de av konferansedeltakerne som allerede var deltakere i forskningsprosjektet. Utfordringen ved denne situasjonen var at konsernledelsen kontrollerte organiseringen av konferansen og de kvinnelige fagarbeiderne ble framhevet i en ledelsesstyrt empowermentsstrategi (Schwencke, 2006), som til dels bidro til å gi dem, i stedet for partene i avdelingene, ansvar for videreutviklingen av endringsarbeidet i konsernet. Vi anser i ettertid at det likevel var viktig å delta og nettopp kunne bearbeide denne problemstillingen i samarbeid med de regionale jentenettverkene etterpå.

#### **4.2.2 Det regionale bedriftsnettverket i Trøndelag som et eksempel på synliggjøring av dilemmaet mellom forskeransvaret og selvstendighet av nettverk**

I Trondheim i Sør-Trøndelag hadde ingen av bedriftene som hadde inngått samarbeidsavtale med prosjektet utarbeidet handlingsplaner. Vår oppgave som aksjonsforskere var i samarbeid med bedriftene, fagforeningene og jentene å

finne gode samarbeidsformer for å utvikle tiltak som kunne bedre arbeidsmiljøet for jentene i bedriftene og bidra til økt rekruttering. Vår oppgave var å ”hekte oss på” den enkelte bedrift eller bedriftsnettverks diskurs og i samarbeid utvikle forsknings- og utviklingsmodeller, ikke komme med ferdigsydde modeller (Pålshaugen, 1991).

På det første nettverksmøtet i Trondheim ble en av de tillitsvalgte foreslått som ansvarlig for nettverket av andre deltakere. Han påtok seg dette litt motvillig, og i løpet av det kommende halvåret hadde vi løpende kontakt med ham på e-post og telefon, men han hadde stort arbeidspress og slet med å samle og organisere nettverket. Vi ble enige om at vi skulle innkalle til et nytt felles nettverks / veiledningsmøte for de nå fire elektrobedriftene, inkludert YIT. Under punktet om organisering av nettverket på dette møtet ønsket ikke vi å ”frata” deltakerne ansvaret for organisering og innkalling, men visste jo at den som hadde påtatt seg ansvaret ikke opplevde at han hadde anledning til å følge det opp på daværende tidspunkt. Som et alternativ foreslo vi at ansvaret for innkalling og organisering av møtene kunne gå på omgang i tråd med hvor man fysisk møttes, men heller ikke det ble sett som noen god løsning. Tid og sted for neste samling ble uansett fastlagt uten at spørsmålet ble ordentlig avklart.

Regionsmodellen frambrakte en større uklarhet i ansvarsforholdene enn andre forsknings- og utviklingsarenaer. De planlagte dialogkonferansene for alle regionene var klart vårt ansvar i samarbeid med den sentrale styringsgruppa for prosjektet ”Jenter i bil & elektro”. Samarbeidet med de lokale bedriftene var avhengig av at begge parter i bedriften hadde skrevet under på en forpliktende avtale og åpnet døra for oss som forskere og veiledere. Regionssamarbeidet hadde ingen slike klare føringer og skapte derfor nye utfordringer, men vi vurderte at et slikt samarbeid på sikt kunne medføre økt og mer robust kompetanseutvikling. Som vist i refleksjonen under var det likevel ikke lett å finne en god form på dette umiddelbart.

Fra vår refleksjon etter møtet:

### **Organisering av og virksomhet i bedriftsnettverket**

Når det gjelder organiseringen av nettverket har vi opplevd at ansvaret har blitt skjøvet over på den ene tillitsvalgte og bidratt til en mindre demokratisk og likeverdig organisering av nettverket. Vårt mål var å få en debatt og løsning som kunne skape økt likeverd og demokrati i nettverket.

Arbeidet med bedriftsnettverket har likhetstrekk med Pålshaugen (1991) sitt arbeid med lederne på Tidemanns tobakksfabrikk: ”Vår oppgave er dels å organisere de diskusjoner som skal finne sted innenfor rammene av utviklingsorganisasjonen,

dels å gi innspill i disse diskusjonene. Denne tosidige oppgaven vil vi betegne som dels en *reorganisering* av bedriftens diskurs, dels en *intervensjon* i samme diskurs.” (s.56)

Allerede på den første dialogkonferansen som startet prosjektet ble det klart at bedriftene i den ene regionene ønsket å jobbe i et regionalt nettverk for nettopp å fokusere på felles problemstillinger og løsninger. Deltakerne ønsket at dette skulle være et selvstyrt nettverk og utpekte en lokalt ansvarlig. Dette stoppet opp, men vi valgte å opprettholde organiseringen med lokale nettverk, men tilbød oss å organisere nettverkssamlingene. Ved at forskere / veiledere er ansvarlig for organiseringen blir nettverkets rolle som en organisering i forhold til alternativ utvikling og kollektive kunnskapsprosesser mer tydelig. Ingen av deltakerne blir på den måten heller stående ansvarlige for om nettverket lykkes eller ei (Gustavsen 2004).

Når det gjelder organiseringen kom vi ikke egentlig til noen konklusjon. Den ene bedriften sa seg villig til å være vert for neste møte, men ansvaret for innkallingen ble liggende på oss. Det var også tydelig at de ønsket at vi skulle ta kontakten med utdanningsmyndighetene ikke bare sentralt, men også lokalt. Vi kan ikke forsere utviklingen, men må bare gradvis se om det lar seg gjøre å finne en form hvor den hektiske hverdagen i bedriftene lar seg kombinere med at flest mulig føler og tar et ansvar for organisering og innhold. Vår tidligere erfaring er jo at det skjer når eiendomsforholdet oppleves sterkt nok.

Det er viktig med felles interesser hvis nettverket skal være levedyktig. Et annet både felles og konkurrerende område for elektrobedriftene er rekruttering av nye lærlinger. Deltakerne i nettverkene har fokusert på dette området, som det mest sentrale, for i det hele tatt å gjøre noe med kjønnsbalansen i bransjene. I stedet for ”å slåss” om de få jentene som søker fagene arbeider de med å utarbeide gode metoder for å presentere fagene for jenter i ungdomsskolen i samarbeid med utdanningsmyndighetene. Gjennom kompetanseutvikling i nettverkene legges det også stor vekt på å være og framstå som modellbedrifter, som verdsetter kvinnelige håndverkere som en ressurs i bedriften.

Dilemmaet vi sto overfor når vi skulle planlegge neste møte i nettverket var på den ene siden hvordan nettverket skulle opprettholde sitt ønske om selvstendighet og mulighet for videreføring av arbeidet utover forsknings- og prosjektperioden, og på den andre siden hvordan kunne vi kunne bidra til å skape balanse i nettverket ved å ta ansvar for struktur, innkallinger osv. så ikke noen av deltakerne fikk ansvar som ble en påkjenning de ikke hadde tid eller overskudd til. Som forskere og igangsettere av aksjonene for å få til samarbeid mellom forskning og bedrift hadde vi et ansvar for legge til rette for prosesser som kunne bidra til utvikling av samarbeidsarenaer for å arbeide med prosjektets mål (Gustavsen, 2004; Johnstad, 2007).

På bakgrunn av at flere av deltakerne var så tydelige på at de ønsket et selvstyrt nettverk fra starten av, ønsket vi å stille så åpne som mulig i dette spørsmålet og være forberedt på å tilby oss å ta ansvar for organiseringen dersom

det viste seg å være et ønske om det. Vi forberedte de spørsmålene nettverket hadde uttrykt forventninger om at vi skulle bidra med som verktøy i utarbeidelse av handlingsplaner og organisering av trepartssamarbeid rundt rekruttering.

Som en del av tilrettelegging for trepartssamarbeidet hadde vi til det neste møtet invitert opplæringskontoret for elektrofag i regionene, SEOS, og representant fra opplæringsavdelingen i fylkeskommunen. SEOS representanten møtte og deltok aktiv på møtet. Under saken om organisering ble det foreslått at SEOS kunne ta ansvar for nettverket og det ble enighet om at dette skulle tas opp med styret i opplæringskontoret. Vi stilte spørsmål om hvorvidt dette lå i opplæringskontorets mandat, men representantene fra bedriftene og fagforeningene hadde nok et så sterkt fokus på at nettverkets rolle var knyttet til rekruttering at det var stemning for å undersøke denne muligheten. Dette stilte vi oss som planlagt åpne til.

Vi valgte i den kommende perioden å legge vekt på å veilede den enkelte bedrift i arbeidet med handlingsplaner og opparbeide samarbeid og kontakt med utdanningsmyndighetene for å legge grunnlag for videre utvikling av trepartssamarbeidet. Diskusjonen om formen på nettverksorganiseringen lot vi ligge en stund, både for å konsentrere oss om å arbeide med den interne diskursen i den enkelte bedrift, men også for å ”ha et tilbud” til nettverket med samarbeid med fylket og jentenettverket i et treparts- eller firepartssamarbeid om rekruttering.

Opplæringskontoret SEOS så ikke noen mulighet for å kunne ta ansvar for nettverket og vi valgte å planlegge å innkalle til et nytt nettverksmøte høsten 2010 som ble den neste fasen med institusjonalisering av samarbeidet med utdanningsmyndighetene. Erfaringene fra prosessen i trondheimsnettverksmodellen tok vi med oss til de andre regionene og foreslo liknende organisering etter hvert som flere bedrifter kom med og det ble grunnlag for bedriftsnettverk i de andre fylkene.

Oppbyggingen av de tre andre regionale nettverkene tok likevel lengre tid. Det var ikke så klart deltakernes egen ide og heller ikke så tydelige felles saker i utgangspunktet. Det at vi som forskere og veiledere fanget opp behovet for å stille spørsmålet om rekruttering i fokus i alle regionene, førte til en vitalisering av nettverkene. Gjennom et felles engasjement rundt rekruttering økte interessen, hos både ledelse og tillitsvalgte, for å arbeide med utvikling av handlingsplaner i egne bedrifter.



### 4.2.3 Bedriftsnettverk satt inn i en mer pedagogisk aksjonsforskningstilnærming

Gjennom oppsplittingen av arbeidet i mindre regionale nettverkssamlinger kontra større dialogkonferanser, valgte vi en aksjonsforskningstilnærming med mer preg av pedagogisk aksjonsforskning (Hiim, 2010; Stenhouse, 1975) med gruppeveiledning (Gjems, 1995; E. Møller & Vagle, 2003). I nettverkene var målet at partene i bedriftene skulle styrke sin handlingskompetanse for å forbedre arbeidet med å ivareta og rekruttere kvinnelige fagarbeidere enkeltvis og felles. Det store flertallet av nettverksdeltakerne i bedriftsnettverkene var menn og representerer i den sammenheng majoriteten i bedriften. Vi hadde tidligere arbeidet mye med problemstillinger om kjønnsbalanse sett i et minoritetsperspektiv (Kanter, 1977; E. Møller & Vagle, 2003). Maktbalanse og minoritet – og majoritetsforståelse var viktig for å kunne utvikle handlingskompetanse på det yrkesfaglige feltet. Kunnskap om gruppeprosesser og organisasjonsutvikling var også viktige temaer for å øke deltakernes endringskompetanse (Gustavsen, 2004; K. A. Nielsen, 2007).

På bakgrunn av deltakernes ønsker og våre refleksjoner fra forrige nettverksmøte la vi planer for neste møte. I gjennomføringen av nettverkssamlingene var det avhengig av deltakere og dagens innhold hvordan det ble organisert, men formen bygde på elementer fra gruppeveiledning med erfaringsdeling og felles refleksjon (Gjems, 1995; Stålsett, Tveten, & Sandal, 1994). Noen ganger var det aktuelt med runder hvor alle la fram erfaringer om de samme problemstillingene, andre ganger kunne ett eksempel fra *en* bedrift være grunnlaget. I etterkant av møtene skrev vi relativt omfattende referater som ble sendt ut til alle deltakerne. Vi valgte på bl.a. bakgrunn av den tidligere beskrevet tidspresede situasjonen i bedriftene, å ta ansvar for referatene, men opplevde at de fungerte som et kollektivt dokument som kunne brukes som synliggjøring av endringsprosessene for nettverkene og de kollektive refleksjonene. I tillegg til referatene skrev vi egne logger som dannet grunnlag for refleksjon for å utvikle egen forsknings- og veiledningspraksis, og også for planlegging av neste samling.

Veiledning er en kontinuerlig prosess som kan bidra til økt refleksjon over individuell eller kollektiv praksis. Refleksjon kan så lede til en ny og bedre praksis. Dette leder i forskningssammenheng raskt til aksjonsforskning som også er et spørsmål om prosess og bevisst refleksjon, endring og en ny praksis. Gjentakelse av veiledningsprosessene over lengre tid er en forutsetning for å lage et dokumentert aksjonsforskningsarbeid. Det er ikke nok å finne ut hva som bør endres, men endringene må gjennomføres og igjen vurderes og dokumenteres

i flere omganger (Amundsdotter, 2009; McNiff & Whitehead, 2001a; Vagle, 2003).

#### 4.2.4 Utviklingen av nettverkene for kvinnelige lærlinger og fagarbeidere

Kvinnenettverkene begynte i denne fasen å finne hver sin utforming i de fire regionene. I etableringsfasen var det kun arbeidsgrupper på to til fire personer i hvert fylke som vi samarbeidet med både for å skape en arena for myndiggjøring av dem som individer og for å kartlegge mulige deltakere i hvert område. Dette førte videre til diskusjoner om aktuelle samarbeidspartnere og organisasjonsformer. Alle nettverkene hadde etterhvert utviklet en tosidig målsetting og funksjon. Det ene var å være et samlingssted for å dele erfaringer og få støtte hvis man trengte det. Et sted for ”mental styrketrening” som noen beskrev det i et framtidsverksted. Det andre var å være ”kvinnelige modeller” som kunne bidra til rådgivning og rekruttering av unge jenter på messer, informasjonsarrangementer og egne opplevelsedager for bare jenter som ble arrangert av utdanningsmyndigheter eller bedriftenes opplæringskontorer.



*Figur 11. Kvinnelig fagarbeidere veileder ungdomsskolejenter på ”Opplevsedsdag”.*

I motsetning til bedriftsnettverkene var det som sagt en klart uttalt målsetting at kvinnenettverkene skulle fortsette å fungere og videreutvikles etter at prosjektet og forskningsarbeidet var avsluttet. Vi deltok i arbeidet med å etablere de regionsvise kvinnenettverkene, men trakk oss mer og mer ut ettersom de ble selvstyrte eller fagforeninger / opplæringskontorer lokalt bidro med hensyn til økonomi, lokaler, hjelp til utsending av invitasjoner osv. Flere av jentene deltok også på tillitsrepresentantkurs og kvinnekongresser i fagforeningene etterhvert.

Som en del av forberedelsene og planleggingen mellom bedriftsnettverksmøtene, hadde vi jevnlig kontakt og møter med representanter for kvinnenettverkene som grunnlag for forståelse av utviklingen i arbeidet i den enkelte bedrift og regionale nettverk. Disse sirkulære prosessene inngikk som en del av den pedagogisk inspirerte aksjonsforskningen i bedriftsutviklingen. Som nevnt deltok også representanter fra jentenettverken av og til på bedriftsnettverksmøtene. Denne kontakten og informasjonsflyten var en åpen og synliggjort del av arbeidsformen. Enkelte deler av kvinnes innspill ble anonymisert, der vi anså at det var behov for det, eller et uttrykt ønske om det. Alt som ble videreformidlet var avklart med kvinnenettverkene.

Hvert halvår arrangerte vi egne kvinnenettverkssamlinger, i alt fire stykker, i de to første fasene, med tjuefem til trettifem deltaker totalt fra alle regionene. Sentrale intensjoner for disse samlingene var å styrke jentenes demokratiske rettigheter, øke deres innflytelse på bedriftenes organisering og legge til rette for frigjøring fra holdninger og kulturer som hindret dem i å utdanne seg i og utøve yrker de ønsket. Temaene på kvinnesamlingene ble styrt av de regionale kvinnenettverkene sine ønsker. Arbeidsformene varierte noe ut fra temaer osv. Mange ga klart uttrykk for at de ønsket former som innebar aktivitet og samhandling, og ikke tradisjonelle konferanser med foredrag e.l. Vi valgte derfor i denne fasen å bruke elementer fra framtidswerksteder (B. S. Nielsen et al., 1999) og dramatisering (Husted & Tofteng, 2007) som et ledd i kompetanseutvikling og forskningstilnærming.

#### **4.2.5 Fra dialogbasert til utopisk forskningstilnærming med kvinnenettverkene**

Vi valgte å gå vekk fra den planlagte dialogkonferansemodellen også i arbeidet med kvinnenettverkene, men av helt andre årsaker enn når det gjaldt bedriftsnettverkene. Rammene for dialogkonferansene er begrenset av bedriftenes handlingsrom og gir ikke deltakerne muligheter for grensesprengende og visjo-

nære arbeidsformer. Vi ble etter oppstart av prosjektet kjent med den utopiske aksjonsforskningstilnærmingen og så det som en god tilnærming, som blant annet kunne innebære bruk av dramatisering og framtidsverksteder i arbeidet sammen med kvinnenettverkene på de halvårige samlingene.

Gjennomføringsfasens første halvårige nasjonale kvinnenettverkskonferansene hadde organisering av kvinnenettverk som tema. Gjennom ulike faser i framtidsverkstedmodellen jobbet kvinnene med hvorvidt de hadde behov for kvinnenettverk, hvilke visjoner de hadde for et arbeidsliv som ikke trengte kvinnenettverk, og hvordan de kunne tenke seg å jobbe fram mot visjonene. Her kom nettverkernes funksjon som en arena for ”mental styrketrening” som en av beskrivelsene. Arbeidsformen skapte mye latter og energi blant deltakerne. Ulike drømmer og visjoner ble presentert i fargerike veggaviser dominert av figurer og tegninger. Slik ble felles drømmer og visjoner på tvers av regionene en del av grunnlaget for utformingen av arbeidet i de lokale nettverkene. Ved en senere anledning ble også framtidsverkstedmodellen gjentatt som en videreutvikling av det samme temaet.



Figur 12. Eksempel på figurativ veggavis fra jentenettverkskonferanse.

På bakgrunn av ønsket om selvtillitstrening fra kvinner i nettverkene tok vi,

etter inspirasjon fra Husted og Toftengs (2007) arbeid med teater i arbeidslivs-forskning, kontakt med en profesjonell teaterinstruktør. Hun benyttet på den påfølgende jentesamlingen dramatiseringsøvelser som selvtillitstrening. En av ”øvelsene” var knyttet til stemmebruk og bruk av kroppen i samspill mellom to og to deltakere, hvor de skulle veksle mellom å rope ”NEI” med kraft og styrke.

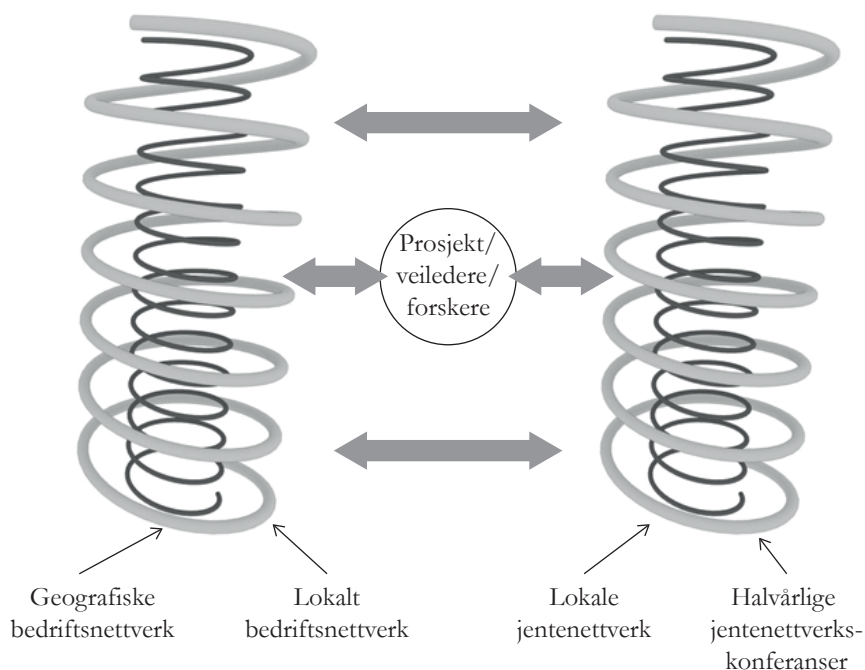
I den andre delen av ”treningen” skrev alle ned lapper med små hverdags-historier. Fokuset på hverdagens små og store utfordringer sammenfalt med YIT-jentenettverket i Telemarks fokus på det de kalte hverdagsproblematikk. Temaet var livet som kvinnelig håndverker i mannsdominerte arbeidsmiljøer og beskrivelser av ulike rollefigurer fra hverdagen. Det ble dannet grupper på fire – fem deltakere som trakk lapper fra hver kategori og dramatiserte andres historier og rollefigurer for hverandre. Alle opplevde at de kunne gå mer eller mindre rett inn i hverandres historier og det ble brukt mye humor og sarkasme for å få fram de ulike poengene. Rollespillene framstilte alt fra glede over å mestre nye krevende arbeidsoppgaver til opplevelser av uønsket synliggjøring fra en grinete vaktmester i arbeidssituasjonen.

I mange sammenhenger etter denne samlingen henviste kvinnene til utbytte av ”NEI”-øvelsen både på jobb og i private sammenhenger. Rollespillsekvensen førte til mye gjenkjennelse og speiling i hverandres erfaringer og situasjoner. Gjennom teaterformen kommer motsetningene fram med stor grad av humor, følelser og alvor (Husted & Tofteng, 2007). Kvinnene fikk på denne måten delt sin viten på flere nivåer, gjennom følelse, kroppslig forståelse og refleksjon.

Valget av en utopisk forskningstilnærming og arbeidsform i arbeidet på kvinnesamlingene så vi som en mulighet for økt bevisstgjøring, selvtillit, samhold og dermed økte muligheter for myndiggjøring og innflytelse i egne organisasjoner. Jentenettverkens frigjøringsorientering oppmuntret oss til å tenke videre og legge til rette for bruk av framtidsverkstedsliknende samlinger med dramatisering for å kunne bidra til mer kroppslige og fysiske eller gestisk kompetanse og gi rom for utopisk tenkning. Vi ønsket gjennom aksjonsforskning å bidra til prosesser for å øke jentenes mulighet til å påvirke egen situasjon som individer og minoritet, både i arbeidsorganisasjonen og fagbevegelsen. Jentenettverkskonferansene spesielt, bidro i den kritisk utopiske aksjonsforskningen, til å lage frirom for jentene der de kollektivt kunne slippe løs fantasien og skape utkast til et arbeidsliv ut fra egne drømmer og ønsker uten hverdagslige barrierer (Husted & Tofteng, 2007).

## 4.2.6 Ny organiseringsmodell

Utviklingen av organiseringen av både arbeidet med bedriftene og jentenettverkene, som dokumentert i punkt 4.2.4 og 4.2.5, medførte en endret organiseringsform av arenaene for forskningsarbeidet som kan illustreres slik:



Figur 13. Ny organiseringsmodell for arenaer i forskningsarbeidet (Modell 2).

Forskningsarenaene ble primært inndelt i to mer adskilte møteplasser. Partene fra bedriftene møttes i lokale og regionale nettverk. Kvinnelige lærlinger og fagarbeidere var samlet i sine lokale nettverk, og representert på halvårige nettverkskonferanser. Kommunikasjonene mellom arenaene ble ivaretatt av oss som veiledere og forskere og ulike andre former for representasjon og felles møteplasser.

## 4.2.7 Rammer som barrierer og endring som mål for valg i aksjonsforskningstilnæringer

Det kan stilles spørsmål om det lar seg gjøre å nytte ulike aksjonsforskningstilnæringer med røtter i ulike tenkninger inn i ett og samme arbeid. I likhet

med den pedagogiske aksjonsforskningen ser vi muligheten for å kombinere en pragmatisk og kritisk tilnærming til arbeidet: ”Den epistemologiske basisen i denne tilnærmingen til aksjonsforskning kan antydes. De metodologiske grunnprinsippene bygger på pragmatiske og kritiske analyser av læreres yrkeskunnskaper.” (Hiim, 2010, p. 22). McNiff (2001b) sitt arbeidsfelt er i like stor grad i arbeidslivs- og organisasjonsutvikling, men nyttegjør på samme måte både den pragmatiske og kritiske tilnærmingen i arbeidet med kontinuerlige deltakende refleksive prosesser.

I arbeidet med holdningsspørsmål står språk og begrepsbruk sentralt. Vi har i våre tidligere arbeider hatt minoritetsforståelse som et sentralt tema for forståelse av situasjonen for kvinner i de sterkt mannsdominerte utdanningene og yrkene. Denne forståelsen var viktig både for kvinnene selv, og for de som var ansvarlig for organisering av opplæring eller arbeidssituasjonen. Språket er preget av fornemmelser og følelser, og bruk og utvikling av begreper vil igjen påvirke våre fornemmelser og følelser. Dette kan sees som en pragmatisk del av den pedagogiske aksjonsforskningstilnærmingen. For oss er kritisk refleksjon kanskje det viktigste elementet i den pedagogisk inspirerte delen av aksjonsforskningen. Hensikten med å utvikle begrepsforståelse må hele tiden sees i forhold til utopiske og demokratiske muligheter, for dem som står i en minoritetssituasjon eller umyndig rolle. Gjennom organisering av veiledningsgrupper og/eller nettverk som over lengre tid gis mulighet til refleksiv kritikk gjennom utprøving av handlinger, kan gode eksempler på økt demokratisering og myndiggjøring frambringes (Hiim, 2010; E. Møller, 2000; Vagle, 2003).

Den rent pragmatiske aksjonsforskningstilnærmingens målsetting er i hovedsak knyttet til å legge grunnlag for dialog og økt felles forståelse for språk og begreper.

Språket, slik det foreligger i et nettverk av diskurser, skjematiserer vår virkelighetsforståelse og forhåndsorganiserer våre erfaringer. (...) Innen den delen av samfunnsforskning som kaller seg aksjonsforskning, har reorganisering av diskurser som virkemiddel betraktet, krav på spesiell interesse. Betegnelsen ”Aksjonsforskning” har sitt grunnlag i at forskningsstrategien generelt formulert går ut på å delta i praktiske forsøk på endringer av virkeligheten, og på det grunnlag også forsøke å forbedre den. (Pålshaugen, 1991, pp. 22,23)

I arbeidet med kjønn og minoritet står som nevnt språk og begreper sentralt for å oppnå konsensus og felles forståelse som grunnlag for endringer. På det grunnlaget har vi som vist hentet mye fra den pragmatiske aksjonsforskningen når det gjelder nettverksbygging og bruk av dialogkonferanser. Begrensningene

i denne formen ligger i vårt arbeid i at bedriftenes eller organisasjonenes rammer ikke utfordres.

Den kritisk utopiske aksjonsforskningen kritiserer den pragmatiske aksjonsforskningen for å begrense arven fra Kurt Lewin til en relasjon mellom teori og praksis. Representanter for kritisk utopisk aksjonsforskning hevder at forskningen også skal omfatte mulighetene for å utvikle demokratiske kunnskapsformer og kritikk av strukturer og kulturer i samfunnet (Amundsdotter, 2009).

Det er også viktige forskjeller i spørsmålet om vektlegging mellom språk og handling i aksjonsforskningen:

The creation of meaning through language as a fundamental credo in hermeneutic philosophy is necessarily connected to organisating social change. The dialogue before and after a social action cannot be separated from the action itself. In the so-called pragmatic direction of Action Research, the unity between interpretation and action has become a basic belief. (...) The direction of Action Research based on Critical Theory has a different interpretation of the hermeneutic dialogues. They are not necessarily understood either as cultivating processes or development-oriented dialogues about practical issues. They are understood as scenes for critical re-orientations in a reified everyday life. (K. A. Nielsen & Nielsen, 2006, pp. 66,67).

Spesielt i arbeidet med etablering av kvinnenettverkene i dette forskningsarbeidet har vi som vist sett stort behov å nytte former fra den kritisk utopiske aksjonsforskningstilnærmingen for å kunne legge til rette for kvinnes egne muligheter til tenkning, organisering og egenutvikling langt bortenfor de rammene som eksisterer i dagens organisering innen samfunn og bedrift.

### 4.3 Utvikling av handlingsplaner i bedriftene og sammenhengen med diskursutvikling med hensyn til jenter som minoritet i bil- og elektrobransjene

Handlingsplaner i topartsstyrte arbeidsorganisasjoner er avhengig av en konsensusorientering og foregående samarbeidsprosess. I hvilken grad handlingsplanene er resultat av en reell kommunikativ prosess vil i stor grad variere fra organisasjon til organisasjon. Det stilles store krav til bruk av språket og intensjoner om rasjonelle begrunnelser for å oppnå mulighet for sann konsensus (Habermas, 1984; Kalleberg, 1996). Partene viste i forskningsprosjektet både



ulike og sammenfallende interesser for økt kjønnsbalanse og bedre tilrettelegging for kvinner som minoritet. Resultatet var likevel langt på vei felles mål for de bedriftene der partene valgte å delta og oss som deltakende forskere, som innebar at det var mulig å gjennomføre det Habermas beskriver som en kommunikativ handel.

Heroverfor taler jeg om kommunikative handlinger, når de delagtige aktørers handlingsplaner ikke koordineres via egocentriske succekalkuler, men via den indbyrdes forståelse akt. I den kommunikative handlen er de delagtige ikke primært orientert mot egen succes; de forfølger deres individuelle mål under den betingelse, at de kan afstemme deres handlingsplaner i forhold til hinanden på grunnlag af fælles situasjonsdefinisjoner. For så vidt er det at forhandle sig til situaionsdefinitioner en væsentlig bestanddel af den fortolkningsydelse, som den kommunikative handlen kræver. (Habermas, 1997, p. 209).

Utviklingen av handlingsplaner er et klart element i den Habermas inspirerte dialogbaserte aksjonsforskningstradisjonen, enten det er i den enkelte bedrift eller i regionale bedriftsnettverk, som ofte har vært sentrale i norsk arbeidslivsforskning (Gustavsen, 2004). Kombinert med en pedagogisk aksjonsforskningstilnærming med elementer av gruppeveiledning søkte vi å bidra til kommunikative og lærende utviklingsprosesser med forankring i den lokale konteksten i arbeidet med å lage handlingsplaner i deltakerbedriftene.

I samarbeid med hovedorganisasjonene, hadde vi planlagt at det grunnleggende kriteriet for deltakelse i prosjektet, var at partene i alle deltakerbedriftene i samarbeid, utviklet egne handlingsplaner med hensyn til rekruttering og tilrettelegging for et godt opplærings- og arbeidsmiljø for jenter i den enkelte bedrift. Dette var vektlagt i prosjektplanen og avtalen som partene i bedriftene undertegnet ved tilslutning. Alle aktuelle deltakerbedrifter fikk omfattende informasjon om forprosjektet og kartleggingsundersøkelsen (Vagle & Møller, 2007), som et mulig grunnlag for kartlegging i egen bedrift, i forkant av arbeidet med utvikling av handlingsplan. Til ”gjengjeld” ble partene i bedriftene lovet muligheter for opplæring i planleggingsverktøy, minoritetsforståelse og erfaringer om kjønnsbalanse i arbeidslivet.

I tillegg til den interne nytten av handlingsplanene var intensjonene at disse også skulle kunne nyttes til å være en del av dokumentasjonen i arbeidet, som kunne brukes ved eksempelspredning. Ellers ble det lagt vekt på at utviklingen i den enkelte bedrift måtte bygge på lokale forutsetninger og ressurser, og styres av partene i bedriften i samarbeid med kvinnelige fagarbeidere og lærlinger. Bedrifter som ikke igangsatte arbeid med handlingsplaner, ble skrevet ut av

prosjektet. Tanken var at det i tilknytning til dialogkonferansene kunne arrangere tilbud om workshop eller liknende, i prosjektverktøy som "Helhetsmodellen" (Bjørndal & Lieberg, 1978; Hiim & Hippe, 1993) og "SØT-modellen" (Hartviksen & Kversøy, 2008), da konferansemodellen endret seg, tok vi med oss dette "tilbudet" ut i konsernkonferansen, bedriftsomfattende nettverk og nettverk i de enkelte bedriftene.

Handlingsplanene som et resultat av en åpen og ærlig kommunikativ prosess vil primært være en del av de enkelte deltakerens plan for sine handlinger i sitt daglige virke i arbeidsorganisasjonen. Likevel var det viktig å synliggjøre og nedtegne den forståelsen og de saken det var konsensus om i en skriftlig plan. Vi hadde intensjoner om at arbeidet med handlingsplaner skulle inngå i bedriftenes organisasjonsutvikling, som et samarbeidsprosjekt mellom partene og andre aktuelle aktører i bedriften. Det kan være langt fra ord til handling, men språket og begrepene er viktig verktøy for å planlegge målrettede handlinger. Det å gå fra å tenke organisasjon og bedriftsutvikling til å snakke og skrive om det, er i seg selv ofte en stor endringsprosess (McNiff, 2010; Pålshaugen, 1991).

Vi så også for oss muligheten til å arrangere konferanser eller liknende for alle ansatte i en bedrift eller avdeling, men det viste seg å bli langt mer omfattende en det som var mulig innenfor forsknings- og utviklingsprosjektet. Utfordringen ble i hvilken grad diskursending i deltakergruppa i den enkelte bedrift, bransje eller region spredde seg til miljøene som helhet.

Vi vil her se på noen utvalgte eksempler på prosesser og resultater av arbeidet med handlingsplaner, som er valgt for å vise et størst mulig mangfold:

- "Pionerbedriftene" Toyota i Oslo og YIT Telemark, og nettverkene som etter hvert ble organisert i deres regioner.
- YIT i Nordland som en eksempelbedrift i sin region.
- Bedriftsnettverket i trondheimsregionens som arbeidet felles med utvikling av handlingsplaner.

### **4.3.1 Toyotas vei til å sette kjønn på dagsordenen og handlingsplanens betydning for bedriftens diskurs**

Toyotas forutsetninger for deltakelse i forskningsprosjektet skilte seg fra de andre aktuelle deltakere, og bedriften ble tidlig sett på som en selvskreven deltaker i prosjektet fra den sentrale styringsgruppa og andre involverte, som hadde erfaring med bedriftsutviklingsprosjekter. Fra mange hold legges det vekt på sammenhengen mellom Toyotas bedriftsideologi og den norske eller nordiske modellen for samarbeidsprosjekter i arbeidsorganisasjonene (Gustavsen,

2010). Toyotas arbeid med kvalitetssirkler startet allerede på 50-tallet i Japan, under begrepet "kaizen". Fordkonsernet var lenge den ledende bilprodusenten i verden og "fordismen" med fokus på spesialisert og kontrollert produksjon, var lenge den styrende bedriftsideologien i bilindustrien. Sakte men sikkert ble den avløst av "toyotisme" hvor fokuset er på de mer kundenære elementene og en personalpolitikk som blant annet i stor grad innebefatter selvstyrte grupper med kontroll over sin del av produksjonen (Grønning, 1997). Denne tenkningen fra produksjonssystemene er også videreutviklet til å omfatte salgsavdelingene og det såkalte ettermarkedet, som inkluderer bilverkstedene. Vi var i utgangspunktet relativt kritiske til hvorvidt denne tenkningen hadde noen nevneverdig funksjon i den norske konteksten. Slik vi kjente begrepsapparatet forbandt vi det med japansk ideologisk tenkning i tråd med "familiestaten", men ønsket å finne mer ut av det.

En representant for Toyotas ledelse for Østlandet (Baudakonsernet) kontaktet oss med ønske om deltakelse i prosjektet, begrunnet i sin personlige tilknytning og tolkning av myndighetsteorien i konsernet. I tråd med organisasjonsutviklingsteori er forankring og støtte i bedriftens toppledelse vesentlig for endrings- og forbedringsprosesser. McNiff og Whitehead tilføyer også behovet for lederes personlige praktiske teorier: "Abstract theories do not often help managers find ways to improve their practice. Personal practical theories do." (McNiff & Whitehead, 2001b, p. 52). Myndiggjøringsteorien var tydelig en personlig og integrert del av Toyotalederens praksisteori.

Toyota Oslo hadde i lang tid før prosjektet startet, vært den bilbedriften som mest aktivt rekrutterte jenter til faget. Verkmestere ringte skolene tidlig i skoleåret og ba spesielt om å få utplassert jenter dersom det var aktuelt. Bedriften hadde fem avdelinger i Oslo-området og laget en styringsgruppe med deltakere fra partene, HMS-ansvarlig i bedriften, verneombud og to kvinnelige lærlinger fra hver sin avdeling. Klubblederen fra den ene avdelingen som representerte Fellesforbundet, fagforeningen, ble utnevnt til leder av arbeidsutvalget.

Ved å knytte oss til arbeidsorganisasjonens interne diskurs og sette minoritets- og kjønsspørsmålet på dagsordenen, hadde vi som aksjonsforskere en katalysatorfunksjon, men måtte også balansere graden av inngrep for å opprettholde partene i arbeidsorganisasjonens eiendomsforhold til arbeidet.

Arbeidsutvalget i Toyota Oslo avholdt sitt første møte umiddelbart etter oppstartkonferansen for hele prosjektet, og satte i fellesskap opp det de definerte som en foreløpig handlingsplan. Den innebar en del kartleggingsoppgaver og klargjøring av ansvarsområder for arbeidsutvalget og andre funksjoner i bedriften. Forutsetningene for den kommunikative handelen var i stor grad

til stede i arbeidsorganisasjonen. Vi deltok på neste oppfølgingsmøte hvor deltakerne som følge av det innledende arbeidet, ønsket å ta opp følgende med lederne for ettermarkedsavdelingene:

- Fordeler med å få jenter inn i bil
- Opprydding i slik som plakater på veggene
- Hva må vi passe på ovenfor jenter kontra gutter.
- HMS: orden og renhold på generell basis ikke bare på grunn av jentene, sanitære forhold

Verneombudet og leder i den lokale arbeidsgruppa hadde gjennomført en befaringsrunde på alle avdelingene og opplevde en del uventet motstand mot å fjerne dameplakater, og var skuffet over at de noen steder var kommet opp igjen. Det var enighet om å overføre ansvaret for at verkstedene skulle være uten dameplakater og liknende til ettermarkedslederne på hver avdeling, da dette ble ansett som en del av grunnleggende HMS-tema, og ikke en del av arbeidsgruppas utviklingsfelt.

Derimot fikk deltakere i arbeidsgruppa ved HMS-ansvarlig, ansvar for å lage en mal for jobbintervju som var tilpasset både gutter og jenter og i samarbeid med en av de kvinnelige lærlingene forsøke å samle jentene i bedriften til et felles nettverk. Opplæringsansvarlig skulle i samarbeid med bedriftens opplæringskontor gjennomgå formen på lærlingsamtalene, slik at de ivaretok spesielle forhold som angikk jentene som minoritet i bedriften. Andre spørsmål som det var ønskelig å arbeide videre med var personalhåndbok, ”fritt fram” - postkasse manuelt eller nettbasert, for å fange opp problemer og forslag til endringer, levering av arbeidstøy og sko i damestørrelser, og hvordan man skulle gjennomføre oppstartsmøte med lærlinger slik at det best mulig ivaretok begge kjønn.

Som man ser var det et bredt spekter av saker som ble omfattet av arbeidsgruppas ønske om kvalitetssikring, endringer og forbedringer. Spesielt interessant oppfattet vi likevel at det ble satt et skille mellom hva som ble oppfattet som grunnleggende HMS, som rene og ryddige verksteder uten dameplakater, og andre områder som ble vurdert innenfor utviklingsfeltet. Ettermarkedslederne skulle ta ansvar for det første og arbeidsgruppa for prosjektet skulle konsentrere seg om utviklingsområdene.

Arbeidet med å etablere arbeidsgruppa i bedriften brakte HMS-ansvarlig, opplæringsansvarlig, verneombud og tillitsvalgt sammen på en felles arena. De hadde høyst sannsynlig samarbeidet om andre saker før, men temaet var helt nytt, og deltakelse av de kvinnelige lærlingene var definitivt en ny konstellasjon.

sjon. Tillitsvalgt og den ene kvinnelige lærlingen hadde også erfaringene fra oppstartskonferansen med seg til det videre arbeidet. Tillitsvalgt og leder av gruppa var spesielt opptatt av hvordan minoritetsforståelse kunne bidra til å se dette arbeidet i et nytt lys. Denne sammensetningen av mennesker og ideer var utgangspunkt for en samarbeidsressurs (Winter, 1989) i bedriften, og for oss som forskere var det viktig å komme i inngrep med bedriftens diskurs, som ikke bare var ny for oss, men dette var også en ny diskurs i bedriften (Pålshaugen, 1991).

Nye konstellasjoner av mennesker i bedriften som snakket sammen om nye problemstillinger og begreper, førte ikke nødvendigvis til noen stor endring av den totale diskursen i bedriften, men noen steiner ble løftet, noen brikker flyttet og det totale bildet endret seg. Det mest tydelige så langt var kanskje ansvarliggjøring av ettermarkedssjefene for å holde verkstedene fri for dameplakater, som en del av det generelle HMS-arbeidet, og dette punktet kom likevel med som en del av handlingsplanens tiltak.

#### Handlingsplan for Toyota Oslo AS

Utarbeidet av utvalget for prosjektet for Toyota Oslo, utvalgsleder og klubbleder, to kvinnelige lærlinger, opplæringsansvarlig, HMS-ansvarlig og verneombud. Vi skal:

- Opplyse bedriften om fordelene med jenter på arbeidsplassen. På alle nivå.
  - sikre rekruttering
  - øke mangfoldet
  - øke trivsel for alle
  - hindre generalisering av de jentene vi allerede har
  - fordel med en arbeidsstokk som er mer et tverrsnitt av befolkningen (kundene)

#### Tiltak:

- Kvinnelig kontaktperson
- Sikre et varslingsystem som fungerer. PC basert "fritt frem bok" - på alle avdelingene.
- Opprette jente nettverk.
- Kontakte våre klesleverandører og undersøke tilbudet til jenter der iht. klær og sko
- Fjerne dameplakater og kalendre. Jobbe for å bli kvitt bilbransjens "pornostempel"
- Undersøke sanitær forhold og hygiene på avdelingene
- Rundtur på avdelingene for å kartlegge diverse forhold
- Oppfølging av faddere til jenter. Danne nettverk her og?

- Forbedre firmaets “ansikt utad” og image for jenter. Verdsette jentene som individer og øke yrkesstoltheten for jenter
- Fadder må hjelpe til å sette klare grenser for trakassering og diskriminering. Være den gode leder og støttespiller den skal være.

**HMS!** utrolig viktig. Må kunne være stolt av arbeidsplassen. Ingen må tro at det er hit du havner, hvis du ikke er flink på skolen! Det skal være et **mål** å komme hit.

- Oppstartsmøte for lærlinger. Med tillitsvalgt og kvinnelig kontaktperson.
- Hjelp og oppmerksomhet. For mye, for lite? Spørre jentene rundt om.
- Gi jentene følelsen av å være en ressurs og ikke en belastning!

Mål med prosjektet:

Hovedmålet med prosjektet er å utvikle metoder for å legge grunnlag for et opplærings- og arbeidsmiljø slik at kvinner finner disse bransjene attraktive. Slik vil bedriftene klare å beholde de kvinner som er i bransjene og kan øke andelen kvinnelige fagarbeidere i et utvalg av bedrifter i bil- og elektrobransjen.

Bransjenes langsiktige mål er at kvinner skal utgjøre 20 % av arbeidsstokken innen 2020.

### 4.3.2 Eksempel på diskursutvikling i Toyota Oslo

I tillegg til den finansielt vanskelige situasjonen for bilbransjen, gikk Toyota Oslo som helhet inn i en periode med store omveltninger og utfordringer. Den største avdelingen bygde nye lokaler og gikk gjennom en stor flytteprosess. Et stort antall biler ble også innkalt på grunn av en produksjonsfeil. Alt i alt medførte dette at avdelingene, utenom avdelingen på Oppsal, mer eller mindre la prosjektet på is i store deler av perioden, og det ble ikke avholdt møter med oss som forskere og veiledere. Kontakten var på telefon og e-post, primært med leder av arbeidsgruppa i bedriften. Handlingsplanen ble fulgt opp og videreutviklet i praksis spesielt på Oppsal, men også de andre avdelingene arbeidet i alle fall aktivt med målet om å rekruttere minst en kvinnelig lærling i året. Organiseringsendringene ble klare hindringer for å prioritere en problemstilling som ikke omfattet kjernevirksomheten. Resultatet ble til dels ildsjeler som slet i en flyktig hverdag (Sennett, 2009).

#### Implementering av minoritetsperspektivet

Høsten 2009 fikk verkstedet på Oppsal i Oslo kommunes fagopplæringspris for sitt arbeid med rekruttering, spesielt av jenter. Avdelingen hadde totalt åtte lærlinger, fire jenter og fire gutter, og seks nasjonaliteter representert på verkstedet. Verkmesteren som selv hadde pakistansk bakgrunn hadde i likhet med

tillitsvalgt en forankring i både ”The Toyota Way”-ideologien og en minoritetskompetanse, blant annet ut fra egne erfaringer, og uttalte:

*”Når vi tar inn jenter som lærlinger her, vil jeg helst ta inn to av gangen, så minoritetssituasjonen ikke blir så framtrepende”.*

Prisen ble på mange måter en ”vitamininnsprøytning” i prosjektet i denne virksomheten. Det var likevel ikke slik at erfaringene og praksisen skapte interesse i de andre avdelingene eller bilbransjen totalt i regionen. For å finne en kanal for å vise dette eksemplet til andre, formidlet vi kontakt med Høgskolen i Akershus og Norges tekniske naturvitenskapelige universitet (NTNU) som arbeidet med innsamling av gode eksempler på fagopplæring for Utdanningsdirektoratet. De laget to såkalte ”trigger filmer” fra Oppsalavdelingen, med intervjuer med verksmester, tillitsvalgt og kvinnelige og mannlige lærlinger fra verkstedmiljøet. Den ble lagt på Utdanningsdirektoratets hjemmesider på nettet (Utdanningsdirektoratet, 2013). Denne Toyotaavdelingen hadde spesielle forutsetninger utover Toyota ideologien til å anvende minoritetsforståelse, med like stort fokus på etniske minoriteter som jenter. Det viste seg likevel senere at det dukket opp motstand mot for eksempel egne tiltak for jenter. Her ser vi klare paralleller til den økte motstanden mot Affirmative Action, som positiv særbehandling av kvinner og etniske minoriteter i USA.

Jentene i Toyota deltok ikke aktivt i jentenettverket i Oslo. Vi tolket det som et uttrykk for at behovet ikke var så stort, når de var fire stykker på den ene avdelingen, og de to som var alene på sine avdelinger, hadde lang fartstid i firmaet og innarbeidede roller. På møtene der representanter fra jentene deltok hadde de en relativt tilbaketrukket rolle. Dette oppfattet vi, dels som at de var nye lærlinger i bedriften, og dels at partene i bedriften var aktive drivere av prosjektet. Partenes aktive rolle var i tråd med intensjonene i forskningsprosjektet, men fungerte kanskje som en brems for jentenes egen aktivitet.

Lederen av firmaets nettverksgruppe uttrykte ønske om å få en dialog om hvordan ”The Toyota Way” og prosjektet ”Jenter i bil og elektro” hadde vesentlige tangeringspunkter, spesielt med hensyn til minoritetsforståelse og respekten for enkeltindividet. I et uformelt møte med verksmester og leder i styringsgruppa, om blant annet dette, tok vi også opp jentenes rolle i prosjektet og jentenettverket i Oslo. De uttrykte da en sterk skepsis til særegne tiltak for bare jenter. Hvorvidt dette hadde innflytelse på at jentene i liten grad deltok i nettverkets aktiviteter klarte vi ikke å se. Internt i bedriften la partene stor vekt på å legge til rette for at forholdene skulle være ordentlige, preget av rettferdighet og trygghet. Som sagt var de likevel avvisende ovenfor det vi anså som midler

til å styrke jentenes sosiale identitet og kollektive bevissthet utenfor bedriften. Vi klarte ikke å oppnå dialog med de aktuelle jentene for å forstå mer av dette. Noe av argumentasjonen mot særtiltak tolker vi som forankret i likhetstanken, som er en grunnleggende del av arbeiderklassekulturens solidaritetstenkning, men som kan være en hindring i arbeidet med minoritets spørsmål og opprettelse av egne nettverk, for eksempel. En annen spesiell faktor her, er den sterke bedriftskulturen og holdningen til ”Toyota-familien” hvor problemer skal fram i dagen, men så løses internt.

### **Gjennomføring av tredje oppfølgingsmøte av handlingsplanen i Toyota særskilt for avdelingen på Oppsal**

Utdrag fra vår plan for tredje oppfølgingsmøte av handlingsplanen i Toyota særskilt for avdelingen på Oppsal:

Alle punktene i den overordnede problemformuleringen griper inn i dagens situasjon i denne avdelingen i denne bedriften og kan konkretiseres til følgende mål:

- Forbedre dialogen mellom jentenettverket og bedriften.
- Øke minoritetsforståelsen i samspeilet i bedriften internt med fokus på jentene som minoritet.
- Bidra til best mulig dialog som grunnlag for lokal handling.
- Fokuserer på metodikk som kan bidra til at alle stemmer blir hørt i prosessene.

Under spesielt de tre siste punktene vil spørsmålet om Toyotas bedriftsideologi være aktuelt å trekke inn i drøftingene. I tillegg vil det være aktuelt å diskutere hvordan avdelingen kan få vist sitt eksempel som et ”best praksis” i et egnet forum.

Rammene for møtet er at det avholdes i bedriftens møterom med representanter fra arbeidsutvalget. Vi ønsker så langt det er mulig å være to, men prioriterer å avholde dette møte for å bidra til kontinuitet og progresjon i utvikling av prosjektet i denne avdelingen, selv om en av prosjektveilederne er forhindret i den møtetiden som er ønsket fra avdelingen.

Forutsetningene for møtet er forhistorien som innebærer en stor grad av forankring av forskningsprosjektet i arbeidsorganisasjonen, men en noe uavklart rollefordeling mellom deltakerne i organisasjonen. Førrige møte var krevende sett fra forsker- og veilederrollen fordi det dukket opp uforutsette motsetninger. Det krevde at vi lyttet og lærte. Det ble stilt alvorlig spørsmål med særfordeler for jenter i forbindelse med jentenettverket, og hvilke konsekvenser det kunne få for arbeidsmiljøet som helhet. Det var også en debatt om jentenes rolle i prosjektarbeidet. I starten av førrige møte la verksmesteren vekt på at jentene måtte være de som la premissene og var drivende i arbeidet. I løpet av diskusjonen på møtet tolket vi det til at partene skulle ha ansvaret, men fortsatt stor vekt på at jentene skulle være premissleverandører.

Innholdet og prosessintensjonene for møtet er primært utviklingen av handlingsplanen og vår oppgave er å stille kritiske spørsmål og bidra med minoritets-



kompetanse. Det er ikke satt opp noen formel dagsorden for møtet, men det var en uttalt intensjon da vi planla møtet sammen med lederen i arbeidsgruppa at vi skulle møtes igjen for å snakke om hva vi hadde gjort i bedriften og i prosjektet som helhet. Leder i arbeidsgruppa har ytret ønske om å få tilgang til ”Sagaen om O’en” den svenske utgaven av Kanters (1979) film om minoritetsforståelse i arbeidsorganisasjonene. Vi har ytret ønske om å få låne litteratur om ”The Toyota Way” og myndighetsideologien deres fra dem. Denne kunnskapsutvekslingen kan bli viktig i den videre prosessen i samarbeidet mellom deltakerne og oss som forskere.

Avdelingen har kanskje Norges mest mangfoldige arbeidsmiljø på et bilverksted, og har ut fra dette unike erfaringer. Vi ønsker å fokusere på hvordan denne praksisen kan synliggjøres for andre innen konsernet og/eller prosjektet. De skulle ha lagt fram sine erfaringer for prosjektdeltakerne ved den siste konferansen som ble endret til en regionssamling for trondheimsbedriftene. Vi tenker det likevel er viktig for prosjektet som helhet og for denne avdelingen at det skapes en arena for å få lagt fram og diskutert deres handlingsplan og praksis. Gjennom en slik presentasjon vil det kanskje skapes økt bevissthet på egen praksis og økte muligheter for videreutvikling og dialog mellom de ulike gruppene. Er det en ide for Toyota ”konsernet” å arrangere en egen ”Kick-off” konferanse slik som i YIT? Eller bør vi opprette et bilforum i Oslo? Eller for hele landet? Vi vet at bilbedrifter andre steder i landet er interessert i hvilke erfaringer Toyota Oppsal, spesielt, sitter inne med.

Dersom arbeidsutvalget ønsker det, vil vi gjerne fortsette diskusjonen fra forrige møte om jentenettverkens funksjon og hvordan deres virksomhet kan fungere konstruktiv i forhold til prosjektet. Siden forrige møte har det skjedd lite i jentenettverket i Oslo, men vi kan referere til virksomheten i nettverkene i de andre regionene. Vår rolle er nettopp å være et mellomledd mellom jentenettverkene og bedriftene, men vi kan også diskutere om det er andre måter det kan opprettes en dialog. Avdelingen i YIT i Telemark har en del likhetstrekk med Toyotas avdeling på Oppsal men der er det spesielle at jentenettverket har hatt en stor plass i bedriftens virksomhet. Hva er forskjeller og likheter?

Ved å stille spørsmål om hvilke nye utfordringer et blandet kjønnsmessig miljø skaper i bedriften kan vi kanskje få fram eksempler på nye roller, nye former for samspill osv?

Vi må vurdere møtet i forhold til målene vi har satt oss. I tråd med Greenwood og Levins (1998) kjennetegn og Winters (1980) prinsipper om hvorvidt det skjer en praksis-teori transformasjon i samarbeid mellom oss og deltakerne vil vi still oss spørsmål som; Klarte vi å bidra til et handlingsfokus? Klarte vi å bidra til gode diskusjoner om dialog mellom deltakerne, minoritetsforståelse og bruk av egnet metodikk? Klarte vi i fellesskap å finne et forslag til en måte å presentere avdelingens praksis?

Referat fra det tredje oppfølgingsmøte av handlingsplanen i Toyota særskilt for avdelingen på Oppsal:

Referat fra ”jenter i bil & elektro” Toyota Oppsal 16.02.10

### *Tilstede:*

To prosjektledere fra partene ved avdelingen. To kvinnelige lærlinger ved avdelingen. En forsker/veileder. HMS-ansvarlig var forhindret p.g.a. sykt barn, men har i møte internt sagt ja til å påta seg oppgavene hun har blitt spurt om.

### *Praktiske spørsmål:*

Presentasjon av Toyota og handlingsplanene er fortsatt ikke lagt ut på prosjektets sentrale hjemmeside. Dette følges opp av prosjektveilederne.

Oversendt fil med "Sagaen om O'en" virker ikke. Prosjektveilederne oversender ny link. Toyota har bestilt to bøker om "The Toyota Way" til prosjektveilederne.

Kleskolleksjon for jenter: Bedriften har hittil hatt omsorg av klær for de som ikke passer inn i standard størrelser og modeller fra leverandøren, men dette tar ofte lang tid. Vurderer å bytte til leverandør med egen jentekolleksjon.

Lærlingansvarlig på avdelingen: Det er ikke egen lærlingansvarlig på Oppsalavdelingen, men jentene oppfordres til å bruke tillitsvalgt, som er sterkt engasjert i prosjektet, som kontaktperson med hensyn på opplæringen og praktiske spørsmål.

### *Videreutvikling av handlingsplanen:*

Stort arbeidspress har vanskeliggjort ønsket fokus på prosjektet den siste tiden, men det ble avholdt et internt møte i organisasjonen, der det blant annet ble avgjort at HMS-ansvarlig skal være kontaktperson for jentene i bedriften. Det er også diskutert om hun skal forsøke å samle jentene i Toyota til egne samlinger. Videre vil hun ha ansvaret for å gå gjennom alle avdelingene med hensyn på HMS og der hvor det berører jenteprosjektet. Toaletter, garderober og plakater i miljøet med mer. I interne møter har det vært tatt opp at Jenteprosjektet ikke skal dreie seg om HMS-saker fordi disse skal være i orden uansett og er et HMS-ansvar, men noen må likevel sørge for at det skjer. Revidert utgave av handlingsplanen vil bli sendt ut og lagt på nettet.

Utover dette er det fastslått i det interne møtet at det er partene i bedriften som er ansvarlige for gjennomføring og videreutvikling av handlingsplanen. Jentene i bedriften er viktige premissleverandører i dette arbeidet og representanter bør delta i møter som dette.

### *Toyotakonferanse:*

Det kom også fram ønske om å lage en konferanse for å se på sammenhengen mellom Toyota Way-ideologien og Jenter i Bil & Elektro-prosjektet på en felles konferanse for avdelingene i Oslo, Sør-Trøndelag, Telemark og Nordland. Prosjektveilederne tar dette opp med Norges Bilbransjeforbunds representant i styringsgruppa og sender over dokumentasjon fra YIT-konferansen. Oppsalavdelingen følger opp internt i organisasjonen. Dersom det ikke er interesse i de andre fylkene kan det være aktuelt å lage en felles bilkonferanse. Toyota, Bertel O. Steen og Harald A. Møller samarbeider allerede på toppledernivå om ettermarkedet. Det er uansett ønske om et forum for dialog om tilrettelegging og rekruttering av jenter i bransjen for de som arbeider aktivt med dette.

Utdrag fra logg etter tredje oppfølgingsmøte av handlingsplanen i Toyota særskilt for avdelingen på Oppsal:

Vi startet med å gå gjennom diverse praktiske spørsmål. Leder i arbeidsutvalget etterlyste spesielt Toyotas presentasjon på hjemmesida til prosjektet ”Jenter i bil og elektro” som bedriften hadde sendt inn. Vi lovt å følge opp og undersøke hva som skjedde med dette.

Bedriften er under sterkt press om dagen på grunn av innkalling av biler med feil på bremsepedalen, og de har hatt lite tid til å tenke på andre ting.

Det var bare prosjektansvarlig, og de to jentene som sitter i arbeidsgruppa, og en forsker /veileder som var til stede på møtet, men bedriften hadde hatt et møte uka før, med leder for prosjektet for hele Oslo, HMS-ansvarlig for hele konsernet med flere. Vi ble framlagt referat fra møtet som også inneholdt en videreutvikling av bedriftens handlingsplan. Vi vil få tilsendt et anonymisert referat fra dette møtet. Referatet sendes også til ansvarlig for avdelingen på Oppsal og ansvarlig for hele Oslo.

Det ble fra partene i bedriften lagt vekt på at HMS-ansvarlig i bedriften skulle ha en todelt rolle. For det første var det en forutsetning for et vellykket prosjekt å få gjennomført nødvendige HMS-forbedringer, for det andre var det ønskelig at hun som kvinnelig medarbeider skulle være en kontaktperson for jentene i arbeidsorganisasjonen. Da hun ikke var til stede var det vanskelig å få dette fullstendig konkretisert. Vi diskuterte litt fram og tilbake problemet med hva som er HMS-spørsmål og hva som skal ligge under handlingsplanen for ivaretagelse og rekruttering av jenter. Vi trakk parallell med YIT Porsgrunn som også henviser til Arbeidsmiljøloven og mener mye er løst dersom den oppfylles. Enighet om at HMS er HMS og ”Jenter i bil- og elektrofag” er et eget prosjekt.

Vi spurte ellers om hvordan de opplever at situasjonen er i forhold til praktisk tilrettelegging for jentene. Det er snakk om å kjøpe klær fra leverandør som har egen jentekolleksjon, men hittil er avtale at det skal gjøres omsøm for de som har behov for det, men dette tar svært lang tid. Det var snakk om at det kunne være et år for dette var på plass. Prosjektansvarlig vil følge det opp og mente det måtte kunne ordnes umiddelbart.

Prosjektansvarlig spurte jenten om det var noen lærlingsansvarlig i klubben. Det var de ikke kjent med, men han oppfordret dem til å bruke tillitsvalgt på avdelingen i slike saker og informerte om hvem det er.

I møtet stilte vi spørsmål om de hadde tenkt noe mer på jentenes rolle i ansvaret for prosjektet. De fortalte at dette hadde vært oppe på det bedriftsinterne møtet og at de opplevde at det nå var klarlagt at partene hadde ansvaret, men jentene måtte være viktige premissleverandører. Vi fortalte at om ulike erfaringer fra andre bedrif-

ter som viser at det ikke finnes noen fasit, men at det er viktig med en åpen dialog med jentene i bedriften slik at de kan involvere seg på egne premisser.

Vi tok videre opp avdelingens rolle i prosjektet som et eksempel på ”best praksis” som nå også var styrket gjennom Oslo kommunes Fagopplæringspris til avdelingen. Det var et tydelig ønske om å presentere bedriften, men alle som var tilstede på møtet var klare på at de ikke ønsket å stå på en talerstol eller snakke for store forsamlinger. Vi ble enige om at det var andre i systemet som sikkert kunne ta seg av det. Vi spurte hvem de først og fremst ønsket å presentere erfaringene sine for. Representanter for Toyota i de fire fylkene prosjektet finnes, bilbedrifter i Oslo eller bilbedrifter i de fire fylkene?

Det var litt diskusjon fram og tilbake, men de uttrykte at de opplevde det både som viktigst og tryggest å presentere seg for Toyota internt. Lederen for gruppa så for seg muligheten for å bruke noe av en slik samling til å legge fram og diskutere Toyotas bedriftsideologi og noe til å omhandle jenteprosjektet. Han var usikker på hvor kjent og brukt ideologien er i andre områder av bedriften. Vi ble enige om at han skulle ta dette opp med sine overordnede i Toyota og vi skulle ta det opp med styringsgruppa i prosjektet. Kunne vi få til et samarbeid, hvor bedriften og prosjektet samarbeider om en konferanse?

Vi ble også enige om at konferansen burde være før sommeren, helst i løpet av mai. Alle virket engasjerte og som de ønsket å få til en slik samling. De var opptatt av at det burde organiseres med mest mulig gruppearbeid. To av deltakerne hadde vært med på startkonferansen på Gardermoen og trakk fram det som en god måte og organisere en samling på, med mindre ulike dialoggrupper. Bedriften ønsket å få tilsendt ”Sagaen om O’er ” (Kanter, 1979) og oppsummering av YIT-konferansen. Vi fikk også låne to bøker om bedriftsideologien. De ville sende en presentasjon av ”The Toyota Way” sett i forhold til ”Jenter i bil og elektro”-prosjektet som de ønsket utlagt på nettsiden til hovedprosjektet i tillegg til den generelle etterlyste presentasjonen av bedriften.

Lederen i Toyotas styringsgruppe lagde og sendte inn en to siders redegjøring om sitt syn på sammenhengen mellom ”The Toyota Way” og prosjektet ”Jenter i bil- og elektro” som et tillegg til handlingsplanen, dette ble lagt ut på hjemmesiden til hele prosjektet. Innlegget oppsummerte slik;

The Toyota Way har ikke blitt utviklet etter at Toyota ble en stor suksess. Dette er tankemåter som lå til grunn fra før Toyota-familien begynte å bygge biler.

På lik linje med The Toyota Way, så bør prosjekt ”jenter i bil- og elektrobransjen” basere sin fremgangsplan på naturlige prinsipper, med stort rom for individuell utvikling og fri tenkning til alle aktører. Det som kan fungere i ett firma, trenger ikke nødvendigvis å fungere andre steder.

Det at jenter skal være en minoritet i bil- og elektrobransjen er ikke noe som ligger

naturlig i oss. Det er en ”ervert egenskap”. Med vår tids utstyr og verktøy er det ikke lenger noen grunn til at jenter ikke skal velge disse yrkene. Det er noe som henger igjen fra gammel tid og noe jeg synes vi i fremtiden skal heve oss over.

**Kaizen** (kontinuerlig utvikling).

For å sikre fremtidig utvikling, så bør det aldri fremlegges en ”fasit”. Derimot bør vi legge til grunn gode prinsipper å fokusere på som utfordrer hver enkelt til å tenke selv. Det bør også være stort rom for individuell utvikling i ettertid. Det må også settes langsiktige store mål, for å sikre kontinuerlig forbedring mot disse målene. Grep som tas for å nå disse målene bør utvikles individuelt for hver enkelt bedrift. Bransjene bør gjøre alt de kan for å bli kvitt det gamle stampelet som mannsyrker ved å legge mest mulig til rette for at jenter skal føle seg velkomne til bransjen. Forhåndsdomming som mannsyrker bør motarbeides i skolesektoren.

Det vil alltid finnes noen som vil motarbeide dette prosjektet. Det vil etter min mening være å motarbeide seg selv og sin egen eksistens i dette tvekjønnete samfunn. Jeg håper og tror det vil utvikle seg til at jentene søker disse bransjene med like stor selvfølgelighet som guttene. Vi bør allikevel jobbe for å dytte denne utviklingen i gang.

Utdrag fra refleksjon etter tredje oppfølgingsmøte av handlingsplanen i Toyota særskilt for avdelingen på Oppsal og innspill fra leder av arbeidsgruppa:

Rekkefølgen ble noe endret enn det vi hadde i planlagt, men vi hadde ingen dagsorden og det var ikke viktig at vi skulle styre dette. Det som var viktig for oss var at de opplevde at det som var viktig og positivt for dem kom i fokus. Vi opplevde at de praktiske tingene var viktig å få unnagjort og starte med. I tillegg til det vi var forberedt på, kom også spørsmålet om presentasjonen på hjemmesida opp som et viktig spørsmål. Vi tolket også det som et ønske fra deres side om å vise noe av det de gjør og bruker så mye krefter de klarer på.

Møte ble en del preget av at vi stilte spørsmål og kom med forslag, men vi opplevde at det var noe av forventningen til forsker- og veilederrollen i dette møtet, spesielt siden de nettopp hadde hatt et bedriftsinternt møte og framla referat fra dette og ga uttrykk for at de lurte på hva vi synes.

Men med bare en forsker og veileder i dette møtet var det langt vanskeligere å observere samspill og stille veiledende spørsmål. I tillegg ble det ikke så lett å se problemstillingene i et metaperspektiv for en som i langt større grad er en del av bilbransjen selv, som har egne koder, forståelsesrammer og ”selvsagtheter”. Arbeidet med en Toyotakonferanse var også en risikofylt plan som i motsetning til YIT-konferansen ikke var initiert fra ledelsen og i et langt mer splittet og konjunkturutsatt bransje. Det var store utfordringer for dem som ønsket å arbeide med dette prosjektet i en hardt presset periode i forhold til tid og økonomi. I refleksjonen stilte vi oss spørsmålene: Hva var det som gjorde at de likevel i så stor grad lyktes i utviklingsarbeidet? Hvordan kunne vi bidra til å sette lys på de upååttede holdningene eller handlingene som kanskje er kjernen til å lykkes? (B. S. Nielsen, 2010).

Ut fra tanken om at det er vi som forskere som skal koble oss til bedriftens

diskurs og ikke bedriften som skal kobles til forskernes diskurs (Pålshaugen, 1991), valgte vi å prøve å utdype dialogen med partene i bedriften i spørsmålet om hvordan spørsmål knyttet til kjønnsbalanse og minoritetsforståelse kunne implementeres i bedriftskulturen som bygger på ”The Toyota Way” framfor å gå nærmere inn i spørsmålet om egne tiltak og egen organisering av jentene utenfor bedriften. Vårt sentrale mål var å prøve å bidra til å blåse liv i arbeidet med oppfølging av handlingsplanen, videreføring av det interne arbeidsutvalget og arbeide spesielt med satsningsområder for den mest aktive avdelingen. I denne prosessen var det også behov for å stille kritiske, eller det Pålshaugen (1991) kaller negative spørsmål vesentlige for å øke mulighetene for å se nye løsninger og sette fokus på langsiktighet, dialog og organisasjonsendringer. Vår erfaring er at denne oppgaven langt lettere kan gjennomføres når vi var to forskere tilstede og kunne utnytte at en og oss hadde inngående kjennskap til bransjen, mens den andre var mindre husvarm og både så spørsmål fra andre vinkler og mer naturlig kunne stille fordomsfrie spørsmål. Store endringer hadde skjedd i spesielt den ene avdelingen, kunnskapen om kjønnsbalanse og minoritetsspørsmål hadde økt, men var de organisatoriske og bedriftskulturelle endringene sterke nok for en varig endring?

Diskursen i den interne arbeidsgruppa var klart endret fra det vi vil definere som her ”likhetsprinsippet” som innebærer at her behandler vi alle likt uten å snakke noe mer om det, til at kjønn og kvinner som en ressurs i bedriften som måtte ivaretas kom på dagsordenen. Medlemmene i arbeidsutvalget uttrykte ved flere anledninger at de ønsket at jentene skulle være premissleverandører og sentrale i prosjektarbeidet. Myndiggjøring eller kanskje rettere empowerment er sentralt i Toyota-ideologien, men det kan være at dette ønsket om myndiggjøring ble mer omfattende og krevende enn unge lærlingjenter var parate til og i sin konsekvens ble mer umyndiggjørende enn omvendt (Schwencke, 2006).

Avdelingen ønsket å spre sine erfaringer internt innen Toyota, og så konferanse for Toyota i de fire deltakerfylkene som en god mulighet, dette var en risikofylt plan som aldri lyktes. Ideen var sannsynligvis for dårlig forankret i ledelsesstrukturen, samtidig som bilbransjen som sagt har en organisasjonsform som vanskeliggjør slike større felles arrangementer. Men mange andre Toyota-verksteder arbeidet aktivt for å rekruttere jenter, og flere Toyotaansatte i andre fylker ble del av jentenettverkene. Opplæringsansvarlig for Toyota Oslo la også fram prosjektet og bedriftens erfaringer på et møte i bransjeorganisasjonen, Norges bilbransjeforbund (NBF) i Oslo.

Målet i forhold til økt minoritetsforståelse kom i liten grad i fokus når vi var en så liten og relativt ensartet gruppe. Diskursen om nettverkens rolle og samspill henger jo klart sammen med en minoritetsforståelse. Vi hadde en dialog hvor vi opplevde at dette lå som en premiss uten at det ble jobbet spesielt med fra vår side.

Lederen av nettverket var et tydelig eksempel på en ildsjel både i arbeidet for å virkeliggjøre bedriftsideologien og prosjektet ”Jenter i bil og elektro”. Hans engasjement var en drivkraft i arbeidet, men det var et klart dialektisk samspill mellom denne drivkraften og alle de andre som jobbet jevnt og trutt i systemet som opplæringsansvarlige, verksmestere, verneombud og ikke minst mannlige og kvinnelige

fagarbeidere. Mange prosjekter uttrykker et mål om å gjøre ildsjelene overflødig og institusjonalisere aktivitetene i stedet. Spørsmålet er kanskje heller hvordan ivareta ildsjelene? Spennet mellom drømmer eller ønskede situasjoner, som kanskje i stor grad fanebæres av ildsjeler, og den daglige virkeligheten kan være stor, men likevel en drivkraft i endringsarbeid.

Vi så det som en viktig oppgave i endringsarbeidet å bidra til denne synliggjøringen og så i sammenlikning med andre deltakerbedrifter etter hvert at vektlegging av en felles bedriftsideologi var av langt større betydning enn vi hadde antatt.

### **4.3.3 Eksempel på det regionale bedriftsnettverket i Oslos diskusjon om handlingsplaner i den enkelte virksomhet**

Ønske om en Toyotakonferanse var spilt inn til den sentrale styringsgruppa for hele prosjektet og Toyota som organisasjon, og lå nå utenfor vårt handlingsrom. På bakgrunn av erfaringen og refleksjonene etter trondheimsnettverket og arbeidet med handlingsplanen i Toyota, planla vi et felles oslonettverk, som en oppfølging det var mulig å realisere som utviklings- og forskningsarena. Bedriftsnettverket i Oslo ble samlet en måned etter møte med Toyota Oppsal, på vårt initiativ, og det var Toyota som var vertskap for dette første møtet. Oslobedriftene hadde ikke ytret noe spesielt ønske om denne organiseringen, men stilte seg positive til dialogmøter i stedet for konferanser. Den interne arbeidsgruppa i Toyota hadde som vist, et uttrykt ønske om å spre sine planer og erfaringer, selv om fokuset så langt hadde vært mer rettet mot Toyota internt.

Våre intensjoner med samlingen var dels å inspirere bedrifter som ikke hadde fullført prosessen med å lage handlingsplaner, og dels å gi de bedriftene som hadde kommet lenger i prosessen en arena for å utveksle erfaringer og ideer. Denne nettverksmodellen med representanter for begge parter i bedriftene i geografiske regioner er en relativt unik form innen aksjonsforskning, som er utviklet over lang tid i Norge (Gustavsen, 2004). Den har vært sentral i mange av prosjektene som har blitt støttet av Hovedorganisasjonenes Fellestiltak (HF). Ved at ulike aktører fra begge parter samles kan det skapes muligheter for nye koblinger av samarbeidspartnere og ideer til arbeidsmåter osv. En representant fra HF sentralt ønsket også å delta på oslonettverksmøtet for å lytte og lære, og se om det var erfaringer som kunne bibringes andre HF-prosjekter.

Vi ønsket også å formidle de siste inntrykkene fra jentenettverkssamlingene, som mulige innspill med hensyn til det videre arbeidet med å lage eller revurdere handlingsplaner i den enkelte bedrift. Vi hadde planlagt å bruke ulike veiledningsstrategier for å legge best mulig til rette for dialog og erfaringsdeling. Korte presentasjoner, runder og spørsmålsstillinger som kunne bidra

til størst mulig grad av speiling på tvers av bransjer, store og små bedrifter og andre ulikheter. Mellom oss som forskere ønsket vi også å legge vekt på muligheten for både å stille spørsmål utenfra og mer innenfra hver vår bransje. Planleggingen av et slikt dialogmøte divergerer fra et veiledningsmøte. Vår forskeroppgave innebar primært å tilrettelegge en dialogarena som inngikk i den totale forskningsprosessen (Pålshaugen, 1991).

Flere innspill til bedriftene framkom på den siste jentekonferansen et par uker tidligere blant annet;

- Baser og formenn er viktige premissleverandører for holdninger og miljø på arbeidsplassene. Det bør gis lederopplæring i holdninger til jenter i fage-  
ne.
- Økt andel utenlandsk arbeidskraft medfører større kulturforskjeller og større behov for opplæring i behandling av kvinnelige kollegaer for alle.
- Forbedring av HMS er viktig for alle, men er ofte avgjørende for jenters trivsel. Tilrettelegging for god HMS for begge kjønn må mer inn i HMS og IA arbeidet.
- Jenter må sees som en ressurs og ikke et problem i bedriften.

### **Spørsmål til andres og egen praksis for økt kollektiv kunnskap**

Bare fire av ti inviterte deltakere fra partene møtte. Flere meldte avbud rett før møtet på grunn av arbeidsrelaterte hindringer. De fram møtte representerte Toyota, YIT og Kontakt-El-installasjon som alle hadde omfattende erfaring fra prosjektet og representerte bedrifter som i lang tid hadde hatt kvinnelige ansatte lærlinger og fagarbeidere. I tillegg til oss som forskere/veiledere deltok også en representant for HF-styret. Frammøte begrenset noen av muligheten i planene, men vi fastholdt hovedstrukturen og la liten vekt på de som ikke møtte, men rettet fokus mot aktiviteten hos de firmaene som deltok. Deltakerne uttrykte likevel et sterkt ønske om et større og mer utvidet nettverk. Det ble likevel et svært engasjert møte, hvor alle deltok ivrig i diskusjonene og stilte spørsmål til hverandres erfaring og praksis. Med to forskere / veiledere til stede, fikk vi god anledning til å notere deltakernes innspill og gjengir her en del utsagn som illustrerer dialogen og diskursutviklingen i feltet.

I den første runden etter en kort presentasjon av prosjektets ståsted, tok deltakerne opp en del ulike problemstillinger:

*"Problemet er at jentene forsvinner. Byggebransjen er en rigid bransje med arbeidstid fra 07.00 – 15.00 og tidlig slutt på fredag. Tilpasset pendlere med hjemmeværende koner. Men stadig flere menn trenger tilpasning også, så det er på tide med en oppmykning."*



*"Det er viktig å tilrettelegge litt. Vil noen komme seinere og gå seinere er ikke det noe problem, for byggeplassene i dag er jo oppe til seint på kveld. Jeg har gjort antaler med "Kari", som har barn i barnehage, når det har vært behov for det."*

*"Når det gjelder skifterom, må man ikke nødvendigvis ha egen brakke, men finne fleksible løsninger som fungerer."*

*"Jentene ønsker ikke å stikke seg ut. I vårt firma er det nok sterke røster som er veldig toneangivende på det, og holder jentene tilbake fra å delta i arrangementer knyttet til prosjektet. De vil ikke være en egen gruppe."*

*"Prosjektet er for lite kjent, det har ikke vært oppe i lokalavdelingen av Bilbransjeforbundet i Oslo."*

Leder av arbeidsutvalget fra Toyota fortalte om prosessen med å lage handlingsplan i bedriften. Det kom spørsmål og innspill under presentasjonen. Han fortalte at de fulgte opp handlingsplanen med en "HMS-runde" på alle avdelingene i Oslo, hvor de blant annet tok ned dameplakater. *"Å gjøre dette i prosjektets navn var å skyte seg selv i foten"* sa han. Daglig leder i Kontakt-El installasjon kommenterte dette med: *"Det må gjøres av ledelsen som et ledd i HMS-arbeidet. Jeg gjør dette uten å snakke med noen, men ser at de kvinnelige ansatte blir glad for det."*

Fra Toyota fortalte de videre at de har valgt å ha HR-ansvarlig som en kvinnelig kontaktperson for jentene i bedriften. Lærlingene hadde vært invitert til møte med henne og hun reiste en del rundt på avdelingene *"Det er viktig å tilrettelegge for den enkelte som jobber i bedriften"* De hadde hatt problemer med klesleverandøren med blant annet å få passende hansker til jentene. De ville nå kun velge leverandører som har det de trenger.

Dette var det fler som la vekt på og kommenterte:

*"Arbeidsklar er viktig. Det dreier seg om leverandører ikke bare bedriften sjøl."*

*"Snickers har egen jentekolleksjon."*

*"De helvetes klesleverandørene. Vi har hatt utrolig mye trobbel med ytterjakker som ikke passer og må sys om her og der."*

I Toyota opplevde de nå likevel at det meste av det praktiske var på plass. Men problemet med egen organisering av jentene opplevdes fortsatt som et uløst spørsmål, som ikke hadde falt på plass. Dilemmaet de ga uttrykk for å stå ovenfor var ønske om å gi jentene nødvendig støtte, uten å "fordelsbehandle" dem. Arbeidsmiljøet på gulvet, spesielt på Oppsal, var endret. Jenteandelen

var så stor at det hadde hatt en merkbar positiv innvirkning. Opplæringsansvarlig supplerte med at det var viktig å se prosjektet ”Jenter i bil- og elektro” i sammenheng med bilbransjens pågående ”Renomméprosjekt”. Toyota besøkte elever på ungdomsskoler og deltok på foreldremøter og så klart sammenheng mellom image og rekruttering. I det siste hadde opplæringsansvarlig hatt med seg en ung kvinnelig fagarbeider på disse møtene. Han la vekt på at det var viktig å vise dem at man kan tilrettelegg for jenter, og mange gutter ønsker andre arbeidsforhold enn tidligere.

Det ble videre i sammenheng med at Toyota Oslo hadde fått fagopplæringsprisen, foreslått at arbeidet med kjønnsbalanse burde vurderes som et av de faste kriteriene for denne prisen.

Etter presentasjonen fra Toyota og de innskutte dialogene, gjennomførte vi en minirunde med de to andre bedriftene om deres opplevelse av situasjonen, og hvilke tiltak de mente var vesentlige. Dette ble kommentert underveis uten videre innblanding fra oss og vi tar med et anonymisert utdrag her:

*”Jeg gjør ikke så mye. Jeg har med meg holdninger fra firmaet jeg selv var ansatt om å ta vare på hverandre. Jeg er jo oppdratt av å ha jobbet sammen med to kvinnelige elektrikere. Jo flere jenter det er på en byggeplass, jo bedre miljø. Det er viktig at sjefen går foran og legger til rette, det er viktig at jeg lærer opp de andre som jobber for meg ved å ta ned plakater osv. Utfordringene har blitt større med mange nye utenlandske grupper på byggeplassene. De phystrer etter jenten, tisser rundt omkring osv.”*

Representanten fra HF kommenterte at dette er en kulturutvikling og henviste til eksempler fra et skipsverft, som hadde fått mange utenlandske arbeidstakere, og fikk utfordringer med hygiene mm. Hun støttet at det da dreier seg om at ledelsen tydeliggjør hvordan man vil ha det og ikke.

*”Spesielt de sist ankomne gruppene har stor behov for opplæring. Den jobben må bare gjøres, og det er ledelsens ansvar. Ingen liker egentlig å ha det sånn. Brakkene er en utfordring og en evig kamp mot entreprenørene. Tilrettelegging er mulig innenfor rammene.”*

*”Dette burde ikke være noe problem.”*

*”Det tar lang tid.”*

*”Det er mange sære gamle baser.”*

*”Jeg prøver å rekruttere. Det er viktig å få med småbedrifter i dette arbeidet, er ofte et godt miljø.”*

*”Hva gjør vi der det ikke er noen jenter?”*

YIT i Oslo hadde laget sin handlingsplan i etterkant av ”Kick-off –konferansen” med stor vekt på rekruttering og et mer fleksibelt arbeidsliv:

*”Vi har fem jentelæringer og tre kvinnelige fagarbeidere. Bedriften har hatt mange å årenes løp. Den største utfordringen er å beholde dem, Det er godt miljø for alle i bedriften, men strukturen i byggebransjen er et problem.”*

*”Har dere sluttintervjuer?”*

*”Ja”*

*”Det er for mye fokus på milepæler osv.”*

*”Det tas for lite hensyn til miljø.”*

*”Viktig med miljøfokus, mye sosialt viktig.”*

Bedriftsrepresentantenes innspill om holdnings- og kulturspørsmål og HMS-inkludering var helt i samsvar med temaer jentenettverkene ønsket å sette på dagsordenen. Til slutt la vi fram fra jentenettverkskonferansen ønsket om å bli sett som en ressurs. Dette ble fra bedriftene møtt med, at fler opplevde at jentene vegret seg fra å delta i prosjektet, eller på andre måter bli synliggjort i arbeidsorganisasjonen. Vi henviste til Kanters (1977) beskrivelse av merkede minoriteters ulike strategier, der det å forsøke å bli mest mulig usynlig er en av dem; ”socially invisible”. Vi oppfordret deltakerne til å finne arenaer for dialog med de kvinnelige ansatte, for å bli kjent med dem og deres behov likevel. De samme kvinnene som trakk seg tilbake i bedriftene, var som regel heller ikke deltakere i jentenettverkene, så deres stemme framkom i liten grad der også.

På tross av få deltakere i dette regionale bedriftsnettverksmøtet, opplevde vi at en rekke sentrale spørsmål og problemstillinger ble løftet fram og speilet i denne samlingen. Rundene bidro til å få fram ulike synsvinkler, og sette lys på alle de tre bedriftene, selv om Toyota som planlagt presenterte sin handlingsplan spesielt. Ingen av bedriftene hadde invitert med kvinnelige læringer eller fagarbeidere denne gangen, og vi tolket det som en økt forståelse for at partene var de ansvarlige for driften av prosjektet. Gjennom aksjonsforskning ga dette forumet deltakerne mulighet til å utvikle sin egen praksisteori innen det yrkesfaglige feltet ved utveksling av konkrete eksempler satt i et minoritetsperspektiv i en atmosfære av refleksjon og kommunikativ prosess (Greenwood & Levin, 1998; Hiim, 2010). På lik linje med intervjusituasjoner vil naturligvis deltakerne forsøke å framstille seg selv i et mest mulig fordelaktig lys. Vår forsker og

veilederrolle var i denne sammenheng styrket som ”korrigerer” av den jevnlige kontakten med jentenettverkene og fokuset på praksis i den enkelte bedrift over et tidsspenn. Et annet viktig aspekt med forskerrollen i denne type samlinger er å unngå at diskusjonen leder til et forenklet og lukket virkelighetsbilde, som kan føre til forsøk på raske og kjappe løsninger på problemene (Pålshaugen, 1991). Et viktig aspekt med endringer innen relativt antall og kvinner som en merket minoritet i arbeidsorganisasjonen, er å holde diskusjonen varm og ikke legge disse spørsmålene til side. Slik framstår dette som en veksling mellom veiledning i pedagogisk aksjonsforskning og dialogbasert arbeidslivsforsknings arbeid med fokus på diskursendring.

Det var framtreddende at deltakerne i jentenettverket var opptatt av mange av de samme problemstillingene; ledernes kompetanse til jentene som minoritet, majoriteten og spesielt nye utenlandske kollegers holdninger til jenter i arbeidsorganisasjonen og HMS-arbeid. Man kan stille seg spørsmål om hvorfor ikke dette hadde kommet høyere på dagsordenen tidligere. Effekten av forskningsprosjektet var å få satt problemstillingene på en formell dagsorden, og bidra med begreper og forståelsesrammer som medførte en kontinuerlig diskursutvikling.

#### **4.3.4 Prosessen fra sentral handlingsplan i YIT-konsernet, til lokal handlingsplan som verktøy i YIT Telemark**

Som vist i kapittel 3 om etablering, deltok noen av jentene fra YIT i Telemark på jentekonferanse i den perioden, og tok med seg mange av problemstillingene og visjonene derfra til arbeidet med lokalt forankret handlingsplan. Vi ba om å få være med på et lokalt arbeidsutvalgsmøte for å delta i utvikling av denne handlingsplanen i etterkant av jentekonferansen. Dokumentasjonen fra prosessen med utvikling av handlingsplan i YIT Telemark presenteres her nå, fordi det tematisk tilhører handlingsplaner og gjennomføring, selv om det tidsmessig foregikk i den foregående fasen.

YIT i Telemark var en av bedriftene som hadde hatt kvinnelig montører gjennom mange år, og hvor jentene hadde vært ”en av gutta”. Historien forteller sågar at en av de første jentene fikk et guttenavn internt i bedriften. Uansett var det en vilje og et ønske i avdelingen for å delta i forsknings- og utviklingsarbeidet og YIT – konsernets sentrale inngåelse av avtale med prosjektet ”Jenter i bil- og elektro” medførte at hovedverneombudet i konsernet deltok på det første interne arbeidsutvalgsmøtet sammen med lokalt verneombud, personalkoordinator og kvinnelige fagarbeidere og lærlinger i bedriften i januar 2009. Avde-

lingen var den første i konsernet som startet opp arbeidet. I startfasen var vår intensjon primært å legge fram problemstillinger og visjoner fra kartleggingsarbeidet i forprosjektet (Vagle & Møller, 2007) og komme i dialog med deltakerne. Diskusjonen videre omhandlet den sentrale handlingsplanen og situasjonen for jentene i bedriften lokalt. Fra dette første arbeidsutvalgsmøtet deltok de kvinnelige fagarbeiderne og lærlingene aktivt. To av kvinnene var i fagforeningens klubbstyre i distriktet, og inngikk derfor i en dobbeltrolle som en av partene og kvinnelig minoritet, når det angikk ansvarsforholdene i prosjektet.

I tillegg til konsernledelsen var både den lokale ledelsen og fagforeningen i Telemark spesielt raskt ute til å ta initiativet til å legge forholdene til rette for det lokale jentenettverket, ved å sette av midler og tid til at flere aktører fra begge parter og kvinnelige fagarbeidere og lærlinger deltok i arbeidstiden. Grenlandsområdet, som Porsgrunn er en del av, er et av Norges mest sentrale industriområder og har hatt en svært lang tradisjon med nettverk og aksjonsforskningsprosjekter mellom LO og NAF (i dag NHO) fra 60-tallet. En antakelse er at den norske utgaven av den nordiske samarbeidsmodellen er forankret ”på dypet ” gjennom at miljøene i Grenlandsområdet har vært en viktig del av denne historien (Gustavsen, 2010). Dette kan være noe av grunnlaget for det vi opplevde som et aktivt samarbeidsklima mellom partene i et prosjekt som omhandler arbeidsorganisasjonen i YIT i Porsgrunn. Bedriften kom mye raskere i gang med partssamarbeidet enn andre deltakere.

### **Gjennomføring av andre oppfølgingsmøte av handlingsplanen i YIT i Telemark**

Utdrag fra vår plan for andre oppfølgingsmøte av handlingsplanen i YIT i Telemark:

På bakgrunn av forrige møte er det vårt mål å forsøke få fokus på partenes ansvar for bedriftsutviklingen. Jentene har spilt en framtreddende rolle i prosjektet i denne bedriften, men vår forsker- og veilederoppgave er blant annet å påse at ansvaret ikke legges på jentene alene. Det sentrale målet for møtet er å komme videre i arbeidet med handlingsplan for bedriften.

Rammene for møtet styres bedriften inkludert hvem som deltar.

Vi har opplevd i tidligere møter i bedriften at det har vært vanskelig å være tydelige på partenes ansvar for prosjektet når jentene er tilstede. De var forrige gang engasjerte og tok mye ansvar og vi ønsket ikke at de skulle oppleve at vi ”tok ansvaret” fra dem. Derfor vil vi la dette bero dersom vi oppfatter at det kan bli resultatet, men heller følge det opp på den kommende bedriftskonferansen som utelukkende skal

være for partene. To av jentene sitter i klubbstyret og dette medførte en dobbeltrolle for dem i arbeidet som vi må være oppmerksomme på og bidra til å klargjøre.

Når det gjelder den lokale handlingsplanen vil vi stille spørsmål ut fra helhetsmodellen for å kartlegge og bidra til å synliggjøre hva som har blitt gjort og hva som kan eller bør gjøres. Vi ønsker å vurdere nytten av møte ut fra om det blir igangsatt prosesser rundt ansvarsfordeling og lokal handlingsplan.

Utdrag fra vår logg fra det andre oppfølgingsmøte av handlingsplanen i YIT i Telemark:

Møtet startet med personalkoordinator og fem jenter fra bedriften, derav de to som satt i klubbstyret, men ingen av dem var leder av klubben eller verneombud. Det ble vanskeligere enn noen gang for oss å fokusere på partsansvaret i arbeidet og ikke bidra til at jentene i bedriften fikk ansvaret for å drive prosjektet. De hadde så langt vært mest opptatt av rekrutteringsarbeid, men dilemmaet var at de også var engasjert i spørsmål om mottakelse og ivaretagelse av nye jenter i bedriften og gjerne ville gjøre noe med det også.

Personalkoordinator sa at han som planlagt bare skulle være med på starten av møtet og så kunne vi og jentene fortsette med å jobbe videre. Det var uklart, i alle fall for oss, om det skulle være et arbeidsutvalgsmøte eller et internt jentenettverksmøte i fortsettelsen, eller ett møte mellom jentene og klubben. Etter hvert kom også den påtroppende installatør og lærlingansvarlige og prosjektansvarlig på en av avdelingene.

Vi spurte om det var noe de ville ta opp. Da kom det fram et ønske om å høre litt mer fra nettverkskonferansen for jenter på Sørmarka. Vi foreslo å vente med det til bedriftsrepresentanten måtte gå og høre litt om hvordan det var med handlingsplanen først.

Vi hentet fram forslaget fra forrige gang om å lage, det de da kalte en strategiplan, for å ta i mot og ha jenter i bedriften. YIT sentralt hadde laget en egen handlingsplan og av den grunn tenkte prosjektgruppa først at de ikke trengte en egen handlingsplan, men at det holdt med en lokal strategiplan for å ta i mot å følge opp jentene. Noen ga også uttrykk for at de følte at de ikke helt skjønnte hva den sentrale planen innebar.

Vi stilte spørsmål om hva strategiplanene skulle inneholde mer konkret. Jentene kom da fram med noen av de tingene vi hadde snakket om på tidligere møter. Da sa bedriftsrepresentanten at dette bør dere (jentene) sette opp punktvis og ta dette opp i "Lokalt arbeidsmiljøutvalg" (LAMU) gjennom klubben, så det kan bli en del av bedriftens lokale handlingsplan i Porsgrunn. Handlingsplanen forhandles en gang i året og er et viktig styringsdokument for avdelingene. Handlingsplanene sendes også inn sentralt i konsernet og er grunnlag for vurdering av den lokale måloppnåelsen.

På møte problematiserte kvinnene også tiden det ville ta og få utført arbeidet

med å lage innspill til handlingsplanen. De opplevde at de hadde problemer med å møtes på kveldstid, og kanskje de også syntes dette var noe de burde få anledning til å gjøre i arbeidstiden. Kvinnene som satt i klubbstyret hadde fått en avtale med klubben om at de ble frikjøpt noe til å arbeide med skoleinformasjon for rekruttering, men de skulle ta opp med fagforeningsleder om de kunne bruke noe tid på arbeidet med handlingsplanen også. Personalkoordinator i YIT fastholdt derimot at jentene måtte styre arbeidet *”så ikke bjellesauene blant gutta overtar styringa, uten at de vet hvor skoene trykker”*.

Arbeidet med handlingsplan hos YIT i Telemark kom i en særstilling på grunn av at det var mange aktive kvinner i bedriften i ulike roller og, som personalkoordinatoren i møtet påpekte, var jentene i YIT i en sterkere posisjon til å stille krav eller forslag til en handlingsplan enn i de andre elektrobedriftene i regionen med færre jenter i hver bedrift. En handlingsplan fra YIT kunne også nyttes som utgangspunkt i Siemens, Elektro4 og Skagerak Elektro. ”I de andre firmaene er det jo bare enkeltjenter og for dem vil det være mye vanskeligere å stille ”krav” hver for seg enn om det kommer et samlet ønske fra jentegruppen i klubben i distriktet.” Bedriftsrepresentanten var også opptatt av at det skulle være en form for lystbetont aktivitet i prosjektet og at det måtte være noe bidrag fra bedriften og noe fra fagforeningen. Han la vekt på at det var partenes ansvar, men var opptatt at det er jentene som hadde skoene på og visste hvor de trykket. Derfor måtte de få tid og anledning til å synliggjøre det.

Jentene fortalte at de begynte å få en del kommentarer om de skulle på disse ”jentegreiene” nå igjen. Vi snakket litt om dette med synlighet og hvordan alt jentene gjør synes så godt og derfor oppleves som det skjer mye oftere enn det egentlig gjør. Lærlingsansvarlig påpekte at mange av gutta også har vært på mye kurs osv, men det er det ingen som leger merke til.

Lærlingsansvarlig / installatør la spesielt vekt på utsagnet om å ”La hendelser skli forbi.” Han mente det var veldig fort gjort at en relativt liten vanskelig ting kan bli oversett og virke som en bagatell, for de som ser det utenfra, men kan oppleves som veldig alvorlig for den det gjelder, spesielt hvis det er noe som stadig gjentar seg som kommentarer eller lignende.

Det var enighet om at forslagene til handlingsplanen burde være ferdig til juni for å kunne legge den fram på bedriftskonferansen i august.

Utdrag fra vår refleksjon fra det andre oppfølgingsmøte av handlingsplanen i YIT i Telemark:

På den ene side bidro bedriftsrepresentanten til å prøve å få handlingsplanen inn i de styrende organene i bedriften, men på den annen side fikk jentene hovedansvaret for å fremme sakene gjennom klubben. Personalkoordinatorens intensjoner kan ha vært å bidra til en kompetanseheving for de kvinnelige ansatte som var mange i antall og flere godt voksne, i motsetning til mange andre bedrifter hvor det var færre og yngre jenter. Vi valgte ikke å blande oss inn i ansvarsforholdet nettopp på

grunn av stor usikkerhet, men å fastholde et fokus på behovet for en lokal handlingsplan først og fremst.

Aksjonsforskningsprosessen framkaller nye posisjoner og roller som igjen synliggjør motsetninger i arbeidsorganisasjonen. For jentene medfører dette til dels økt bevisstgjøring og myndiggjøring, men også nye oppgaver og ansvarsroller som de nødvendigvis ikke hadde ønsket seg.

”Jentegreiene” setter fingeren på et problem, men viser også at det har vært stor aktivitet i bedriften i arbeidet med både rekruttering av jenter og utarbeidelse av en strategi for mottakelse og ivaretagelse av nye jenter. Det var igangsatt en intern prosess mellom deltakerne i bedriftsnettverket. Fra en utbredt holdning om at de ikke trengte noen egen handlingsplan var det nå bred enighet om at punktene om kvinner i bedriften skulle implementeres i YIT Porsgrunn sin totale handlingsplan som et viktig styringsdokument for avdelingen. Spørsmålet som gjensto var til dels hvem skulle gjøre hva når?

Uansett stimulerte arbeidet med handlingsplanene til at det ble opprettet dialog mellom ulike grupper, intern selvrefleksjon eller refleksive prosesser var satt i gang, og grunnlaget for endringer av arbeidsorganisasjonen og den interne diskursen var i ferd med å vokse fram (McNiff & Whitehead, 2001b; Pålshaugen, 1991).

Oppsummeringene fra gruppearbeidet på jentekonferansen i forkant av bedriftsmøtet ble brukt som inspirasjon til hvilke saker som kunne være viktig å få med i handlingsplanen. På den måten nådde innspillene fra konferansen inn i en enkelt bedrift.

Vi valgte i møtet i størst mulig grad å bidra til dialog mellom deltakerne i spørsmål som angikk organisasjonsspørsmål og benyttet i liten grad kritiske eller negative spørsmål (Pålshaugen, 1991), men i spørsmål om minoritetsbehandling valgte vi en annen strategi. Bedriften hadde lenge hatt en praksis med å sette jenter som begynte i læra sammen med kvinnelig fagarbeider. To av jentene som deltok i møtet framhevet at de mente det hadde vært avgjørende for dem å få jobbe sammen for å trives og slå rot i bedriften. De ønsket derfor at dette skulle nedfelles som en del av handlingspunktene. På bakgrunn av vår erfaring i feltet og minoritetskompetanse stilte vi spørsmål på om de hadde vurdert at det kan oppstå en konflikt dersom en kvinnelig fagarbeider og en jentelærning inngår i ulike minoritetsroller (Kanter, 1977). Ut fra Kanters minoritetsteori kan også økning i det relative antallet medføre at kvinnene oppfattes som en trussel, det som tidligere hadde vært en enkelt ”maskot” med for eksempel guttenavn, kan for noen framstå som en uønsket maktfaktor.

## **Fordeler og ulemper med å bli løftet fram som eksempel på beste praksis**

Etter arbeidsutvalgsmøtet i YIT Telemark, hvor vi deltok, fortsatte deltakerne å utvikle handlingspunktene og avsluttet denne første prosessen med å legge dem fram på YIT-konsernets ”Kick-off”, i stedet for, som planlagt på bedriftsnettverkskonferansen for alle fylkene, som ikke ble gjennomført. Avdelingen



fikk en framtreddende rolle ved å være et eksempel for de andre avdelingene på denne konferansen. De representerte den eneste avdelingen som hadde utviklet handlingsplan, eller rettere handlingspunkter, til konsernets overordnede handlingsplan. I tillegg hadde de utviklet et selvstendig samarbeid med hjemfylket, eget informasjonsmaterieell for skolene og fått mye omtale i lokal presse og ulike fagblader. Det var likevel ingen automatikk i overføring av erfaringer fra en avdeling til de andre. Ikke bare representerte de ulike kontekster, men det var mange forskjellige makt, konkurranse- og følelsesrelasjoner mellom deltakerne i konsernet som helhet. Lederne i bedriftene hadde ulike posisjoner og relasjoner til hverandre og fagforeningsdeltakerne ulike ståsted i EL & IT Forbundet.

Hovedverneombudet skrev en lengre artikkel om prosjektet og konferansen i hele konsernets internavis, som avsluttet med:

Å sette arbeidet med et godt opplæringsmiljø og arbeidsmiljø som arbeidsmetode vil gi alle i bedriften et løft.( ...) Porsgrunn (*Telemark, vår tilføyelse*), som er den avdelingen som har kommet lengst i arbeidet, la fram de tiltakene de har kommet fram til.

Noen av de mer praktiske sakene som kommer opp fra jentene i møte med arbeidslivet er det å få arbeidstøy som passer. I YIT er det en avtale om målsøm. Alle som ikke passer inn i A4-størrelser kan få tatt målene sine og bestilt klær som passer. Dette gjelder både gutter og jenter. Dessverre er ikke alle avdelinger klar over dette tilbudet. Jenteprojektet har fått denne ordningen mer opp og fram i lyset. Et spørsmål til YIT er om det ikke hadde vært en ide å få lagd en damekolleksjon på arbeidstøyet som hadde hatt et snitt som passer jenter bedre enn det vi får i dag. Slike forslag blir tatt med videre i ledelsen.

En annen problemstilling er garderobe - og toalettforhold. Dette er dårlig mange steder. Etter at prosjektet startet har det kommet inn spørsmål i oppstartsprosedyrer og vernerunder om hva slags garderobe - og toalettforhold våre folk blir tilbudt ute på anleggene. Vi merker jo at forskriftene ikke alltid blir fulgt, så prosjektet kan få den positive effekt at standarden blir bedre for alle.

De erfaringene de 4 avdelingene høster gjennom prosjektet er det meningen at hele YIT skal dra nytte av for å øke trivselen og jenteandelen på montører i YIT.

Erfaringene med utvikling av handlingsplan, eller handlingspunkter, i YIT Telemark var nå forsøkt spredd til konsernet, det neste som sto på dagsordenen var mulig erfaringsspredning til de andre bedriftene i regionen. Vi hadde så langt konsentrert vårt arbeid til YIT i dette området, nettopp fordi de arbeidet aktivt med handlingsplansspørsmålet. For at et aksjonsforskningsarbeid også skal være

bedriftens egen eiendom, er det en hårfin balanse i forskernes involvering og bruk av sin kompetanse, kontra å la tiden gå og overlate initiativet til deltakerne, med muligheter for stagnasjon og mer eller mindre stopp i utviklingen. Vi valgte å trekke oss litt tilbake fra arbeidet med YIT Telemark, ikke bare på grunn av eiendomsforholdet, men også i påvente av at andre bedrifter i regionen skulle komme i gang. YIT-avdelingen var opptatt av utvikling i rekrutteringsarbeidet for å kunne realisere den delen av handlingsplanen. Dette arbeidet var det igjen ønske om å utvikle i et samarbeid eller nettverk med andre elektrobedrifter i det geografiske området. På slutten av 2009 inviterte vi i samarbeid med YIT de andre bedriftene som hadde inngått avtale med prosjektet, til et dialogmøte for å formidle YIT sine erfaringer og diskutere mulige samarbeidsprosjekter. Tillitsvalgt og leder fra Skagerak Elektro møtte og det ble utvekslet erfaringer, prosjektets mål og innhold ble diskutert, og de to bedriftene ”følte hverandre litt på tennene” hvordan de sto i dette feltet, og hvordan de eventuelt kunne utvikle noe felles. Det var tydelig sammenfallende ønsker om å få flere jenter inn i bedriftene og utvikle arbeidet med å ivareta dem som var der. Spørsmål om graviditet, mobbing, toalett og garderobeforhold var blant temaene som ble berørt. Dette ble starten på et regionalt bedriftsnettverk i regionen, mellom disse to bedriftene som forble deltakere i forsknings- og prosjektarbeidet.

Mange saker ble satt på dagsordenen av deltakerne i YIT Telemark, men vi så også at deres rolle som pioner i konsernet og regionen, med aktive jenter, medførte en slitasjeeffekt. For jentene spesielt, ble deres synlighet innad i bedriften også forsterket når de begynte å delta aktivt i rekrutteringsarbeid. Uønskede rødstrømpe- og feministkarakteristikker (Kanter, 1977) var hele tiden en aktuell reaksjon fra majoriteten. Som forskere og veiledere var det for oss viktig å forsøke å finne en balanse, som ivaretok jentene og avdelingen, og samtidig bidra til at de fikk den oppmerksomheten som var ønskelig.

## 4.4 Kjønnbalanse og kvinner som minoritet på dagsordenen i oslo- og telemarkbedriftene

Toyota i Oslo og YIT i Telemark fungerte begge som motorer i sine fylker, og for YIT sitt vedkommende også i sitt konsern. Det som skilte disse to bedriftene fra de andre i forsknings- og utviklingsprosjektet, var at de raskt begynte arbeidet med å utvikle interne handlingsplaner. Et av kriteriene som ble satt for deltakelse i arbeidet var at bedriftene hadde jenter som lærlinger eller fagarbei-

dere i bedriften fra før. Disse to bedriftene hadde i tillegg vist stor interesse for økt rekruttering av jenter. Vi ser at det var av stor betydning for utviklingen å ha denne typen bedrifter med i arbeidet. I den sosiotekniske aksjonsforskningstradisjonen vektlegges autonomi blant ansatte i deltakerbedrifter, for å kunne igangsette vellykkede aksjonsforskningsarbeid. I dette arbeidet har i tillegg interesse og aktiv erfaring med kjønnsbalanse som tema i bedriftenes ledelse og blant ansatte, vist seg å være avgjørende for å avsette tid og ressurser til å gå videre med dette arbeidet.

Mye var likevel forskjellig ved Toyota i Oslo og YIT i Telemark. YIT hadde en mye lengre tradisjon med større andel ansatte kvinner. De var eldre, faglærte og hadde inntatt posisjoner i fagforeningen. Begge bedriftene ønsket imidlertid tidlig å trekke jentene med i arbeidet med blant annet utvikling av handlingsplaner eller handlingspunkter. Jentene i Toyota var stort sett unge lærlinger og fikk en helt annen rolle i arbeidet. I YIT tok kvinnene selv initiativ til et rekrutteringsarbeid og nyttet sin rolle i fagforeningen til å kunne frikjøpes til dette. I bilbransjen er organisasjonsprosenten langt lavere enn i elektrobransjen og fagforeningene har hatt en langt mindre framtreddende rolle generelt. Forutsetningen om at partene i arbeidslivet skulle ha eneansvaret for prosjektet og framdriften, viste seg å være vanskelig generaliserbar. Likevel oppsto det etter hvert en slitasje hos jentene i YIT. De skulle være tusenkunstnerne som ordnet alt, eller det som Kanter (1977) ville definert som morsrollen. Nettopp fordi YIT kom så raskt i gang, men i mindre grad deltok på samlinger med minoritetsspørsmål på dagsordenen, fikk vi kanskje i mindre grad tilført kunnskap om minoritetsbegreper og forståelsesrammer til denne bedriften. I Toyota derimot var spesielt nettverksledere, men også andre i bedriften, opptatt av å se på disse forståelsesrammene i sammenlikning med egen bedriftsideologi og arbeid med andre minoritetsgrupper. Bedriftene inntok relativt like roller som motorer i forhold til andre bedrifter, men opererte likevel med svært ulike diskurser. Begge bedrifter fikk stor medieoppmerksomhet i lokalpresse og andre medier, som helt sikkert opplevdes som positivt, men også bidro til å øke forventninger og prestasjonspress. Både partene og jentene i bedriftene uttrykte en prosjekttretthet i perioder, og vi valgte å la ”dem hvile”, men stilte oss i ettertid spørsmål om hvordan vi kunne bidro til å minske forventninger og prestasjonspress. Pålshaugen (1991) påpeker behovet for ”brudd” i arbeidet, hvor langsiktige visjoner vektlegges framfor kortsiktige forbedringer og endringer, for å skape luft i arbeidet og et visst oversyn. For oss var det et dilemma å advare mot for mye aktivitet, uten å frata dem eiendomsforholdet og engasjementet til sitt eget prosjekt.

Uansett var handlingsplaner eller handlingspunktene, det verktøyet som samlet aktivitetene i alle deltakerbedriftene, og bidro til å sette kjønnsbalanse og kvinner som minoritet på dagsordenen etter hvert.

## 4.5 Handlingsplan i en bedrift åpnet for omfattende jentenettverk i Nordland

I det nordligste deltakerfylket ble også YIT sin avdeling den første bedriften som undertegnet avtale og lagde handlingsplan i sin region. Den kvinnelige HR-ansvarlig i bedriften medbrakte, som nevnt, et eget utkast til handlingsplan til ”Kick-off”-konferansen. Dette forslaget ble grunnlag for diskusjon i den interne nettverksgruppen som ble etablert med daglig leder, HR-ansvarlig, tillitsvalgt og to kvinnelige lærlinger i bedriften. En kvinnelig installatør som hadde lang fartstid i bedriften og i EL & IT, hadde jobbet mye med blant annet skolekontakt og rekruttering generelt, men valgte å ikke delta i arbeidsutvalget. Hun ønsket å være en ressursperson, men ikke få en økt arbeidsbyrde i bedriften. Daglig leder i bedriften var opptatt av å dyrke ildsjeler i dette arbeidet, og ønsket å få med interesserte jenter for å påvirke innholdet i handlingsplanen.

Kystkvinnene i Nord-Norge har en lang historie som selvstendige kvinner, ofte symbolisert som ”feskarbonden”, med stort ansvar for familiens totale økonomi. Fortsatte i dag har denne regionen minst ulikheter i utdannings- og lønnsnivå mellom kvinner og menn, og enkeltkvinner i regionen har utradisjonelle yrker innen fiske, havbruk og liknende. Hvorvidt historien har hatt innflytelse på Nordland fylkeskommunes satsning på likestilling er uvisst, men fylket har hatt en egen plan for dette arbeidet og siden 2003, satt av en egen ”kvinnemillion” som ulike prosjekter kan søke midler fra. EL & IT Forbundet har også lenge hatt en aktiv likestillingspolitikk i regionen, spesielt representert ved leder i Bodø elektrikerforening som satt i EL & IT sitt sentrale likestillingsutvalg. Disse faktorene bidro til å velge Nordland som et av deltakerfylkene i prosjektet.

### 4.5.1 Samhandlingsressurs i Nordland

Vi velger her for korthets skyld bare å gi et resymé av oppstarten i Nordland, med vekt på det særegne, uten å vise det empiriske materialet. Spesielt i regionen, var også hvordan YIT som ”motorbedrift”, EL & IT og fylket samhandlet.

Deltakere i arbeidsutvalget i YIT hadde deltatt på ulike aktiviteter i prosjektet siden startkonferansen, og vi hadde hatt møte med daglig leder og klubbleder, men først høsten 2009 samlet de arbeidsutvalget, og vi deltok på møtet om videreutvikling og forankring av handlingsplanen. Vår intensjon var i tillegg til å bidra i arbeidet med utvikling av handlingsplan å se etter muligheter for å samle ressurser i regionen med kompetanse og erfaring innen feltet. Vi ønsket å sikre at den nye handlingsplanen bygget på en kartlegging i bedriften og at jentenes stemme og erfaringer ble ivaretatt.

I handlingsplanene var det enighet om å ha med mange tilsvarende punkter til andre bedrifter, med garderobe- og toalettforhold på byggeplassene, tilpasning av arbeidsforhold, årvåkenhet i forhold til trakassering eller ”gamle griser”. En av jentene uttrykte: ”Vi ønsker ikke at noen skal passe på, men få hjelp når vi trenger det.” Bedriften var også den første som i handlingsplansammenheng luftet en problemstilling, vi hadde kjennskap til fra jentenettverket, om hvordan sosiale samlinger med alkohol kunne være en utfordring for jenter som minoritet. For å redusere de ansatte jentenes synlighet ønsket YIT- Bodø å ha sosiale samlinger mer åpne for de ansattes partnere, slik at kjønnsbalansen ble bedre i slike konstallasjoner.

Rekruttering var likevel klart et sentralt tema. Ikke bare interesse for å rekruttere flere jenter til eget firma, de ønsket også å rekruttere flere bedrifter inn i prosjektet og skape et regionalt bedriftsnettverk. Mange aktuelle bilbedrifter ble trukket fram i møtet som aktuelle kandidater, og de kvinnelige ansatte hadde nå skaffet seg oversikt over hvor det var ansatt kvinner både på bilverksteder og i elektrobedrifter. Arbeidsutvalget i YIT påtok seg slik et ansvar for regionen i forslaget til egen handlingsplan.

Mange ulike stemmer fra bedriften var representert og deltakerne gikk rett på sak og snakket om ”gamle griser” osv. Møtet hadde en intern drivkraft og synergi, og vår rolle ble relativt observerende. Den viktigste funksjonen var kanskje at vi hadde meldt vår ankomst og faktisk var der, for at alle deltakerne tok seg tid til å delta. På det forrige møtet med partene, hadde vi formidlet mer av prosjektets ståsted, minoritetsforståelse og prosjektverktøy, så det ble ikke gjentatt i denne utvidete forsamlingen. Arbeidsutvalget ville arbeide videre med kartlegging og intern diskusjon, og legge fram en handlingsplan på bedriftens allmøte et par måneder senere, for å informere alle ansatte.

De kvinnelige ansatte i YIT fikk oversiktsliter fra EL & IT og Fellesforbundet over kvinnelige medlemmer i regionen, og i samarbeid med oss ble det tatt systematisk personlig kontakt med både jenter de kjente, og navn fra listene for å samle et jentenettverk. Etter det interne bedriftsnettverksmøte dro vi

sammen med de to lærlingene og den kvinnelige installatøren til EL & IT sine lokaler i byen, hvor det skulle være åpent nettverksmøte med middagsserverting. Leder av EL & IT sin avdeling ønsket velkommen, før han overlot stedet til de etter hvert ti deltakerne fra ulike fagområder, utenom oss. Det var større aldersspredning på denne første samlingen i Nordland, enn i de andre fylkene. Flere voksne kvinner med lang og sammensatt yrkeserfaring deltok.

Det var ønske fra mange om å ha et sosialt nettverk og organiserer tiltak for rekruttering av flere jenter til fagene. Enkelte ønsket å opprette mer et diskusjons- og skoleringsforum. Vi tok med oss innspillene som kom fram og kunne være aktuelle for de halvårige jentenettverkskonferansene, som skoleing i nettverksbygging, men gjorde det ellers tydelig at det var opp til det lokale nettverket å finne sin vei framover. Det var ingen fasit for dette.

Samlingen hadde vært omtalt i lokalpressen og ansvarlig for rekrutteringsprosjektet ”Velg Yrkesfag” banket på døra og ba om å få samarbeide med nettverket. Hun presenterte seg og prosjektet, og vi overlot til det lokale nettverket som var under oppseiling å vurdere videre samarbeid. Mange visste om andre jenter i ulike tekniske yrker, og det ble diskutert hvordan man skulle få med flere. Det ble foreslått å opprette en facebookside, og to dager etter var siden ”Jenter i tekniske yrker i Nordland” oppe, og fikk raskt nærmere førti medlemmer.

#### **4.5.2 En bedrift, men mange aktører i Bodø (Nordland)**

Jentene i YIT i Bodø utgjorde en liten minoritet i bedriften selv om de hadde lang tradisjon med kvinnelige ansatte, enkelte med stort ansvar og stor innflytelse. I tillegg til å stimulere til igangsetting av et systematisk arbeid med handlingsplan, var det vesentlig for oss å bidra til å legge til rette for opprettelse av et jentenettverk i regionen, slik at jentene i YIT kunne være en del av en større referansegruppe i bedriftsutviklingsarbeidet. Ved å være del av et større nettverk, ville jentenes rolle og maktposisjon endres. Det spesielle i regionen var også at det var mange erfarne og interesserte aktører fra før av, i og utenom deltakerbedriften. Den kvinnelige installatøren og lederen i EL & IT var begge sterke ressurspersoner, og en av våre forskeroppgaver var å skape arenaer og samlingspunkter, som kunne bidra til å skape synergi og felles erfaringer innen feltet. Det var imidlertid et dilemma i at kvinnelig sjefer deltok i det felles nettverket. Fylkets engasjement innen likestilling og spørsmål knyttet til yrkesfag, skapte en annen kontekst enn i andre fylker. Det lå også et usynlig nettverk i regionen som forskningsprosjektet raskt bidro til å framkalle.

Vi valgte i liten grad å stille spørsmål om jentenes deltakelse i bedriftens interne nettverk, selv om erfaringen fra andre regioner hadde vist at dette kunne være problematisk. Hos YIT i Bodø hadde problemstillingen vært annerledes, fordi HR-ansvarlig stilte på ”Kick-off”-konferansen med en ferdig handlingsplan, og vår oppgave ble i større grad å bidra til å sikre at jentenes stemme og erfaringer ble ivaretatt.

## 4.6 Bedriftsnettverk og jentenettverk i parallell og gjensidig utvikling i Trondheim

Forskningsarbeidet i Trondheim i Sør-Trøndelag er et eksempel på en annen struktur og tilnærming, enn i de andre fylkene. Bedriftsnettverket og jentenettverket ble raskt etablert og spørsmålet om handlingsplaner og pedagogisk forsknings- og veiledningsarbeid i den enkelte bedrift, ble først allmenngjort da YIT-avdelingen ble en del av bedriftsnettverket.

Bedriftsnettverket i Trondheim hadde som tidligere beskrevet i etableringsfasen, et klart fokus på spørsmålet om rekruttering. Organisering av nettverket og ulike samarbeidsarenaer var også viktig langt ut i denne fasen for framkalling og forbedring. Det var liten interesse og ønske om å lage handlingsplaner, og rette søkelyset mot interne bedriftsspørsmål i den enkelte bedrift. Derimot var det et uttrykt ønske å støtte og bidra til å legge til rette for et jentenettverk i regionen, som kunne bidra til å skape et sosialt jentemiljø for å øke mulighetene for at de ble i bedriftene, og kunne være en samarbeidspartner som rollemødeller i rekrutteringsarbeidet. Det ble eksplisitt uttrykt at antallet jenter i hver bedrift var så få at det var vanskelig å vite hvordan de skulle gripe dette arbeidet an, som bedriftsanliggende utover rekrutteringsspørsmålet. Kvinnenettverket i regionene utviklet seg også nettopp rundt jenter fra deltakerbedriftene, og de jobbet høsten 2009 aktivt med rekruttering til nettverket av jenter fra andre bedrifter, og arrangerte sosiale arrangementer. Da det var tre elektrobedrifter og kun en bilbedrift i prosjektet, oppsøkte jentene bilbedrifter for å få kontakt med kvinnelige lærlinger og fagarbeidere, og forsøkte å rekruttere bedrifter inn i prosjektet samtidig.

## 4.6.1 Felles plattform for handlingsplaner

Bedriftsnettverket i Trondheim inviterte i slutten av etableringsfasen representanter fra jentenettverket og opplæringskontoret i elektrofag (SEOS) for å få innspill til det videre arbeidet. I referatet erkjente de at ”det er lite konkret som har skjedd i forhold til å øke bevisstheten rundt jenter i yrket siden sist møte” (jmf. punkt 3.3.2). Blant annet på bakgrunn av erfaringsutvekslingen på den foregående jentenettverkskonferansen oppfordret jentenettverksrepresentanten bedriftene til å bruke jentene i bedriftene mer i aktivt arbeidet for å skape blest om at elektrofaget ”er kjempebra for jenter” (jmf. punkt 3.3.2). Hun la videre vekt på at bransjen måtte påvirke de store entreprenørene, slik at de la sanitærforholdene bedre til rette og generelt bedret standarden på brakkene på byggeplassene. Hun spurte også om det ble lagt til rette for gravide kvinner i faget slik at de eventuelt kunne få alternative arbeidsoppgaver.

Vi hadde tenkt at arbeidet med handlingsplanene skulle være hovedtema på den planlagte dialogkonferansen ved Trondheim høsten 2009, og opprettholdt dette fokuset på den reduserte samlingen, som kun besto av bedriftsnettverket i trondheimsregionen. I stedet for at Toyota Oslo og YIT i Telemark presenterte utviklingsprosessen og resultatet av sine handlingsplaner, la vi fram planene og formidlet vår kjennskap til erfaringene. Referatet fra det foregående bedriftsnettverket i Trondheim, var også et godt utgangspunkt for det videre arbeidet med handlingsplaner i bedriftene. Fra jentenettverkens samlinger la vi spesielt vekt på å formidle deres visjon: *”Jenter er en ressurs – ikke et problem for bedriftene”*.

Partene i bedriftene hadde fanget opp innspillene fra jentenettverket og arbeidet videre med mange av de samme spørsmålene. Utdrag fra referatet:

I elektrobransjen må det gjøres felles framstøt når det gjelder brakke- og sanitærforhold. Bedrifter som ikke har jenter må ikke ha et konkurransefortrinn. Er lovverket godt nok? Dersom nettverket har en felles holdning kan det virke positivt, men det er også snakk om å gjøre avtaler med byggherrene slik at hele byggenæringen blir omfattet.

Rekruttering og trivsel for de jentene som er i bedriftene er to sider av samme sak. Det er viktig at fordommer kommer opp til overflaten og blir diskutert. Bransjeorganisasjonen NELFO har en viktig rolle her i elektrobransjen. Svangerskap er et eksempel på det som er spesielt for jenter og er omgitt av mange fordommer som gjør dette langt vanskeligere enn nødvendig. Viktig å vise eksempler på jenter som får barn og forsetter i yrkene sine.

Det var tre elektrobedrifter som deltok og deres felles problemstillinger og utfordringer preget samlingen. Ingen av disse hadde laget egne handlingsplaner,



men påbegynt en felles diskusjon og plattform i samspill med innspill fra jentennettverkene. Bedriftsnettverksaktivitet og fokus på rekruttering av kvinnelige medarbeidere, var å starte i en annen ende enn det som lå i forskningsplanen. Der var etablering i den enkelte bedrift med egen handlingsplan fra vår side var tenkt som grunnlaget for å gå inn et felles nettverk. Den endrede tilnærmingen til arbeidet medførte en mer dialogbasert aksjonsforskningstilnærming enn den planlagte pedagogiske tilnærmingen i den enkelte bedrift. Aktivitetene i jentennettverket på landsbasis og lokalt hadde et sammenfallende fokus på rekrutteringer av jenter til faget og HMS-kvalitet, og fikk stor innflytelse på diskursen i dette bedriftsnettverket. Elektrobedriftene i regionen hadde fra starten et uttrykt ønske om økt rekruttering av jenter og organisering av jentennettverk. Det var bare en eller to jenter i hver bedrift og interessen for dialog med en større gruppe enn sine egne ansatte, ble kanskje derfor mer framtrædende.

#### **4.6.2 Ny deltakerbedrift påvirket nettverksdiskursen**

Som en følge av YIT sin ”Kick-off”-konferanse undertegnet partene i Trondheim avtale med prosjektet og startet et aktivt arbeid. En av de kvinnelige fagarbeiderne i YIT som hadde deltatt i kvinnenettverket i regionen fra begynnelsen, deltok på ”Kick-off”-konferansen og hadde vært en aktiv pådriver for at bedriften skulle delta.

Kort etter avholdt fagforeningsklubben i YIT medlemsmøte og tok opp deltakelsen. Fra referatet:

Målet er 20 % jenter innen 2020. YIT Trondheim har satt seg som mål å ansette 1 jente per år.

Det er viktig at vi alle sammen bidrar til dette prosjektet. Det er store utfordringer i forhold til holdningene i bransjen, og her kan YIT’s ansatte gå foran som et godt eksempel. Vi må slå ned på når vi på byggeplasser ser dårlige skifte- og toalettforhold, ufin tagging på vegger og verktøy og så videre.

Fagforeningen løftet fram nye begreper i diskusjonen som ”de ansattes holdninger” og ”ufin tagging” på byggeplassene. Dette medførte relativt umiddelbare endringer, i alle fall når det gjaldt tagging, og jentene i bedriften uttrykte en lettelse over at ”gutta tok tak” i et felt som de selv kanskje hadde prøvd å overse, men opplevde lettelse over at noe ble gjort.

Konserntillitsvalgt, klubbleder og den aktive jentennettverksdeltakeren utgjorde sammen med bedriftens fagansvarlig arbeidsgruppa i bedriften, som sammen med oss startet diskusjonen om en intern handlingsplan. Etter noen

måneder hadde de en gjennomarbeidet plan, og vi inviterte det regionale bedriftsnettverket til et felles møte med YIT som vertskap, og handlingsplaner øverst på dagsordenen.

Bedriftene hadde ulikt ståsted i forhold til både kartlegging og utarbeidelse av handlingsplaner. YIT hadde gjennom sin konsernkonferanse deltatt i et annet nettverk og etablert arbeidsgruppe og et utkast til handlingsplan. Vi ville prøve å bidra til at erfaringene fra YIT kunne inspirere og gi konkrete ideer til de andre bedriftene. YIT sitt forslag til handlingsplan skulle framlegges, samtidig som vi ville presisere at det ikke var noen fasit. Planene måtte utarbeides i den enkelte bedrift på bakgrunn av intern kartlegging og målsetting. Bedriftene hadde tidligere vist en del motstand mot å lage interne handlingsplaner og hatt fokus på deres felles behov spesielt i for rekruttering, men også når det gjaldt HMS på bygg osv. Ved å vise eksemplet fra YIT, ønsket vi å klargjøre at dette var en del av kravet til deltakerne i prosjektet, og gjennomføre en runde for at alle kunne si hvor de stod og hva de tenkte om handlingsplaner.

Utdrag fra vår logg etter regionalt bedriftsnettverksmøte i Trondheim om handlingsplaner:

Alle fire elektrobedrifter og den ene bilbedriften var representert på møtet og etter gjennomgang av de ti punktene i YIT sin handlingsplan konsentrerte debatten seg hovedsakelig om ett av punktene:

”Arbeidet for å spre positive opplysninger og positive holdninger til flere kvinnelige montører. Alle skal arbeide for å få kvinner til å trives og å bli i bedriften.”

Vi reiste i forlengelsen av dette problemstillingen om hvordan overgangsfasene fra lærling til montør, fra montørmamma tilbake til montør, kan være kritiske faser hvor det ofte kan være fare for at jentene slutter, hvis de ikke opplever å bli verdsatt og sett som en ressurs i bedriften.

En tillitsvalgt sa: ”Plutselig er de borte. Flytter. Et mannfolk som forsvinner er ikke synlig. Flere jenter den beste medisinen. De burde egentlig ansettes i par, snes eller flokk.”

En innvendte at to jenter kan være vanskelig, de trenger ikke være like: ”Vi tenker ofte at jenter er en sort, men de er individer.”

En opplæringsansvarlig kommenterte: ”Det gode med en plan er at du får synliggjort hva man vil eller ikke vil. Den som ansetter blir ofte gisselet i bedriften. Ved å informere om prosjektet kan man få aksept for at det er noe man drar sammen om.”

Tillitsvalgt: ”Det må sendes ut purring på handlingsplan og presiseres at begge parter skal være med til ledelsene i deltakerbedriftene. Vi må holde tak i ledelsen gjennom prosjektet.”

En leder: ”I handlingsplanen bør spørsmålet om hvem som skal delta, hyppighet på møter og så videre komme med.”

Innspillene var i stor grad konkrete og synliggjorde i større grad partenes ansvorsforhold for arbeidet. Samtidig var det ulike tanker rundt minoritetsspørsmål knyttet til synlighet, generalisering og holdninger. Vi opplevde at det var behov for å legge fram forslag til verktøy i arbeidet med handlingsplaner og ga en kort presentasjon av SØT-modellen (Hartviksen & Kversøy, 2008) og Helhetsmodellen (Hiim & Hippe, 1993).

Vi opplevde at det var en stor fordel å legge fram en konkret handlingsplan framfor å snakke generelt om det. Dette nettverket var så sammensveiset og innstilt på å samarbeide så vi trodde det vil være positivt å legge fram de interne handlingsplanene etter hvert som de blir ferdige til gjensidig inspirasjon og informasjon. Det var en relativt utbredt minoritetsforståelse i gruppa, flere deltok også på prosjektets start/dialogkonferansen hvor dette var et av temaene som det ble gitt tid og rom til refleksjon i ulike grupper.

Vi hadde jevnlig kontakt med bedriftene i etterkant av dette møtet og et par måneder etter ble det arrangert et nytt felles møte med opplæringskontoret i elektrofag (SEOS) og representant for jentenettverket for å se på hvordan de sammen kunne arbeide med å vise at ”elektrofaget er kjempebra for jenter”. Bedriftene hadde da laget sine handlingsplaner for å ta i mot og tilrettelegge for jenter i bedriftene, og i varierende grad brukt SØT-modellen med synliggjøring av ønsker og visjoner. Det ble avtalt at vi skulle samarbeide med bedriftene om videreutvikling og endring av planene i samspill med tilbakemeldinger fra jentenettverkene.

Denne modellen fortsatte videre i prosjektet, og det var et tett samspill mellom de fire elektrobeidriftene, jentenettverket og forskerne om handlingsplanene. Vi sluttet å ta dem opp i felles møter, men hadde individuelle møter med bedriftene og spredde utvikling og endringer i planene skriftlig mellom bedriftene.

## 4.7 Noen refleksjoner om forutsetninger for samhandling mellom partene og jentene som minoritet for økt likeverd, empowerment og myndiggjøring i arbeidsorganisasjonene

Utarbeidelse av handlingsplaner i den enkelte bedrift var ikke et skrivebordsarbeid, men en sammensmeltning av ulike prosesser i ulike fora. Vår forsker-

oppgave og forskningstilnærming innebar å etablere og bidra til å skape dialog og samarbeid mellom de ulike forsknings- og utviklingsarenaene. Jentenettverkene hadde en særegen rolle utenom det etablerte partsamarbeidet, som innebar både mulighet til innflytelse og mulighet til egenutvikling. Utviklingen av handlingsplaner, forskningsarenaer og valg av aksjonsforskningstilnærminger hadde gjennom hele denne fasen vært en kontinuerlig og gjentakende prosess. Vi har her delt opp sluttrefleksjonen rundt først arbeidsorganisasjonene og deretter jentenettverkene, som sammen fører fram til planlegging og gjennomføring av den påfølgende koalisjonsfasen som framstilles kapittel 5.

#### **4.7.1 Ulike forsknings- og utviklingsarenaer i arbeid med handlingsplaner**

Mange enkeltindivider i arbeidsorganisasjonenes tillitsvalgtapparat, topp- og mellomledelse og den generelle mannlige majoriteten har holdninger og ønsker om et mer likestilt og kjønnsbalansert arbeidsliv enn det som er tilfelle på det yrkesfaglige feltet (Ø. G. Holter et al., 2008; Vagle & Møller, 2007). Ut fra ulike roller og posisjoner i organisasjonene har de ulik erfaring, kompetanse og forståelse for situasjonen i sin egen organisasjon. Med den ekstremt lave andelen kvinner i bil- og elektrobransjen er det et stort behov for forsknings- og utviklingsarenaer som kan bidra til erfarings- og kompetanseutveksling og konkrete endringer og forbedringer. Vi hadde en forskningsplan for etablering og veiledning i en og en bedrift innen feltet, for deretter å bygge nettverk og arrangere dialogkonferanser. Virkeligheten ville det annerledes og mange ulike arenaer så dagens lys. Konsernkonferanser og regionale nettverk ble i tillegg til de enkelte bedriftene, viktige arenaer for forskning sammen med partene i bil- og elektrobransjen. Det var av avgjørende betydning for dette forskningsarbeidet at den sentrale styringsgruppa og vi stilte oss åpne for nye og annerledes arenaer enn det som var planlagt. Som aksjonsforskere er det avgjørende å organisere forskningsarenaer som er forenlige med deltakernes behov, ønsker og praktisk mulig å gjennomføre. Aksjonsforskning har en demokratisk oppgave som innebærer ivaretagelse av minoriteter og det feministiske perspektivet. Forskerrollen i et aksjonsforskningsarbeid som dette, innebærer derfor et ansvar for å realisere mulige arenaer for endringsarbeidet. Gjennom at vi som forskere inngikk i dialog med deltakere på de enkelte konferanser og nettverksmøter, reiste ut til deres virksomheter og var åpne for ulike organiseringsformer, ble dette mulig.

Selv om bedriftene hadde et ønske om økt rekruttering av jenter, manglet

de verktøy utover ”reklamekampanjer” på messer, skoler og liknende for å få til endringer. Vår forsker- og veilederoppgave var å tilføre blant annet kunnskap om minoritetsforståelse og kjønnsbalanse, som kunne være hjelpemidler til å skape et mer ivaretagende, og dermed kanskje rekrutterende arbeidsmiljø for jenter. De fleste bedriftene var vant med å forholde seg til overordnede handlingsplaner eller strategiplaner og ulike underordnede planer. Handlingsplanene eller handlingspunktene i arbeidet med kjønnsbalanse og kvinner som minoritet var et konkret hjelpemiddelet i denne prosessen, som kunne sammenliknes med et veiledningsdokument i en veilednings- eller coachingtradisjon. Et slikt dokument definerer hvordan situasjonen er i egen bedrift, hvor ønsker deltakerne å komme og hva må gjøres for å komme dit. Alle handlingsplanene var etter hvert todelt og omfattet praktiske problemstillinger som arbeidstøy, garderaber med mer, og holdnings- eller kulturspørsmål som kvinner som en ressurs kontra en belastning i bedriften. Noen av de praktiske spørsmålene var enklest å løse og er lett å måle om var gjennomført eller ei. De holdningsmessige spørsmålene var langsiktige endringer og langt vanskeligere målbare. I arbeidet med handlingsplanene fikk deltakerne i dette arbeidet flere ord og begreper på egne erfaringer og ønsker på feltet som vi ser nedfelt i handlingsplanene og annet materiell fra deltakerne. Begreper og forståelsesmodeller ut fra en minoritetsvinkel ble hos begge parter i deltakerbedriftene videreutviklet. Spørsmålet om hvordan arbeidsmiljøet kunne utvikles fra et enkjønnet til tokjønnnet miljø ble synliggjort gjennom handlingsplanene i deltakerbedriftene. Fra å være en ikke utalt problemstilling, som man bare håpet skulle endre seg på en ”naturlig” måte, framkom konkrete spørsmål om alt fra ”gamle griser” til mottakelsesrutiner, og ble et felles tema mellom partene i bedriftene. Kjønnsbalanse og minoritet – majoritetsrelasjoner kom på dagsordenen og var ikke lenger en ”jentegreie”, men en ”bedriftsgreie”. Graden av forankring og konkrete endringer i organisasjonene som helhet var varierende. Som forskere og veiledere hadde vi bidratt til å sette problemstillingene på dagsordenen og måtte så sette vår lit til at dette kunne være verktøy i det videre holdningsmessige og praktiske endringsarbeidet for aktørene i bedriftene. Den viktigste garantien for en videre utvikling og satsning på dette feltet lå i partssamarbeidet i arbeidsorganisasjonene.

### 4.7.2 Jentenes mulighet til empowerment på veien til økt myndiggjøring?

Gjennom arbeidet med handlingsplaner i bedriftene framkom både interessefellesskap og interessemotsetninger mellom partene i arbeidsorganisasjonene. De kvinnelige ansattes behov og ønsker utover det etablerte avtaleverket og samarbeidssystemet ble synliggjort primært gjennom jentenettverkene. Jentenettverket i Trondheim, Sør-Trøndelag, bidro, som vist til å sette ord på og synliggjøre de kvinnelige ansattes behov for tilrettelegging, som krevde en ekstra innsats av bedriften enten på de praktiske eller mer holdningsmessige områdene. Bedriftene var ivrige etter å rekruttere og få nye produktive kvinnelige medarbeidere. Dette var også i jentenes interesse, men ut fra et ønske om å bli flere og redusere minoritetssituasjonen. Eller som de selv uttrykte det; oppleve at det er naturlig å være kvinnelig elektriker, murer, gartner eller annen håndverker. For å skape bedre arbeidsplasser å rekruttere jenter til og beholde de jentene som var der, var ulike forbedringer nødvendig. Gjennom gjentatte nettverkssamlinger for både bedriftene og jentene med kontinuerlig tilbakemeldinger, oppsto det en dialog og kompetanseutvikling i bedriftene. Størrelsen og mangfoldet i jentenettverket i trondheimsregionen økte deres tyngde i kravene til innholdet handlingsplanen og gjennomføringen i bedriftene. Jentenettverkernes jevnlige kontakt på tvers av regionene medførte en synergieffekt. I alle fylkene oppsto det dialektisk, refleksive prosesser i samspillet mellom aktiviteten til jentene i regionen eller i den enkelte bedrift, med hensyn til jentenes rolle i arbeidsorganisasjonene.

En gjennomgående problemstilling i deltakerbedriftene var de kvinnelige lærlingene og fagarbeidernes rolle i forsknings- og utviklingsarbeidet. I hvilken grad skulle de delta og ha ansvar for endringsarbeidet? I hvilken grad ønsket de å delta i forskningsarbeidet? I lys av blant andre Kanter (1977) og Schwenckes (2006) arbeider har vi videre stilt oss spørsmål om jentenes deltakelse var uttrykk for en empowermentstrategi eller ledd i egen myndiggjøring.

Empowermentsstrategier er en del av moderne organisasjonsteori for å forbedre arbeidsmiljøet og øke produktiviteten, men kan også bidra til økt innflytelse over arbeidsprosesser og arbeidsmiljø for den enkelte. Bruken av empowermentbegrepet på engelsk oversettes med bemyndigelse til norsk og er noe som blir ”servert”, mens myndiggjøringsbegrepet sett i lys av kritisk teori innebærer at dette utvikles individuelt eller kollektivt fra dem som tar myndighet over egen livssituasjon. Deltakelse i arbeidsutvalgene i den enkelte bedrift kunne innebære en empowermentssituasjon for jentene som deltok, men det var ikke gitt at unge jenter var parate til å gå inn i ansvarlige roller i bedriftene

slik blant annet Toyota-ideologien medførte. I løpet av aksjonsforskningsprosessen i perioden ble vi stadig mer oppmerksomme på behovet for arenaer for myndiggjøringsprosesser, som ledet til utopisk aksjonsforskningstilnærming i arbeidet med de frittstående jentenettverkene for å ivareta minoritets- og feministperspektivet i forskningsarbeidet.





# Koalisjon og samfunnsorientering

Dette kapitlet som representerer det vi kronologisk fasemessig ser som koalisjonsfasen ”tvang seg fram” som et resultat av forsknings- og utviklingsprosessen. Alle deltakerbedrifter og nettverk la stor vekt på behovet for et systematisk arbeid med rekruttering av jenter til fagene, som grunnlag for å kunne utvikle tokjønnede arbeidsmiljøer med trygge og gode arbeidsplasser, også for jenter. Vi hadde ingen rigid plan for en faseinndeling, men hadde en intensjon om å arbeide etter en etablering – gjennomføring – institusjonaliseringsinndeling i tråd med prosjektarbeid generelt og dialogbasert aksjonsforskning i arbeidslivet. Det ble som vist i prosessen nødvendig å arbeide fram et samarbeid med utdanningsmyndighetene for å starte ønskede endringsprosesser for partene i arbeidsorganisasjonene og jentenettverkene.

Denne praktiske erfaringen sett i lys av den dialogbaserte aksjonsforskningens presisering av behovet for samarbeidskoalisjoner for spredning og forankring av bedriftsutviklingsarbeider, førte oss fram til å se koalisjonen som en selvstendig og vesentlig del av forskningsprosessen. LO og NHO-samarbeidet er bærebjelken i det norske arbeidslivet og den såkalte norske modellen, men i de regionale nettverksamarbeidene har det vist seg at mer omfattende endringsarbeid er avhengig av samarbeid utover partene i arbeidslivet (Emery & Thorsrud, 1976; Gustavsen, 2010). Spredning av gode eksempler og erfaringer skjer ikke av seg selv, men er avhengig av ulike former for institusjonalisering, nedfelling i lovverk eller samarbeidsfora for erfaringsdeling med ulike representanter for myndighetene. Dette som kan kalles ”utviklingskoalisjonen” (Finsrud, 2009) er i mange aksjonsforskningsarbeider ikke klart synliggjort. I motsetning til sammenliknbare fase- eller prosessinndelinger vil vi trekke dette fram som en vesentlig, nødvendig og selvstendig fase før spørsmål om forandringprosessen (Amundsdotter, 2009) eller institusjonaliseringsfasen (Pålshau-

gen, 1991) inntreer. Bedriftenes ønske og behov for rekruttering av kvinner var et klart fellesanliggende ikke bare for partene i bedriftene, men også jentenettverkene som etter hvert vokste fram.

Gjennom koalisjonsarbeidet oppsto det et nytt samarbeidsfelt innen trepartssamarbeidet mellom partene i arbeidslivet og utdanningsmyndighetene som bidro til blant annet å synliggjøre bedriftenes rolle som samfunnsaktører innen likestillingsfeltet, og sette et bærekraftig arbeidsliv på dagsordenen. Dette ga deltakerne i arbeidsorganisasjonen anledning til en offentlighetsorientering og dialog med nye aktører på et nytt felt. Gjennom dette var det mulig å vise hva de arbeidet med internt i sine bedrifter og få respons på dette (B. S. Nielsen et al., 1999).

Fylkeskommunene, som utgjør utdanningsmyndighetene som tredje part innen fag- og yrkesopplæringen, måtte inn for å bli en aktiv part for å kunne samle trådene og legge grunnlaget for å institusjonalisere arbeidet (E. Møller & Vagle, 2003). Det var tydelig at arbeidet i bedriftene og jentenettverkene ville stagnere eller stoppe helt opp på dette feltet, dersom deltakerne ikke opplevde at kjønnsbalanse og likestilling innen yrkesfagene ble et samfunnsanliggende. Allerede i januar 2010 vedtok derfor styringsgruppa for hele prosjektet å søke om et samarbeid med Utdanningsdirektoratet, og dermed framkom det tredje forskningsspørsmålet; *Hvordan kan aksjonsforskning bidra til å utvikle samarbeidsformer og framkalle barrierer innen trepartssamarbeidet i fylkene i arbeidet med den kjønnsdelte fag- og yrkesopplæringen?*

Samarbeidet ble først en realitet høsten 2010, og vi har valgt å starte denne fasen her i framstillingen og ut våren 2011.

I dette kapitlet vil vi legge vekt på framstilling av etablering og utvikling av koalisjoner mellom partene i bedriftene, utdanningsmyndighetene og jentenettverkene, et ”firepartssamarbeid”, i de fire fylkeskommunene. I tillegg vil vi forsøke å vise synliggjøringsprosessen av jentene som minoritet som ble en konsekvens av utviklingskoalisjonen. Denne prosessen inngikk ikke i grovplanen i den pedagogiske aksjonsforskningsprosessen, men dialogkonferansene ble det sentrale omdreiningspunktet for denne utviklingskoalisjonen og vil stå sentralt i framstillingen og valg av eksempler i dette kapitlet.

## Aktiviteter høst 2010, vår 2011 og høst 2010

Samarbeidskonferanser for ”firepartssamarbeidet”

	Tidspunkt og sted.	Deltakere.
Startkonferanse for samarbeid mellom «Jenter i bil og elektro» og skolene/fylkene for å utvikle samarbeidsmodeller for å endre den kjønnsdelte rekrutteringen til fagene. Planlegging av visuelt materiell m/jentenettverkene.	November 2010 Gardermoen ved Oslo	22deltakere fra fylkeskommunene, opplæringskontorer, karrieresentere, jentenettverkene, prosjektsstyret og forskere.
Erfaringskonferanse om samarbeidsmodeller mellom «Jenter i bil- og elektro» og fylkene i de fire regionene for å endre den kjønnsdelte rekrutteringen til fagene. Påfølgende samling for jentenettverkene.	Mai 2011 Bodø.	43 deltakere fra fylkeskommunene, opplæringskontorer, karrieresentere, «Velg Yrkesfag», fylkesrepresentanter fra partene, klubbledere, jentenettverkene, prosjektsstyret og forskere.
Avslutningskonferanse om ansvarsforholdene i treparts-samarbeidets arbeid med den kjønnsdelte fagopplæringen. Påfølgende samling for jentenettverkene.	November 2011 Skien, Telemark	41 deltakere fra videregående skole, «Velg Yrkesfag», fylkesrepresentanter fra partene, utdanningsdirektoratet, deltakerbedrifter og klubber, jentenettverkene, prosjektsstyret og forskere.

## Jentenettverk

Planlagt minimum seks møter i hvert fylke.

Gjennomført:

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
Jentenettverk i Oslo:			
Ulike selvstyrte nettverksbyggende aktiviteter	Høsten 2010 / våren 2011 / høsten 2011	10 – 12 deltakere.	Mail-og telefonkontakt med prosjektveiledere.
Planlegging og gjennomføring av eget jentekurs i heisemontørfaget/EL & IT.	Oktober /november 2010	5 deltakere	Prosjektveileder i planleggingsmøte av kursinnhold.

Deltakelse på startkonferanse for samarbeid mellom «Jenter i bil og elektro» og skolene/fylkene.	November 2010 Gardermoen ved Oslo	3 deltakere fra Oslo.	
Deltakelse på felles skoleinformatorkurs for alle regioner / utarbeidelse av visuelt informasjonsmaterieill.	November 2010 Gardermoen ved Oslo	14 deltakere	
Arrangerte opplevelsesdag for ungdomsskolejenter i samarbeid med Etterstad videregående skole.	Februar 2011 Etterstad videregående skole	7 deltakere	
Deltakelse i samarbeidskonferanse om rekruttering og påfølgende samling for jentenettverkene.	Mai 2011 Bodø	7 deltakere	
Opprettet egen facebook-side.	August 2011.	Raskt ca 30 medlemmer.	
Planleggingsmøte av videre arbeid med skoleinformasjon og deltakelse på rådgiverkonferanser.	Oktober 2011 Etterstad videregående skole, Oslo		Forskere / prosjektveiledere
Deltakelse i samarbeidskonferanse om rekruttering og påfølgende samling for jentenettverkene.	November 2011 Skien, Telemark.	8 deltakere fra Oslo	Se konferansen
Jentenettverk i Sør-Trøndelag/ Trondheim:			
Stor, aktiv, selvstyrt og jevnlig intern og utadrettet nettverksvirksomhet. Utvidet nettverket formelt til å omfatte alle byggfag i tillegg til bil og elektro – spesielt aktive på «Opplæringsdagene» med omfattende dekning i tilhørende avis.	Høsten 2010 / Våren 2011 / Høsten 2011	15 – 20 deltakere	Tett samarbeid med EL & IT, Fellesforbundet og opplæringskontor lokalt. Jevnlig mail- og telefonkontakt med prosjektveiledere som deltok 4 møter.
Opprettet egen facebook-side.	November 2010	Raskt ca 30 medlemmer	
Deltakelse på startkonferanse for samarbeid mellom «Jenter i bil og elektro» og skolene/fylkene.	November 2010 Gardermoen ved Oslo	2 deltakere fra Trøndelag	

Deltakelse på felles skoleinformatørkurs for alle regioner / utarbeidelse av visuelt informasjonsmaterieil	November 2010 Gardermoen ved Oslo	4 deltakere fra Trøndelag	
Leder for nettverket med navnet: «Kvinner i bygg og anlegg» deltok på bedriftsnettverksmøte om rekruttering og samspill mellom de to nettverkene.	April 2011 Bravidas lokaler, Trondheim, Sør-Trøndelag		Se bedriftsnettverksmøtet.
Deltakelse i samarbeidskonferanse om rekruttering og påfølgende samling for jentenettverkene.	Mai 2011 Bodø, Nordland	3 deltakere fra bil- og elektro i Trøndelag + 3 deltakere fra andre byggfag, med støtte fra Fellesforbundet.	Se konferansen.
Deltakelse i samarbeidsmøte om utvikling av modell for informasjon og rekruttering av jenter til bransjene.	Oktober 2011 Opplæringskontoret, SEOS sine lokaler i Trondheim, Sør-Trøndelag	Representanter for partene i deltakerbedriftene, opplæringskontoret (SEOS) og fylkeskommunen og tre representanter fra jentenettverket.	
Deltakelse i samarbeidskonferanse om rekruttering og påfølgende samling for jentenettverkene.	November 2011 Skien, Telemark	3 deltakere fra Sør-Trøndelag	Se konferansen.
Jentenettverk i Telemark:			
Interne «nettverk» i de to deltakerbedriftene som er i tett dialog med sine klubber og ledere. EL & IT prøvde også å etablere nettverk for jenter utenom disse bedriftene og organisere rekrutteringsarbeid mot ungdomsskolene.	Høst 2010 / Vår 2011 / Høst 2011		
Deltok på bedriftsnettverksmøte om rekruttering og «fra handlingsplan til handling».	Oktober 2010. I Skageraks lokaler, Porsgrunn, Telemark	En representant fra YIT's jentenettverk / EL & IT	

Deltakelse i samarbeidskonferanse om rekruttering og påfølgende samling for jentenettverkene.	Mai 2011 Bodø, Nordland	To deltakere fra Telemark	Se konferansen.
Planlegging av presentasjon av jentene i YIT/EL & IT's informasjonsmodell og materielle for arbeid i ungdomsskolene på konferanse.	Oktober 2011	5 – 6 deltakere	Samarbeid med forskere/ prosjektveiledere
Opprettet facebookside	Oktober 2012		
Deltakelse i samarbeidskonferanse om rekruttering og påfølgende samling for jentenettverkene.	November 2011. Skien, Telemark	6 deltakere fra Telemark	Se konferansen over.
Jentenettverk i Nordland / Bodø:			
Aktiviteten i nettverket primært i YIT-avdelingen med utarbeidelse av informasjonsmateriell, ungdomsskolebesøk og sosialt.	Høsten 2010		Jevnlig mail- og telefonkontakt med forsker/prosjektveileder
Deltakelse på startkonferanse for samarbeid mellom «Jenter i bil og elektro» og skolene/fylkene.	November 2010. Gardermoen ved Oslo	En deltaker fra Nordland	Se konferansen.
Deltakelse på felles skoleinformatorkurs for alle regioner / utarbeidelse av visuelt informasjonsmateriell.	November 2010 Gardermoen ved Oslo	En deltaker fra Nordland	Se konferansen.
Møte for å etablere styre i nettverket utover YIT.	Januar 2011 YIT's lokaler i Bodø, Nordland	En deltaker fra YIT, en deltaker fra bilbransjen	Fagopplærings-sjefen i Nordland, prosjektleder «Velg Yrkesfag» og forsker / prosjektveileder.
Deltakelse i etablering av bedriftsnettverk i fylket med fire nye elektrobedrifter.	Februar 2011. YIT's lokaler i Bodø, Nordland	6 deltakere fra ulike elektrobedrifter i Nordland	Se bedriftsmøtet.
Deltakelse i samarbeidskonferanse om rekruttering og påfølgende samling for jentenettverkene.	Mai 2011 Bodø, Nordland	5 deltakere fra Nordland	Se konferansen.

Stor aktivitet med ungdoms-skolebesøk, opplevelsesdager for jenter, deltakelse på messer og jevnlig sosiale treff i samarbeid med «Velg yrkesfag».	Høst 2011	Ca 15 aktive deltakere	Jevnlig e-post- og telefonkontakt med forsker/prosjektveileder. Forskere / prosjektveiledere deltatt på ett møte.
Deltakelse i samarbeidskonferanse om rekruttering og påfølgende samling for jentennettverkene.	November 2011 Skien, Telemark	4 deltakere fra Nordland	Se konferansen.
To dagers «Selvtillits- og Skoleinformantkurs» for nettverkene i alle fire fylker med temaene: Utarbeidelse av visuelt informasjonsmateriell.	November 2010 Gardermoen ved Oslo	22 deltakere fra nettverkene og fire fagarbeidere/lærere i tillegg	Øyvind Hvidsten, EL & IT Forbundet Ungdom. Trude Johnsen, LO likestillingsansvarlig, Representanter fra prosjektstyret og forskere.

## Aktiviteter i bedriftene

Planlagt tre møter i hver bedrift / bedriftsnettverk med inntil trettito bedrifter.  
Gjennomført:

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
<b>Oslobedriftene:</b>			
Toyota Oslo presenterte sitt arbeid med «Jenter i bil & elektro» på medlemsmøte i Norges Bilbransjeforbund (NBF).	Oktober 2010 Oslo	Opplæringsansvarlig og verksmester fra Toyota	Opplæringsansvarlig i NBF Norge, forskere og prosjektveiledere
Deltakelse på startkonferanse for samarbeid mellom «Jenter i bil og elektro» og skolene/fylkene.	November 2010 Gardermoen ved Oslo	Baudas (Toyotas) opplæringskontor Øst-Norge. Elektrobransjens opplæringskontor Oslo (NELFO).	Se konferanse over.
Kontakt EL-installasjon, ressursfokusering på jente i bedrift.	Høst 2010	Installatør og kvinnelig fagarbeider	Dialog med forsker/prosjektveileder

YIT Oslo - møte om interne forbedringsprosjekt på grunnlag av egen handlingsplan.	Desember 2010 YIT's lokaler i Oslo	Opplæringsansvarlig og klubbleder	Forskere og prosjektveiledere
Bertel O. Steen - møte for å etablere handlingsplan i bedriften.	Desember 2010 Bertel O. Steens lokaler, Lørenskog ved Oslo	Representanter fra bedriften	Representantene fra Norges Bilbransjeforbund
Løpende dialog med Møller Bil for deltagelse i prosjektet.	Høsten 2010	Opplæringsansvarlig og tillitsvalgt	Representant fra Norges Bilbransjeforbund, representant for Fellesforbundet
Bedriftsnettverk – om samarbeid i Oslo og endringer for å øke rekruttering av jenter til bransjene.	Mars 2011 Norsk Teknologis lokaler. Oslo	Verksmester fra Bertel O. Steen og bedriftsrepresentant fra Toyota	Forskere / prosjektveiledere
Erik Arnesen A/S, Bryn – etablering av kontakt.	Mai 2011 Erik Arnesens A/S sine lokaler, Oslo	Verksmester	Forsker / prosjektveileder
Bedriftsnettverk – Oslo-modell for samarbeid med skolene om rekruttering av jenter til fagene.	Juni 2011 Etterstad videregående skole. Oslo	Verksmester Erik Arnesen A/S, Bryn, opplæringsansvarlig, HR-ansvarlig og kvinnelig lærling fra YIT og partene fra Toyota	Forskere / prosjektveiledere
Deltakelse i samarbeidskonferanse om rekruttering.	November 2011, Skien, Telemark	Opplæringsansvarlig Bravida, Oslo	Se konferanse over.
YIT – samarbeid om forbedringsprosjekter mellom ledelse, tillitsvalgte og kvinnelige ansatte.	Desember 2011 YIT's lokaler i Oslo	Opplæringsansvarlig, klubbleder, kvinnelige lærlinger	Forskere / prosjektveiledere
Relacom – etablering av kontakt.	Desember 2011 Relacoms lokaler i Oslo	Opplæring/personalansvarlig og tillitsvalgt	Forsker / prosjektveileder
Bravida - utarbeidelse av handlingsplan	Desember 2011 Bravidas lokaler i Oslo	Opplæringsansvarlig og tillitsvalgt	Forsker / prosjektveileder
Toyota Oslo – forankring av prosjektet i den daglige driften/HMS-arbeidet.	Desember 2011 Toyota Oppsal i Oslo	Opplæringsansvarlig / prosjektansvarlig og tillitsvalgt	Forskere / prosjektveiledere



Erik Arnesen A/S, Bryn – utarbeidelse av handlingsplan.	Desember 2011 Erik Arnesens A/S sine lokaler, Oslo	Verksmester	Forskere / prosjektveiledere
Sør-Trøndelag / Trondheimsbedriftene:			
Bedriftsnettverk: Forankring av handlingsplaner, behov for dialog med kvinnelige ansatte og jentennettverkene. Samarbeidsprosjektet om rekruttering av jenter til faget.	September 2010 YIT's lokaler i Trondheim	Representanter for partene fra Vintervoll og YIT	Forskere/ prosjektveiledere
Vintervoll elektro: Oppfølging fra nettverkssamling.	November 2010 Vintervolls lokaler i Trondheim	Bedriftsansvarlig og økonomiansvarlig	Forskere/ prosjektveiledere
YIT elektro: Oppfølging fra nettverkssamling.	November 2010. YIT's lokaler i Trondheim	Installatør.	Oppfølging fra nettverkssamling.
Presentasjon av arbeidet med «Jenter i bil & elektro» i elektrobedriftenes bransjeorganisasjon, NELFO, i regionen.	Høsten 2010	Direktør i Fjeldseth A/S	
Fjeldseth AS (elektro): Erfaringsbasert videreutvikling av handlingsplan.	Februar 2011 Fjeldseths kontorer i Trondheim.	Tillitsvalgt til stede, skriftlig redegjørelse fra direktør	Forskere/ prosjektveiledere
Bravida Elektro: Kartleggingsresultater og arbeid med handlingsplan.	Februar 2011 Bravidas kontorer i Trondheim, Sør-Trøndelag	Representanter fra partene i bedriften	Forskere/ prosjektveiledere
Bedriftsnettverk: Rekruttering og samspill mellom de to nettverkene.	April 2011 Bravida Elektros lokaler i Trondheim, Sør-Trøndelag	Ledelsesrepresentanter fra Fjeldseth AS, Bravida Elektro, Vintervoll og YIT	Representant for «Kvinner i bygg og anlegg». forskere / prosjektveiledere
Fjeldseth AS (elektro): Fokus på rekruttering og ivaretagelse av jenter i faget.	Juni 2011 Fjeldseths lokaler i Trondheim, Sør-Trøndelag	Representanter for partene i bedriften	Forskere/ prosjektveiledere
Bravida Elektro: Fokus på inntak av jentelæringer.	Juni 2011. Bravidas lokaler i Trondheim, Sør-Trøndelag.	Representanter fra bedriften	Forskere / prosjektveiledere

Vintervoll: Tilbakemelding fra jentene i bedriften og handlingsplan.	Juni 2011 Vintervolls lokaler i Trondheim, Sør-Trøndelag	Opplæringsansvarlig, personalkonsulent og kvinnelige fagarbeidere / lærlinger	Forskere/ prosjektveiledere
YIT: Fokus på lærlinginntak og oppfølging.	Juni 2011 YIT's kontorer i Trondheim, Sør-Trøndelag.	Installasjonsleder	Forskere/ prosjektveiledere
Samarbeidsmøte om utvikling av modell for informasjon og rekruttering av jenter til bransjene.	Oktober 2011. Opplæringskontoret, SEOS sine lokaler i Trondheim, Sør-Trøndelag.	Representanter for partene i deltakerbedriftene, opplæringskontoret (SEOS), og fylkeskommunen og tre representanter fra jentennettverket	Forskere/ prosjektveiledere
<b>Telemark bedriftene:</b>			
Dialogmøte mellom bedriftsnettverket, opplæringskontoret og fylket.	September 2010 Opplæringskontoret i elektrofag (NELFO) i Telemarks lokaler	Partene fra Skagerak elektro og partene fra opplæringskontoret	Forskere/ prosjektveiledere
Bedriftsnettverksmøte om rekruttering og «fra handlingsplan til handling».	Oktober 2010 Skagerak elektros lokaler i Porsgrunn, Telemark	Partene fra Skagerak elektro og YIT elektro, en representant fra YIT's jentennettverk / EL & IT	Forskere/ prosjektveiledere
Bedriftsnettverksmøte: Jenter som ressurser i bedriftene og bedriftene som ressursbedrifter i fylket.	Desember 2010 YIT elektro sine lokaler i Skien, Telemark	Partene i deltakerbedriftene	Forskere/ prosjektveiledere
Ide-dugnad for samarbeid mellom fylket og "Prosjektet jenter i bil & elektrofag" om rekruttering av jenter til fagene i Telemark.	Januar 2011 EL & IT sine lokaler i Skien i Telemark	Representanter fra partene i deltakerbedriftene, EL & IT i distriktet og fylkesadministrasjonen.	Forskere/ prosjektveiledere

Bedriftsnettverk: «Hvordan oppnå samarbeid med Fylkeskommunen som ressursbedrifter?».	Mars 2011 Skagerak Elektros lokaler i Porsgrunn, Telemark.	Partene i deltakerbedriftene	Forskere/ prosjektveiledere
Samarbeidsmøte om rekruttering av jenter til elektrofag i Telemark.	Mai 2011. Skogmo videregående skole. Telemark.	Representanter for partene i deltakerbedriftene, Skogmo videregående skole, fylkesadministrasjonen og EL & IT i distriktet	Forskere / prosjektveiledere
Bedriftsnettverksmøte: Planlegging av presentasjon av samarbeidsmodell mellom bedriftene, jentenettverket og videregående skole / fylke.	Oktober 2011 YIT elektro sine lokaler i Skien, Telemark	Partene og kvinnelige fagarbeidere i YIT	Forskere / prosjektveiledere
Deltakelse og presentasjon på samarbeidskonferanse om rekruttering.	November 2011. Skien, Telemark	Representanter for partene i deltakerbedriftene og Skogmo videregående skole	Se konferanse over.
<b>Nordlandsbedriftene:</b>			
YIT elektro arbeidet med oppfølging av handlingsplan i bedriften.	Høsten 2010	Arbeidsutvalg i bedriften	Jevnlig kontakt pr telefon og mail med forsker/prosjektveileder.
YIT elektro: Tilrettelegging for kvinnelige lærlinger/fagarbeidere og det generelle arbeidsmiljøet.	Januar 2011 YIT sine lokaler i Bodø, Nordland	Representanter fra arbeidsutvalg i bedriften	Forsker / prosjektveileder
Møter og undertegnelse av samarbeidsavtaler med «Jenter i bil og elektro» og elektrofirmaene: Fauske Elektro, Bravida, Haneseth, Bodø Elektro og Peder Brenne AS.	Januar 2011 I bedriftene i Nordland fylke	Representanter fra partene i de nye bedriftene	Prosjektleder / representant, Norsk teknologi og representant EL & IT

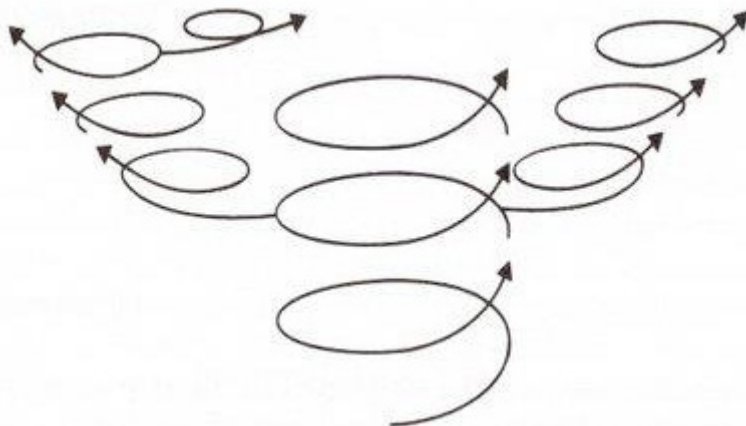
Etablering av bedriftsnettverk i Nordland kombinert med samling av jenter fra deltakerbedriftene og påfølgende felles pressekonferanse.	Februar 2011 YIT elektro sine lokaler i Bodø, Nordland	Representanter fra deltakerbedriftene, kvinnelige lærlinger og fagarbeidere i deltakerbedriftene og prosjektet «Velg yrkesfag»	Prosjektleder / representant, Norsk teknologi, representant EL & IT og prosjektveiledere / forskere.
Informasjonsmøte om prosjektet «Jenter i bil og elektro» for bilbedrifter i Nordland.	Mars 2011 Opplæringskontoret i bilfag sitt kontor i Bodø, Nordland	Distriktsrepresentanter fra NBF, Fellesforbundet, opplæringskontoret, prosjektet «Velg Yrkesfag» og aktuelle bilbedrifter som deltakere	Representant fra NBF og Fellesforbundet
Deltakelse i samarbeidskonferanse om rekruttering.	Mai 2011 Bodø, Nordland	Representanter fra Elektro AS, YIT, opplæringskontoret (Toyota), Fellesforbundet, EL & IT i distriktet og NELFO i distriktet	Se konferanse over.
Fauske Elektro, etablering av kontakt.	Juli 2011 Fauske Elektro, Fauske, Nordland	Installatør.	Forsker / prosjektveileder
Peder Brenne AS, etablering av kontakt.	Juli 2011 Peder Brenne AS, Rognan, Nordland.	Daglig leder.	Forsker / prosjektveileder.
Bedriftsnettverk i Nordland: Handlingsplaner i bedriftene og samarbeid om rekruttering i distriktet.	Oktober 2011 YIT sine lokaler i Bodø, Nordland	Representanter for partene i Peder Brenne AS, Elektro AS, Haneseth AS og YIT	Forskere / prosjektveiledere
	Høst 2010	Vår 2011	Høst 2011.
Avholdt møter i sentral styringsgruppe.	2 møter	1 møte	2 møter
Avholdt møter i sentralt arbeidsutvalg.	3 møter	6 møter	3 møter

Møter med Utdanningsdirektoratet.	Utdanningsdirektoratet invitert til konferanse på Gardermoen i november.	Utdanningsdirektoratet invitert på konferanse i Bodø i mai.	Møte med likestillingsansvarlig i oktober. Utdanningsdirektoratet deltok på konferanse i Skien i november (se over).
Yrkesopplæringsnemndene invitert til samarbeid med prosjektet «Jenter i bil & elektro»	Møte mellom Yrkesopplæringsnemnda i Nordland og to representanter fra prosjektet i YIT.	Møte mellom Yrkesopplæringsnemnda i Oslo og prosjektveileder.	
Samarbeidsmøter med fylkene.	Møte mellom opplæringskontoret i elektrofag (SEOS) i Trondheim, representanter fra fylkeskommunen og prosjektveiledere for å utvikle samarbeid om rekruttering.	Samordningsmøte om Utdanningsvalg i Oslo med avdelingsleder i utdanningsetaten, representanter for karrieresenteret og prosjektveileder.	Videreutvikling av samarbeid i Oslo med karrieresenteret, Norges Bilbransje Forbund og prosjektveiledere.

## 5.1 Dialogkonferanser som verktøy i koalisjonsarbeidet

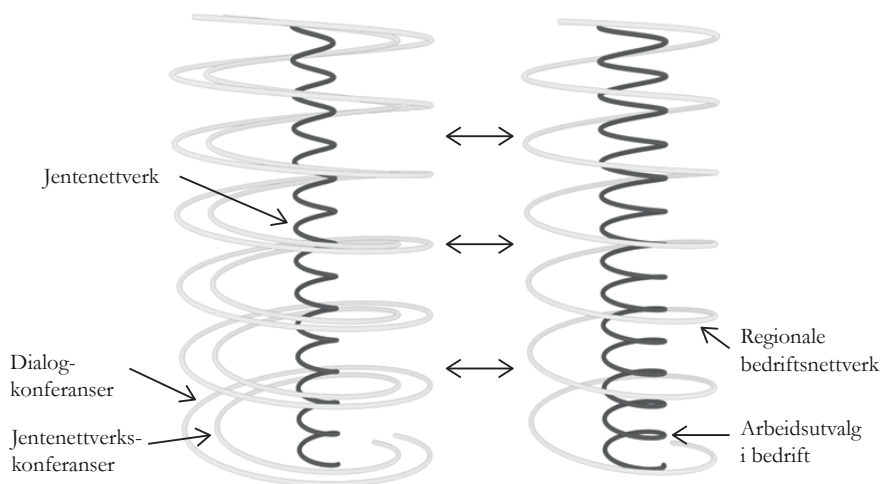
Inngåelse av samarbeid med utdanningsmyndighetene ga oss mulighet, og i stor grad behov, for å gjenoppta dialogkonferanser som en felles møteplass i forsknings- og utviklingsprosjektet. Selv om vi tidligere hadde gått vekk fra bruken av landsomfattende dialogkonferanser, så vi det nå som en nyttig aksjonsforskningsarena. Nye kontakter skulle etableres og deltakernes ulike diskurser skulle finne en felles presentasjonsarena. I dette samarbeidet var det ikke nødvendig at begge parter, i alle bedriftene, i hver region skulle delta, de kunne i langt større grad representeres ved ansatte i organisasjonene, ved opplæringskontorene eller andre. Slik ble det enklere å samles til heldagskonferanser, hvor deltakerne kunne avsette tid til denne virksomheten. I motsetning til i arbeidet med utvikling og gjennomføring av handlingsplaner i bedriftene, hadde representanter fra jentenettverkene en selvklar og selvstendig rolle og posisjon i samarbeidet med utdanningsmyndighetene.

Det ble arrangert tre dialogkonferanser i løpet av dette halvannet året. Samlingene ble gjennomført med heterogene og homogene dialoggrupper med klare regler for runder, taletid spørsmålsstillinger osv. (Gustavsen, 2001, 2004; Pålshaugen, 1991), med fokus på konkludering og konkretisering av planer i den enkelte region som hovedmål. Forsknings- og veiledningsarbeidet i deltakerbedriftene fortsatte parallelt med dette arbeidet, og samarbeidet med de regionale utdanningsmyndighetene sto sentralt i alle de regionale nettverkene i perioden. Aksjonsforskning trenger ikke følge et fastsatt mønster eller forløp. Snarere tvert i mot er det viktig at forskerne er i stand til å fange opp endringer i diskurser, rammefaktorer eller konteksten som gjør at det er nødvendig å endre kursen i forskningen, kanskje til og med endre målet. McNiff (2001a) sin aksjonsforskningsspiral med avleggere som vi viste i kapittel 2, illustrer også hvordan et forskningsforløp kan resultere i avleggere som etter hvert kan utgjøre hovedforløpet i et forskningsprosjekt:



*Figur 14. Illustrasjon av aksjonsforskningsspiral med avleggere (McNiff with Whitehead 2001a, p.57)*

Vi tenkte først at samarbeidet med utdanningsmyndighetene var en slik avlegger, men ettersom vi arbeidet det inn i det felles forsknings- og utviklingsprosjektet så vi at dette nettopp utgjorde en del av koalisjonen i prosjektet som helhet. Skjematisk kan det derimot framstilles slik:



Figur 15. Organiseringsmodell for arenaer i forskningsarbeidet i koalisjonsfasen (Modell 3).

Den nye organiseringsmodellen viser en klar forsterkning av jentenettverkernes rolle i forskningsarbeidet. Framveksten av nettverkene som en fjerde part og samarbeidet med utdanningsmyndighetene endret strukturen på arbeidet. En økt samarbeidsressurs ble utløst og medførte i likhet med samarbeidet mellom partene i bedriftene og de kvinnelige ansatte i etableringsfasen, en gjensidig motiverende effekt mellom de ulike deltakerne (Winter, 1989)

Det framkom et kontinuerlig dialektisk samarbeid mellom de ulike aktørene. Mange deltakere hadde sammensatte roller og relasjoner til hverandre. Jentene var deltakere i sine nettverk, ansatte i bedriftene og en del av dem i tillegg tillitsvalgte. Bedriftsledere og tillitsvalgte hadde sine funksjoner i arbeidsorganisasjonen og fler satt også i styrene for opplæringskontorene og ble derigjennom aktører på dialogkonferansene. Dette viser også noe av kompleksiteten i fag- og yrkesopplæringen som foregår på mange arenaer.

### 5.1.1 Dialogkonferanse I

Den første dialogkonferansen høsten 2010 ble holdt i osloområdet med representanter fra fylkeskommunene i Nordland, Sør-Trøndelag og Oslo, opplæringskontorer, representanter fra jentenettverkene og sentrale og lokale parter i prosjektet. Da mange av deltakerne, spesielt fra fylkene og opplæringskontorene, hadde lite erfaring med prosjektet, startet konferansen med å presen-

tere forskningsprosjektet så langt det hadde kommet med mål, deltakere og forskning om jenter som minoritet i mannsdominerte arbeidsorganisasjoner.

Resten av konferansen ble gjennomført med dialogmøter rundt spesielt rekrutteringsspørsmålet for å etablere kontakt mellom de ulike partene og få fram nye tanker og ideer. Erfaringsgrunnlaget var svært varierende, spesielt blant representanten fra fylkeskommunene. Det framkom ikke grunnlag for å trekke noen klare konklusjoner på denne konferansen. Representanter fra opplæringskontorene og jentennettverkene la imidlertid fram mange erfaringer og visjoner til aktuelle samarbeidsprosjekter for rekruttering. Ut fra veggaviser og oppsummeringer har vi sortert framkomne temaer i følgende kategorier:

#### *Økt synliggjøring av valgmuligheter inne yrkesfag for ungdomsskoleelever.*

I de fleste gruppene ble det lagt vekt på bredden i yrkesfagene og muligheter for videreutdanning gjennom teknisk fagskole eller ingeniørutdanning ved Y-veien som er tilpasset for dem som har yrke/fagkompetanse. Deltakere som hadde erfaring med informasjonsvirksomhet var opptatt av alle de ”skjulte” yrkesfagene for både gutter og jenter og jenter spesielt.

#### *Bedre visuelle og digital informasjon til ungdomsskoleelever.*

Det ble etterlyst bedre visuelle og digitale informasjonskilder som var lett tilgjengelig for ungdom. De tradisjonelle informasjonskildene som messer og brosjyrer ble av mange sett på som lite spisset mot dagens ungdom. Bilbransjen hadde for eksempel laget en egen kinoreklamefilm om sine fag med det de betegnet som ”soft touch”.

#### *Jenter i yrkene gis mulighet til å presentere seg som rollemodeller, og ungdomsskoleelever får muligheter til praktiske erfaringer i fagene.*

Det ble fremmet som ønskelig å gjøre det mulig å synliggjøre jenter som hadde lyktes i ulike guttedominerte fag på messer, ungdomsskoler og visuelt og i digitalt informasjonsmateriell. Osloskolens egne jentekurs for ungdomsskoleelever med kvinnelige lærlinger og fagarbeidere som instruktører, ble trukket fram som et eksempel til etterfølgelse.

#### *Ivaretagelse av jenter som minoritet på videregående og i læretida.*

”Jungeltelegrafene” ble framhevet som den viktigste rekrutteringskilden. Der som ikke jenter i videregående skole eller som lærlinger opplevde en trygg og god hverdag, ville andre rekrutteringstiltak være lite aktuelle og interessante. I tillegg til ansvaret hos den enkelte bedrift og bransje, var mange opptatt av



fylkeskommunenes ansvar for skole- og læretida. Skolen ble av mange opplevd som mer ”gammeldags” enn bedriftene i synet på kjønn og yrkesfag.

Som alle dialogkonferanser besto også denne av en mengde samtaler og utveksling av tanker og ideer. Det var ikke mulig for oss eller noen andre å nedtegne alt dette, men det essensielle var at kontakten og dialogen faktisk ble etablert. Resultatet av dette ville vise seg i om det oppstod nye samhandlingsmønstre og endrede diskurser i de deltakende organisasjonene eller nettverkene. I tillegg til å tilrettelegge for dialog gjennom oppgaver og spørsmålsstillinger, var vår forskeroppgave å være oppmerksomme og ivaretagende med hensyn til maktrelasjoner. Vi sørget for eksempel for at det alltid var minimum to representanter for jentenettverket i en heterogen gruppesammensetning, og slo to fylker sammen for å oppnå dette.

Det var et uttrykt ønske fra jentenettverkene at midlene som ble tilført fra Utdanningsdirektoratet skulle brukes til visuelt materiell til bruk på skolebesøk, messer og liknende. Arbeidet med idémyldring for produksjon av film ble startet på konferansen i en ren jentedialoggruppe. Noen måneder seinere ble det ferdigstilte resultatet lagt ut på prosjektets hjemmeside:

### **Rekruttering: Film og nettsted rettet mot ungdomsskoleelever**



**Prosjektet har fått midler fra utdanningsdirektoratet til å bedrive støtte til rekruttering til bil- og elektrobransjen.**

Frem til sommeren 2010 var prosjektets et rendyrket bedriftsutviklingsprosjekt, med fokus rettet mot bil- og elektrobedriftenes forhold til kvinner i bransjen. Prosjektet søkte Utdanningsdepartementet om utvidet mandat og penger, og søknaden ble innvilget i sommer.

Med de nå innvilgede midler avholdes det opplæring, informasjonsmøter og mer spesifikt lages det en rekrutteringsfilm som skal vises på ungdomsskoler og yrkesmesser.

Se filmen her: <http://www.jentefag.no/>.

Denne konferansens hovedmål var etablering av kontakt mellom deltakerne, og vi fortsatte som sagt forsknings- og veiledningsarbeidet i bedriftene og bedriftsnettverkene, med representanter for utdanningsmyndighetene på enkelte møter. Jentenettverkene og representanter for fylkeskommunene/utdanningsmyndighetene hadde ulike former for kontakt for å utarbeide samarbeidsmodeller mellom dialogkonferansene. Samarbeidet med utdanningsmyndighetene ble møtt med entusiasme i bedriftene/bedriftsnettverkene og jentenettverkene. Mange steder hadde spørsmålet om mulig samarbeid stått på dagsorden mer eller mindre siden prosjektet startet. Ønsket og mandatet om samarbeid i fylkeskommunenes fag- og utdanningsinstitusjoner var langt mer variert. Forskjellige former for hindringer og motstand, uttrykt som regel som manglende interesse, i deres ulike ledd, vil vi komme tilbake til etter hvert. Uansett var det etablert en eller annen form for dialog i alle fylkene etter denne første konferansen.

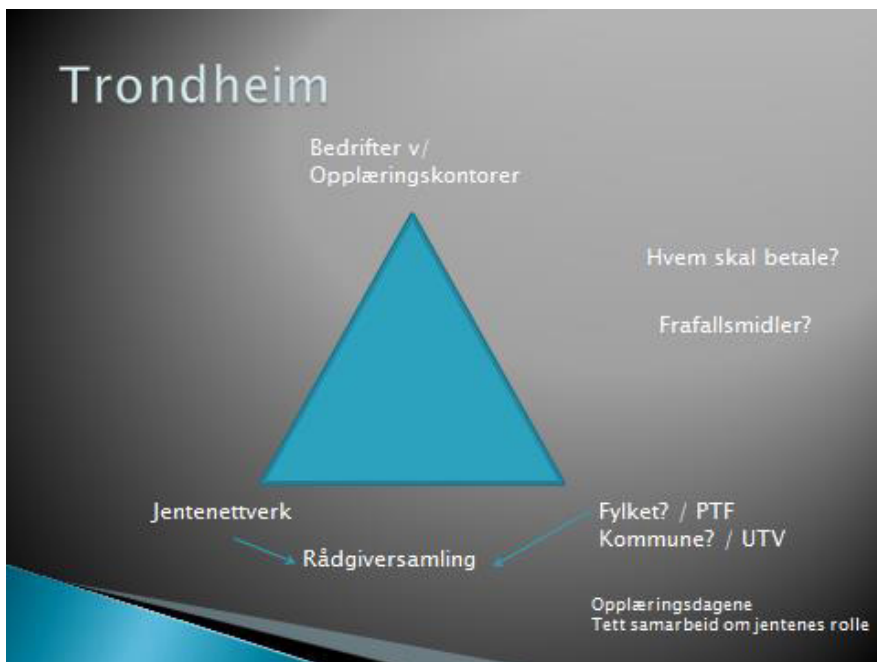
## 5.1.2 Dialogkonferanse II

Våren 2011 ble det arrangert en ny dialogkonferanse i Bodø med rundt førti deltakere, mange var de samme som deltok på den første konferansen. I tillegg var det stor oppslutning fra lokale aktører i Nordland og det sterkt voksende nettverket ”Kvinner i utradisjonelle yrker” fra Trondheim.

Konferansen startet med ulike presentasjoner av tanker og planer for samarbeid om rekruttering av jenter til bil- og elektrofag. Fra Oslo framla leder av karriereveiledningsavdelingen i fylket planene for samarbeid om særskilte tekniske smakebitkurs for jenter innen faget Utdanningsvalg i ungdomsskolen. Fra Nordland presenterte prosjektet ”Velg Yrkesfag” hvordan de implementerte arbeidet med ”Jenter i bil og elektro” i sitt generelle rekrutteringsarbeid, med fokus på bruk av jenter som rollemodeller. En representant fra ”Kvinner i utradisjonelle yrker” i Trondheim, Sør-Trøndelag, la fram hvordan nettverket hadde arbeidet for å inngå allianser med fagforeningene, opplæringskontorene og rådgiversamlinger, for å få mulighet til å framstå som forbilder og rollemodeller for jenter på messer og ungdomsskoler. Kvinnelige fagarbeider og tillitsvalgte fra YIT i Telemark la fram sin brosjyre, erfaringer med presentasjon på ungdomsskolene og forsøk på å etablere samarbeid med fylkeskommunen.

Deltakerne arbeidet først i heterogene dialoggrupper med hensyn til regioner for ytterligere å dele erfaringer og gikk deretter i regionsgrupper for å utarbeide lokale samarbeidsmodeller.

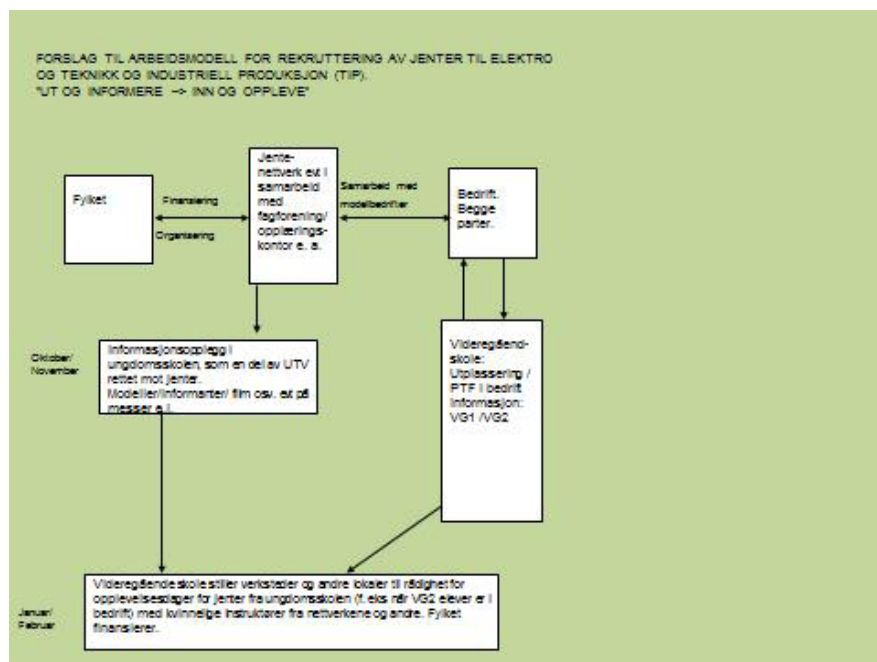
Eksempler på framlagte forslag til modeller:



Figur 16. Trondheim / Sør-Trøndelags forslag til samarbeidsmodell for rekruttering av jenter til guttedominerte yrkesfag

Trondheim/sør-trøndelagsgruppa laget en triangulær framstilling med jentennettverkene i det ene hjørnet, bedriftene ved opplæringskontorene i det andre og fylkeskommunen i det tredje. Fylket er ansvarlig for videregående opplæring, inkludert faget prosjekt til fordypning (PTF), som er et viktig fag i videre valgprosesser. Under plasserte de kommunene med et spørsmålsteget og faget utdanningsvalg (UTV), som er de timene ungdomsskolen bruker til elevenes karriereplanlegging. Modellen illustrer det etablerte samarbeidet mellom jentennettverket, bedriftene og opplæringskontoret SEOS i Sør-Trøndelag, som samarbeidspartnere på blant annet "Opplæringsdagene", nederst i høyre hjørne. LO-forbundene blir ikke synlige i denne modellframstillingen, men var som det ble sagt aktive støttespillere for jentennettverket og deltakere i topartssamarbeidet i bedriftene. Det eneste formelt etablerte samarbeidet med fylkeskommunen var jentenes representasjon på rådgiversamlingene. Modellen illustrerte et ønske om ytterligere samarbeid, men spørsmålet om finansiering av felles tiltak ble stående åpent. Fylkenes frafallsmidler ble satt opp som en idé.

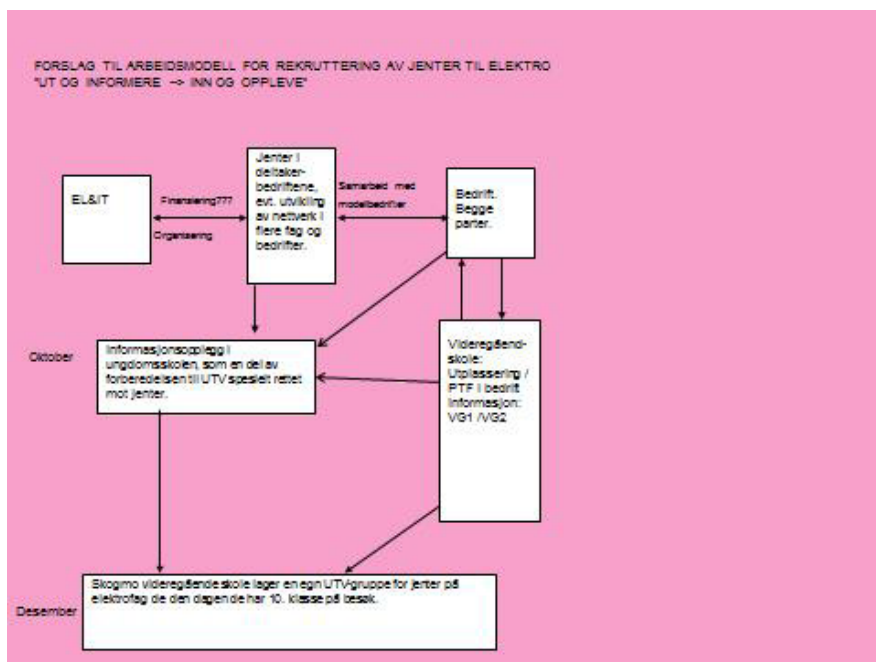
”Oslomodellen”:



Figur 17. ”Oslomodellen” for rekruttering av jenter til guttedominerte yrkesfag

”Oslomodellen” var til dels utviklet før konferansen og ble presentert i grove trekk innledningsvis. Dialoggruppa jobbet videre med detaljene i modellen som viste et eksempel på en foreslått årsryklus hvor jenter fra bedriftene stilte som rollemodeller i faget utdanningsvalg (UTV) i oktober/november gjennom messer, skolebesøk e.l. . I januar/februar kommer de samme jentene igjen som instruktører til verkstedskurs holdt på videregående skole for jenter fra ungdomsskolene. Jentene som var rollemodeller og instruktører kom fra bedrifter og fagforeninger fra partssamarbeidet og jentenettverket i fylket.

”Telemarkmodellen”:



Figur 18. ”Telemarksmodellen for rekruttering av jenter til guttedominerte yrkesfag

Dialoggruppa fra Telemark videreutviklet ”Oslomodellen” sin årssyklus ut fra konteksten i fylket, med kun to deltakerbedrifter innen elektrofag og en videregående skole med elektrofag i området, Skogmo videregående. De ønsket som i Oslo at jenter fra deltakerbedriftene skulle være rollemodeller i ungdomsskolen gjennom faget utdanningsvalg i oktober. I desember kunne 10.klasse jenter komme inn til Skogmo videregående og møte jentene fra bedriftene som instruktører på verkstedkurs. Ansvar for organiseringen av syklusen ble foreslått lagt til fagforeningen EL & IT. I likhet med Sør-Trøndelag ble det her stilt klart spørsmålsteget med finansieringen av tappt arbeidsfortjeneste til jentene og organisering av de særskilte jentetiltakene.

### Vår vurdering av dialogkonferansens innvirkning på utviklingen av koalisjonen

Hovedhensikten med dialogkonferanser er å skape flest mulig arenaer der deltakerne kan møtes og dermed øke tangeringspunktene mellom deres kunnskaper og erfaringer. Gjennom varierte språklige handlinger åpnes ulik praksis

for nye grupper. (Lund, Rotvold, Skrøvset, Stjernstrøm, & Tiller, 2010) Dialogkonferansene var det sentrale omdreiningspunktet for koalisjonsfasen.

Etableringen av ”utviklingskoalisjonen” ga partene i prosjektet på mange måter nye roller og bidro til å reorganisere diskursen med hensyn til kunnskaper, arbeidsverktøy og samarbeidspartnere. Fra å være enkeltbedrifter ble deres roller som bransjer og samfunnsaktører mer framtreddende. Utviklingen av forslag til konkrete modeller var en konkretisering av visjoner fra den første dialogkonferansen i denne fasen. Konferansenes fremste siktemål var å skape en arena for kommunikative prosesser som kunne styrke handlingskompetansen til deltakerne hver for seg og i fellesskap. De konkrete nedsatte forslagene hadde imidlertid i likhet med handlingsplanene i bedriftene, en viktig funksjon som synliggjøring av konsensus og mangel på enighet. Det springende punktet i fler av fylkene var som vist fortsatt fylkeskommunenes rolle og finansiering av samarbeidsprosjekter.

Utdraget fra den understående prosjektrapporten viser noen av den sentrale styringsgruppa og våre vurderinger og analyser av koalisjonsarbeidets betydning for forskningsprosjektet som helhet i perioden.

Fra innledning til prosjektrapport:

#### PROSJEKTRAPPORT JENTER I BIL-OG ELEKTRO VÅR 2011, 01.01.11 – 30.07.11

##### BEDRIFTSUTVIKLING I SAMSPILL MED TREPARTSSAMARBEID OG REKRUTTERING.

Samarbeid med fylkene og skoleverket om rekruttering har vært sentralt for prosjektet i perioden. Dette har hatt en meget stimulerende effekt på både bedriftsnettverksarbeidet og jentenettverkene. For bedriftsnettverkene, spesielt i Trondheim og Telemark, har det siden prosjektet startet vært avgjørende å få respons på deres behov for å ha muligheten til å ansette jenter for å kunne gjennomføre relevant bedriftsutvikling. At dette nå har blitt en realitet har virket som det har stimulert innsatsen i nettverkene og enkeltbedriftene til å fokusere på egne handlingsplaner, rutiner og holdninger.

Mye kan tyde på at bedriftenes rolle som samfunnsaktører også ha kommet i større fokus og vært en inspirasjon for økt innsats innen spørsmål knyttet til arbeidsmiljø og omdømme (B. S. Nielsen et al., 1999; Sennett, 2006). Bedriftenes sosiale ansvarlighet har blitt synliggjort og plasserer dette arbeidet inn i den skandinaviske bedriftsutviklingstradisjonen. I forrige rapport viste vi også hvordan bedriftskulturer

som i Toyota og YIT har vært tilrettelagt for å ta fatt i problemstilling rundt kjønn og likestilling i bedriften.

Bedriftsnettverkene og ikke minst jentenettverkene har fått en sentral oppgave i dette arbeidet. Bedriftene har i tillegg til å arbeide for rekruttering, fokusert på hvordan de felles og enkeltvis, kan framstå som gode arbeidsplasser for begge kjønn, hvilke konsekvenser det har for felles krav til entreprenører, arbeidsklærleverandører osv.

Flere av bedriftene har et ønske om å være modellbedrifter i samarbeidet med myndighetene. For jentenettverkene er det vesentlig å kunne spre sine egne erfaringer og aktivt bidra i et samfunnsarbeid for å ha et innhold i nettverket, som igjen bidrar til erfaringsutveksling og gjensidig støtte blant deltakerne. Vi har i perioden også sett en økende spredning av prosjektet fra deltakerne i ulike fora som internt i organisasjonene eller i eksterne fora.

Tidligere var omkvedet at jenter forsvinner fra fagene når de får barn, men som en av direktørene uttrykte det nå i vår: ”Målet er at jentene skal trives så godt i bedriften at de ønsker å komme tilbake når de har fått barn.”

Samarbeidet mellom skole og bedrift har aktualisert praktiseringen av trepartssamarbeidet på fylkesnivå som gode eksempler for resten av landet og andre fagområder. Dette kan være et interessant eksempel i samarbeidet om ny samfunnskontrakt i trepartssamarbeidet på nasjonalt nivå. Nordland fylke for eksempel, har vist et tett samarbeid mellom skolemyndigheter, bedrifter og fagbevegelsen.

Som rapporten viser endret forsknings- og prosjektarbeidet seg fra et toparts-samarbeid til et tre- og firepartssamarbeid i denne perioden. Aktiviteten steg ikke bare i de nye samarbeidsorganene, men bedrifts- og jentenettverkene fikk økt oppslutning og interesse når samarbeidet med utdanningsmyndighetene sto på dagsordenen. Vi tolket og opplevde dette tydelig i tråd med B. S. Nielsen et. al., (1999) sin formening om betydningen av offentlighetsorientering i aksjonsforskning. Det dialektiske samspillet mellom offentlighetsorientering og synliggjøring av et samfunnsansvar og den interne utviklingen i arbeidsorganisasjonene og jentenettverkene ga en positiv synergieffekt som også spredde seg til andre fagfelt.

### **5.1.3 Dialogkonferanse III**

Den tredje dialogkonferansen ble avholdt høsten 2011 i Skien i Telemark og samlet også rundt førti deltakere fra jentenettverkene, sentrale og lokale parter og fylke- og utdanningsinstitusjoner. Til denne konferansen, som skulle opp-

summere mye av dette arbeidet, inviterte vi partene i alle deltakerbedriftene slik at de kunne delta hvis de hadde anledning. Som tidligere antatt var det ikke så mange som avsatte tid og ressurser til det, kun en Oslobedrift og representanter fra de to lokale bedriftene i Telemark deltok. Derimot var for første gang en representant fra Utdanningsdirektoratet med på denne konferansen.

Tema for konferansen var erfaringer og eksempler fra koalisjonsarbeid i fylkene. Leder for jentenettverket i Sør-Trøndelag framla deres samarbeidsmodell med hensyn til både form og innhold. Presentert skjematisk slik:

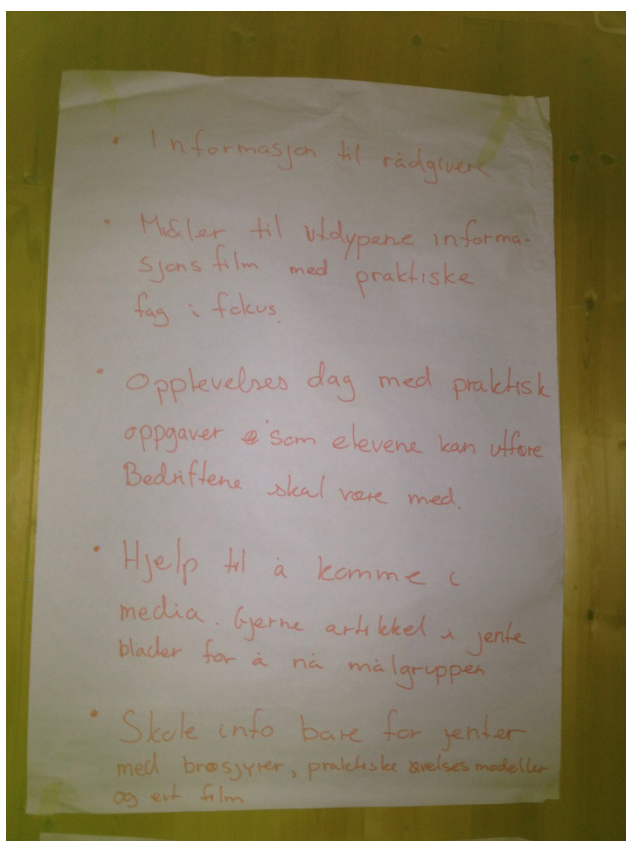


Figur 19. Eksempel på samarbeidsmodell for jentenettverket i Sør-Trøndelag



Jentenettverket i Sør-Trøndelag hadde blitt en stadig større og mer mangfoldig gruppe som utgjorde det største potensialet til utvikling og endring i regionen. Ved at de plasserte seg selv som kjernen i samarbeidet med alle de ulike instansene påtok de seg et stort samfunnsansvar, men fikk også stor myndighet i samarbeidsressursen (Winter, 1989). Dette var ikke en modell som kunne kopieres direkte i andre regioner, men skapte grunnlag for dialog om samarbeidsutvikling i de påfølgende dialoggruppene om forutsetninger for videre rekrutteringssamarbeid i alle fylkene.

Tre eksempler på veggviser med punkter dialoggruppene framla i plenum:



1. Penger til en film som går dypere inn i de forskjellige fagene/yrker

2. LO/NHO ta med nettverket på møte i fagopplæringsstaten.

Opplyse foreldrene med film og engasjerte jenter.

Bruke malen til Trøndelag som inspirasjon i de andre fylkene

### DIALOGGRUPPE 1

1. SYNLIGGJØRE FORDELER MED FAGENE.

2. TIDLIG KARRIEREPLANLEGGING

3. PARTENE DRØFTER MODELLER FOR SKOLEBESØK

4. MØKEDSPØRE DE GODE EKSEMPLERNE  
(altså Trøndelag)

5. POTT FOR TAPT ARB.FORTJENESTE V/SKOLEBESØK (BEDRIFTENE)

6. SKOLERING (fagell.)

Ut fra veggaviser og oppsummeringer på dialogkonferansen har vi sortert det framkomne i følgende kategorier:

#### *LO/NHO-partene som faglig ressurs*

Flere grupper la vekt på at partene i arbeidslivet måtte bruke sin tyngde på alle sine nivåer for å etablere og utvikle et trepartssamarbeid lokalt og sentralt. Jentenettverkene skulle ikke ha dette ansvaret alene, men LO og NHO lokalt måtte ta ansvar for å etablere kontakt mellom jentenettverkene og fylkeskommunen. Partene selv burde også delta aktivt i samarbeidet om utvikling av modeller for skolebesøk, opplevelsedager på videregående skole, skolering av jenter som informanter og frikjøp av jenter som rollemodeller.

#### *Jentenettverkene som rollemodellressurs*

Synliggjøring av jenter som rollemodeller ble framhevet av alle grupper. Eksemplet fra Sør-Trøndelag ble framholdt som inspirasjon, men med behov for lokale tilpasninger. Rollemodellene burde være så mange at mangfoldet blant dem ble synliggjort i møte med både rådgivere og elever på ungdomsskolene, messer eller andre fora. Det ble gjennomgående lagt vekt på behovet for møte med rollemodeller og praktiske opplevelser og erfaringer spesielt tilrettelagt for jenter.

#### *”Folkeopplysning” og økonomiske ressurser*

Mange ønsket mer visuelt og digitalt informasjonsmateriell om det yrkesfaglige feltet rettet mot jenter, utover filmen som allerede var laget, for å vise innholdet og mulighetene i fagene. Media generelt og foreldre ble trukket fram som grupper som hadde behov for ”folkeopplysning” om yrkesfag og begrensningene i et fastlåst kjønnsmonster, men først og fremst gjennom framheving av ”gode eksempler”. Gjennomgående ble det stilt spørsmål om hvem som skulle ta ansvar for tilføring av økonomiske midler for å gjennomføre slike tiltak.

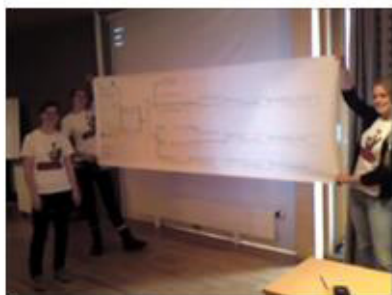
### **Jentenettverk som vesentlig faktor i koalisjonssamarbeidet**

Noen av kvinnenettverkene økende deltakelse i rekrutteringsarbeidet hadde lagt grunnlag for det vi har valgt å kalle et ”firepartssamarbeid” dvs. partene i arbeidslivet, utdanningsmyndighetene og kvinnenettverkene. Der hvor aktiviteten rundt rekruttering og bruk av kvinnenettverkene som rollemodeller hadde vært stor, hadde dette økt synligheten til forsknings- og utviklingsprosjektet og skapt debatt og fokus på feltet også internt i bedriftene. Kvinnenettverkene kunne sees som en ”ressursbank” i rekrutteringsarbeidet. Bedriftenes mulighe-

ter, interesse og evne til å fristille jenter i samarbeid med utdanningsinstitusjoner berørte raskt holdninger og visjoner i dette arbeidet. Samarbeidet mellom fagforbundene og kvinnenettverkene så ut til å være vesentlig for bærekraftige nettverk slik at det ikke hvilte på enkeltpersoner eller ildsjeler.

”Kvinner i utradisjonelle yrker” i Trondheim arbeidet iherdig gjennom personlige kontakter for å få innpass på rådgiverkonferansen i Sør-Trøndelag fylke, og opplevde å bli invitert til en rekke nye ungdomsskoler, etter å ha klart å få presentert seg i noen få minutter. I stedet for å komme med power point presentasjon på konferansen, hadde de med seg et banner hvor de hadde malt en oversikt over alle mulighetene innen sine yrker. Dette vakte stor oppsikt og interesse.

## Bilder fra rådgiversamling og opplæringsdagene.



*Figur 20. Bilder fra konferanse- og messeaktivitet fra ”Kvinner i tekniske yrker i Sør-Trøndelag”*

For deltakerne i jentenettverket og informasjonsarbeidet viser dette et ønske om å synliggjøre både mangfoldet i yrkesmulighetene og seg selv som rollemødder. Samarbeidet med utdanningsmyndighetene åpnet mulighetene for dette i tråd med Kanter teori om empowerment, som et middel mot forsøk på egen usynliggjøring. Den økende entusiasmen og selvbevisstheten blant deltakerne i jentenettverkene, ble en gjentakende motsetning til den passive motstanden i store deler av utdanningssystemet. Som forskere og veiledere ble det desto

viktigere for oss å målbare ønsket og potensialet til en samarbeidsressurs til styringsgruppa i hele prosjektet og utdanningsmyndighetene (Winter, 1989).

## 5.2 Endringsarbeidet synliggjør motstanden

Dialogkonferansene skapte en felles arena for de tre partene i fag- og yrkesopplæringen hvor jenter som minoritet i primært bil- og elektrobransjene var temaet. Selv om de kvinnelige lærlingene og fagarbeiderne til dels inngikk som en del av den ene parten, fagbevegelsen, utgjorde de i denne sammenheng, det vi har valgt å kalle ”den fjerde parten”. De inntok her en ekspertrolle, ”vi var mer kursledere enn kursdeltakere i Bodø og Skien” som det sto i trondheimsnettverkets eget referat. Gjennom å presentere egne erfaringer og synspunkter og delta i dialogene, ble deres demokratiske mulighet til innflytelse forbedret, men makten og økonomien lå fortsatt hos de andre partene. ”Hvem skal betale?” som det står på sluttpresentasjonen fra trondheimsnettverket på den andre dialogkonferansen. Faren ved konferansene var å spre illusjoner og skape forventninger som ikke ble innfridd. Vår forskerrolle var i stor grad å forsøke å balansere utviklingen av drømmer og visjoner opp mot mulighetene innen koalisjonen (Pålshaugen, 1991). Ved at representanter fra jentenettverkene og bedriftsnettverkene møtte de fylkeskommunale representantene direkte, eller opplevde at de ikke møtte på konferansene, ble muligheter og hindringer synliggjort. De ble slik selv aktører i å kunne forsøke å påvirke dem i motsetning til omkved som: ”Vi får ikke gjort noe så lenge ikke fylkeskommunen gjør noe”.

Kjønnsbalanse har som vist i kapittel 1 vært et ignorert felt innen fag- og yrkesopplæringen generelt, og trepartssamarbeidet har i liten grad bidratt til å sette temaet på dagsordenen. Å samle representanter for partene på en felles arena, med kun dette som tema, var et første skritt for å involvere alle til felles handling. Trepartssamarbeidet blir av mange sett som nøkkelen til eventuelle endringer av kjønnsbalanse i arbeidslivet (Gustavsen, 2010).

De fylkeskommunale utdanningsmyndighetene ble invitert inn til et samarbeid som de selv ikke hadde tatt initiativet til. Invitasjonene ble møtt svært ulikt i de forskjellige fylkene. Fra Nordland møtte fagopplæringssjefen på den første dialogkonferansen og fulgte aktivt opp videre i samarbeid med prosjektet ”Velg Yrkesfag”. I de andre fylkene var det derimot ulike former for motstand eller uløste dilemmaer som vanskeliggjorde samarbeidet. Dette ga seg i svært liten grad uttrykk i noen aktiv form for motstand og er derfor vanskelig å beskrive

eller gi noen ”egen stemme”. Det vi tolket som motstand gjennom hele prosessen var heller manglende fram møte, personer som takket ja til invitasjon uten å møte, manglende svar på invitasjoner eller andre henvendelser, fram møte som ikke hadde mandat til noen form for forpliktende samarbeid eller uttrykte at de manglet støtte fra sine overordnede. Ingrid Pincus (2002) og Ingrid Guldvik og Janneke van der Ros (2008) som har forsket på likestilling i offentlig virksomhet og politikk i henholdsvis Sverige og Norge bruker begrepene passiv og aktiv motstand.

Én ting er former for motstand, en annen ting er hvordan denne motstanden kommer til uttrykk. Motstand kan være passiv – en lar være å forholde seg til forslag og tiltak; eller også kan motstanden uttrykke seg aktiv ved at en klart tar avstand fra forslag om endring, og motarbeider dem aktivt i det daglige arbeid. Det er især i iverksettingsfasen at en da må se etter ulike former for motstand. (Ingrid Guldvik & Ros, 2008, p. 1)

Vi befant oss nå i en iverksettingsfase for koalisjonsarbeidet og den passive motstanden ble synlig og framkalt gjennom forsøkene på å etablere samarbeid i de fire fylkene. Fram til nittitallet hadde man likestillingskonsulenter og likestillingsutvalg i alle fylker (NOU 2011:18, 2011). Dette medførte at det var mulig å koordinere samarbeid mellom partene i arbeidslivet, kvinnenettverk og utdanningsinstitusjonene i arbeidet med å gi unge jenter opplevelser og møte med rollemodeller fra de guttedominerte yrkesfagene. Denne funksjonen fantes ikke lenger nå, og det var ikke noen form for ansvarlige i fylkene på dette feltet. Dette vanskeliggjorde koordinering- og koalisjonsarbeidet.

I de fylkene hvor denne formen for motstand opptrådte skapte det frustrasjon og irritasjon hos partene i arbeidsorganisasjonene og jentenettverkene. Midlene som var bevilget fra Utdanningsdirektoratet og gjennomføring av dialogkonferansene hadde som sagt skapt forventninger om dialog og samarbeid. Spesielt rådgivningstjenesten var et område som deltakerne ønsket å påvirke, eller forbedre sett fra deres synspunkt. Bedriftene ønsket å fristille kvinnelige lærlinger og unge fagarbeidere som informanter og instruktører i møte med unge jenter, men det manglet en forankring hos utdanningsmyndighetene for å organisere og finansiere slike tiltak i alle fylkene. Fylkestyret i Telemark bevilget 25 000 kr til et pilotprosjekt i samarbeid med YIT, før midlene fra Utdanningsdirektoratet var avsatt, men dette var etter en av de lengste debattene om en så liten sum. Motargumentene var her og i andre sammenhenger, at det ikke var fylkenes ansvar å rekruttere for bedriftene og at likestillingsperspektivet skulle være integrert i den generelle rådgivningen.

Motstanden eller manglende handling i fylkene, kan i tillegg til at ingen hadde ansvar for likestilling i utdanningen, også ha sammenheng med manglende føringer fra Utdanningsdirektoratet. I arbeidet med å etablere et samarbeid med direktoratet hadde den sentrale styringsgruppa og vi møte med likestillingsavdelingen med henvisning til ”Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnsopplæring” (KUF, 2008), som angikk videregående opplæring. De stilte seg avvisende til noe samarbeid, da det ikke var kommet noe konkret oppdrag fra departementet. Først etter at fikk til et møte med avdelingen for fag- og yrkesopplæring, ble det lagt grunnlag for å sende en søknad og bevilget midler til et samarbeid mellom bedriftsutviklingsprosjektet og Utdanningsmyndighetene om utarbeiding av informasjonsmateriell og gode modeller for rekruttering av jenter til bil- og elektrofag. Men direktoratet fulgte ikke dette opp med føringer eller anbefalinger til fylkene. Vi så dette, i likhet med motstanden i arbeidet med etablering av prosjektet (se kapittel 3), som uttrykk for den doble motstanden som oppstår når både kjønn og yrkesklasse er involvert (Brekke & Reisel, 2012). I den norske utdanningsdebatten blir fagutdanning ofte ”glemt” fordi det er en del av grunnutdanningen. Likelønnskommisjonen innstilling fra 2008 f.eks., inkluderte ikke faglærte yrker som egen kategori i sitt arbeid, men henviste til den overnevnte handlingsplanen.

Viktige dilemmaer i den offentlige politikken generelt ligger i de ulike utøvernivåene. I likestillingsspørsmål, har som sagt staten en offentlig likestillingspolitikk som når det gjelder videregående opplæring skal utøves av fylkene. På møter der de var representert, stilte fylkesrepresentantene seg ofte negative, til å bruke tid og ressurser på spørsmålet om mer og bedre informasjon og muligheter for erfaring innen tekniske fag for jenter i ungdomsskolen. Ungdomsskolene er kommunale, og kun i Oslo er fylke og kommune det samme. De andre fylkene henviste til ulike budsjetter, og at de ikke kunne blande seg inn i kommunenes anliggende.

### 5.3 Risiko og skjult motstand i samarbeidet med utdanningsmyndighetene

Det innebar en stor risiko å utvide prosjektet med et samarbeid med utdanningsmyndighetene, uten at det var tatt et initiativ til samarbeid fra deres side. Men fra vår side var dette en nødvendig risiko. Partene i arbeidsorganisasjonene ønsket en kulturutvikling og mulighet til å ansette fler kvinner i sine

virksomheter, og jentenettverkene ønsket å vise yrkene sine til unge jenter i valgfase. Dette krevde et samarbeid med utdanningsinstitusjonene, og enten det ville lykkes eller ei, var det viktig og nødvendig at vi som aksjonsforskere bidro til å skape arenaer der det var mulig å prøve ut disse ønskene og planene (Pålshaugen, 1991; Winter, 1989).

Motstanden mot aktiv deltakelse i trepartsarbeidet på statlig og fylkeskommunalt nivå var først og fremst passiv motstand. Dette samsvarer med Pincus (1998) sine forskningsresultater fra kommunenes likestillingsarbeid i Sverige. Fylkeskommunale representanter som ikke svarte på henvendelser, møtte uten mandat, ikke møtte på møter osv. krevde mye tid og arbeid fra vår side, men skapte først og fremst skuffelse og frustrasjon hos deltakerne. I den grad motstanden var aktiv, framkom det som argumenter om at dette hører ikke hjemme her, ingen har ansvaret for spørsmålet, vi kan ikke prioriteres det nå, også helt i samsvar med Pincus (1998) sine funn.

En annen underliggende motsetning, som kan ha påvirket samarbeidet, var mellom offentlige ansatte og private bedrifter. Representanter fra utdanningsmyndighetene oppfattet ikke nødvendigvis at deres jobb var å bidra til økt rekruttering til private virksomheter. Det ble også uttrykt en manglende tillit til likestillingskompetanse i disse virksomhetene. Dette kan være både en motstand som bygger på egne fordommer om kvinnerollen, men også en berettiget motstand om at likestilling omgjøres til et kvantitativt spørsmål som kun angår antall, og ser bort fra patriarkalske maktfaktorer (Rönblom, 2002).

Ved at likestillingsspørsmål er implementert i all virksomhet overføres ansvaret på den enkelte ansatt og deres personlige interesse eller engasjement blir avgjørende for om de kommer på møter, sørger for å ha mandat og følger opp hvis de er forhindret. Vi tolker den passive motstanden som et uttrykk for varierende personlige holdninger til spørsmålet og en manglende offentlig politikk. Likestillingsutvalget la 15.nov 2011 fram sin rapport om norsk offentlig likestilling. Den påpeker *også* behovet for ansvarliggjøring og forankring i likestillingsarbeidet:

Utvalget ser integreringsstrategien mest som et prinsipp for praktisering av offentlig likestillingsansvar. Den sier hvordan pliktene i likestillingslovgivningen skal gjennomføres i praksis: Gjennom løpende daglig arbeid, på alle nivåer og i alle trinn av en beslutnings- og iverksettelsesprosess. Spørsmålet er da ikke bare **om** dette skjer, og hvordan det skjer, men også hvem som fører tilsyn med at det skjer. (NOU 2011:18, 2011, p. 17).



## 5.4 Reorganisering av diskurser og forankring i regioner

På bakgrunn av formuleringene i Handlingsplan for likestilling i blant annet videregående utdanning, 2008 – 2010:

- Bedret kjønnsbalanse i valg av utdanning og yrker – med et spesielt fokus på fag- og yrkesopplæringen og rekruttering av jenter til realfag.
- Aktiv bruk av kjønnsperspektivet i skolens utdannings- og yrkesrådgivning skal økes.

hadde vi forventet et samarbeid med Utdanningssetaten sentralt og i fylkeskommunenes utdanningsavdelinger i de enkelte regionene, da det ble bevilget 400 000 kroner til arbeidet med denne følgeteksten:

Prosjektet Jenter i Bil & Elektro ønsker å se på mulighetene for å etablere et samarbeid med skolemyndighetene i de fire prosjektfylkene for å forbedre informasjon og øke rekruttering av jenter til bil- og elektrofag gjennom møte med rollemodeller og egne erfaringer/opplevelser. I dette arbeidet er det behov for blant annet: - Nettverksbygging og skolering av jenter som kan være rollemodeller. - Tapt arbeidsfortjeneste for rollemodeller som besøker skoler eller messer. - Utarbeidelse av informasjonsmaterieill. - Skape opplevelsarenaer for jenter innen fagområdene.

Men koalisjonen med utdanningsmyndighetene var ikke etablert som et resultat av dette. Utdanningsdirektoratet utpekte ingen samarbeidspersoner eller ressurser utover midlene som ble bevilget til arbeid med å utvikle samarbeidsmodeller og utprøving i regionene, og først på den siste dialogkonferansen deltok en representant for direktoratet. Det var derfor ikke mulig å utvikle noe sentralt eller nasjonalt samarbeid i praksis.

Da kun Nordland fylke møtte med en representant som hadde et overordnet ansvar for fag- og yrkesopplæringen i fylket på den første dialogkonferansen, så vi behovet for å finne en måte å forankre samarbeidet i alle fylkene. Vi sendte brev med ønske om samarbeid til de fire deltakerfylkenes Yrkesopplæringsnemnder, som er det partssammensatt rådgivende organet for fagopplæring. Nemnda i Nordland inviterte kvinnelig installatør og lærling fra YIT og jentenettverket til et møte. I Oslo ble vi invitert til å presentere prosjektet og visjonene om samarbeid. De andre nemndene responderte ikke. Selv om representanter fra fylkeskommunene eller utdanningssystemet i disse fylkene også deltok på dialogkonferanser eller lokale møter, var det en utfordring å gjen-

nomføre og organisere samarbeidet. Deltakerne fra arbeidsorganisasjonene og jentenettverkene etterspurte samarbeidspartnere ”med mandat”.

På de bedriftsnettverksmøtene mellom dialogkonferansene var utvikling av samarbeidet med utdanningsmyndighetene et fast punkt i alle fylkene i denne fasen. Forutsetningene for en sammenhengende tiltakskjede med informasjon, rekruttering og ivaretagelse av jenter innen tekniske yrker krevde et tett samarbeid mellom ungdomsskole, videregående skole og lærebedrifter (E. Møller & Vagle, 2003). Vi ønsket å legge til rette for at det ble mulig å mobilisere deltakerne til å bruke sin lokale kompetanse og kontaktflate til å utvikle en slik kjede, som grunnlag for en lokal koalisjon og videre institusjonalisering av samarbeidet.

Vi har valgt å dokumentere deler av denne prosessen i to av fylkene, Nordland og Sør-Trøndelag her, fordi disse to regionene representerer eksempler på ulike barrierer og potensialer som har framkommet i koalisjonsarbeidet.

### **5.4.1 Nordland**

YIT Bodø var den eneste deltakerbedriften i denne fasens begynnelse i Nordland fylke. ”Tekniske jenter i Bodø/Nordland” besto av rundt ti aktive deltakere fra ulike yrkesgrupper og bedrifter og nærmere førti medlemmer på facebook. Prosjektet ”Velg yrkesfag” i fylket hadde en prosjektleder på heltid, som på eget initiativ hadde etablert kontakt med jentenettverket. Den første dialogkonferansen i koalisjonsarbeidet ble arena for kontakt og dialog mellom fagopplæringssjefen og YIT-jentene i nettverket. Utviklingen av samarbeidet mellom fagopplæringssjefen, prosjektet ”Velg yrkesfag” og jentenettverket ble presentert for de andre fylkene på de to siste dialogkonferansene.

Nordland fylke avsatte egne midler til utvidelse av prosjektlederens stilling og virksomhet for å arbeide med rekruttering og ivaretagelse av jenter i tekniske yrkesfag under opplæringsløpet. Hun ble svært begeistret og engasjert over å kunne inkludere arbeidet med jentene i tekniske yrker inn i sitt helhetlige arbeid med rekruttering til yrkesfagene. Nordland er et langt fylke med store avstander og mange elever på videregående, og spesielt yrkesfaglige linjer, bor på hybel. Fagopplæringssjefen var opptatt av tiltak som kunne bidra til å ivareta jenter som både var i en minoritetssituasjon og langt vekk fra familie. Det første konkrete tiltaket i samarbeid med mellom ”Velg Yrkesfag” og jentenettverket var derfor å invitere alle jenter som gikk på skole eller i læra i tekniske yrkesfag til en kveldssamling i Bodø.

På dialogkonferansene ble forskning og erfaringer fra minoritetsspørsmål

(E. Møller & Vagle, 2003) og som vist, ulike modeller for å synliggjøre yrkene for ungdomsskoleelever lagt fram. I Oslo ble en ”gammel” modell med opplevelsedager pusset opp, og denne ble også videreutviklet i samarbeid mellom YIT og ”Velg yrkesfag” i Nordland. Det ble arrangert egne opplevelsedager for ungdomsskolejenter på en videregående skole med femtiseks interesserte jenter til tjueto plasser første gangen. Jentene fra hele nettverket deltok også i regi av fylket på messer og ungdomsskolebesøk.



*Figur 21. Niende klasse jenter på opplevelseskurs juni 2011 i Bodø, Nordland*

I YIT sin handlingsplan sto rekruttering sentralt og de stilte seg positive til å fristille sine kvinnelige ansatte i samarbeidet med fylket. Avdelingsleder i YIT Bodø, Remi Wågan uttalte til EL & IT Forbundets medlemsblad:

Det er ingen tvil om at elektrobransjen er mannsdominert. Vi i ledelsen i YIT er derfor svært positive til å få flere jenter inn i faget vårt, og derfor var prosjektet kjærkomment (...) Vi må holde dette varmt. Målet er å kjøre på videre, være synlige som en bedrift som er attraktiv for jenter, og vi vil promotere faget ute på skolene. Denne jobben gjør imidlertid jentene våre best selv. De er de beste ambassadørene for elektrofaget, og vi vil gi dem mye tid til å jobbe videre med prosjektet. (Nettverk, 2011).

Samarbeidet mellom YIT og fylket økte oppmerksomheten på bedriftens ”jen-

teprofil” og det ble en rekke presseoppslag i lokale medier. Dette kan ha vært en medvirkende årsak til at fem nye elektrobedrifter, som de sentrale partene i Norsk Teknologi, EL & IT Forbundet og fylket hadde hatt kontakt med, tok skrittet ut og ble prosjektdeltakere. De nye bedriftene og prosjektets film ”Jenter i bil- og elektrofag” ble presentert på en pressekonferanse i Bodø som var et samarbeid mellom de tre partene i fylket og styreleder i prosjektet og direktør i Norsk Teknologi. Dette var en form for felles promotering av elektrobedriftene som lærebedrifter, jentenetverket og ”Velg yrkesfag” sitt samarbeid for å synliggjøre yrkene for ungdomsskoleelever.

Vi samlet etter et halvt års tid alle bedriftene i regionen til dialogmøte for å utveksle erfaringer med handlingsplaner. De nye bedriftene startet sitt arbeid med kartlegging i egen virksomhet for å lage handlingsplaner, parallelt med at de gikk inn i koalisjonsfasen og samarbeidet med fylket. For YIT derimot ble fokus på videreutvikling av holdningsarbeid viktig. ”Dersom jentene møter fordommer er det som oftest ute på byggeplassene, og det gjorde også at prosjektet gikk tregere enn ventet i starten” sa den kvinnelige HMS-koordinatoren. ”Det er tydelig at hele byggebransjen trenger dette, jeg er sjokkert over hvor ”forgubba” bransjen faktisk er og hvor dårlig holdningene er der ute” supplerte den mannlige avdelingslederen.

Fagbevegelsen i Nordland engasjerte seg i samarbeidet og dette er et eksempel på uttalelse:

#### **Uttalelse til EL & IT Forbundets Distrikter og fagforeninger om rekruttering til mannsdominerte yrker.**

EL & IT Forbundet LOK Nordland og LOK Møre & Romsdal vil oppfordre EL & IT forbundets distrikter, fagforeninger og medlemmer til å bidra til en endring av dagens sammensetning av kjønnsbalansen i arbeidslivet.

Begrunnelse for dette er at våre yrkesgrupper trenger et større mangfold i fremtiden, enn vi har i dag. Vi tror at flere jenter og ungdommer i våre yrker vil bidra til blant annet:

- Et bedre arbeidsmiljø
- Flere jenter som tillitsvalgte
- Bedre holdninger til kvinner i sin helhet innenfor mannsdominerte yrker.
- Dempe en ”mannssjåvinisme” som til en viss grad råder i dag.

For å få til dette må distrikter, fagforeninger og medlemmer i EL & IT Forbundet prioritere følgende:

- Oppsøke og drive informasjon rettet mot ungdoms og videregående skole.
- Motivere jenter til å søke seg inn i elektrofagene.

- Endre våre roller som rollemodeller for ungdommen, både i fritid og hjemme.
- Legge til rette for at jenter kan ha et verdig arbeidsliv innenfor mannsdominerte yrker. Dette med henblikk på blant annet sanitære forhold osv.
- Påvirke våre arbeidsgivere til å prioritere jenter som lærlinger i våre bedrifter
- Påvirke yrkesveilederne i skoleverket til å prioritere elektrofagene med henblikk på jenter
- Oppfordre og legge til rette for at jenter blir tillitsvalgte i klubb, fagforening og distrikt.

Denne uttalelsen er vedtatt på EL & IT Forbundet LOK Nordland og EL & IT Forbundet LOK Møre & Romsdal sin felleskonferanse 1 til 3 september 2010

Vennlig hilsen

Odd-Helge Reppe

Svein Inge Olsen

Leder LOK Nordland

Leder LOK Møre & Romsdal

Koalisjonsarbeidet i Nordland fikk en rask og enkel start med en stor aktiv bedrift som hadde hatt kvinnelige fagarbeidere og installatør i en årrekke, aktiv fagopplæringssjef og ikke minst en entusiastisk prosjektmedarbeider med midler og mandat fra fylket. Aksjonsforskningsprosessen utløste en samarbeidsressurs ved å føre de ulike ressurspersonene og nettverket sammen om et felles arbeid. Våre forskeroppgaver ble i stor grad å bidra til å skape kommunikasjonslinjer og møteplasser for refleksjon, som dialogkonferansene, dialogmøter og formidle kompetanse om minoritetsspørsmål, kjønnsroller og nettverk i regionen. Videre å dokumentere og analysere arbeidet i Nordland, som et eksempel for de andre deltakerne, og sørge for at de kunne møtes på tvers av fylkene og få nærmere innsyn hverandres erfaringer (Gustavsen, 2001, 2004; Pålshaugen, 1991).

### 5.4.2 Sør-Trøndelag

I Sør-Trøndelag var det en helt annerledes koalisjon. Det var de fire store elektrobefordringene i Trondheim som deltok i prosjektet i starten av koalisjonsfasen. Jentennettverket "Kvinner i utradisjonelle yrker" omfattet nærmere tjue aktive deltakere og hadde over femti medlemmer på facebook. Bedriftene hadde som tidligere vist, vært svært opptatt av rekrutteringsspørsmålet, og ved flere anledninger invitert opplæringskontoret i elektrofag i regionen (SEOS) og repre-

sentant fra kvinnenettverket på sine bedriftsnettverksmøter. Fylket hadde også vært invitert, men aldri møtt.

Vi hadde intensjoner om å virkeliggjøre et samarbeid med utdanningsmyndighetene i regionene på bakgrunn av støtten som var gitt fra Utdanningsdirektoratet. Vi tolket nok i langt større grad denne støtten som en avtale om samarbeid enn det i virkeligheten innebar. Vi hadde nå likevel en større tyngde ved henvendelse til fylkeskommunen. Både i samarbeidet mellom bedriftsnettverket og fylket, og jentenettverket og fylket var det viktig for oss å tilrettelegge for at det ble etablert en direkte kontakt, og skape muligheter for dialog og koalisjonsbygging.

Samarbeidet startet dårlig. På bedriftsnettverksmøtet i regionen et par måneder før den første dialogkonferansen var både opplæringskontoret (SEOS), og fylkeskommunen invitert, men ingen representanter møtte. Bedriftene fortsatte arbeidet med oppfølging og revidering av handlingsplaner, men våre forventninger om midlene fra Utdanningsdirektoratet som en vitamininnsprøytning, fungerte ikke slik vi hadde tenkt.

Utdrag fra vår logg fra møtet:

En bedriftsleder uttrykte:

*”Det er hele tiden bedriftene som betaler, og de samme bedriftene som går igjen. Belastningen på jentene i disse bedriftene blir også stor, men hvis prosjektet dekker dette ville det bli annerledes. Midlene bør brukes til messer og liknende aktiviteter som allerede er i gang.”*

Her oppsto det en klar motsetning mellom hans tanker og hensikten med midlene, og våre intensjoner om å utvikle nye modeller og samarbeidsformer. En av de tilfjellsvalgte stilte spørsmål om hva som egentlig kunne gi effekt, enten det var nytt eller gammelt. Det ble et litt ampert møte, men bedriftslederen som hadde uttrykt at belastningen begynte å bli stor, tok sjølkritikk på at han hadde fulgt opp kontakten med opplæringskontoret for dårlig, og foreslo at vi neste gang kunne legge møtet til fylket for å sikre oss at de møtte.

Dette var et møte som fikk fram frustrasjon og følelser i forbindelse med samarbeidet med fylket. Vi klarte ikke å bidra til å etablere noen form for koalisjon utover at den ene bedriftslederen ønsket å følge dette opp på vegne av nettverket. Vi valgte i den følgende tiden å avtale veiledningsmøter med den enkelte bedrift for å følge opp handlingsplanene og arbeidet internt for å fortsette med det som fungerte, og ikke lage flere ”mislykkede” møter. Dilemmaet var om vi skulle overlate etablering av kontakten med fylket til deltakerne eller arbeide videre med dette selv, med fare for umyndiggjøring av dem.

Til dialogkonferansen ble bedriftenes opplæringskontorer i begge fagområdene i alle fylkene invitert, som blant annet bindeleddet til bedriftene, men representantene fra opplæringskontorene i Sør-Trøndelag var forhindret fra å møte på den første konferansen. Fagkonsulenten fra fylkets fagavdeling i Sør-Trøndelag deltok på alle dialogkonferansene, og hadde deltatt i dialogmøter med jentenettverket før den første konferansen. Det var de regionale bedriftsnettverksmøtene fylkeskommunene ikke møtte på. Fagkonsulenten hadde ikke med seg mandat til å inngå noen form for forpliktende samarbeid, men deltok aktivt i dialogene og uttrykte at hun ville ta erfaringene med tilbake til fylket.

På bakgrunn av erfaringene med behovet for å møtes rundt et bord, for at eksempler skal ha en overføringsverdi (Gustavsen, 2010), valgte vi etter første dialogkonferansen å ta initiativ til et møte med opplæringskontorene i elektro og bilfag og de respektive fagkonsulentene i fylket, i stedet for å sende ut informasjon og eksempler på modeller. Vi inviterte ikke bedriftene til dette møtet, men ville uten en gjentakelse for bedriftene, samtidig prøve å kartlegge muligheter og hindringer i samarbeidet. På den måten arbeidet vi videre med etablering av kontakt, men uten å arbeide direkte i feltet mellom bedriftene og fylket.

Utdrag fra logg fra møtet:

Vi startet møtet med en presentasjon av ideer og modeller fra dialogkonferansen. Representantene fra fylket gjentok at de ikke hadde noe mandat å forholde seg til og den ene tilføyde: ”Det er ikke vår oppgave å drive med rekruttering til det ene eller andre faget, *vi finansierer nettverk for bedrifter og faglærere i videregående skole.*”

Nettverket i de enkelte fagene var lagt til ulike skoler og hadde som mandat å styrke samarbeidet mellom skole, bedrift og opplæringskontorene med hensyn til innholdet i opplæringen. Opplæringskontoret hadde ansvaret for å arrangere messen ”Opplæringsdagene” og hadde intervjuet mange av jentene i nettverket og andre jenter i utradisjonelle fag for jenter, i sin informasjonsavis. Representanter for jentenettverket hadde også deltatt aktivt på messa. Representanten for opplæringskontoret prøvde å komme med forslag om hva fylket kunne bidra med og foreslo at jentenettverket kanskje kunne presentere seg på fylkets nettverkssamling og det syntes fylkesrepresentantene var en god ide.

Det var fortsatt ikke grunnlag for et forpliktende samarbeid med fylket, men flere aktører hadde snakket sammen om temaet og blitt opplyst om erfaringer og kompetanse fra feltet. Representanten for opplæringskontoret var ivrig etter å vise fram avisen med stoffet om kvinner i yrkene og ble i møtet en pådriver for å få fylket engasjert i arbeidet. Dette var delvis i tråd med hva bedriftene tidligere hadde ytret ønske om.

En tilbakemelding fra en av deltakerbedriftene som viser et eksempel på dennes rolle i koalisjonen:

I bedriften skal vi legge til rette for kontinuerlig økning av kvinnelige lærlinger og montører og skal til enhver tid ha minimum 3 kvinnelige lærlinger/montører. Vi skal videre legge til rette for at kvinnelige lærlinger fortsetter i faget etter fullført opplæring. Dette skal vi oppnå gjennom:

1. Bidra i aktiviteter fra Opplæringskontoret (SEOS) som har til hensikt å øke kvinneandelen i faget.

Presentert prosjektet på regionalt arbeidsgiver forening for elektrobedrifter (Nelfo) sitt møte.

Motivere SEOS for økt fokus på jenter til elektrofaget

2. Motivere gjennom bruk av utplasseringslever.

Avtale med 2 skoler.

3. Skape respekt og forståelse for kvinnelige lærlinger og montører i bedriften.

Tema på møter med baser og montører, internavisen og i ledergruppen

4. Tilrettelegge anleggsplasser for kvinnelige ansatte, både egne anlegg og anlegg hvor vi er deltager.

a. Holdninger

b. Brakkeforhold

5. Gjøre det enkelt og trygt å varsle avvik og uønskede hendelser som

a. Sjikane

b. Uakseptable riggførhold

Ut over dette har vi gitt aksept for at kvinnelige lærlinger og montører skal gis mulighet for å delta i presentasjoner på ungdomsskoler. Generelt sett mener jeg at SEOS i Trondheim bør gis mulighet for økt innsats for å øke kvinneandelen i elektrofaget. SEOS er under omstrukturering og vil fra høsten kunne øke sin tid i dette arbeidet.

Ønsker dere og oss lykke til i fortsettelsen.

For bedriftene som fortsatt var med i Sør-Trøndelag var spørsmål om holdninger og omdømme i fokus og førte til en sammenfallende problemstilling i forskning- og veiledningsarbeidet. Hvordan skal vår bedrift framstå som en attraktiv bedrift for jenter å søke seg til, på bakgrunn av hvordan de jentene som allerede er her trives i bedriften, og kan representere den utad? Som det ble uttrykt av personalansvarlig i en annen bedrift: *”Målet er at bedriften skal være slik at vi ønsker at dotrene våre skal jobbe her.”*

Mange uløste problemer gjensto og ville gjenstå i bedriftene. Innen elektro-fag, som alle bedriftene i Sør-Trøndelag nå representerte, var det kontinuerlig en utfordring å skape gode HMS-vilkår på stadig nye byggeplasser, med nye samarbeidspartnere og store krav til produktivitet og lønnsomhet. Jentene som var i bedriftene hadde ofte funnet seg ulike metoder for å mestre sin egen hver-



dag, men når spørsmålet om rekruttering kom i fokus ble hele bedriften mer opptatt av behovet for å utnytte HMS-kravene til forbedringer for jentene spesielt. De tillitsvalgte i bedriftsnettverkene hadde stort sett større nærhet til livet på byggeplassene enn ledelsesrepresentantene. En tillitsvalgt sa: *”Da jeg begynte i læra reagerte jeg på at mange røpte og kauka ut av vinduet hvis det gikk en dame forbi, men ble fort med på det sjøl, som en slags suggestjon. Det er jo nokså grovt og støtende.”* Ved å få anledning til å reflektere over visjoner og virkelighet for jenter i faget i lyset av ønske om rekruttering var det en kontinuerlig endring i den interne diskursen.

Utdrag fra vår logg og refleksjon fra et nytt fellesmøte med bedriftene med ”firepartssamarbeidet” mellom partene i bedriftene, fylket og jentenettverket på dagsordenen:

Selv om vi fokuserte på endringsarbeidet i den enkelte bedrift og opplæringskontoret (SEOS) var etablert som bedriftenes samarbeidspartner med fylket, ønsket vi å forankre koalisjonsarbeidet underveis i prosessen også i bedriftene. Jentenettverket hadde på det tidspunktet jobbet mye sammen med Fellesforbundet for å bygge opp nettverket sitt, men også samarbeidet med SEOS og fylket med ulike informasjonsaktiviteter for å synliggjøre seg selv og yrkene sine. Fylket var ikke invitert til dette møtet, derimot SEOS som bedriftenes representant i samarbeidet med fylket var invitert, men møtte ikke. Leder av jentenettverket deltok på møtet og redegjorde for utviklingen og aktiviteten i nettverket, utvidelsen til å omfatte alle byggfagene og samarbeidet med Fellesforbundet. En av bedriftslederne reagerte sterkt på dette: *”Jeg er redd det skal utvikle seg subkulturer, det er SEOS som skal styre rekrutteringsarbeidet og være samarbeidspartner med fylket. Vi er med på dette for å rekruttere til elektrofagene, ikke alle mulig andre fag.”*

Representanten fra jentenettverket fortalte at de samarbeidet med flere opplæringskontorer i elektrobransjen og andre bransjer og at de ønsket å se dette i et bredere perspektiv: *”Hovedmålet vårt er å normalisere det å være jente i fagene, og høyne statusen på det å jobbe i yrkesfag”.*

Utdrag fra den følgende dialogen:

Bedriftsleder 1: *”Det er viktig med engasjement, men det må ikke bli for mye anarki og mange baller i luften. Viktig å holde fast på relasjonen til SEOS”*

Bedriftsleder 2: *”Hva skal bedriftene gjøre?”*

Bedriftsleder 1: *”Opprettholde dialogen med SEOS om vår motivasjon for å få jenter inn i faget. Potensialet ligger hos jentene. Konkurransen om arbeidskraften øker.”*

Jentenettverksrepresentant: *”Nettverket er plassert i fagforeningene, de aller fleste i nettverket er i en fagforening.”*

Bedriftsleder 3: *"Det er en styrke at jentene samarbeider med menn i dette arbeidet."*

Samarbeidet brakte fram nye motsetninger mellom ledelse og fagbevegelse og mellom ulike bransjer. Dette var grunnleggende motsetninger som lå der, men som i et samarbeidsprosjekt som dette så langt hadde fokusert på de felles interessene mellom partene og bransjene i dette arbeidet. Slik var det nyttig for utviklingsprosessen å synliggjøre motsetninger som økte muligheten for at de kunne håndteres av deltakerne (Hartviksen & Kversøy, 2008; Winter, 1989).

I videreføringen av koalisjonsarbeidet lå tyngdepunktet på samarbeidet mellom jentenettverket, SEOS, andre opplæringskontorer og fylket. De arbeidet med felles informasjonsprosjekter og deltok med flere representanter på dialogkonferansene. Høsten 2011 ble det for første gang avholdt et felles møte hvor representanter fra SEOS, fylket, jentenettverket og bedriftene deltok i SEOS sine lokaler, med temaet "Samarbeidsmodell for rekruttering av jenter". Det hadde tatt nærmere to år å klare å samle alle sammen, og representantene fra fylket som møtte, hadde fortsatt ikke mandat til forpliktende samarbeid. Likevel var det satt i gang et utstrakt informasjonsarbeid i samarbeid med jentenettverket, og fast presentasjon på rådgivermøter, som vi kommer nærmere inn på i resten av kapitlet som vil omhandle jentenettverkernes rolle i forskningsprosjektet.

## 5.5 Fra "en av gutta" til synlige jenter

Jentenettverkene deltok i denne fasen i to gjentakende "utviklingssystemer"; dialogkonferansene og jentekonferansene. Vi vil her legge vekt på aksjonsforskningstilnærmingen og kompetanseutvikling primært i forbindelse med jentekonferansene i fasen, sett i lys av dialogkonferansene og koalisjonsarbeidet. Vi velger i tillegg å sette søkelyset på jentenettverksarbeidet mellom konferansene, i de to samme fylkene som med bedriftene, Nordland og Sør-Trøndelag.

Tidlig høsten 2010 møtte vi styret i jentenettverket på café i Trondheim. Vår intensjon var å informere om midlene som var bevilget fra Utdanningsdirektoratet, og å fokusere på strategier for størst mulig myndiggjøring av jentenettverket i den videre utviklingen av en eventuell samarbeidskoalisjon. Vi ønsket å være støttende, oppmuntrende, lytte og spørre, men ikke komme med oppskrifter eller ferdige modeller. De fire jentene hadde nærmest ikke tid til å høre på oss i det hele tatt, de ville derimot vise oss dagens fotoseksjon:



Figur 22. Elektrofagarbeidere fra deltakerbedriftene ”poserer” foran firmabilene

Jentene uttrykte videre at de opplevde at noen bedrifter talte litt med to tunger når de stilte seg positive til prosjektet, men negative til for eksempel å bruke tid på ting som å ta bilder som dette. Derimot opplevde de stor støtte og interesse fra Fellesforbundet i regionen, som ønsket å inngå et tett samarbeid med nettverket og bidra til utvidelse med alle byggfagene. Jentene spurte oss om hva slags krav de skulle stille Fellesforbundet, men vi rådet dem til kanskje snu saken og spørre Fellesforbundet hva de ønsket seg av dem, slik at de så kunne vurdere om det var noe de kunne tenke seg. I stedet for å bli ansvarlige for en egen økonomi, kunne det kanskje være like greit å ”selge tjenestene” sine som skolebesøk, messedeltakelse osv.

Flere deltakere fra trondheimsnettverket meldte seg på og deltok i ulike kurs innen EL & IT Forbundet, noen særegne kvinnekurs, men også mer allmenne kurs. De ønsket også at den neste nettverkskonferansen i prosjektet skulle være en skoleringskonferanse i spørsmål om kjønn og yrker, møteteknikk og selvtilitstrening. Vi ble enige om å samarbeide om planlegging og gjennomføring av konferansen slik at de på den måten kunne få erfaring med dette.

### 5.5.1 Utvikling av selvstendige jentenettverk med rom for følelser og fornøft

Før jentekonferansen høsten 2010 deltok representanter fra jentenettverkene fra Nordland, Sør-Trøndelag og Oslo på dialogkonferansen med opplæringskontorene, fylkene med flere. De fikk som sagt en selvstendig rolle i denne sammenhengen og fikk i stor grad en ekspertrolle som vi tolket som en økt grad av myndiggjøring og selvstendighet for nettverkene. I Nordland og Sør-Trøndelag

ble det lagt mer og mer grunnlag for en koalisjon mellom opplæringskontorene, fylkene og jentenettverkene.

I tillegg til skoleringsen innen minoritet og den historiske kjønningen av yrker, møte- og taleteknikk, var jentekonferansene en arena for styrking og utvikling av deltakernes sosiale identitet. Det sosiale samspillet mellom jenter fra ulike deler av landet, med ulike kulturer, bekreftet likevel mange like erfaringer og ikke minst visjoner og drømmer. ”Dette har jeg savnet i mange år,” sa flere av jentene. ”Det å kunne snakke med andre jenter som skjønner hva jeg egentlig driver med på jobben, er bare herlig.” En ting var den praktiske erfaringsdelingen, men kanskje like viktig var opplevelsen av felles humor med forankring i felles erfaringer. ”Flott å treffe jenter fra andre fylker som er som oss.”

Jentenettverket i Nordland var også tidlig ute med en positiv synliggjøring av seg selv som kvinner i fagene. Først for jentene i YIT og seinere for hele nettverket, ble det laget hettegensere med påskriften ”Tøffe jenter velger tøffe yrker”. I Nordland hadde som vist, nettverket sterk støtte fra den lokale EL & IT foreningen, uten at dette var i motsetning til bedriftens rolle. Den andre dialogkonferansen var i Bodø i Nordland og her var i tillegg det lokale Fellesforbundet godt representert og gikk inn i den felles koalisjonen. Dette var en annen rolle enn i Sør-Trøndelag, hvor Fellesforbundet lagde en allianse med jentenettverket utenfor den felles koalisjonen.

Jentekonferansene endret seg i starten av fasen, fra de mer utopiske og visjonære konferansene, til faktaorienterte og opplysende konferanser med fokus på arbeidsmiljø og HMS. Dette kan sammenliknes med utviklingen fra framtidsverksteder til forskerkonferanser i den utopiske modellen, hvor eksperter eller andre, i dialog med deltakerne, tilfører ulik form for ekspertise (K. A. Nielsen, 2007). Vi så at dette hadde en skolerende og frigjørende rolle. Økt kunnskap ga ikke bare økt kompetanse i de oppgavene de ønsket å utføre som informanter og rollemodeller, men også økt makt. Parallelt med denne utviklingen opplevde vi at motsetningen mellom enkelte jenter og ledelsen i bedriften økte. Ikke fordi forholdene i disse bedriftene var dårligere enn i andre, kanskje snarere tvert i mot, men jentenes økte bevissthet medførte også større krav til demokrati og myndighet.

Trondheimsnettverket lagde seg en egen handlingsplan våren 2011:

**Rekruttering:**

- 1: Kartlegging av frafall av jenter.
- 2: Finne ut hva som er generelle holdninger til jenter i bransjen i dag, spesielt blant lærere, rådgivere og foreldre.

- 3: Kartlegge utdanningsløpene og etterhvert få ut informasjon til så mange berørte som mulig.
- 4: Ta kontakt med opplæringskontorene for å bli med dem rundt på skoler.

#### **Bedringer i bransjen:**

- 1: Kartlegging av hva som er gjort tidligere
- 2: Kartlegging av problemer vedrørende graviditet og se på tiltak for bedring.
- 3: Få et samarbeid med opplæringskontorene for å eventuelt hjelpe kvinnelige lærlinger som holder på å slutte.
- 4: Bedre holdninger i bransjen.

#### **Sosialisering:**

- 1: To store samlinger i året i prosjektet.
- 2: Klokket 18.30 den siste torsdagen i hver måned vil vi at så mange som mulig kan møtes for å ta en kaffe, etc i trivelig selskap på Mormors Stue, adresse Nedre Enkeltskillingsveita 2 i Trondheim sentrum.

Denne ble lagt fram på møter i deltakernes fagforeninger som grunnlag for ønske om organisatorisk og økonomisk støtte til virksomheten. Nettverket hadde som vi ser en mangfoldig rolle. I tillegg til den nevnte koalisjonsbyggingen for å øke rekrutteringen til fagene, uttrykkes det et klart ønske om økt kompetanse både i dette arbeidet og i forbedringsarbeidet i egne bransjer. Men det er verdt å legge merke til at det er under det sosiale punktet uthevelsene er gjort. ”Det sosiale er det viktigste, vi har det steike artig i lag, nettverket må fungere sosialt for at noen skal være med å jobbe med rekruttering.”. Ved å få en felles sosial identitet ble det frigjort krefter til et felles engasjement. De fleste var relativt unge og med lite organisasjonserfaring fra tidligere. Nettverket sto likevel klart på egne bein og arbeidet ut fra sine egne visjoner og behov. Det sosiale fellesskapet lå som et grunnlag for sammen å kunne arbeide for endringer og forbedringer. utfordringene lå i store forventninger, ønske om støtte og samarbeidspartnere og at det i perioder ble stor arbeidsbelastning på enkeltpersoner. Mellom konferansene ble det vår oppgave å være støttende og utfordrende, og prøve å fange opp hvilke behov og motsetninger som det var viktig å trekke inn i de felles samlingene.

I Nordland endret situasjonen seg med fem nye deltakerbedrifter, og nye jenter kom med i nettverket gjennom bedriftenes deltakelse. Bedrifter med kvinnelige ansatte deltok på felles pressekonferanse og nye kontakter ble etablert. Ingen bilbedrifter deltok på det tidspunktet i prosjektet, kvinnelige fagarbeidere fra bilbransjen deltok derimot. En bilbedrift prøvde i en periode å hindre sin ansatt å delta i nettverket, for de ville ikke ha noe med et partssammensatt

prosjekt å gjøre. Bedriften hadde flere kvinnelige ansatte i tekniske funksjoner, men ville ikke involveres i dette. Bilbransjen har en annen organisasjonsform med langt flere enkeltstående bedrifter, med svært løs tilknytning gjennom merker eller liknende. Utenom den kvinnelige installatøren i nettverket, som sto i posisjon og alder langt fra de andre, var deltakerne i Nordland enda yngre enn i Sør-Trøndelag, og slet med å skape en selvstendig organisasjon. De var derimot aktive i informasjonsarbeid gjennom prosjektet ”Velg yrkesfag”. De halvårige jentekonferansene så ut til å være avgjørende for at en kjerne på to – tre aktive deltakere holdt fast i ideen om å skape et nettverk. Konferansen i Bodø i Nordland våren 2011 rekrutterte fler lokale jenter til aktiv deltakelse for første gang, samtidig som de traff kvinner i samme situasjon fra de tre andre regionene. I ettertid framhevet jentene at det vanskeligste med nettverksbyggingen hadde vært nettopp negative sjefer, og at de hadde vært for få ildsjeler. Men på den positive siden trakk de fram, blant mye annet, det å treffe andre jenter i samme situasjon og ha en ”brølekaske”, som kanskje hadde sitt utspring i øvelsene med å bruke stemmen og si ”NEI”.

Den tredje jentekonferansen i denne fasen, hadde i motsetnings til de to foregående ”forskerkonferansene” med fokus på faktaskolering, en mer fysisk innretning. Vi inviterte teaterinstruktøren tilbake og deler av samlingen ble brukt til øvelser i stemmebruk og utprøving av kroppslige grenser. Dette hadde blant annet sitt utspring i jentenes ønske om såkalt taleteknikkopplæring, men i stedet for å gjøre det til et teknisk spørsmål, koblet vi det opp mot å bli kjent med egne styrker og sette det inn i frigjøringsperspektivet. Ved å videreutvikle tryggheten i den sosiale gruppa, med selvutviklende øvelser satt i sammenheng med et ønske om å bruke seg selv som rollemodeller, var dette en oppkobling til den visjonære nettverksfunksjonen. Ved å vektlegge den gestiske viten i like stor grad som kunnskap om skole- og utdanningssystemet ønsket vi å bidra til å opprettholde en utopisk horisont i jentenettverksarbeidet.

Ved å tilrettelegge for en møtearena hvor deltakerne kunne møtes som mest mulig hele mennesker, kunne alle i større grad utfordre seg selv og hverandre enn i en ren språklig dialogsammenheng. Gjennom å bruke teaterøvelser i aksjonsforskningen kunne dette forsterke mulighetene for en sosial myndiggjøring for deltakerne (Husted & Tofteng, 2007). Resultatene av dette kunne ikke telles eller måles, men jentene uttrykte stor glede over å delta i konferanser som ikke var stillesittende, hvor det var plass til lek og latter.

En av de uønskede effektene av å tilhøre en minoritet, var som vist, en konstant ofte uønsket synliggjøring. Jenter i et mannsdominert yrke kan ofte forsøke å unngå synliggjøringen ved mest mulig å være ”en av gutta”. Det

som derimot framkom i denne delen av nettverks- og forskningsprosessen, var hvordan stadig flere jenter ønsket å bli en del av et synlig fellesskap. Dette kan tolkes som resultat av nettopp myndiggjøringsprosessen.

## 5.6 Noen refleksjoner over koalisjonsarbeidet i lys av to fylker og Winters prinsipper

Ble det noen endringer i diskursene og ble det en koalisjon i regionene? Vi har brukt Winters (1989) seks prinsipper i en refleksjon rundt dette sett i lys av arbeidet i Nordland og Sør-Trøndelag. Det kunne vært sett opp mot Greenwood og Levins kjennetegn på kunnskapsutvikling i aksjonsforskning, men det vil vi heller komme nærmere inn på i sluttkapitlet, med større vekt på nettopp kunnskapsutviklingen i arbeidet som helhet.

Vi arbeidet etter den samme metoden med plan, gjennomføring og refleksjon i gjentatte sirkler i bedriftssamarbeidet og med halvårige dialogkonferanser i en symbiose mellom pedagogisk aksjonsforskning, dialogbasert aksjonsforskning og innsalg av kritisk utopisk aksjonsforskning. Det var likevel to svært forskjellige prosesser som ble resultatet i Nordland og Sør-Trøndelag. Arbeidet med plan og detaljerte logger, med vekt på ulike deltakeres stemmer fra bedriftsveiledningene, la hovedgrunnlaget for vår mulighet til *kontinuerlig refleksiv kritikk* og *pluralistisk struktur* i utvikling i de ulike regionene og mulighet til å endre kursen, som for eksempel ”å skille” bedriftene og fylket i Sør-Trøndelag i perioder. Ved at vi som to forskere utgjorde et lite forskerfellesskap brukte vi mye tid på en intern dialog i disse prosessene, mer eller mindre sammen med den sentrale styringsgruppa. De halvårige prosjektrapportene og milepælsplanene framover, var et felles dokumentasjonsgrunnlag for hele prosjektet som ble lagt ut på hjemmesida.

Fra bedriftsmøtene fungerte referatene som refleksjonsnotater for mange av deltakerne. Kombinert med våre regelmessige møter inngikk de i den lokale refleksive prosessen. Dialogkonferansene hadde en annen struktur og delvis deltakergruppe, som bidro til pluralismen i strukturen, men inngikk også i de refleksive prosessene gjennom inngåtte samarbeidsavtaler i de lokale koalisjonene og gjentatte samlinger. Ved at det var så mange ulike prosesser parallelt, er det ikke mulig å konstatere hvilken betydning som kan tillegges den enkelte, men dette er noe av dynamikken i aksjonsforskningen, som ble forsterket gjennom bruk av ulike tilnærminger. Derimot bidro dette til økte muligheter for

mangfold og pluralisme i forskningsarbeidet, som gikk utover det tradisjonelle topartssamarbeidet og en lærerforskningsstradisjon. Minoritets- og feministperspektivet frambrakte behovet for koalisjonen, som blant annet en arena hvor jentenettverkene kunne innta en mer selvstendig rolle.

Konteksten i de to fylkene var som beskrevet svært ulik, og grunnlaget for å kunne utøve en *dialektisk kritikk* og ivareta *samarbeidsressursene* var avhengig av at vi forsøkte å analysere hvordan dette spilte inn på utviklingen i alle regionene. Fylket inntok helt forskjellige roller i samarbeidet, men det er mulig at den langsomme og noe ”smertefulle” prosessen i Sør-Trøndelag kunne gi mer varige resultater enn i Nordland, hvor en ildsjel og entusiast var drivkraft i mye av arbeidet og en slags kjerne i koalisjonen. Uansett var det nødvendig å stille seg spørsmålene; hva er mulig å få til her, med de deltakerne som er her, med de ressursene og motsetningene som er tilstede osv.. Winter (1989) uttrykker kjernen i den dialektiske tilnærmingen slik:

The third step in the argument starts out from the fundamental notion of contradiction which we have just considered. It is because of the fundamental contradiction within each phenomenon between its unity and its diversity that we know it is currently undergoing a process of change. This is perhaps the single most important contribution of dialectical thinking. (Winter, 1989, p. 49).

Samspillet mellom de ulike aksjonsforskningstilnærmingene åpnet muligheter for ulike tilnærminger til ulike motsetninger. Den framtrekkende motsetningen mellom rekruttering av jenter og endringer i den enkelte bedrift i Sør-Trøndelag var et klart uttrykk for det Winter beskriver som: ”the most significant internal relationships determining a tendency to change are between elements which are both different *and* interdependent.” (Winter, 1989, p. 49). Bedre arbeidsforhold og HMS var viktig for rekrutteringen og omvendt, men i hvilken ende skulle man begynne, hvem hadde ansvaret osv. Den sentrale motsetningen ble forsterket av den manglende samarbeidsressursen mellom bedriftsnettverket og jentenettverket på den ene side og fylkesadministrasjonen på den andre siden. Men nettopp i denne motsetningen lå grunnlaget for utvikling av koalisjonen i regionen.

*Risikoen* i denne fasen av arbeidet var som tidligere nevnt framtrekkende. Vi inngikk samarbeid med en tredjepart som i liten grad hadde bedt om det. Det var umulig å detaljplanlegge prosessen og som vist måtte det gjennomføres svært forskjellig i de to eksempelregionene. Likevel er risikoprinsippet aldri absolutt når det er initiativtakere og deltakere. Da vil det også være endringspotensialer og muligheter. Ved å inngå et samarbeid med prosjektet



”Velg yrkesfag” i Nordland grep vi gjensidig en mulighet som dukket opp, for å minske risikoen for at kjønsspørsmålet skulle bli et neglisjert felt i fag- og yrkesopplæringen i regionen. Oppbyggingen av jentenettverket ble koblet opp mot prosjektansvarlig for ”Velg yrkesfag”, selv om det kunne vært ønskelig at fagbevegelsen eller fylket direkte under fagopplæringsavdelingen skulle vært mer ansvarliggjort som parter i trepartssamarbeidet.

*Teori-praksistransformasjonen* angikk i dette arbeidet både en utvikling av aksjonsforskningspraksis og spredning av feministisk- og minoritetsforståelse som et komplementært arbeid. Aksjonsforskningstilnærmingen ble tilpasset den praktiske virkeligheten i bruk av bedriftsnettverk, jentenettverk og dialogkonferanser. Minoritet og likestillingsspørsmålet ble kontinuerlig satt på dagsordenen i alle fora, og brukt i debattene, både i forbedring i bedriftene og utvikling av modeller for tiltakskjeder i rekrutteringsarbeidet.

Ved å samle grupper som normalt ikke møtes og diskuterer felles prosjekter, la vi opp til en organisering av diskusjoner med håp om muligheter for en reorganisering av diskurser (Pålshaugen, 1991). I møter mellom ulike erfaringer og virkelighetsoppfatninger rundt spørsmålet om kjønnsbalanse og likestilling, så det som vist ut til at det etter hvert skjedde endringer i flere av deltakernes holdninger og syn på egne roller og muligheter i arbeidet.

Dialogkonferansene var lagt opp med veksling mellom homogene og heterogene grupper ut fra nettverks- og regionstilknytning. Alle konferansene ble avsluttet med heterogene regionsgrupper som utarbeidet forslag til konkrete planer for sin region. Mellom konferansene foregikk mer eller mindre vellykkede utprøvinger av planene. Det viser seg ofte at planen kan støte på hindringer når deltakerne vender tilbake til sine organisasjoner og skal presentere forslagene, mye tyder på at spørsmål knyttet til kjønnsroller eller genus medfører uventede former for motstand og interesse, og er svært tidkrevende endringsprosesser (Amundsdotter, 2009; Krøjer, 2003).

Dialogkonferansene hadde på den måten en todelt funksjon som frambringning av både nye diskurser og økt konsensus. Deretter utprøving på forskjellige arenaer før deltakerne vendte tilbake til nye samlinger. Dette var ikke en tradisjonell bruk av dialogkonferanser innenfor en virksomhet eller bransje, men virkemidlene og metodene var de samme. Gjennom organisering og deltakelse i konferansene var vår aksjonsforskerforskerrolle å legge til rette for en reorganisering av diskurser, som kunne føre til en forbedring av virkeligheten og en bedre forståelse av den.



## DEL 3: AVSLUTNING

Forskningen i dette prosjektet har foregått i et kontinuerlig samspill mellom deltakerne og oss som forskere. I de tre foregående kapitlene er disse prosessene søkt framstilt gjennom et utvalg av de stadig refleksive prosessene i utviklingen av forskningsprosjektet. I den siste delen vil vi først i kapittel 6 framstille konsolideringsfasen som var en oppsummerende og dokumenterende fase hvor vi i fellesskap med deltakerne gjennomgikk den kollektive kunnskapsutviklingen som grunnlag for offentlighetsorienteringen av arbeidet.

I det siste kapitlet, kapittel 7, vil vi ta en ny runde med forskningsspørsmålene og hovedproblemstillingen og sammenstille det framkomne med våre endelige refleksjoner under hvert spørsmål.



# Konsolideringsfasen, kollektiv kunnskapsutvikling og allmenngjøring

I feministisk forskning og aksjonsforskningsarbeid er det et komplementært ønske at forskningen skal bidra til kunnskapsutvikling i feltet og at denne kunnskapen skal kunne spres til andre praksiskretser og forskningsmiljøer (Gunnarsson, 2006). I den pedagogiske aksjonsforskningen er ofte forsker(e) og deltakere samme person(er) og dermed forsvinner ikke forskeren fra feltet. Dette arbeidet bygger i stor grad på nettopp pedagogisk aksjonsforskning, men vi ble ikke i arbeidsorganisasjonene eller jentenettverkene. Desto viktigere var spørsmål om at strukturer, midler, fokus og oppmerksomhet skulle bibeholdes slik at endringer og forbedringer som hadde skjedd i forskningsprosessen ble opprettholdt og aller helst fortsatte i en reflektert praksis-teori transformasjon. McNiff og Whitehead (2001b) påpeker at lærerforskeren må bidra til å synliggjøre ledelsens ansvar for en pågående læring i organisasjonen i og etter forskningsperioden med pedagogisk aksjonsforskning i arbeidsorganisasjoner.

Dette forsknings- og utviklingsprosjektet ble utvidet med to år og strakk seg totalt over nærmere fem år. Bedriftene som startet opp med organisering av internt nettverk og utarbeidelse av handlingsplaner fra starten i 2008 viste, naturlig nok, tegn på en viss ”prosjekttrethet” i den siste fasen. På den annen side hevdet fler at det hadde vært nyttig og nødvendig å ha tiden på sin side, i et prosjekt hvor kulturendring inngikk. De nyankomne bedriftene var ved avslutningen av forskningsarbeidet slik i en helt annen prosess enn ”veteranene”. Likevel var spredningen av mål og metoder til nye bedrifter, nettopp en ønsket prosess som videreføring av arbeidet.

Etablering og oppbygging av jentenettverkene var avhengig av prosesser med rom for lokal regional utvikling og jevnlig landsomfattende samlinger

med frirom for erfaringsdeling og utvikling av utopiske horisonter. Også utvikling av trepartssamarbeidet, som omhandlet den kjønnsdelte yrkesopplæringen i fylkene, var en tidkrevende prosess med som vist mange former for motstand og barrierer. Koalisjonsarbeidet ble i likhet med arbeidet med bedriftskulturer i stor grad et modningsarbeid. Utstrekningen over tid hadde derfor vært hensiktsmessig av flere årsaker.

De spesifikke forskningsspørsmålene for dette arbeidet har blitt forsøkt belyst i de foregående kapitlene. I denne fasen var det tid for å stille spørsmålene; Hva skjer i feltet, har deltakerne utviklet sin kompetanse, den kontekstuelle kunnskapen, slik at det er snakk om robuste og levedyktige endringsprosesser? Hva skjer med spredningen av kunnskapen og den viten som er mer eller mindre allmenngjort på grunnlag av forskningsarbeidet? Dette er for øvrig relevante spørsmål i all aksjonsforskning. I skjæringspunktet mellom den praksisbaserte kontekstbundne kunnskapen og en mer universell forståelse, vil vi i dette kapitlet se på hvordan de sirkulære aksjonsforskningsspiralene med planer, intensjoner, gjennomføring og refleksjon, ble satt ut i livet med hensyn til jentenettverkene, deltakerbedriftene, trepartssamarbeidet og den avsluttende allmenngjøringen eller offentliggjøringen (K. A. Nielsen, 2004; Nowotny et al., 2001).

Innen de ulike aksjonsforskningsretningene gjennomføres og betegnes den avsluttende fasen i arbeidet på ulike måter. McNiff og Whitehead (2001b) sin pedagogiske aksjonsforskning i arbeidsorganisasjoner ser ingen begynnelse og slutt på utviklingen av den enkelte deltakers "levende teori", men anser at dette er en kontinuerlig dialektisk prosess mellom praksis og refleksjon. I avslutningsfasen vektlegger de likevel behovet for å gjøre opp status og plassere ansvaret for tilrettelegging for det videre samspillet mellom praksis og refleksjon i organisasjonen, hos ledelse eller andre sentrale aktører.

Institusjonaliseringsfasen i den dialogbaserte aksjonsforskningen i arbeidsorganisasjoner omtaler Pålshaugen (1991) som en motsetningsfylt fase. Fasen skal bestå av at partene i bedriften ved hjelp av egne ressurser skal prøve å institusjonalisere de arbeidsformene, redskapene og samarbeidsforaene som har blitt utviklet og funnet hensiktsmessig i de foregående fasene. Det ligger likevel ingen garantier i at en institusjonalisering faktisk vil finne sted, og forskereffektens innvirkning kan ikke isoleres.

Så lenge vi var involvert, ikke bare i den praktiske gjennomføringen av de ulike organisatoriske tiltak, men også i diskusjonene om strategien for utviklingsprosessen, i bedriftsutviklingskomiteen, løp vi hele tiden den risiko at det strategiske kon-

septuelle grepet om utviklingsprosessen, ble liggende hos oss, og ikke tilstrekkelig konkret nedfelt hos deltakerne s interne kompetansenettverk. (Pålshaugen, 1991, p. 160).

Amundsdotter (2009) beskriver, slik vi tolker det, hvordan ambisjonene om både utvikling av ”levende teori” og institusjonalisering av et feministisk aksjonsforskningsarbeid bør inngå i det hun betegner som de tredje prosessene, forandringsprosessene:

I dessa prosesser är ambitionen att skapa en genusmedvetenhet, som kan integreras i organisationens vardagsliv. Ett sätt som nätverket kan bidra till det, är att göra läroprocesser som utgår från deltagarnas, förändringsledarnas handlingar och ansatsar till att skapa förändring. Dilemman, framgångar och svårigheter görs till till ett gemensamt kuskapande men med ett fokus på aktören, individen som grund. (Amundsdotter, 2009, p. 220).

Forankringsbegrepet knyttes ofte til oppstartfasen til et utviklings- eller forskningsarbeid, men forankring må foregå kontinuerlig for å sikre at alle følger opp intensjonene, med sine nødvendige bidrag, spesielt i et arbeid som dette med stadig nye deltakere og organisasjoner. Personer i organisasjonene ble byttet ut, ved valg eller jobbskifte, og behovet for å oppdatere de nye aktørene og apparatet rundt om planens funksjon og innhold var en vedvarende prosess. I avslutningsfasen ble dette spesielt viktig da vi som ”evige påminnere” skulle ut av den jevnlige kontakten med deltakerne.

I den kritisk utopiske aksjonsforskningen inngår det som kalles forskningsverksteder som en arena for offentlighetsorientering av prosjektaktivitetene. I den dialektiske prosessen hvor deltakere og forskere møter andre samfunnsaktører, kan den enkelte få økt kunnskap om omgivelsene og samfunnet gjennom de reaksjonene omgivelsene gir. Den kritisk utopiske forskningstradisjonen innebærer et fellesskap mellom deltakere og forskere som sammen møter offentligheten i et felles prosjekt.

Vi ønsket at denne fasen der det var mulig skulle bidra til:

- ivaretagelse for videre tilrettelegging for refleksjon med hensyn til praksis
- institusjonalisering av handlingsplaner og andre verktøy og tiltak som var funnet hensiktsmessig
- kontinuerlig forankring og integrering av feminist- og minoritetsperspektivet
- videreføring av offentliggjøringsprosessene, som var igangsatt i koalisjonsarbeidet

Til slutt var det av avgjørende betydning for demokratiet i forskningsprosessen at dokumentasjonen av arbeidet inngikk i en felles og kollektiv prosess. For å sammenfatte alle disse aspektene velger vi å omtale det samlet som en konsolideringsfase.

## Aktiviteter vår og høst 2012

### Avsluttende konferanser

	Tidspunkt og sted.	Deltakere.
Dialogkonferanse om innholdet og ansvarsforholdene i samarbeidet mellom fagbevegelsen, bedriftene og jentenettverkene angående den kjønnsdelte fagopplæringen.	Mai 2012 Leangkollen Asker ved Oslo	31 deltakere, tillitsvalgte og kvinnelige fagarbeidere og lærlinger fra deltakerbedrifter, distriktsrepresentanter fra EL & IT og Fellesforbundet, Oslo og Akershus LO, jentenettverkene, «Velg Yrkesfag», partene og veilederne/forskere fra prosjektsstyret.
Avslutnings- og spredningskonferanse	Januar 2013 NHO Oslo	120 deltakere fra deltakerbedrifter, jentenettverk, regionale og sentrale parter i LO og NHO, opplæringskontorer, faglig råd elektrofag, fylkeskommunene, Utdanningsdirektoratet, Kunnskapsdepartementet, stortingsrepresentanter og forskningsinstitusjoner. kunnskapsminister Kristin Halvorsen.

### Jentenettverk

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
Jentenettverk i Oslo:			
Ulike selvstyrte nettverksbyggende aktiviteter.	Vår og høst 2012	Ca. 15 - 20 aktive deltakere i arrangementer. 65 medlemmer på facebook	Mail- og telefonkontakt med prosjektveiledere/ Forskere.
Seks planleggings- og oppsummeringsmøter av informasjonsarbeid og sosiale tiltak.	2012	3 – 5 deltakere	Prosjektveiledere/ forskere



Arrangerte 2 x 3 opplevelsedager for ungdomsskolejenter, UTV v/ karriereenheten i Utdanningsetaten i Oslo i samarbeid med Etterstad videregående skole.	Januar / april / november 2012 Etterstad videregående skole	4 – 10 deltakere	Prosjektveileder./ forskere
Skolebesøk	Februar 2012	5 deltakere	Prosjektveiledere/ forskere
Interpellasjon i Stortinget blant annet om prosjektet.	Mars 2012	2 deltakere	Fylkesrepresentant og prosjektveiledere/ forskere
Deltakelse på dialog- og jentekonferanse.	Mai 2012 Asker ved Oslo	9 deltakere	Se konferansen.
Sosial cafesamling	Oktober 2012	10 deltakere	Prosjektveileder/ forskere
Prosjektpresentasjon på landsstyremøte til EL & IT'	Desember 2012	Kristine Wendt.	Prosjektveiledere / forskere.
Jentenettverk i Sør-Trøndelag:			
Stor, aktiv, selvstyrt og jevnlig intern og utadrettet nettverksvirksomhet. Utvidet nettverket formelt til å omfatte alle byggfag i tillegg til bil og elektro – spesielt aktive på «Opplæringsdagene» med omfattende dekning i tilhørende avis. Råd-giverkonferanse Sosial aktivitet en gang i måneden.	Vår og høst 2012	15 – 20 aktive deltakere i arrangementer. 94 medlemmer på facebook	Tett samarbeid med EL&IT, Fellesforbundet og Opplæringskontor lokalt. Jevnlig mail- og telefonkontakt med prosjektveiledere / forskere som deltok i 4 møter.
	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
Jentenettverk i Sør-Trøndelag:			

Deltakelse i samarbeidsmøte om utvikling av modell for informasjon og rekruttering av jenter til bransjene.	Mai 2012 Opplæringskontoret, SEOS sine lokaler i Trondheim, Sør-Trøndelag	Representanter for partene i deltakerbedriftene, opplæringskontoret (SEOS) og fylkeskommunen og tre representanter fra jentenettverket.	Prosjektveiledere/ forskere.
Deltakelse på dialog- og jentekonferanse.	Mai 2012 Asker ved Oslo	1 deltaker fra Sør-Trøndelag.	Se konferansen.
Presentasjon av prosjektet på NTNU sin yrkesfagkonferanse.	Oktober 2012	Liv Beate Eidem	Prosjektveiledere / forskere.
Etablert egen gruppe på Olav Duun vg. skole for yrkesfaglige jenter med egen facebookside.	Oktober 2012.		
Samling av 68 jenter fra VG1 og VG2 på utradisjonelle linjer fra hele fylket på dagssamling.	November 2012.	Nettverket: «Kvinner i utradisjonelle yrker»	Fylkeskommunen.
Jentenettverk i Telemark:			
Interne «nettverk» i de to deltakerbedriftene som er i tett dialog med sine klubber og ledere.	Vår og høst 2012		EL & IT prøvde også å etablere nettverk for jenter utenom disse bedriftene og organisere rekrutteringsarbeid mot ungdomsskolene.
Rapportmøte	Desember 2012 YIT sine lokaler	3 kvinnelige fagarbeidere/lærlinger fra YIT	EL & IT og prosjektveiledere.
Jentenettverk i Nordland:			

Stor aktivitet i nettverket i samarbeid med "Velg Yrkesfag" utarbeidelse av informasjonsmaterieil, ungdomsskolebesøk, messer verkstedkurs for ungdomsskoleelever og sosialt.	Vår og høst 2012	Ca15 aktive deltakere på arrangementer, 52 medlemmer på facebook	Jevnlig mail- og telefonkontakt med prosjektveileder/ forskere.
Presentasjonskurs for jentennettverket	2012	Nettverket: «Tekniske jenter i Nordland»	Maria Aksberg Nilsen, Ungdomsavd. fra Fellesforbundet i Tromsø. Linda Utheim, «Velg Yrkesfag»
Nettverksmøte	Februar 2012 «Velg Yrkesfag» i Bodø	6 deltaker	Prosjektveiledere/ forskere
Kontaktetablering i Leknes	Februar 2012 Toyota Leknes	1 deltaker	Prosjektveiledere/ forskere
	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
Jentennettverk i Nordland:			
Deltakelse i dialog- og jentekonferanse.	Mai 2012 Asker ved Oslo	4 deltakere fra Nordland.	Se konferansen.
Kontaktetablering i Leknes.	August 2012 Toyota Svolvær	1 deltaker	Prosjektveiledere/ forskere
Rapportmøte	Desember 2012	Nettverket: «Tekniske jenter i Nordland»	
Jentennettverkskonferanse 12. mai om framtidvisjonene	Mai 2012 Asker ved Oslo	14 deltakere	Storingsrepresentant Gunvor Eldegard, EL & IT representant fra prosjektstyret, prosjektsekretær og prosjektveiledere / forskere

### Aktiviteter i bedriftene

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
Oslobedriftene:			

Bedriftsnettverk – om samarbeid i Oslo og endringer for å øke rekruttering av jenter til bransjene.	Februar 2012 Etterstad videregående skole	Representanter fra partene i: Erik Arnesen, Bravida og Relacom, Fellesforbundet i Oslo. Norges Bilbransjeforbund	Prosjektveileder / forsker.
Deltakelse i dialogkonferanse om forankring av jentennettverk.	Mai 2012 Asker	Bravida, Relacom, YIT	
Kontakt El-Installasjon	Mai 2012 Kontakt El-Installasjons lokaler	Leder og medeier	Prosjektveileder / forsker
Bedriftsnettverk – rapportmøte.	Oktober 2012 Etterstad videregående skole. Oslo	Representanter fra partene i: YIT, Bravida, Relacom, Toyota og Kontakt El-Installasjon	Prosjektveiledere / forskere
Erik Arnesen A/S, Bryn – rapportmøte	November 2012 Erik Arnesens A/S sine lokaler, Oslo	Verksmester	Prosjektveileder / forsker
Toyota Oslo – rapportmøte	Januar 2013 Toyota Oppsal i Oslo	Partene i bedrift	Prosjektveiledere / forskere
YIT Oslo – rapportmøte	Januar 2013	Opplæringsansvarlig i bedrift	Prosjektveiledere / forskere
Sør-Trøndelagsbedriftene:			
Fjeldseth: Oppfølging og forankring av handlingsplan.	Mars 2012	Bedriftsansvarlig	Prosjektveiledere / forskere
Vintervoll elektro: Oppfølging og forankring av handlingsplan.	Mars 2012 Vintervolls lokaler i Trondheim	Bedriftsansvarlig	Prosjektveiledere / forskere
YIT elektro: Oppfølging og forankring av handlingsplan.	Mars 2012 YIT sine lokaler i Trondheim	Bedriftsansvarlig.	Prosjektveiledere/ forskere.
Bravida: Oppfølging og forankring av handlingsplan.	Mars 2012	Bedriftsansvarlige.	Prosjektveiledere/ forskere.

Bedriftsnettverk – rapportmøte.	November 2012 Bravida Elektros lokaler i Trondheim, Sør-Trøndelag.	Representanter fra partene i: Bravida og YTT.	Prosjektveiledere / forskere.
	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
Telemarksbedriftene:			
Samarbeidsmøte om rekruttering og videreføring av prosjektet	Februar 2012 Skogmo videregående skole i Telemark.	Representanter fra partene i deltakerbedrift, Nelfo, EL & IT og Skogmo videregående	Prosjektveileder / forsker.
Samarbeidsmøte om rekruttering og videreføring av prosjektet	Høst 2012.	Bedriftsrepresentanter og EL & IT.	
Bedriftsnettverksmøte – rapportmøte	Desember 2012 YTT elektro sine lokaler i Skien, Telemark	Partene og kvinnelige fagarbeidere i YTT	Prosjektveiledere / forskere, distriktsrepresentant EL & IT
Nordlandsbedriftene:			
Elektro AS i Bodø - oppfølging og forankring av handlingsplan i bedriften	Februar 2012 Elektro AS sine lokaler i Bodø, Nordland	Partene i bedriften	Prosjektveiledere / forskere
Haneseth: Veiledning på utvikling av handlingsplan.	Februar 2012 Haneseth sine lokaler i Bodø, Nordland	Partene i bedriften	Prosjektveiledere / forskere
Toyota Nordvik: Etableringsmøte.	Februar 2012 I Toyota Nordviks lokaler i Leknes i Nordland	Representanter fra partene bedriften	Prosjektveiledere / forskere
Oppfølging av handlingsplan Toyota Nordvik avd. Leknes	August 2012 Toyota Nordvik avd. Leknes sine lokaler i Nordland	Tillitsvalgt Leknes	Prosjektveiledere / forskere

	Vår 2012	Høst 2012
Avholdt møter i sentral styringsgruppe		1møte
Avholdt møter i sentralt arbeidsutvalg.	7 møter	6 møter

Likestillingsutvalget i EL & IT EL & IT sin styrerepresentant og prosjektveileder / forsker		1 møte
Landsstyre i EL & IT – presentasjon av prosjektets forløp, leder nettverk i Oslo og prosjektveiledere/forskere.		1 møte
Samarbeidsmøter med fylkene	.	2 møter mellom fylke- skommunen og «Kvinner i utradisjonelle yrker» i Sør- Trøndelag.

## 6.1 Plan og intensjoner

I den foregående koalisjonsfasen ble det synlig hvor avgjørende treparts- eller firepartssamarbeidet var for alle partenes muligheter og motivasjon for å bidra til endringer av det kjønnsdelte opplærings- og arbeidsmiljøet i de to bransjene. Den overordnede planen for *denne* fasen bygde spesielt på disse erfaringene, men også på synliggjøring av potensial og motstand som var framkalt i de foregående fasene. Sammenhengen mellom partene i arbeidsorganisasjonenes arbeid for en bedrifts- og kulturutvikling for et tokjønnnet arbeidsmiljø, og koalisjonens arbeid for økt rekruttering av jenter til fagene i de fire fylkene, var den avgjørende forutsetningen for å gå videre inn i denne konsolideringsfasen. Mange engasjerte mennesker arbeidet gjennom sine organisasjoner, men arbeidsorganisasjonenes parter og fylkenes grad av involvering varierte lokalt og sentralt, og hindringene og barrierene var ulike i de forskjellige regionene. Utfordringen var å finne metoder for å dokumentere, validere og spre dette til andre bedrifter, bransjer og fylker, samtidig som den kontekstuelle kunnskapen ble solid forankret og ivaretatt der den var utviklet.

En annen utfordring i denne fasen var å finne balansen mellom bedrifter som begynte å gi uttrykk for en viss ”prosjekttretthet”, kontra jentenettverkene som mer eller mindre hadde en oppadstigende utvikling, og fylkeskommunene som så vidt hadde kommet i gang med konkrete samarbeidstiltak. Likevel var rammene og forutsetningene for arbeidet bedre enn tidligere, nettopp fordi firepartsmodellen begynte å bli mer eller mindre etablert. Hovedmålet for fasen var en robust og bærekraftig utvikling av arbeidet for ivaretagelse og rekruttering av jenter til bil- og elektrofag som inkluderer videreføring og dokumentasjon av erfaringene fra forskningsarbeidet gjennom en offentlighetsorientering.

Målene for fasen var fasettert; det sentrale var å reflektere over og vurdere hvilke arbeidsmetoder, verktøy og samarbeidsfora som var hensiktsmessige i videreføringen av arbeidet i samarbeid med deltakerne. For de nye deltakerbedriftene var arbeidet med kartlegging og utarbeiding av handlingsplaner fortsatt viktig. Gjennom bedriftsnettverkene fikk de nye deltakerbedriftene imidlertid anledning til å trekke veksler på refleksjonene og vurderingene som skjedde i bedriftene som hadde arbeidet med dette over tid. Målet for arbeidet med jentenettverkene og firepartssamarbeidet var å finne muligheter for en varig eksistens og organisering i de fire fylkene, som levende eksempler. Som en del av den kollektive kunnskapsutviklingen var det til slutt et mål å bidra til en mest mulig demokratisk og pluralistisk framstilling av dokumentasjonen av forskningsprosjektet som en del av offentliggjøringsprosessene.

Prosessintensjonene for denne fasen kan grovt deles i to refleksive prosesser med fokus på vurdering i den første runden og dokumentasjon i andre runde, men den siste som en forsterkning og foredling av det kontinuerlige forankringsarbeidet. Dette var ikke fasen for å sette i gang nye forsøk, prøve ut nye metoder og samarbeidsformer, men søke å finne ut hva som fungerte mer eller mindre godt, hva som var forutsetningene for videreføring osv.. Hensikten med prosessene i denne fasen var å forsøke å bidra til at erfaringene i bedriftsutviklingsarbeidet forble en kollektiv kunnskap som igjen kunne gi grobunn for videre utvikling i ulike former for institusjonalisering (Pålshaugen, 1991). I prosjektet ”Jenter i bil og elektro” var det ikke bare bedriftene, men også jentenettverkene og tre/firepartssamarbeidet som skulle gjennomgå en integrerings- eller institusjonaliseringsprosess og inngå i dokumentasjonsprosessen. Vi planla derfor ulike forsknings- og veiledningsmøter og dialogkonferanser for å skape arenaer for kollektiv refleksjon, vurdering og dokumentasjon. Vi vil i det følgende gi en framstilling av deler av disse prosessene med hensyn til bedriftene, jentenettverkene og firepartssamarbeidet i to refleksive perioder.

## 6.2 Egnede arbeidsmetoder, verktøy og organiseringsformer for ivaretagelse og rekruttering av jenter som minoritet innen bil- og elektrofag

I møte med arbeidsutvalgene i bedriftene eller bedriftsnettverkene sto enten institusjonalisering av rekrutteringssamarbeidet i regionen øverst på dagsordenen, eller hvordan handlingsplanenes kjønnsbevissthet kunne integreres i bedriftens

daglige virke, og hvilken betydning dette hadde hatt og kunne ha for bedriftskulturen og HMS-arbeidet med hensyn til å videreutvikle et miljø med størst mulig trivsel og rom for å være seg selv, for begge kjønn. Spesielt i Sør-Trøndelag og Nordland, som lenge hadde arbeidet aktivt med et rekrutteringssamarbeid, var det tid for å sette fokus på egen virksomhet, egne resultater og kunnskapsutvikling om tilrettelegging for jenter som en liten merket minoritet i arbeidsorganisasjonen.

Jentenettverket i Sør-Trøndelag hadde utviklet et omfattende samarbeid med fagbevegelsen i regionen, og de kvinnelige fagarbeiderne og lærlingene i Telemark inngikk i stor grad som en del av EL & IT i regionen, flere som tillitsvalgte og/eller aktive medlemmer. Disse erfaringene hadde tydelig vist at fagbevegelsen var en vesentlig samarbeidspartner for jentenettverkene, og spørsmålet var hvordan dette kunne videreutvikles og formaliseres. Den første halvårige dialogkonferansen med jentene og fylkeskommunene i denne fasen, ble planlagt med dette som hovedtema, ut fra ønske fra den foregående jentenettverkskonferansen. Dette så vi også som en arena for offentlighetsorienteringen hvor deltakerne og forskerne felles kunne vise fram sitt arbeid, og forhåpentligvis bidra til å starte en kooperativ samfunnsendring (K. A. Nielsen, 2007).

I denne fasen av forskningsarbeidet som skulle bidra til forankring og soliditet både på handlingsplanet og det vitenskapelige feltet, ville dette være en prøve på hvorvidt jentenes myndiggjøring og deltakelse i en demokratisering av samfunnet, i samarbeid med oss som forskere, kunne virkeliggjøres. Vi vil i det følgende se nærmere på hvordan arbeidet i bedriftene, jentenettverkene, trepartssamarbeidet og den impliserte offentlighetsorienteringen foregikk i den første delen av fasen.

### **6.2.1 Forankring av den kontekstuelle kunnskapen om jenter som minoritet i bedriftene**

Nettverk har lang tradisjon i norsk arbeidslivsutvikling og har vært viktig som struktur eller verktøy også i dette prosjektet. Nettverk eller arbeidsgrupper internt i bedriften, medførte at partene, HMS-ansvarlige og andre ansatte møttes for å sette spørsmålet om kjønnsbalanse i virksomheten på dagsordenen. Gjennom dette starter en refleksjonsvirksomhet, og en utvikling viste seg ofte allerede å være i gang. Etablering av nettverksgrupper mellom bedriftene bidro til erfaringsutveksling og utvikling av samarbeidsprosjekter.

For å søke og finne ut hva aksjonsforskningsprosessen hadde framkalt av



kunnskap i arbeidsorganisasjonene fokuserte vi på to hovedspørsmål i veiledningsmøtene i denne perioden, litt forskjellig i form og detaljer ut fra de enkelte bedriftenes historikk i arbeidet. Hovedtemaene var rettet for det første mot bedriftskultur og handlingsplaner, og for andre jentenes særegne rolle som minoritet i arbeidsorganisasjonene og egen mulighet til innflytelse.

### **Handlingsplaner i arbeidsorganisasjonene som gjør en forskjell?**

Vesentlig i forankringen i den enkelte bedrift lå spørsmålet om å integrere punktene fra handlingsplanene til å inngå i den daglige driften og de totale handlingsplanene. Kulturendringer er tidkrevende og ofte vanskelig å beskrive og måle. Antall er langt mer synlig og målbart, og det var en klar og tydelig vekselvirkning mellom disse to faktorene. Bedrifter som hadde klart å ta inn mange jenter og fått en profil som ”kvinnevennlige” fikk også lettere løftet fram kultur- og HMS-spørsmål som spesielt angikk kvinner. I dette prosjektet var en av utfordringene at bedriftene hevdet at de ønsket å rekruttere og tilrettelegge for fler kvinnelige ansatte, enn det som var mulig å rekruttere. I bedrifter med fortsatt få jenter var det nødvendigvis ikke like enkelt å igangsette omfattende endringer når det angikk en svært liten prosent av arbeidsstokken, og det kunne være vanskeligere å rekruttere de få som søkte hvis det ikke allerede var en viss andel kvinner i bedriften. Vår forskerrolle var fortsatt styrket av vår kjennskap til feltet, minoritets- majoritetskompetanse og den yrkespedagogiske kompetansen som i fellesskap med partene i bedriftene bidro til en kunnskapsutveksling og kollektiv kompetanseutvikling. Utfordringen var at vi også hadde en rolle som kontaktledd med jentennettverkene, og de ulike veiledningsrollene satte oss i enkelte lojalitetssituasjoner som krevde aktsomhet til de ulike maktposisjonene i de ulike deltakergruppene.

I bedriftene var den viktigste oppgaven å sørge for møteplasser mellom partene hvor tilrettelegging og ivaretagelse av jenter som minoritet sto på dagsordenen, som ga anledning til at handlingsplanene ble tatt fram, diskutert, evaluert og endret. Ved å bidra til å holde samtalen i gang, lå også mulighetene til å endre diskursen, åpne nye horisonter og skape kollektiv refleksjon (Greenwood & Levin, 1998). Dette var vesentlig enten bedriften hadde laget handlingsplaner eller hadde kommet med i prosjektet etter hvert og utformet nye planer. Spesielt i bedriftene i Sør-Trøndelag opplevde vi et dilemma med å ta hensyn til bedriftenes ønske om å satse på rekrutteringsarbeid og samtidig rette søkelyset mot egen kultur. I denne fasen la vi stor vekt på *her-og-nå tenkning* og tok utgangspunkt i situasjonen slik den var blitt, ut fra interne og ikke utenforliggende årsaker, for dermed å rette søkelyset på egen praksis og

videre endringspotensial. Som en del av minoritetsforståelsen var det viktig å se etter sirkularitet, som omfatter sammenhengen mellom ulike faktorer som påvirker en person eller situasjon og kan sees som en videreføring av her-og-nå situasjonen. I veilednings- og forskningsprosessen medførte det at vi stilte få *hvorfor-spørsmål* og i stedet fokuserte på hva som skjedde, hvem som deltok, når ting skjedde og hvordan det skjedde, og på den måten prøve å synliggjøre samspill og handlingsrom i de aktuelle kontekstene, i motsetning til å se etter årsaker utenfor (Gjems, 1995).

Vi har på bakgrunn av forsknings- og veiledningsmøtet med bedriftsnettverket i Oslo, og ni møter med enkeltbedrifter i Telemark, Nordland og Sør-Trøndelag kategorisert de framkomne refleksjonene over forskningsprosjektets betydning og det første hovedspørsmålet om handlingsplaner og arbeidet med bedriftskulturen i følgende temaer:

- Lederansvar
- Fysisk arbeidsmiljø
- Inkluderende eller ekskluderende arbeidsmiljø
- Regionale og sentrale hovedorganisasjoners ansvar

#### *Ledelsesansvar*

Når representanter fra bedriftene fortalte om det hadde skjedd noe i bedriften i prosjektperioden sa noen: ”*Det er ikke noe å lure på! Før sa man at dette ikke kunne gå an.*” eller ”*Det har vært et kvantesprang i vår bedrift.*” Andre sa at de ikke hadde gjort noe spesielt og var mest opptatt av å behandle gutter og jenter likt. Men så en det utenfra så det ut til at det hadde blitt gjort veldig mye av det samme, enten det blir framstilt på den ene eller andre måten i ettertid. Dette kan ha en klar sammenheng med at tiltakene, som nevnt, handlet om å utvikle en best mulig arbeidskultur, ivareta HMS-regler og arbeide for en god rekruttering av kompetente mennesker. Blant dem som sa at de ikke hadde gjort noe spesielt var det ledere som i en annen sammenheng nevnte at han hadde ”åpen telefonlinje”, og reiste direkte ut på byggeplassen for å ordne opp dersom ei jente ikke ble hørt på som fagarbeider eller liknende. Det var kanskje noe av kjernen i å lykkes med å skape en kultur som fungerte for begge kjønn. Utsagnet fra en jentekonferanse illustrer dette: ”*Det er viktig at lederne ikke lar ting skli*”. Dette gjaldt naturligvis for majoriteten også, men som en synlig minoritet ble det ofte ekstra viktig for jentene. Etter hvert som det hadde blitt flere jenter i mange av bedriftene ble det viktig å ikke være forutinntatt i hvordan jenter var eller ei, som en opplæringsleder sa;

*”Vi hadde fire jenter på et prosjekt, det var fire forskjellige jenter. Miljøene må læres opp i at jentene er forskjellige, mannfolka har fått økt kompetanse i mangfoldet gjennom å bli kjent med ulike jenter. I opplæringa er det viktig å se hva lærlingene trenger å få trening i og at jentene er like forskjellig som gutta.”*

Bedriftene var spesielt opptatt av hvordan de skulle ivareta unge jenter i et mannsdominert miljø. Det vil alltid være forskjellige holdninger og atferd på en arbeidsplass. Det er et ledelsesansvar å følge opp alle lærlinger, men det var gjennomgående at bedriftene sa at de sørget for å ha et ekstra øye på jentene eller en ekstra tanke: *”Vi setter alle lærlinger sammen med en ”gjennomtenkt person”. Vi prøver å ha en tanke med det vi gjør og gir basene ansvar for å følge opp”* sa personalleder i en større bedrift. Jentene ble for eksempel plassert to og to ute på anlegg. Der- som en opplevde at noe skurret, sa flere at de valgte å flytte jentene, framfor at de skulle få dårlige erfaringer. I bilbransjen var det stasjonære verksteder som var arbeidsplassen, og problemstillingene var annerledes enn for elektrobran- sjen som stadig skiftet sted og arbeidsmiljø. Deltakerbedriftene i begge bransje- ne var opptatt av nulltoleranse for mobbing og trakassering, som stort sett også var presisert i handlingsplanene, men utfordringene ble større når deltakerne varierte og det i tillegg var stadig nye grupper arbeidstakere, som hadde liten erfaring med å jobbe sammen med kvinner i arbeidsmiljøene.

Mellomledere som baser eller verksmestere og faddere ble ansett som sen- trale personer for å følge opp det sosiale arbeidsmiljøet, for alle, og jentene spesielt. Elektrofirmaer hadde enkelte utfordringer med å få fadderordninger til å fungere på grunn av den stadig ambulerende virksomheten. Et verneom- bud sa: *”Vi har prøvd, men det er vanskelig å ”time”. Det fungerer ikke, vi klarer det ikke i hele løpet, vi hadde ambisjoner om det, men prøver bare i starten i alle fall. Mange engasjerte medarbeidere som er aktuelle faddere blir baser.”* I bilbransjen var det enklere å ha faste faddere som fulgte opp lærlingene. Enkelte elektrofirmaer hadde til tross for ambulerende arbeidsplasser, hatt faste faddere som satsningsområde, og også sørget for at nye jenter fikk en kvinnelig fadder den første perioden. Uansett var det en tydelig erfaring at basens eller verksmesters kompetanse var avgjørende for et godt og trygt arbeidsmiljø.

### *Fysiske arbeidsmiljø*

*”Du vil alltid ha skeptikerne, som sier at jentene bare slutter og får barn. Men vi er fullstendig klar over at jentene blir gravide. Vi kan ikke tenke at det er et problem, men må tilrettelegge for folk i de fasene de er i”. ( Personalansvarlig i bedrift)*

Umiddelbart vil kanskje mange tenke at HMS med hensyn til jenter først og

fremst har med fysisk tungt arbeid og nødvendig tilrettelegging å gjøre, men hovedsaken har i dette prosjektet vist seg å være spørsmål om sanitære forhold, spesielt på byggeplasser. Kartleggingsarbeidet i forkant av prosjektet hadde på forhånd vist at dette var et viktig felt, men det var vesentlig å undersøke hva som var viktig å fokusere på innen det fysiske arbeidsmiljøet i hver virksomhet. Kvinnelig tillitsvalgte: *”Vi er veldig fornøyd med arbeidsforholdene, men ikke med vasking av brakke og do”*.

Garderobe, toalett og renhold har vært et punkt i alle handlingsplaner og en stor utfordring innen elektrofag. I enkelte virksomheter ble det snarere verre enn bedre i løpet av forskningsperioden, som kunne ha sammenheng med et stadig flyktigere arbeidsliv (Sennett, 2009). Derimot var det eksempler på at rutinene hadde blitt gjennomgått slik at en lå i forkant av oppstart på prosjektene, med krav til egne garderober og toaletter til jentene, og ikke minst generelt renhold. Ved gjennomgang av status for handlingsplanene var dette et gjentakende uløst spørsmål. På et prosjekt kunne forholdene være utmerket, men på neste byggeplass viste det seg at det ikke var tilfredsstillende hygieniske forhold. Ver-netjenestene prøvde å ha fokus på dette, men lyktes ofte ikke. I bilbransjen var det en generell opprydning for å endre tradisjonen med ”dekorering” av vegger og skap med kalendere og plakater av lettkleddede damer. Deltakerbedriftene fulgte dette nøye opp og en tillitsvalgt sa: *”Nå har det blitt en del av firmaet og det oppleves som mye bedre uten plakaten. Hvis jeg nå kommer inn på andre verksteder med plakater synes jeg det er litt skittent.”*

Arbeidstøy var et av spørsmålene som kom fram umiddelbart i alle handlingsplanene. Dette var også det som etter hvert ble løst på ulike måter. En arbeidsklesleverandør utarbeidet den egen kvinnekolleksjon som enkelte benyttet, andre hadde egne avtaler med tilpasning for den enkelte. Det ble også funnet fram til leverandører av sko som passet jentene. Jenten i bedriftene mottok dette positivt.

#### *Inkluderende eller ekskluderende arbeidsmiljø*

Flere fra partene og jentenettverkene påpekte at mange spørsmål kunne vært lettere å løse dersom bygg- og anleggsgagnene også hadde vært med i prosjektet. En leder sa: *”Plakater og tagging må rives ned og fjernes hver gang du ser det på en byggeplass. Det kommer alltid noen som kjekker seg. Gutta i firmaet vårt tar det også ned og fjerner det”*. For begge bransjer så man at HMS-forhold aldri blir løst en gang for alle. Problemer med skriblerier, plakater osv. som hadde blitt aktualisert med fokus på jentenes arbeidsmiljø, viste seg å bli mindre med økt antall jenter i bedriftene, men krevde en kontinuerlig oppmerksomhet fra ledere, verneombud

og HMS-ansvarlige. Gode sjekkrutiner ved vernerunder var nødvendig, enten det var på bilverksteder eller byggeplasser.

Handlingsplaner var et kjent verktøy for alle virksomhetene, kjønntstemaet var derimot nytt og uvanlig. Arbeidet med handlingsplanene medførte at nye mennesker i bedriften ble kjent med hverandre og hverandres ståsted. Et nytt felt, for de fleste, måtte kartlegges, belyses og undersøkes av partene i bedriftene. Det var en utfordring å prøve og lage målsetninger som først og fremst ikke gikk på tall eller antall, mens det samtidig var et håndfast og konkret dokument som skulle utarbeides. Dette la grunnlag for dialog mellom deltakerne i utarbeidelsen og økt kompetanse for alle. Først og fremst har dette vært et prosjekt med svært sammenfallende interesser mellom partene i bedriftene og kvinnelige ansatte, men arbeidet med handlingsplaner synliggjorde tydelig hva man var enig om, og hva man var uenig om, og hvem som hadde ansvar for hva.

#### *Regionale og sentrale hovedorganisasjoners ansvar*

En sentral tillitsvalgt i EL & IT uttalte: ”Jentene må kontakte oss hvis sanitærforholdene på byggeplassene ikke er tilfredsstillende”. Ansvarsforholdene for sanitærforholdene på byggeplassene er komplekse og lå ofte utenfor bedriften hvor jentene var ansatt. Anleggene var midlertidige og det hadde utviklet seg en praksis som ofte ble stilltiende akseptert. Helt fysisk var dette en større utfordring for jentene. Dette var et felt hvor partene i elektrobedriftene sterkt ønsket å få til en ytterligere forbedring etter prosjektperioden. Hvorvidt de lykkes ville være avhengig av tydelig kommunikasjon med byggherrene og hoved- og underentreprenørene. Dette krevde at det ble nedfelt i handlingsplaner og et tett samarbeid mellom partene. En leder uttalte:

*”Dette er en problemstilling som aldri vil bli avsluttet så lenge arbeidsplassene er mobile, det må følges opp kontinuerlig. Prosjektleder må hele tiden ha spørsmål om tilrettelegging av sanitære forhold, for riktig antall folk og begge kjønn, løst for arbeidet starter”.*

Som forskere og veiledere satte vi rammer for disse oppsummerende nettverkssamtalene med fokus på de interne forholdene i bedriftene. Men som vist var det vanskelig å komme utenom spørsmålet om forholdene på byggeplassene som byggherren, og ikke det enkelte firma var herre over. Det var derfor et sterkt ønske om større involvering fra de overordnede bransjeorganisasjonene og i den siste halvårsrapporten sto det:

Som et resultat av prioritering av regionale nettverk framfor sentrale konferanser

for bedriftene har prosjektveilederne fått en sentral oppgave med å formidle erfaringer mellom fylkene. Regionale bedriftsnettverk og enkelt bedrifter har etterlyst større synliggjøring av arbeidet og fokus på temaet som en prioritert oppgave fra NHO's egne organer. Videreføring i bedriftene er avhengig av forankring i organisasjonsapparatet.

Ved at jentene utgjorde en så liten minoritet som de gjorde, var dette nødvendigvis et marginalt problem i bransjen som helhet, derimot ble det et sentralt problem for de bedriftene som hadde ansatt jenter og begynte å engasjere seg i deres fysiske og sosiale arbeidsmiljø. De uttrykte skuffelse over det vi tolket som en passiv motstand, spesielt fra bransjeorganisasjonenes side, som de opplevde at unnlot å engasjere seg i problemstillingen.

### **Førte jentenes økte myndiggjøring til empowerment i arbeidsorganisasjonene?**

En av våre roller i prosjektorganisasjonen var å kanalisere informasjon mellom bedriftsnettverk, jentenettverk og andre aktører. Målet var å opparbeide mest mulig direkte kommunikasjon mellom alle deltakere, men i utviklingsprosessen av blant annet handlingsplaner var det viktig å kunne formidle erfaringer på kryss og tvers uten å navngi eller referere hvor erfaringene var gjort, dersom ikke dette var avtalt. Når vi møtte jentenettverkene og fortalte om saker som hadde vært diskutert i bedriftsnettverkene, var det ofte en unison reaksjon fra jentene at dette hadde ikke de hørt noe om; ”Dette skjer aldri i min bedrift.” ”Bedriften er negativ til alle særordninger for jenter”. I bedriftene vi opplevde hadde svak dialog med jentene i egen organisasjon oppfordret vi spesielt til å ansatte jenter eller representanter for jentene deltok på bedriftsveiledningsmøtene på dette stadiet i forsknings- og utviklingsarbeidet. I motsetningen til å plassere og fastholde ansvaret for jentenes arbeidsmiljø til partene i bedriften på den ene siden, og på den andre siden legge til rette for jentenes deltakelse og innflytelse på dette arbeidet, hadde vi i de foregående fasene lagt vekt på partenes ansvar for prosjektet og stilt kritiske spørsmål til deltakelse av jentene i bedriftsmøtene. Da vi gikk inn i denne konsoliderende fasen vurderte vi at maktbalansen var forskjøvet både på grunn av jentenes egen organisering og handlingsplaner, som var operative i alle deltakerbedrifter med fartstid i arbeidet. Behovet for å styrke den interne dialogen ble derfor overordnet i denne fasen slik vi vurderte det.

Det andre hovedspørsmålet vi reiste som refleksjonstema i møter med bedriftene som omhandlet jentenes rolle i arbeidsorganisasjonen, har vi kategorisert i følgende temaer:

- Organisering av dialogen mellom partene og kvinnelige ansatte
- Kvinners særegne rolle i forhold til svangerskap, fødsel og amming

### *Organisering av dialogen mellom partene og kvinnelige ansatte*

Enkelte av tiltakene i bedriftene gjennomførte ledelse og/eller klubben bevisst uten å involvere jentene fordi de anså det som sitt ansvar å stoppe trakassering, flytte jenter som de mente ikke var i et ivaretagende nok miljø, eller liknende. I andre saker hvor de hadde avtalt nye rekrutteringsmål, eller andre saker som ikke angikk enkeltindivider var det ingen grunn til ikke å involvere jentene, men det lå ikke tradisjoner eller rutiner som gjorde at dette skjedde i mange av bedriftene. Etter hvert som jentene økte sin bevissthet og selvstendighet økte også ønsket om innsyn og innflytelse på hvordan bedriften organiserte sitt arbeid inn i prosjektet. Til en viss grad kan en si at dette skapte nye konflikter som igjen var et uttrykk for det samarbeidet som faktisk foregikk på feltet (Hartviksen & Kversøy, 2008).

Det var ingen fasiter i dette arbeidet med ulike arbeidsplasser og forskjellige jenter, men en vesentlig faktor var behovet for en mest mulig åpen dialog mellom partene i bedriften og ansatte jenter. En barriere for å få dette til, var at det kunne være vanskelig for en eller to jenter som minoritet i en bedrift å ta opp spørsmål som de opplevde at vil gjøre dem til et problem for bedriften. Derfor hadde jentenettverkene, blant annet, en rolle med å gi innspill til deltakerbedriftene om arbeidsmiljø, HMS, opplæring og rekruttering. Ellers hadde firmaene funnet ulike måter å få dialog med jentene, avhengig av om de satt som tillitsvalgte eller hadde andre posisjoner i bedriften. Andre steder samlet HMS-ansvarlig alle jentene og snakket om saker som var aktuelle for dem, og noen la inn en halvårlig eller årlig rutine på dette.

En del av de systemene som er utviklet, og som bedriftene legger vekt på å beholde for å kvalitetssikre og øke kompetansen for å skape et godt arbeidsmiljø også for jentene, er videreutvikling og eventuelle forbedringer av trivselsundersøkelser, dialogmøter med jentene og eventuelle sluttsamtaler. Bedriftene står ovenfor nye utfordringer med flere jenter i samme bedrift, og må ha verktøy i læringsprosessen. Leder: ”Jentemiljøer er vi lite vant til, og må lære å takle at jentene er forskjellige, noe som er bra å oppleve”. En av endringene mange påpekte var at språkbruken endret seg når det kom en jente inn i et mannsdominert arbeidsmiljø. Fra partens side ble dette sett som en fordel og stimulert gjennom handlingsplanene eller inn i diskusjonene i bedriften. Samtidig var mange både kvinnelige og mannlige deltakere opptatt av at det skal være plass

til spontanitet og humor i arbeidsmiljøet, som også er en vesentlig del av det mange jenter sier de trives med.

Prosjektet var planlagt med årlige dialogkonferanser med representanter for alle deltakerne etter modell fra mange andre bedriftsutviklingsprosjekter. Dette viste seg å bli alt for omfattende for et prosjekt med den karakteren som dette hadde. Likevel var dialog et av de sentrale verktøyene i hele prosjektet og spørsmålet var ofte hvordan skape gode arenaer for dialoger. Minoritetsspørsmål innebærer ofte stor fare for uønsket synliggjøring eller feilaktig generalisering. Å skape arenaer for dialoger internt i bedriftene, i et konsern, i en region eller mellom nettverkene, var i denne sammenheng vesentlig for å få til en utvikling. Forståelse for de interne problemstillingene krevde en god intern dialog i den enkelte bedrift, men innspill fra det eksterne jentenettverket kunne også være viktig for forståelsen av en intern problemstilling. Vår forsker- og veilederrolle innebar å utnytte aksjonsforskningens forskereffekt for å bidra til endringsprosesser som framkalte økt kunnskap om de andres ståsted som en del av den felles kompetanseutvikling.

Dialogkonferanse ble som nevnt tatt opp igjen i koalisjonsfasen av prosjektet og spilte en viktig rolle for utviklingen videre. I denne fasen viste også fagforeningene seg stadig som viktigere arenaer i noen bedrifter. Diskursen som i starten hadde hatt tyngdepunkt i bedriftens mellomledelse, opplæringsansvarlige med mer, flyttet seg flere steder til klubben. Dette så primært ut til å skyldes jentenes stadig tydeligere rolle i klubbene, det betød ikke nødvendigvis at jentene var direkte pådrivere for å sette minoritets- eller feministspørsmålene på dagsordenen, men deres tilstedeværelse og det økte fokuset førte til at klubbledere og andre mannlige kollegaer ble motivert for å reise spørsmål rundt det å fjerne skriblerier, tenke mer bevisst rundt språkbruk eller innføring av rett til ammepauser. Et dilemma der klubbene økte aktiviteten var at bedriftens ledelse kunne redusere innsatsen noe og bli mindre pådrivende og ansvarlig for utviklingen i egen bedrift.

Den rene jentenettverksorganiseringen bidro til å skape maktfrie frirom for jentene og økte deres myndiggjøring i de fleste situasjoner, men ved å være organisert på siden av ”alt” mistet de kanskje også noen formelle rettigheter og påvirkningsmuligheter. Dette problemet ble også noe større enn planlagt ved at de planlagte dialogkonferansene ble borte som en felles arena.

### *Kvinnens særegne rolle i forhold til svangerskap, fødsel og amming*

Fra jentenettverkene ble det tidlig uttrykt ønske om økt kompetanse med hensyn til graviditet og arbeid. Telemark Sykehus, seksjon for arbeidsmedisin, som



har spesiell ekspertise på feltet foreleste om ”Graviditet og yrkeseksponering” på en av de felles jentenettverkssamlingene. I bedriftene ble arbeidssituasjonene for gravide medarbeidere løst forskjellig og alle svangerskap er forskjellig. Forsknings- og utviklingsprosjektet kom ikke fram til noen oppskrift på dette, men en positiv og åpen holdning til å legge til rette for den enkelte ut fra situasjonen og behovene er i tråd med intensjonene til arbeidslivets avtale om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen).

Det har skjedd en stor endring i det norske arbeidslivet med stadig mer pappermisjoner. I brorparten av deltakerbedriftene var det et ungt arbeidsmiljø hvor dette var en utbredt ordning. På den måten blir ikke jentenes eventuelle svangerskapspermisjoner så annerledes. Likevel har enkelte lagt vekt på at det er viktig å ha kontakt med jenter i denne perioden for det kan bli en bøyg å komme tilbake på jobb etterpå, og med dagens raske teknologiske utvikling i både bil og elektro er det raskt å føle seg forbigått. YIT-konsernet har også som en del av prosjektet utvidet retten til ammepause fra en til to timer for sine ansatte. Det gjaldt en liten gruppe, men kan ha en større signaleffekt.

Flere deltakerbedrifter tilrettela for fleksitid med tanke på småbarnsforeldre eller økte muligheter for å styre arbeidstiden sin selv. Denne problemstillingen har ikke kommet med økt fokus på jentene, men var allerede aktuell i mange av bedriftene før deltakelse i prosjektet. Diskusjonen har likevel blitt fulgt opp med hvordan bransjene kan utvikles til å bli mest mulig moderne og fleksible, for å være attraktive arbeidsplasser for småbarnsforeldre. Tillitsvalgt: ”Vi tenker ikke lenger på om det er jenter og gutter”. En av jentenettverkens visjoner var jo nettopp en normalisering av det å være jente i yrkene, og på enkelte steder kan man kanskje si at dette allerede hadde lyktes. Men samtidig var det mange som hevdet at det er interessant å se hva som skjer framover. Mye avhenger av utviklingen og verdsetting av yrkesfagene generelt. Uansett vil trenden med unge miljøer sannsynligvis fortsette og med eventuelt bedre kjønnsbalanse vil spørsmål om tilrettelegging for gravide og småbarnsforeldre fortsette å stå på dagsordenen. Som en opplæringsleder i en bedrift med mange jenter sa: ”*Det er spennende å se hva som skjer med de unge etter hvert som de eventuelt får barn. Vi prøver å synliggjøre at bedriften er fleksibel for småbarnsforeldre og håper å lykkes med det*”. Andre sier: ”*Vi er forberedt på å få tilbakeslag på antall jenter med så mange unge*”. Uansett er bedriftene opptatt av å opprettholde inntaket av jenter, og arbeide mot visjonen om 20% innen de faglærte yrkene. Men som en opplæringsansvarlig sa: ”*Dette er et langsiktig arbeid, det nytter ikke med ett toårig prosjekt, så slik er det bra at det har blitt et langt prosjekt, men når prosjektperiode er over må dette arbeidet fortsatt settes i system*”.

## 6.2.2 Vår forskerrolle i tilrettelegging av refleksjonsmøtene i bedriftene om forankring av den kontekstuelle kunnskapen om jenter som minoritet

De viktigste delmålene vi hadde satt for denne prosessen var i samarbeid med deltakerne å reflektere over og vurdere hvilke arbeidsmetoder, verktøy og samarbeidsfora som var hensiktsmessige i videreføringen av arbeidet. For de nye deltakerbedriftene var arbeidet med kartlegging og utarbeiding av handlingsplaner fortsatt viktig, men gjennom bedriftsnettverk og erfaringsspredning gjennom referater og halvårsrapporter var det mulighet for å trekke veksler på erfaringer fra andre bedrifter. Dette ble søkt oppnådd gjennom gruppeveiledning med partene i de enkelte bedriftene eller regionalt bedriftsnettverk. Bedriftenes egne handlingsplaner kunne i denne sammenheng sammenliknes med det som i veiledningsteori omtales som veiledningsdokument. Liv Gjems (1995) bruker i sin gruppeveiledningsteori ikke dette begrepet, men sier at veiledningen må ta utgangspunkt i en felles klargjøring av mål.

I likhet med Gjems har vi også vektlagt omfattende referater etter hvert møte som ble sendt ut til deltakerne for korrigerings. Ved hjelp av referatene ble endringsprosessene synliggjort for både deltakerne og oss som forskere. Måloppnåelsen varierte fra bedrift til bedrift og felt til felt. Vi opplevde også at det var store forskjeller på hvorvidt kunnskapen var eksplisitt uttalt eller ei. Diskusjonene i nettverket og bedriftene, og nedtegning i referatene som grunnlag for videre utarbeidelse av blant annet prosjektrapporten, var en prosess som satte ord på de endringene og erfaringene som hadde skjedd.

Vår rolle besto også i å holde opp minoritetsperspektivet, men vi opplevde stadig at denne bevisstheten økte gjennom partenes uttalte opplevelse av jentene som forskjellige individer. Inspirasjonen fra *doing gender* begrepet bidro til vår forståelse av at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er menneskeskapte konstruksjoner som det gjennom praksis er mulig å befeste eller endre gjennom å sette søkelys på de kontekstbundne forventninger og normer som eksisterer i den enkelte organisasjon eller institusjon (Amundsdotter, 2009; Kvande, 2007). Endringer krever et samspill mellom dialog og konkrete handlinger og i tråd med veiledningsteori var det viktig for oss å inngå avtaler om handlingsforpliktelser i den enkelte bedrift. I denne slutfasen ble derfor synliggjøringen av partenes egne ståsted spesielt viktig for å legge grunnlag for å holde diskusjonen i gang i den enkelte bedrift eller region. I like stor grad som å endre en diskurs var det spørsmål om å reise en ny diskurs der innholdet var samspillet mellom majoritet og minoritet som kjønn i arbeidsorganisasjonen med konkrete eksempler på forbedringer.

### 6.2.3 Kan ”frie” og selvstendige jentenettverk institusjonaliseres?

En vesentlig dimensjon for dette forskningsprosjektet har vært utviklingen av jentenettverkene. Dette har vært avgjørende for å framskaffe grunnleggende kompetanse om utviklingsbehovene i arbeidsorganisasjonene. I tillegg har det vært et viktig verktøy i rekrutteringsarbeidet av jenter til fagene og ikke minst et gjensidig støtteapparat for jentene som minoritet. Det var viktig for oss å være støttespillere, men samtidig gi nettverkene maksimalt med frihet til å utvikle seg på egne premisser. Når vi hadde møter med arbeidsutvalgene i bedriftene eller bedriftsnettverkene i regionene, forsøkte vi når det var mulig å avtale lokale nettverksmøter med jentene, eller møte representanter for jentenettverket til en kopp kaffe kvelden før.

De halvårige konferansene skapte et frirom for utvikling av en kooperativ kunnskap mellom jenter på tvers av fylkene og oss som forskere. På en av de første jentenettverkskonferansenes framtidsverksteder framkom, som nevnt, begrepet ”mental styrketrening” som beskrivelse på hva nettverkene kunne tilføre deltakerne. Dette begrepet ble med videre gjennom hele prosessen som uttrykk for et kontinuerlig behov. Den merkede rollen går ofte i mange faser. I starten kan oppmerksomheten oppleves som spennende og morsom, men etter hvert kan synlighetsmekanismen bli mer slitsomt. Faglig sett er det ofte omvendt proporsjonalt, den faglige tryggheten kommer sterkere etter hvert og undertrykkelsesmekanismer som for mye og for lite hjelp blir ikke lenger så aktuelle. Uansett er nettverket en arena for å beskrive, dele og ufarliggjøre alle mekanismene.

Jentenettverkene var på dette tidspunktet selvstyrte nettverk i alle fylkene men med ulik tilknytning. I Nordland var nettverket nært knyttet opp til prosjektet ”Velg Yrkesfag”, med stor støtte fra fagbevegelsen og deltakerbedriftene, i Sør-Trøndelag til fagbevegelsen, med støtte fra opplæringskontoret i elektrofag, i Oslo var fortsatt Etterstad videregående skole et sentralt samlingspunkt og et begynnende samarbeid med fagbevegelsen og Utdanningsetaten, og i Telemark var nettverket et løselig nettverk av jenter i YIT støttet av den lokale klubben og bedriften.

Forsknings- og veiledningsmessig var de halvårige jentekonferansene det sentrale omdreiningspunktet mellom oss og nettverkene på dette stadiet i forskningsarbeidet. Likevel hadde vi kontinuerlig kontakt med representanter for nettverkene som sparringspartner for deres ideer og forslag, og spredte informasjon om hva som skjedde i andre fylker. Alle nettverkene arrangerte jevnlig eller sporadiske sosiale samlinger på kafeer, eller aktiviteter som gocart eller

bowling. I tillegg til den uformelle kontakten, og planlegging og gjennomføring av dialogkonferansen utgjorde samarbeidet om videreføring av rekrutteringsarbeid til fagene og utvikling av samarbeidsmodeller i regionene i dette arbeidet, grunnlag for vår kjennskap til utviklingen av nettverkene.

Møte med offentligheten har vært sentral i myndiggjøring og oppbygging av en samfunnsmessig rolle og betydning for jentenettverkene. Vi kommer nærmere inn på enkelte av aktivitetene jentene har deltatt i under punkt 6.2.5 ”Koalisjonene som arena for offentlighetsorientering”.

Vi vil videre gå inn på spørsmålet om organisering og institusjonalisering av jentenettverkene som en vesentlig del av konsolideringsfasen. Hva hadde blitt utviklet i løpet av forskningsprosessen så langt som kunne vurderes som robust og levedyktig i etterkant? Hvilke organisasjonsformer kunne ivareta en form for kontinuitet når teppet gikk ned for det samarbeidet som aksjonsforskningen innebar. Vi har delt det inn i tre områder:

- Jentenettverk på facebook
- Jentenettverk i bedrift/bransje
- Jentenettverk og fagbevegelsen

Før vi går inn på disse formene presenterer vi et eksempel på et informasjonsskriv for nettverket i Sør-Trøndelag som viser bredden og mangfoldet til dette selvstendige nettverket:

### **KiUY, Kvinner i Utradisjonelle Yrker i Sør-Trøndelag.**

Mål for 2012:

- Egen stand, egne t-skjorter, egne flyers, eget opplegg på ”Opplæringsdagen” i Trondheim Spektrum i oktober/november.
- Rådgiverkonferansen i Sør-Trøndelag.
- Sommeravslutning for nettverket. Grillfest hos Heidi?
- Siste torsdag i måneden opprettholdes, minus arrangement i juni, juli og desember.
- 3 opptredener i media. Vi har allerede to opptredener, et intervju i ”Klassekampen” og Live på NRK:)

- Kursing av nettverket ("Kvinner i Fokus", Skoleinformatørkurs)
- Skolebesøk ved ungdomsskoler og VGS
- Lokale utdanningsmesser
- Aktivitetsdager for jenter fra ungdomsskolene.
- Deltagelse på jentebølgen og andre lokaler arrangementer for å vise oss litt frem. Alle løper i samme t-skjorte fra KiUY f.eks.

### *Jentenettverk på facebook*

For å sette i gang nettverkene var de fysiske samlingene viktige for å etablere kontakter, men likevel ble nok den største og viktigste sosiale arenaen facebook. Denne digitale møtearenaen har vært en pilar i nettverksbyggingen, informasjonsdeling og identitetsbygging som et kollektiv.

Hver av de tre regionale jentenettverkene etablerte raskt sine egne facebookgrupper på nettet:

- Tekniske jenter i Nordland
- Kvinner i utradisjonelle yrker (Sør-Trøndelag)
- Jenter i bil og elektro Oslo (+ Østlandet)

Sidene var uavhengig av forskningsprosjektet og opprettet og administrert av deltakere i nettverkene. De ble brukt til å spre informasjon om arrangementer, men også presentasjon av deltakere, deres yrker og interesser. Facebook utgjorde også et digitalt rom for utveksling av faglige tekniske spørsmål innen fagene og på tvers av fagene.

Vi ble invitert som deltakere til alle sidene. For oss som forskere ga facebookssidene en unik tilgang til kontakt med deltakerne, en "daglig" oppdatering av aktiviteten i nettverkene og arena til å invitere til aktiviteter i forskningsarbeidet.

Facebookssidene vokste raskt fra null til femti, seksti jenter i alle regionene. Det var langt fler enn de som møtte på møter eller andre samlinger og det var tydelig at det var lavere terskel for å delta i en digital organisering. For enkelte var det inngang til annen aktivitet, gjennom informasjon om kaffemøter eller liknende, for andre var det dette som var tilknytningen. Mange av de som kun var digitale medlemmer deltok likevel aktivt i den digitale kommunikasjonen. Mange linker til omtale av jentenettverkernes aktiviteter, presentasjoner av en-

keltjenter og yrkene eller forskningsarbeidet ble spredd via facebooksidene, og spredd fra side til side.

Regionsnettverkene ulike identitet speilet seg i facebooksidene. I Nordland bar siden i stor grad preg av samarbeidet med prosjektet ”Velg Yrkesfag”, med alle de ulike aktivitetene knyttet til dette samarbeidet i tillegg til nettverkets egne sosiale arrangementer. De hadde et egen presentasjonsformular som nye medlemmer ble oppfordret til å fylle ut for å presentere seg for resten av nettverket. I Sør-Trøndelag var siden preget av styrets informasjon om samarbeid med fagbevegelsen, opplæringskontorene og etter hvert fylket og arrangementer i kjølvannet av dette, og ikke minst sosiale samlinger og aktiviteter. Oslo-regionens side bar preg av enkelte kjerneorganisasjoner i arbeidet som Etterstad videregående skole og YIT i Oslo og Telemark. Tidligere og daværende elever på Etterstad videregående og ansatte i YIT var de som også hadde sterkest tilknytning til det fysiske nettverket.

#### *Jentenettverk i bedrift/bransje*

Bedriftsledere som uttalte seg om jentenettverksorganisering uttrykte som vist som regel to interesser i dette. Behovet for et sosialt miljø for jentene innen bransjen eller regionen og muligheten for at deltakerne kunne framstå som rollemodeller for andre jenter i rekrutteringsarbeidet til fagene. Derimot framkom det en del skepsis til at organiseringen skulle gå utover de fagene og bedriftene som deltok i forskingsprosjektet.

Jentenettverkene sentrale aktivitet var uansett rekrutteringsarbeidet, eller *synliggjøring av yrkene* for unge jenter slik de selv har definert det. Jentenettverkene var den konkrete faktoren og katalysatoren for igangsettelsen av trepartssamarbeidet rundt jenter som minoritet på det yrkesfaglige feltet, og skapt dermed det vi har valgt å kalle firepartssamarbeidet. For nettverkene hadde dette hatt en dobbel funksjon. For det første som kvinnelige representanter å synliggjøre yrkene, og for det andre ble også nettverket bygd ut gjennom denne virksomheten. Det hele inngikk i den *mentale styrketreningen* som nettverkene representerte. Kanter framhever nettverk som en empowermentsstrategi for jenter som minoritet i arbeidsorganisasjoner:

The development of a women’s network should also be considered. Women can offer each other feedback and support that it is difficult for those in token positions to get from immediate colleagues. These networks are more effective when they are task-related and have a meaningful function to perform for the organization, instead of more peripheral social clubs (which reinforce stereotypes about women’s greater interest in talk than task). One useful format is a series of women’s task

forces to aid in the recruitment and orientation of other women. The network then grows automatically and women are also empowered and collaborating in the process. (Kanter, 1977, p. 282).

Den særegne organiseringen av kvinnene/jentene førte kontinuerlig til majoritetsreaksjoner som nok var den største hindringen for utvikling av nettverkene. En sentral tillitsvalgt, for eksempel, stilte spørsmål om dette var en sutreklubb, og en verksmester ønsket ikke at jenter fra bedriften skulle delta på sosiale arrangementer som var stengt for gutter. Ved å delta i nettverket eksponerte jentene seg og økte egen synlighet. Som forskere og veiledere tok vi disse problemstillingene inn i bedriftsnettverkene for å synliggjøre motsetningene i deltakerbedriftene. Minoritetsperspektivet forankret i Rosabeth Moss Kanter (1977) teori om merkede var en viktig innfallsvinkel for forståelse og aksept av kvinnettverkene. Kanter anbefaler egen organisering av kvinnenettverk internt i bedriftene, men da er det snakk om svært store arbeidsorganisasjoner. Dette var i liten grad aktuelt i bedrifter med en til to jenter.

Forankring av jentenettverkene var et åpent spørsmål ved starten av prosjektet. Vår egen erfaring fra nettverksorganisering var knyttet til den selvstendige KIM-organisasjonen fra 1980 og et par tiår framover. Selv om KIM ikke var fullstendig inkludert i kvinnebevegelsen på åttitallet, og ble mer og mer marginalisert gjennom den gynosentriske utviklingen innen feminismen i Skandinavia, hadde KIM-gruppene rundt i Norge en kvinnepolitisk forankring i sine lokale miljøer. I det kvinnepolitiske og postfeministiske klimaet ved oppstarten av prosjektet ”Jenter i bil og elektro” var det klart at det var viktig å søke forankring i andre grupper eller organisasjoner enn den akademisk dominerte postfeminismen. For å videreutvikle og kunne lage stabile kvinnenettverk, så vi uansett behovet for en eller annen form for tilknytning, som ikke medførte at nettverkene skulle fungere i et vakuum.

De sentrale partene i prosjektet ønsket å se ulike muligheter til organisering og forankring av nettverkene, og i starten ble det blant annet gjort forsøk i Oslo med å ha møte i NHO's lokaler, men dette utviklet ingen forankring eller tilknytning for nettverket. I Sør-Trøndelag ble derimot samarbeidet mellom kvinnenettverket og fagbevegelsen, som nevnt, etablert relativt raskt både organisatorisk og økonomisk. Nettverket utviklet seg raskt til å involvere kvinner fra alle byggfagene. Samarbeidet med fagbevegelsen ble forankret i distriktskontorene som gikk mer eller mindre aktivt inn i arbeidet med organisatorisk og økonomisk støtte.

I Nordland og Telemark hadde fagbevegelsen i denne perioden egne kurs for jentenettverkene med hensyn til presentasjon av egne yrker. Samarbeidet

mellom jentenettverkene og lokale fagforeninger skjedde i stor grad uavhengig av den tilretteleggingen vi som forskere og veiledere bidro til. Det er mulig denne prosessen kunne gått raskere og mer smertefritt dersom vi hadde gjort det, men vi ønsket for det første å gi jentene mest mulig myndighet og innflytelse over både hvorvidt forankringen skulle være knyttet til fagbevegelsen og dessuten hvordan den eventuelt skulle utformes. Det var flere ulikheter og dilemmaer i denne utviklingsprosessen. I Nordland og Telemark var EL & IT-organisasjonene pådrivere i samarbeidet, mens i Sør-Trøndelag var det Fellesforbundet som organiserer de fleste utenom elektrikere innen håndverk- og industriyrker, som var den viktigste samarbeidspartneren. I hele landet var elektrobedriftene i stor overvekt som deltakere i prosjektet og andelen fagorganiserte er også langt høyere blant både kvinnelige og mannlige elektrikere enn bilmekanikere. Så i Sør-Trøndelag, for eksempel, var det blant annet kvinnelige elektrikere som sto i spissen for samarbeid med representanter fra Fellesforbundet, som ikke var deres organisasjon, mens flere av jentene i nettverket som var bilmekanikere eller liknende var uorganiserte.

I prosjektets styre og ledelse utviklet det seg på bakgrunn av de erfaringene som ble gjort over tid, en konsensus om å tilrettelegge for samarbeid mellom nettverkene og fagbevegelsen. NHO-representantene i styret som hadde vært opptatt av at begge parter skulle ha en likeverdig posisjon i prosjektet i forhold til nettverkene, uttrykte på dette tidspunktet et klart ønske om et tett samarbeid mellom fagbevegelsen og nettverkene som et varig resultat av dette prosjektet.

Fra halvårsrapporten våren 2012:

Samtidig som prosjektet har blitt videreført i deltakerbedriftene ut fra fartstid og ståsted i den enkelte bedrift eller region har hovedfokuset i perioden vært rettet mot å forankre jente/kvinnenettverkene i de lokale fagbevegelsene. På bakgrunn av de erfaringene som er gjort i prosjektet så langt i de fire fylkene har styret og veiledere vurdert at en forutsetning for bærekraftige nettverk for jentene/kvinnene forutsetter at det inngås et forpliktende samarbeid med fagbevegelsen på ett eller flere nivåer.

### *Jentenettverk og fagbevegelsen*

Fagbevegelsen består av mange ulike nivåer. Krøjer (2003) framhever to av de sentrale hindringene for utvikling av likestillingsarbeid i fagbevegelsen som motsetningen mellom hva som er prioritert politikk fra ledelsen og interessen i praksisfeltet, og motsetningen mellom de ulike nivåene i fagbevegelsen. Erfaringene fra vårt forskningsprosjekt har vist seg å være mer sammensatt. I noen regioner, som for eksempel hos EL & IT i Nordland, har det som vist under

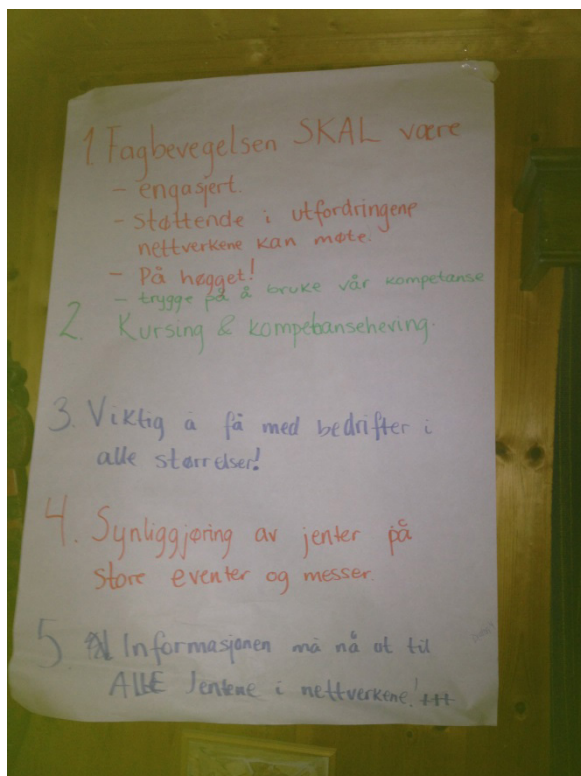


punkt 5.4.1, vært et stort engasjement for arbeid med ivaretagelse og rekruttering av jenter til elektrofag, som resulterte i et eget brev til Utdanningsministeren om problemstillingen. Fellesforbundet i Sør-Trøndelag ga derimot økonomisk støtte til jentenettverket i form av en egen ”klubbstatus”. I andre regioner og forbund var engasjementet helt annerledes. Selv om de sentrale partene stilte seg positive til forankring av jentenettverkene i fagbevegelsen, viste det seg at den lokale interessen var svært varierende. Det tok lang tid å finne et tidspunkt hvor tillitsvalgte fra alle regionene og bedriftene kunne delta i en samling med representanter fra jentenettverkene og oss. Stort arbeidspress og ulikt personlig engasjement eller tilknytning til arbeidet i prosjektet hadde sannsynligvis betydning.

I likhet med fylkene som har en overordnet likestillingspolitikk har også fagbevegelsen det og den form for motstand som framkom var også her i en passiv form (Pincus, 1998). Ingen uttalte seg negativt eller uttrykte at de ikke ønsket å ta opp spørsmål om yrkesfag og kjønnsbalanse eller samarbeide med jentenettverkene, men responsen på henvendelser og forslag til å samarbeide varierte. Vi har ikke undersøkt årsaken til dette nærmere og vet ikke om det skyldtes at de ikke ønsket et samarbeid eller ikke visste hvordan de skulle gå fram. I norsk fagbevegelses historie har det vært noe særegne kvinneorganiseringer, som Grafiske kvinners Landssammenslutning, i dag en del av Fellesforbundet. Dette eksemplet tilhører unntakene som trosset fagbevegelsens sterke regler mot fraksjonering og særegen organisering (Jensen, 2003). Initiativet til en form for særegen organisering i samarbeid med jentenettverkene kom som nevnt fra Fellesforbundet i Sør-Trøndelag og ble ikke satt på dagsordenen fra jentenettverkene eller forskningsprosjektet, så det er liten grunn til å anta at den passive motstanden var knyttet til fraksjoneringsspørsmålet. Derimot var det ingen tradisjon eller konkrete erfaringer for et samarbeid med frittstående nettverk om ivaretagelse og rekruttering av jenter til de sterkt mannsdominerte fagene.

Våren 2012 lyktes det å samle trettien tillitsvalgte fra ulike nivåer i Fellesforbundet, EL & IT og kvinnelige fagarbeidere og lærlinger fra deltakerbedriftene og jentenettverkene til en dialogkonferanse i Asker utenfor Oslo. Formålet var å arbeide med konkrete forslag til samarbeidsmodeller og arbeidsoppgaver mellom jentenettverkene og fagbevegelsen lokalt og sentralt.

Fra den første sesjonen med homogene dialoggrupper framkom følgende ønsker til fagbevegelsen fra en ren jentegruppe:



Disse utsagnene viste på den ene side et ønske om tillit og selvstendighet, og på den annen side behov for støtte og engasjement fra fagbevegelsen i arbeidet for jentenes særegne behov, når det gjaldt ivaretagelse og rekruttering av flere jenter til fagene. Jentene var i plenum etter gruppene opptatt av at deres ekspertise på sin minoritetsrolle måtte anvendes i arbeidet for tokjønnete arbeidsmiljøer i sine fagområder. I likhet med dilemmaet i bedriftene om ansvarsforholdet for endringer, framkom også dilemma-

et mellom fagbevegelsens rolle og de selvstendige jentenettverkene. Hvordan skulle jentene opprettholde ansvar og engasjement for egen organisering og mulighet til å sette dagsordenen, samtidig som fagbevegelsen tok ansvar for å føre deres sak som en del av sin likestillingspolitikk?

I den andre dialogsesjonen ble deltakerne delt i fylkesvise grupper. Målet var å utdype erfaringer og tanker utover det som kom fram i foregående innledning fra jentenettverket i Trondheim og deltakelse og plenumspresentasjonen fra den første dialogsesjonen. Veiledende spørsmål til gruppene var: Hvilke erfaringer og ideer har vi lyst til å bruke i vårt fylke? Hva må til for at det skal fungere? Gruppene skulle deretter skrive veggaviser med minimum fem konkrete punkter.

To eksempler på fylkesveggaviser:

# NORD(AND)

1. FELLESMØTE MELLOM PARTENE  
(ansvar: Linda Utneim)
2. FELLESKURS FOR JENTENETTVERKET  
(ansvar: Roger Nordland & Per Christian Galobær)
3. INKLUDERE ~~FOR~~ BEDRIFTENE RUNDT  
I DISTRIKTET. SØRGE FOR UTGIFTSDEKNING  
AV REISEUTGIFTER
4. BEDRIFTENE MÅ ANERKJENNE  
NETTVERKENE - KUBBLEDECE MÅ  
~~GI~~ BIDRAG. JENTENE INNTREFFS TIL  
ÅRSMØTER/MIDL MØTER FOR Å FØLGE OPP  
NETTVERKENE (ansv. ELG, IT + FF)
5. INFORMERE INSTRUKTØRKORPET  
(ansv. Linda Utneim)
6. 20 nye Informantkurs/bedriftsmøter  
i regionene i FF + ELG IT og utgifter til  
Linda Utneim

## Gruppe 2

1. LO/NHO ber om møte sammen  
med jentennettverket ~~om~~ hos  
Fagopplæringsstaten. Det  
må settes ressurser.
2. Jentennettverkene må inn  
på informasjonsmøtene for  
foreldre i ungdomsskolene  
for å rekruttere utradisjonelt
3. Fagbevegelse og arbeidsgivere  
må ta aktivt ansvar for å  
utvikle godt arbeidsmiljø  
) frakasseringsnett

Erfaringen i fylkene var svært sprikende noe som også viste seg i gruppe- og plenumsdialogene. De to overstående gruppeeksemplene viser hvordan Nordland hadde lange og konkrete erfaringer og var kommet til et stadium hvor de fokuserte på egne muligheter og ressurser blant deltakerne. I Oslo var det fortsatt mer fokus på ønsker om endringer og like mye hva andre grupper kunne og burde gjøre som hvilke felles ressurser som fantes i fagbevegelsen og jentenettverkene. Ut fra veggaviser og plenumsframlegg har vi sortert det framkomne som angikk samarbeidet mellom fagbevegelsen og jentenettverkene i følgende kategorier; Anerkjennelse av jentenettverkene, en utvidet fagbevegelse og *det felles tredje* og trepartssamarbeidet.

#### *Anerkjennelse av jentenettverkernes kompetanse*

Da jentenettverkene ønsket støtte fra fagbevegelsen for at bedriftene skulle anerkjenne dem, framkom det ikke primært som et sosialt behov for nettverk, men en anerkjennelse av jentenes rolle i fellesskap som eksperter på det å være kvinnelige lærlinger og fagarbeidere. De faglige tillitsvalgte som deltok på konferansen, ønsket også å framheve denne kompetansen og bidra til at den ble spredt til samfunnet som helhet. I tillegg til å være et forankringspunkt for nettverkene så både kvinnelige lærlinger og fagarbeidere og tillitsvalgte muligheten for at fagbevegelsen kunne være ambassadør for anerkjennelse av jentenettverkene og deres kompetanse.

#### *En utvidet fagbevegelse*

Jentene uttrykte klart et ønske om å være med på å forme arbeidslivet gjennom dialog mellom jentenettverkene og fagbevegelsen. Som minoritetsgruppe var det ofte vanskelig for jentene å rette fokus mot særegne behov for kvinner eller i det hele tatt snakke om kjønnsbalanse. Dersom samarbeidet mellom fagbevegelsen kunne formaliseres i former for utvalg, fellesmøter eller liknende ville mulighetene til å utvikle en fellesstrategi bli langt bedre. Jentenettverkene ønsket videre kursing, opplæring, holdningsmessig støtte og oppbacking fra fagbevegelsen i tillegg til økonomisk støtte til virksomheten. Fagbevegelsen satt inne med oversikt over organiserte jenter rundt i de ulike fagforeninger og klubber.

#### *Tre/firepartssamarbeidet og "det felles tredje"*

Mange av innspillene fra dialoggruppene på veggavisene og i plenumsoppsummering pekte mot trepartssamarbeidet og økt rekruttering av jenter til tekniske yrkesfag. Det var et klart felles ønske fra jentenettverkene og fagbevegelsen om

å finne arenaer og samarbeidspartnere i fylkeskommunene. Ved å samarbeide kunne de vise fram kvalitetene ved de aktuelle yrkesfagene og jenters muligheter for interessante fag og gode jobber. De stilte seg samtidig kritisk til deler av arbeidsmiljøet og framhevet nødvendigheten av at fagbevegelsen måtte intensivere arbeidet for et godt og trakasseringsfritt arbeidsmiljø i bransjene som helhet. Slik framsto alle partene; bedriftene, fagbevegelsen, fylkeskommune og jentenettverkene som fire parter med en presumptivt felles interesse for å legge til rette for bedre informasjon, opplæring og forbedringer på arbeidsplassene med hensyn til jenter som minoritet. For oss som forskere inngikk dette som en del av *det felles tredje* i det større likestillingspolitiske fellesskapet mellom deltakerne og oss, til tross for mange ulike interessedrager i dette sammensatte arbeidet.

### **Forankring av jentenettverkens kompetanse og organisering i EL & IT på landsbasis**

Dialogkonferansen utviklet lokale planer, men skapte også forventninger og forpliktelser til de sentrale fagbevegelsene om å følge dette opp. EL & IT tok i etterkant av konferansen spørsmålet om forskningsprosjektet opp i sitt likestillingsutvalg og inviterte oss til å informere. Tre av utvalgets seks medlemmer hadde på ulike måter vært involvert i prosjektet lokalt eller sentralt, og likestillingsutvalget hadde tidligere fattet vedtak om å arbeide mot den kjønnsdelte fag- og yrkesopplæringen. Det ble nå utarbeidet et mer omfattende og forpliktende forslag til videreføring av det interne arbeidet, som ble fremmet til EL & IT sitt landsstyremøte.

Leder i jentenettverket i Oslo som var medlem i EL & IT, og vi som forskere og veiledere ble invitert til å innlede om prosjektet, fokusområder og resultater på landsstyremøtet. Dette ga oss en anledning til å vise den sammensatte og kooperative kunnskapen som hadde vokst fram av samarbeidet mellom jentenettverkene, fagbevegelsen og oss som veiledere og forskere. Sentralt var jentenettverkens betydning som et supplement og korrektiv til fagbevegelsen i spørsmålet om kjønnsbalanse og et inkluderende arbeidsmiljø for begge kjønn. Lederen av Oslonettverket fortalte om sine sosiale og faglige erfaringer på arbeidsplassen og hennes oppfattelse av jentene som en viktig ressurs i arbeidsmiljøet, selv om de ikke var en ensartet gruppe verken sosialt eller når det gjaldt faglig interesse. Ønsket om økt rekruttering av jenter og oppvurdering av yrkesfagene for begge kjønn var viktige budskap i hennes innlegg. Vedtaket under ble fattet enstemmig av nærmere hundre delegater fra hele landet:

Landsstyret i EL & IT Forbundet vil oppfordre alle EL & IT Forbundets distrikter, fagforeninger, klubber og medlemmer til å bidra til en endring av dagens kjønnsbalanse i arbeidslivet.

Vi mener at flere jenter/kvinner i våre yrkesgrupper innenfor elektrofagene vil bidra til blant annet:

- Bedre kjønnsbalanse i utdanning og yrkesvalg.
- Økt bevissthet om bedriftskultur og forbedret opplærings- og arbeidsmiljø. Et bedre arbeidsmiljø, og høynet helse og miljøstandard for alle i bedriften.
- Bedre holdninger til kvinner i sin helhet innenfor mannsdominerte yrker.
- Rekruttering av flere jenter/kvinner til tillitsvalgtverv.

For å få til dette må EL & IT Forbundet lokalt og sentralt prioritere følgende:

- Påvirke i arbeidet for å styrke rådgivningstjenesten. Spørsmål om yrkesfag og kjønnsbalanse må inn som obligatoriske temaer i rådgiverutdanningen og etterutdanningen.
- Oppsøke ungdomsskoler/videregående skoler og informere om våre elektrofag og om muligheten som ligger i faget. Motivere, skolere og bruke jenter /kvinner som rollemodeller og ressurspersoner i dette arbeidet. Arbeide for å fristille jentene i rekrutteringsarbeidet.
- Påvirke til å utvikle handlingsplaner på bedriftene for rekruttering og forbedring av opplærings- og arbeidsmiljø for jenter/kvinner. I større grad, snakke om rekruttering og ivaretagelse av jenter på bedriftene.
- Arbeide med holdnings- og kulturendring for økt trivsel for begge kjønn
- Legge til rette for at jenter/kvinner kan ha et verdig arbeidsliv innenfor mannsdominerte yrker. Dette med henblikk på blant annet sanitære forhold osv.
- Etablere jente/kvinnenettverk, støtte og videreutvikle der de finnes, tilrettelegge for møter og aktivitet. Invitere jentene/kvinnene til og informere om nettverkene på klubb/medlemsmøter etc.
- Fagbevegelsen må ta ansvar for varig etablering og videreutvikling av nettverkene
- Oppfordre og legge til rette for at jenter/kvinner ønsker å bli tillitsvalgte i klubb, fagforening og distrikt.

For å forankre arbeidet med en bedre kjønnsbalanse i elektrobransjen settes det ned ei arbeidsgruppe under Utviklingsavdelingen som tar med 3-6 av jentene fra prosjekter Jenter i Bil & Elektro. Disse skal fram til Landsstyremøtet til våren (juni 2013) utarbeide et forslag til hvordan EL & IT Forbundet skal drive dette arbeidet videre.

I tillegg til inkludering av de ønskene og målene som jentenettverkene hadde framført vedtok landsstyremøte i EL & IT et ansvar for varig etablering og videreutvikling av jentenettverkene. Innholdet i vedtaket ga ingen klare føringer for hvordan dette skulle skje. De valgte å sette ned et utvalg for å arbeide videre

med spørsmålet, og utviklingen vil på sikt vise bærekraftigheten i forsknings- og utviklingsarbeidet her.

## 6.2.4 Refleksjon over jentenettverkernes tilnærming til fagbevegelsen

Delmålet for jentenettverket i denne fasen var knyttet til at de skulle bestå, samt at eventuelle nye skulle utvikles. En klar forutsetning for at dette skulle kunne være mulig var en forankring av nettverkene i bestående organisasjoner eller institusjoner. Nettverk er en relativt løselig organisering, håndverksyrkene er ungdomsyrker og flertallet av deltakerne er unge med lite organisasjonserfaring. I denne slutfasen tok vi utgangspunkt i den utviklingen som hadde skjedd og la stor vekt på å arrangere dialogkonferanse for fagbevegelsen og jentene. De ulike nettverkene hadde innledet mer eller mindre samarbeid med fagbevegelsen tidligere, men det hadde vært viktig å arbeide med å skape selvstendige nettverk og egne frirom for jentene før et mer forpliktende samarbeid ble innledet. I de mannsdominerte fagforeningene ville jentene møtt mange av de samme problemstillingene som i bedriftene uten en egen kollektiv bevissthet og kunnskap. Slik hadde tidsaspektet i dette arbeidet bidratt til en utvikling som modnet dette samarbeidet.

Arbeidet med utviklingen av frirommene for jentene var for oss sterkt inspirert av den kritisk utopiske aksjonsforskningstilnærmingen som også har røtter i Oskar Negt (i Aagaard Nielsen, 2007) sine visjoner om en fagbevegelse som engasjerer seg i hele menneskets livssammenheng. Negt utviklet en form for kritisk forskning i Tyskland på syttitallet i samarbeid med deler av fagbevegelsen med utgangspunkt i kritisk teori. Kurt Aagaard Nielsen (2007) omtaler dette som:

Udgangspunktet var ikke, at arbeiderne skulle lære teori, som kunne fortælle, hvordan man driver fagforeningspolitikk eller kvalificerer sig som dygtig fagarbejder, således som vi så det i den ressourceopbyggende aksjonsforskning i Skandinavia. Det var derimod, at de skulle gøre sig fri af dogmer og forforståelser og i stedet give plads til formulering af utopisk sociale behov i forhold til hele livssammenhengen. (K. A. Nielsen, 2007, p. 536).

Den ressursoppbyggende eller sosiotekniske aksjonsforskningen har vært den dominerende retningen innen samarbeidsprosjekter der fagbevegelsen i Norge har deltatt og klart hatt en androsentrisk holdning til utviklingen innen det mannsdominerte arbeidslivet i håndverk- og industrifag (Ø. G. Holter et al.,

2008). Det feministiske perspektivet er ikke framtreddende i noen av retningene, men den kritisk utopiske retningens poengtering av spørsmålet om livssammenheng, myndiggjøring og frihet åpner i langt større grad for å fylle dette med et feministisk innhold. Samarbeidet med EL & IT bidro til å utvikle et eksempel på at aktiviteten og engasjementet lokalt, rundt spørsmålet om jenter som minoritet i fagene, ble forankret i forbundets ledelse. Vi ser at dette i stor grad ble muliggjort av en triangulering av veiledning og pedagogisk aksjonsforskning, kritisk utopisk tilnærming i arbeidet med jentennettverkene og bruk av sosioteknisk verktøy som dialogkonferanser.

### 6.2.5 Koalisjonen som arena for offentlighetsorientering

Fire års forsknings- og prosjektarbeid skulle forankres og oppsummeres slik at det kunne spres til andre. I samarbeid med deltakerne hadde vi i manges øyne gått løs på en nærmest umulig oppgave. På oppdrag fra Makt- og demokratiutredningen 1998- 2003 skrev Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim (2002) i boka ”Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv”:

Den norske likestillingspolitikken ovenfor arbeidslivet hadde tidligere en viss målsetting om å løse opp den utstrakte kjønnssegregering i en del yrkestradisjoner. De tidligere nevnte BRYT- prosjektene på 1980- tallet var et ledd i disse tiltakene. Så vidt vi kan bedømme, er slike tiltak i dag stort sett forlatt, eller spiller en relativt underordnet rolle. I en viss forstand er dette forståelig. Å utføre slike kjønnskulturelle operasjoner er utvilsomt komplisert, og ville kreve atskillige ressurser og et anseelig tidsperspektiv. Samtidig er det godt mulig at bredt anlagte kvoteringsiltak på midlere og lavere stillingsnivåer på sikt ville ha vel så stor betydning for kjønns- maktforholdene i arbeidslivet som det å få flere kvinner inn i lederposisjoner og inn i styrerommene. (Ellingsæter & Solheim, 2002, p. 66)

Veien til et bedre og mer moderne arbeidsliv med hensyn til tokjønnnet fag- og yrkesopplæringen er komplisert og må, som påpekt av Ellingsæter og Solheim, ha et langsiktig perspektiv. Imidlertid har det tidligere i liten grad blitt fokusert på trepartssamarbeidet som sentralt når dette spørsmålet har blitt behandlet. Manglende dialog og kunnskap på tvers av likestillingsfeltet og det yrkesfaglige arbeidslivsfeltet kan være en av årsakene til dette (NOU 2012:15, 2012).

I den norske dialogbaserte aksjonsforskningen har *utviklingskoalisjonen* som en videreutvikling av topartssamarbeidet i bedrift vist seg å være avgjørende for videreutvikling, forankring og spredning av ulike bedriftsutviklingsarbeider. Den særegne norske geografien og svært store sosiokulturelle forskjeller, har



medført at koalisjonsarbeidet mellom bedrifter og med offentlige organisasjoner stort sett har blitt regionbasert (Finsrud, 2009; Gustavsen, 2010; Johnstad, 2007). Vi hadde i prosjektet ”Jenter i bil og elektro”, som tidligere vist, forsøkt oss fram med landsdekkende koalisjon innen konsern eller liknende, og overordnet forankring i de sentrale fagorganisasjonene, men det viste seg stadig at det særegne ved det yrkesfaglige feltet, som er forankret i trepartssamarbeidet, krevde et samarbeid på fylkesnivå. Arbeidet ble etter hvert fokusert mot å framkalle utviklingskoalisjoner på dette nivået. Det helt særegne med dette forskningsarbeidet sammenliknet med andre bedriftsutviklingsarbeider i den dialogbaserte tradisjonen, har vært organiseringen og deltakelsen av jentenettverkene og dermed *firepartssamarbeidet*. Jentenettverkene viste seg å være viktig som eiere av kunnskapen om hvilke endringer, informasjon osv. som det var behov for. Selv om jentene var ”minoritetsekspertene” var organisasjonsformen deres løselig og uten entydige mål og rammer og de inngikk ikke automatisk som en fjerde part på linje med de tre partene i fag- og yrkesopplæringen. Jentenettverkene representerte på mange måter frirom i dagliglivet og i de framtidsværkstedliknende halvårige samlingene i tråd med en kritisk utopisk tenkning (B. S. Nielsen et al., 1999). De påfølgende dialogkonferansene med de andre partene kan sammenliknes med forskningsværksteder i den kritisk utopiske retningen, og skapte en arena som økte muligheter for offentlighetsorientering gjennom møte med andre samfunnsaktører for jentenettverkene og oss som forskere inn i utviklingskoalisjonen.

Forskningsværkstedet vil formentlig også kunne anvendes i et procesforløb, som ikke gjør bruk af fremtidsværkstedformen, men det fordrer, at der på andet vis er arbejdet med nye praksisudkast med udgangspunkt i ambivalens og subjektive ønsker til social forandring. Forskningsværkstedet tager således tråden op, hvor fremtidværkstedet slipper, og er i metodiske opfordringsstruktur særlig optaget af tre kritiske forhold eller vanskeligheder i virkeliggjøringsprocesserne: 1) At fastholde handleplanerne og den utopiske horisont. 2) At nedbryde ekspertkulturelle magtforhold. 3) At tematisere almene eller politiske opfordringer. (Husted & Tofteng, 2007, p. 174).

Vi har valgt å ta utgangspunkt i en lettere omskrivning av Husted og Toftengs inndeling for å se på utviklingen av koalisjonen og firepartssamarbeidet;

- Å holde fast ved egne planer og utopier
- Å bryte ned fylkenes ekspertkulturelle passive makt
- Å tematisere allmenne eller politiske oppfordringer

## **Å holde fast ved egne planer og utopier: jentenettverkens kollektive rekrutteringskompetanse**

Mange bedrifter hadde lang erfaring med å presentere seg i lokale ungdomsskoler, men det var stadig flere aktører som kjempet om plassen på skolene. Erfaringene viste at det var viktig med stor grad av koordinering mellom bedrifter, opplæringskontorer, jentenettverk og karrieresenter eller liknende i fylkene for å få innpass i ungdomsskolene. Personalansvarlig i større bedrift la vekt på: ”*Det er jentene som er i faget som må møte jentene i ungdomsskolen. Opplæringskontorene må bidra til å organisere det*”. Det var viktig med en god dialog mellom jentenettverkene og bedriftene for å klare å organisere gode informasjonstilbud. En til-litsvalgt presiserte: ”Det er et samfunnsansvar å *gjøre noe*”. For at en tiltakskjede skulle fungere måtte det være et overordnet ansvar å holde fast i kjeden. De ulike aktørene måtte så bidra med sine bidrag. Å ”åpne yrker” som var svært guttedominerte (eller jentedominerte) ville kreve flere aktører, tid og en overordnet samfunnsorganisering.

På den siste felles jentekonferansen arrangerte vi et visuelt verksted for å forsøke og framkalle hindringer og barrierer jentene hadde opplevd på sin vei mot å velge på tvers av kjønnsbarrierer. For å forsøke å hente fram mest mulig av deres gestiske viten gikk oppgaven ut på at gruppene skulle lage ord-løse sketsjer/miming eller tegne bilder. Disse illustrerte hvilke hindringer de hadde møtt i utdannings- og yrkesløpene - og hvilken støtte de hadde kunnet ønske seg, eller fått. Dette resulterte i miming av rådgivere som satt med beina på bordet og så ut av vinduet, tegninger av lærere som var mer interessert i jentenes kropp enn å undervise dem, tegning av norgeskart med sure og blide jenter i forskjellige fylker med ulik praksis, og mye annet. Denne arbeidsfor-men engasjerte alle deltakere selv om mange også her måtte krysse barrierer for å tørre og delta. Når samarbeidet løsnet åpnet dette likevel for en åpenhet som videre førte til livlige diskusjoner.

## **Å bryte ned fylkenes ekspertkulturelle passive makt**

Vi hadde urealistiske forventninger til samarbeidet med fylkeskommunene når utdanningsdirektoratet gikk inn og støttet prosjektet. Selv om prosjektstyret sendte ut brev til fylkenes yrkesopplæringsnemnder var det motstand i fylkeskommunene mot å inngå et samarbeid i sin region, med unntak av Nordland. Holdningen til fagopplærings sjefen i Nordland var av avgjørende betydning for ansatte, spesielt i prosjektet ”Velg Yrkesfag”, hvor det ble avsatt midler og tydelig støtte for å gå aktivt inn i samarbeid i regionen. I de andre fylkene var det derimot avhengig av enkeltpersoners integritet og personlig engasjement som

avgjorde om det skjedde sporadiske samarbeidstiltak. I Sør-Trøndelag hadde vi i samarbeid med jentenettverkene og opplæringskontoret, som bedriftenes representant, en rekke møter med representanter fra fylkeskommunene som ikke hadde fått mandat til å inngå i noen form for forpliktende samarbeid. Jentenettverkets presentasjoner på egen hånd, eller i samarbeid med oss, representerte i denne slutfasen en *offentlighetsorientering*, som til slutt medførte at problemstillingen kom på den fylkeskommunale dagsordenen, og et stort samarbeid ble igangsatt.

Overgang fra videregående skole til bedrift vil alltid medføre en fare for frafall av elever, inkludert jenter i utradisjonelle fag. Flere fylkeskommuner samlet jenter fra ulike guttedominerte linjer til felles samlinger. Høsten 2012 samlet fylkeskommunene og ”Kvinner i utradisjonelle yrker” 68 av 120 aktuelle jenter i Sør-Trøndelag til en dagssamling. Dette kan vise seg å være et godt forebyggende tiltak. I Telemark hadde derimot deltakerbedriftene og en lokal videregående skole et ferdig konsept til samarbeid, som ikke har blitt igangsatt. Fylkeskommunen møtte ikke på møter og ga ingen form for aktiv støtte til arbeidet som de lokale aktørene har kunnet ta fatt i. Jentenettverket i regionene hadde heller ikke i slutfasen av forsknings- og prosjektarbeidet hatt en offentlighetsgjøring av sin rolle og kompetanse. I Oslo derimot ble det i stor grad et samarbeid mellom bedriftene, jentenettverket og lokale aktører i fylket. Det var fortsatt likevel svak forankring i fylkeskommunens ledelse og de regionale fagforeningene.

### **Å tematisere allmenne eller politiske oppfordringer**

Synliggjøring av yrkene og rekruttering, ble på mange måter presset fram av deltakerne, både i bedriftene og etter hvert i jentenettverkene. Dette er et godt eksempel på hvordan mange problemstillinger er komplekse og ikke kan tas fatt i på et isolert område. Den beste tilretteleggingen i enkelte bedrifter kunne være at det ble rekruttert fler av det underrepresenterte kjønn, andre steder kunne behovet for endringer og forbedringer være nødvendig for å rekruttere. Deltakerbedriftene hadde et ønske om å ansette langt flere jenter enn det som var tilgjengelig. Samtidig var alle opptatt av å ansette kvalifiserte lærlinger. En personalleder oppsummerte inntaket 2012 slik: ”Jentene står ingenting tilbake for guttene, men de er ikke tatt inn fordi de er jenter. Tilbakemelding fra montører er bra. Det har vært stabilt gode elever både gutter og jenter de siste par åra.” Med relativt få kvinner ”på markedet” var det relativt store variasjoner i regionene og bransjene. Noen bedrifter kunne ansette så mange de ønsket, mens andre ikke fikk anledning til det. Det medførte at noen også

begynte å se etter muligheter for å rekrutterer utenfor egen region eller ansette voksne kvinner. Flere sa også at de hadde prioritert jenter dersom de opplevde at de sto likt med guttene ved ansettelse, for å bidra til å bedre kjønnsbalansen i bedriften. Flere avdelinger hadde satt seg konkrete mål om å ansette en eller to kvinnelige lærlinger årlig.

I alle regionene var det et sterkt ønske fra bedriftene om økt samarbeid med utdanningsinstitusjonene for bedre å synliggjøre yrkene innen sine virksomheter for unge mennesker av begge kjønn. EL & IT og Fellesforbundet hadde i regionene engasjert seg i å tilby kurs for jentennettverkene i tale- og presentasjonsteknikk, og etablere samarbeid med fylkeskommunene for å skape arenaer hvor de kvinnelige lærlingene og fagarbeiderne kunne være rollemodeller for unge jenter. Bedriftene hadde i samarbeid med opplæringskontorer fristilt sine kvinnelige ansatte for å delta i denne type virksomhet. Samarbeidet mellom partene og utdanningsinstitusjonene for bedre å vise fram yrkesfagene som bil- og elektrofag for jenter spesielt, utviklet seg forskjellig i de fire regionene. Bedriftene og de fleste sentrale partsorganisasjonene hadde rekruttering som et sentralt tema og det var et ønske om å integrere erfaringene fra prosjektet i arbeidet. Dette innebar egne målrettede tiltak, spesielt rettet mot jenter i ungdomsskolen i samarbeid med jentennettverkene som rollemodeller. Dette kan sees som en helhetlig tiltakskjede der jentene i bedriftene trives og er ambassadører for sine yrker og bedrifter, jenter på videregående skole som har valgt fagene får muligheter til å bli kjent med hverandre og de som er i jobb, og ungdomsskolejenter får anledning til å få smakebiter av fagene og/eller møte rollemodeller.

Etter ”verkstedene” på den siste dialogkonferansen arrangerte vi et møte med stortingsrepresentant Gunvor Eldegard. Det ble på bakgrunn av det framkomne, i samarbeid med oss som forskere og veiledere og stortingsrepresentanten, som selv har bakgrunn som automatiseringsingeniør, satt opp innspill til den kommende stortingsmeldingen om kunnskapsløftet med hensyn til økt kjønnsbalanse i yrkesfagene:

- Støttende foreldre er avgjørende for å velge yrkesfag generelt, og for å velge på tvers av kjønnsroller spesielt. Derfor er det viktig at foreldre får tilgang på best mulig informasjon om fagene og muligheten de gir. Det bør utarbeides informasjonsmateriell og spørsmålet prioriteres på de arenaene hvor foreldre er (jmf. Kampanjen ”Velg Yrkesfag” i Nordland).
- Styrking av rådgivningstjenesten. Spørsmål om yrkesfag og kjønnsbalanse må inn som obligatoriske temaer i rådgiverutdanning og etterutdanning.

- Likestilling og kjønnsbalanse må inn i læreplanen for yrkesfaglærerutdanningen.
- Rektor på videregående skoler må ha ansvar for å utarbeide handlingsplaner for likestilling, og integrere spørsmålet i etterutdanning av lærere.
- Hvert fylke må ha egne likestillingsansvarlige som blant annet kan bidra til at det er nettverk for gutter og jenter som har valgt utradisjonelt, slik at de kan være støttende for hverandre, og være rollemodeller for de som skal velge.
- Økt strukturell fleksibilitet i utdanningssystemet kan bidra til at det blir lettere å velge yrkesfag og kjønnsutradisjonelt. For eksempel: Studiekompetanse for fagbrev og yrkesfaglig påbygging.

### **6.2.6 Refleksjon over en mulig likestillingskoalisjon i det yrkesfaglige feltet**

Målet for denne fasen var å utvikle en plan for videreføring av tre/fireparts-samarbeidet i rekrutteringsarbeidet i de enkelte regionene. Som det framkommer i innspillene til stortingsmeldingen var den uventede motstanden for å oppnå samarbeid med fylkeskommunene en stor utfordring for både jentennettverkene og oss som forskere og veiledere. Ønske om en ansvarlig person for likestilling i fylkeskommunene synliggjør noe av det særegne med fag- og yrkesopplæringen som faller utenfor statlige likestillingsstrategier. I denne siste fasen av prosjektet var det fortsatt ikke faste strukturer for samarbeidet i noen av fylkene. I Nordland var samarbeidet knyttet til prosjektet ”Velg Yrkesfag” som har vist en god modell, men man er avhengig av videreføring av dette prosjektet eller liknende for at det skal bli en permanent ordning. Mye tyder på at mainstream-tankegangen i likestillingsarbeidet har stått veien for å lage gode ordninger, som ivaretar et samarbeid med partene i arbeidslivet og jentenettverkene for et felles arbeid med hensyn til den kjønnsdelte fag- og yrkesopplæringen i fylkene (NOU 2011:18, 2011). En innvending mot et forpliktende samarbeid har vært at dette innebærer særbehandling av noen fagfelt framfor andre. Her har ”Velg Yrkesfag” i Nordland vist at det er mulig å integrere arbeid med den kjønnsdelte fag- og yrkesopplæringen i en helhetlig satsning på alle yrkesfag. Vår feilvurdering av motstanden i fylkeskommunene bidro til vanskeliggjøring av samarbeidet med partene og jentenettverkene, og førte til en form for oppgitthet. På den annen side frambrakte og synliggjorde denne prosessen motstanden og manglene som fantes. Disse ble det viktig for oss å dokumentere og bringe videre blant annet til stortingsmeldingen.

## 6.3 Dokumentasjon som grunnlag for allmenngjøring og spredning

Den andre delen, eller runden, i konsolideringsfasen dreide seg primært om dokumentasjon.

Dokumentasjon hadde vært en kontinuerlig refleksiv prosess i forsknings- og prosjektarbeidet (Winter 1980). I de pedagogisk dominerte forskningsdelene var våre felles planer, logger og refleksjoner sentrale. Men også omfattende referater som har blitt nøye behandlet i bedriftsnettverkene og de halvårige prosjektrapportene, videre i prosjektstyret og deretter lagt ut på prosjektets hjemmeside, har vært den utadrettede og allmenngjorte delen av den empiriske dokumentasjonen underveis i arbeidet. I samarbeidet med jentenettverket fikk facebook en stadig større rolle. Ikke bare som informasjonskanal, men også som dokumentasjon, spredning og empirisk materiale. Interne og offentlige møter, samlinger og konferanser ble lagt ut og synliggjort gjennom de tre regionale nettverkssidene. På de ulike framtidswerkstedliknende samlingene med jentene og dialogkonferansene, ble veggaviser vesentlig bruksdokumentasjon underveis gjennom digital spredning. Alle disse prosessuelle dokumentasjonsformene bidro til at deltakernes stemme ble en mest mulig synlig og kontinuerlig påvirkning av utviklingen av arbeidet. I denne konsoliderende sluttfasen av forsknings- og utviklingsprosjektet anså vi det som avgjørende at deltakernes opplevelse og oppsummering av mange års arbeid fikk en bredest mulig plass i prosjektrapporten til handlingsfeltet, de fire partene i det yrkesfaglige feltet, og i denne avhandlingen mot forskningsfeltet. Denne tenkningen ble videreført til sluttkonferansen hvor vi og deltakerne i fellesskap formidlet eksempler og erfaringer til de to feltene.

Deltakernes krav til gjenkjennelse av materialet og et mangfold i framstillingen har vært sentrale føringer her (se punkt 2.7.4). Vi presenterer fire redegjørelser fra sentrale deltakere i forskningsprosjektet slik de selv har framstilt sin egen prosess i dette arbeidet. For å bidra til å bringe jentenettverkens stemme inn i dokumentasjonen valgte vi å gjennomføre gruppeintervjuer med dem. Minoritetsstemmer kan raskt føre til generalisering ut fra et lite og snevert materiale (Maguire, 2001). Gjennom kollektive refleksjonsprosesser ligger det andre muligheter til en mangfoldig framstilling. Dialoger i en gruppe kan sette i gang prosesser på en annen måte enn i et intervju eller samtale mellom bare to personer (Kvale, 2006). Intervju med bare en intervjuer kan nok skape økt intimitet, men ved at det er en slags gruppe så kan det oppstå en interpersonlig dynamikk og vise hvilke sosiale samhandlinger som fører til intervjuuttalelsene

(E. Møller & Vagle, 2008). Intervju er aldri det eneste empirigrunnlaget i aksjonsforskning, men får en helt annen betydning som en oppsummering over et tidsspenn i samhandling om definerte mål, og som et element i en demokratisk prosess for et mest mulig valid resultat (Winter, 1989).

Kjernen i kunnskapsutviklingen i aksjonsforskning ligger i den lokale konteksten. Det som i den kritisk utopiske retningen karakteriseres som den sosiale individuelle læringen, er betinget i det kollektive samarbeidet og kan ikke løsri- ves fra de deltakende personene og generaliseres abstrakt. I sluttprosessen søk- te vi derimot å se etter de allmenne dimensjonene for å skape samfunnsrelevant viten. Rapportarbeidet pekte fram mot sluttkonferansen som var den siste *øf- fentlighetsorienteringen* av arbeidet. Gjennom å framstille en kollektiv historie for offentliggjøring ble også den kollektive læreprosessen forsterket. Faren i denne prosessen var at vår rolle som forskere og veiledere medførte at vi fikk for mye kontroll over fokus og hva som ble framstilt (Husted & Tofteng, 2007; Schwencke, 2012). For å bryte ned forskerdominansen vektla vi gjennom transparente prosesser å trekke fram de temaene vi hadde sett vokse fram og som vi i gjentatte ganger hadde vært i dialog med de ulike deltakergruppene om. I etterkant av gruppeintervjuer/samtaler skrev også fire representanter for par- tene ned sine oppsummeringer som inngikk i den offentlige sluttrapporten, som grunnlag for innlegg på sluttkonferansen. Disse skrivene er gjengitt her som gode bilder på eksempler på det som framkom i denne prosessen, og gjenspeiler en syntese av mange av de aktuelle gruppeintervjuene. Vi gjengir disse fire sluttinnleggene her som viser en spredning fra begge bransjer og tre av deltakerfylkene. Innleggene er ikke entydige og har klare intensjoner om å framheve egen virksomhet, men viser samtidig disse deltakernes engasjement for prosjektet og uttrykker et erfaringsgrunnlag som til sammen utgjør en del av den kollektive kunnskapsutviklingen. For oss var det avgjørende i sluttrap- porten og på sluttkonferansen at de autentiske stemmene til deltakerne skulle få plass og rom til å framstå uimotsagt og fritt. Slik gjengir vi det også her.

## 6.3.1 Sluttinnlegg fra parter i deltakerbedrifter

### Fjeldseth AS



*Fjeldseth AS  
Direktør John-H. Waatsveen*

*Ved oppstart av prosjektet var vi i Fjeldseth AS meget positiv til initiativet, med utgangspunkt i at bransjen vil ha behov for rekruttering i et marked hvor det er og vil være sterk konkurranse om nye medarbeidere. I tillegg var, og er, vi av den oppfatning at bransjen trenger flere kvinner.*

*Vi har fra tidligere satsninger med å rekruttere og ansette kvinner, erfart at kvinnene blir en kort periode, for så å bli helt borte fra bransjen. Denne erfaringen var viktig for oss å ta med ved rekruttering av nye medarbeidere, og vi har sett det som meget viktig å legge godt til rette for dem som kommer inn i bransjen. Viktige elementer her var å bygge opp for gjensidig respekt og toleranse, egen garderobe mm. Vi har også hatt sterk oppfølging med hensyn til sjikane og mobbing på arbeidsplassen.*

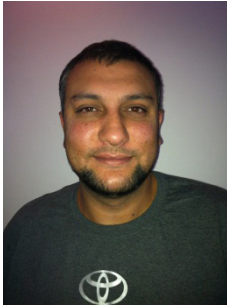
*Tidligere regnet vi med at kvinner sluttet når de fikk barn, nå er målsetningen at de skal trives så godt at de ønsker å komme tilbake etter svangerskapspermisjon. Gjennom samtaler med jentene har de vært klar på at de ikke ønsker noe forskjellsbehandling utover det som er nødvendig. Vår erfaring er at alt dette har fungert godt og at også de store og mellomstore byggentreprenører har støttet godt opp om våre tiltak når det gjelder tilrettelegging på byggeplassene.*

*Vi er fortsatt av den oppfatning at det er riktig og viktig med fler kvinner i elektrobransjen. Vi mener også at det vil være godt å kunne få inn kvinner som tekniske saksbehandlere og prosjektledere. Når det gjelder rekrutteringen er det fortsatt et stort potensial. Vi har nok hatt en forventning om at det skulle være flere jenter som valgte vår bransje enn hva resultatet tilsier så langt, men mener det er viktig å fortsette arbeidet lokalt og da helst gjennom de enkelte opplæringskontorene i Norge.*

*De enkelte fylkeskommuner bør også øke sitt arbeid på dette feltet i sine organisasjoner. Utfordringene ligger i å motivere jenter for valg av fag som elektro. Vår og mange andre bedrifter er etter vår oppfatning godt motivert for å ta inn og tilrettelegge for jenter som lærlinger.*



## Toyota Oslo



Lal Zaman,  
Tillitsvalgt Oppsal



Ove Arne Sonstebj,  
servicesjef

Toyota Oslo har over lang tid hatt flere kvinnelige lærlinger, mekanikere og kundemottakere, og det var naturlig for oss å takke ja til å delta i prosjektet «Jenter i bil og elektro». Vi har samarbeidet med Etterstad videregående skole om å rekruttere kompetente både jenter og gutter til våre avdelinger. Vi startet prosjektet med å lage en arbeidsgruppe med vår kvinnelige HMS-ansvarlig, tillitsvalgt som ledet gruppen, verneombud, opplæringsansvarlig og representanter for kvinnelige lærlinger. Det ble laget en handlingsplan som medførte at vi fikk ryddet opp i en del spørsmål vedrørende HMS, arbeidstøy og liknende. HMS-ansvarlig var også sentral som kvinnelig kontaktperson for jentene. Vi gikk gjennom personalhåndboken og spørsmålene i ansettelsesintervjuer med hensyn på jentene. Noen ting i handlingsplanen ble aldri aktuelt, andre ting er gjennomført og ordnet opp. Det meste har kommet inn i vanlige rutiner etter hvert, men alt er fortsatt ikke hundre prosent. Mye dreier seg om respekt og å behandle hver enkelt jente som et individ og for den jobben de gjør. Jentene verken ønsker eller skal ha mange fordeler, men jentene er svært forskjellige. Man må bruke litt tid til å reflektere og åpne døren, så har vi opplevd at prosjektet har gått mye av seg selv, og det skjer en kulturendring underveis. Ved at vi har hatt så mange jenter har det gradvis skjedd en normalisering. Vi vil fortsette med det vi har gjort. Ta med jenter i betraktningen ved ansettelse og ha et ekstra øye på dem. Totalt er det positivt for bransjen å få jentene i den praktiske delen av virksomheten eller ettermarkedet.

Vi har en fordel med et ungt miljø i bedriften og bilbransjen har faste lokaler som kan tilrettelegges en gang for alle. Både gutter og jenter i Oslo går videre i bransjen eller andre yrker. Per dags dato har vi ikke så mange jenter igjen, bilmekaniker er fortsatt et fysisk yrke som favoriserer gutter på sikt, selv om tilrettelegging gjør en del lettere. Noen synes det blir tungt etter hvert både gutter og jenter, litt fortere med jenter.

Bilbransjen må bli flinkere til å framheve yrkene og alle fordelene og mulighetene som ligger i fagene. Vi har ikke vært flinke nok som bransje til å vise hvor spennende fagene er. For jenter spesielt er det viktig å møte rollemodeller. Våre kvinnelige mekanikere og lærlinger som ønsker det fristilles til å delta på aktiviteter for å informere ungdomsskoleelever.

Vi skal fortsette med det som fungerer og ha oppmerksomhet på at vi skal ha en andel jenter. Det skal være en del av hverdagen å ha jenter på ettermarkedet på samme måte som i andre deler av virksomheten. De er med på å forbedre arbeidsmiljøet, tonen og settingen blir mer hyggelig og mer avslappet.

## Bravida Norge AS – Avd. Trondheim



*Tidligere hovedtillitsvalgt / nå personalleder  
i Bravida, Trondheim, Ole Megaard*

*Bedriften (Siemens Installation as senere Bravida Norge as) ønsket å være med i prosjektet, da vi på 80 tallet hadde gode erfaringer med jenter i elektro yrket. Bedriftsledelse og tillitsvalgte (undertegnede) i 2008 ønsket på bakgrunn av dette å være med og bidra til å få nytt fokus på jenter inn i disse fagene. På konferansen representerte undertegnede Siemens Installation som hovedtillitsvalgt. Vi ble fra starten av pusket av lederne for prosjektet og det resulterte i at vi hadde en del felles møter med andre elektrobeidretter i distriktet. Dette var for vår del veldig positivt, da det kom fram mange nye elementer som vi kunne ta med oss videre. Det som ble klart ganske tidlig for oss var at jentene ikke ønsket noen særbehandling. Allikevel ble vi gjort oppmerksom på at når jentene skulle begynne måtte arbeidsklær og sko stå i forhold til deres størrelse. Vi måtte sikre oss størrelser som passer jenter slik at dette ikke ble noe tema den dagen de begynner. Dette var viktig for å vise at alle er like viktige.*

*Ellers har vi vært påpasselige med å sikre gode garderobe og toalettforhold. Alltid på forhånd sjekke at dette er på plass (Burde være unødvendig i 2013). Dette mener vi er en av faktorene for at vi skal beholde jenter lenger i faget. Bravida Trondheim har økt sin andel av jenter fra en til ni jenter siden 2008. Med inntak av fem jenter av totalt sytten lærlinger i 2012 er vi på rett vei. Dette mener vi har gitt en positiv miljøgevinst inn i en mannsdominert bedrift og vi har i tillegg fått lærlinger med et pågangsmot og læreevne på minst like høyt nivå som gutter.*

*Konklusjon: Vår bedrift vil i årene framover ønske å ansette flere jenter inn i yrket. Vi ønsker fortsatt å jobbe mot målet som er 20% jenter inn i faget innen 2020. Det som er hindringen for oss og sikkert mange andre bedrifter er tilgangen på jenter fra videregående med yrkesfag. For at vi og andre bedrifter kan velge mellom flere jenter må myndighetene legge forholdene til rette allerede på ungdomsskolene. Jenter må få bedre innsikt i hva yrkesfagene kan tilby dem. Det er her en må sette inn tiltak for å få opp interessen for yrkesfag, men da må skolene sette av ressurser til dette. I dag virker det som skolene legger opp til det gammeldagse mønsteret, hvor jenter skal inn på de vanlige jentefag og tilsvarende for gutter. Her må myndighetene vekke opp skoleverket og legge nye planer. Før dette skjer vil det ikke bli flere jenter inn i våre yrker, noe som vil være meget beklagelig. For oss har prosjektet vært nyttig og vi vil stå på videre for å få flere jenter inn i elektrofag.*

## YIT AS - Avdeling Bodø - Distrikt Nord



Johanne Sørensen  
Prosjektleder/ Installatør

*Selv om YIT Bodø har hatt jente/r i mange år betyr ikke dette at jentene har vært flinke nok til å fortelle hvordan det er å være jente i bransjen. Blant annet har ikke hygiene og garderobeforhold på brakkerigger vært tatt opp nok som tema. Jeg har vært der lenge - og det er vel mer slik at vi har «vendt» oss til hverandre, ikke noe negativt slikt sett nødvendigvis, men kanskje var ikke veien brøytet klar for nye jenter.*

*For min del ble jeg klar over at vi var med i prosjektet da tillitsvalgte kom til meg etter oppstartskonferansen og lurte på om «tings» virkelig var slik. Han hadde vært på konferansen og hørt flere jenter si litt om hvordan det var å jobbe i bransjene, da fikk han en aba opplevelse - mye som han aldri hadde tenket over. Dette medførte at vi hadde noen møter internt hvor vi diskuterte litt om utfordringene, som er for jenter og bedriftene. På dette tidspunktet hadde vi tatt inn jenter som lærlinger, og etter hvert kom vi i gang med arbeid lokalt i bedrift. Vi laget arbeidsgrupper med ledelse, tillitsvalgte og jentene. Handlingsplaner ble laget og jentene fikk mulighet til å jobbe mer med prosjektet. Jentelærlingene laget blant annet design til klar og brosjyrer.*

*Selv om YIT Bodø har en flott stab med personell, hvor de aller fleste er positive til å arbeide med begge kjønn, var det enkelte som klarte å komme med en del «sure» kommentarer når vi som jenter plutselig fikk hettegenser og t-skjorte med tekst jenter i bil og elektro, og prøvde å få tilpassede arbeidsklær. Det ble synliggjort noe misunnelse - det pussige er at det først og fremst kom fra de yngste «guttan». Ei av «jentan» fikk sågar slengt etter seg at hun var vel garantert fast jobb etter læretid, «ho som va' jente».*

*YIT og jentene ble nok litt mer kjent med hverandre, det var full støtte fra ledelsen i de tiltakene som kom fram. Det ble også arbeidet med holdningene til «guttan», baser og teknikere ble etter hvert mer oppmerksomme. Spesielt dette med riggforhold - det er faktisk slik at de aller fleste ønsker at rigg/ garderobes og toaletter er i en akseptabel standard.*

*Som bedrift er YIT blitt mer oppmerksomme på å prøve og ta vare på jentene, uten at det skal være kjønnskvoteing. Vi tar gjerne inn jenter, men ikke bare for å ta inn jenter. De må på samme måten som guttene vise at det er dette de vil. Det å arbeide med å få flere jenter inn i bransjen er en kontinuerlig prosess - skal vi få ungdommer til å velge riktig må vi hele tiden være aktive med å synliggjøre fagene og vise at det er fullt mulig for også jenter å velge disse.*

*Det er kanskje her de største utfordringene blir videre. Bedriftene må være aktive i rekruttering*

*av begge kjønn, delta på yrkesmesser, besøke skoler osv - gjerne i samarbeid med andre bedrifter, skole, opplæringskontor osv. Selv om bedriften støtter opp om slike tiltak er de gjerne avhengig av enkelte ildsjeler, det burde være et mer prioritert tema også i organisasjonene. Det drives rekrutteringsarbeid, men kanskje ikke tidlig nok?*

*Det å få i gang jentenettverket, og holde disse i gang kan være en av suksessfaktorene i videre arbeid. Det er en del arbeid å beholde et aktivt nettverk, om arbeidet hele tiden er avhengig av enkeltpersoner blir det veldig sårbart.*

### 6.3.2 Jentenettverkene opplevelse av endring og forbedring

Jentenettverkene fristilte rolle var avgjørende for å skape et maktfritt frirrom. Likevel var jentenes mulighet til innflytelse i stor grad knyttet til dialogarenaer i bedriften og i fagforeningene. Vi valgte ut fra konteksten ulike sluttintervju/samtaler med jentenettverkene. I enkelte nettverk møtte vi ledelsen i jentenettverket alene og andre sammen med tillitsvalgte. Samtalene ble fulgt opp med spørsmål om jentenettverkets betydning og støttespillere.

Et viktig mål med samtalen fra vår side var å synliggjøre den kollektive kunnskapen som hadde blitt utviklet, enten i jentenettverkene eller mellom nettverkene og tillitsvalgte. Ved å bli mest mulig bevisst på sine egne erfaringer med å delta i nettverk, skape allianser og finne støttespillere for nettverkene, ville også muligheten for å spre og dele erfaringer på sluttkonferansen og andre offentlighetsorienterte situasjoner øke. Disse prosessene kunne bidra til å øke deltakernes myndighet eller empowerment i arbeidsorganisasjonen og som aktive samfunnsaktører (Kanter, 1977; K. A. Nielsen, 2007).

I forkant av dialogene med jentenettverkene sendte vi e-post med utkast til rapport inkludert tidsframstilling og spurte om noe var feil eller uteglemt på lik linje med det vi tidligere hadde gjort til bedriftene. I tillegg satte vi opp spørsmål om nettverksbygging og nettverksbetydning.

Hva har vært vanskeligst med nettverksarbeidet? Hvordan og av hvem har dere fått støtte til å etablere og bygge nettverket? Har nettverket hatt noen betydning for deres trivsel som jente fagene deres, i så fall på hvilken måte? Tror dere nettverket har hatt noen betydning for rekruttering av jenter til fagene deres, i så fall på hvilken måte? Har det skjedd noen endringer som følge av arbeidet med nettverket?

I ett fylke hadde vi møte med tre jenter som hadde vært drivkraft og aktive i nettverket over lang tid. Gjengivelse av jentenes stemme fra samtalen på bakgrunn av de overnevnte spørsmålene som en kollektiv stemme:

"Flott å møte jenter fra andre fylker. Før vi startet med nettverksarbeidet hadde vi barrierer mot andre jenter når vi møtte dem på byggeplasser, hos grossistene eller på skolene. Det var som om vi som minoritet ikke skulle stikke oss ekstra ut ved å hilse, prøve å bli kjent eller snakke med hverandre. Mange tenker nok at hvis jeg snakker med andre jenter jeg ikke kjenner, tror kollegaene at jeg ikke trives. Når vi begynte å lage nettverk reiste vi rundt på andre arbeidsplasser og skoler, og oppsøkte jenter vi ikke kjente eller bare så vidt hadde hørt om. Etter hvert som vi fikk støtte fra fagbevegelsen begynte vi å arrangere sosiale tiltak som gocart- og bowlingkvelder sponset av nettverket. Det er fint å ha et fellesskap rundt felles erfaringer, men to selvlysende lys er dobbelt så sterkt som en, det er litt sånn en er en og to er mange. Når vi dro rundt for å rekruttere nye jenter til nettverket var det viktig å vise at vi var helt normale folk som hadde lyst til å samles og møtes og gjøre litt morsomme ting sammen. Viktig å gjøre lokale ting for å oppleve fellesskap. Vi hadde ikke lyst til å bli stemplet som rødstrømper".

"Noe av det aller beste er å snakke fag med andre jenter, å bruke sitt eget daglige språk og forstå hverandre fullt ut. Men det er også fint bare å ha en felles forståelse av hvordan det er å jobbe og kunne dele det med andre jenter. Som eneste jente i et mannsmiljø kan det av og til føles litt enspora, da er det deilig med en dose med jenter av og til som skjønner nyansene i det man snakker om og er opptatt av. Det er en gjenkjennelse i å møte andre jenter som føles fint."

"Det vanskeligste med å starte opp nettverket var å få med folk. Det var vanskelig å få fri fra jobben for å oppsøke andre arbeidsplasser og skoler, og vanskelig å komme i kontakt når man oppsøkte andre jenter på skoler og arbeidsplasser. Etterhvert som vi begynte å reise rundt på skoler for å informere om yrkene gikk det greit for mange å få fri. På bilverkstedet booket sjefen om jobber for å gi muligheter til å reise på skolebesøk. Men noen ganger kvier man seg for å spørre selv om det sikkert hadde vært greit. Blir fort så veldig synlig. I starten fokuserte vi mer på rekruttering enn å sikre driften av nettverket og skape allianser med fagbevegelsen og få økonomisk støtte".

"Bedriftene hviler raskt på sine laurbær når de har ansatt en jente eller to. Det hadde vært mulig å innfri målene mye raskere med større innsats. Flere bedrifter som snakker varmt om å oppnå 20% jenter har ikke engasjert seg i informasjonsarbeidet. Mange steder har ikke jentene blitt trukket inn i arbeidet med utvikling av handlingsplaner. Andre steder har ikke de lokale klubbene brydd seg. Noen steder har klubbene ikke følt at de har hatt så mye å komme med, men bare gitt et klapp på skulderen til jentene. Men skjer det noe med meg så vet jeg at det sitter femti "kallar" i kantina dagen etter. Veldig få som er organisert innen bilfag, folk tenker det er lite å hente, og mange negative historier, det oppleves som tomme trusler når de sier at antalene ikke gjelder hvis du ikke er organisert, tariffantallene blir jo fulgt uansett. Den viktigste støtten har vært fra hverandre, prosjektveilederne og forbundene. De lokale forbundene har vært veldig viktig. Nettverket har klart ført til økt rekruttering i fylket. Vi ser også at når Opplæringskontoret annonserer med at jenter oppfordres til å søke så treffer det noen jenter. Men nettverket må hele tida fungere sosialt hvis noen skal ha lyst til å være med på å jobbe med rekruttering. Det var veldig positivt at Fagopplæringen samlet jenter som går på VG 1 og VG 2 på guttedominerte linjer på skolene i hele fylket. Skolene bør bidra til at det bygges opp nettverk på de enkelte skolene også. Lærere må bevisstgjøres på å takle situasjonen med jenter i klassen og stoppe kjæresteri i klasserommene og på verkstedene. Det er egentlig ikke kult å bli klådd på. Det er hyggelig med oppmerksomhet,

*men noen i nettverket forteller om en veldig høy terskel. Det er mye tull guttene seg i mellom også, men det viktigste er at det er godt å ha nettverket for å kunne snakke om slike ting.”*

I et annet fylke fikk vi ikke anledning til å delta på møtet, men nettverket avholdt et eget møte, diskuterte spørsmålene og sendte følgende tilbake:

- 1.. Best; -sambold, mange forskjellige aktiviteter som er artige eks; klatring i stolpe, kafebesøk, pub, fotoshoot, besøke skoleklasser, holde kurs, etc. nye folk å bli kjent med, andre jenter i samme situasjon, dele erfaringer, terapi,” brølekasse”, Gunnar Pedersen, Linda Utheim*
  - 2.. Vanskeligst; holde på interessen hos jentene, få folk med på ting, få jenter med i nettverket der sjefer sier nei, for få ildsjeler*
  - 3.. Støtte; Velg Yrkesfag, Ele&IT, Lokale forbund, Fellesforbundet; Maria Aksberg Nilssen*
  - 4.. Betydning for trivsel: JA! Sosialt, terapi, erfaringsutveksling og støtte*
  - 5.. Betydning for rekruttering: JA! Skoleturne, praktiske kurs i elektrofag, messer, gode ambassadører og rollemodeller.*
  - 6.. Endringer; Synliggjøring, normalisering, plan/strukturert opplegg, ringvirkninger, medieomtaler, annonser, markedsføringsmaterieell*
- Jetenettverket stiller på stand 21.januar hvor de får 66 m2 til rådighet. Her skal det skje masse forskjellige aktiviteter, og hele mediekorpsset skal informeres:-)*
- Kan vi søke støtte til plakater/bannere og noe utstyr fra JBE? Har leid fotograf som har tatt noen fantastiske bilder som bør brukes i storformat(se vedlegg.)*

### **6.3.3 Refleksjon over dokumentasjonsprosessen med bedriftene og jetenettverkene**

I kapittel 7 vil vi med utgangspunkt i forskningsspørsmålene sammenstille og analysere de overstående deltakererfaringene nærmere, men tar her med noen refleksjoner over dokumentasjonsprosessen. I denne siste fasen sendte vi ut tidslinjene og utkast til prosjektrapport til de ulike regionene for å kontrollere og videreutvikle materialet.

Som forskere og veiledere hadde vi, og tok vi, ansvar for å legge fram de fokusområdene som hadde vokst fram gjennom arbeidet. I gruppeintervjuene framkom både likheter og motsetninger som vi anså som viktig i synliggjøringen av eksempler på hvordan et bedriftsutviklingsarbeid med minoritetsfokus kunne utvikle seg. I tråd med Winter (1989) prinsipper for demokratisk og dialektisk dokumentasjon tenkte vi det var viktig å ta i bruk supplerende dokumentasjonsformer i sluttfasen. Kravet til *refleksiv kritikk* medfører ikke bare de refleksive kritiske prosessene, men også ulike dokumentasjonsformer og stemmer. For oss var det viktig å ha en åpen slutt på dette forskningsprosjektet der deltakernes stemme ble tydelig i spredningsmaterialet og sluttkonferansen. Gjennom gruppe/nettverksintervjuer og åpne framstillinger var vår hensikt å

dempe vår maktposisjon som forskere. Gjennom et hovedfokus på pedagogisk aksjonsforskning i bedriftssamarbeidet var mye av det empiriske materialet utarbeidet av oss, men under kontinuerlig kontroll av deltakerne. I sluttprosessen endret situasjonen seg, selv om vi i den hektiske hverdagen hadde ”spart” deltakerne for skriftlig dokumentasjon utover handlingsplanarbeidet tidligere, så vi det nå som ønskelig å frambringe denne typen bidrag. Motsetninger, ulikheter, sammenfallende erfaringer og motstridende erfaringer er alle viktige elementer i en *samarbeidsressurs*. Med bedrifter fra to bransjer og fire fylker var det mange ulikheter som det i seg selv var et mål å forsøke og framheve og synliggjøre. Gjennom disse to prinsippene kunne det tredje prinsippet om en *pluralistisk struktur* forhåpentligvis tre fram.

Disse relativt korte framstillingene inneholder et stort tidsspenn og representerte deltakere som hadde vært med i mesteparten av prosjektet. Tidsspennet er i seg selv et vesentlig element i dokumentasjon i aksjonsforskning som gir rom for endringsperspektivet og diskursendringer i den enkelte organisasjon. Håpet er å frambringe synliggjøring av indre motsetninger, maktrelasjoner og prosessendringer. Bedriftene vil som alle andre ønske å idealisere eller pynte litt på virkeligheten, som en normal menneskelig atferd. Dette er en utfordring i all kvalitativ forskning, og vårt forskningsansvar var å trekke fram ulike stemmer og ulike eksempler for i størst mulig grad få fram pluralisme og avdekke virkeligheten best mulig. Intervjuene med jentenettverkene og deres aktive deltakelse på sluttkonferansen ble derfor viktige også i sluttdokumentasjonen.

Vår intensjon med intervjuene var ut fra tidligere erfaringer et ønske om handlingsmobiliserende samtaler. Ved bruk av intervjuer er grunnleggende kjennskap til temaet og konteksten en forutsetning for å kunne bruke metoden på riktig måte (Kvale, 2006). Kombinasjonen av denne grunnleggende kjennskapet fra en av oss, og den andres mulighet til å stille ”naive” spørsmål var kanskje det som medførte et engasjement som blant annet førte til at deltakerne sa de ønsket å komme og bidra på sluttkonferansen. Det lå klart i kortene at målet med samtalen var å arbeide videre med tiltak som skulle forbedre situasjonen med hensyn til tilrettelegging for jenter som en minoritet i bedriftene. Vår intensjon, i tillegg til å få svar på konkrete spørsmål om garderobes osv., var å finne gode eksempler som kunne spres til andre blant annet på den forestående sluttkonferansen.

Vi, og mange med oss, er redde for å stille ledende spørsmål, men Kvale (2006) hevder at det stilles kanskje for få ledende spørsmål. Han mener ledende spørsmål kan sjekke ut intervjuvarerens reliabilitet og verifisere tolkningene til intervjueren. Ved at vi innførte en del begreper og spurte om dette var

situasjonen på deres arbeidsplass sett fra deres ståsted, kan sees som en form for ledende spørsmål som gjorde nettopp dette. Det avgjørende er hvor intervju spørsmålene skal lede intervjuet og på hvilke områder det skal framskaffe ny kunnskap, sånn sett er det ikke snakk om ledende spørsmål eller ei, men avgrensning som gjør kunnskapen brukbar og interessant.

Forskernes rolle i aksjonsforskning er i følge Pålshaugen (1991) blant annet å bruke sin organisasjonsteoretiske og samfunnsvitenskapelige kompetanse. Vesentlig som hjelpemiddel for å organisere diskusjonsprosesser i arbeidsorganisasjon slik at partene kan finne fram til muligheter for nye handlemåter og reorganisering.

Hvem er vi? Vi ser at det er langt mer komplisert å forske sammen med deltakerne når vi på en måte kommer utenfra. Likevel er det avgjørende at vi selv er en del av de bransjene og det opplæringsystemet som deltakerne også arbeider og lever innen. Verken vi eller noen andre kommer tomhendt til en forskningsprosess, vi har med oss vår forforståelse og ikke minst våre begreper. Det er ikke mulig å separere kunnskap fra ”kunnskaperen” sier Alvesson og Sköldbeg (1994). Hva betyr dette for intervjusituasjonen og verdiene av intervjuene? Vi ser ikke oss selv først og fremst som ”kunnskapere”, men som de som dokumenterer eksempler og legger fram begreper som deltakerne får mulighet til å nyttiggjøre seg eller ei. Og dette er i seg selv en politisk handling. Enhver forskningsprosess bidrar til i større eller mindre grad å påvirke ideologiske og politiske prosesser (Alvesson & Sköldbeg, 1994).

### **6.3.4 Sluttkonferansen som erfaringsdeling og offentlighetsorientering**

I planleggingen av sluttkonferansen og arbeidet i forskningsprosjektet fram mot konferansen var vi opptatt av to sentrale spørsmål; for det første en mest mulig pluralistisk struktur og for det andre å skape en arena for en kollektiv eller kooperativ kunnskapsformidling. Aksjonsforskning, og spesielt den kritisk utopiske tilnærmingen, vektlegger å bygge relasjonene til offentligheten inn i selve forskningsforløpet. Sluttkonferansen var en arena hvor deltakerne og vi som forskere i fellesskap møtte offentligheten. Til konferansen var, utover deltakerne i prosjektet, ledere i fagbevegelsen, NHO, fylkesadministrasjonene, offentlige likestillingsorganer, forskningsinstitusjoner og stortingspolitikere invitert og totalt omtrent 120 stykker deltok på konferansen. Målet var at kooperasjonen mellom deltakere og forskere kunne bidra til en samfunnsmessig forandringsprosess. Deltakerne i prosjektet var en svært sammensatt gruppe og vi



som forskere og veiledere hadde vår rolle, men samlet hadde vi ulike innfalls-vinkler og erfaringer fra prosjektet og samarbeidet, og kunne bidra med våre brikker til det felles puslespillet. Programmet så slik ut:

### **Program for sluttkonferanse**

«Jenter i bil og elektro» 24.01.13.

- 10.00 Åpning ved Knut Chr Christensen, direktør Norsk Teknologi / Musikkinnslag elever fra Foss videregående skole.
- 10.20 Kunnskapsminister Kristin Halvorsen.
- 10.50 Fagopplæringsjef Gunnar Pedersen og Linda Utheim, Velg Yrkesfag, Nordland fylkeskommune m/spørsmål og kommentarer.
- 11.30 Lunsj
- 12.00 Dramainnslag ved Bjørnholt videregående skole.
- 12.15 Representanter fra partene i deltakerbedriftene om arbeidet i prosjektet og fremtiden, med spørsmål og kommentarer.
- 13.15 Representanter fra kvinnenettverkene om arbeidet i prosjektet og fremtiden
- 13.45 Prosjektveilederne Inger Vagle og Ellen Møller, Høgskolen i Oslo og Akershus, framlegger rapport fra prosjektet med spørsmål og kommentarer.
- 14.45 Kaffepause.
- 15.00 Trepartssamarbeid som grunnlag for økt likestilling i yrkesfagene v/professor Hege Skjeie, Universitetet i Oslo.
- 15.20 Hva nå? Spørsmål og kommentarer til veien videre.
- 15.40 Kjønnbalanse i yrkesfagene et næringspolitisk spørsmål i fremtiden v/Storingsrepresentant og automasjonsingeniør Gunvor Eldegard.

Nordland fylkeskommune, partene fra et utvalg av deltakerbedrifter, vi som forskere og representanter fra jentenettverkene presenterte samlet den kollektiv og sammensatte kunnskapen som var utviklet gjennom prosjektet og aksjonsforskningsarbeidet. Konferansen var lagt opp som et møte med en diskuterende offentlighet som ga alle deltakerne og oss som forskere en anledning til å framlegge prosjekterfaringene som en felles helhet.

Denne totale presentasjonen var en offentlighetsorientering hvor erfaringer og refleksjoner over både den kontekstuelle og mer allmenngjorte delen av arbeidet ble søkt kommunisert til deltakerne på konferansen som en begynnelse på en samfunnsendrende prosess (K. A. Nielsen, 2007). For alle som deltok i denne prosessen lå et klart element av myndiggjøring og emansipasjon i spenningsfeltet mellom de kontekstuelle prosjekterfaringene og prosessene, for å prøve ut erfaringsrefleksjoner i møte med andre i en allmenngjørende prosess. Kvinne/jentenettverkene var i den særegne posisjonen at nettverket og den

kollektive stemmen var etablert og bygd opp som en del av prosjektet, og hadde slik en sentral betydning på konferansen.



*Figur 23. Bilde fra jentennettverkens kollektive presentasjon på sluttkonferansen*

Tre måneder før konferansen ble regjeringens offentlige utredning ”Politikk for likestilling” (NOU 2012:15, 2012) lagt fram. Den viet stor plass til det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, spesielt i tekniske fagområder i yrkesklassene som er definert som arbeiderklasse eller yrker med kortere utdanninger. Utredningen hadde svært sammenfallende konklusjoner med prosjektet ”Jenter i bil og elektro” om trepartssamarbeidets betydning for eventuelle endringer av kjønnsbalanse på det yrkesfaglige feltet og inngikk gjennom leder av utredningen Hege Skjeies innlegg, som en del av den kollektive framstillingen. Forskningsprosjektet ble nevnt i flere sammenhenger i utredningen, men den sentrale anbefalingen av trepartssamarbeidets rolle er det feltet som i størst grad er framtidig og underlagt politisk styring.

*Fra innledning til innstillingens kapittel om trepartssamarbeidet:*

Det finnes også flere eksempler på samarbeidsavtaler mellom arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjonene rettet mot spesifikke bransjer. Virke har for eksempel samarbeid med LO/HK om oppfølging av- og tilrettelegging for gravide i varehandelen. Spekter har en forpliktende avtale med Fagforbundet som

skal redusere deltid og bedre kompetansen blant sykehusansatte. LO og NHO har gjennom flere år satsset på prosjektet «Jenter i Bil- og Elektro». Hovedmålet med prosjektet er å utvikle metoder for å gjøre opplærings- og arbeidsmiljø i bransjene attraktive for kvinner.

Myndighetene har ambisiøse målsettinger for likestillingsarbeidet og for statens egen innsats. Likestillings- og diskrimineringsombudets rapport om statens likestillingsarbeid 2011-2012 viser likevel at statlige virksomheters likestillingsredegjørelser er mangelfulle. Viktige områder som kjønnsbalanse og lønn mangler gjerne. Nær halvparten av virksomhetene har ingen rapportering på grunnlagene etnisitet og nedsatt funksjonsevne (LDO 2012). På tilsvarende måte er det også avdekket at mange kommuner har problemer med å gjennomføre internt likestillingsarbeid (Guldvik mfl. 2011; LDO 2010; Tronstad 2010). Når det gjelder privat sektor er kunnskapen om slike forhold svært begrenset.

Flere av arbeidstakerorganisasjonene som har deltatt i høringen av NOU 2011:18 Struktur for likestilling fremhever behovet for aktivt likestillingsarbeid på virksomhetsnivå. LO understreker at et mer likestilt arbeidsliv er nøkkelen til et mer likestilt samfunn, og spesielt viktigheten av at partene involveres i arbeidet. YS fremhever at løsninger på dagens likestillingsutfordringer må finnes på virksomhetsnivå og at tillitsvalgte i sterkere grad bør trekkes inn i arbeidet. Også Unio understreker behovet for et systematisk partssamarbeid om likestilling. I møte med utvalget har Akademikerne vektlagt det samme.

Blant arbeidsgiverorganisasjonene understreker for eksempel Virke at virksomheter flest ønsker å drive et godt likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid, men også at de kan ha behov for veiledning om dette. Spekter framhever særlig det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og deltid som store utfordringer. Ledelsen i NHO har i andre sammenhenger gitt uttrykk for en grunnholdning der langsiktige avtaler mellom myndighetene og virksomhetene anses som et viktig virkemiddel for å møte sentrale utfordringer i arbeidslivet.

Utvalget ser arbeidslivet som en avgjørende viktig arena for framtidig likestillingsarbeid. Dette er vi på ingen måte alene om. Politikk for et likestilt arbeidsliv kan ikke avgrenses til rene sysselsettingsspørsmål, til spørsmål om likelønn, og heller ikke til spørsmål om å lette kombinasjonen av lønnsarbeid og foreldreansvar. Likestillingsarbeid angår rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår og arbeidsmiljø i bred forstand. Vi tolker – i hovedsak – partenes syn i høringen av NOU 2011: 18 som uttrykk for at det kan være behov for et tettere samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet om disse store utfordringene skal møtes. Partene i arbeidslivet har førstehåndskjennskap til hvordan arbeidslivet fungerer, nasjonalt, regionalt, og på virksomhetsnivå. Og myndighetene har, som sagt, ambisiøse målsettinger for likestillingsarbeidet.

Utvalget tror at en ny trepartsavtale om likestilling i arbeidslivet, kan være svært godt egnet til bedre måloppnåelse på dette området. Vi anbefaler derfor at offentlige myndigheter tar et slikt initiativ. Mulige rammer for en trepartsavtale drøftes nedenfor.... (NOU 2012:15, 2012, pp. 335-336)

Utredningens bruk av forskningsprosjektet som eksempel på utvikling av arbeidsmetoder og anbefalinger av trepartssamarbeidets rolle for økt kjønnsbalanse i det yrkesfaglige feltet betød en politisk forankring av arbeidet som åpnet for oppfølging og videreutvikling av arbeidet. Vi kommer nærmere inn på dette i sluttanalysen, men anser også dette som noen av aksjonsforskningsarbeidets konkrete resultater.

# Konkluderende analyser

Aksjonsforskningsprosessen har vært en kontinuerlig praktisk og refleksiv prosess, som har medført en praksis-teori transformasjon gjennom hele arbeidet. Vi har forsøkt å framstille dette mest mulig slik det har framkommet. I dette avsluttende kapitlet vil vi drøfte forskningsspørsmålene i lys av forskningsprosessen, med særlig vekt på den siste forutgående konsolideringsfasen og aktuell forskning som berører liknende spørsmål.

Til slutt ser vi kort på det overordnede forskningsmålet fra de fire perspektivene som ligger til grunn for dette arbeidet, minoritetsforståelse, feministisk forståelse, aksjonsforskning og det yrkesfaglige feltet.

## 7.1 Arbeidsorganisasjoner i kjønnsendring gjennom aksjonsforskning

Her vil vi først gå nærmere inn i avhandlingens første forskningsspørsmål:

- *Hvordan kan aksjonsforskning bidra til å framkalle barrierer og potensialer, samt utvikle økt handlingskompetanse i arbeidsorganisasjonene, for tilrettelegging og ivaretagning av kvinnelige lærlinger/ fagarbeidere som minoritet?*

Forskningsspørsmålet innebærer en kritisk tilnærming til hvorvidt jenter som minoritet i bil- og elektrobransjen tilbys et tilfredsstillende opplærings- og arbeidsmiljø. Dette utgangspunktet viser til nyere forskning om kvinner i mannsdominerte opplærings- og arbeidsmiljøer mer generelt i Skandinavia (Amundsdotter, 2009; Berglund, 2009; Bloksgaard, 2009b; Ø. G. Holter et al., 2003; Kvande, 2007; Liversage, 2009), og den foregående kartleggingsundersøkelsen vi gjennomførte spesifikt i disse to bransjene i Norge (Vagle & Møller, 2007).

Spørsmålet tar også utgangspunkt i at det ligger muligheter til å framkalle barrierer og potensialer for endringer og forbedringer i samarbeid med deltakerne i arbeidsorganisasjonene. Dette ble ivaretatt ved at forskningsprosjektet fortsatte ønsket deltakelse fra begge parter i bedriftene som skulle delta. Det innebar nødvendigvis ikke at alle deltakere var like entusiastiske, dette var ikke en påtvunget aktivitet, men i avtalen om deltakelse lå det en målsetting om å øke egen handlingskompetanse for partene i bedriftene. I samarbeid med arbeidsorganisasjonene har vi i denne delen av aksjonsforskningsarbeidet, fra et minoritets- og feministperspektiv og pedagogiske og dialogbaserte tilnærminger, utviklet prosesser som har framkalt barrierer og potensialer med hensyn til ulike sider av arbeidsmiljø og ledelsesansvar. Handlingskompetansen i organisasjonene har blitt utviklet i innflytelse av feministisk minoritetsforståelse, lokalt utviklet teori og aktivt topartssamarbeid i samspill med de kvinnelige ansatte i bedriften eller regionen.

Drøftingen av dette forskningsspørsmålet har vi delt inn i fire temaer:

- Aksjonsforskning med arbeidsorganisasjonene
- Arenaer og verktøy for å framkalle barrierer og potensialer
- Sentrale framkalt barrierer og potensialer
- Utvikling av økt handlingskompetanse

### **7.1.1 Aksjonsforskning med arbeidsorganisasjonene**

Vår bakgrunn og intensjon i aksjonsforskningsarbeidet i bedriftene var fra et pedagogisk aksjonsforskningsutgangspunkt. Som en del av arbeidslivsforskningens tradisjoner i Norge, hadde vi også lagt inn sterke elementer av dialogbasert aksjonsforskning og dialogbaserte forskningsarenaer som i Modell 1 (fig. 9). Gjennom forskningsprosessen valgte vi likevel en stadig mer pedagogisk orientert tilnærming som innebar andre forskningsarenaer som i Modell 2 (fig. 13). En utløsende årsak til dette var det pressede arbeidsmarkedet og tidspresset i organisasjonene. Den overordnede intensjonen var likevel å finne forskningstilnærminger og forskningsarenaer som ivaretok både minoritets- og feministforståelsen inn i et aksjonsforskningsarbeid i manns- og faglært dominerede arbeidsorganisasjoner.

Motstanden knyttet til kjønn og følelser eller klasse og verdsetting som vi drøftet i kapittel 3, eksisterte helt sikkert i arbeidsorganisasjonene som deltok, men ble ikke sentral, da bedriftene hvor denne motstanden var framtrekkende ikke ble med videre i forskningsprosjektet. Videre analyse av denne motstanden ligger derfor utenfor rammene til dette forskningsarbeidet.

Omfanget av arbeidet og innholdet i det første forskningsspørsmålet vanskeliggjorde en dialogbasert tilnærming i den enkelte bedrift med dialogkonferanser for alle ansatte osv.. En pedagogisk tilnærming ble derfor en måte å komme tettere på den enkelte bedrift og dennes problemstillinger med bruk av pedagogiske veiledningsverktøy (se punkt 2.4.3), og å arbeide dialogbasert med hele bransjer eller konsern ble et supplement. Selv om det i norsk mannsdominert arbeidsliv er et klart ønske fra store deler av majoriteten å få økt kjønnsbalanse (Ø. G. Holter et al., 2008), framstår likevel den konkrete tilretteleggingen og ivaretagelsen av kvinner i arbeidsorganisasjonene som et underordnet spørsmål i den daglige virksomheten. Slik framsto partene, og ikke majoriteten, som målgruppa for problemstillingen. Utviklingen av representantene for partenes bevissthet og forståelse av minoritetsspørsmålet, og videre økt handlingskompetanse, ble vurdert som grunnlaget for endringer og forbedringer i organisasjonene. Hadde spørsmålet vært et majoritetsspørsmål om produktivitet, sykefravær eller liknende, ville dette påkalt en annen metodikk og innholdsfokus som kunne vært mer forenelig med et tradisjonell dialogbasert tilnærming (se punkt 4.3).

Som vist i aksjonsforskningskapitlet under feministisk aksjonsforskning (se punkt 2.3), har det vært forbausende lite forskning definert som feministisk aksjonsforskning til tross for et til dels felles verdigrunnlag. Ewa Gunnarsson påviser hvordan hennes, og andres, feministiske forskning på åttitallet unngikk aksjonsforskningsbegrepet, selv om metodevalget lå tett opp til aksjonsforskning. Den feministiske forskningen hadde behov for å utvikle sine egne metoder og begreper og all tidligere forskning var mannsdominert, som hun sier:

A strong argument in gender and feminist research during the eighties was, as mentioned before, that a male norm in science was more or less explicitly reflected in theories, models, concepts and methods. This led to a deconstruction of many traditional concepts and models followed by a construction of new ones. (Gunnarsson, 2006, p. 131).

Gunnarsson anser at det er på høy tid med et langt tettere forhold mellom aksjonsforskning og feministisk forskning, men framhever fortsatt det som er *felles* som det hun illustrerer som slangen i paradiset for den feministiske forskningen. Faren er at fokus på en *felles stemme*, medfører at for eksempel kvinnes stemme ikke blir tydelig. En parallell til dette er fagbevegelsen generelt, og kanskje det norske Fellesforbundet spesielt, som har vært negativ til all særorganisering av kvinner i mannsdominerte forbund og ansett det som en form for fraksjonering (Jensen, 2003). Faren, eller slangen for å bruke Gunn-

arssons metafor, for aksjonsforskningen, blir i følge henne at fokus rettes mot de særegne interessene for kjønn, klasse, etnisitet og seksuell legning, eller det som omtales som interseksjonalitet, og dermed svekker den felles stemmen og individualiserer kollektivet. Aksjonsforskning har også som vist i kapittel 2, (punkt 2.3) blitt kritisert for å gi klasse forrang framfor genus eller kjønn (Ø. G. Holter, 2008; Maguire, 2001). Vi anser denne kritikken som forenelig med de motsetningene Gunnarsson (2006) skisserer mellom hvordan en felles stemme for eksempel kan skjule kvinnenens stemme, mens fokuset på kvinnenens stemme også kan splitte den felles stemmen. Klasse spørsmålet har en helt annen karakter enn kjønn, etnisitet og seksuell legning da det kan representere en hel fagforening eller andre mer omfattende grupper.

Øystein Gullvåg Holter (2008) påviser hvordan den industrielle skandinaviske aksjonsforskningen de siste tiårene har vært på menns banehalvdel hvor feministiske spørsmål har vært mer eller mindre ikke-temaer. Selv om den feministiske forskningen vokste fram på syttitallet, som Gunnarsson (2006) betegner som en tvillingsøster til aksjonsforskningen, foregikk så mye av aksjonsforskningen i et mannsdominert industrielt felt at behovet for å opprettholde gode samarbeidsforhold på feltet gikk foran en sammensmelting av de to retningene.

Ø. G. Holter (2008) deler aksjonsforskningens historie inn i tre stadier som vi mener gir et grunnlag for å forstå hvorfor det kan være vanskelig å inkludere feministiske spørsmål i aksjonsforskningsarbeid. De tre stadier kan opptre på ulike steder til ulike tider. Det første stadiet er ”Tension stage” og kan kort oppsummert illustrere aksjonsforskningens nybegynnerstadium med et stort behov for å beskytte seg mot angrep og bli akseptert av arbeidsorganisasjonene og forskerkolleger. Klassebegrepet nedtones for å komme i inngrep med arbeidsgiversiden, og fokus rettes mot rammebetingelser og liknende i virksomhetene for å skape endringer og forbedringer som kan komme begge parter til gode. Som i all forskning eller endringsarbeid, må det være et fokus på hovedproblemet eller hovedsaken. Andre spørsmål kan virke forstyrrende og avledende.

For example, feminist researchers who insist thematizing gender when not called for may be seen as too critical or not action-oriented enough, as happened at the WRI in the 1980s. They tended to “interrupt” the main discourse. Thus, they might have been excluded from teambuilding, and then criticized for not taking action or being too academic (Ø. G. Holter, 2008, p. 173).

I det neste stadiet, “*Spillover stage*”, er det ikke lenger nybegynnerprobleme-



ne som er grunnen til ignorering av kjønnsperspektivet. Aksjonsforskningens mer etablerte og konsoliderte posisjon medfører at den agerer mer og mer i likhet med mainstreamforskning og det paradoksale kan være at den ”frigjørende” forskningsretningen blir influert av den etablerte forskningen for å ivareta kjønsspørsmålet. Det tredje stadiet ”Diversification stage” oppstår når kjønns- og likestillingsspørsmål har fått mer allmenn aksept i samfunnet og forskningen. Innen aksjonsforskning i arbeidslivet framkommer denne utviklingen gjerne som et spørsmål om hvordan arbeidslivet kan gjøre bedre bruk av kvinner. I dette stadiet har aksjonsforskningsmetodikk inngått i store deler av arbeidsorganisasjonenes utviklingsmetodikk i tråd med lærende organisasjoner (se punkt 2.1). Vi anser at dette stadiet faller sammen med inntreden av mainstream-tenkning (se punkt 1.1.5), og kjønn i betydningen *gender* blir likevel ikke et eksplisitt spørsmål når det gjelder kvinner i de tekniske yrkesfagene.

Både Gunnarsson og Holter hevder at det er mange gode grunner til å kombinere aksjonsforskning og feministisk forskning og stiller spørsmål om hvordan dette kan la seg gjennomføre. Vår intensjon med dette forskningsarbeidet har vært å gjennomføre et aksjonsforskningsarbeid med et tydelig minoritets- og feministperspektiv. På tross av motstand i etableringen har forskningsarbeidet foregått nærmest i et laboratorium slik situasjonen er i det norske samfunnet, med en stor grad av likestillingsvilje, minimal arbeidsledighet og et velutviklet topartssamarbeid i arbeidsorganisasjonene i de aktuelle bransjene. Likevel stod ikke kjønn på dagsordenen av seg selv i de aktuelle organisasjonene. Vi har klart befunnet oss på stadiet ”Diversification stage”. Hovedorganisasjonene hadde et uttalt ønske om å forstå hva som kunne gjøres i sine fagområder, for å endre kjønnsbalansen som skiller seg så sterkt ut fra resten av det norske samfunnet, men de fant liten støtte i dagens kjønnsforskning. En av de uttalte interessene fra bedriftsledernes side, var helt i tråd med spørsmålsstillingen som kjennetegner dette stadiet, om hvordan arbeidslivet kunne gjøre bedre bruk av kvinner.

Direktør i Fjeldseth A/S sier i sitt sluttinnlegg (punkt 6.5.2):

Ved oppstart av prosjektet var vi i Fjeldseth AS meget positiv til initiativet, med utgangspunkt i at bransjen vil ha behov for rekruttering i et marked hvor det er og vil være sterk konkurranse om nye medarbeidere. I tillegg var, og er, vi av den oppfatning at bransjen trenger flere kvinner.

På lik linje med tidligere større aksjonsforskningsarbeider i Norge, innen tekniske yrkesfelt, har ikke kjønn vært et tema i senere dialogbaserte aksjonsforskningsarbeider. Med våre erfaringer fra tidligere prosjekter med kjønn i det

yrkesfaglige feltet, som ”Bevisste Utdanningsvalg”, og minoritetsperspektivet satt inn i et pluralistisk aksjonsforskningsarbeid over lengre tid, åpnet det seg nye muligheter som av mange var vurdert som nærmest umulig (Jmf. Solheim i 6.2.5). I tråd med tradisjonene i den dialogbaserte norske aksjonsforskningen var dette et klart konsensusfelt for de bedriftene som valgte å delta. Det nye var at spørsmålet angikk kjønnsbalanse og ikke var et primært klasseoverskridende konsensusprosjekt. Ut fra dette utviklet vi et feminist - minoritetsvinklet pedagogisk aksjonsforskningsarbeid i samarbeid med bedriftene og bedriftsnettverkene. På samme måte som Holter beskriver utfordringer med den industrielle aksjonsforskningens nedtoning av klasse- og maktrelasjoner, utfordret også denne formen muligheten for å se og avkle, ikke bare maktrelasjonen mellom forskere og deltakere, men også mellom deltakerne.

Avgjørende for gjennomføringen av dette feministiske aksjonsforskningsarbeidet i manns- og faglært-dominerte arbeidsorganisasjoner, har vært at det ble stilt tid og ressurser til rådighet for å gjennomføre et arbeid av et så stort omfang og over så lang tid. Det kan synes som en forutsetning som ikke kan forventes å være mulig så mange steder. Når det først er gjennomført, kan forskningsarbeidet likevel være et eksempel som kan inspirere til spredning i andre organisasjoner. I tillegg til tid- og ressurstilgangen, har vår erfaringsbakgrunn innen tekniske yrker, minoritets- og feministforståelse og aksjonsforskning helt klart åpnet muligheter på feltet som ellers kunne vært langt mer utilgjengelig.

I aktuelle møter med enkeltbedrifter, nettverk og dialogkonferanser med bedrifter tilførte vi erfaringene fra det foregående kartleggingsarbeidet og kategoriseringen av undertrykkelsesmekanismer, som vi har utviklet på bakgrunn av tidligere og egen forskning om jenter som minoritet i manns- og faglært-dominerte arbeidsmiljøer (se punkt 1.3.6). Kartleggingsarbeidet og kategoriseringen var en forutsetning for en kontekstuell orientering av dette feministiske aksjonsforskningsarbeidet. Det er ikke tilstrekkelig å ”tilsette en dose feminisme” i et aksjonsforskningsarbeid for å tilføre et kjønns- eller genusperspektiv (Gunnarsson, 2006). Utgangspunktet for vår kategorisering av mekanismene er i likhet med *doing gender* tilnærmingen (punkt 1.1.6) uttrykk for en forståelse av at samhandlingsmønstrene mellom deltakere i arbeidsorganisasjonene er mekanismer og strukturer det ikke er mulig å velge seg bort fra for det enkelte individ, men er kontekstbundet til de forventninger og normer som eksisterer i den enkelte organisasjon. I motsetning til liknende arbeider som kombinerer *doing gender* og aksjonsforskning, som hos Eva Amundsdotter (2009), medførte forskningsprosessen at vi ikke gikk ut blant majoriteten i organisasjonene eller

samarbeidet med egne forandringsledere, men delte minoritetskompetansen med partene i virksomhetene slik at de hadde muligheter til å gjøre bruk av dem i sitt arbeid ut i egne organisasjoner.

Den veiledende forskerrollen i samarbeidet med partene i bedriftene forsterket behovet for å være to forskere. Først for å kunne veksle mellom å lytte og delta i dialogen i forsknings- og veiledningsmøtene. Deretter for å gjennomføre refleksjonen i et samspill mellom oss i etterkant av sekvensene som grunnlag for nye planer og kontinuerlig dokumentasjon. For å bidra til en mest mulig demokratisk utvikling av forskningsarbeidet samt vår egenutvikling som forskere, anså vi det som viktig å spre dokumentasjon av arbeidet til deltakerne, praksisfeltet, forskningsfeltet og offentligheten underveis. Dette besto i:

- Handlingsplaner i bedrifter i samarbeid med partene i den enkelte bedrift som ble tilgjengelig for alle ansatte og som ble brukt på bedrifters hjemmeside på nettet.
- Referater fra møter med bedriftsnettverk som ble tilgjengelig for aktuelle deltakere og bransjeorganisasjonene.
- Halvårlege rapporter til prosjektstyret som ble lagt ut på prosjektets hjemmesider og offentlig tilgjengelig. Rapportene var viktig for å synliggjøre hindringer og potensialer for den enkelte bedrift, og i bransjene for å drive prosjektet framover og bringe inn aktuell forskning på feltet til deltakerne, inkludert hovedorganisasjonene.
- Logger/paper til forskningsmiljøet innen KIP-prosjektet og Nordyrk mm. Hensikten med dette var å skape en mest mulig transparent forsknings- og utviklingsprosess hvor flest mulig kunne kommentere, kontrollere og bidra til endringer og utvikling i forskningsprosessen.
- Bidrag til artikler i fagblader og innledninger på konferanser om beslektede temaer.

(Jmf. Vedlegg 3)

### **7.1.2 Arenaer og verktøy for å framkalle barrierer og potensialer**

Kurt Lewins utsagn om at en må forsøke å endre et sosialt system for å forstå det (Lewin, 1946) har vært trykket til hjertet av både aksjonsforsker og feministiske forskere (Ø. G. Holter, 2008). Barrierer som ble framkalt først i organisasjonene som valgte ikke å delta og senere barrierer og muligheter i de deltagende organisasjonene, ble primært synlig som resultat av nettopp forsøk på

endring. Det viktigste grunnlaget for å starte endringsarbeid var etablering av arbeidsgrupper eller nettverk i den enkelte organisasjon og nettverk i bransjer eller regioner (Gustavsen, 2010), dette var også som vist den viktigste arenaen for det pedagogiske forsknings- og veiledningsarbeidet.

Gjennom forskningsprosessen ble arbeidsgruppene i bedriftene det sentrale organet for arbeidet med endringer i den enkelte arbeidsorganisasjon i dette forskningsprosjektet. *Doing gender* som er både en teoretisk modell og et interaktivt verktøy, var den mest aktuelle eksisterende tilnærmingen (Gunnarsson & Kvande, 2003). Den bygger på fire sentrale elementer: *Kjønnsarbeidsdeling/segregeringsmønster; Symboler, forestillinger og diskurser; Identitet og personlig tilnærming og Interaksjon dvs. samspeillet mellom mennesker*. Det er flere årsaker til at denne modellen likevel ikke var direkte anvendbar på dette forskningsarbeidet, spesielt når det gjaldt det sentrale elementet *Kjønnsarbeidsdeling/segregeringsmønster*.

For det første utgjorde jentene i de aktuelle arbeidsorganisasjonene en svært liten minoritet, for det andre var dette et forskningsarbeid som kun omhandlet den horisontale kjønnsdeling innen den faglærte yrkesklassen, og sist men ikke minst arbeidet vi med partene i bedriftene som selv var aktørene i endringsarbeidet. Vi har vært inspirert av *doing gender*-metoden og ser flere sammenfallende innfallsvinkler til vårt arbeid, men først og fremst med en minoritetsvinkling i en feministisk kontekst da kvinneandelen i de aktuelle organisasjonene var kun tre til fire prosent. Kjønnsarbeidsinndeling/segregeringsmønstre ble dermed marginale spørsmål, men i likhet med et *doing gender* arbeid søkte vi å finne metoder for å kartlegge endringsbehovene i organisasjonene og legge til rette for en bedriftsdiskurs som ivaretok det feministiske aspektet.

I *doing gender* prosjekter etableres ofte egne arbeidsgrupper med forandringsledere. Vi valgte i arbeidsorganisasjonene i størst mulig grad å samarbeide med de etablerte organisasjonene og funksjonene. Primært partene, men ulike funksjoner som HR-ansvarlige og HMS-ansvarlige ble også trukket inn i arbeidet. Allerede på den innledende dialogkonferansen hvor kun partene var invitert, sendte enkelte bedrifter kvinnelige ansatte som ikke representerte partene. Som vist i prosesskapitlene var det en gjennomgående utfordring å fastholde at ansvaret for gjennomføringen lå hos partene og ikke ble en "jente-greie" som skulle ivaretas av kvinnelige HR-ansvarlige, HMS-ansvarlige eller kvinnelig ansatte, selv om disse ofte utgjorde ressurspersoner i arbeidet og var aktuelle kontaktpersoner for jentene i bedriftene.

Arbeidsgruppene ble med sine ulike sammensetninger, det sentrale organet for å kartlegge jentenes situasjon i egen bedrift og påvirke den interne diskursutviklingen. Vi vil under se nærmere på utdrag av sluttokumentasjonene

fra noen av deltakerbedriftene som er gjengitt i sin helhet i kapittel 6. I alle bedriftene startet vi med et møte med partene og gikk gjennom mål og rammer for forskningsprosjektet, før vi i fellesskap prøvde å finne arbeidsformer som egnet seg for den enkelte organisasjon. Utdragene nedenfor viser ulike tilnæringer til å starte opp arbeidet i bedriftene med hensyn til sammensetning og ansvarsfordeling:

Fra partene i Toyotas sluttinnlegg (punkt 6.5.2):

Vi startet prosjektet med å lage en arbeidsgruppe med vår kvinnelige HMS-ansvarlig, tillitsvalgt som ledet gruppen, verneombud, opplæringsansvarlig og representanter for kvinnelige lærlinger. Det ble laget en handlingsplan som medførte at vi fikk ryddet opp i en del spørsmål vedrørende HMS, arbeidstøy og liknende. HMS-ansvarlig var også sentral som kvinnelig kontaktperson for jentene. Vi gikk gjennom personhåndboken og spørsmålene i ansettelsesintervjuer med hensyn til jentene. Noen ting i handlingsplanen ble aldri aktuelt andre ting er gjennomført og ordnet opp.

Arbeidsgruppen i Toyota hadde umiddelbart et handlingsfokus rettet mot egen virksomhet og ønsket å engasjere spesielt den kvinnelige HMS-ansvarlige i en knutepunktfunksjon i organisasjonen. Kartlegging viste at mye av tilretteleggingsarbeidet omhandlet HMS-arbeid og de så det som en fordel å ha en kvinnelig kontaktperson i forhold til jentene. Samtidig var dette en relativt nøytral person i en bedrift hvor begge parter var aktive og engasjert i endringsarbeidet.

Fra sluttinnlegget til tidligere hovedtillitsvalgt, nåværende personalleder i Bravidas Trondheim (6.2.1):

Bedriften (Siemens Installation as senere Bravida Norge as) ønsket å være med i prosjektet, da vi på 80 tallet hadde gode erfaringer med jenter i elektro yrket. Bedriftsledelse og tillitsvalgte (undertegnede) i 2008 ønsket på bakgrunn av dette å være med å bidra til å få nytt fokus på jenter inn i disse fagene. På konferansen representerte undertegnede Siemens Installation som hovedtillitsvalgt. Vi ble fra starten av pushet av lederne for prosjektet og det resulterte i at vi hadde en del felles møter med andre elektrobedrifter i distriktet. Dette var for vår del veldig positivt, da det kom fram mange nye elementer som vi kunne ta med oss videre.

I Siemens Installation var den tillitsvalgte en ildsjel som brant for dette arbeidet, og han framhever positive erfaringer med kvinnelige kollegaer, erfaringer som han ønsket å dele med andre. Begge parter fra virksomheten deltok, men

den tillitsvalgte var klart den drivende aktøren. Arbeidsgruppen ble i praksis det regionale nettverket hvor Siemens Installation samarbeidet med partene i to andre elektrobedrifter i de første fasene. Fokuset rettet seg dermed i mindre grad mot endringer i egen bedrift, men i større grad mot omdømme og rekruttering. De felles møtene framstiller han som svært positive og synliggjør at dette var en arena for refleksjon og diskursendring.

Elektrokonsernet YIT undertegnet tidlig i 2009 avtale med forsknings- og utviklingsprosjektet, men avdelingen i Nordland begynte først aktiviteten etter at den tillitsvalgte hadde deltatt på startkonferansen på slutten av året. Partene i arbeidsorganisasjonene startet med å ha interne møter, med og uten oss, for å finne fram til hvordan arbeidsgruppen i skulle organiseres. Den kvinnelige installatøren som skrev sluttinnlegget fra bedriften beskriver hvordan de hadde behov for å kartlegge de interne forholdene, blant annet sett i lys av minoritetsforståelse og erfaringer som var framkommet på startkonferansen. Da arbeidsgruppen ble nedsatt valgte de å involvere de kvinnelige ansatte i bedriften. Det kan se ut til at det faktum at bedriften hadde hatt en kvinnelig installatør i en årrekke fungerte som en katalysator for å sette utviklingsprosessen i gang i denne avdelingen. Jentene fikk, som hun viser, raskt et relativt stort spillerom til å sette i gang ulike aktiviteter i bedriften.

Fra den kvinnelige installatøren i YIT Nordlands sluttinnlegg (punkt 6.5.2):

Selv om YIT Bodø har hatt jente/r i mange år betyr ikke dette at jentene har vært flinke nok til å fortelle hvordan det er å være jente i bransjen. Blant annet har ikke hygiene og garderobeforhold på brakkerigger vært tatt opp nok som tema. Jeg har vært der lenge - og det er vel mer slik at vi har ”vendt” oss til hverandre, ikke noe negativt slikt sett nødvendigvis, men kanskje var ikke veien brøytet klar for nye jenter.

For min del ble jeg klar over at vi var med i prosjektet da tillitsvalgte kom til meg etter oppstartkonferansen og lurte på om ”ting” virkelig var slik. Han hadde vært på konferansen og hørt flere jenter si litt om hvordan det var å jobbe i bransjene, da fikk han en aha opplevelse - mye som han aldri hadde tenkt over. Dette medførte at vi hadde noen møter internt hvor vi diskuterte litt om utfordringene, som er for jenter og bedriftene. På dette tidspunktet hadde vi tatt inn jenter som lærlinger, og etter hvert kom vi i gang med arbeid lokalt i bedrift. Vi laget arbeidsgrupper med ledelse, tillitsvalgte og jentene. Handlingsplaner ble laget og jentene fikk mulighet til å jobbe mer med prosjektet. Jentelærlingene laget blant annet design til klær og brosjyrer.

Eksemplene viser at dialogen mellom partene i arbeidsorganisasjonene ble igangsatt, med kjønn på dagsordenen, men i ulike former og med ulike fo-

kusområder. Aksjonsforskningens oppfordringsstruktur bidro til at eksempler fra jentenes hverdag i bedriftene, bokstavelig talt, kom på partenes bord. De ble kjent med, eller delte informasjon om, brakkeforhold, plakater av avkledde damer i arbeidsmiljøet, negativ eller ekskluderende atferd overfor kvinner i organisasjonen. Strukturen bidro til å kvalifisere ledere og tillitsvalgte minoritetsfaglige refleksjoner og styrke deres muligheter til å ta beslutninger om hvilke betingelser de ønsket å tilby sine kvinnelige ansatte. Makten til endringer lå hos partene, mens kvinnene i arbeidsorganisasjonen var selv eksperter på sin egen situasjon. Dialog med kvinnelige ansatte var en forutsetning for kvalifiserte beslutninger. Virksomhetene utviklet strategier for å oppnå dette i tråd med Kanter (1977) sine empowermentstrategier for jenter som minoritet i mannsdominerte virksomheter. Empowerment i arbeidsorganisasjonene er ikke det samme som myndiggjøringsbegrepet i den kritisk utopiske aksjonsforskningen, men kan være et skritt på veien (Schwencke, 2006). Vi vil komme nærmere tilbake til jentenes myndiggjøring og begrepet under behandlingen av de frittstående jentennettverkene. I den ”bedriftskontrollerte” delen av forskningsprosjektet anser vi empowerment som det mest betegnende begrepet.

Kanter vektlegger først og fremst ledelsens ansvar, deretter konkrete tiltak som egne innføringsprogram, nettverk og støttespillere for å øke kvinners trivsel og innflytelse i organisasjonene. Hun stiller en rekke spørsmål som sjekkpunkter for bedriftens ledelse:

Organizations should also routinely schedule meetings and events which give women an opportunity to come in contact with power-holders. (...) Even if women are hired, how can their success be reasonably guaranteed? The government can set down guidelines, and organization hires the requisite number of female bodies. But what do they do then? What happens next? What sorts of training are offered, how are women introduced to the organization? Are networks created? The network issue is of special concern for women in fields where they are still numerically scarce. And how are the women to be integrated with their male peers in empowering ways? (Kanter, 1977, p. 279).

En fruktbar dialog mellom arbeidsgruppene i virksomhetene og ansatte jenter forutsatte en vilje og forståelse til å anvende former for empowermentstrategier i bedriften, slik at jentenes deltakelse ble løftet fram som noe positivt. ”Her skal alle behandles likt”-tanken var og ble den gjennomgående mest framtreddende hindringen for å innføre empowermentsfremmende tiltak for jentene. Denne tenkningen var utbredt hos ledere og tillitsvalgte, men også mange kvinnelige ansatte ga selv uttrykk for dette.

Direktør i Fjeldseth A/S sier i sitt sluttinnlegg (punkt 6.5.2):

Tidligere regnet vi med at kvinner sluttet når de fikk barn, nå er målsetningen at de skal trives så godt at de ønsker å komme tilbake etter svangerskapspermisjon. Gjennom samtaler med jentene har de vært klare på at de ikke ønsker noe forskjellsbehandling utover det som er nødvendig. Vår erfaring er at alt dette har fungert godt og at også de store og mellomstore byggentreprenører har støttet godt opp om våre tiltak når det gjelder tilrettelegging på byggeplassene.

Dette utsagnet synliggjør den innebygde motsetningen mellom ønsket om dialog og best mulig tilrettelegging og ”frykten” for forskjellsbehandling eller egne tiltak for jenter. Vår forskeroppgave var blant annet å tilføre minoritetskompetanse og stille spørsmål, i tråd med Kanter sine, og vår egen kategorisering av undertrykkelsesmekanismer. Spørsmålene ble tilpasset den lokale konteksten inn i gruppeveiledningssituasjonene, for å bidra til at partenes lederskap kunne arbeide konstruktivt med denne motsetningen. ” (...) *those in leadership roles who are expected to mobilize others and are held accountable for decisions and results. Their effectiveness is shaped by their relative power or powerlessness, which affects their desirability as leaders (...)*” (Kanter, 1977, p. 275).

Bedriftene hadde ulike systemer for tilbakemelding for alle ansatte gjennom trivselsundersøkelser, medarbeidersamtaler eller liknende. Dette kunne bidra til å avdekke motstand og potensial i spørsmålet om tilrettelegging for jenter som minoritet. Ofte kunne det være vanskelig å bruke tilbakemeldingene med fokus på kjønsspørsmål, og å opprettholde anonymitet når det for eksempel var en jente og tohundre menn i arbeidsorganisasjonen. Dessuten er det en jente sier gjeldende kun for henne, og hun må bli hørt som den personen hun er. Når minoriteten nærmer seg en gruppe på 20% vil det være mulig å trekke mer generelle konklusjoner av *felles* opplevelser. Dette var også en av utfordringene i forskningsarbeidet og forøvrig i alt minoritetsarbeid. (G. Hernes & Knudsen, 1990; Kanter, 1977; NOU 2012:15, 2012).

At jenter i arbeidsorganisasjonene, gjennom fagforeningene eller nettverkene ga tydelige tilbakemeldinger på sine opplevelser, behov og ønsker, var nødvendige forutsetninger for å frambringe hindringer og potensialer. Men det var også en fare i å generalisere ut fra enkelte jenters personlighet, spesifikke opplevelser eller liknende. Minoritetskompetanseutvikling gjennom aksjonsforskningsprosessene medførte at ledere og tillitsvalgte, spesielt i bedrifter med mange jenter, etter hvert vektla at jentene var like forskjellige som guttene og at et inkluderende miljø for begge kjønn forutsatte denne forståelsen.



### 7.1.3 Sentrale framkalte barrierer og potensialer

Frambrakte barrierer og potensialer i en bedrift eller region kan ikke legges som grunnlag for generalisering. De kan være svært kontekstuelle og persønnavhengige, spesielt i et minoritetslandskap. Kunnskapsutviklingen er primært knyttet til det prosessuelle arbeidet med framkallingen. Amundsdotter som arbeider mer innen en *doing gender* modell med forandringsledere utenom partene uttrykker det slik:

I dessa prosesser är ambitionen att skapa en genusmedvetenhet, som kan integreras i organisationens vardagsliv. Ett sätt som nätverket kan bidra till det, är att göra lärningsprocesser som utgår från deltagarnas, förändringsledarnas handlingar och ansatsar till att skapa förändring. Dilemman, framgångar och svårigheter, görs till ett gemensamt kunnskapande, men med ett fokus på aktören, individen, som grund. (Amundsdotter, 2009, p. 220).

Under punkt 6.2.1 stiller vi spørsmål om handlingsplanene i arbeidsorganisasjonene gjør en forskjell i praksis. Barrierer og potensial framkom kontinuerlig i utviklings- og endringsprosessene og under dette punktet forsøkte vi å kategorisere dette i den grad det var mulig å generalisere. Skjematisk kan det framstilles slik:

Sentrale felt	Potensial	Barrierer
Ledere- og tillitsvalgsansvar	Årvåkne ledere og tillitsvalgte	Ledere og tillitsvalgte som "lar ting skli"
Fysisk arbeidsmiljø	God HMS	Dårlig HMS
Sosialt arbeidsmiljø	Inkluderende arbeidsmiljø	Ekskluderende arbeidsmiljø
Kjønnsbalanse på dagsordenen innen NHO og LO	Regionale og sentrale organisasjoner tar initiativ	Regionale og sentrale organisasjoner ignorer spørsmålet
Dialog i arbeidsorganisasjonen mellom jentene og partene	Arenaer og strukturer for dialog med jentene som minoritet i organisasjonen	Ingen eller tilfeldig og individuell dialog med jentene i organisasjonen
Svangerskap, fødsel og amming	Oppfølging ved svangerskap, fødsel og amming tilpasset den enkelte	Ignorering eller generalisering av kvinner som er gravide eller i barsel

Under viser utdragene fra partene i bedriftenes sluttkommentarer at det i ulike bransjer og kontekster vektlegges ulike potensialer og barrierer.

Fra partene i Toyotas sluttinnlegg (punkt 6.5.2):

Vi har en fordel med et ungt miljø i bedriften og bilbransjen har faste lokaler som kan tilrettelegges en gang for alle. Både gutter og jenter i Oslo går videre i bransjen eller andre yrker. Per dags dato har vi ikke så mange jenter igjen, bilmekaniker er fortsatt et fysisk yrke som favoriserer gutter på sikt, selv om tilrettelegging gjør en del lettere. Noen synes det blir tungt etter hvert, både gutter og jenter, litt fortere med jenter. (...)Vi skal fortsette med det som fungerer og ha oppmerksomhet på at vi skal ha en andel jenter. Det skal være en del av hverdagen å ha jenter på ettermarkedet på samme måte som i andre deler av virksomheten. De er med på å forbedre arbeidsmiljøet, tonen og settingen blir mer hyggelig og mer avslappet.

Toyota er den eneste bedriften som representerer bilbransjen. Sluttinnlegget er felles for opplæringsansvarlig for hele Oslo og tillitsvalgt på avdelingen Oppsal. De har lang erfaring med å ha jenter i organisasjonen og har et fokus på betydningen av relativt antall og kjønnsbalanse som en forutsetning for et godt arbeidsmiljø. Denne erkjennelsen er et klart potensial for videre arbeid med rekruttering og ivaretagelse av jenter i arbeidsmiljøet. HMS-saker blir ikke lenger trukket fram som en barriere i denne bedriften med unntak av en konstatering av at fysisk styrke kan være en større utfordring for jenter.

Direktør i Fjeldseth A/S sier i sitt sluttinnlegg (punkt 6.5.2):

Vi har fra tidligere satsninger med å rekruttere og ansette kvinner, erfart at kvinnene blir en kort periode, for så å bli helt borte fra bransjen. Denne erfaringen var viktig for oss å ta med ved rekruttering av nye medarbeidere, og vi har sett det som meget viktig å legge godt til rette for dem som kommer inn i bransjen. Viktige elementer her var å bygge opp for gjensidig respekt og toleranse, egen garderobe mm. Vi har også hatt sterk oppfølging med hensyn til sjikane og mobbing på arbeidsplassen.

Bedriften har lang erfaring med kvinnelige ansatte, men har aldri hatt et stort antall kvinner. De har et sterkt ønske om økt rekruttering. Bedrifter med få jenter ”taper” ofte i kampen om de få jentene som er mulig å ansette, og kan komme inn i en ond sirkel i rekrutteringsøyemed ved å framstå som lite kvinnevennlige med få kvinner i virksomheten. Fjeldseths ”våpen” i denne kampen er å sette fokus på et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø. I likhet med Toyota ser de det relative antallet som en sentral barriere, men vektlegger også HMS. Administrerende direktør som har laget innlegget, har engasjert seg sterkt i endring av kjønnsbalansen og inngår slik som et vesentlig potensial for endringer i bedriften.

Fra sluttinnlegget til tidligere hovedtillitsvalgt, nåværende personalleder i Bravidas Trondheim (6.2.1):

Ellers har vi vært påpasselige med å sikre gode garderobe og toalettforhold. Alltid på forhånd sjekke at dette er på plass (Burde være unødvendig i 2013). Dette mener vi er en av faktorene for at vi skal beholde jenter lenger i faget. Bravida Trondheim har økt sin andel av jenter fra en til ni jenter siden 2008. Med inntak av fem jenter av totalt sytten lærlinger i 2012 er vi på rett vei. Dette mener vi har gitt en positiv miljøgevinst inn i en mannsdominert bedrift og vi har i tillegg fått lærlinger med et pågangsmot og læreevne på minst like høyt nivå som gutter.

HMS er helt sentralt også for denne elektrobedriften som både potensial og barriere i arbeidet med å skape et tokjønnnet arbeidsmiljø. De er blant bedriftene som har vært ”rekrutteringsvinnere” og har fokus på å ta vare på dem som har kommet inn i bedriften, for opprettholde og arbeide videre fram mot bransjens mål om 20 % kvinner i 2020. Jentene verdsettes for sin dyktighet, noe som kan innebære holdninger til jentene som ”en av gutta” eller ”her skal alle behandles likt”-tenkning og være en barriere for tilrettelegging for begge kjønn.

Fra den kvinnelige installatøren i YIT Nordlands sluttinnlegg (punkt 6.5.2):

Selv om YIT Bodø har en flott stab med personell, hvor de aller fleste er positive til å arbeide med begge kjønn, var det enkelte som klarte å komme med en del ”sure” kommentarer når vi som jenter plutselig fikk hettegenser og t-skjorte med tekst jenter i bil og elektro, og prøvde å få tilpassede arbeidsklær. Det ble synliggjort noe misunnelse - det pussige er at det først og fremst kom fra de yngste ”guttan”. Ei av ”jentan” fikk sågar slengt etter seg at hun var vel garantert fast jobb etter læretid, ”ho som va’ jente”.

YIT og jentene ble nok litt mer kjent med hverandre, det var full støtte fra ledelsen i de tiltakene som kom fram. Det ble også arbeidet med holdningene til ”guttan”, baser og teknikere ble etter hvert mer oppmerksomme. Spesielt dette med riggforhold - det er faktisk slik at de aller fleste ønsker at rigg/garderober og toaletter er i en akseptabel standard.

Den kvinnelige installatøren i YIT i Nordland trekker fram hvordan økt synlighet gjennom aktivitet kan bli en barriere. En annen vesentlig barriere hun vektlegger som også er i tråd med de andre elektrobedriftene er HMS-forholdene på rigger eller byggeplasser. Støtten fra ledelsen er likeens her et fokusert potensial for å lykkes i arbeidet med holdningsspørsmål på alle plan i virksom-

heten. Dialog mellom jentene i tråd med Kanter (1977) empowermentsstrategi er videre et framtreddende potensial i denne bedriften.

I eksemplene over framkommer mye av de samme potensialer og barrierer som er vist tidligere, spesielt med hensyn til HMS-forhold. Men i tillegg er det et sterkt fokus på det relative antallet mellom kvinner og menn. Et lavt relativt antall kvinner har mange konsekvenser. Fagene blir ”stengt” og ”usynlig” for andre jenter og det er vanskelig å rekruttere nye jenter. Det fører også, som innlegget fra Nordland YIT viser, til en synlighet eller ”merket” rolle. ”In any job category or peer level where men vastly outnumber women, for example, so that women are virtually alone among all-male peers, the problems of “tokenism” arise, and those women operate at the disadvantage in the organization.” (Kanter, 1977, p. 281). Vi ser at et relativt høyt antall jenter i en virksomhet i seg selv utgjør et potensial for både rekruttering og økt minoritetskompetanse i alle deler av organisasjonen. En tydelig minoritet inntar en helt annen rolle enn en enkelt person eller liten gruppe ”merkede”. I for eksempel Siemens/Bravida hvor antallet hadde økt, så økningen av det relative antallet jenter ut til å ansvarliggjøre ledelsen i bedriften for å håndtere et ledelsesansvar, og ikke anse det som enkeltpersoners litt uvanlige valg.

En annen tilnærming som antydes her, og som har framkommet i enkelte kontekster i forskningsprosessen, er det vi har kalt ”Likhetsstanken” eller ”En av gutta” -tenkning. Dette har ofte framstått som en vag og ikke så lett identifiserbar problemstilling. Det mest konkrete har vært bedrifter som ikke har ønsket å delta eller brukt lang tid på å bli med i forskningsarbeidet fordi jentene i bedriften har sagt de ikke ønsker noen form for oppmerksomhet eller ”forskjellsbehandling”. Men også ledere i bedrifter har sagt de ikke ønsker egne tiltak for jenter, men vil at alle skal behandles likt i deres organisasjon. Dette er en tenkning og holdning som berører alle minoriteter.

Tokens can never really be seen as they are, and they are always fighting stereotypes, because of a third tendency. The characteristics of tokens as individuals are often distorted to fit preexisting generalization about their category as a group – what I call “assimilation”. (Kanter, 1977, p. 230).

Det er klare paralleller mellom etniske minoriteter og kvinner som minoritet. Både pedagogisk i skole eller opplæring og ledelse i bedrift krever dette en kompetanse som anerkjenner ulikhet og minoriteters behov for synlighet på egne premisser (E. Møller & Vagle, 2003; Thingstrup, 2012).

Amundsdotter (2009) framhever i sitatet som vi refererer tidligere i dette punktet at ”I dessa processer är ambitionen att skapa en genusmedvetenhet,

som kan integreres i organisasjonens vardagsliv.” I vårt forskningsarbeid har intensjonene i minst like stor grad vært å skape en minoritetsbevissthet og forståelse for hersketeknikker og undertrykkelsesmekanismer (E. Møller & Vagle, 2003; Ås, 1978) som inntreer i grupper med merkede minoriteter. Bevissthet inspirert av Kanter (1977) påvisning av både kvinnelige minoriteters strategier i mannsdominerte miljøer, som å forsøke å bli mest mulig usynlige, og de roller som kvinner i slike miljøer mer eller mindre tildeles som mor, forførrerke, maskot, eller jernkvinne. (se pkt. 1.3.4) har vært et viktig potensial for deltakerne i arbeidsorganisasjonene for å bidra til en bedre hverdag for kvinnelige lærlinger og fagarbeidere, gjennom hele prosessen denne avhandlingen dokumenterer.

Denne tilnærmingen kan kritiseres for å nedtone en analytisk tilnærming som vektlegger kjønnsmotsetninger og patriarkalske strukturer. Men det er ikke slik at dette er et spørsmål om enten eller. Spørsmålet var hvilket analyseverktøy ledere, opplæringsansvarlige, tillitsvalgte og vi som deltakende forskere trengte for best mulig å forstå den situasjonen jentene som en minoritet blant menn i virksomhetene befant seg i. Når en jente forsøker å gjøre seg usynlig i organisasjonen, eller en annen har en forførrerrolle i et arbeidsmiljø, har en slik bevissthet hos ledere og tillitsvalgte bidratt til å øke deres kompetanse i arbeidet for å skape et inkluderende arbeidsmiljø for begge kjønn.

Andre forskningsarbeider som ikke inkluderer et minoritetsperspektiv i prosessuelle prosjekter har kommet fram til konklusjoner som divergerer fra det som har framkommet i denne avhandlingen. Parallelt med forskningsprosjektet ”Jenter i bil og elektro” gjennomførte for eksempel kriminologen Cecilie Basberg Neumann og sosialantropologene Mari Rysst og Mari Bjerck (2012) et forskningsarbeid; ”En av gutta: Kvinner og klær i mannsdominerte arbeiderklasseyrker”. De anvendte deltagende observasjon over inntil tre uker, intervjuer av kvinner, og noen menn, på ulike mannsdominerte arbeidsplasser i forsvaret, på oljerigg og innen bygg-og anleggsbransjen m.m. i Norge. Studiet har hovedfokus på arbeidsklærnes betydning for kvinnerollen i arbeidsmiljøene, men tegner i tillegg svært stereotype og generaliserte bilder av kvinnene som har deltatt, som skoletrotte og ”guttejenter”. Alle kvinnene var minoriteter på sine arbeidsplasser, men de sentrale analyseverktøyene var ”arbeiderlikhet” og ”kjønnsulikhet” hentet fra Iversen (2006). Begrepet ”arbeiderlikhet” som uttrykk for solidaritetstradisjonen og ”her skal alle behandles likt” har i vårt arbeid vært en klar motsetning til minoritetstenkingen. Kjønnsulikhet er et fokus som vektlegger ulikheten mellom de to kjønnene. Deres valg av analyseverktøy kan være én av årsakene til at problemstillingene i dette studiet i stor

grad divergerer fra de som framkommer i utviklingsprosessene som har funnet sted i vårt arbeid.

”Denne tendensen til å underkommunisere kjønnsulikhet ser vi som nødvendig for å bli inkludert som en av gutta” (Neumann et al., 2012, p. 246) sier de og framhever kjønnsnøytralitet som en mekanisme av arbeiderlikhet og kjønnsulikhet, men uten å sette minoritetsperspektivet inn. Betydningen av det relative antallet forsvinner derfor i analysen av årsak og virkning. Som det understående sitatet viser, innebærer dette en annen tilnærming til analysen av relasjonene mellom kvinner og menn i et mannsdominert arbeidsmiljø, i beskrivelsen av en jente som liker å pynte seg på jobb:

(...) men måten hun har feminisert arbeidstøyet på, illustrerer at for henne er kjønnsulikhet like viktig som arbeiderlikhet. Hun vil ha samme arbeid som gutta og bli ansett som like god som dem, samtidig som hun, som vi skal se senere, vil være attraktiv for det heteroseksuelle mannsblikket. Om dette handler om å være attraktiv for det heteroseksuelle mannsblikket hos spesifikke kolleger, eller om det er uttrykk for en internalisert norm som forutsetter et generalisert heteroseksuelt mannsblikk, kan vi imidlertid ikke vite. (Neumann et al., 2012, p. 246).

Utover analysen av arbeidstøets funksjon har fler av kvinnene i materialet uttrykt at de trives med å være eneste jente i sitt arbeidsmiljø og ikke er opptatt av å få fler kvinner i miljøet. Forskerne stiller seg spørsmålet ”Hvorfor ønsker ikke kvinnene i vår studie at de hadde flere kvinnelige kolleger?” (Neumann et al., 2012, p. 251). Spesielt med utgangspunkt i en av kvinnes uttalelser konkluderer de blant annet med:

Men at kvinnen i vår studie ikke ønsker seg flere kvinnelige kolleger, kan i tillegg handle om, eller virke sammen med, begjær. Å være den eneste, eller en av få kvinner på en arbeidsplass, innebærer også det potensielle gode det er å bli sett og anerkjent nettopp som kvinne, arbeidstaker og seksuelt ærbart subjekt, av menn. (Neumann et al., 2012, p. 252).

Gjennom hele forskningsprosessen i ”Jenter i bil og elektro” har problemstillingen om at jentene ikke ønsker flere jenter på sin arbeidsplass framkommet jevnlig fra både ledere og jenter selv. Vi har ikke analysert dette som en selvstendig problemstilling, men har satt den i et minoritetsperspektiv og ikke minst i utviklingsprosesser over lang tid. Flere ledere og jenter som la fram dette i starten av arbeidet i sin organisasjon, deltok relativt raskt aktivt i rekrutteringsarbeid av flere jenter. Det betyr ikke at opplevelsen ikke var reell på det

tidspunkt den ble framsatt eller at fenomenene arbeiderlikhet og kjønnsulikhet ikke eksisterte i arbeidsorganisasjonene. Aksjonsforskningens oppfordringsstruktur hadde imidlertid et endringsfokus som deltakerne sammen med oss som forskere kunne delta i og disse utsagnene ble ikke ”frosne øyeblikk” som grunnlag for analyse.

Bedriftene i ”Jenter i bil og elektro” har vært både formelle og uformelle opplæringsarenaer med krav til minoritetskompetanse samt pedagogisk kompetanse (Kanter, 1977; McNiff & Whitehead, 2001b; E. Møller & Vagle, 2003). Den doble kompetansen var viktig for konstruktivt endringsarbeid for økt inkludering og trivsel for jenter som minoritet i tekniske yrkesfag. En kan stille spørsmål om dette tilsidesetter forståelse av patriarkalske strukturer og en mannsdominert heteronormativitet i arbeidsorganisasjonene i tråd med det Neumann m.fl. (2012) viser til, og ikke i ivaretar det feministiske perspektivet. Vi ser i hovedsak ikke motsetningen mellom minoritetsperspektivet og feministperspektivet, så lenge spørsmål om kvinner som minoritet sees i lys av de spesielle undertrykkelsesmekanismer som kan utløses spesielt overfor kvinner i manns- og faglærtdominerte organisasjoner. Imidlertid er det stor forskjell på hvorvidt forskerne analyserer kvinnene som objekter ut fra korte observasjoner og enkeltuttalelser eller tilbyr en deltakende aktiv rolle i endring og utvikling når det gjelder egen rolle i arbeidsorganisasjonen.

#### **7.1.4 Utvikling av økt handlingskompetanse**

Handlingskompetanse i denne sammenhengen innebærer den helhetlige faglige og sosiale kompetansen som forutsettes for å bidra til endring og forbedring for det aktuelle feltet.

Vi skriver i punkt 2.1 om lærevillige organisasjoner som forutsetning for aksjonsforskning i organisasjoner, med henvisning til Argyris og Schöns beskrivelser av kollektive læreprosesser gjennom ”enkelt- og dobbeltkretslæring”. Handlingskompetanse slik det er brukt i problemformuleringen her, omhandler partene i arbeidsorganisasjonens samlede faglige og sosiale kompetanse i forbindelse med å tilrettelegge og ivareta jenter som minoritet og lærlinger eller fagarbeidere. Partenes autonome og frivillige deltakelse i forsknings- og utviklingsarbeidet lå også som en grunnleggende forutsetning for en reell kompetanseutvikling gjennom forsknings- og læringsprosessen.

Som vist i kapittel 4 og punktet over, framkalte primært pedagogiske og veiledningsbaserte aksjonsforskningsprosesser ulike barrierer og ulikt potensial avhengig av konteksten i den enkelte deltakerbedrift. De lokale handlingspla-

nene ble det konkrete dokumentet som nedfelte bedriftens ståsted og fokusområder i ulike stadier av arbeidet. Handlingsplanene kan i en veiledningsterminologi sammenliknes med et veiledningsdokument, som ble sentralt i både forsknings- og veiledningsarbeidet inn i den enkelte arbeidsorganisasjonen.

De pedagogiske aksjonsforskerne McNiff og Whitehead (2001b) forventer at organisasjonene ikke bare skal være lærende, men også framstå som utdannende organisasjoner med ledere som er bevisst sin rolle som profesjonelle ledere av læreprosesser og tilretteleggere av en diskursutvikling som ivaretar alle medlemmer i organisasjonen (se punkt 2.4.2). Kanter (1977); (Kanter, 1990) legger spesielt vekt på lederes ansvar for minoriteter i organisasjonene og for å opprette tiltak som kan redusere minoritetsopplevelsen og gjennom ulike empowermentsstrategier øke de ansattes handlingsrom, og dermed også i følge hennes organisasjonsteori, bedriftenes produktivitet.

I motsetning til McNiff og Whitehead som arbeider i Irland og England og Kanter, som er amerikansk organisasjonsforsker, bygger forsknings- og utviklingsarbeidet ”Jenter i bil og elektro” på ”den norske modellen” og to- og trepartssamarbeidet. Det har vært en forutsetning at partene i deltakerbedriftene er organisert i hovedorganisasjoner tilknyttet NHO og LO og inngår som en del av den organiserte og regulerte delen av arbeidslivet. Samarbeidsklimaet mellom partene i Norge siden sekstitallet har, i vekselvirkning med blant annet den dialogbaserte aksjonsforskningen, utviklet en helt annen form for samarbeid mellom partene i arbeidslivet enn det som er tilfelle i Storbritannia og USA.

Forskning- og utviklingsarbeidet denne avhandlingen omhandler har inngått i konsensustradisjonen og ble også innlemmet i hovedavtalen mellom LO og NHO sitt mellomoppgjør i 2011 (Vedlegg 4). Vektleggingen av den enkelte leder og dennes eventuelle handlingskompetanse blir i denne konteksten underordnet. Handlingskompetansen har likevel vært avhengig av diskursutviklingen i hver arbeidsorganisasjon mellom partene, men også i mer eller mindre i hele organisasjonen, med som vist HR-ansvarlige, HMS-ansvarlige, mellomledere, baser eller formenn, verneombud og andre funksjoner i arbeidsorganisasjonen som har involvert seg eller blitt trukket inn i arbeidet.

Dialogen og diskursutvikling er en del av både topartssystemets arbeidsformer og den dialogbaserte aksjonsforskningens kjerne. I likhet med andre dialogbaserte aksjonsforskningsarbeid, var faren også med dette arbeidet at dialogen, refleksjonen og endringsprosessene forstummet etter at vi som forskere trakk oss ut og ”trykket” på arbeidet minsket (Gustavsen, 2010; Pålshaugen, 1991). Det er ingen garantier for at ikke det skjer. Det kontinuerlige samspillet mellom



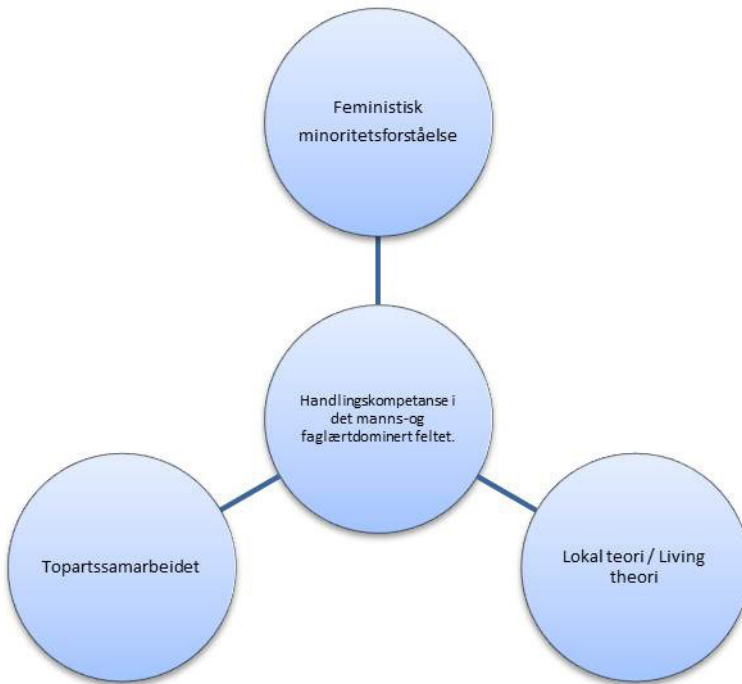
partene i arbeidsorganisasjonene som bidrar til dialektiske utviklingsprosesser på et felt med ikke-antagonistiske motsetninger, vil likevel nødvendigvis øke muligheten for å fastholde dialog og diskursutvikling i feltet. Ved at arbeidet har gått over så lang tid, handlingsplanene har blitt en del av mange av bedriftenes totale handlingsplaner som inngår i årlige revurderinger osv., ligger det muligheter for en økt samarbeidsressurs (Winter, 1989) som kan styrke muligheten til å opprettholde handlings- og endringsperspektivet.

Men når det er sagt, har det vist seg at McNiff og Whireheads (2001b) grunnleggende forståelse for nødvendighetene av utvikling av ledeses living theory, har vært minst like avgjørende i vårt forskningsarbeid som deres erfaring viser, men i dette tilfellet for begge partene i organisasjonene. Minoritetsforståelse og kompetanse må signaliseres fra toppen av arbeidsorganisasjonen for å være legitim, sier Kanter (1977, 1990). Toppledere i store arbeidsorganisasjoner som i YIT, Fjeldseth A/S og Toyota og fagforbund som EL & IT, satte kjønnsbalanse og en inkluderende arbeidskultur for begge kjønn på dagsordenen i sine organisasjoner. Den konkrete handlingskompetansen hvilte imidlertid på årvåkne mellomledere og tillitsvalgte som satte sin minoritetskompetanse ut i livet i hverdagen. Et lite eksempel på dette fra YIT i Telemark dokumentert i vår logg:

I debatten uttrykte begge de kvinnelige tillitsvalgte stor frustrasjon over at mye av arbeidet med handlingsplaner, utvikling av arbeidsmiljø eller rekruttering hvilte på dem som kvinner. Representanten fra YIT hadde vært med på mye av utviklingsarbeidet i bedriften og sa at hun nå kviet seg for å gå til tannlegen eller liknende, for å måtte forlate byggeplassen nok en gang. De to mannlige fagforeningsrepresentantene gjenkjente frustrasjonen som tillitsvalgte generelt, men uttrykte ønske om å reise en debatt i fagforeningen for å skape økt forståelse blant kollegaer om viktigheten av arbeidet med kjønnsbalanse.

De tillitsvalgte i telemarkregionen viste i tråd med svært mange andre tillitsvalgte, ledere og andre nøkkelpersoner i bedriftene en forståelse, som ble skapt i utviklingsprosessene og som igjen førte til nye handlingsmønstre. Forsknings- og veiledningsmøter skapte rom for refleksjon over egen handling og ny mening for alle deltakere som en form for lokal teori (Greenwood & Levin, 1998; Gustavsen, 1996). I tillegg til handlingsplaner ble disse prosessene synlige gjennom vedtak i fagforeningene, refleksjonsnotat fra deltakere, intervjuer i ulike fagblader og lokalpresse med mer, som det er gjengitt eksempler på i prosesskapitlene.

## Modell for lokal handlingskompetanse:



*Figur 24. Modell som viser at den lokale handlingskompetansen har forbindelse med ulike forutsetninger*

Utviklingen av handlingskompetansen og den kontekstuelle kunnskapen eller lokale teorien har vært nært knyttet til det som ofte omtales som bedriftskultur og endringer av denne. Bedriftskultur eller organisasjonskultur er betegnelser på et stort felt og begreper med mange og omfangsrike definisjoner. I denne avhandlingen har vi bare tangert en liten del av dette feltet med fokus på læringsprosesser med hensyn til minoritetsforståelse i de deltakende organisasjonene (Argyris & Schön, 1978; Kanter, 1979, 1990; McNiff & Whitehead, 2001b). Det har likevel helt klart framkommet at organisasjonskultur som uttrykk for felles verdier og hensiktsmessige begreper har hatt stor betydning for graden av endringer og forbedringer for jenter som minoritet i arbeidsorganisasjonene.

### **Toyotas bedriftskultur**

To bedriftskulturer som har vært framtrødende i dette forskningsarbeidet har vært innen organisasjonene YIT og Toyota. I arbeidet med implementering av

minoritetsperspektivet i organisasjonen i Toyota i Oslo, var dette en langvarig prosess som både ble støttet og utfordret av den framtreddende og uttalte organisasjonskulturen (se punkt 4.3.2). Toyotismen og den etter hvert utbredte organisasjonsfilosofien lean production er på mange måter to sider av samme sak. De tre norske organisasjonsforskerne Jonas A. Ingvaldsen, Monica Rolfsen og Henrik D. Finsrud (2012) stiller i en artikkel i tidsskriftet *Magma* spørsmålet: ”Lean organisering i norsk arbeidsliv: slutten på medvirkning?” Deres analyse viser at lean organisering har klare byråkratiske og tayloristiske trekk og kan føre til økt lederstyring og standardisering, samt stram tidsstyring som i japansk og internasjonalt arbeidsliv. De konkluderer likevel med:

I denne artikkelen stilte vi spørsmålet om lean organisering utgjør en trussel mot den norske samarbeidsmodellen på virksomhetsnivå. Våre funn viser at en av dimensjonene ved medvirkning, autonomi, blir påført klare begrensninger som følge av lean organisering. Dette skjer på grunn av økt standardisering og korte tidsfrister. Når det gjelder de to andre formene for medvirkning, kontinuerlig forbedring og involvering av fagforening, settes ingen begrensninger som følge av lean organisering i seg selv. (...) Viktige deler av den norske modellen kan derfor styrkes og videreutvikles dersom det er et reelt ønske om dette. Fremgangsmåten for virksomheter er å ta eierskap over konseptene og utvikle dem videre etter egne behov, ikke å kjøpe og implementere ferdige løsninger fra oppskriftsbøker eller konsulenter. I denne prosessen bør fagforeningene inviteres med som aktive partnere. (Ingvaldsen et al., 2012, p. 48).

I Toyotabedriftene som deltok i forsknings- og utviklingsprosjektet var det høy organisasjonsprosent og aktiv fagforeningsvirksomhet sammenliknet med store deler av bilbransjen. Ettermarkedet og bilverksteder skiller seg fra produksjonsbedrifter ved at de faglærte mekanikerne nødvendigvis innehar selvstendige roller som feilsøkere og reparatører. Lean prinsippene for ikke direkte den samme innvirkningen på arbeidsorganiseringen som i produksjonsbedrifter. Likevel er som vist i kapittel 4 Toyotas bedriftskultur et framtreddende redskap i deres tilnærming til forsknings- og utviklingsarbeidet. Fokuset på, kaizen, kontinuerlig utvikling var det som framkom som viktig motivasjon for endring og økt forståelse av jentenes situasjon som minoritet i organisasjonen. Imidlertid var det som vist motstand mot egen organisering og tiltak utenfor arbeidsorganiseringen for jentene, hvorvidt dette var uttrykk for en organisasjon med sterk fagorganisering og arbeiderlikhet som et framtreddende fenomen eller var uttrykk for en sterk og noe lukket bedriftskultur, har vi ikke grunnlag for å konkludere. Derimot var det en pågående motsetning i spørsmålet om det som i Toyota organisasjonen defineres som myndiggjøring, som vi velger å definere

som empowermentsstrategier og ansvarliggjøring av jentene i det interne arbeidet i organisasjonen. Disse spørsmålene kommer vi også nærmere tilbake til under det andre forskningsspørsmålet.

### **7.1.5 Sammenfatning av hvordan kjønnsendring skjer i arbeidsorganisasjoner gjennom aksjonsforskning**

Ø. G. Holter (2008) og Gunnarsson (2006) påviser behovet for, og etterlyser samtidig praktisk gjennomføring av, feministisk aksjonsforskning. Gjennom prosesserfaringene og -analysene i vårt forskningsarbeid har vi funnet dette mulig ved å se den feministiske (og minoritets) perspektivet som overordnet valget av aksjonsforskningstilnærminger-, metoder og verktøy. Disse valgene har blitt styrt av hvordan vi i samarbeid med partene i arbeidsorganisasjonene har tatt hensyn til menneskelige og tidsmessige ressurser som muliggjorde å fastholde feminist/minoritetsperspektivet. For eksempel valgte vi å gå vekk fra planene om å arbeide med hele arbeidsorganisasjonene i en dialogbasert aksjonsforskningstradisjon i den enkelte bedrift, for i stedet å samle aktiviteten til arbeidsutvalgene med partene og andre aktuelle deltakere, gjennom en pedagogisk aksjonsforskningstilnærming. Utviklingen av feministisk minoritetskompetanse er en langvarig prosess i mannsdominerte organisasjoner, som ikke kunne forventes å favne hele arbeidsorganisasjonen på kort tid. Fastlåst bruk av aksjonsforskningstilnærminger kan være en grunn til at kjønnsressursen i liten grad har kommet på den felles dagsordenen i aksjonsforskning i arbeidslivet.

Minoritetsperspektivet og forståelse for kjønnsrelaterte minoritet – majoritetsrelasjoner (Aga, 1980; Kanter, 1977; E. Møller & Vagle, 2003; Ås, 1978) har vært et grunnleggende analyseverktøy i vårt forskningsarbeid. I forsknings- og utviklingsprosessene i arbeidsorganisasjonene har likevel ulike motforestillinger mot minoritetstiltak for jentene framkommet. *Likhetstanken* er det som framholdes som det viktigste motargumentet for egne nettverk eller tiltak. Fra fagbevegelsens side er fellesskap og solidaritet en overordnet tenkning og fra bedriftsledelsene er det ofte et viktig prinsipp å behandle alle likt. Mange jenter velger også en rolle som *en av gutta* for å opprettholde en mest mulig usynlig sosial situasjon (Kanter, 1977). I feministisk forskning er det ulike retninger som vektlegger likhet eller ulikhet mellom kjønnene. Vårt valg av minoritetsperspektiv som analysegrunnlag har sammenheng med endringsperspektivet som ligger i aksjonsforskning, mulig økt kjønnsbalanse og dermed endret minoritetsstatus. Vi har blant annet derfor ikke valgt å vektlegge analyseverktøy som *arbeiderlikhet* og *kjønnsulikehet* (Iversen, 2006) slik Neumans m. fl (2012) for

eksempel har gjort. Deres funn er også sterkt motstridende til våre når det gjelder jenters ønske om å forbli *en av gutta* eller å få flere kvinner i sine arbeidsmiljøer. I tillegg til divergerende analyseverktøy representerer aksjonsforskningen et tidsspenn som ikke er til stede i Neumans m. fl (2012) mainstream forskning.

Et aksjonsforskningsarbeid som dette har til hensikt å utvikle kollektiv kunnskap i arbeidsorganisasjonene så vel som hos forskerne. Det sentrale kunnskapsmålet var å utvikle teori-praksis transformasjonen eller en refleksiv speiling av praksis (Eikeland, 2006; Winter, 1989) slik at det ble utviklet økt handlingskompetanse med hensyn til jenter som minoritet i arbeidsorganisasjonene som deltok i forskningsarbeidet og som grunnlag for spredning til både praksis- og forskningsfeltet (Greenwood & Levin, 1998; Gustavsen, 2001). Konkret har arbeidet med utvikling og gjennomføring av handlingsplaner stått i sentrum for den kommunikative handelen i denne aksjonsforskningsprosessen (Habermas, 1997). De framkomne forutsetningene for økt handlingskompetanse for tilrettelegging og ivaretagelse av jenter i det mannsdominerte faglærte feltet har vist seg å være (se figur 24) *topartsamarbeidet, feministiske minoritets forståelse og lokal teori / living teori* (Gustavsen, 1996; Kanter, 1977; McNiff & Whitehead, 2001b). Samarbeidet mellom partene i arbeidsorganisasjonen har vært en forutsetning for dette forsknings- og utviklingsarbeidet, som et hvert utviklingsarbeid innen den norske arbeidslivsmodellen. Partssamarbeidet er også den viktigste garantien for et robust og bærekraftig resultat (Nowotny et al., 2001). Feminist / minoritetsforståelsen har ”løftet blikket” fra en fastlåst opplevelse av dagens kjønnsubalanse til mulige måter å oppnå endringer gjennom lokalt utviklede teorier forankret i den enkelte bedrifts ideologi – eller kultur, slik som Toyota har vært et eksempel på.

## 7.2 Økt myndiggjøring og frigjøring gjennom deltakelse i aksjonsforskning

Her vil vi gå nærmere inn i det andre forskningsspørsmålet;

- *Hvordan kan aksjonsforskning bidra til å utvikle maktfrie og myndiggjørende nettverk med innflytelse for jenter som minoritet i det yrkesfaglige feltet?*

Dette spørsmålet forutsetter at jentene som minoritet i det yrkesfaglige feltet er en gruppe med lite makt i arbeidsorganisasjonene og samfunnet. I motset-

ning til en ren empowermentsstrategi, legges det som forutsetning behov for utvikling av maktfrie og myndiggjørende nettverk uavhengig av arbeidsorganisasjonen (Schwencke, 2006). Danning og utvikling av jentenettverkene var en rent frivillig aktivitet. I prosess- og analysebeskrivelsen ser vi på disse ulike dannelses- og utviklingsprosessene av nettverkene. Her vil enn videre se på betydningen av maktfrie rom eller frirom og myndiggjøring kontra empowerment for jenter som minoritet i det yrkesfaglige feltet. Hvordan kan forståelse av egen rolle og maktpotensial endres gjennom nettverk og begrepsutvikling? Hvordan kan det oppnås økt innflytelse i arbeidsorganisasjonen, fagbevegelsen og aktuelle samfunnsorganisasjoner?

I samarbeid med jentenettverkene har vi i denne delen av aksjonsforskningsarbeidet, med et emansiperende perspektiv og kritisk utopiske og dialogbaserte tilnæringer, utviklet prosesser som har bidratt til å etablere selvstendige nettverk og gitt rom for myndiggjøringsprosesser. Innflytelsen i det yrkesfaglige feltet har økt gjennom en offentlighetsorientering hvor jentene har kunnet inneha en felles stemme.

Drøftingen av dette forskningsspørsmålet har vi delt det inn i to temaer:

- Aksjonsforskning med jentenettverkene
- Jentenettverk som empowermentsstrategi og myndiggjøringsarena

## 7.2.1 Aksjonsforskning med jentenettverkene

Den kritisk utopiske aksjonsforskningen har en metodisk inkludering av frigjøring og demokratisering som er grensesprengende med hensyn til de rammer og begrensninger som ligger i arbeidsorganisasjonene, i fagbevegelsen og andre avtaleregulerte systemer. Utopiene og drømmene skal være med i forskningsmålene. I arbeidet med jentenettverkene har denne tenkningen vært viktig som en emansiperende tilnærming. Ved å stå fritt til å skape sine egne visjoner og framgangsmåter uavhengig av de etablerte organisasjonene har det bidratt til en langt større frihet for jentene som deltakere i forsknings- og utviklingsarbeidet i tråd med det K. A. Nielsen og B. S. Nielsen formulerer som det kritiske teorigrunnet for kritisk utopisk aksjonsforskning:

Kritisk teori orienterer seg mod undertrykte, forhindrede eller endnu ikke formulerte (fremtids-) muligheder. En ikke reduktionistisk erkendelse av virkeligheden må åbne (sig) for disse muligheder. Derfor må erkendelsesprocesserne være kritiske og utopiske, og et frigørelses- eller emancipationsperspektiv må være immanent i erkendelsesorienteringen. For kritisk teori er lokale eller særskilte fænomener, sociale situationer og livssammenhænge omfattende samfundsmæssigt formidlede og

den har derfor et blik for det almene i det særlige. Frigørelse, emancipation, er alltid konkret og individuell, men det er imidlertid aldrig kun individuell, idet den nødvendigvis også rummer en almen dimension. (B. S. Nielsen & Nielsen, 2010, p. 103).

I all kritisk utopisk aksjonsforskning er faren for at drømmer og utopier som framkommer i framtidstidststeder eller liknede eksperimentelle arenaer, bidrar til å skape urealistiske forventninger hos deltakerne til endringer eller forbedringer. Ved at vi har brukt mange ulike elementer fra de forskjellige aksjonsforskningstilnærmingene, økte det risikoen for at det kunne være enda vanskeligere for jentene å akseptere mangel på forståelse for deres visjoner på de formelle arenaene. Jentene, og vi som forskere, arbeidet i fellesskap systematisk med tillitsvalgte og ledere for å identifisere hindringer og barrierer i den ”virkelige verden”. Når visjoner og drømmer parallelt ble uttalt og synliggjort, i blant annet jentenettverkssamlingene, så vi likevel at dette gjorde jentene i enkelte tilfeller mer sårbare for motstand. Alle i dette forskningsarbeidet hadde ikke de samme drømmene og visjonene. Ved at framtidstidststedene ble organisert med deltakere fra alle regionene, bidro det på den annen side klart til å forsterke opplevelsen av styrke, samhold og mangfold i et fellesskap utenfor de etablerte organisasjonene. Slik framsto de allmenne dimensjonene ut fra de individuelle opplevelsene og erfaringene, og gjorde jentene likevel bedre rustet til å møte motstand i hverdagen.

Samspillet mellom ulike aksjonsforskningstilnæringer åpnet mulighetene for at de selvstendige jentenettverkene kunne inngå i den hovedsakelig dialogbaserte aksjonsforskningssiden av arbeidet, som framkom i koalisjonsfasen (kapittel 5). De bakenforliggende prosessene i arbeidet innen den kritisk utopiske forskningstradisjonen bidro til at jentene kunne utgjøre en så viktig ”part” i disse prosessene. Dette vil vi komme tilbake til under punkt 7.3.1.

Arbeidet med jentenettverkene var den mest risikofylte (Winter, 1989) delen av dette forskningsarbeidet. Som vist var det ikke uproblematisk å komme i gang med samarbeidet med de etablerte arbeidsorganisasjonene. Jentenettverkene eksisterte derimot ikke, men inngikk som en del av partenes og vår ide om et forum som kunne bidra til endringer, forbedringer og kunnskapsutvikling for og om jenter som minoritet innen bil og elektrofag i Norge. Forskerrollen og forskernærverelsen var tettest i den innledende fasen og som drøftet i punkt 2.7.2 var dette i tråd med hvordan Gunnarsson m.fl. (2007) beskriver oppgaven som bindeledd mellom de ulike foraene også i doing gender arbeidet. I de innledende fasene var målet å skape dialog og samarbeid også uten vår tilstedeværelse. Vi hadde tillit til at jentene ville ta ansvar for seg selv og hverandre, og

vi ønsket å redusere vår egen kontroll over prosessene med visshet om at uferdige prosesser nettopp kunne skape en utopisk horisont og både endringer og kunnskap utover det som er lukket og ferdig (Mathiesen, 1971). I den videre utviklingen av dette arbeidet, ble en av våre sentrale roller å legge til rette for ulike former for refleksjons- og handlingsrettede frirom på de halvårige samlingene.

Det empiriske materialet fra utviklingen av jentenettverkene bærer preg av nettverkens selvstendige arbeidsform. Materialet som har framkommet, utenom de felles samlingene og jevnlig kontakt på telefon og e-post, er mangfoldig, men sporadisk. Jentene sendte oss referater fra møter, avis- og magasinartikler, bilder fra messer eller andre arrangementer. Dette materialet har inngått i det empiriske grunnlaget for dokumentasjonen i avhandlingen. I forskningsprosessen var imidlertid facebook og prosjektets hjemmeside viktige media for å spre og dele dokumentasjon underveis i forskningsprosessen. I motsetning til mainstreamforskning er det i aksjonsforskning av avgjørende betydning, jevnlig å dele dokumentasjon for å ivareta det demokratiske perspektivet (Winter, 1989). Som vist under punkt 2.7.4 er det mange innfallsvinkler til dokumentasjonsspørsmålet. I den pedagogiske tilnærmingen er det en intensjon å utvikle mangfoldet i dokumentasjonen utover det skrevne ordet (McNiff & Whitehead, 2001a, 2001b), noe som vi har forsøkt å gi et bidrag til i denne avhandlingen med bruk av bilder og annen visuell dokumentasjon, nettopp spesielt fra samarbeidet med jentenettverkene. I både utopisk og dialogbasert aksjonsforskning er det empiriske materialet med deltakerne begrenset, da det ikke er verken ønskelig eller mulig å ”fange” samhandlingsprosessene på framtidstidsteder eller på dialogkonferanser (B. S. Nielsen et al., 1999; Pålshaugen, 1991). Inspirert av disse retningene har vi også lagt veggaviser og oppsummeringsnotater til grunn for vår dokumentasjon av jentenettverkssamlingene. Vi har ikke valgt å lage noen form for narrativ framstilling slik den kritisk utopiske retningen anvender, men latt dette inngå som en del av den mer eller mindre kronologiske framstillingen innen den pedagogiske ”case record”, da dette i løpet av forskningsprosessen framkom som den overordnede tilnærmingen.

Jentenettverkene har inngått som en uformell fjerdepart og som en referansegruppe for det pedagogiske aksjonsforskningsarbeidet med bedrifter og bedriftsnettverk. Som minoritet har det vært viktig å skape en kollektiv stemme for jentene inn i organisasjonene.

Dokumentasjonsspørsmålet er en stor utfordring i aksjonsforskningen. Schwencke sier:

Ved å legge deltakelse som vitenskapelig kriterium for forskning, er forskerens re-



sultat uvitenskapelig dersom han ikke kan dokumentere samarbeidsprosessen og deltakelsen om det felles prosjekt. Dermed blir denne tilretteleggingen av deltakelse gjennom hele forskningsprosessen og en systematisk dokumentasjon av denne prosessen en forutsetning for gjennomføringen. (Schwencke, 2006, p. 79).

## 7.2.2 Jentenettverk som empowermentsstrategi og myndiggjøringsarena

Etter hvert som jentenettverkene etablerte seg som selvstendige nettverk i regionene, har de i samarbeid med andre aktører i forsknings- og utviklingsarbeidet og oss som forskere og veiledere, arbeidet for å finne sin rolle i bedriftene, i fagbevegelsen og i samfunnet. Dette har vært et mangfold av prosesser som har utspilt seg ulikt til forskjellig tid i de fire regionene. I den andre problemformuleringen har vi stilt spørsmål om hvordan nettverkene kunne bidra til jentenes egen myndiggjøringsprosess. I løpet av forskningsarbeidet har det som vi har forsøkt å vise gjennom de eksemplene vi har trukket fram, ofte vist seg å være en empowermentsutvikling for jentene som gruppe i arbeidsorganisasjonen, som har vært det første skrittet. Empowermentsprosesser i organisasjoner er styrt ovenfra og styres etter bestemte mål. ”Selv om det fungerer som et definert ovenfrabegrep skaper det noen friheter som kan utnyttes av subjektet selv og åpne for muligheter for videre myndiggjørende prosesser.” (Schwencke, 2006, p. 96).

Kunnskap om jentenes egen minoritetsopplevelse har vært grunnmuren i diskursutviklingen i den enkelte deltakerbedrift, og bedriftenes diskurs har hatt behov for dialog med jentene for å vite hva som kunne forbedres for dem og hvordan organisasjonen kunne rekruttere flere jenter. Gjennom den pedagogiske aksjonsforskningen har det vært et ønske om forbedringer innenfor bedriftens rammer i samarbeid med jentene i bedriften og jentenettverkene i regionene. Dette samarbeidet har vært styrt av partene, men har vært innrettet som en empowermentsprosess rettet mot jentene i egne bedrifter og regioner. Samarbeidet har skapt noen friheter, som noen av jentene har grepet, og åpnet muligheter for seg selv gjennom skoleringskurs i fagforeningen og utvikling av regionale jentenettverk. Jentenettverkene har hatt som mål å bygge seg opp uavhengig av bedriftssamarbeidet.

De halvårslige fellessamlingene for jentenettverkene har vært arena for en oppfordringsstruktur, med bruk av blant annet dramaøvelser for få fram hverdags historier og konkrete utopier. Intensjonen med disse samlingene var at de skulle gi rom for mest mulig demokratiske prosesser med temaer jentene selv fremmet. Jentenettverkssamlingene ble viktige for utvikling av felles fantasi og

en arena for læreprosesser innen temaer som angikk jentenes hverdag. Det utviklet seg kollektive begreper, visjoner og utopier om et teknisk arbeidsliv med plass til begge kjønn. Om myndiggjøringsprosessen som et samspill mellom individ og kollektiv skriver Schwencke:

Myndiggjøringsbegrepet må gis et innhold som uttrykker både en individualitet og en relasjon, som hos Negt og Skjervheim, og dermed får det en samfunnskarakter. Det individuelle ansvaret sees i sammenheng med de samfunnsmessige og organisasjonsmessige strukturene man er en del av og man kan betrakte det individuelle og det kollektive i vekselvirkning med hverandre. De omkringliggende strukturene, som er mulig å endre, kan dermed forstås som betingelser for å utvikle individualiteten, og som bør tilrettelegges for myndiggjøring og gjøres reelt demokratiske slik at individene gis et rom til å utvikle seg selv i samspill med andre. (Schwencke, 2006, p. 15).

Schwencke vektlegger behovet for samspill mellom individuell og kollektiv utvikling som forutsetning for myndiggjøring i likhet med hva Nielsen og Nielsen (2010), som vi tidligere har vist til, hevder når det gjelder frigjøring og emansipasjon. Ved at det eksisterer et felles tredje, eller et grunnlag for reell solidaritet, er ikke individets og kollektivets interesser motstridende, men kan fungere i et dialektisk samspill. Jentenettverkene i seg selv representerte et kollektiv som ga den enkelte jente mulighet til å speile sin individuelle situasjon og opplevelse av å være en kvinnelig minoritet. Men det viste seg raskt i alle fylkene at jentenettverkene gikk løs på oppgaven med å lage brosjyrer, gensere eller annet materiell for å delta på messer, dra på skolebesøk eller andre arrangementer som inngikk i det vi i likhet med Kanter (Kanter, 1977) definerer som empowermentsstrategier. Det første skrittet for mange var å ”komme ut av skapet” som jente, være stolte av både det og faget sitt, og ønske å rekruttere flere jenter. Det framkom begreper som mental styrketrening som en av nettverksaktivitetenes funksjoner. Mange uttrykte også at de fikk økt selvforståelse av å utveksle mer eller mindre felles erfaringer med andre i samme minoritetssituasjon.

Imidlertid var det langt større behov for forsker- og veiledermedvirkning for å skape frirom som arena for myndiggjørende og emansiperende prosesser som pekte utover dagens rammer. Disse mentale og fysiske (fri)-rommene var ikke en del av hverdagen og krevde en form for ekstern tilrettelegging, selv om det var viktig å fastholde at prosessene i seg selv var deltakernes egne, individuelt og i fellesskap. I de utopiske prosessene som dramatisering og framtidverktidliknende prosesser framkom visjonen om at det skulle bli oppfattet som ”normalt” at jenter valgte og var i mannsdominerte faglærte yrker. Begrepet

normalt er ikke enkelt å analysere, men i denne utopien var det et klart ønske om å gå vekk fra en problemorientering og minoritetssituasjon. ”Å bli sett som en ressurs” var en annen formulering som mange samlet seg om, helt i tråd med fagforeningenes visjoner i inntreden i aksjonsforskningssamarbeid på sekstitallet (Gustavsen, 2010). Normalitet og ressurs er formuleringer som utvider rommet og rollen fra et objektiverende problemfokuset perspektiv til et subjektorientert og aktivt perspektiv på egen situasjon og rolle. For mange av jentene kan det se ut til at dette har vært en tredelt prosess fra først å være ”en av gutta” som ikke ønsker å synes eller å få flere jenter i sitt miljø, til gjennom empowermentsprosesser å samles, være stolte over å være en kvinnelig minoritet og arbeide for økt rekruttering til fagene sine, til gjennom mer myndiggjørende og emansiperende prosesser, hvor ganske enkelt (eller vanskelig) ønsket var å være en normal synlig ressurs med like muligheter og rettigheter som andre i et demokratisk samfunn.

### **Empowermentsprosessen**

Både empowerments- og myndiggjøringsprosesser medførte at jentene fikk økt mulighet til å ha en felles stemme i bedriftene, fagforeningene og samfunnet. I sluttintervjuene samlet vi også svarene fra jentene i en felles framstilling og ser nærmere på ulike deler av disse, som er gjengitt i sin helhet i kapittel 6.

Fra felles intervju med jentenettverk (punkt 6.3.2):

Flott å møte jenter fra andre fylker. Før vi startet med nettverksarbeidet hadde vi barrierer mot andre jenter når vi møtte dem på byggeplasser, hos grossistene eller på skolene. Det var som vi som minoritet ikke skulle stikke oss ekstra ut ved å hilse, prøve å bli kjent eller snakke med hverandre. Mange tenker nok at hvis jeg snakker med andre jenter jeg ikke kjenner, tror kollegaene at jeg ikke trives.

Nettverksbyggingen konsentrerte seg i starten mye om synliggjøring av seg selv som en minoritet, men medførte også at jentene gjennom nettverksorganiseringsprosessen ”turte” å ta kontakt med andre jenter og ikke være fastlåst i ”en av gutta”-rollen. Usynliggjøring av seg selv som gruppe, kan både være for å slippe stigmatisering (Kanter, 1977), men kan også tolkes som en del av jentenes ansvarsrasjonalitet og ønske om å ivareta gutta og ikke såre dem ved å ”tre ut av rekkene” (Westberg-Wohlgemuth, 1996). En annen tolkning kan være at de satte arbeiderfellesskapet over kjønnslikheten (Iversen, 2006). Vi har ikke grunnlag i materialet i dette forskningsarbeidet til å analysere hva som var beveggrunnene til det vi vil definere som ”en av gutta”-stadiet, men ser at det

tegnes et gjentakende mønster hvor dette framtrer i mange bedrifter, regioner og fagforeningsklubber i starten av forsknings- og utviklingsarbeidet.

Fra felles intervju med jentennettverk (punkt 6.3.2):

Når vi dro rundt for å rekruttere nye jenter til nettverket var det viktig å vise at vi var helt normale folk som hadde lyst til å samles og møtes og gjøre litt morsomme ting sammen. Viktig å gjøre lokale ting for å oppleve fellesskap. Vi hadde ikke lyst til å bli stemplet som rødstrømper.

I den gryende empowermentsprosessen var det av stor betydning for jentene å nå fram til flest mulig jenter i andre bedrifter og bransjer og bygge et bredest mulig nettverk. Normalitetsbegrepet her uttrykker noe annet enn når det framkommer i en utopisk sammenheng, og er i større grad uttrykk for ikke å innta en stigmatisert rolle som rødstrømper (Kanter, 1977) og dermed hindre økt oppslutning om nettverket.

Fra felles intervju med jentennettverk (punkt 6.3.2):

Noe av det aller beste er å snakke fag med andre jenter, å bruke sitt eget daglige språk og forstå hverandre fullt ut. Men det er også fint bare å ha en felles forståelse hvordan det er å jobbe og kunne dele det med andre jenter. Som eneste jente i et mannsmiljø kan det av og til føles litt enspora, da er det deilig med en dose med jenter av og til som skjønner nyansene i det man snakker om og er opptatt av. Det er en gjenkjennelse i å møte andre jenter som føles fint.

Fra å synes det var vanskelig å hilse på hverandre, framhevet jentene nå at fellesskap med andre jenter i tekniske yrke var noe av det ”beste” ved nettverk. Det handlet om å bli kjent med andre jenter som kunne det samme eller beslektede fag og dele en felles erfaring av å være i en minoritetssituasjon. Vi har i liten grad funnet at det er egne kvinnelige tilnærminger til tekniske fag. Fagenes stramme struktur og konkrete tekniske rasjonalitet åpner i liten grad for eventuell kjønnsrelatert kreativitet. I tråd med Gunnarsson (1994) inndeling av den kvinnelige omsorgsrasjonalitetens eksistens i tekniske yrker; i omsorg i mellommenneskelige relasjoner, omsorg i mennesket-maskin relasjonen og omsorg for maskinene/produktet og arbeidsplassen, var også den mellommenneskelige relasjonen den som ble sterkest betonet i denne avhandlingens materiale. Men det var også på det feltet savnet etter et kvinnefellesskap var størst, selv om noen innfallsvinkler til fagene, måter å løse problemer på osv. kunne skape gjenkjennelse og grunnlag for dialog.

Fra felles intervju med jentennettverk (punkt 6.3.2):

Det vanskeligste med å starte opp nettverket var å få med folk. Det var vanskelig å få fri fra jobben for å oppsøke andre arbeidsplasser og skoler, og vanskelig å komme i kontakt når man oppsøkte andre jenter på skoler og arbeidsplasser. Etterhvert som vi begynte å reise rundt på skoler for å informere om yrkene gikk det greit for mange å få fri. På bilverkstedet booket sjefen om jobber for å gi muligheter til å reise på skolebesøk. Men noen ganger kvier man seg for å spørre selv om det sikkert hadde vært greit. Blir fort så veldig synlig.

Ledelsene i bedriftene uttrykte et ønske om å igangsette prosesser, med det vi vil definere som empowermentsstrategier, for å skape bedre arbeidsmiljø for jenter som minoritet, og gjennom deres innsats også arbeide for økt rekruttering av nye kvinner. Jentene opplevde imidlertid at deres engasjement møtte motstand. Denne nye ”bevegelsen” medførte synliggjøring av motsetningen mellom en mest mulig effektiv produksjon og arbeidet for endringer av arbeidsmiljø og rekruttering i et lengre perspektiv i arbeidsorganisasjonene rent økonomisk. Samtidig igangsatte det også stigmatiserende prosesser ved at det ble så synlig når jentene var på møter med fagforeningene eller på ungdomsskoler som rollemodeller. Imidlertid var det en kontinuerlig endring mot å se denne aktiviteten som en del av både arbeidsorganisasjonenes og jentenettverkens egenutvikling og samfunnsengasjement.

Endrings- og utviklingsmønsteret i det individuelle og kollektive samspillet mellom jentene som minoritet innen det yrkesfaglige feltet som et mønster i tre stadier fra ”en av gutta” -roller, til økt empowerment fram mot mer myndiggjørende prosesser, var ikke lineære prosesser hverken individuelt eller kollektivt. Det var heller ikke aktuelt for alle individer eller grupper, men mer et overordnet mønster som framkom gjennom de gjentagende prosessene over lengre tid. Feministiske myndiggjøringsprosesser plasserer seg i et frihetsfeministisk perspektiv med en felles kritisk utopisk horisont.

### **Myndiggjøring i samspill med fagbevegelsen**

Frihetsfeminismen med sine røtter tilbake til både Simone de Beauvoir og Hannah Arendts tenkning og virke (se punkt 1.2.1), vektlegger to vesentlige aspekter som peker inn mot dette forskningsarbeidet - det finnes ikke noen bestemt måte å være kvinne på, og hverdagslivet er det sentrale i menneskers liv. Dette har vært to viktige tråder i renningen i den ellers så mangfoldige veven som jentene i dette arbeidet har skapt i sine ulike nettverk, fagforeninger og arbeidsorganisasjoner. De har framholdt at de ønsker at det skal bli sett som normalt å velge et teknisk håndverksyrke for jenter og at de viktigste endringene som trengs i arbeidsorganisasjonene er hverdagsendringer.

Fagbevegelsen har siden Luxemburg og Zetkins tid på slutten av atten-hundretallet (Bölke, 1972) hatt ulike meninger og ulikt engasjement i spørsmål om kvinners rett til arbeid, hvilken type arbeid, til hvilken lønn osv. (Jensen, 1997). Marxistiske feminister i og utenfor fagbevegelsen har framholdt kvinners forhold til det lønnede arbeidsmarkedet framfor spørsmål i den private sfære (se punkt 1.1.6). Arendt var ikke en erklært marxist, men bygde mye på Rosa Luxemburgs analyser og strategier (Arendt, 1995/1968). Det går en klar linje mellom deres felles syn på kvinners rett og plikt til deltakelse på alle samfunnets områder, ikke minst arbeidslivet eller frambringelsen i Arendt (1996/1958) terminologi. Rettigheten til deltakelse framholdes som grunnlaget for ikke å kunne ekskludere og stigmatisere grupper av mennesker og skape et mer demokratisk samfunn som ivaretar minoriteter. Vi ser arbeidet for friere yrkesvalg og gode arbeidsmiljøer for begge kjønn innen det yrkesfaglige feltet som et bidrag i en slik samfunnsutvikling.

Kanter (1977) og Moi (1998) fokuserer i tråd med Beauvoir og Arendt på den politiske, offentlige og arbeidsmessige delen av menneskers, inkludert kvinners, muligheter til frigjøring, innflytelse og deltakelse i hele arbeidslivet. Kanter (1977) vektlegger som vist empowermentsstrategier, inkludert nettverksbygging for kvinner, som ett av tiltakene for å skape bedre arbeidsmiljøer og ”åpne” mannsdominerte arbeidsplasser for dem.

Nettverk har gitt kvinnene i dette forsknings- og utviklingsarbeidet en mulighet for en kollektiv stemme på de feltene der de som gruppe innen en bedrift, eller på tvers av flere bedrifter eller bransjer opplevde å ha felles interesser. Nettverkene i de fire regionene og de felles nettverkssamlingene for representanter fra alle regioner, har i ulike faser strategisk variert mellom empowermentroller og større grad av selvstendige og myndige grupper. Nettverkene vendte seg stadig mer mot fagbevegelsen som en støttespiller og alliert. I sluttokumentasjonsintervjuene med jentene framkom også noen tanker og refleksjoner rundt hvordan deres ønsker og visjoner i større grad kunne inngå i fagbevegelsens felles agenda.

Fra felles intervju med jentenettverk (punkt 6.3.2):

Når vi begynte å lage nettverk reiste vi rundt på andre arbeidsplasser og skoler og oppsøkte jenter vi ikke kjente eller bare så vidt hadde hørt om. Etter hvert som vi fikk støtte fra fagbevegelsen begynte vi å arrangere sosiale tiltak som gocart- og bowlingkvelder sponset av nettverket. Det er fint å ha et fellesskap rundt felles erfaringer, men to selvlysende lyser dobbelt så sterkt som en, det er litt sånn en er en og to er mange.

Det lokale engasjementet inn i forsknings- og utviklingsarbeidet innen EL & IT og Fellesforbundet varierte, som forsøkt vist gjennom ulike eksempler i prosess- og analysekapitlene, fra region til region og mellom de lokale fagforeningsklubbene. I noen perioder var enkelte tillitsvalgte mer engasjert i spørsmål som angikk arbeidet enn i andre perioder. Uansett viste det seg å være av avgjørende betydning for jentennettverkene å oppnå en forankring og ryggdekning for sitt arbeid hos fagbevegelsen, for å kunne opprettholde sin utadvendte virksomhet med synliggjøring av fagene, på en mest mulig selvstendig og selvstyrt basis. Men forutsetningene for de kvinnelige lærlingene og fagarbeiderne er svært ulike.

Fra felles intervju med jentennettverk (punkt 6.3.2):

Men skjer det noe med meg som organisert så vet jeg at det sitter femti ”kallar” i kantina dagen etter. Veldig få som er organisert innen bilfag, folk tenker det er lite å hente, og mange negative historier, det oppleves som tomme trusler når de sier at avtalene ikke gjelder hvis du ikke er organisert, tariffavtalene blir jo fulgt uansett. Den viktigste støtten har vært fra hverandre, prosjektveilederne og forbundene. De lokale forbundene har vært veldig viktig.

Bedriftene hviler raskt på sine laurbær når de har ansatt en jente eller to. Det hadde vært mulig å innfri målene mye raskere med større innsats. Flere bedrifter som snakker varmt om å oppnå 20% jenter har ikke engasjert seg i informasjonsarbeidet. Mange steder har ikke jentene blitt trukket inn i arbeidet med utvikling av handlingsplaner. Andre steder har ikke de lokale klubbene brydd seg. Noen steder har klubbene ikke følt at de har hatt så mye å komme med, men bare gitt et klapp på skulderen til jentene.

Da tilknytningen til fagbevegelsen har vært så varierende, som disse utsagnene også viser, har det også utviklet seg ulike relasjoner mellom jentennettverkene og fagbevegelsen lokalt avhengig av situasjonen i regionene og hvilke fag som har vært dominerende i jentennettverkene. Lav organisering i bilbransjen har vært en hemsko for samarbeidet mellom fagbevegelsen og jentennettverk med stor andel kvinnelige bilmekanikere. Men mange av jentene har uttrykt behov for en allianse med fagbevegelsen for å ha en mental og økonomisk allianse i det arbeidet de ønsket å gjøre i jentennettverkene. Partene sentralt hadde undertegnet avtaler om en målsetning på 20 % kvinner innen 2020, og jentene var utålmodige på å utvikle strategier for å nå dette. De ønsket en tydelig fagbevegelse på sin side i dette arbeidet, men bildet som har tegnet seg har ikke vært entydig. I Nordland har opplæringskontoret og fagopplæringsavdelingen i fylket, spilt en parallell rolle med fagbevegelsen, gjennom prosjektet ”Velg Yrkesfag”, og

vært en viktig støttespiller. Men dette er en særegen organisering som verken er permanent eller landsomfattende.

Forsknings- og utviklingsprosessen viser i all hovedsak at jentene trenger fagbevegelsen for å etablere stabile nettverk med overskudd til å lage rom og rammer for sin videre individuelle og kollektive myndiggjøringsprosess. I forskningsperioden har vi kunnet legge til rette for disse arenaene, gjennom blant annet de halvårlige samlingene (K. A. Nielsen, 2007). Men på sikt er fagbevegelsen den deltakerorganisasjonen som kan ha et utopisk fellesskap med jentenettverkene utover ”hvilken nytte kan arbeidslivet gjøre av kvinnene” (Ø. G. Holter, 2008).

I den siste delen av arbeidet startet en debatt om hvordan samarbeidet mellom jentenettverkene og fagbevegelsen kunne videreføres utover forskningsprosessen. EL & IT Forbundet sentralt påtok seg på sitt Landsstyremøte 2012 (jmf. punkt 6.2.3) lokalt og sentralt, blant annet å prioritere:

- Etablere jente/kvinnenettverk, støtte og videreutvikle der de finnes, tilrettelegge for møter og aktivitet. Invitere jentene/kvinnene til og informere om nettverkene på klubb/medlemsmøter etc.
- Fagbevegelsen må ta ansvar for varig etablering og videreutvikling av nettverkene

De tok ikke her standpunkt til hvorvidt nettverkene skulle stå innenfor eller utenfor fagbevegelsen. Dersom nettverkene skal innlemmes i fagbevegelsen, er det, slik norsk fagbevegelse er organisert, flere muligheter. Det kan være mulig innen forbundene som EL & IT og Fellesforbundet. En annen mulighet er å knytte nettverkene direkte til LO's samorganisasjoner i regionene, som omfatter alle forbund inkludert EL & IT og Fellesforbundet.

EL & IT Forbundet har en over hundreårig historie med sammenslåing av forskjellige grupper innen elektro- og tele/datafeltene. Historisk har det vært egne organiseringer for de ulike fagfeltene og for kvinner og menn. Forbundet for de kvinnelige telegraf-funksjonærene ble stående utenfor både LO og sammenslutningen mellom de øvrige teleforbundene og endret i 1933 navn til Kvinnelige Telegraf- og Telefonfunksjonærers Landsforening (KTTL). På åttitallet var det en bevisst satsing på kvinnelige telemontører i Televerket, noe som medførte at Tele- og Dataforbundet hadde en relativt stor andel kvinner da de i 1999 ble en del av sammenslutningen med Norsk Elektriker og Kraftstasjonsforbund (NEKF) og dannet EL & IT. Kvinneandelen ble da betydelig lavere, og det har ikke vært noen særegen kvinneorganisering etter at KTTTL ble nedlagt.



Grafiske kvinners landssammenslutning var en egen kvinneorganisasjon innen Grafisk Forbund fram til sammenslåingen med Fellesforbundet i 2006, som ikke ga rom for dette. Siri Jensen som har skrevet om kvinners rolle i Grafisk Forbunds historie, sier om norsk fagbevegelse generelt:

De strenge reglene mot fraksjonering gjorde at mye av kvinneaktiviteten måtte skje under vanskelige forhold. Dette har trolig hatt store konsekvenser for kampen mot mandsdominansen i fagbevegelsen, fordi det gjennom mange år umuliggjorde mobilisering av kvinnene i fagbevegelsen gjennom egne konferanser og nettverk. Det fantes noen unntak som bl.a. kvinneutvalget i Norsk Tjenestemannslags stedsstyre i Oslo og omland og Grafiske kvinners landssammenslutning. Mens kvinneutvalg i fagbevegelsen ellers stort sett er av nyere dato. (Jensen, 2003).

Fagbevegelsens ønske om å forhindre fraksjonsvirksomhet kan, som Jensen (2003) påpeker, ha vært et hinder for særegne tiltak for kvinner innen mandsdominerte forbund tidligere. Dette kan også bli en hemsko for arbeidet videre for å kunne frambringe jentenes stemme som minoritet i organisasjonene. Forskningsprosessen har synliggjort behovet for særegen organisering av jentene for å få fram myndiggjøring og frigjøringsaspektet også i fagforeningene, uten at de hittil har vært innlemmet som egen gruppe. I tråd med Negts (jmf. punkt 2.6.2) fokus på behovet for å utvikle en helhetlig menneskelig forståelse og utvikling av selvstyrte sosiale arenaer langt utover det fagbevegelsen tradisjonelt har ivaretatt (K. A. Nielsen, 2004), ser vi dette som en mulighet for norsk mandsdominert fagbevegelse i dag. En særegen kvinneorganisering i den mandsdominerte fagbevegelsen, kan i kvinnenes helhetlige livssammenheng, gi en arena for økt myndiggjøring og emansipasjon. Dette kan bidra til sosiale rom hvor kvinnene kan bearbeide sine erfaringer i tett samspill med fagbevegelsen.

### **7.2.3 Sammenfatning av hvordan deltakelse i aksjonsforskning kan føre til økt myndiggjøring og frigjøring**

Aksjonsforskning med jentenettverkene skilte seg på mange måter fra samarbeidet med arbeidsorganisasjonene, selv om de fleste jentene inngikk som en del av deltakerbedriftene. Kvinnelige lærlinger og fagarbeidere var ikke etablerte grupper eller organisasjoner da forskningsarbeidet startet, men deres stemme var av stor betydning, ikke først og fremst en og en gjennom intervjuer eller liknende, men som en kollektiv stemme, for å finne vei i forskningsarbeidet

som helhet. Dette ledet oss til en sterkt kritisk utopisk inspirert aksjonsforskningstilnærmingen i samarbeidet med jentene, om utvikling av egne jentenettverk, med fokus på arenaer og prosesser som kunne føre til økt myndiggjøring og frigjøring for dem som grupper og individer. Forskerrollen i etableringen og på de halvårige felles samlingene krevde stor nærværelse og ble svært sammensatt (Gunnarsson et al., 2007). Vi så også behov for å trekke veksler på profesjonell teaterinstruktør og andre ressurspersoner for å bidra til en egen forsknings- og utviklingsarena med en frigjørende og utopisk horisont for jentene (B. S. Nielsen et al., 1999).

De fleste jentene som ble med i jentenettverkene var ved oppstarten spredd på bedrifter med en svært liten andel kvinnelige lærlinger eller fagarbeidere. Mange hadde en rolle som *en av gutta* i sin egen arbeidsorganisasjon og lite eller ingen kontakt med andre jenter i samme situasjon. For jentene som var lærlinger eller ansatte i bedrifter som deltok i aksjonsforskingsprosessen ble det igangsatt en planlagt og bevisst empowermentsstrategi i en eller annen form (Kanter, 1977). Empowermentsstrategiene inngikk som en del av forsknings- og utviklingsarbeidet i arbeidsorganisasjonene og var knyttet til den lokale konteksten med hensyn til bransje, region osv, og de barrierer og potensialer det medførte. Jentene fikk gjennom denne prosessen økt kontakt seg i mellom og innflytelse over hverdagen i sin arbeidsorganisasjon. Jentene i samme bedrift ble ofte for første gang samlet i et felles forum e.l og begynte å utvikle en gryende felles stemme. De nedla et stort arbeid mange steder for å samle et regionalt nettverk på tvers av bedrifter og bransjer for jenter i ulike mannsdominerte håndverksfag. Det utviklet seg ulike kvinnefellesskap som etter hvert i regi av aksjonsforskingsprosjektet møttes til halvårige *framtidswerkstedliknende* samlinger for *mental styrketrening* og mye mer, og deretter *forskningsverksteder* som en *offentlighetsorientering* av deres felles stemme. Innføring av kritisk utopisk aksjonsforskningstilnærming styrket muligheten for et frigjørende perspektiv og en samfunnsaktørrolle for jentenettverkene langt utover rammen for empowermentsstrategien innen arbeidsorganisasjonene (Schwencke, 2006). Den deltakende og prosessuelle forskningstilnærmingen forankret i en frihetsfeminisme, hvor kvinnene selv var subjekter i forskningsprosessen, ga helt andre resultater enn de "frosne øyeblikksbildene" som Neuman m.fl. (2012) la fram, med hensyn til kvinner på mannsdominerte arbeidsplassers ønske om å forbli enslige kvinner på sine arbeidsplasser og se andre kvinner som rivaler.

Vi anser at de frigjørende og utopiske perspektivene som har framkommet gjennom den kritisk utopiske aksjonsforskningstilnærmingen med kvinnenettverkene i vårt forskningsarbeid ikke står i motsetning til et nært samarbeid med

den etablerte fagbevegelsen. Snarere tvert i mot. Fagbevegelsen har en motsetningsfylt historie med hensyn til særegen organisering for kvinner, men er den arenaene som på en eller annen måte i størst grad har ressurser og muligheter til å videreføre og ivareta kvinnes mål og ønsker om økt kjønnsbalanse og innflytelse over arbeidshverdag. Kvinnenettverkene som en kollektiv stemme inn mot fagbevegelsen, har i dette arbeidet medført økt forståelse for de særegne behovene for kvinner som minoritet innen mannsdominerte fagforeningene som har deltatt.

## 7.3 Fra to- til tre- til firepartssamarbeid

Det tredje og siste forskningsspørsmålet lyder;

- *Hvordan kan aksjonsforskning bidra til å utvikle samarbeidsformer og framkalle barrierer innen trepartssamarbeidet i fylkene i arbeidet med den kjønnsdelte fag- og yrkesopplæringen?*

Dette spørsmålet forutsetter at det er manglende samarbeid mellom partene i arbeidslivet og utdanningsmyndighetene i fylkene (trepartssamarbeidet i fag- og yrkesopplæring). Spørsmålet framkom som en del av forskningsprosessen og bidro til det vi har definert som koalisjonsfasen (se kapittel 5). Gjennom aksjonsforskning over et tidsspenn, skulle det gjøres forsøk på å utvikle samarbeidsformer og identifisere barrierer. Dette var i utgangspunktet et relativt underordnet spørsmål i et bedriftsutviklingsarbeid, men har som vist i prosess- og analysedokumentasjonen framstått som et vesentlig felles tredje i arbeidet samt en prosess som var langt mer komplisert enn antatt. Ved avslutningen av forskningsarbeidet ble også Norges offentlige utredninger (NOU) 2012:15, ”Politikk for likestilling” avgitt til Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Utredningen og leder av utvalget Hege Skjeie vektlegger den kjønnsdelte fag- og yrkesopplæringen som en vesentlig hindring for likestilling i Norge, og henviser blant annet til prosjektet ”Jenter i bil og elektro” som et eksempel på et partssammensatt endringsarbeid.

I samarbeid med partene i bil- og elektrobransjen og jentenettverkene i regionene har vi i denne delen av aksjonsforskningsarbeidet, med et yrkesfaglig perspektiv og pedagogiske, dialogbaserte og kritisk utopiske tilnærming, utviklet prosesser som har bidratt til å samle partene og starte utviklingen av

samarbeidsmodeller. Forskningsprosessen har framkalt barrierer som angår struktur, kjønn og klasse.

Drøftingen av dette forskningsspørsmålet har vi delt det inn i to temaer:

- Aksjonsforskning og utvikling av samarbeidsformer innen tre/firepartssamarbeidet
- Framkomne barrierer i koalisjonssamarbeidet

### **7.3.1 Aksjonsforskning og utvikling av samarbeidsformer innen tre/firepartssamarbeidet**

Aksjonsforskningstilnærmingen i koalisjonsfasen, som ble den sentrale perioden for etablering av tre/firepartssamarbeidet, var tilsynelatende en dialogbasert tilnærming med tre dialogkonferanser som de sentrale arbeidsmetodene. Men hvis vi går bak scenen i denne prosessen, var dette et resultat av bruk av ulike aksjonsforskningstilnærminger i de foregående prosessene på flere forsknings- og utviklingsarenaer.

Som vist under punkt 2.7.3 var vi forberedt på at en vesentlig forutsetning for kunnskapsutvikling i en aksjonsforskningsprosess, var å bringe ulike grupper sammen for gjennom dialog og samhandling utveksle og utvikle ny kompetanse. Gjennom primært pedagogisk aksjonsforskningstilnærming, kom kjønn som minoritet på dagsordenen mellom partene i deltakerbedriftene og i bedriftsnettverk i regionene. Jentenettverkene spilte etter hvert en mer og mer selvstendig rolle og satte sin egen dagsorden, blant annet gjennom de kritiske utopiske aksjonsforskningsprosessene. Både partene og jentenettverkene hadde stort fokus på behovet for å synliggjøre og ”åpne” de tekniske yrkesfagene for jenter. Den parten som det var vanskeligst å få i tale for deltakerne og oss, var i store deler av feltet, det som i fag- og yrkesopplæringen er den tredje parten i trepartssamarbeidet – fylkeskommunen.

Det statlige Utdanningsdirektoratet støttet imidlertid prosjektet økonomisk for å utvikle og prøve ut modeller for et rekrutteringssamarbeid mellom de tre tradisjonelle partene og jentenettverkene som en fjerde aktør i de fire regionene. Dette medførte to ting: vi utvidet den dialogbaserte aksjonsforskningstilnærmingen igjen og innførte det vi har definert som koalisjonsfasen (jmf. kapittel 5). Den åpne aksjonsforskningstilnærmingen i forsknings- og utviklingsprosjektet ga oss mulighet til å kunne ta i bruk metoder og arenaer som møtte de utfordringer og muligheter som framkom i forskningsprosessen. I tidligere faser hadde vi gått vekk fra dialogkonferanser med partene i bedrift,

men den nye dialogarenaen med et fokus på å utvikle et informasjons- og erfaringsstilbud til jenter innen tekniske yrkesfag, førte nye aktører og personer sammen. Partene i bedriftene, som hadde hatt liten mulighet til å delta på landsomfattende dialogkonferanser, ble nå i stor grad representert av henholdsvis opplæringskontorer og regionale tillitsvalgte. Dette var heltidsansatte utenfor den produktive virksomheten i bedriftene, og muligheten var større til å delta i den tidkrevende aktiviteten som dialogkonferansene representerer.

Jentenettverkene hadde kommet i en selvstendig og myndig fase med stor grad av aksept for deltakelse i aktiviteter utenfor bedriften, sammenliknet med starten av forsknings- og utviklingsarbeidet. Det er grunn til å anta at det hadde vært svært vanskelig å bruke denne arbeidsformen og tilnærmingen med en forutsetning om jentenes deltakelse, i starten av prosessen. Selv om enkelte jenter representerte sine bedrifter allerede på startkonferansen for hele landet, var dette et unntak. Jentene hadde blant annet, som en del av de utopisk kritiske forskningsprosessene, utviklet en felles stemme som det var viktig å presentere for offentligheten. I den kritisk utopiske aksjonsforskningstilnærmingen anvendes en form for ”dialogverksteder” eller det som betegnes som forskningsverksted (B. S. Nielsen et al., 1999). Dette er et forum der deltakere og forskere i fellesskap inviterer eksterne aktører som representerer ekspertise, myndighet, interesseorganisasjoner eller andre det er ønskelig å opprette en dialog med, og framvise deltakernes samlede praktisk-teoretiske kompetanse.

Dialogkonferansene i koalisjonsfasen representerte på mange måter en slik offentlighetsarena, som i tillegg representerte det etablerte trepartssamarbeidet i fag- og yrkesopplæringen. Dette ble en vesentlig arena for jentene for å legge fram sine erfaringer og visjoner i møte med samfunnsaktører som hadde kompetanse på det yrkesfaglige feltet. Arenaen ga også muligheter for å sette i gang endringer og forbedringer, selv om prosessen brakte fram visse barrierer. I motsetning til forskningsverkstedene som inviterer ”eksperter” til møte med deltakere og forskere, representerte dialogkonferansene et etablert samarbeid og det framsto mer som jentene ble invitert inn i dialogen som ”eksperterne”. Fra jentenettverket i Trondheims interne referat sto det som vist etter de to første konferansene: ”(...) vi var mer kursledere enn kursdeltakere i Bodø og Skien”.

Vi ser dette som et eksempel på hvordan de ulike aksjonsforskningstilnærmingene kan inngå i et samspill, som kan bidra til nettopp å styrke aksjonsforskningens felles ønske om å bidra til økt mangfold og demokrati i samfunnet. Kritisk utopiske aksjonsforskere derimot levner den dialogiske aksjonsforskningen liten grad av en frigjørende og demokratiserende rolle i den formen

den framstår i Skandinavia i dag (Husted & Tofteng, 2007; K. A. Nielsen, 2004), og motsetningene mellom de ulike retninger kan til tider framstå som uforenelige. Om dialogtradisjonen og bruk av dialogkonferanser skriver blant annet Kurt Aagaard Nielsen:

Den eksperimentelle dimensjons bortfald – herunder reversibiliteten - bevirker således også at, forskningen selv får svært ved at foreslå nye sociale strukturer, som bryder med eksisterende magtkonstellationer og samfundsstrukturelle træk. Det har blevet en forskning, hvis vidensigte er evolutionær forandring. Der utvikles kundskap om metoder til konsensusbaserede forandringer i virksomhet og regioner. (...) mens forskerne kun i mindre omfang har været optaget af at vurdere om forandringene betød forbedrede arbejdsliv. (K. A. Nielsen, 2004, pp. 534-535).

Forsknings- og utviklingsprosessen viste imidlertid at reversibiliteten ble ivare tatt i de dialogbaserte prosessene mellom de tre partene i fag- og yrkesopplæringen og jentenettverkene. Ulike forslag til samarbeidsmodeller ble lagt fram, diskutert, utprøvd, forkastet og utviklet på nytt. Regionene kunne speile sin praksis med hverandre (Gustavsen, 2010) og nye modeller ble utviklet. Faren for at prosessene skulle være lineære og ”bordet fanger” ved første konsensus, virker overdimensjonert i den kritisk utopiske kritikken av dialogbasert tilnærming ut fra erfaringene ved dette forsknings- og utviklingsarbeidet. Vi så derimot en større fare i en ensidig eksperimentell tilnærming, som kunne medføre at jentenettverkene ”ble hengende i løse luften” når forsknings- og utviklingsarbeidet var avsluttet. Den eksperimentelle tilnærmingen innen kritisk utopisk aksjonsforskning skiller seg grunnleggende fra den tradisjonelle sosiologiske eksperimentelle forskningen. Vi så likevel klart behovet for å skape permanente koblinger til den etablerte delen av fag- og yrkesopplæringen slik at kunnskapen og kompetansen skulle bli i feltet og kunne utvikles videre, og ikke bli vår ”forskereidom” (Eikeland, 2006; Greenwood & Levin, 1998).

Innføring av ”utviklingskoalisjonen” og koalisjonsfasen ble både en koalisjon mellom partene, inkludert jentenettverkene som en ”fjerde part”, og en koalisjon mellom aksjonsforskningstilnærmingene. Innen den dialogbaserte retningen pekes det av mange på utfordringen med å spre og forankre et aksjonsforskningsarbeid utover de deltakende partene (Finsrud, 2009; Greenwood & Levin, 1998; Gustavsen, 1996; Johnstad, 2007). Spredning gjennom rapporter, artikler eller annet skriftlig materiell har i liten grad hatt den effekt som entusiastiske deltakere og forskere har forventet, etter det man har opplevd som vellykkede forsknings- og utviklingsprosesser. Vi har ingen garantier for at vårt arbeid skal spres bedre, men den gryende interessen som ble uttrykt

i ”Politikk for likestilling” (NOU 2012:15, 2012), blant annet på bakgrunn av erfaringene fra vårt forsknings- og utviklingsarbeidet mens det pågikk, kan bidra til å sette i gang flere liknende arbeider.

Utvalget ser arbeidslivet som en avgjørende viktig arena for framtidig likestillingsarbeid. Dette er vi på ingen måte alene om. Politikk for et likestilt arbeidsliv kan ikke avgrenses til rene sysselsettingsspørsmål, til spørsmål om likelønn, og heller ikke til spørsmål om å lette kombinasjonen av lønnsarbeid og foreldreansvar. Likestillingsarbeid angår rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår og arbeidsmiljø i bred forstand. Vi tolker – i hovedsak – partenes syn i høringen av NOU 2011: 18 som uttrykk for at det kan være behov for et tettere samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet om disse store utfordringene skal møtes. Partene i arbeidslivet har førstehåndskjennskap til hvordan arbeidslivet fungerer, nasjonalt, regionalt, og på virksomhetsnivå. Og myndighetene har, som sagt, ambisiøse målsettinger for likestillingsarbeidet. Utvalget tror at en ny trepartsavtale om likestilling i arbeidslivet, kan være svært godt egnet til bedre måloppnåelse på dette området. Vi anbefaler derfor at offentlige myndigheter tar et slikt initiativ. (NOU 2012:15, 2012, pp. 335-336).

Spredningen til de deltakende organisasjonenes hovedorganisasjoner ser vi først og fremst som et resultat av forlengelsen av forsknings- og utviklingsarbeidet og de gjentatte refleksive prosessene som involverte alle fire parter i mer eller mindre forpliktende samarbeid. Dermed ble for eksempel EL & IT på landsbasis involvert i videreføring av arbeidet. Eller som den viste halvårsrapporten påpeker når det gjelder Nordland fylke og spørsmålet om den landsomfattende samfunnskontrakten:

Samarbeidet mellom skole og bedrift har aktualisert praktiseringen av trepartssamarbeidet på fylkesnivå som gode eksempler for resten av landet og andre fagområder. Dette kan være et interessant eksempel i samarbeidet om ny samfunnskontrakt i trepartssamarbeidet på nasjonalt nivå. Nordland fylke for eksempel, har vist et tett samarbeid mellom skolemyndigheter, bedrifter og fagbevegelsen.

Bruk av flere aksjonsforskningstilnæringer har dermed skapt mulighet for både igangsettelse og gjennomføring av forsknings- og utviklingsprosesser innen de etablerte organisasjonene og etablere nye, slik som jentenettverkene.

### **7.3.2 Framkomne barrierer i koalisjonsarbeidet**

Vårt feministiske perspektiv, supplert med erfaringene fra barrierer i etableringsfasen, medførte at vi i analysen av koalisjonsarbeidet rettet søkelyset mot

innflytelsen av mainstream og gynosentrisk tenkning i den norske likestillingspolitikken (punkt 1.1.6 og 3.2.4) i tillegg til klassespørsmålet, i forsøket på å identifisere barrierer.

Disse barrierene var, som vi vil komme tilbake til, klart tilstede. Men det som gjennom forskningsprosessen viste å være mest framtrødende: var hvordan norsk fagopplæring, karriereveiledning og likestillingspolitikk er organisert. Å sammenfatte disse tre områdene viste seg å være mer enn komplisert. Da vi søkte samarbeid med fylkene inn i fagopplæringssystemet, var det for det første ingen som hadde ansvar for kjønnsbalanse eller likestilling, det lå på et statlig plan, og ingen som hadde ansvar for karriereveiledning for det lå et annet sted i fylket.

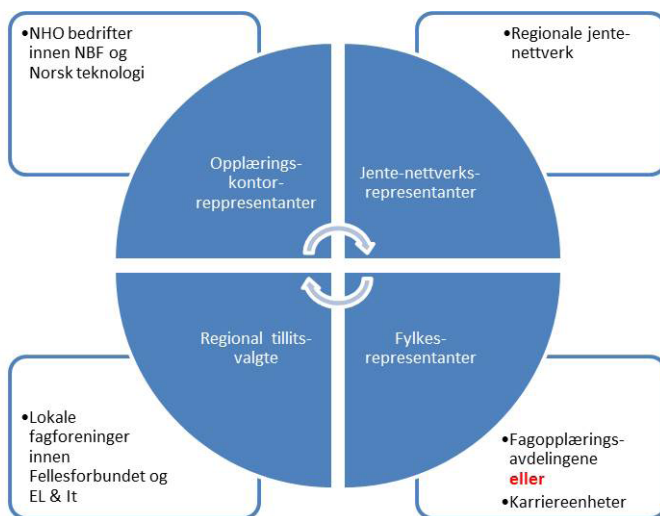
Dialogkonferansene var en sentral metode for å utvikle samarbeidsmodeller innen ”firepartssamarbeidet” i fylkene i arbeidet med endring av kjønnsbalansen i fag- og yrkesopplæringen. Den gjentakende barrieren var å få myndige aktører fra fylkeskommunen inn i en felles diskurs. Fylkeskommunale deltakere representerte enten fagopplæringsavdelingene eller karriereenheter, men ingen hadde et felles ansvar for fagopplæring og rekruttering, og ingen hadde et likestillingsansvar. Fylkesdeltakernes samarbeidsressurs var avhengig av deres maktposisjoner i organisasjonen og/eller personlige engasjement, men de var ikke automatisk autonome deltakere med mandater fra sin organisasjon, slik de andre deltakerne framsto.

Rapporten *Partnerskap – eller løse forbindelser fra Østlandsforskning* (Stokke & Nyhus, 2010) viser at det er stor variasjon i hvordan atten fylkeskommuner har organisert og formalisert karriereveiledning. Partnerskapsbegrepet brukes her synonymt med samarbeidsavtaler mellom mange ulike parter som inngår i samarbeidet om karrieresentrene, noen steder inkluderer det partene i arbeidslivet. De fire fylkene der prosjektet ”Jenter i bil og elektro” fant sted, var klare eksempler på den varierende og uklare strukturen i karriereveiledningsarbeidet i norske fylker. I to av fylkene var det vanskelig å finne noen med ansvar for karriereveiledning som kunne inngå et formelt samarbeid innen det yrkesfaglige feltet (jmf. punkt 5.2.1). Fagopplæringssjefen i Nordland tok imidlertid et overordnet ansvar for å innlede samarbeid med både fagopplæringsavdelingen og aktuelle aktører innen karriereveiledning, som prosjektet ”Velg Yrkesfag” og deltakerne i prosjektet ”Jenter i bil og elektro” i fylket. I Oslo var det ansatte ved karriereenheten som engasjerte seg direkte, deltok på dialogkonferanser og blant annet utviklet et eget kurstilbud for ungdomsskolejenter, ”Jenter og teknikk”, sammen med jenter fra nettverkene som instruktører.

Barrierene mot samarbeid kan ha hatt sammenheng med fylkenes manglen-



## Dialogkonferansenes partsrepresentasjon



Figur 25. Illustrasjon av de fire samarbeidspartnerne på dialogkonferansene om rekruttering, og de bakenforliggende organisasjonene

de føringer og uklare struktur for samarbeidskanaler mellom fagopplæringsavdelinger, trepartssamarbeidet innen fagopplæringen og Karriereveiledings-sentrene. Partnerskapenes organisering i løselige og variable former (Stokke & Nyhus, 2010) vanskeliggjorde fylkeskommunenes tilgjengelighet som samarbeidspartner i forskningsprosessen. Et eksempel på denne uklarheten var diskusjonen i Telemark fylkestyre om en forespørsel fra bedrifts- og jentenettverkene om 25 000 kroner til utvikling av rekrutteringsarbeid i fylket. Dette førte til en stor debatt i fylkestyret om hvorvidt ansvaret for rekruttering til yrkesfagene var et fylkeskommunalt anliggende.

Disse eksemplene viser også at mainstreaming eller implementering av likestilling (punkt 1.1.5) er avhengig av personlig interesse eller engasjement, og et tydelig innhold, om det ikke bare skal bli et tomt begrep (Ingrid Guldvik & Ros, 2008). Trond Buland m. fl. (2010) sin studie karakteriserer at kjønnspektivet i rådgivning framstår som et ikke-tema. Også i rådgivningstjenesten er spørsmål om fokus på mer kjønnsfrie yrkesvalg avhengig av enkeltpersoners engasjement og personlige kompetanse. Forskningsprosessen med sine dialogarenaer laget rom slik at jentenettverkene fikk mulighet til å møte engasjerte aktører i fylkene og gjennom synliggjøring av seg selv og yrkene sine, gi arbeidet for implementering av likestilling eller økt kjønnsbalanse et konkret

innhold i fylkene. Det ble slått sprekker i ”mainstreambarrieren” og jentene ble invitert på rådgiverkonferanser og andre områder innen karriereveiledning i ungdomsskolen. I tillegg ble ulike forslag til samarbeidsmodeller utviklet og utprøvd.

Den svake interessen fra mange fylkesdeltakere for endring av det kjønns-segregerte fag- og yrkesopplæringen kan ikke forklares alene med implementeringsstrategien i likestillingsarbeidet. Den må også sees i sammenheng med en offentlig likestillingsdebatt som i liten grad har fokusert på at kjønntypiske yrkesvalg skulle endres. Hovedkampen for kvinnebevegelsen på åttitallet var dominert av et ”verdighetsprosjekt” og gynosentrisk perspektiv som fokuserte på at typiske kvinneyrker skulle oppvurderes (Brekke & Reisel, 2012; Solheim & Teigen, 2006). I den norske statsfeministiske arbeidsmodellen var det samtidig en interaksjon mellom grasrotorganisasjonene, offentlige myndigheter og politiske partier, som har satt sterke spor i likestillingspolitikken fram til i dag.

Klasseperspektivet må også sees inn i dette bildet, og i den grad den offentlige likestillingspolitikken tar opp den kjønnssegregerte utdanningen, er dette innen middelklasseyrker som ingeniører og barnehagelærere. Jenter og realfag har vært ett satsingsområde og oppbygging av blant annet nettverk for menn i barnehager er et annet (BLI, 2011; KUF, 2008). Konkrete tiltak rettet mot gutter innen de faglærte kvinnedominerte yrkesfagene som Helse- og oppvekstfag er like fraværende som tiltak med hensyn til jenter og tekniske yrkesfag (Buland et al., 2010). Forskningsprosessen har vist at likestillingspolitikk i stor grad har vært fraværende i de offentlige instanser som ivaretar utdanning innen de yrkesklassene som ligger under definisjonen arbeiderklassen.

### **7.3.3 Sammenfatning av aksjonsforskning og utvikling fram mot firepartssamarbeid**

De ulike fasene og tilnærmingene i aksjonsforskningsarbeidet med partene i arbeidslivet, jentenettverkene og fylkeskommunene ble koblet sammen i *koalisjonsfasen*. Samarbeidskoalisjoner og utviklingskoalisjoner framheves i deler av den dialogbaserte aksjonsforskningstilnærmingen (Finsrud, 2009; Gustavsen, 2004; Johnstad, 2007), men framstår ikke som en egen fase. I vårt arbeid med mange aktører, en hovedsakelig pedagogisk aksjonsforskningstilnærming til partene i arbeidsorganisasjonene og utopisk kritisk til jentenettverkene, ble det et klart behov for en egen *koalisjonsfase* som ble rammet inn av dialogkonferanser i en dialogbasert tradisjon. I denne fasen framkom et grunnlag for firepartsamarbeidet med hensyn til kjønnsbalanse i yrkesfagene i ulikt omfang

i de fire regionene. I motsetning til en mainstreamtenkning i likestillingsarbeidet har vi likhet med andre senere forskningsarbeider og utredninger (Ingrid Guldvik & Opsahl, 2011; NOU 2012:15, 2012) sett behovet for en eksplisitt likestillingsstrategi som vi definerer som en *fylkesfeminisme*. Firepartssamarbeid i fylkene la grunnlaget for utvikling av en *fylkesfeministisk* praksis, som i likhet med statsfeminismen er avhengig av et samspill mellom grasrot bevegelser, som jentenettverkene, og de offentlige styringsorganene (H. Hernes, 1987).

Klasse- og kjønnsbarrierer var ikke overraskende, men betydningen av kompleksitet i det yrkesfaglige feltet som en barriere for utvikling av samarbeid om endring av jenter som minoritet, viste seg å være mer framtredd enn vi hadde forutsett. Karriereveiledning er svært ulikt organisert i fylkene og ikke forankret i likestillingspolitiske målsetninger innen fagopplæringsfeltet. Dette gjorde det svært vanskelig å finne riktige samarbeidspartnere med interesse og myndighet for samarbeid (Buland et al., 2010; Stokke & Nyhus, 2010). I samarbeidsforsøkene med fylkene som fant sted i koalisjonsfasen ble imidlertid den offentlige gynosentriske likestillingstilnærmingen også synliggjort. Endring av kjønnsbalanse i de mannsdominerte yrkesfagene forutsetter derimot rom for en frihetsfeministisk tenkning (Holst, 2009; Moi, 1998).

## 7. 4 Avslutning i lys av forskningsperspektivene

Det overordnede målet med dette forskningsarbeidet var uttrykt slik:

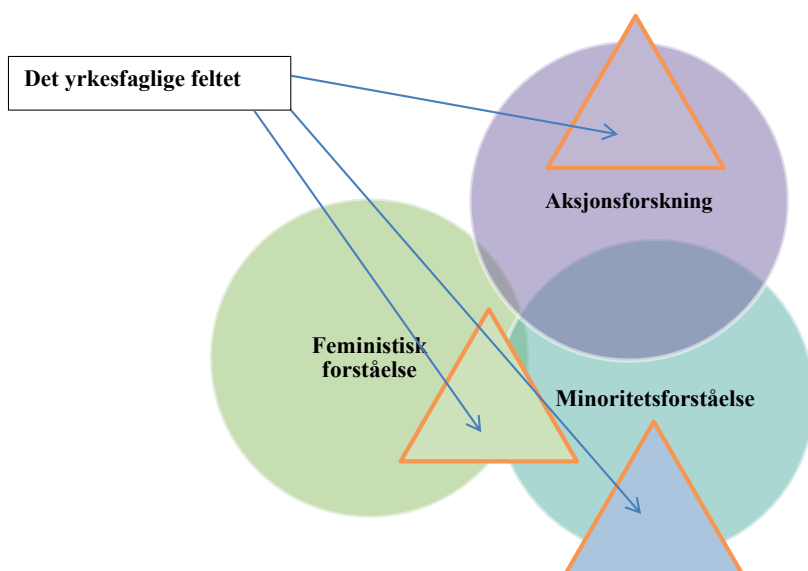
*Bil- og elektrobransjen er i praksis lukkede bransjer for jenter, og de som arbeider der er en så liten minoritet at de utgjør en gruppe "merkede" individer. Vi ønsker gjennom aksjonsforskning, veiledning og nettverksarbeid med partene og jentenettverk å utforske og utvikle gode eksempler på økt bevissthet, planlegging og gjennomføring av tiltak som kan bedre trivsel, stabilitet og rekruttering av jenter som en minoritet i bil- og elektrobedrifter i fire fylker. Aksjonsforskningsarbeidet vil være forankret i det yrkesfaglige feltet og bygge på forskningstilgang fra minoritetsforståelse og feministisk forståelse for å søke å vise eksempler på forbedringer og generere kompetanse til feltet.*

Jenter i bil- og elektrofagene utgjør en minoritet på cirka tre til fire prosent. Den overstående målformuleringen bygger på Kanter (1977) sin analyse av at minoriteter under ti prosent defineres som en merket gruppe. Ønsket var gjennom en demokratisk og deltakende forskningstilnærming, sammen med

aktørene i det aktuelle arbeidslivet, å arbeide fram eksempler på endringer og tiltak som kan øke vår kollektive og individuelle forståelse og bidra til økt allmenn kunnskap til det yrkesfaglige feltet med jenter som minoritet.

Det foregående analysearbeidet er strukturert først fortløpende gjennom de fire fasene i arbeidet, deretter mer spesifikt gjennom de tre underordnede spørsmålene med hensyn til arbeidsorganisasjonen, jentenettverket og tre/fire-partsamarbeidet. Hva kan dette bety samlet for det yrkesfaglige feltet i Norge når det gjelder muligheter for økt frigjøring og myndiggjøring for jenter og et partsansvarlig opplærings- og arbeidsmiljø på begge kjønn? Aksjonsforskningstilnærmingen har bidratt til å åpne, utvide og sammenflette feltet til å favne disse tre forskningsspørsmålene inn i en felles helhet, sett i lys av det overordnede målet.

Vår intensjon var å nærme oss dette arbeidet med minoritetsforståelse og feministisk forståelse satt inn i det yrkesfaglige feltet (se fig. 2 og 27). Ettersom forsknings- og utviklingsprosessen gikk framover viste det seg derimot at det i liten grad eksisterte en union mellom de tre sirkelene, aksjonsforskning, minoritetsforståelse og feministisk forståelse og det yrkesfaglige feltet illustrert som trekanter. Bildet så mer slik ut:



Figur 26. Illustrasjon av hvordan de ulike feltene framsto for oss i forskningsarbeidets innledende fase

Forskningsprosessen innebar et forsøk på å trekke aksjonsforskningen, minoritetsforståelsen og den feministiske forståelsen inn i en felles union i det yrkesfaglige feltet. Gjennom disse prosessene framkom resultatene i denne avhandlingen slik intensjonen var illustrert:



*Figur 27. Vårt forskningsarbeidet utviklet seg til å ha fokus på der alle de fire feltene overlapper(unionen) og ble sett i lys av de tre sektorene triangelet lager*

Da det gjaldt aksjonsforskningstilnærmingene tilstrebet vi en mest mulig åpen og utforskende holdning. Vi vil avslutningsvis kort se forskningsarbeidet fra disse, i denne sammenheng, grunnleggende perspektivene inn mot den overlappende unionen. Gjennom fem år er det utviklet en rekke eksempler, kompetanse og kunnskap på organisasjonsformer, tiltak, samarbeidsmodeller og kompetanseutvikling for ivaretagelse og rekruttering av jenter i bil- og elektrobransjene. Et utvalg av dette er dokumentert i denne avhandlingen.

### **Perspektiv fra minoritetsforståelsen**

Minoritetsspørsmål utfordrer demokratispørsmålet og flertallsavgjørelser generelt. Noe av det særegne ved konteksten i denne avhandlingen er kvinners minoritetssituasjon i arbeidsorganisasjonene, men de utgjør minst femti prosent av befolkningen i samfunnet utenfor.

Minoritetsforståelsen har på alle felt i forsknings- og utviklingsarbeidet ført til et perspektiv på jentene i arbeidsorganisasjonene, som har nedtonet spørsmålet om kjønnsforskjeller, og bidratt til å rette fokus på eventuelle utestengings- eller undertrykkelsesmekanismer knytter til minoritet-majoritetsrelasjoner.

Forskningsprosessen viser at ledeses og tillitsvalgtes handlingskompetanse for ivaretagelse og rekruttering av jenter ble mer håndterlig som et minoritets-spørsmål, og som ikke kom i konflikt med holdninger til å behandle kvinner og menn i organisasjonen likt. De menneskelige individuelle forskjeller kom mer i forgrunnen og skapte derigjennom større rom for særegne kvinnespørsmål som graviditet og amming for dem det gjaldt.

Motsetningene framkom først da egen organisering av jentene som minoritet kom på dagsordenen. Dette reiser naturlig et spørsmål om alle minoriteter burde ha særegen organisering i arbeidsorganisasjonene. Dette ligger utenfor denne avhandlingen å ta stilling til, men det særegne for jentene er at deres forsøk på å bli ”en av gutta” aldri vil lykkes fullt ut. Minoritetsforståelsen alene er derfor ikke tilstrekkelig for å forstå jentenes situasjon i arbeidsorganisasjonen. Den feministiske forståelsen er nødvendig for å romme kvinners manglende frie valg og spørsmål om sexistisk sjikane og trakassering rettet mot dem som kjønn.

Minoritetsforståelsen bidrar til å avdekke maktbalanser og den maskuline normen eller androsentrisk ståstedet, som normalitet innen arbeidsorganisasjonen, i enkle spørsmål som arbeidsklær eller språklige formuleringer. Enda viktigere har det vært å se kritisk på bedriftskulturen, som er et mye mer diffust og uklart begrep, men som har vist seg å være en sentral barriere eller potensial for et inkluderende eller ekskluderende arbeidsmiljø for jenter som minoritet. Et inkluderende miljø ser den enkelte som et unikt individ og har samtidig et felleskap med rom for ulike individer.

Umiddelbart kunne man tro at jentene som minoritet ville søke sammen når det var mulig eller ønske å få flere kvinner i sitt arbeidsmiljø, men som vist i avhandlingen er situasjonen ofte den motsatte. Noen hilste ikke på hverandre og forsøkte så godt som mulig å dempe den synliggjøringen de kontinuerlig var utsatt for. Minoritetsforståelsen bidro til at jentene selv lettere brøt denne barrieren og det åpnet for empowerments- og myndiggjøringsprosesser gjennom nettverksetablering.

Jentene utgjør på lik linje som i arbeidsorganisasjonen også en svært liten minoritet i sine respektive fagforeninger. Organiseringen av jentenettverkene har søkt å finne en forankring i fagbevegelsen, som de fleste allerede er en del av. Det er derimot, som vist, en tradisjonell motstand i store deler av fagbevegelsen mot særegen organisering eller fraksjonering. EL & IT Forbundet har både lokalt i flere regioner og sentralt likevel begynt å vektlegge jentenes minoritetssituasjon og sonderer muligheter for egne fora. Vi ser åpninger for en fornyelse av Negts tanker om en utvidet fagbevegelse som kan romme egne

kvinnenettverk så lenge minoritetssituasjonen er så framtreddende som i dag. Forskningsprosessen viser at jentene trenger en egen felles stemme som minoritet i arbeidsorganisasjonene og fagbevegelsen.

### **Perspektiv fra feministforståelsen**

Feministforståelsen i arbeidsorganisasjonene og fagbevegelsen i det mannsdominerte feltet, som er konteksten for denne avhandlingen, omhandler i stor grad forståelsen av det særegne for kvinner som minoritet. Det er mange former for feminisme, og innføring av en tenkning som tar utgangspunkt i kvinners ståsted i et langt på vei androsentrisk preget arbeidsmiljø i et samfunn med sterk preg av gynosentrisk feminisme, kan virke som en halsbrekkende øvelse. Søkelyset på jentene som minoritet i organisasjonene, åpnet imidlertid for feministforståelsen, også av det særegne ved deres situasjon som kvinner. Dialogene og diskursendringene i de enkelte arbeidsorganisasjonene framkalte forhold knyttet til alt fra hygiene til trakassering som rammet kvinner som kjønn spesielt.

Kanter definerer ulike karikerte kvinneroller som blir tildelt kvinnelige minoriteter i mannsdominerte arbeidsorganisasjoner. Identifiseringen av disse stereotypene uttrykker en feministforståelse i minoritetsforståelsen. I vårt forsknings- og utviklingsarbeid har ikke arbeidsorganisasjonene blitt analysert med hensyn til slike rolletildelinger. Imidlertid har ledere og tillitsvalgte blitt presentert for Kanter beskrivelser og Ås, Aga og vår kategorisering av utstengnings- og undertrykkelsesmekanismer. Noe som har gitt gjenklang i deres lokale diskurs og utforming av handlingsplaner. Nettverk for kvinner har også en forankring i både minoritets- og feministforståelse. I likhet med Kanter har vi sett dette som et av redskapene i empowermentstrategien for å øke kvinnes innflytelse i organisasjonene og bygge opp om felles forståelse av sin rolle som kvinner, i tillegg til minoritet, i et mannsdominert arbeidsliv.

Noen av jentene uttrykte klart at de ikke ville bli sett på som ”rødstrømper” når de reiste rundt på arbeidsplasser for å rekruttere jenter til nettverket. Svært få vil nok heller kalle seg feminist, men sett fra et frihetsfeministisk perspektiv er de jenter som velger å leve sine egne arbeidsliv utenfor de krav og normer som er vanlig i samfunnet. Den frihetsfeministiske tenkningen har for oss vært viktig å bringe inn i forskningsarbeidet som et redskap for å åpne muligheter og nye visjoner. Når nettverkene ble etablert, frigjorde det et potensial som medførte at jentene ønsket å synliggjøre seg selv som fagarbeidere, for å vise felleskap og rekruttere til nettverkene, men også som rollemodeller for yngre jenter. En visjon for frihetsfeminisme er frie yrkesvalg og jentenettverkene ut-

trykte at de ønsker at det skal oppfattes som normalt at jenter velger tekniske håndverksyrker.

Forskningsprosessen med sine dialogarenaer ga jentenettverkene mulighet å knytte kontakt med fylkeskommunen, karriereenheter og rådgivningstjenesten. Samarbeidet med fylkesrepresentantene var som vist avhengig av den enkeltes kompetanse, engasjement og makt i organisasjonene. Konsekvensen av politikken for implementering av likestilling var at ingen i fylkeskommunene så spørsmålet om kjønnsbalanse som sitt ansvarsområde.

Den norske statsfeminismen ble på syttitallet, med Helga Hernes i spissen, utviklet som en modell hvor offentlige myndigheter, politiske partier, kvinnebevegelsen og andre grasrotorganisasjoner i dialog utviklet likestillingspolitikken. Etableringen av jentenettverk innen de tekniske yrkesfagene i fylkene åpner en mulighet for å utvikle en fylkesfeminisme innen det yrkesfaglige feltet, dersom det blir tydelig hvem jentenettverkene kan samarbeide med i fylkeskommunene.

### **Perspektiv fra aksjonsforskningstilnæringer**

Sett fra et aksjonsforskningsperspektiv kan det være nærliggende å stille spørsmålet om dette forskningsarbeidet med hell kunne vært delt i tre ulike arbeider med hver sin aksjonsforskningstilnærming. Ett pedagogisk aksjonsforskningsarbeid med partene i bedrift, ett utopisk kritisk aksjonsforskningsarbeid med jentenettverkene og ett dialogbasert aksjonsforskningsarbeid med de tre partene som har ansvaret for fag- og yrkesopplæringen.

All aksjonsforskning er prosessorientert og har et demokratisk og handlingsorientert perspektiv. Vi startet med en intensjon om å bruke vår egen kompetanse og erfaring med pedagogisk aksjonsforskning sammen med deltakerbedriftene i samspill med dialogkonferanser, som et supplement fra den dialogbaserte aksjonsforskningstilnærmingen, som den sentrale samarbeidspartneren Hovedorganisasjonenes Fellestiltak (HF) har bidratt til å utvikle i arbeidslivet i Norge.

Det var en utfordring sett både fra en demokratisk pedagogisk og dialogbasert aksjonsforskningstilnærming å ivareta minoritets- og feministforståelsen inn i de mannsdominerte arbeidsorganisasjonene. Vi hadde planlagt etablering av en eller annen form for jentenettverk, som en form for referansegruppe, men med en selvstendig funksjon. I etableringen av jentenettverkene ble det klart at jentenes stemme og deres rolle som selvstendige deltakere og subjekter i aksjonsforskningsprosessen, var avgjørende for å utvikle arbeidet med en minoritets- og feministforståelse som grunnlag.



Samspillet mellom de etablerte arbeidsorganisasjonene og jentenettverkene uten formell makt, nødvendiggjorde bruk av ulike aksjonsforskningstilnæringer i dette arbeidet. Ved innføring av en aksjonsforskningstilnærming som vektlegger arbeidet med den utopiske horisonten i samarbeidet med jentenettverkene, åpnet det seg økte muligheter for utvikling av empowermentsstrategier og myndiggjøringsprosesser. Disse prosessene var viktig for å forsøke å forskyve maktforholdene i forskningsarbeidet. Men den dialektiske prosessen mellom utviklingen av handlingsplaner og kompetanse hos partene i bedriftene, og jentenes utvikling av selvstendige nettverk, var avhengig av hverandre for å utvikle endringer og forbedringer i arbeidsorganisasjonene. Motsetningen mellom den feministiske framhevingen av det særegne for kvinner, i vårt tilfelle også som minoritet, og aksjonsforskningens intensjon om å synliggjøre og utvikle for eksempel en felles stemme for alle elektrikere i et firma, søkte vi å løse ved anvendelse av flere arenaer og flere aksjonsforskningstilnæringer.

Koalisjonsfasen der deltakerne fra arbeidsorganisasjonen og jentenettverkene søkte å oppnå et samarbeid med fylkeskommunene om utvikling av modeller for informasjon og møte med rollemodeller for jenter i ungdomsskolene, var et resultat av alle deltakernes utalte ønske. Kompleksiteten i det yrkesfaglige feltet med tre parter som samarbeider om utdanningen og opplæringsarenaer i både skole og bedrift, medførte i seg selv en orientering tilbake til dialogbasert aksjonsforskningstilnærming som kunne samle alle partene på en felles arena. De foregående aksjonsforskningsprosessene hadde ført representanter for deltakerne i arbeidsorganisasjonene til denne felles arenaen, men i tillegg hadde den særegne utviklingen av jentenettverkene gitt dem en rolle som en ”fjerde part” i denne diskursutviklingen.

### **Perspektivet fra det yrkesfaglige feltet**

Det tekniske yrkesfaglige feltet i Norge har en mer eller mindre ren mannsdominert historie. Framveksten av den mangfoldige fagopplæringen har i liten grad endret dette, men svært mange både gamle og nye fag framstår som ”kjønne” fag. Mange fag har under ti prosent av det underrepresenterte kjønn og oppleves derfor som lukket for ”det andre kjønn”. Feltet har i liten grad vært en likestillingsarena sammenliknet med den norske ”likestillingsrevolusjonen”, som i hovedsak har vært knyttet til lange høyere middelklasseutdanninger.

Yrkesutdanningen skiller seg fra andre utdanninger ved at elevene starter rett etter ungdomsskolen, og de unge må gjøre valg i en alder som er preget av utvikling av kjønnsidentitet. Deres valgmuligheter på tvers av kjønnsbarrierer svekkes av ”kjønnsblind” rådgivning, mangel på rollemodeller og liten grad av

egne arbeidserfaringer. Det særegne ved yrkesfagernes modell for opplæring er også at den foregår både i skole og bedrift, noe som medfører at ungdom som velger kjønnsutradisjonelt, tidlig kommer inn i et arbeidsliv som er dominert av det motsatte kjønn.

Dette forskningsprosjektet startet med å sette søkelys på jenter som minoritet i et utvalg av mannsdominerte arbeidsorganisasjoner, samtidig som det ble etablert jentenettverk i de deltakende fylkene. Jentenettverkene ble raskt opp tatt av å finne modeller og kanaler for å spre informasjon og være rollemodeller for ungdomsskolejenter. Bedriftene som gikk aktivt inn for å tilrettelegge for jenter i sine virksomheter, ønsket å få et større jentemiljø og økt kjønnsbalanse. Arbeidsorganisasjonene og jentenettverkene ønsket derfor et felles samarbeid med fylkeskommunene som medførte utviklingen av koalisjonsfasen i dette arbeidet.

På tross av motstand og barrierer ble det etablert samarbeidskanaler og arenaer i alle fylkene mellom de tre partene som har ansvar for opplæringen og jentenettverkene og utviklet forslag til videre samarbeidsmodeller. Ved forskningsprosjektets avslutning var dette arbeidet fortsatt i sin begynnelse, og det vil være nødvendig å utvikle egne arenaer og fora for å fortsette og utvikle samarbeidet i hver enkelt region, og å spre eksemplene til resten av landet. Dersom fylkene finner ansvarlige aktører, har de muligheten til å utvikle sin egen fylkesfeminisme og likestillingspolitikk for det yrkesfaglige feltet i samarbeid med partene i arbeidslivet og jentenettverk eller kvinnelige lærlinger og fagarbeidere lokalt.

Forskningsprosessens kanskje viktigste betydning for det yrkesfaglige feltet har vært å sette kjønn på dagsordenen, mer eller mindre hos alle de tre partene som har ansvaret for opplæringen i de fire fylkene som har deltatt. For alle de involverte er det første gang kjønn er et eksplisitt tema i egen organisasjon og som et felles tema i trepartssamarbeidet.

# Litteratur

- Aakvaag, G. C. (2007). Radikalt demokrati: utkast til en Habermas-inspirert samfunnsutopi. In O. Lysaker & G. C. Aakvaag (Eds.), *Habermas : kritiske lesninger* (pp. 204-224). Oslo: Pax.
- Abrahamsson, L. (2000). *Att återställa ordningen; könsmönster och förändringar i arbetsorganisationer*. (Ph.d-avhandling), Luleå högskola, Umeå: Boréa.
- Aga, S. (1980). *Ska' de' vara likestilling, så ska' de' vara. Rapport 3/80*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Algreen-Peteresen, E. (2012). "Kan man flytte solen?" Et aktionsforskningsprosjekt om at bringe naturen ind i hverdagen på plejehjem. (Ph.d-avhandling, Institut for Miljø, Samfund og Rumlig Forandring), Roskilde Universitet, Roskilde.
- Alvesson, M., & Sköldberg, K. (1994). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Amundsdotter, E. (2006). Interactiev Research for Gender Equality in Workplaces. In K. Aagaard Nielsen & L. Svensson (Eds.), *Action and interactive research: beyond practice and theory* (pp. 277-295). Maastricht: Shaker.
- Amundsdotter, E. (2009). *Att framkalla och förändra ordningen*. (Ph.d-avhandling), Luleå Tekniska Universitet, Luleå.
- Arendt, H. (1995/1968). *Rosa Luxemburg: 1871-1919 Men in Dark Times*. New York: Harcourt Brace & Company.
- Arendt, H. (1996/1958). *Vita Activa. Det virksomme liv*. Oslo: Pax forlag.
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). *Organizational learning: a theory of action perspective*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Beauvoir, S. d. (1970/1949). *Det annet kjønn*. Oslo: Pax.
- Beauvoir, S. d. (1974). *Det annet kjønn*. Oslo: Pax.
- Bengtsson, J. (1993). Theory and Practice: two fundamental categories in the philosophy of teacher education. *Education Review*, 45(3), 205-212.
- Benhabib, S. (1994). *Autonomi och gemenskap: kommunikatív etik, feminism och postmodernism*. Göteborg: Daidalos.

- Berge, B.-M., & Ve, H. (2000). *Action research for gender equity*. Buckingham: Open University Press.
- Berglund, I. (2009). *Byggarbetsplassen som skola - eller skolan som byggarbetsplass*. (Ph.d-avhandling, Institutionen för didaktik och pedagogisk arbete), Stockholm Universitet, Stockholm.
- Birkelund, G. E. (2002). Kjønn og makt i arbeidslivet - klasseanalytiske perspektiv. In A. L. Ellingsæter & J. Solheim (Eds.), *Den Usynlige hånd? : kjønnsmakt og moderne arbeidsliv. Makt- og, demokratiutredningen*. (pp. 161 - 189). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Birkelund, G. E. (2010). Klasse og kjønn. In K. Dahlgren & J. Ljunggren (Eds.), *Klasserbilder : ulikhet og sosial mobilitet i Norge* (pp. 281-302). Oslo: Universitetsforl.
- Bjørndal, B., & Lieberg, S. (1978). *Nye veier i didaktikken?: en innføring i didaktiske emner og begreper*. Oslo: Aschehoug.
- Blattler, S., Marti, I. M., & Saner, S. (2005). Rosa Luxemburg and Hannah Arendt: Against the Destruction of Political Spheres of Freedom. *Hypatia*, 20(2), 88 - 101.
- BLI. (2011). Likestilling 2014 - *Regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- Bloksgaard, L. (2009a). Mænd i SOSU-faget og kvinder i elfaget. *LO-dokumentation*, 4/2009, 58 - 92.
- Bloksgaard, L. (2009b). *SOSU-mand og elektrikerkvinder, hvorfor ikke?* Aalborg: Specialfunktionen for ligestilling.
- Bloksgaard, L. (2010). *Kvinder i elfaget*. Fredriksberg: Dansk El-Forbund.
- Brantsæter, M. C. (1992). Seksuell trakassering - tidligere forskning. In M. C. Brantsæter & K. Widerberg (Eds.), *Sex i arbeid(et) i Norge* (pp. 11-43). Oslo: Tiden.
- Brekke, I., & Reisel, L. (2012). *Klasse og kjønn i et likestillingsperspektiv. En kunnskapsstatus*. Rapport nr 6/2012. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Brock-Utne, B. (Ed.). (1979). *Fra ord til handling : pedagogisk aksjonsforskning i utdannings-samfundet* Oslo: Universitetsforlaget.
- Buland, T., & Havn, V. (2001). "Du trenger ikke være så steintøff for å velge utradisjonelt": *sluttrapport fra evalueringen av "Beviste utdanningsvalg"*. Trondheim: SINTEF, Teknologiledelse, IFIM.
- Buland, T., Mathiesen, I. H., & Bungum, B. (2010). *Kjønn i skolens rådgivning - et glemt tema?* Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn.
- Butler, J. (1999). *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.
- Bölke, G. (1972). *Kvindeemancipationsteoriens udvikling fra Karl Marx til rådsbevægelsen*. Århus: Modtryk.
- Carr, W., & Kemmis, S. (1986). *Becoming critical : education, knowledge, and action research*. London: Falmer Press.

- Charles, M. (1992). Cross-National Variation in Occupational Sex segregation. *American Sociological Review*, 57 (4), 483-502.
- Christiansen, A. S., & Vejlebo, G. (1990). *Mænd og mænd imellom. en analyse af mandekulturen med udgangspunkt i mandefagsstrategien*. (Spesiale i samfundsfag/geografi), RUC, Roskilde.
- Christiansen, L. L. (1982). *Slipp kvinnene fram : om kvinner i "mannsyrker"*. Oslo: Friundervisningens forl.
- Christiansen, L. L. (1996). "Som regel når en tenker på en snekker, så er det jo en gutt, ikke sant!": om kvinner i kjeledressyrker. (Hovedfagsoppgave), Universitetet i Oslo, Oslo.
- Coghlan, D., & Brannick, T. (2005). *Doing Action Research in Your Own Organization*. London: Sage.
- Council of Europe. (2004). *Gender Mainstreaming. Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practice. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG - S - MS)*. Strasbourg: Directorate General of Human Rights.
- Dahlerup, D. (2003). Ligestilling i dødvandet - den ulidelige modstilling af lighed og forskel. In A. Borchorst & D. Dahlerup (Eds.), *Ligestillingspolitikk som diskurs og praksis*. Fredriksberg: Forlaget Samfundslitteratur.
- Dahlerup, D. (1989). Det nordiske BRYT-prosjektet 1985 - 1989. BRYT-NYTT, *Tidsskrift for BRYT-prosjektet* (9), 3 - 10.
- Eikeland, O. (2006). The Validity of Action Research . Validity in Action Research. In K. A. Nielsen & L. Svensson (Eds.), *Action and interactive research : beyond practice and theory* (pp. 193 - 240). Maastricht: Shaker.
- Eikeland, O., & Berg, A. M. (1997). *Medvirkningsbasert organisasjonslæring og utviklingsarbeid i kommunene*. Oslo: Kommuneforl.
- Eikeland, O., & Nicolini, D. (2011). Turning practically: broadening the horizon. *Journal of Organizational Change Management*, 24(2), 164 - 174.
- EL & IT Forbundet. (2013). Om forbundet. from <http://www.elogit.no/>
- Ellingsæter, A. L., & Solheim, J. (2002). Makt, kjønn, arbeidsliv: teoretiske landskap. In A. L. Ellingsæter & J. Solheim (Eds.), *Den Usynlige hånd? : kjønnspekt og moderne arbeidsliv* (pp. 13-76). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Elliot, J. (1998). *The Curriculum Experiment. Meeting the Challenge of Social Change*. Buckingham: Open University Press.
- Elliott, J. (1991). *Action research for educational change*. Milton Keynes: Open University Press.
- Emery, F., & Thorsrud, E. (1976). *Democracy at work : the report of the Norwegian industrial democracy program*. Leiden: Martinus Nijhoff Social Sciences Division.
- Engelstad, P. H. (1989). *Aksjonsforskning og utviklingsarbeid: Prosjektfasen og organisasjonsnivåer*. Karlstad: Högskolen i Karlstad, Avd. for arbeidsvitenskap.

- Erikson, R., & Goldthorpe, J. H. (1992). *The constant flux: a study of class mobility in industrial societies*. Oxford: Clarendon Press.
- Finsrud, H. D. (2009). Den norske modellen og regionalisering av forskningen: Et nytt utviklingstrinn eller styrt avvikling? *SOSIOLOGI I DAG*, 39(1), 63-94.
- Flyvbjerg, B. (1991). *Rationalitet og magt, Bind 1*. København: Akademisk Forlag.
- Flyvbjerg, B. (2009). *Samfundsvidenskab som virker : hvorfor samfundsforskningen fejler, og hvordan man får den til at lykkes igen*. København: Akademisk Forlag.
- Fostervold, M. E. (2010). *Kjønnsbalanse eller likestilte prosesser?: forståelser av likestilling i Statens vegvesen* (Vol. 2009:181). Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.
- Frønes, I. (2006). *De likeverdige: om sosialisering og de jevnaldrendes betydning*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Fürst, G. (1985). *Reträtten från mansjobben: en studie av industriarbetande kvinnor och arbetsdelningen mellan könen på en intern arbetsmarknad* (Vol. 34). Göteborg: Sociologiske institutionen, Göteborgs universitet.
- Gemzöe, L. (2002). *Feminism*. Stockholm: Bilda förlag.
- Gjems, L. (1995). *Veiledning i profesjonsgrupper*. Oslo: Universitetsforl.
- Gjotterud, S. M. (1997). *Skolekunnskap eller yrkeskompetanse?* (Hovedfagsoppgave), Høgskolen i Akershus, Akershus.
- Gjotterud, S. M. (2011). *Utvikling av veiledningsmøter i praktisk-pedagogisk utdanning : ak-sjonsforskning i lærerutdanneres praksis*. (Ph.d-avhandling, Department of Mathematical Sciences and Technology), Universitetet for miljø- og, biovitenskap, Ås.
- Goldthorpe, J. H. (1983). Women and Class Analysis: In Defense of the Conventional View. *Sociology* 17/1983, 465 - 488.
- Gornitzka, N., & Ve, H. (1977). *Kjønnsroller og utdanning : rapport fra et symposium*. Oslo: NAVF's sekretariat for kvinneforskning.
- Greenwood, D. J., & Levin, M. (1998). *Introduction to action research: social research for social change*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.
- Grønning, T. (1997). The Emergence and Institutionalization of Toyotism: Subdivision and Integration of the Labour Force at Toyota Motor Corporation from the 1950s to the 1970s. *Economic and Industrial Democracy*, 18(3), 423 - 455.
- Guldvik, I., & Opsahl, S. (2011). *Vedvarende vikeplikt*. Delrapport Østlandsforskning.
- Guldvik, I., & Ros, J. v. d. (2008). *Selvsagt - kvinner i politiske maktposisjoner*. Østlandsforskning.
- Gundersen, M. (1989). *Ja, prosjektet; En idésamling : om rekruttering og undervisning av jenter på utradisjonelle linjer i videregående skole*. Oslo: Ja-prosjektet.
- Gunnarsson, E. (1994). *Att våga våga jämnt. Om kvalifikationer och kvinnliga förhandlingsätti ett tekniskt industriarbete*. (Ph.d-avhandling), Luleå tekniska högskola, Luleå.

- Gunnarsson, E. (2006). The Snake and The Apple in The Common Paradise - Challenging the balance between surface and depth in qualifying action research and feminist research on a common arena. In K. Aagaard Nielsen & L. Svensson (Eds.), *Action and interactive research : beyond practice and theory* (pp. 117 - 142). Maastricht: Shaker.
- Gunnarsson, E., & Westberg, H. (2007). *Att kombinera ett könsperspektiv med en interaktiv forskningsansats - en utmaning i praktik och teori*. Paper presented at the Samverkan för kompetensutveckling, Jönköping.
- Gunnarsson, E., Westberg, H., Andersson, S., & Balkmar, D. (2007). "Learning by fighting"? - Jämställdhet och genusvetenskap i VINNOVAs organisation och verksamhetsområde. Växjö universitet
- Gustavsen, B. (1996). Action research and sociale sence. In S. Toulmin & B. Gustavsen (Eds.), *Beyond theory: changing organizations through participation*. Amsterdam: John Benjamins.
- Gustavsen, B. (2001). Theory and practice: The mediating discourse In P. Reason & H. Bradbury (Eds.), *Handbook of action research* (pp. 17 - 26). London: Sage Publications.
- Gustavsen, B. (2004). Kan regionale bedriftsnettverk skapes gjennom forskning? : refleksjoner om forholdet mellom teori og praksis. In B. Dale, R. Karlsdottir & O. Strandhagen (Eds.), *Bedrifter i nettverk* (pp. 371-385). Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Gustavsen, B. (2010). *Innovasjonssamarbeid mellom bedrifter og forskning : den norske modellen*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Haaland, G. (2005). *Forskjellighet og mangfold - muligheter eller begrensninger for individ og arbeidsplass?: et aksjonsforskningsprosjekt med studier av læring i daglig arbeid, gjennom medvirkning, demokratiske prosesser og interessedifferensiering*. (Ph.d-avhandling), Roskilde Universitetscenter. Forskerskolen Livslang Læring, Roskilde.
- Habermas, J. (1969). *Vitenskap som ideologi*. Oslo: Gyldendal.
- Habermas, J. (1984). *Borgerlig offentlighet: kategorierna "privat" och "offentligt" i det moderna samhället*. Lund: Arkiv.
- Habermas, J. (1997). *Teorien om den kommunikative handlen*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Halsaa, B., Thun, C., & Predelli, L. N. (2008). *Women's movement: Constructions of sisterhood, dispute and resonance: The case of Norway*: Centre for Gender Research University of Oslo and Department of Social Sciences and Centre for Research in Social Policy Loughborough University.
- Halvorsen, K. (2012). Stortinget - Møte torsdag den 29. mars 2012 kl. 10, Statsråd Kristin Halvorsen [18:30:55]: Retrieved 29.12., 2013, from <http://>

- stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Referater/Stortinget/2011-2012/120329/15/#a4
- Hartmann, H. (2001). *The Unhappy Marriage of Marxism and feminism: Towards a More Progressive Union*. Boulder, CO: Westview Press.
- Hartviksen, M., & Kversøy, K. S. (2008). *Samarbeid og konflikt : to sider av samme sak : SØT-modellen*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Hernes, G., & Knudsen, K. (1990). *Svart på hvitt: norske reaksjoner på flyktninger, asylsøkere og innvandrere* (Vol. 109). Oslo: Fafo.
- Hernes, H. (1987). *Welfare State and Women Power. Essays in State Feminism*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hiim, H. (2003). Læreren som forsker (The teacher as researcher). *Norske Pedagogiske Tidsskrift*, 5(6), 345-359.
- Hiim, H. (2009). *Lærerens yrkeskunnskap og læreren som forsker: en strategi for å forske i læreryrket*. (Ph.d-avhandling), Høgskolen i Akershus, Lillestrøm.
- Hiim, H. (2010). *Pedagogisk aksjonsforskning : tilnæringer, eksempler og kunnskapsfilosofiske grunnlag*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hiim, H. (2013). *Praksisbasert yrkesutdanning: hvordan utvikle relevant yrkesutdanning for elever og arbeidsliv?* Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hiim, H., & Hippe, E. (1993). *Læring gjennom opplevelse, forståelse og handling: en studiebok i didaktikk*. Oslo: Universitetsforl.
- Hiim, H., & Hippe, E. (2001). *Å utdanne profesjonelle yrkesutøvere*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hirdman, Y. (1988). *Genussystemet: teoretiske funderinger kring kvinnors sociala underordning* (Vol. 23). Uppsala: Maktutredningen.
- Holst, C. (2009). *Hva er feminisme*. Oslo: Universitetsforl.
- Holter, H. (1998). Om kvinneundertrykkelse, mannundertrykkelse og hersketeknikker. In K. Andenæs, T. Johansen & T. Mathiesen (Eds.), *Maktens ansikter: perspektiver på makt og maktforskning* (pp. 216-235). Oslo: Gyldendal.
- Holter, Ø. G. (2008). Gender and Action Research. In A. M. Berg & O. Eikeland (Eds.), *Labour, Education & Society* (Vol. 9). Frankfurt am Main: Internationaler Verlag der Wissenschaften.
- Holter, Ø. G., Svare, H., & Egeland, C. (2008). *Likestilling og livs kvalitet 2007* (Vol. 1/2008). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Holter, Ø. G., Sørensen, B. A., & Halrynjo, S. (2003). *Kjønnskulturer i arbeidslivet : et forprosjekt for LO* (Vol. 5/2003). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hooks, B. (1982). *Ain't I a woman: black women and feminism*. London: Pluto.
- Horkenheimer, M., & Adorno, T. (2001/1944). *Oplysningens dialektikk - filosofiske fragmenter*. København: Gyldendal.



- Husted, M., & Tofteng, D. (2007). *Respekt og Realiteter - bevægelse mellem arbejdet og udstødning*. (Ph.d-avhandling, Institut for Miljø, Samfund og Rumlig Forandring), Roskilde Universitetscenter, Roskilde.
- Ingvaldsen, J. A., Rolfsen, M., & Finsrud, H. D. (2012). Lean organisering i norsk arbeidsliv: slutten på medvirkning? *MAGMA, Econas tidsskrift for økonomi og ledelse* (4), 42 - 50.
- Iversen, A. (2006). Italesatt taushet: kjønnsnøytralitet som diskursiv posisjonering. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 30(3), 37 - 52.
- Jensberg, H., Mandal, R., & Solheim, E. (2012). *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990-2010 : kontinuitet eller endring?* Trondheim: SINTEF, Teknologi og samfunn.
- Jensen, S. (1997). Kvinner og kvinnekamp i arbeid og fagforening. *Fra bly til bytes, Oslo Grafiske Fagforening 1872-1997*. Oslo: Oslo Grafiske Fagforening
- Jensen, S. (2003). Kvinneorganisering på tvers. *Kvinner på tvers 10 år, Jubileumsbete*, 1.
- Johannessen, B. F. (1994). *“Det flytende kjønnnet”: om lederskap, politikk og identitet*. Bergen: LOS-Senteret.
- Johnstad, T. (2007). Bedriftsnettverk, regional utvikling og aksjonsforskning. *Regionale trender. Norsk institutt for by-og regionsforskning*, Oslo(1), 9 - 20.
- Jørgensen, C. H. (2009). Fra uddannelse til arbejde - ikke kun en overgang. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 11, 1, 67-86.
- Kalleberg, R. (1992). *Konstruktiv Samfunnsvitenskap. En fagteoretisk plassering av “aksjonsforskning”*. Universitetet i Oslo: Institutt for Sosiologi.
- Kalleberg, R. (1996). Forskningsopplegget og samfunnsforskningens dobbeltdialog. In R. Kalleberg & H. Holter (Eds.), *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. (pp. 26 - 72). Oslo: Universitetsforl.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kanter, R. M. (1979). A tale of O. On Beeing Different. from <http://m.youtube.com/watch?gl=NO&hl=no&client=mv-google&v=p56b6nzsU>
- Kanter, R. M. (1990). *When giants learn to dance*. New York: Simon & Schuster.
- Kilden. (2010a). Navnebytte som forplikter. *Informasjonssenter for kjønnsforskning*. Retrieved 07.05, 2012, from <http://kilden.forskningsradet.no/c17251/artikkel/vis.html?tid=73917>
- Kilden. (2010b). Pionererfaringer. Retrieved 02.05., 2012, from [http://portretter.no/\\_pionererfaringer/seksjon.html?tid=70877&strukt\\_tid=69466](http://portretter.no/_pionererfaringer/seksjon.html?tid=70877&strukt_tid=69466)
- Krøjer, J. (2003). *Det merkede sted. Køn, kropp og arbeidsplassrelasjoner*. (Ph.d-avhandling, Forskerskolen i Livslang Læring), Roskilde Universitetscenter, Roskilde.
- KUF. (2006). *Læreplanverket for Kunnskapsløftet*. (82-486-0397-0). Oslo: Kunnskapsdepartementet; Utdanningsdirektoratet.

- KUF. (2008). *Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnskoleopplæring 2008-2010*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Kvale, S. (2006). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2011). *Interview : introduktion til et håndværk*. København: Hans Reitzel.
- Kvande, E. (2003). "Doing Gender in Organisations-Theoretical Possibilities and Limitations" (eds) Gunnarsson, E., Anndrsson, S., Vanje Rosell, A., Lehto, A. and Salminen- Karlsson, M. *Where Have All the Structures Gone? Doing Gender in Organizations, Exemplars from Finland, Norway and Sweden*. (pp15-44) Stockholm University
- Kvande, E. (2007). *Doing gender in flexible organizations*. Bergen: Fagbokforl.
- Lehn, S. (2003). *Kønsblind vejledning? En rapport om likestillingsperspektivet i grundskolens uddannelses-og erhversvejledning*. Roskilde: Roskilde: Center for ligestillingsforskning, RUC.
- Lehn, S., Nielsen, M. L., & Sjørup, K. (2003). Mainstreaming som ligestillingsstrategi - muligheder og faldgruber. In A. Borchorst & D. Dahlerup (Eds.), *Ligestillingspolitik som diskurs og praksis*. Fredriksberg: Forlaget Samfundslitteratur.
- Lewin, K. (1946). Action research and minority problems. *Journal of Social Issues*, 2(4), 34-46.
- Lewin, K., & Cartwright, D. (1952). *Field theory in social science : selected theoretical papers*. London: Tavistock.
- Ligestillingsloven. (2013). Norges lover. Ligestillingsloven med forskrifter. Bergen: Fagbokforlaget.
- Liversage, A. (2009). Kvinder i malerfaget. *LO-dokumentation*, 2/2009 (De kønsopdelte utdanninger - Malerfaget - SOSU-faget og el-faget), 16-56.
- Lund, T., Rotvold, L. A., Skrovset, S., Stjernstrøm, E., & Tiller, T. (2010). Dialogkonferansen som læringsarena og pedagogisk utviklingsverktøy. *Tidsskriftet FoU i praksis*, 4(1), 47 - 64.
- Løseth, M. (1989). *Ja til jenter i bygg- og elektrofag : en undersøkelse av jenter i utradisjonelle utdanninger : Ja-prosjektets sluttrapport*. Oslo: Kontoret for fagopplæring i Oslo : Arbeidsformidlingen i Oslo : Skolesjefen i Oslo.
- Magnussen, C., & Neremo, M. (2009). Gender segregation and stratification. *Equalsoc. Employ State-of-the art Report*.
- Maguire, P. (2001). Uneven ground feminism and action research. In P. Reason & H. Bradbury (Eds.), *Handbook of action research: participative inquiry and practice*. London: Sage.
- Marshall, J. (2011). Images of changing practice through reflective action research. *Journal of Organizational Change Management*, 24(2), 244 - 256.
- Marx, K., & Engels, F. (1984). *Det kommunistiske manifest*. Oslo: Falken forl.

- Matern, A. v. (2011). *En skola för alla*. Göteborg: Göteborg Stad Utbildning.
- Mathiesen, T. (1971). *Det uferdige: bidrag til politisk aksjonsteori*. Oslo: Pax.
- McNiff, J. (2010). *Action research for professional development*. Dorset: September Books.
- McNiff, J., Lomax, P., & Whitehead, J. (1996). *You and your action research project*. London: Routledge.
- McNiff, J., & Whitehead, J. (2001a). *Action research : principles and practice*. London: RoutledgeFalmer.
- McNiff, J., & Whitehead, J. (2001b). *Action research in organisations*. London: Routledge.
- Mjelde, L. (1984). Arbeid og læring : skolen som problemskapende faktor for dagens arbeiderungdom. In T. Haaland (Ed.), *Ung og arbeidsløs* (pp. 67 - 88). Oslo: Pax.
- Mjelde, L. (1999a). *Arbeidsdeling og kjønn : rapport fra en likestillingskonferanse 13 mai 1998*. Bekkestua: Høgskolen i Akershus.
- Mjelde, L. (1999b). *Om arbeid, utdanning og kjønn: Fra fabrikk og husstell til olje og omsorg : om endringene i utdanningene i yrkesfaglige studieretninger i Reform 94 tider*. Oslo: Arbeiderbevegelsens utredningssekretariat.
- Mjelde, L. (2002). *Yrkenes pedagogikk : fra arbeid til læring - fra læring til arbeid*. Oslo: Yrkeslitteratur.
- Mjelde, L., & Tarrou, A. L. H. (1992). *Arbeidsdeling i en brytningstid : yrkespedagogiske utfordringer i skole og arbeidsliv*. Oslo: Ad notam Gyldendal.
- Moi, T. (1998). *Hva er en kvinne?: kjønn og kropp i feministisk teori*. Oslo: Gyldendal.
- Moi, T. (2001). *Jeg er en kvinne : det personlige og det filosofiske*. Oslo: Pax.
- Mykletun, R. (1989). SKOLE-BRYT skal få flere jenter til å gjøre offensive yrkesvalg. BRYT.NYTT. *Tidsskrift for BRYT-prosjektet* (9).
- Møller, E. (1986). Look to America. *Tidsskriftet Kontrast* (1), 44 -53.
- Møller, E. (1997). "Ikke kast oss ut på gangen." *Hvordan opplever og oppfatter minoritetslever og lærere sitt møte med hverandre?* (Eksamensoppgave/spesialpedagogikk), Høgskolen i Akershus, Akershus.
- 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, Akershus.
- Møller, E., & Vagle, I. (2003). *En av gutta? : skole- og bedriftsutvikling for å gjøre guttedominerte håndverksfag attraktive for jenter*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Møller, E., & Vagle, I. (2008). *Muligheter og dilemmaer med bruk av intervjuer i aksjonsforskning på bakgrunn av erfaringer med et forprosjekt for tilrettelegging for jenter i bil-og elektrofag*. Paper presented at the Aksjonsforskningskurs, Høgskolen i Akershus.
- Møller, J. (1996). Aksjonsforskning i spenningsfeltet mellom politikk og vitenskap. *Nordisk Pedagogikk*, 16 (2), 66-77.
- Nettverk. (2011, 8). *Medlemsblad for EL & IT Forbundet*.

- Neumann, C. B., Rysst, M., & Bjerck, M. (2012). En av gutta: Kbiner og klær i mannsdominerte arbeiderklassesyrker. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 35(3 - 4).
- Nielsen, K. A. (2004). Aktionsforskningens videnskabsteori. In L. Fuglesang & P. B. Olsen (Eds.), *Videnskabsteori i samfundsvidenskabene – på tværs af fagkulturer og paradigmer* (pp. 517 - 546). Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag.
- Nielsen, B. S. (2010). Sansbevidsthed og gestisk viden: om det æstetiske ud fra kritisk teori. *Dansk Pædagogisk Tidsskrift*, 2(10), 24 - 34.
- Nielsen, B. S., Aagaard Nielsen, K., & Olsén, P. (1999). *Demokrati som læreproces : Industri og Lykke: Et år med Dyndspringeren*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag.
- Nielsen, B. S., & Nielsen, K. A. (2010). Aktionsforskning. In S. Brinkmann & L. Tanggaard (Eds.), *Kvalitative metoder - en grundbog*. København K: Hans Reitzels Forlag.
- Nielsen, H. B. (1995). Kjønn som irritasjonsmoment i det moderne. *GRUS* 47, 6 - 24.
- Nielsen, H. B. (2009). *Skoletid : jenter og gutter fra 1. til 10. klasse*. Oslo: Universitetsforl.
- Nielsen, K. A. (2004). Aksjonsforskningens videnskabsteori. In L. Fuglesang & P. Bitsch Olsen (Eds.), *Videnskabsteori i samfundsvidenskabene – på tværs af fagkulturer og paradigmer* (pp. 517-546). Frederiksberg: Roskilde Universitetsforl.
- Nielsen, K. A. (2007). *Demokrati og naturbeskyttelse : dannelse af borgerfællesskaber gennem social læring - med Møn som eksempel*. København: Frydenlund.
- Nielsen, K. A., & Nielsen, B. S. (2006). Methodologies in Action Research. In K. A. Nielsen & L. Svensson (Eds.), *Action Research and Ininteractive Research, Beyond practice and theory* (pp. 63 - 87). Maastricht: Shaker Publisher.
- Nielsen, L. D. (2006). The Methods and Implications of Actiron Research. In K. A. Nielsen & L. Svensson (Eds.), *Action Research and Ininteractive Research, Beyond practice and theory* (pp. 89 - 115). Maastricht: Shaker.
- Norge. (2002). *Lov av 17. juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (Opplæringslova) med endringer, sist ved lov av 12. april 2002 nr. 10 (i kraft 1. august 2002)*. Oslo: Cappelen Akademisk.
- Norges Bilbransjeforbund. (2013). Om NBF. from <http://www.nbf.no/dette-er-nbf/category177.html>
- Norsk Teknologi. (2013). Om Norsk Teknologi. from <http://norskteknologi.no/>
- NOU 2012:15. (2012). *Politikk for likestilling*. Oslo: Barne-, likestillings-og inkluderingsdepartementet.
- NOU 2009:14. (2009). *Et helhetlig diskrimineringsvern*. Oslo.
- NOU 2011:18. (2011). *Struktur for likestilling*. Oslo.
- NOU 2012:15. (2012). *Politikk for likestilling*. Oslo.
- Nowotny, H., Scott, P., & Gibbons, M. (2001). *Re-thinking science: knowledge and the public in an age of uncertainty*. Cambridge: Polity Press.

- Odden, S. (1996). *Sammendrag av evalueringen av KITY-prosjektet : kvinner i tekniske yrkesområder* (Vol. ). Elverum: Høgskolen i Hedmark.
- Opplæringslova. (1998). Opplæringslova, Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa. from [http://www.lovdatab.no/cgi-wift/wiftdles?doc=/app/gratis/www/docroot/all/nl-19980717-061.html&emne=OPPLÆRINGSLOV\\*&](http://www.lovdatab.no/cgi-wift/wiftdles?doc=/app/gratis/www/docroot/all/nl-19980717-061.html&emne=OPPLÆRINGSLOV*&)
- Oslo Kommune. (1993). *Prosjektplan - KITY - 1992 - 1994*. Oslo: Oslo kommune.
- Owesen, I. W. (2011). Kvinneforskning og kjønnets genesis - feminismens andre og tredje bølge. *STK Bulletin, Senter for tverrfaglig kjønnsforskning* (2), 6-7.
- Persson, S. (2007). Veiledning i forsknings sirkler : om møtet mellom forskere og lærere. In T. Kroksmark & K. Åberg (Eds.), *Veiledning i pedagogisk arbeid* (pp. 104- 124). Bergen: Fagbokforlaget.
- Pettersen, T. (2012). Etik, eksempelbruk og feministisk moteksempler. In A. B. Rønning, E. Krefting & A. Eriksen (Eds.), *Eksemplets makt : kjønn, representasjon og autoritet fra antikken til i dag* (pp. 229 -252). Oslo: Scandinavian Academic Press.
- Pincus, I. (1998). Jämställdhet och kommunerna. In A. Baude (Ed.), *Genus i praktiken: på hans eller hennes villkor?* Vällingby: Jämställdhetsarbetarens fören.
- Pincus, I. (2002). *The Politics of Gender Equality Policy*. (Ph.d-avhandling, Institutionen för humaniora, utbildnings- och samhällsvetenskap), Örebro Universitet, Örebro.
- Præstmann Hansen, R. (2009). *Autoboys.dk. En analyse af maskulinitets- og etnicitetskonstruktioner i skolelivet på aotomekanikeruddannelsen*. (Ph.d-avhandling, Afdeling for Pædagogik), Københavns Universitet, København.
- Pålshaugen, Ø. (1991). *Som sagt, så gjort?: språket som virkemiddel i organisasjonsutvikling og aksjonsforskning*. Oslo: Novus.
- Rönblom, M. (2002). *Ett eget rum? Kvinnors organisering möter etablerad politik*. (Ph.d-avhandling), Umeå Universitet, Umeå.
- Rönnerman, K. (2000). *Att växa som pedagog : utvärdering av ett aktionsforskningsprojekt i förskolan*. Göteborg: Göteborgs universitet, Institutionen för pedagogik och didaktik.
- Rönnerman, K. (2004). *Aktionsforskning i praktiken : erfarenheter och reflektioner*. Lund: Studentlitteratur.
- Rönnerman, K. (2007). Veiledning i lys av aksjonsforskning. In T. Kroksmark & K. Åberg (Eds.), *Veiledning i pedagogisk arbeid* (pp. 86-103). Bergen: Fagbokforlaget.
- Sandberg, Å. (1981). *Forskning för förändring: om metoder och förutsättningar för handlingsinriktad forskning i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Sannerud, A. R. (2005). *Läring på byggeplassen - utopi eller realitet*. (Ph.d-avhandling, Forskerskolen Livslang Läring), Roskilde Universitetscenter, Roskilde.
- Schwencke, E. (2006). *Bedre dialog og frirom i oppdragsprosjekt. Myndiggjørende utdanning for IT-studenter*. (Ph.d-avhandling, Institut for Miljø, Teknologi og Samfund), Roskilde Universitetscenter, Roskilde.

- Schwencke, E. (2012). *Fra utviklingsarbeid til god aksjonsforskning*. Paper presented at the Aksjonsforskningskonferanse, Roskilde Universitet.
- Sennett, R. (2006). *The culture of the new capitalism*. New Haven, Conn.: Yale University Press.
- Sennett, R. (2009). *Håndværkeren: arbeidets kulturhistorie: hånd og ånd*. Høbjerg: Hovedland.
- Skinningrud, T. (1999). Kjønn iklasserommet - sosiale strukturers begrensede og frigjørende potensial. Ottar. *Populærvitenskapelig tidsskrift fra Tromsø Museum* (226), 42 - 48.
- Skjervheim, H. (1957). *Deltakar og tilskodar*. Oslo: Institutt for sosiologi, Universitet i Oslo.
- Solheim, J., & Teigen, M. (2006). Det kjønnssegregerte arbeidslivet – likestillingens snublestein? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 2(3), 5 - 20.
- Stenhouse, L. (1975). *An introduction to curriculum research and development*. London: Heinemann.
- Stensaasen, S., & Sletta, O. (1996). *Gruppeprosesser: læring og samarbeid i grupper*. Oslo: Universitetsforl.
- Stokke, M., & Nyhus, L. (2010). *Partnerskap for karriereveiledning - en kartlegging og evaluering*. Lillehammer: Østlandsforskning.
- Stålsett, U. E., Tveten, W., & Sandal, R. (1994). *Veiledningsmetodikk: om skoleutvikling i praksis*. Oslo: TANO.
- Svenneby, E. (1999). *Også kvinner, Glaukon!: fribet og likestilling i et filosofihistorisk og kjønns-politisk perspektiv*. Oslo: Emilia.
- Svensson, L., & Nielsen, K. A. (2006). Introduction and Background. In K. A. Nielsen & L. Svensson (Eds.), *Action and interactive research : beyond practice and theory* (pp. 1 - 12). Maastricht: Shaker.
- Sørensen, B.-A. (1982). Ansvarsrationalitet: Om mål-middeltenkning blant kvinner. In H. Holter (Ed.), *Kvinner i Fellesskap*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Teigen, M. (2006). *Det kjønnsdelte arbeidslivet : en kunnskapsoversikt*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Thingstrup, S. H. (2012). *Multikulturel lærerfagligbed som refleksjonspraksis*. (PhD. afhandling, Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning), Roskilde Universitet, Roskilde.
- Tofteng, D., & Husted, M. (2006). The Common Third. In K. Aagaard Nielsen & L. Svensson (Eds.), *Action and interactive research : beyond practice and theory* (pp. 259 - 276). Maastricht: Shaker.
- Trist, E., & Bramforth, K. (1951). Some sociale and psychological consequences of long-wall method of coalgetting. *Human Relations*, 4, 3-38.

- Universitet i Bergen. (2004). Likestillingsforsker med tro på barna. Retrieved 03.05, 2012, from <http://pahoyden.no/2004/09/likestillingsforsker-med-tro-p%C3%A5-barna>
- Universitetet i Oslo. (2007). Kjønnforskning møter biologi. Retrieved 03.05, 2012, from <http://www.stk.uio.no/om/aktuelt/i-media/2007/kjoennsforskning-moeter-biologi.html>
- Utdanningsdirektoratet. (2013). Likeverdig som medarbeider. from [http://www.udir.no/Utvikling/Etterutdanningsmaterieell\\_FY/Temafilmer/Fagfilm-2-del-1---Likeverdig-som-medarbeider---Toyota-Oppsal/](http://www.udir.no/Utvikling/Etterutdanningsmaterieell_FY/Temafilmer/Fagfilm-2-del-1---Likeverdig-som-medarbeider---Toyota-Oppsal/)
- Vagle, I. (2003). *Endelig litt action*. (Hovedfagsoppgave), Høgskolen i Akershus, Akershus.
- Vagle, I., & Møller, E. (2007). *Jenter i bil- og elektrobransjen. Kartleggingsrapport*. Oslo: EL & IT Forbundet, Fellesforbundet, TELFO, Norges Bilbransjeforbund og HF-hovedorganisasjonenes fellestiltak.
- Vagle, I., & Møller, E. (2011). *Jakten på portåpnere i den kjønnsdelte yrkesopplæringen*. Paper presented at the NORDYRK, Åland.
- Vagle, I., & Møller, E. (2012). *Faglærer- og rådgiverutdanning og kjønn*. Paper presented at the NORDYRK, Roskilde.
- Ve, H. (1997). *Aksjonsforskning, pedagogikk og IT i klasserommet*. Oslo: Kirke, utdannings- og forskningsdepartementet.
- Ve, H. (1999). *Rasjonalitet og identitet og andre tekster*. Oslo: Pax.
- Ve, H., Birkelund, G. E., Broch-Due, A.-K., & Nilsen, A. (1999). *Ansvar og protest : kjønn, klasse og utdanning i senmoderniteten*. Bergen: Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen.
- Veiviseren. (1994). Oslo: Nasjonalt læremiddelsenter.
- Wadel, C. (1991). *Feltarbeid i egen kultur: en innføring i kvalitativt orientert samfunnsforskning*. Flekkefjord: SEEK.
- Westberg-Wohlgemuth, H. (1996). *Kvinnor och män marks: könsmärkning av arbete – en dold lärandeprocess* (Ph.d-avhandling, Arbetslivsinstitutet), Stockholms Universitet, Stockholm.
- Whitehead, J. (2008). Using a living theory methodology in improving practice and generating educational knowledge in living theories. *Educational Journal of Living Theories*, 1(1), 103-126. doi: [http://ejolts.net/files/journal/1/1/Whitehead1\(1\).pdf](http://ejolts.net/files/journal/1/1/Whitehead1(1).pdf)
- Whittock, M. (1999). *Feminising the masculine?: women in non-traditional employment*. Aldershot: Ashgate.
- Winter, R. (1989). *Learning from experience: Principles and practice in action-research*. East Sussex: The Falmer Press.
- Wright, E. O. (1978). *Class, crisis and the state*. London: NLB.

- Zeichner, K. (2001). Educational action research. In P. Reason & H. Bradbury (Eds.), *Handbook of action research : participative inquiry and practice* (pp. 273-283).
- Øverenget, E. (2001). *Hannah Arendt*. Oslo: Universitetsforl.
- Øyslebø Sørensen, S. (2011). Statsfeminismens møte med næringslivet. Bakgrunnen og gjennombruddet for kjønnskvotering i bedriftsstyrer som politisk reform. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 35(2), 102 - 119.
- Ås, B. (1978). *Kvinner i alle land -: håndbok i frigjøring*. Oslo: Aschehoug.



## VEDLEGG 1

### **ET BEDRIFTSUTVIKLINGSPROSJEKT I BIL-OG ELEKTROBRANSJEN FOR Å MODERNISERE BRANSJENE TIL Å FÅ TOKJØNNETE ARBEIDSMILJØER OG DERVED ET STØRRE MANGFOLD.**

#### **BAKGRUNN**

Bil- og elektrobransjen er to store opplæring/arbeidsarenaer innen mannsdominerte bransjer i Norge, hvor jenter hittil er en liten minoritet. I utdanningsløpet utgjør de ca. 3 %. Minoritetssituasjonen medfører en spesiell opplærings- og arbeidssituasjon. Dette øker behovet for et best mulig opplærings- og arbeidsmiljø for at jentene skal trives og fullføre sin videregående opplæring på lik linje med guttene. Flere jenter gir økt mangfold for bransjene og bedriftene noe partene mener er positivt for enhver bedrift. Et godt og trygt opplærings- og arbeidsmiljø er den viktigste trivselsfaktoren for både gutter og jenter. En av de store utfordringene er å finne ut hva som skal til for at ungdom generelt og jenter spesielt trives og blir i bedriften. Det finnes spredte erfaringer og tiltak rundt i landet på bevisst jentesatsning, men det er et stort behov for videreutvikling av gode eksempler.

Det er behov for en økt forståelse og bevisstgjøring av kvinners situasjon som minoritet i bransjene. For å oppnå dette vil utvikling av handlingsplaner i den enkelte bedrift, nettverk mellom bedrifter og kvinner i bransjene for erfaringsdeling og ideutveksling være mulige metoder.

Partene har gjennomført et Forprosjekt som gjennom en kartlegging og dialogkonferanse ga oss et godt grunnlag for å sette i gang et slikt arbeid. (Vedlegg 2)

#### **BEDRIFTSUTVIKLING**

De mannsdominerte arbeidsplassene har gjennom årtier utviklet et arbeidsmiljø og en kultur som er sterkt preget av å være enkjønnet. Resultatet av dette er ofte at miljøet kan få en slagside som kan virke ekskluderende på nye grupper enten de er unge, av det andre kjønn eller en annen kultur.

Bedrifter som har lang erfaring med opplæring av jenter i guttedominerte fag legger vekt på at det er viktig å satse på økt trivsel for jentene som er i bedriften. Det må sette en klar standard for en god tone og et godt opplærings- og arbeidsmiljø. Jenter ønsker å vite at de har et godt arbeidsmiljø å gå til når de velger yrke og utdanning. Bil- og elektrobransjenes ”image” og ”rykte” i ungdomsmiljøene

er i dag blant de viktigste hindringene for å øke rekrutteringen av jenter. Økt fokus på arbeidsmiljø og trivsel for begge kjønn kan gi ringvirkninger til økt rekruttering blant jenter og bidra til at de som har valgt trives og blir i sine bedrifter.

Bevisst bedriftsutvikling for å skape et godt arbeidsmiljø for begge kjønn innebærer en bred drøfting av fagopplæringen og faglige instruktørers rolle og kompetanse, men det er også viktig å fokusere på den helhetlige bedriftskulturen. Et annet viktig bidrag til en positiv utvikling er å skape møteplasser og jentemiljøer i den enkelte bedrift eller bransje.

Tiltak for å motarbeide skjeve kjønnsfordelinger i arbeids- eller organisasjonslivet deles ofte inn i tre hovedaspekter: Nytteaspektet, rettighets- og legitimitetsaspektet og mangfoldsaspektet.

### **Nytteaspektet**

Nytteaspektet er direkte på bransjenes egen vinningskonto. Et mangfold bestående av begge kjønn skaper ofte et bedre arbeidsmiljø. Jenterollen har blitt stadig mer mangfoldig. Norske kvinner er blant verdens mest synlige innen politikk og idrett. Både forsvaret og politiet har for eksempel hatt en kraftig økning av kvinneandelen de siste årene, de tekniske håndverksyrkene er blant de som henger lengst igjen for å øke kvinneandelen. Med den teknologiske utviklingen som har skjedd de siste årene er de fysiske kravene ikke til hinder for at kvinnene blir og andelen øker i disse fagene.

### **Rettighets- og legitimitetsaspektet**

Et av målene for videregående opplæring, det vil si både i skole og bedrift, er at den ”skal fremme menneskeleg likeverd og likestilling, åndsfridom, og toleranse, økologisk forståing og internasjonalt medansvar” (Opplæringslova, KUF 2002).

De nye tilleggene i Likestillingsloven av 2002 pålegger alle virksomheter, som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, å redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å forhindre forskjellsbehandling i strid med loven.

### **Mangfoldsaspektet**

En bedriftskultur med stor overvekt av ett kjønn blir ensidig. Mange gutter i mannsdominerte bransjer leter også etter en annen bedriftskultur enn det de møter. De fleste gutter og jenter vokser i dag opp i miljøer hvor begge kjønn deltar, og vennskap mellom gutter og jenter er en viktig del av deres sosiale virkelighet. Det er behov for å utvikle mangfoldige og inkluderende miljøer i arbei-

det mot en mer moderne bedriftskultur som ivaretar dette aspektet. Mangfold øker både trivsel og lønnsomhet i bedriftene. En bredt sammensatt arbeidsstokk vil øke bedriftens evne til problemløsning og bedre evnen til å kommunisere med ulike kundegrupper. Kvaliteten på bedriftenes produkter øker når kjønnsballansen forbedres. Bedrifter som lenge har hatt kvinner innen bil- eller elektrofag beskriver ofte hvordan dette har ført til et arbeidsmiljø med bedre tone og bedre samarbeid for å oppnå felles løsninger til beste for både bedriften og de ansatte. Kvinner utgjør i dag også halvparten av kundegruppen og forventer å kunne kommunisere med fagarbeiderne og bransjene på sine egne premisser. Minoritets- og kjønnsforskning sier klart at for å oppnå varige endringer i en bedriftskultur må det underrepresenterte kjønn eller gruppe utgjøre minst 20%.

## **MÅL MED PROSJEKTET**

Hovedmålet med prosjektet er å utvikle metoder for å legge grunnlag for et opplærings- og arbeidsmiljø slik at kvinner finner disse bransjene attraktive. Slik vil bedriftene klare å beholde de kvinner som er i bransjene og kan øke andelen kvinnelige fagarbeidere i et utvalg av bedrifter i bil- og elektrobransjen. (Vedlegg 1).

Bransjenes langsiktig mål er at kvinner skal utgjøre 20% av arbeidsstokken innen 2020.

## **RESULTATMÅL**

Resultatmålene vil først og fremst være økt bevissthet om bedriftskultur og forbedret opplærings- og arbeidsmiljø for jenter i de deltakende bedriftene. Partene mener dette også vil føre til et bedre arbeidsmiljø for alle i bedriften.

Dette vil bli søkt oppnådd gjennom følgende delmål:

### **Delmål 1**

Utarbeide handlingsplaner i bedriftene som deltar. Den enkelte deltakerbedrift skal i sine handlingsplaner sette seg konkrete mål for prosjektperioden på bakgrunn av kunnskapen om egen bedrift.

### **Delmål 2**

Etablere, utvikle og følge opp bedriftsnettverk med bedriftsledelse og tillitsvalgte og nettverk med ansvarlige for opplærings- og arbeidsmiljø og tillitsvalgte/HMS-ansvarlige.

### **Delmål 3**

Etablere, utvikle og følge opp jentenettverk i bransjer, bedrifter og/eller fagforeninger.

### **Delmål 4**

I løpet av perioden av 2008-2010 skal deltakerbedriftene, hver for seg eller i samarbeid med andre, ha gjennomført ett eller flere forbedringsprosjekt med faglig hjelp fra prosjektet innen rekruttering eller forbedring av opplærings- og arbeidsmiljøet for jenter. Disse arbeidene må være nyutviklende og tilfører kunnskap og erfaringer utover funnene i forprosjektet som kan føre til varige endringer.

### **Delmål 5**

Nettverkene skal utvikle egnede verktøy / virkemidler for å øke jenteandelen og trivselen for å beholde jenter i bil- og elektrobransjene. Målet med dette vil være gjøre bransjene mer attraktive for jenter og mer moderne og inkluderende for alle.

### **Delmål 6**

Dokumentere og formidle utviklingsprosesser og gode eksempler, som framkommer i prosjektperioden, på hvordan bedrifter innen bil- og elektrofag kan utvikle tiltak og bedriftskulturer som bedre ivaretar jenter som minoritet i opplærings- og arbeidssituasjonen.

## **GJENNOMFØRING / AKTIVITETER / TILTAK**

Prosjektet vil omfatte bedrifter innen elektrobransjen og bilbransjen (Vedlegg 1). Det vil organisere de tilsluttede bedriftene i et felles nettverk på tvers av bransjene. Det er en fordel å sette sammen bedrifter fra både elektro- og bilbransjen for å oppnå erfaringsutveksling og læring av hverandre. Underveis kan nettverket deles opp i undergrupper geografisk eller ut fra konserntilknytning. Små bedrifter kan kanskje ikke delta på alle samlinger osv, men da kan man finne andre tilknytningsformer som digitale møteplasser eller lignende.

Hovedaktiviteten i prosjektet skal ligge i den enkelte bedrift, men idé- og erfaringsutveksling mellom bedrifter og bransjer i nettverk og konferanser vil være viktig for både utvikling og spredning av gode eksempler.

### **Handlingsplaner**

Det skal utarbeides handlingsplaner i den enkelte bedrift. Handlingsplanene må stille ambisiøse mål for bedriften på grunnlag av forprosjektet og kartlegging i

egen bedrift. Ansvarlige for handlingsplaner i den enkelte bedrift skal gjennom nettverk og kurs/konferanser gis økt kompetanse om planleggingsverktøy, minoritetsforståelse og kjønnsrelasjoner i opplærings- og arbeidssituasjonen. Handlingsplanene skal omfatte alle de tre aspektene: nytte, rettighets- og mangfoldsaspektet. Bedriftens ledelse, tillitsvalgte og evt. kvinnelige ansatte skal delta i planleggingsprosessen. Gjennomføring av planene skal bidra til dokumenterte eksempler som kan brukes i bransjene som helhet.

### **Nettverksetablering**

1. Det etableres en nettverksgruppe med ansvarlige ledelse og hovedtillitsvalgte for deltakerbedriftene. Denne gruppa er nødvendig for en forankring av prosjektet i ledelsene og organisasjonene. For å kvalitetssikre at målene i handlingsplanene skal oppnås er det avgjørende at ledelsene er aktivt med i prosessene. Problemstillinger og forslag fra de ulike nettverkene må også behandles i denne gruppa på bakgrunn av en felles forståelse for målene og makt og muligheter for gjennomføring.

2. Det etableres en nettverksgruppe med opplærings- og arbeidsmiljøansvarlige og tillitsvalgte/HMS-ansvarlige fra bedriftene. Denne gruppa vil være de som jobber i ”første linja” i forhold til jentene i bedriftene. Disse personene er som regel premissleverandører for det helhetlige opplærings- og arbeidsmiljøet i bedriften. Enhver endring og forbedring av opplærings- og arbeidsmiljøet må ta utgangspunkt i deres kompetanse når det gjelder tilrettelegging for læring og trivsel. Et slikt forum kan derfor bli en vesentlig del av arbeidet hvor det gis muligheter til å diskutere og videreutvikle kunnskaper og erfaringer. Dersom samlingene legger vekt på at man formidler gode, og kanskje mindre gode eksempler, kan man inspirere og utfordre hverandre i utviklingsprosessen.

3. Prosjektet må påse at det etableres et eller flere jentenettverk. Hvorvidt dette organiseres av jentene selv, fagforeninger eller bedrifter er underordnet. Det som er avgjørende er at flest mulig jenter får tilbud om å delta i et nettverk. Deretter må prosjektet utvikle faste møtepunkter med jentenettverket/ene. Ledere av jentenettverkene må skoles og prosjektet skal ha et overordnet ansvar for at nettverkene etableres og fungerer.

Det å møtes på tvers av bedrifter og bransjer kan bidra til økt forståelse av egen minoritets situasjon og videreutvikle mestringsstrategier. Et forum for jentene i bedriftene vil i tillegg til nettverksfunksjonen kunne gi tilbakemelding til instruktører, opplæringsansvarlige og bedriftens ledelse om hvor skoen trykker uten at det trenger å komme fra den enkelte direkte.

## **ORGANISERING**

### **Styringsgruppe**

Styringsgruppa har det overordnede ansvaret for prosjektet.

Styringsgruppa skal bestå av representanter fra EL&IT, Fellesforbundet, NBF, TELFO og HF. Prosjektleder og prosjektveiledere møter i styringsgruppa.

Opgaver:

- Fastsette og eventuelt endre programmets mål og innhold.
- Godkjenne eller forkaste bedrifter som ønsker å delta i programmet.
- Økonomisk styring.
- Godkjenne rapporteringsrutiner og rapporter.
- Påse at retningslinjer og rapportmal følges ved rapportering til HF-systemet.

Styringsgruppa skal avholde sine møter i alle de deltakende fylkene i løpet av prosjektperioden for å bidra til økt motivasjon og fokus på arbeidet i alle regionene.

### **Koordineringsgruppe**

Koordineringsgruppa består av prosjektledelse og prosjektveiledere. Oppgaven til gruppa blir først og fremst å samordne aktiviteter og samlinger og sørge for en helhetlig gjennomføring av programmet.

### **Prosjektleder**

- Prosjektleder skal innkalle til møter, lage og spre referater.
- Prosjektleder vil ha ansvaret for prosjektets framdrift i bedriftene.
- Prosjektleder har ansvar for etablering og nettverkene med medvirkning fra prosjektveiledere og andre leverandører av faglig innhold.
- Prosjektleder skal koordinere aktivitetene i bedriftsnettverkene og følge opp prosjektveilederne mht fremdrift og kvalitet.
- Prosjektleder organiserer konferanser og kurs.
- Prosjektleder rapporterer til styringsgruppa og HF.
- Prosjektleder har ansvaret for etablering og drift av webside og annet spredningsarbeid.

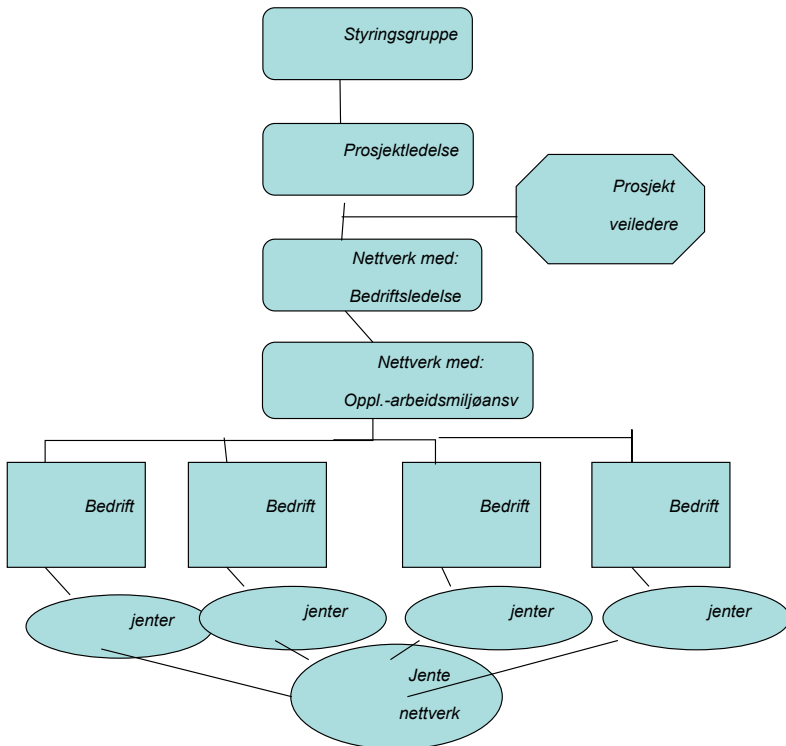
### **Prosjektveiledere**

Yrkespedagogene Ellen Møller (bilfag) og Inger Vagle (elektrofag) er prosjektveiledere med forskningsmessig tilknytning til Høgskolen i Akershus (HIAK).

- Prosjektveilederne kommer inn med faglige forslag og innspill ut fra egen

erfaring fra andre arenaer og annen minoritets- og kjønnsrelasjonsforståelse/forskning. Prosjektveilederne sørger i samarbeid med prosjektledelsen å tilføre prosjektet relevant kunnskap fra andre tiltak innen fagområdet.

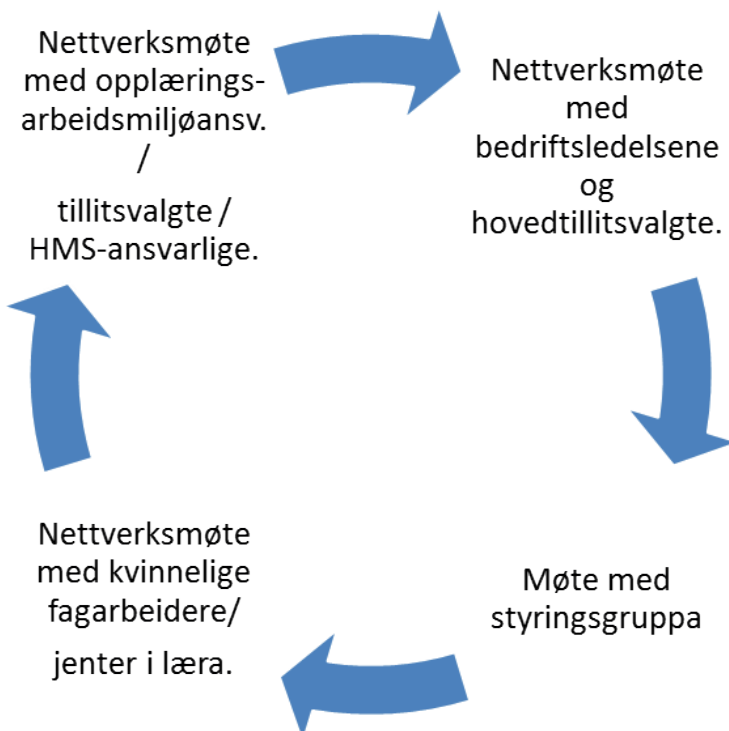
- Prosjektveilederne deltar i de ulike nettverkene og arbeider med å løse utfordringene sammen med deltakerne. Veilederens rolle blir både å være faglige veiledere og samtidig være pådrivere og oppfølgere. Deltakerne får på denne måten være med å definere både problemer og løsninger, og utvikler faglig kompetanse innen ulike teknikker og metoder som veilederne tilfører. Denne prosessen vil foregå i hele prosjektperioden. Målet er å etablere gode prosesser og kulturer som vil leve videre på egen hånd når prosjektet er avsluttet.
- Prosjektveilederne har ansvar for referater fra nettverksmøtene som vil ha en viktig funksjon i forhold til deltakernes kontinuerlige kontroll over prosjektets utvikling og retning. Ethvert forum bør starte opp med grundig gjennomgang av referatet for å sikre demokratiet i arbeidet og skape kontinuitet og løsning- og handlingsfokus. Dette vil videre danne grunnlag for dokumentasjon til bruk på konferanser og skriftlig spredning av prosjektet.



## ARBEIDSMETODER

Samspill mellom nettverkene

Jentenettverket/ene, bedriftsnettverkene og styringsgruppa vil gi hverandre nyttig informasjon og korrigerer. Skjematisk framstilt vil samspillet se slik ut:



Gjennom møtene i nettverkene og samspill mellom de ulike nettverkene kan arbeidet videreutvikles å endres underveis. Prosjektleder innkaller og legger til rette for de ulike nettverkene og møtene og prosjektveilederne deltar i nettverkene og dokumentere arbeidet.

Varighet og hyppighet av nettverkssamlingene vil være avhengig av hvorvidt man velger å dele nettverket opp regionalt eller ei. Er det korte reiseavstander kan man ha kortere og hyppigere samlinger enn hvis det er store avstander.

Kvinne/jentenettverkene kan utvikles på ulike steder og i ulike former og spille en viktig rolle i sin bedrift, organisasjon eller region. Som vesentlig premissleverandør til prosjektet som helhet er det mulig å alternere mellom ulike kvinne/jentenettverkene i løpet av prosjektet eller lage en gruppe med representanter fra de aktuelle nettverkene.



Nettverksmøtene for opplærings- og arbeidsmiljøansvarlige og tillitsvalgte / HMS-ansvarlige, utøverne, vil i tillegg til nettverksfunksjonen være en arbeidsgruppe i forhold til utvikling av planer og utvikling av metoder og verktøy og i perioder ha hyppigere møter enn resten av nettverket.

Jevnlige nettverksmøter for bedriftsledelsene og hovedtillitsvalgte vil være avgjørende for at de som tar beslutninger også deltar i utviklingsprosessen i prosjektet.

Styringsgruppa inngår i den sirkulære prosessen ikke bare som kontrollorgan, men også med muligheter for å komme med innspill og forslag ut fra sin kjennskap til hva som skjer i organisasjonene. Styringsgruppa vil i tillegg til prosjektets egne spredningsmetoder kunne bidra inn i sine organisasjoner.

### **Konferanser / kurs**

Prosjektet skal bidra til at deltakende bedrifter, opplæringskontorer, fagforeninger og jenter får del i relevante erfaringer i mekanismer som inntreffer for minoritetsgrupper. Det vil være et behov for opplæring og erfaringsutveksling i tillegg til nettverkene. Det vil bli viktig å bygge på erfaringer for de enkelte gruppene i bedriftene og tilrettelegge opplæringen. I startfasen bør opplæringen ta utgangspunkt i kartleggingsundersøkelsen sett i sammenheng med annen kunnskap om minoritetsforståelse og utestengningsmekanismer.

Videre opplæringsbehov er det viktig at deltakerne er med på å avgjøre ut fra hvilke behov som kommer fram underveis. For at opplæringen skal bidra til bedre praksis er det viktig at deltakerne får opplevelser og delta i dialoger som kan øke innsikten i problemstillingene.

For å ivareta disse behovene vil det arrangeres årlige dagskonferanser / kurs hvor det kan være både parallelle seminarer og felles samlinger. På disse arrangementene vil det også være aktuelt å invitere interesserte som ikke deltar aktivt i prosjektet.

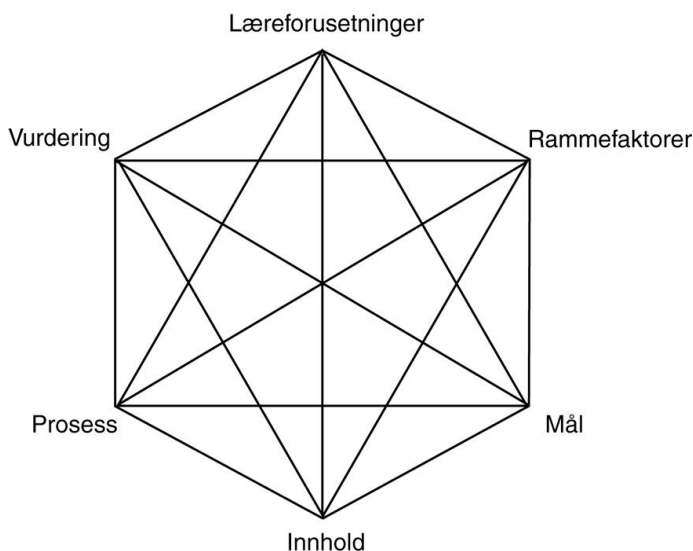
I tillegg til konferanser / kurs for alle deltakere skal det lages egne kurs/seminarer for jentene og ledere av jentenettverk.

Det kan også være behov for intern bedriftsopplæring av de ansatte som utgjør majoriteten som menn/gutter i spørsmål om minoritetsforståelse og arbeidsmiljø.

### **Gjennomføring i bedrift**

Det må gjennomføres et systematisk utvikling av endringsarbeid i den enkelte bedrift med hensyn på rekruttering og tilrettelegging for et godt opplærings- og arbeidsmiljø for jenter.

Arbeidet i den enkelte bedrift må styres og utvikles av deltakerne i tråd med de handlingsplanene som utarbeides. I større bedrifter etableres en egen styringsgruppe med ledelse og hovedtillitsvalgt. Det må legges til rette for utprøving av tiltak og tid til refleksjon og endringer. Som et felles redskap kan helhetsmodellen være en måte å organisere arbeidet etter. Dette er en måte å ivareta at flest mulig aspekt blir ivaretatt kontinuerlig i prosessen.



Modellen er mer enn et verktøy. Ved å gå inn på alle de ulike aspektene fordrer det en helhetlig tenkning. For det første er det viktig å se at de ulike områdene finnes, men det er også nødvendig å se sammenhengen mellom de ulike faktorene som påvirker utviklingsarbeidet. Hvordan påvirker rammene innholdet? Hvordan påvirker målet vurderingen? Osv. Gjennom jevnlig refleksjon kan de ulike elementene settes i relasjon til hverandre, vurderes og justeres eller endres.

## **SPREDNING AV ERFARINGER OG EKSEMPLER**

Prosjektet vil være organisert slik at det skal foregå en kontinuerlig spredning av erfaringer og eksempler i nettverksmøter og på konferanser.

I tillegg skal det opprettes en web-side hvor det til en hver tid skal ligge oppdatert informasjon om prosjektet.

Det er videre ønskelig med en spredning av den kunnskapen prosjektet gir til andre bransjer og institusjoner enn de som omfattes av de deltakende partene. Dette kan gjøres gjennom konferanser, visuelle framstillinger og rapporter. Det forutsettes et samarbeid med andre mannsdominerte bransjer, innunder NHO

og LO, Utdanningsdirektoratet, Utdanningsdepartementet, Barne- og likestillingsdepartementet, Nærings- og handelsdepartementet eller andre aktuelle aktører i arbeidet for å endre det kjønnsdelte opplærings- og arbeidsmarkedet i Norge.

Utdanningsministeren vil i september 07 legge fram en nasjonal strategi for likestilling i barnehage og grunnutdanning. Ved eventuelle sammenfallende mål i regjeringens strategi og prosjektet vil man søke samarbeid med Utdanningsdirektoratet for praktisk og økonomisk spredning av eksempler og erfaringer.

## VEDLEGG 2

### **SAMARBEIDSAVTALE OM BEDRIFTENES DELTAGELSE I PROSJEKTET JENTER I BIL OG ELEKTRO**

Bedrift.....forplikter seg herved til å delta i prosjektet ”Jenter i bil og elektro”.

#### **MÅL MED PROSJEKTET**

Hovedmålet med prosjektet er å utvikle metoder for å legge grunnlag for et opplærings- og arbeidsmiljø slik at kvinner finner disse bransjene attraktive. Slik vil bedriftene klare å beholde de kvinner som er i bransjene og kan øke andelen kvinnelige fagarbeidere i et utvalg av bedrifter i bil- og elektrobransjen.

Bransjenes langsiktig mål er at kvinner skal utgjøre 20% av arbeidsstokken innen 2020.

#### **RESULTATMÅL**

Resultatmålene vil først og fremst være økt bevissthet om bedriftskultur og forbedret opplærings- og arbeidsmiljø for jenter i de deltagende bedriftene. Partene mener dette også vil føre til et bedre arbeidsmiljø for alle i bedriften. Dette vil bli søkt oppnådd gjennom følgende delmål:

##### **Delmål 1**

Utarbeide handlingsplaner i bedriftene som deltar. Den enkelte deltakerbedrift skal i sine handlingsplaner sette seg konkrete mål for prosjektperioden på bakgrunn av kunnskapen om egen bedrift.

##### **Delmål 2**

Etablere, utvikle og følge opp bedriftsnettverk med bedriftsledelse og tillitsvalgte og nettverk med ansvarlige for opplæring- og arbeidsmiljø og tillitsvalgte/HMS-ansvarlige.

##### **Delmål 3**

Etablere, utvikle og følge opp jentenettverk i bransjer, bedrifter og/eller fagforeninger.

#### **Delmål 4**

I løpet av perioden av 2008-2010 skal deltakerbedriftene, hver for seg eller i samarbeid med andre, ha gjennomført ett eller flere forbedringsprosjekt med faglig hjelp fra prosjektet innen rekruttering eller forbedring av opplærings- og arbeidsmiljøet for jenter. Disse arbeidene må være nyutviklende og tilfører kunnskap og erfaringer utover funnene i forprosjektet som kan føre til varige endringer.

#### **Delmål 5**

Nettverkene skal utvikle egnede verktøy / virkemidler for å øke jenteandelen og trivselen for å beholde jenter i bil- og elektrobransjene. Målet med dette vil være gjøre bransjene mer attraktive for jenter og mer moderne og inkluderende for alle.

#### **Delmål 6**

Dokumentere og formidle utviklingsprosesser og gode eksempler, som framkommer i prosjektperioden, på hvordan bedrifter innen bil- og elektrobransje kan utvikle tiltak og bedriftskulturer som bedre ivaretar jenter som minoritet i opplærings- og arbeidssituasjonen.

### **GJENNOMFØRING / AKTIVITETER / TILTAK.**

Prosjektet vil omfatte bedrifter innen elektrobransjen og bilbransjen. Det vil opprettes nettverk for bedrifter og for jenter. Hovedaktiviteten i prosjektet skal ligge i den enkelte bedrift, men idé- og erfaringsutveksling mellom bedrifter og bransjer i nettverk og konferanser vil være viktig for både utvikling og spredning av gode eksempler.

#### **Styringsgruppe og Handlingsplaner**

Det opprettes en parts sammensatt styringsgruppe på bedriften. Videre utarbeides handlingsplaner i den enkelte bedrift. Handlingsplanene må stille ambisiøse mål for bedriften på grunnlag av forprosjektet og kartlegging i egen bedrift. Ansvarlige for handlingsplaner i den enkelte bedrift skal gjennom nettverk og kurs/konferanser gis økt kompetanse om planleggingsverktøy, minoritetsforståelse og kjønnsrelasjoner i opplærings- og arbeidssituasjonen. Handlingsplanene skal omfatte alle de tre aspektene: nytte, rettighets- og mangfoldsaspektet. Bedriftens ledelse, tillitsvalgte og evt. kvinnelige ansatte skal delta i planleggingsprosessen. Gjennomføring av planene skal bidra til dokumenterte eksem-

pler som kan brukes i bransjene som helhet. Prosjektveiledere vil bistå bedriftene underveis i prosjektet.

**Bedriftens ressursinnsats**

Bedriftenes ressursinnsats er begrenset til bruk av egeninnsats i gjennomføringen av prosjektet på bedriften samt dekking av lønn for deltagere på nettverksmøter og konferanser.

Sted/dato:.....

Leder:

Tillitsvalgt:

.....

.....

## VEDLEGG 3

Eksempler på dokumentasjon og presseomtale:

WEB-SIDE – [www.jenteribilogelektro.no](http://www.jenteribilogelektro.no) - ansvarlig Christine Bar, med:

- Prosjektinformasjon
- Halvårsrapporter
- Prosjektomtale i fagblader, lokalaviser og landsdekkende aviser
- Aktuelle linker
- Film: «7 jenter om livet i bil og elektro» [www.jentefag.no](http://www.jentefag.no)

Websiden «Girlpower» ble overtatt av regionenes egne facebooksider:

«Tekniske jenter i Nordland»: <http://www.facebook.com/#!/groups/178805974691/>

«Kvinner i utradisjonelle yrker»: <http://www.facebook.com/#!/groups/jenter.i.bygg/>

«Jenter i bil og elektro Oslo» (inkludert Telemark): <http://www.facebook.com/#!/groups/192842394113587/>

Fagblader:

- Elmagasinet. Utgitt av NELFO – Foreningen for EL og IT Bedriftene
- Bilbransjen. Utgitt av Norges Bilbransjeforbund
- Nettverk. Utgitt av EL & IT Forbundet
- Magasinet. Utgitt av Fellesforbundet
- LO-Aktuelt. Utgitt av Landsorganisasjonen i Norge
- YRKE. Utgitt av Utdanningsforbundet
- I Skolen. Utgitt av Skolenes Landsforbund

Annen omtale:

- NRK – ”Sånn er livet”- to innslag i november 2009
- Høgskolen i Akershus (HIAK) sin hjemmeside november 2009
- Bilag til protokoll for Mellomoppgjøret mellom LO og NHO mars 2011
- Regjeringens handlingsplan for likestilling 2012-2014
- «Velg Yrkesfag»: <http://velgyrkesfag.no/>
- Khrono. Nettavisen til HIOA mai og juni 2013
- Professionshøgskolen Metropol sin hjemmeside desember 2013

# ORIGINAL

## PROTOKOLL

fra forhandlingsmøter i tiden 21. - 31. mars 2011

mellom

Landsorganisasjonen i Norge  
og  
Næringslivets Hovedorganisasjon

vedrørende

MELLOMOPPGJØRET 2011

### I. FORHANDLINGSGRUNNLAGET

#### Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingsstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Representantskap.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2011).



**Bilag til overenskomstene**

**AKTIVITETSPROGRAM MELLOM LO OG NHO**

**LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN**

**Innledning**

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggssavtale II - Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, fastsetter at partene tar initiativ til tiltak og aktiviteter som kan fremme likestilling. I avtalen heter det blant annet;

”Det anbefales at felles likestillingsarbeidet i LO-NHO-regi prioriterer å se på sammenhengen mellom arbeidsliv, kjønnsroller på arbeidsmarkedet, fremme kvinners deltakelse i beslutningsprosesser og utarbeide virkemidler for å takle kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

LO og NHO er enige om et felles aktivitetsprogram med tiltak på flere områder for å følge opp målsettingene:

**Aktivitetsprogram**

Hovedorganisasjonene vil gjennom aktiv handling ta ansvar for å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, gjennom følgende aktiviteter/tiltak:

- **Lokale likestillingsavtaler og likestillingsprosjekter**  
Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en likestillingsavtale på bedriftsnivå eller ønsker å igangsette konkrete likestillingstiltak, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.
- **Arbeidsliv – familiepolitikk**  
Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.
- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv.
- **Likelønn**  
Felles tiltak for oppfølging av enkelte elementer i likelønnskomisjonens rapport og eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene.

---

#### **Heltid/deltid**

Partene vil jobbe for å innhente kunnskap om partenes ønsker og behov lokalt, og øke bevissthet og holdninger om kvinners tilknytning til arbeidslivet.

- **Arbeidsflytting mellom sektorene**  
Hovedorganisasjonene vil initiere kartlegging/forskning på hindringer i forhold til jobbskifte fra offentlig til privat sektor og fra privat til offentlig sektor.
- **Opplæring og rekruttering – det kjønnsdelte studie- og yrkesvalget**
  - Tiltak ovenfor opplæringskontorer og rådgivningstjeneste.
  - Rekruttere flere kvinner til ledende stillinger – Female Future.
  - Synliggjøre HF-prosjekter som eksempelvis ”Jenter i bil og elektro” og oppfordre flere bransjer og bedrifter til å høste erfaring og gjøre tilsvarende
  - Motivere til utradisjonelle yrkesvalg
- **Felles informasjon**  
Partene vil i fellesskap samarbeide om å utvikle felles informasjon for å fremme reell likestilling mellom kvinner og menn.

Hovedorganisasjonene skal foreta en evaluering av samarbeidet innenfor likestillingsområdet innen 2 år fra virkningstidspunktet for dette aktivitetsprogrammet. Denne evalueringen skal danne grunnlaget for videre samarbeid og nye tiltak på området.

Partene viser til Hovedavtalen mellom LO og NHO for tilleggsavtale II - Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, foruten informasjon om arbeid med likestilling på LO og NHOs hjemmesider; [www.lo.no](http://www.lo.no) og [www.nho.no](http://www.nho.no)