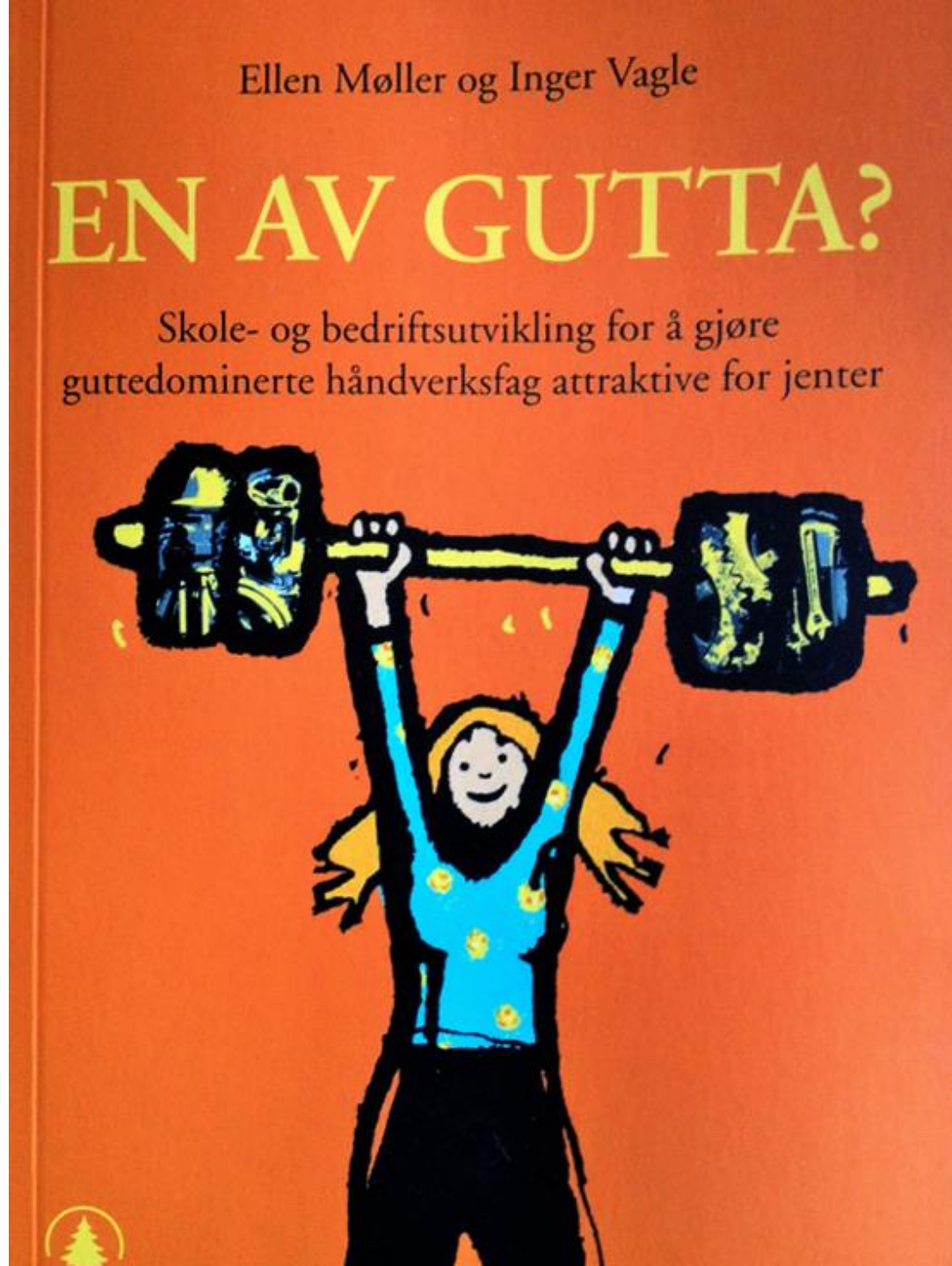


# Et mangfoldig skole- og arbeidsliv der kjønn er på dagsorden

Hvordan kan lærere og instruktører skape et mer inkluderende opplæringsmiljø i skole og bedrift når jenter (eller gutter) er en minoritet?

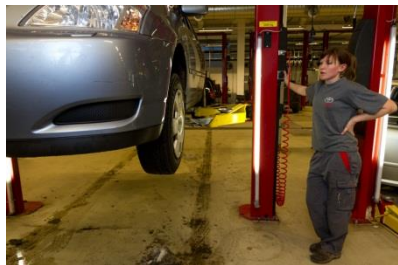
KUBENSEMINARET 04.05.22

- ▶ Prosjektet Bevisste utdanningsvalg 1997 – 2001 iverksatt av Kirke, utdanning og forskningsdepartementet. Fire fylker deltok. Første gang begge kjønn ble satt på dagsordenen innen yrkesfag. (Bueland & Havn 2001)
- ▶ På bakgrunn av jentedelen av prosjektet i Oslo og våre to hovedfagsoppgaver i yrkespedagogikk skrev vi boka «En av gutta?, Skole – og bedriftsutvikling for å gjøre guttedominerte håndverksfag attraktive for jenter», i 2003.



**Jenter i Bil  
& Elektro**

Et samarbeid  
mellom Norges  
Bilbransjeforbund,  
Norsk Teknologi,  
EI & IT Forbundet,  
Fellesforbundet,  
LO og NHO



**PROSJEKTVEILEDERE  
INGER VAGLE OG ELLEN MØLLER  
HØGSKOLEN I OSLO OG AKERSHUS**



**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**

Inger Vagle, Ellen E. Stang Møller

• [Department of People and Technology](#)

*Research output: Book/Report › Ph.D. thesis › Research*

Over 20 bedrifter i fire fylker over fire år; 2008 til 2012

Nordland, Sør Trøndelag, Oslo og Telemark

# Stemmerett og rett til arbeid

Eller frihet fra arbeid?

[http://www.kvinnerifagbevegelsen.no/temasider/rett til arbeid/rett artikkel.html](http://www.kvinnerifagbevegelsen.no/temasider/rett%20til%20arbeid/rett%20artikkel.html)







Kvinneres yrkesdeltakelse på 50-talet var ca 25%

Økende profesjonalisering av omsorg fram mot 70 – 80 tallet



## 70-tallets kvinnekamp

Norges viktigste økonomiske ressurs i dag er kvinners høye arbeidsdeltakelse, bare slått av Island

# Horisontal og vertikal kjønnssegregering og tiltak

- ▶ Kjønnssegregeringen i arbeidslivet er på tross av deltakelsen stor i Norge
- ▶ Stor helse og omsorgssektor er en del av forklaringen
- ▶ Det yrkesfaglige feltet størst horisontal kjønnssegregering (Liv Mjelde 1984, 1999 mm)
- ▶ Innen høyere utdanning har det skjedd en «revolusjon»
- ▶ 40 prosent som i fjor fikk tilbud om studieplass ved NTNUs sivilingeniørlinjer var jenter. For rundt 10 år siden var jenteandelen 16 prosent (Ada prosjektet)
- ▶ For snart 20 år siden vedtok Stortinget at norske børsnoterte selskaper måtte ha minst 40 prosent kvinner i styrene
- ▶ Yrkesfag preget av «reklame» og kampanjer



	2020	2020	2021	2021	2022	2022	2022	2021
	Gutt	Jente	Gutt	Jente	Gutt	Jente	Minoritet	Fagbrev minoritet
Bygg og anlegg	11 287	771	11 551	982	11 610	1 210	9%	15%
Elektro og datatek	13 768	1 001	13 960	972	13 874	1 041	7%	5%
Teknologi og indust.	13 455	2 045	14 470	2 478	15 157	2 860	16%	9%
Helse og oppvekst	4 873	20 966	4 513	21 158	3 762	19 875	16%	21%
Frisør, blomster, interiør og eks.	96	1 025	202	1 928	225	2 624	8%	20%

# Kompetanseheving for lærere og instruktører om kjønn som minoritet i skole eller bedrift. Lite forskning på feltet – «et kunnskapshull»

- ▶ «Gutter kjønn og likestilling» en kartlegging ved Kuben videregående skole (Line Mehlum, Ressursenter for menn, 2018)
- ▶ «Kjønn på dagsordenen – et ikketema på yrkesfaglærerutdanningen» en studie av nasjonale og lokale rammeplaner for lærerutdanningene. (Hansen, Haaland, Møller og Vagle, 2020)
  - ▶ OsloMet har nå lagt inn «Ungdom, mangfold og kjønn» som et semesteremne på lærerutdanningen
  - ▶ Arbeidet på den enkelte skole er fortsatt avhengig av ildsjeler
  - ▶ Når det gjelder gutter er det stort sett ikke tiltak på det yrkesfaglig feltet

Bedriftsutviklingsarbeidet som PhD'ene bygger på var et samarbeidsprosjekt mellom fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner; organisert og finansiert av hovedorganisasjonens fellestiltak (HF)

- ▶ EL & IT som organiserer arbeidstakere innen elektrofag
- ▶ Fellesforbundet som er Norges største fagforbund som blant annet organiserer bilmekanikere
- ▶ Norsk teknologi (Nelfo i dag) som var arbeidsgiverorganisasjon for elektrofag
- ▶ Norges bilbransjeforbund som er arbeidsgiverorganisasjon for bilverksteder

# Minoritetsperspektivet

## Rosabeth Moss Kanter (1977)

I likhet med en del andre forskere innen kjønn og utdanning/arbeid har vi valgt dette perspektivet.

- ▶ generalisering på grunnlag av kjønn er lite egnet på små grupper
- ▶ minoritetssituasjonen er mer framtrødende enn kjønnsaspektet
- ▶ minoritetsperspektivet gjør det lettere å se behovet for både individuelle og strukturelle tiltak i tilretteleggingsarbeidet
- ▶ den pedagogiske overføringsverdien til arbeid med andre minoritetsgrupper blir større ved å se jentenes (og guttenes) situasjon i et minoritetsperspektiv

Sentrale erfaringer i bedriftene.	Forutsetninger for videreføring og spredning i bedrifter	Fokusområder og verktøy i arbeidet.
Aktivt lederskap med jenter som minoritet	Arbeid med «normalisering» og konstant innsats fram til jenter utgjør 20 % av arbeidsstokken.	Ledelse og klare mål
Fokus på omgangsform.	Sette tiltak i system og inn i generelle handlingsplaner.	Bedriftskultur.
Årvåkenhet mot mobbing og sjikane.	Aktive bransjeorganisasjoner og forbund.	HMS
Oppmerksomme baser, verksmestere, tillitsvalgte og evt. faddere.	Økt samarbeid om HMS spesielt angående sanitærforhold på byggeplasser.	Dialog og dialogarenaer
Tilrettelegging og fleksibilitet ved graviditet, amming og i småbarnsfasen.	Trepertssamarbeid om synliggjøring av yrkene og rekruttering.	Handlingsplaner.
Økt innsats innen HMS og vernetjeneste.	Kvinnenettverk som den «fjerde» part i samarbeidet	Nettverksorganisering
Aktiv synliggjøring av yrkene med jenter som rollemodeller.		Synliggjøring av yrkene



# Endringsarbeid er ikke lett

- ▶ En tillitsvalgt i Nordland uttrykte det slik: «Det er bedriften og ikke jentene som må endre seg for å skape et godt arbeidsmiljø for begge kjønn»

## Utdrag fra Toyotas første utgave av handlingsplan:

### **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 varslingssystem som fungerer. PC basert "fritt frem bok" - på alle avdelingene.
  - Opprette jentennettverk.
  - 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!
- Bransjenes langsiktige mål er at kvinner skal utgjøre 20 % av arbeidsstokken innen 2020

Tre av hundre – men ikke like for det



# Grunnleggende forutsetninger

- ▶ Utdanningsinstitusjonene har et ansvar for å bidra til et trygt opplæringsmiljø, likestilling og økt kjønnsbalanse (Opplæringsloven og Likestillingsloven)
- ▶ Nødvendig med forankring i ledelsen for å oppnå varige endringer
- ▶ Fritt yrkesvalg er en myte når kjønnsminoriteten er under 20% (Kanter)
- ▶ Ivaretagelse for å forebygge frafall for kjønnsminoriteter er det viktigste for å beholde de som er rekruttere flere

# Det yrkesfaglige feltets utfordringer og muligheter

- ▶ Det yrkesfaglige feltet er blant de mest kjønnsdelte i arbeidsliv og utdanning – det er i seg selv en barriere.

Utfordringer	Muligheter
Valg av linje til videregående gjøres som 15 – 16 åring i den kanskje mest sårbare tiden av livet og identitetsspørsmålet er under press	Meld. St 21 (2020 – 2021) foreslår innføring av rett til rekvalifisering fra studiespesialisering til yrkesfag eller to fagbrev
YFF eller læretida kan gi elever eller lærlinger et praksissjokk med dårlige arbeidsforhold og holdninger	Et anstendig arbeidsliv må ta i mot elevene eller lærlingene og vise tydelig at kjønnsminoritet er velkommen. Velge bedrifter med omhu.
Manglende ledelse på alle nivå i skole eller bedrift med hensyn på kompetanse om kjønn og minoritet øker fare for frafall	Kompetanse må inn i utdanning av lærere og opplæringen til instruktører i hele landet.



# Nelfo i utdannings- og forskningskomiteen



Nelfo ber Stortinget sørge for at regjeringen stimulerer til å utarbeide en nasjonal plan for å øke rekrutteringen av jenter til blant annet elektrofagene, og som samtidig *inneholder tiltak som ivaretar jentene gjennom hele utdanningsløpet frem til fagarbeider*. Resultatene fra forsknings- og utviklingsprosjektet i bil- og elektrobransjen bør kunne være et godt utgangspunkt for utarbeidelsen av en nasjonal plan som forplikter fylkene til å gjennomføre planen.

[Oktober 2017](#)

<https://nelfo.no/Bibliotek/Nyhetsarkiv/2017/Oktober/Folg-Nelfo-i-horinger-i-Stortinget/Utdannings-og-forskningskomiteen>

# Prosjekter og nettverk som bidrar til ivaretagelse

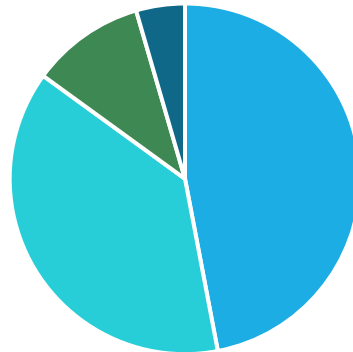
- ▶ NTNU – Ada-prosjektet
- ▶ Oda-nettverket. IKT-næringen
- ▶ Trøndelagssamarbeidet. Fylket, Lo og kvinnenettverket (KITY) + Menn i helse lokalt
- ▶ Diverse kvinnenettverk innen teknikk/elektro
- ▶ Ingeborg-nettverket. For kvinner i rørbransjen
- ▶ Menn i barnehage
- ▶ Menn i helse

# Hvor er vi dag?

- ▶ Stereotypisering på små minoriteter – Gjelder både gutter og jenter, generalisering og uønsket synliggjøring
- ▶ Lærere som fraskriver seg ansvar - Kontaktlærer/bas eller arbeidsleder den viktigste personene for trygghet og ivaretagelse -#metoo
- ▶ Forskjell mellom HO og tekniske yrker - Kjønnede utdanninger forsterker majoritetskulturen
- ▶ Manglende årvåkenhet på utestengende/trakasserende humor/atferd – «Ska' det være likestilling, så ska' det være» /
- ▶ Kjønnblindhet

# Nettverksundersøkelse med 133 respondenter – i samarbeid med OsloMet. Kommer snart....

## Nettverksbehov



- Ønsker nettverk, stort sett fornøyd med arbeidsmiljø og oppgaver 47%
- Ønsker nettverk; og trekker fram behov for økt trygghet, kompensasjon for følelse av å være alene, spørsmål om trakassering mm 38%
- Uttrykker ikke behov for fysisk eller aktivt nettverk 10,5 %
- Hatt eller har problematisk arbeidsmiljø, men uttrykker ikke nytte av, eller ønske om nettverk 4,5%

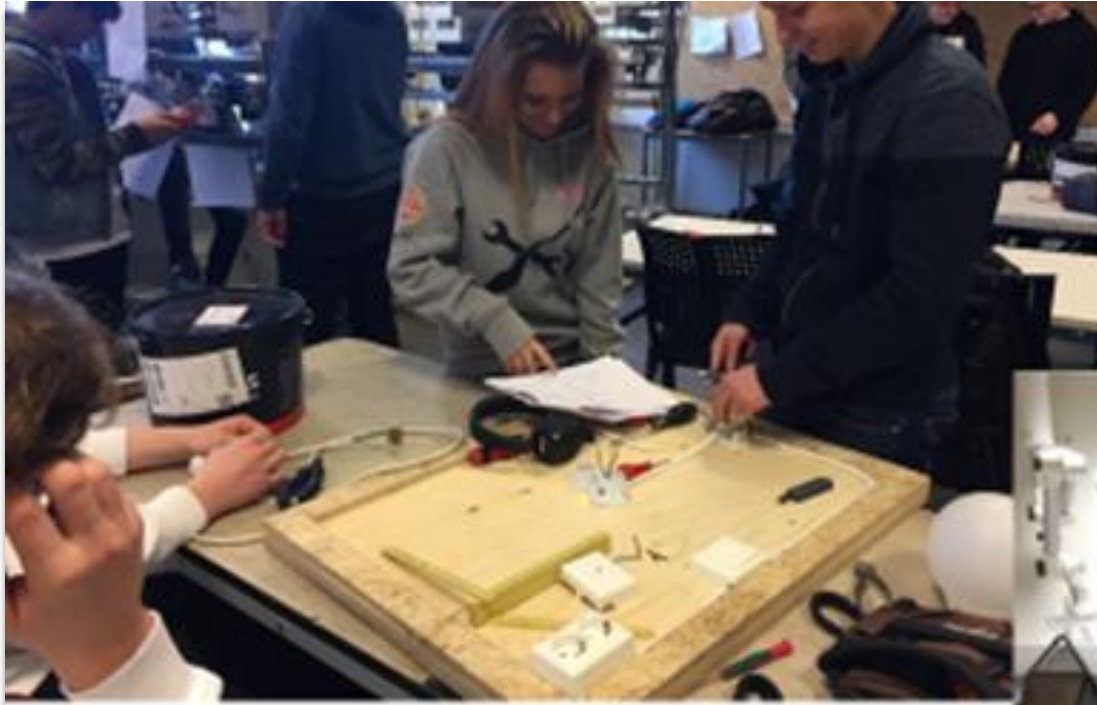
# Tiltak på veien

- ▶ Lik behandling - urettferdig behandling - minoritetskompetanse
- ▶ Spredning i klasser – spredning rammer minoriteter. Samling øker identitet.
- ▶ Forskjellig ønske om nettverk - Minoriteter ønsker ofte ikke mer oppmerksomhet som nettverk osv i utgangspunktet spesielt når de er 15 – 16 år, men nettverk hindrer frafall.



# Rollemodeller og opplevelser kan åpne «lukkede rom»

- Vi bygde på en samlet forskning som viser at mangel på rollemodeller og mangel på praktiske erfaringer er den største hindringen for å velge på tvers av kjønnsroller i arbeidslivet
- I Norge har kvinner en formell rett å bli rørlegger, men ikke en reel rett (Toril Moi).
- Denne reelle retten til frie yrkesvalg er et viktig premiss i arbeidet
- Formelle rettigheter må gjøres reelle



Jenter hospiterer med jenter om mulig.



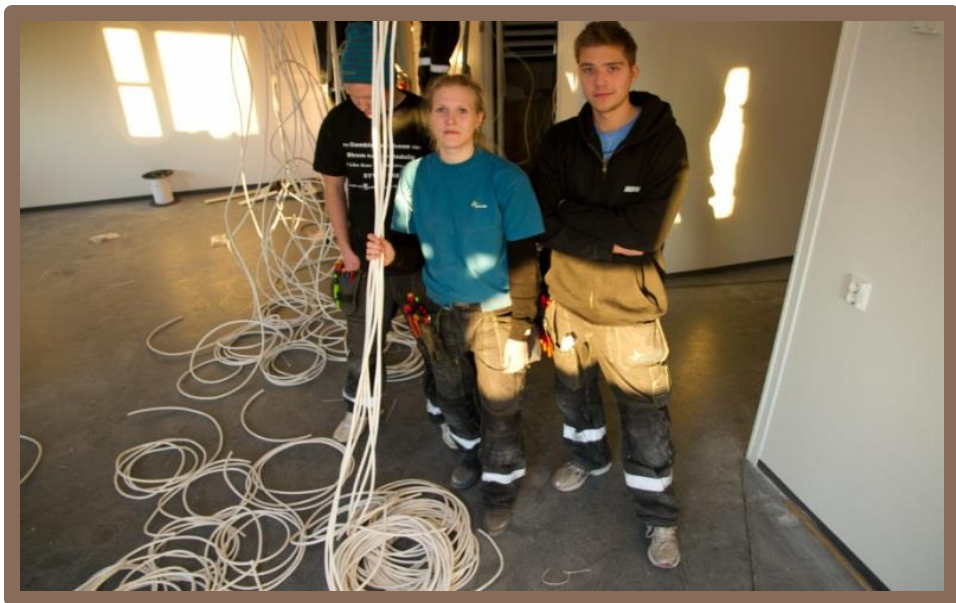
Rollemodeller er viktig i alle sammenhenger også på f. eks utdanningsvalg-kurs mm

# Rollemodeller i Trøndelag viser sine yrker





# Opplevelse av støtte og hindringer for å velge og gjennomføre kjønnsutradisjonell fag- eller yrkesopplæring





# Erfaringer fra forbedringer i skole og lærernes rolle

- Klasseromsledelse og et godt og inkluderende klassemiljø må prioriteres.

Lærer: ”Det gjelder ikke bare å lære å takle jentene, men også det å takle gutter som får jenter i klassen”

- Kontaktlærer og alle klassens lærere bør legge vekt på å bli kjent med jentene som minoritet.

Jente: ”Jeg føler meg helt usynlig i noen timer ”

- Å arbeide kritisk med sine egne forutinntatte og generaliserende holdninger for å se jenters mangfold er nødvendig.

Lærer: ”Ekstra ros til jenter kan også fungere negativt, det er viktig å se an hver enkelt jente.”

- Årvåkenhet for skjult trakassering er nødvendig

Forsker: Trakasseringen vil som regel knytte seg til det som er det mest åpenbare ”symbolet” for den ”utstøtte”, som kjønn eller rase. Den blir sexistisk, rasistisk

# Kompetanseheving

- ▶ Kjønn og minoritetskompetanse nødvendig som tema i lærerutdanning og etterutdanning for både lærere og ledelse
- ▶ Det samme gjelder opplæring for faglige ledere og instruktører i bedrift
- ▶ Fylkeskommunene
- ▶ Opplæringskontorene
- ▶ Ulrikke Falch F-ordet (feminist) 2019, Mysen vgs 5 av 6 jenter på bygg og tek sluttet eller byttet linje – Hvorfor ble ikke noe gjort?

Ikke de som roper høyest.....

<https://tv.nrk.no/serie/f-ordet/sesong/1/episode/1/avspiller>

# Fem punkter til strategi for bedre kjønnsbalanse i utdanning og arbeidsliv

- ▶ FRA FELLESEFORBUNDET – FAGFORBUNDET – INDUSTRI ENERGI – EL og IT-FORBUNDET – OSLOMET
  - ▶ NASJONALT ANSVAR
  - ▶ STIMULERE VALG PÅ TVERS AV KJØNNSTRADISJONER
  - ▶ HINDRE BARRIERER OG SKAPE ET GODT ARBEIDSMILJØ FOR DET UNDERREPRESENTERTE KJØNN
  - ▶ NETTVERK
  - ▶ LIKESTILLINGSEKRETARIAT FOR BARNEHAGE OG GRUNNSKOLE
- ▶ 22.02.20 Sendt Kunnskapsdepartementet og Kulturdepartementet



# Trepartssamarbeidets betydning; (ref. Hege Skjeie)

- ▶ Struktur for likestilling (NOU2011:18)
- ▶ Politikk for likestilling (2012:15)
- ▶ Trepartssamarbeidet om likestilling, et felles arbeid mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og offentlige styresmakter
- ▶ Vårt trepartssamarbeid – trepartssamarbeidet i fag- og yrkesopplæringa: bedrift, fagbevegelse og fylket

# «Firepartssamarbeid» på fylkesnivå

- ▶ JENTENETTVERK
  - ▶ FYLKESKOMMUNENE
  - ▶ FAGBEVEGELSE
  - ▶ BEDRIFT/OPPLÆRINGSKONTOR
- = FELLES INNSATS FOR BEDRE KJØNNBALANSE

# Tiltak fra forskning

- ▶ Likestillingsansvarlig i fylket
  - ▶ Skolenettverk
  - ▶ Jente/guttelunsjer på skolene
  - ▶ Jente/guttесamlinger i fylkene for Vg1 og Vg2
  - ▶ Lærerkompetanse /ledelseskompetanse
- 
- ▶ Nettverk for kvinner/menn i arbeidslivet
  - ▶ LO – ansvarlig / kontaktperson for nettverkene
  - ▶ Handlingsplaner i bedriftene /opplæringskontor
  - ▶ Bedriftskompetanse



Jeg har sagt ifra. Jeg har ropt og jeg har skreket. Men såpass må jeg tåle, jeg som er fisker, skrev Susanne Mortensen

Men – vi skal ikke tåle så inderlig vel.....