

Kjønn på dagsordenen

et ikketema i yrkesfaglærerutdanningene?

Kari H. Hansen¹, Grete Haaland², Ellen Møller³, Inger Vagle²

1. *Norges teknisk naturvitenskapelige universitet - NTNU*

2. *OsloMet - storbyuniversitetet*

3. *Etterstad videregående skole*

Abstrakt

Hensikten med denne artikkelen er å sette kjønn på dagsordenen i yrkesfaglærerutdanningene. Som lærerutdannere ønsker vi å belyse hvordan perspektivet på kjønn og mangfold ivaretas i planverket for yrkesfaglærerutdanningene i tre fylker i Norge, samt hvordan yrkesfaglærere kan bidra til å skape bedre kjønnsbalanse i yrkesopplæringen.

Mangel på reell valgfrihet i yrkesopplæring og arbeidsliv er fremdeles en samfunnsutfordring. Det er i liten grad lagt til rette for at verken jenter eller gutter kan være minoriteter i yrkesopplæringen og i arbeidslivet. #metoo har ført til økt åpenhet rundt kjønnsbalanse og har satt denne problematikken på dagsordenen også i det yrkesfaglige utdanningsfeltet.

I artikkelen besvares følgende problemstilling:

Hvordan kan kjønn som minoritet ivaretas i yrkesopplæringen?

Artikkelens utgangspunkt er en tematisk analyse av resultater fra en dialogkonferanse for fagarbeidere, lærere og rådgivere i videregående opplæring, samt nasjonale føringer og lokale planer som legger føringer for yrkesfaglærerutdanningene. Datagrunnlaget fra dialogkonferansen er basert på deltagerne egne erfaringer med yrkesopplæringen.

De politiske føringene om arbeid for bedre kjønnsbalanse i utdanning og arbeidsliv videreføres i svært liten grad i planer for praktisk- pedagogisk utdanning for yrkesfag (PPUY) og treårig yrkesfaglærerutdanning (YFL). Dette kan føre til at yrkesfaglærere utvikler liten bevissthet rundt utfordringer knyttet til dette feltet, samt hvordan de profesjonsfaglig kan håndtere disse. Funnene drøftes i forhold til relevant teori og nyere kjønnsforskning på feltet.

Emneord: Fagopplæring, yrkesfaglærerutdanning, kjønnsbalanse, kjønn, likestilling

Innledning

Det er politisk enighet om at kjønnskjevheten i yrkesfagene er en utfordring. Aktuell forskning og nasjonale føringer understreker også at det er vesentlig med helhetlige tiltak for å kunne endre dette i hele utdanningsløpet, fra rekruttering til yrkesfaglige utdanninger, og fram til ferdig fagarbeidere (NOU 2011:18; NOU 2012:15; Jørgensen, 2018; Vagle & Møller, 2014). Sett i et minoritetsperspektiv, med hensyn til identitetskonstruksjon, har ikke ungdom reell rett til frie valg av yrker eller frihet til mangfold i arbeidslivet når minoriteten er under 20 prosent (Kanter, 1977; Moi, 2001; Winkler & Degele, 2011; Orupabo, 2014; Vagle & Møller, 2014). Minoritet viser i denne sammenheng til begge kjønn når de er underrepresentert i et utdanningsprogram eller yrke.

Norsk arbeidsliv har et stort behov for arbeidskraft, spesielt innen yrkesfag (SSB, 2016). Yrkesfag betyr her de fagene som krever yrkesfaglig kompetanse på videregående nivå og som dokumenteres gjennom fag-/svennebrev eller vitnemål etter treårig utdanning i yrkesfaglige utdanningsprogram. Eksempler er rørlegger, elektriker, helsefagarbeider og blomsterdekoratør. I St. meld 44 (2012–2013) og St. meld 7 (2015–2016) om likestilling trekker begge meldingene fram gutter og jenters *kjønnstypiske* utdanningsvalg som en utfordring. Det er ti yrkesfaglige programområder. De «fire store»; Helse- og oppvekstfag (HO), Bygg- og anleggsteknikk (BA), Elektrofag (EI) og Teknikk og industriell produksjon (TIP) har alle en kjønnsmajoritet på 80 prosent eller mer. Andre fagområder er mindre og mer variable (Utdanningsdirektoratet, 2020).

I regjeringens politiske plattform fra 2019 står det at de skal stimulere til at flere skal velge utradisjonelle utdanninger og karrierer for å bidra til et mindre kjønnsdelt arbeidsliv, eksempelvis ved å gjøre ordninger som «Menn i helse» og «Jenter og teknologi» til landsdekkende ordninger (Granavold-plattformen, 2019). Forskningsleder Liza Reisel ved Institutt for samfunnsforskning uttalte i Aftenposten 7. november 2017 at framtidens arbeidsliv ikke blir mindre kjønnsdelt av seg selv. Forskning på feltet tyder på at substansiell endring ikke kommer av seg selv, spesielt ikke i de yrkesgruppene der det vil være stort behov for yrkesfaglig utdannet arbeidskraft i framtidens arbeidsmarked (SSB, 2016).

Yrkesfaglige utvalg for bygg-, elektro- og industrifag har i sin rapport til Kunnskapsdepartementet (KD) utfordret nasjonale myndigheter med krav om å sette inn økte ressurser for å bidra til økt rekruttering av jenter til bygg-, elektro-, industri- og transportfagene (Utdanningsdirektoratet, 2016). Det framheves i rapporten at Norge har det mest kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Europa, og at bedriftene innenfor fagfeltene bygg, elektro, industri og transport stadig taper verdifull rekruttering og dermed snevrer inn jenters valgmuligheter. Utvalget anbefaler derfor at: 1) prosjektet Jenter i bil- og elektrofag utvides til å omfatte industri- og transportfagene, 2) det innføres et ekstra tilskudd til bedrifter som tegner lærekontrakt med jenter i bygg-, elektro-, industri- og transportfagene og fører dem til fagprøve, 3) i rapporten oppfordres Kunnskapsdepartementet til å utarbeide en nasjonal plan for å øke rekrutteringen av jenter til bygg-, elektro-, industri- og transportfagene (Udir, 2016, s. 39).

Ung i dag-utvalget, i regi av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, påpeker i sin rapport *Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg*, at det har vært lang mer individorientert enn systemorientert forskning innen feltet kjønnsdelt utdannings- og yrkesvalg (Reisel, Skorge & Uvaag, 2019).

Nasjonalt lovverk, eksempelvis *Likestillingsloven* (2017) og *Opplæringsloven* (1998) i Norge, er tydelig knyttet til kjønnsbalanse og likestilling i samfunnet.

I denne studien retter vi oppmerksomheten mot gutters og jenters erfaringer med å være kjønnsminoriteter i yrkesutdanningene, samt hvordan yrkesfaglærerutdanningene ivaretar kjønn som minoritet gjennom planverket. Gjennom tematisk analyse belyser studien nasjonale krav for arbeid med bedre kjønnsbalanse i lærerutdanningene. Studien undersøker også hvordan innholdet i lokale planer for yrkesfaglærerutdanningen (studieplaner/programplaner for PPUY og treårig yrkesfaglærerutdanning) ivaretar de disse føringene. Yrkesfaglærere må være i stand til å ivareta og utøve verdier som likeverd, likestilling, medvirkning og medansvar i sin praksis. Denne kompetansen skal gjøre yrkesfaglærerne i stand til å praktisere tilpasset opplæringen for alle elever, deriblant kjønn som minoritet, både i klasserom, verksted og i bedriftsopplæringen i yrkesfaglig fordypning. Utdanningsinstitusjonene har et spesielt ansvar for å sikre at yrkesfaglærere innehar denne kompetansen.

Problemstilling:

Hvordan kan kjønn som minoritet ivaretas i yrkesopplæringen?

Forskningsspørsmål:

1. *Hvordan ivaretas kjønn som minoritet, likestilling og kjønnsbalanse i nasjonalt og lokalt planverk for yrkesfaglærerutdanningene?*
2. *Hvilke erfaringer har unge fagarbeidere, og deres lærere og rådgivere med læringsmiljøet knyttet til kjønnsminoritet i yrkesopplæringen?*

Yrkesfaglærerutdanningene i denne artikkelen innbefatter den treårige yrkesfaglærerutdanningen (YFL) og praktisk-pedagogisk utdanning for yrkesfag (PPUY).

Teoretiske perspektiver

Kjønnsbalanse i utdanning og arbeidsliv har lenge vært og er fremdeles en sentral del av norsk likestillingspolitikk. Etter at ordningen med fylkesansvarlige for likestilling opphørte på slutten av 1980-tallet, har fokuset på kjønnsbalanse i stor grad vært rettet mot høgskole- og universitetsutdanninger (Guldvik & Opsal, 2011). Jenter innen de tekniske fagene i Norge i dag utgjør ca. fire – fem prosent, og gutter innen helse- og oppvekstfagene ca. 21 prosent. Forskning viser at når en minoritet er under 20 prosent, vil det hele tiden være en selvforsterkende effekt som hindrer andre å søke seg til gruppa på grunn av kjønnsulikhet. Det medfører at valg av yrke er ikke reelt fritt. En minoritet på under ti prosent vil i tillegg bli utsatt for en rolle som «token» eller merket og være utsatt for ulike mekanismer i samspillet mellom minoritet og majoritet. Slike mekanismer er ikke ulikt Berit Aas sin beskrivelse av hersketeknikker, som i sin ytterste konsekvens kan være seksuell trakassering, og som bidrar til å skyve kjønnsminoriteter ut av skole- eller arbeidsmiljøet (Kanter, 1977; Aas, 1978; Moi 2001; Winkler & Degele, 2011; Orupabo, 2016; Vagle & Møller, 2014). Et interseksjonelt perspektiv på identitetskonstruksjon kan belyse de usynlige barrierene individet møter i utdanning og yrkesliv.

Valg av yrkesfaglig utdanning i Norge skjer allerede når ungdommene er 15 – 16 år. Ungdommene er da i en alder hvor kjønnsidentitet står sentralt, og valgene de gjør styres i stor grad av følelser, ikke rasjonalitet. Ungdommer som velger yrkesfag i videregående gjør sitt yrkesvalg tidligere enn ungdommer som velger studiespesialisering, og deretter velger en yrkesretning (Reizel, Hegna & Imdorf, 2015). Fagenes «kjønnethet», kan medføre at majoriteten søker seg til et fag som bekrefter egen kjønnsidentitet. Det fører igjen til at motsatte kjønn, dermed mer eller mindre bevisst, holdes utenfor. Yrkesvalg og karriere i vår del av verden har blitt en stadig større del av unges identitetsbygging. Forutinntatte holdninger til fagene kan bidra til at ungdommene tar med seg holdninger og adferd inn i utdanningen som bidrar til å opprettholde myter og fordommer (Alvesson, Ashcraft & Thomas, 2008; Nielsen, 2009; Jørgensen, 2009; Vagle & Møller, 2014; Præstemand Hansen, 2009; Vogt, 2020).

Kjønnsdeling i fag- og yrkesopplæringen i Norge strekker seg tilbake til de første håndverksyrkene (Mjelde, 1984, 1999; Mjelde & Tarrou, 1992; Vagle & Møller, 2014). Selv om kvinner i Norden nå har oppnådd den høyeste yrkesdeltakelsen i verden, er arbeidslivet fortsatt kjønns-segregert både horisontalt og vertikalt. Yrkesfag er blant områdene med størst horisontal kjønnssegregering i Norden, til tross for aktivt likestillingsarbeid og såkalt statsfeminisme spesielt i Norge og Sverige siden 1970-tallet (NOU 2012:15). Fokuset på akademisk utdanning har, for både gutter og jenter, vært dominerende de siste tiårene. Det har vært noen skandinaviske likestillingsprosjekter innen det yrkesfaglige feltet, som spesielt i Danmark har gått under betegnelsen Mandefagstrategien, men det har i liten grad blitt en del av en systematisk likestillingspolitikk. Totalt har dette ført til at kjønn i det yrkespedagogiske feltet i Skandinavia har blitt en blindsoner i den generelle likestillingen i samfunnet. Diskusjoner knyttet til kjønn er relativt fraværende i den konkrete pedagogisk- didaktiske organiseringen av opplæring i skole og bedrift (Møller & Vagle, 2015).

Feministisk arbeidslivsforskning har i en skandinavisk gynosentrisk tradisjon fokusert på de kvinnedominerte delene av arbeidslivet, høyere utdanninger og kvinner i ledelse. Forskning på kvinner i mannsdominerte utdanninger og faglærte yrker har i hovedsak vært vinklet på individer eller kjønnsulikhet (Holter, 2008; Gunnarsson, 2006; Iversen, 2006; Møller & Vagle, 2015). Denne forskningen har fokus på erfaringer blant kjønn som minoritet i yrkesutdanningene. Det kan se ut som om disse forskningsresultatene i liten grad har bidratt til å skape grunnlag for endringer mot bedre kjønnsbalanse i det yrkesfaglige utdanningsfeltet. Minoritetsperspektivet og forståelse for kjønnsrelaterte minoritet – majoritetsrelasjoner (Aga, 1980; Kanter, 1977; Møller & Vagle, 2003), har vært en nisjetenkning med røtter i amerikansk minoritetsforståelse med liten forankring i Skandinavia. Fra et begynnende mangfoldsperspektiv har begrepet interseksjonalitet vokst fram (Moore, 1994). Først i den senere tid har den interseksjonalistiske tenkningen inkludert minoritetsspørsmål i den feministiske diskursen i Skandinavia, men fortsatt på den gynosentriske banehalvdelen (Vagle & Møller, 2017). Ved å sette den amerikanske minoritetstenkningen fra det androsentriske arbeidslivet inn i den skandinaviske eller norske arbeidslivsmodellen og parts-samarbeidet, er det mulig å sette i gang prosesser som kan utvikle kompetanse blant yrkesfaglærere slik at de kan bidra til endringer i arbeids- og læringsmiljøet som i større grad ivaretar kjønn som minoritet. Ved å flytte fokus fra individuelle valg og erfaringer til minoritetsforståelse og mekanismer i minoritet – majoritetsrelasjoner, vil arbeidet med utfordringer knyttet til kjønn som

minoritet i langt større grad flyttes fra individpåvirkning til strukturelle endringer og kompetanseutvikling for lærere på yrkesfag.

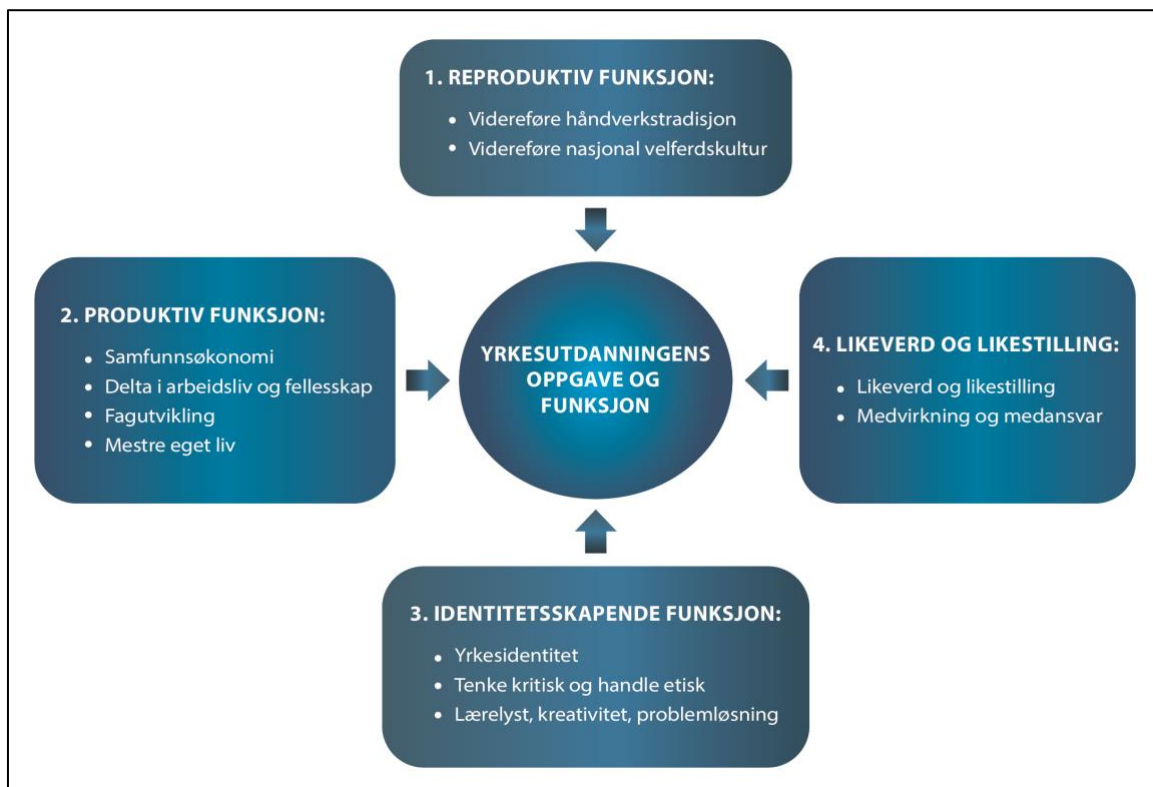
Regjeringen finansierte i 2018 en kartlegging på Kuben videregående skole med tittel Gutter, kjønn og likestilling, som en del av sin likestillingspolitikk. Kartleggingen ble gjort av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) og Ressurssenter for menn (Reform). Rapporten viste klart varierende lærerkompetanse på bakgrunn av svar på spørsmål om integrering av kjønn som minoritet, både for gutter og jenter. En av anbefalingene i denne rapporten var formulert slik: «Vi finner det riktig å påpeke at lærere og andre må være åpne for å revurdere egne holdninger og forestillinger om kjønn, etnisitet og identitet». Videre: «Trygghet skapes når læreren har et bevisst og positivt forhold til sin egen kompetanse på kjønns spesifikke utfordringer, og når læreren benytter denne kompetansen i møte med alle typer elever» (Reform, 2018, s. 24). Dette kan være spesielt utfordrende for yrkesfaglærere. De har en dobbelt kompetanse som både lærere og tidligere yrkesutøvere i sitt yrkesfag. Som en del av denne kompetansen er de ofte også «bærere» av en yrkeskultur som kan innebære at de tar med seg en «mannskultur» eller «kvinnekultur» uavhengig av eget kjønn inn i skolen (Korp, 2012).

Yrkesfaglærerens rolle og funksjon relatert til arbeid med kjønn som minoritet

I studien analyserer vi yrkesfaglærers og yrkesutdanningens oppgaver og funksjoner i lys av samfunnsoppdraget gjeldende for all opplæring. Med yrkesutdanningen oppgave menes de forpliktelser som skolen har ideelt gjennom lover, læreplaner og forskrifter. Med funksjon menes de virkninger skolen faktisk har på yrkesfageleven gjennom den praksisen som utøves i skolen (Imsen, 2016; Møller & Vagle, 2003). Med andre ord er det realiteter og ikke bare intensjoner som presenteres. Se figur 1 neste side.

I vår studie har vi valgt å fokusere på det Gunn Imsen (2016) omtaler som likhetsskapende funksjon i yrkesutdanningen: likeverd, likestilling, medvirkning og medansvar, samt hvordan dette perspektivet ivaretas i nasjonale og lokale planer i yrkesfaglærerutdanningene, og i lærerens praksis i yrkesopplæring i skolen. Verdier som likeverd og likestilling, medvirkning og medansvar er et vesentlig grunnlag for skolens oppgaver og funksjoner, og en grunnleggende kompetanse å utvikle i lærerutdanning for yrkesfaglærere for at verdiene skal bli ivaretatt i praktisk lærerarbeid i yrkesutdanningen (Møller & Vagle, 2003).

De siste tiårene har det vært økt fokus på yrkesfag i offentlige utredninger og vedtak. I Politikk for likestilling (NOU 2012:15) vises det til et stort behov for arbeid med kjønnsbalanse innen yrkesfagene, blant annet i prosjektet *Jenter i bil og elektro* og (Vagle & Møller, 2013). Det samme gjør også Stortingsmelding 7, 2015-2016, Likestilling i praksis. Her heter det i tillegg på s.13 at regjeringen vil: «[...] legge til rette for at flere kan velge utradisjonelle utdanninger [...]» og «[...] styrke kunnskapsgrunnet om kjønnsforskjeller i gjennomføringsgrad og utdanningsvalg». En vesentlig likestillingsutfordring er den kjønnsdelte utdanningen som fører til det kjønnsdelte arbeidslivet i Norge (Granavold-plattformen, 2019).



Figur 2. Yrkesutdanningens fire likeverdige hovedfunksjoner. (Hansen, 2018, modifisert etter Imsen, 2016)

Vellykkede prosjekter innen feltet blir ofte trukket fram uavhengig av om de er innen utdanning, arbeidsliv eller som arbeidsmarkedstiltak. Resultatet av forskningen i disse prosjektene er i liten grad forankret i ovennevnte føringer, eller i kunnskapsbasert teori innen gynosentrisk likeverdsfeminisme eller frigjøringsfeminisme. Utfordringene på feltet reduseres da til arbeidsmarkedspolitikk som speiler behovet for rekruttering av begge kjønn til alle utdanninger og yrker, uten at dette er forankret og begrunnet i forskningsbasert kunnskap.

Metode

Delstudie i INNSTRUK

Dette forskningsarbeidet inngår i et større nasjonalt forskningsprosjekt kalt INNSTRUK (Innhold og struktur i yrkesopplæringen). Studien bidrar med forskningsbasert kunnskap om hvordan man kan få til en best mulig samfunnstjenlig og yrkesrelevant opplæring for alle (2015–2019). Forskningsprosjektet utføres i et partnerskap mellom Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) og OsloMet – storbyuniversitetet. Denne artikkelens utgangspunkt er en tematisk analyse av 26 dokumenter, som omfatter nasjonale føringer (Kunnskapsdepartementet 2013, 2016; NOU 2011:18, 2012:15, 2019:19, Universitets- og høyskolerådet, 2018a, b, c;) og lokale strategi-

planer og planer for yrkesfaglærerutdanningene (HVL, 2018a, b; Nord Universitet, 2018a, b; NTNU, 2018a, b, c, d, e, f; OsloMet 2018a, b, c, d, e, f, g, h). Vi har også inkludert resultater fra en dialogkonferanse for unge fagarbeidere som representanter for kjønnsminoriteter, samt lærere og rådgivere i videregående opplæring i det kjønnsdelte yrkesfaglige feltet. Dialogkonferansen hadde tittelen: Kjønsdelte utdanningsvalg i yrkesfagene – hva kan vi gjøre for å snu trenden til mer likestilte utdannings- og karrierevalg hos unge og voksne – i utdanning og arbeid? Dialogkonferansens formål var å belyse utfordringer knyttet til kjønn som minoritet, å dele erfaringer og å legge grunnlag for videre arbeid i yrkesopplæringen for bedre å ivareta kjønn som minoritet. Dialogkonferansen var siste forskningsaktivitet i prosjektet INNSTRUK, som ble kombinert med et oppdrag for «Yrkesfagenes år».

Dokumentanalyse

Hensikten med dokumentanalysen var å finne ut hvordan nasjonale føringer var konkretisert i nasjonale styringsdokumenter og lokale planer for yrkesfaglærerutdanningene knyttet til arbeid med kjønns-, likestillings- og mangfoldsproblematikk, samt studere sammenhengen mellom de nasjonale føringene og hvordan disse blir ivaretatt i planene. I den innledende fasen av forskningsarbeidet ble de nasjonale styringsdokumenter om kjønns-, likestillings- og mangfoldsperspektiver analysert. I tillegg ble nasjonale rammeplaner for lærerutdanningene (Kunnskapsdepartementet 2018a, 2018b), nasjonale veiledninger for lærerutdanningene (Universitets- og høyskolerådet - lærerutdanning, 2018a, b, c), lokale strategiplaner (HVL, 2018b; Nord Universitet, 2018b; NTNU, 2018f; OsloMet, 2018h), samt planer for den treårige yrkesfaglærerutdanningen (NTNU, 2018b, c, d, e, f; OsloMet 2018, 2018) og praktisk-pedagogisk utdanning for yrkesfag (HVL, 2018a; Nord universitet, 2018a; NTNU, ; OsloMet,) analysert (Grønmo, 2015; Kjeldstadli, 1999; Thagaard, 2018). Vi analyserte lokale planer fra Sør og Nord Trøndelag som ble slått sammen til Trøndelag fylke i 2018, Akershus som fra 2019 inngår i Viken fylke og Hordaland som fra 2019 inngår i Vestland fylke, fordi vi i en annen del av INNSTRUK har gjennomført spørreundersøkelser og intervju med yrkesfaglærere i disse fylkene. Dokumentanalysen er en systematisk undersøkelse av innholdet i utvalgte sentrale dokumenter som beskriver nasjonale føringer for arbeid med kjønn som minoritet, utdannings-institusjonenes overordnede strategidokumenter, nasjonale rammeplaner og lokale planer for yrkesfaglærerutdanningene. Søkerordene vi brukte var likestilling, likeverd, jente, gutt, kjønn, kjønnsbalanse og mangfold. Begrepene er knyttet til overordnede begreper i nasjonale og lokale styringsdokumenter. Johannessen, Tuft og Christoffersen (2016) skiller ikke mellom dokument-analyse og analyse av annen type kvalitative data i tekstform, noe vi heller ikke gjorde. Hensikten med dokumentanalysen og analyse av kvalitativ tekst fra dialogkonferansen, var å få fram menings-innholdet med fokus på innholdet i forskningsspørsmålene og problemstillingen.

Dialogkonferanse

Det var 107 deltakere på dialogkonferansen for unge fagarbeidere. Disse var representanter for kjønnsminoriteter, samt lærere og rådgivere i videregående opplæring i det kjønnsdelte yrkesfaglige feltet. Det teoretiske grunnlaget for dialogkonferanser bygger på aksjonsforskning som kjenne-

tegnes av at forskerne deltar i prosesser og mulige løsninger sammen med deltakerne. Dialogkonferansen ble organisert etter prinsipper for å bidra til å konstruere virkelighetsbildets kompleksitet gjennom ulike diskurser. I dialoggruppene søkes det å komme fram til en kollektiv «stemme» som dokumenteres på veggavisene (Gustavsen, 2010; Levin & Klev, 2009; Pålshaugen, 1991). Hensikten med denne dialogkonferansen var å få kvalitativ innsikt i de unge fagarbeidernes erfaringer med å være kjønnsminoritet i opplæringsøyemed, enten som elev eller lærling i skole og bedrift eller offentlig virksomhet, i tradisjonelle manns- og kvinnedominerte yrker. Rådgivere og lærere bidro med erfaringer fra sine ulike roller, noe som la grunnlag for drøfting og vurdering av aktuelle framtidige tiltak. To av artikkelforfatterne hadde det faglige ansvaret for konferansen.

Dagsorden handlet om å belyse og diskutere utfordringer i tilknytning til kjønnsstradisjonelle utdanningsvalg i videregående opplæring. Tema var, som tittelen på dialogkonferansen: Kjønnsdelte utdanningsvalg i yrkesfagene – hva kan vi gjøre for å snu trenden til mer likestilte utdannings- og karrierevalg hos unge og voksne – i utdanning og arbeid? Dialogkonferansen ble organisert i fire steg. Vi startet med innspill fra fagarbeidere om deres opplevelse av støtte og hindringer for å velge og gjennomføre kjønnsutradisjonell fag- eller yrkesopplæring i plenum. Dialoggruppene ble deretter organisert først i ti homogene grupper med fagarbeidere innen helse og oppvekstfag, fagarbeidere innen tekniske fag også videre. Tema var: Hva er muligheter/hindringer i vårt fagområde? Gruppene utformet ti store ark eller veggaviser med sine dokumenterte refleksjoner. Deretter omstrukturerte vi gruppene og lagde ti heterogene dialoggrupper, som representerte ulike utdanningsprogram. Deltakerne delte sine erfaringer, tiltak og hindringer i arbeidet for å bidra til at elever gjennomfører kjønnsutradisjonell fag- eller yrkesopplæring. Dette resulterte i ti nye veggaviser. Dialogkonferansen ble avsluttet med presentasjoner og oppsummering i plenum. Tekstene fra de 20 veggavisene ble sendt ut til alle deltakerne og utgjør det empiriske materiale.

Analyse av data

I dokumentanalysen var fokus på *søkerordene* og begrunnelsene for disse satt inn i et samfunns- messig- og likestillingsperspektiv. Hovedkategoriene for analysearbeidet er basert på begreper som i dokumentanalysene framkom som sentrale for å belyse problemstillingen, og er gjennomgående for både dokumentanalysene og dialogkonferansen. Kategoriene var likestilling, likeverd, kjønn, kjønnsbalanse og mangfold. I tillegg til disse kategoriene valgte vi å søke på begrepene gutt og jente for å fange opp eventuelle beskrivelser av hvordan gutter og jenter kunne ivaretas i henholdsvis mannsdominerte og kvinnedominerte yrker, uten at begrepene i hovedkategoriene var brukt direkte.

I analysen av kvalitative utsagn fra 20 veggaviser fra dialogkonferansen gjennomførte vi tematisk analyse med bruk av tre tolkningsnivåer, slik Fejes og Thornberg (2016) beskriver dem: Det første nivået er deskriptivt (beskrivende). Det andre er tolkende gjennom identifisering av temaer og mønstre. Det tredje tolkningsnivået omfatter tolkning i lys av teori. For å finne mønstre og fortette materialet slik at det ble oversiktlig, håndterlig og presentabelt (Postholm, 2010; Kvale & Brinkmann, 2017) fortettet vi teksten. Vi søkte etter meningsmønstre og likheter som grunnlag for kategorisering. Betydningen av et godt og trygt arbeidsmiljø, framheves som den viktigste faktoren for kjønnsminoriteten, både i skole og bedrift. Underkategorier som 1. Relasjoner mellom

lærere og elever eller instruktører og lærlinger. 2. Strukturer for å ivareta likestilling og mangfold i skole og bedrift, beskrivelser viktige forhold for arbeids- og læringsmiljøet og for aktuelle tiltak.

Etikk, validitet og reliabilitet

Studien er i sin helhet meldt inn til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) og gjennomført i henhold til deres retningslinjer. Studien er godkjent med prosjektnummer 43139. Vi har fulgt forskningsetiske prinsipper gjennom studien (Kvale & Brinkmann, 2017). Begrepene validitet og overførbarhet handler om å gjøre rede for og sikre at studien er troverdig og at de funn som presenteres, er til å stole på (Malterud, 2017). Forskerteamet har god kjennskap til feltet og utfordringene som belyses i dette forskningsarbeidet gjennom egen undervisningserfaring innen høyere profesjonsutdanning i pedagogikk og yrkesdidaktikk, som lærere ved PPUY og treårig YFL innen elektrofag, teknikk og industriell produksjon og design- og håndverksfag. To av forskerne har erfaring som kjønnsminoritet i sine yrker, noe som kan påvirke forskningens validitet. To av forskerne har erfaring som kjønnsmajoritet i sine yrkesfag. Sammensetningen i forskerteamet gir ulike perspektiver på utfordringene som belyses, noe som styrker forskningens etikk, validitet og reliabilitet. Når studien er ferdigstilt, blir all rådata makulert.

Resultater

Her presenteres resultater fra dokumentanalysene og dialogkonferansen.

Forhold knyttet til kjønn som minoritet er i liten grad synlig i planene for yrkesfaglærerutdanningene

Innledningsvis presenteres en oversikt over anvendte begreper i de utvalgte dokumentene. Deretter oppsummeres resultatene med fokus på sammenhengen mellom nasjonale føringer og lokale planer for lærerutdanningene. Se tabell 1 på neste side.

Kunnskapsdepartementet legger føringer for arbeid med å fremme likestilling og likeverd i forskrifter og nasjonale retningslinjer for yrkesfaglærerutdanningene og praktisk-pedagogisk utdanning for yrkesfag (Kunnskapsdepartementet, 2015, 2018a, 2018b).

Ved Høgskolen Vestlandet finnes likestilling og likeverd i strategidokumentet, men ingen av søkeordene i programplanene for PPUY.

Nord Universitet og NTNU legger føringer for arbeid med å fremme likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i sine strategidokumenter. I programplanen for PPUY ved Nord Universitet nevnes kun likeverd, mens likestilling, kjønnsbalanse og mangfold ikke er videreført fra strategidokumentet som gjelder alle utdanningene. Ved NTNU er ingen av føringene videreført i programplanene for YFL, mens likeverd og mangfold er nevnt i programplanen for PPUY.

Tabell 1: Tabellen viser hvilke begreper relatert til kjønn, likestilling og kjønnsbalanse, som brukes i nasjonale styringsdokumenter for yrkesfaglærerutdanningene, i utdanningsinstitusjonenes interne og overordnede strategidokumenter og i de lokale planene for praktisk-pedagogisk utdanning for yrkesfag og treårig yrkesfaglærerutdanning.

Institusjon	Utdanning	Søkeord						
		Like-stilling	Likeverd	jente	gutt	kjønn	Kjønnsbalanse	Mangfold
Nasjonale føringer								
Fra KD i Forskrift Rammeplan YFL	YFL	ja	nei	nei	nei	nei	nei	nei
Fra KD i Forskrift Rammeplan PPUY	PPUY	ja	nei	nei	nei	nei	nei	nei
Fra KD i Nasjonale retningslinjer for lærerutdanning	YFL og PPU	ja	ja	nei	nei	nei	nei	nei
Strategidokumenter ved Institusjonene								
HVL	gjelder alle utdanningene	ja	Ja	nei	nei	nei	nei	nei
Nord Universitet	gjelder alle utdanningene	ja	nei	nei	nei	nei	ja	ja
NTNU	gjelder alle utdanningene	ja	nei	nei	nei	nei	ja	ja
OsloMet	gjelder alle utdanningene	nei	ja	nei	nei	nei	nei	ja
Programplaner YFL og PPUY								
HVL Bergen	PPUY	ja	nei	nei	nei	nei	nei	nei
HVL Stord	PPUY	nei	nei	nei	nei	nei	nei	nei
NORD Universitet	PPUY	nei	ja	nei	nei	nei	nei	nei
NTNU	YFL BA, EL, TIP, RM, HO	nei	nei	nei	nei	nei	nei	nei
	PPUY	nei	ja	nei	nei	nei	nei	ja
OsloMet	YFL-DH	nei	ja	nei	nei	ja	ja	nei
	YFL-HO, RM	nei	nei	nei	nei	nei	nei	nei
	YFL-EL, BA, TIP, SS, MK	ja	Nei	nei	nei	nei	nei	nei
	ABY	ja	ja	nei	nei	ja	ja	ja
	PPUY	ja	ja	nei	nei	nei	nei	nei

Forkortelser i tabellen. KD: Kunnskapsdepartementet, YFL: Treårig yrkesfaglærerutdanning (Bachelor), PPUY: Praktisk pedagogisk utdanning for yrkesfag, HVL: Høgskolen Vestlandet, NTNU: Norges Teknisk-, naturvitenskapelige Universitet, DH: Utdanningsprogram for Design og håndverk, HO: Helse og oppvekst, RM: Restaurant- og matfag, EL: Elektro, BA: Bygg- og anleggsteknikk, TIP: Teknikk og industriell produksjon, SS: Service og samferdsel, MK: Medier og kommunikasjon/Medieproduksjon

I strategidokumentet for utdanninger ved OsloMet beskrives arbeid for å fremme likeverd og mangfold uten at kjønnsbalanse og likestilling nevnes spesielt. Programplanene for YFL har i varierende grad innhold som omhandler søkeordene i denne studien. I planen for YFL-HO og RM er ingen av søkeordene nevnt. I planene for YFL-EL, BA, TIP, SS, MK nevnes arbeid for likestilling, mens planen for YFL-DH inneholder begrepene likeverd og kjønnsbalanse. Programplanen for Arbeidsplassbasert YFL inneholder både likestilling, likeverd, kjønnsbalanse og mangfold og har et eget avsnitt under hovedoverskriften Kjønn-, likestillings- og mangfoldsperspektivet, i programplanen. I programplanen for PPUY finner vi tekst som omhandler likestilling og likeverd.

Omfang og konkretisering av innhold knyttet til begrepene i oversikten varierer fra utdanning til utdanning. Kunnskapsdepartementet legger føringer for at utdanningene skal ivareta ulike perspektiver knyttet til likestilling, inkludering og mangfold i forskrift om rammeplan for treårig yrkesfaglærerutdanning, uten videre konkretisering (Kunnskapsdepartementet, 2015). Kunnskaps-

departementet har også følgende informasjon på sin web-side: «Alle offentlige virksomheter er ved lov pålagt å jobbe aktivt for likestilling og mangfold som arbeidsgivere og som myndighetsutøvere. Virksomheten skal årlig redegjøre for sin innsats for likestilling og mangfold som arbeidsgiver» (Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning, u.å.).

I nasjonale retningslinjer for lærerutdanning konkretiseres ovennevnte begreper til å handle om likeverd, solidaritet, fremme av likestilling mellom kjønn, inkludering, rettferdighet, god utdanning for alle. «Lærerutdanningene skal fremje likestilling mellom kjønna» (Kunnskapsdepartementet, 2018a). Kort oppsummert kan vi si at føringene fra KD om fremme av likestilling ivaretas i svært varierende grad i de lokale planene for lærerutdanningene, som ligger til grunn for innhold og arbeidsmåter i de treårige yrkesfaglærerutdanningene og PPUY.

Kjønnsminoriteter ivaretas ikke i tilstrekkelig grad i yrkesopplæringen

Resultatet fra analysen av veggavisene fra dialogkonferansen ga innsikt i kjønnsminoritetenes opplevelse av eget læringsmiljø og i omfanget av utfordringene knyttet til kjønn og likestilling i yrkesopplæringen. Dialogkonferansen som bestod av 1) innledende fortellinger fra kjønnsminoritetene, yrkesfaglærere og partene i arbeidslivet, 2) homogene dialoggrupper dokumentert gjennom veggaviser og 3) heterogene dialoggrupper dokumentert gjennom veggaviser 4) oppsummering og rapport, viste at det fremdeles er behov for tiltak knyttet til utvikling av gode arbeids- og læringsmiljøer for kjønnsminoriteter for å oppnå at de gjennomfører utdanningen og blir værende i yrkene sine som kjønnsminoriteter. Dialoggruppene laget veggaviser om forhold de mente hadde hatt betydning for arbeids- og læringsmiljøet i eget utdanningsløp. De første veggavisene, hvor dialoggruppene var homogene, skulle vise muligheter og hindringer i eget fagområde for vellykkede kjønnsutradisjonelle utdanningsløp. De andre veggavisene, hvor faggruppene var blandet, skulle vise forslag til sammenfallende og kjønns spesifikke tiltak deltakerne mente ville fremme et godt arbeids- og læringsmiljø i sine respektive fagområder i skoler og bedrifter. Underkategorier, for beskrivelse av viktige forhold for arbeids- og læringsmiljøet og for aktuelle tiltak, som kom frem gjennom analysen var: 1. Relasjoner mellom lærere og elever eller instruktører og lærlinger. 2. Strukturer for å ivareta likestilling og mangfold i skole og bedrift.

Betydningen av et godt og trygt arbeidsmiljø, framheves som den viktigste faktoren for kjønnsminoriteten, både i skole og bedrift. Hva som er et godt arbeidsmiljø er subjektivt og kan ikke konkretiseres på en objektiv måte (Imsen, 2016). Begrepet vil derfor ha ulike betydninger fra person til person. Om et læringsmiljø er godt eller ikke, avhenger av hvordan den enkelte eleven/lærlingen opplever dette. Å være trygg i et godt miljø kan bety at man ikke er redd eller føler ubehag i opplæringssituasjonen. Da kan det være vanskelig å lære noe. Det samme kan hevdes om arbeidsmiljøet i en offentlig virksomhet eller bedrift.

Gode relasjoner mellom lærere og elever eller instruktører og lærlinger er grunnleggende faktor for å ivareta kjønnsminoriteter

Deltakerne framhever nødvendigheten av at elevene, lærlingene og fagarbeiderne i veggavisene: «medvirker i utvikling av felles regler ved skolestart eller ved oppstart av arbeidsforholdet, og at de selv definerer hva som er et godt og trygt arbeids- og læringsmiljø». Innholdet i et trygt og godt arbeids- og læringsmiljø omhandler for dem «relasjonsbygging, å ta vare på hverandre, være inkluderende», og at det er «alles ansvar at alle trives. «Det mangler i dag fokus på jenter som minoritet i mannsdominerte yrker» og det «er fordommer mot menn i kvinnedominerte yrker». Derfor må et trygt og godt arbeids- og læringsmiljø med rom for mangfold og ulikheter handle om «ta vare på minoritetene, inkludere og normalisere på en naturlig måte», og der det er nødvendig for å gjøre kjønnsminoriteten selvstendig, «tilby ulike aktiviteter for gutter og jenter». Dette kan motarbeide stigmatisering og stereotyper. Det handler om å «skape et arbeidsmiljø hvor mangfold feires, både kjønn og andre identitetsfaktorer».

Fra gruppene med kvinnelige lærlinger og fagarbeidere framkom nødvendigheten av at et trygt læringsmiljø «er fysisk og praktisk tilpasset for å ivareta en garderobekultur fri for seksuell trakassering», at «et sunt arbeidsmiljø betyr en annet språkbruk». Begrepene læringsmiljø og arbeidsmiljø brukes ofte som synonyme begreper, avhengig om opplæringskonteksten er skole eller bedrift.

Strukturer for å ivareta likestilling og mangfold i skole og bedrift

Deltakerne på konferansen påpekte et behov for strukturelle tiltak, både lokalt og nasjonalt. Lokalt omhandler dette «et sted» som gjør det «enkelt for minoriteter å finne noen å henvende seg til ved behov». Nasjonalt handlet det om at «et sertifiseringssystem for å presse frem endringer» i norsk yrkesopplæring er nødvendig, og at det settes av tid og bevilges penger til nødvendige strukturelle endringer.

Flere av veggavisene framhever nødvendigheten av å samle kjønnsminoriteter i samme klasse. «Jenter føler seg ofte mer sårbare som minoritet», men ønsket om samling av mindretalls-kjønn gjelder også guttene, i for eksempel HO- klasser.

Behov for å etablere nettverk, både i skole og bedrift, synliggjøre disse og «bygge bro mellom nettverkene på tvers av kjønn» framheves i tillegg i flere veggaviser.

Oppsummering av resultater

Dialogkonferansen avslører at det er behov for kompetanse knyttet til kjønn som minoritet blant ledere av læringsarbeid i skoler og bedrifter, slik at disse i større grad kan tilrettelegge for kjønnsminoriteter. Disse resultatene er kollektive stemmer fra deltakerne. De kan ikke nødvendigvis generaliseres, men de er eksempler som tydelig viser at det er behov for kompetanseutvikling i et interseksjonelt minoritetsperspektiv for å ivareta kjønnsminoriteter i yrkesutdanning og yrkesliv.

Analysen av nasjonale retningslinjer (kunnskapsdepartementet 2018a, 2018b) og rammeplaner (kunnskapsdepartementet 2015, 2016) for PPUY og YFL, viser at det finnes nasjonale føringer for arbeid for bedre kjønnsbalanse i arbeidslivet. Analysen av programplanene for PPUY og YFL viser samtidig at føringene ikke er videreført i de lokale planene for PPUY og YFL, med unntak av planen for ABY ved OsloMet.

Diskusjon

I diskusjonen knytter vi funnene opp mot nasjonale føringer og teori. Vi ser først på de nasjonale føringene for yrkesfaglærerutdanningene og hvordan disse føringene konkretiseres videre i lokale studie- og programplaner. Deretter drøfter vi hvilke konsekvenser funnene kan ha for innhold og arbeidsmåter i framtidens planer for yrkesfaglærerutdanningene.

Nasjonal oppvåkning

Denne diskusjonen fokuserer på forholdet mellom nasjonale føringer for arbeid med kjønnsbalanse og likestilling, og yrkesfaglæreres og yrkesfaglærerutdanningenes rolle i dette arbeidet.

Nasjonale føringer for økt kjønnsbalanse i utdanning og arbeidsliv har som vist innledningsvis, vært mange og tverrpolitisk tydelige fra 2012 og uten vesentlige endringer etter regjeringsskiftet i 2013. Våre funn fra dialogkonferansen viser at det fremdeles er behov for et systematisk arbeid for å ivareta kjønnsminoriteter i yrkesopplæringen. Deltakernes fremhever at det i dag «mangler fokus på jenter som minoritet i mannsdominerte yrker», og det «er fordommer mot menn i kvinne-dominerte yrker». Deltakerne ønsker at skole og bedrift i større grad tar vare på minoritetene ved å «skape et arbeidsmiljø hvor mangfold feires, både kjønn og andre identitetsfaktorer». De nasjonale føringene for yrkesfaglærerutdanningene uttrykkes ikke eksplisitt i innholdsbeskrivelser for lærerutdanningene, men fremkommer i overordnede mål om økt fokus på handling og kompetanse for å øke mangfold og likestilling på alle nivå i norsk utdanning og arbeidsliv. De lokale planene for yrkesfaglærerutdanningene viser derimot at innhold knyttet til kjønnsminoriteter er fraværende i alle planene med ett unntak. Skolen er den første utfordringen for elever som kjønnsminoritet i det yrkesfaglige utdanningsløpet, og som resultatene i denne studien viser, omfatter studie- og emneplaner for yrkesfaglærerutdanningene i liten grad relevante temaer for feltet. Det er behov for kompetanse relatert til pedagogiske virkemidler for å ivareta opplæring av kjønn som minoritet og for å oppfylle regjeringens egne mål om bedre kjønnsbalanse i utdanning og arbeidsliv. Disse behovene uttrykkes ikke nødvendigvis gjennom føringenes innhold.

Fag- og yrkesopplæringen i Norge hviler på et trepartssamarbeid. Bedriftene forplikter seg til et samfunnsansvar knyttet til kjønn og likestilling gjennom sin del av opplæringen. Yrkesfaglærerutdanningen synes derimot ikke, gjennom lokalt planverk, å være forpliktet verken av samfunnsansvaret eller debatten. Det kan framstå som en del av den gynosentriske tradisjonen, som aksepterer kjønnsulikhet som premiss, når kjønn og likestilling ikke inngår inn i de lokale planene for yrkesfaglærerutdanningene.

Tornerosesøvn i yrkesfaglærerutdanningsinstitusjonene

Manglende samsvar mellom nasjonale føringer for yrkesfaglærerutdanningene og lærerutdanningsinstitusjonenes lokale planer for PPUY og treårig YFL kom tydelig fram i analysen. Det legges nasjonale føringer for lærerutdanningene i rammeplanene og nasjonale retningslinjer for PPUY og YFL, som forplikter dem til å arbeide for å fremme likestilling og mangfold. Ved tre av de fire institusjonene i studien er føringene tatt videre inn i institusjonenes strategi- og visjonsdokumenter. I strategiplanen for OsloMet brukes begrepene likeverd og mangfold, som kan innbefatte begrepet likestilling uten at det eksplisitt er uttrykt. Ser vi videre på OsloMets lokale planer for yrkesfaglærerutdanningene, er føringene for arbeid med likestilling svært ulikt ivaretatt. OsloMet har én plan for PPUY og ni planer for YFL. I to av planene for YFL er de nasjonale føringene for å fremme likestilling og likeverd ikke ivaretatt, vurdert gjennom noen av søkeordene, mens arbeidsplassbasert YFL har sterkt fokus på både likestilling, likeverd, kjønnsbalanse og mangfold, som det andre ytterpunktet. Ved HVL er føringene tatt videre i en av de to PPUY-planene, mens føringene ikke er tatt videre i noen lokale planer for yrkesfaglærerutdanningene ved NTNU og Nord Universitet. Dette viser at det er tilfeldig hvordan disse føringene konkretiseres videre i yrkesfaglærerutdanningene. Funnene fra dialogkonferansen kan tyde på at lite gjøres i yrkesopplæringen for å legge til rette for jenter som minoritet i tekniske yrker. Både jenter og gutter som minoritetslever framhever behovet for økt kompetanse knyttet til kjønn som minoritet for å bedre læringsmiljøet både i skole og bedrift.

Studien har ikke empiriske funn knyttet til yrkesfaglærerutdanningenes faktiske praksis for å gi studentene verktøy for å skape bedre kjønnsbalanse i yrkeslivet. Studien viser heller ikke hva studentene ved de ulike lærerutdanningene faktisk lærer om tilrettelegging og læringsledelse for yrkesminoriteter. Dersom kjønnsproblematikk vektlegges like lite i utdanningene som de lokale planene viser, kan studenter ved alle disse utdanningsinstitusjonene bestå sine lærerstudier uten å ha utviklet nødvendig kompetanse for å håndtere kjønnsrelaterte utfordringer i yrkesopplæringen. Dette gjelder selv om enkeltpersoner, på bakgrunn av erfaringer, engasjement og kompetanse, sannsynligvis bidrar i sin undervisning. Dette innebærer at utfordringene relatert til kjønn ikke håndteres planmessig og forskningsbasert. Det kan se ut som om det har utviklet seg en kjønnsblindhet i yrkesfaglærerutdanningene i Norge, på linje med det som beskrives som kjønnsblind karriereveiledning i ungdomstrinnet i flere studier (Buland, Mathiesen & Bungum, 2010, 2014; NOU 2011:18; NOU 2012:15; Jørgensen, 2009, 2018; Lehn, 2003; Møller & Vagle, 2015).

Elevers og lærlingers behov er tydelig uttalt

På dialogkonferansen ble temaet kjønnstradisjonelle utdanningsvalg i videregående opplæring diskutert. Utfordringer som står på den samfunnmessige dagsorden, både i yrkesopplæring i skole og bedrift og i yrkesfaglærerutdanning, kom tydelig til syne, eksempelvis hvordan ivareta de få – eller kanskje den eneste jenta i klassen eller på praksisplassen. Betydningen av å ha et nettverk og oppleve tilhørighet både innenfor og på tvers av kjønns kategorier, beskrives som grunnleggende viktig for å ivareta kjønnsminoriteter.

Det empiriske materialet fra dialogkonferansen var entydig i elevers behov for en god relasjon til lærere generelt og kontaktlærer spesielt. Deltakerne på dialogkonferansen framhevet slike relasjoner som den viktigste faktoren for hvorvidt elever mislykkes eller lykkes og mener det ikke avhenger av hvorvidt elevene tilhørte en gutte- eller jenteminoritet, hvor gamle de var eller om de var fra by eller landsbygd. Deltakerne på dialogkonferansen mener også at læreren har ansvar for å gripe inn dersom elever plager eller utestenger hverandre. Yrkesfaglærere som i liten grad har arbeidet sammen med det motsatte kjønn i sin tidligere yrkeskarriere, har ikke nødvendigvis tilegnet seg kompetanse på dette feltet gjennom erfaring. Mange kan da kvie seg for å blande seg inn i forholdet mellom elever, spesielt mellom gutter og jenter. Funnene fra dialogkonferansen viser at et trygt og godt arbeids- og læringsmiljø med rom for mangfold og ulikheter, er viktig for at kjønnsminoriteter skal føle seg ivaretatt. Kjønnstereotypiske holdninger blir lett generalisert og kan virke sårende for den som blir utsatt for dette i hverdagen (Kanter, 1990; Møller & Vagle, 2003; Nielsen, 2009; Jørgensen, 2018). Gjennom analysen ser vi at relasjonsbygging og inkludering er sentralt for kjønnsminoriteters trivsel. Lærernes og ledernes rolle er viktig, samtidig som alle må bidra for at alle skal trives.

Reformrapporten *Gutter; kjønn og likestilling* sammenfaller med våre funn, når den beskriver viktigheten av at alle elever har behov for å bli sett, bli hørt som den de selv er og oppleve et trygt og godt klasse/arbeids- og læringsmiljø (Reform, 2018). Intervjuene med elevene rapporten viser til, gir også et klart eksempel på at nasjonal likestillingspolitikk ikke er gjennomført i videregående skole på dette feltet (Reisel, Skorge & Uvaag, 2019; NOU 2019:19). Behovet for økt kompetanse blant lærere og skoleledere er tydelig. Flere utviklings- og forskningsprosjekter har vist at dersom det gjøres aktive grep for å åpne «lukkede porter», kan kjønnsbalansen endres (NOU 2019:19). Dette krever bevissthet og systematisk arbeid fra skolens side. Både rådgivere og karriereveiledere er sentrale personer i dette arbeidet, men yrkesfaglærerne og instruktører i bedrift er minst like sentrale som daglige støttepersoner. De er også portåpnerne for ungdommer som opplever å bli kjønnsminoritet i det skole- eller arbeidsmiljøet de har valgt. Helena Korp konkluderer på bakgrunn av svenske styringsdokumenter og egne studier med «Att som lärare aktivt eller passivt medverka till att upprätthålla och återskapa exempelvis traditionella könsroller står alltså i direkt strid mot styrdokumenten» (2012, s. 108). Yrkesfaglærerne trenger forskningsbasert kompetanse og rom for refleksjon for å kunne bryte mønstre og bidra til ønsket utvikling og endring. Kjønnssdelingen i arbeidslivet er en sosial konstruksjon og ikke naturgitt. Gjennom systematisk arbeid og/eller generell samfunnsutvikling har flere fag «skiftet kjønn» i løpet av de siste tiårene (Blocksgaard, 2009; Buland & Havn, 2001; Møller & Vagle, 2003; Liversage, 2009; Christiansen, 1996; Vagle & Møller, 2014).

Denne studien, med et interseksjonelt perspektiv, viser at arbeid for å skape et trygt arbeids- og læringsmiljø som bygger på likeverd, likestilling, medvirkning og medansvar, vies liten oppmerksomhet i den videregående opplæringen. Funnene fra dialogkonferansen viser at yrkesfaglæreres bidrag til bedre kjønnsbalanse i fag- og yrkesopplæringen som en del av deres samfunnsoppdrag, ikke blir tilstrekkelig ivaretatt. Praksisen som utøves i skolen bidrar ikke i stor nok grad til profesjonell ivaretagelse av kjønnsminoriteten innen teknologiske fag for jenter eller helse og oppvekstfag for gutter.

Hva kan gjøres?

Funnene i denne studien viser at det må gjøres grep for at gutter og jenter skal oppleve at de blir ivare tatt som kjønnsminoriteter i yrkesopplæringen. Det første steget kan være at ledelsen ved lærerutdanningsinstitusjonene følger opp nasjonale retningslinjer for føringer om kjønn, likeverd og minoriteter i lærerutdanningene på en tydelig måte i lokale studie- og programplaner. Manglende føringer i lokale planer kan føre til liten oppmerksomhet rundt kjønn som minoritet i utdanningen av yrkesfaglærere. Det kan også være nødvendig å utvikle presise læringsutbyttebeskrivelser av yrkesdidaktisk kompetanse knyttet til kjønn som minoritet i de lokale planene for yrkesfaglærerutdanningene. Betydningen av et godt og trygt arbeidsmiljø framheves i dialogkonferansen som den viktigste faktoren for kjønnsminoriteten, både i skole og bedrift.

Yrkesfaglærerens kompetanse relatert til kjønn som minoritet, kan være å ivareta et innhold i undervisningen hvor aktuell forskning og kunnskap om minoriteter og likhetskapende funksjoner i yrkesutdanningen er en del av yrkesfaglærerens samfunnsoppdrag i norsk skole (Imsen, 2016). Det er neppe nok med bare kunnskap om tema, selv om dette kan bidra til en økt bevisstgjøring for framtidens yrkesfaglærere. Ifølge rapporten fra ressurscenteret for menn, med tittel *Gutter, kjønn og likestilling*, kan læreren skape trygghet for sine elever gjennom å ha et bevisst og positivt forhold til sin egen kompetanse på kjønns spesifikke utfordringer og anvende denne i møte med elever (Reform, 2018).

Det er ikke tilstrekkelig med ett bombepunkt eller to om minoriteter i læringsutbyttebeskrivelsen i lokale planer. I lærerutdanningen kan alt undervisnings- og læringsarbeid, organisert gjennom for eksempel didaktiske øvelser i klasseromsledelse, kommunikasjon eller tilrettelagt opplæring, implisitt ha fokus på minoritet, likestilling, likeverd og medansvar. Det kan bidra til å øke yrkesfaglærerstudentenes bevissthet om og didaktiske kompetanse i tilrettelegging for læring for alle elever, inkludert kjønnsminoriteter, både i klasserom og verksted.

Utdanningsinstitusjonene oppfordres til å ta tak i temaet og til å sette fokus på sammenheng mellom liv og lære ved å utfordre holdninger i det yrkesfaglige feltet. Selv god kunnskap på dette feltet gir ikke nødvendigvis grunnlag for god tilrettelegging og læringsledelse for kjønn som minoritet. Utvikling av ferdigheter og kompetanse betinger at temaet vektlegges i obligatorisk pedagogisk praksis.

Som yrkesfaglærerutdannere har vi et selvstendig ansvar for å bidra til en endring av dette gjennom å tilrettelegge innhold og arbeidsmåter i utdanningen av framtidens yrkesfaglærere som ivaretar alle elever, hvor kjønnsminoriteten er inkludert. Dette betinger at programplanene legger til rette for det.

Avsluttende kommentar

Planene for PPUY og YFL må endres slik at de inkluderer kjønnsbalanse og likestilling i tråd med nasjonale føringer. Samtidig må temaet få en sentral plass i yrkesfaglærerutdanningene for at yrkesfaglærerstudenter skal utvikle kompetanse om kjønn som minoritet, samt lære å bygge gode

læringsmiljø for alle elever. Yrkesfaglærerne kan bidra i diskusjoner for å forbedre og utvikle holdninger knyttet til likeverd, verdsetting av mangfold og gjensidig respekt for hverandre.

Yrkesopplæringen og yrkesfaglærerutdanningen i Norge fremstår tidvis som et felt der det er aksept for kjønnsdeling av fag og yrker – kvinner har kvinneyrker, menn har mannsyrker og portene mellom dem er lukket.

Forfatterbiografi

Kari Hansen er dosent ved Institutt for lærerutdanning ved Norges tekniske-naturvitenskapelige universitet – NTNU. Hansen underviser ved den treårige yrkesfaglærerutdanningen, leder nasjonale videreutdanningstilbud for yrkesfaglærere, eksterne oppdrag og underviser og veileder på master i yrkesdidaktikk. Hun har begrunn som selvstendig næringsdrivende, som yrkesfaglærer i mange år innen design- og håndverk og har svennebrev som dame- og herrefrisør. Hennes forskningsinteresse er knyttet til yrkesopplæring med fokus på interesse-/yrkesdifferensiering, tidlig fordypning i Vg1, samt likestilling, makt og demokrati.

Grete Haaland er professor ved OsloMet – storbyuniversitet. Haaland har jobbet som selvstendig næringsdrivende og yrkesfaglærer i mange år og har erfaring fra prøvenemnds- og nasjonalt klagenemndsarbeid. Hun er utdannet frisørmester og er i dag leder av Kompetansesenteret for Yrkesfag ved OsloMet. Hun har omfattende erfaring fra utdanningspolitisk arbeid, blant annet gjennom medlemskap i opplæringsråd/faglig råd og læreplanarbeid. Hennes forskningsinteresse er knyttet til yrkesfag, yrkesopplæring med fokus på myndiggjøring, relevans og yrkesdifferensiering, anerkjennelse av realkompetanse, samt likestilling, makt, demokrati og trepartssamarbeid.

Ellen Møller, Ph.d/avdelingsleder for Teknikk og industriell produksjon ved Etterstad videregående skole i Oslo. Møller er bilmekaniker og tekniker, har hovedfag i yrkespedagogikk og Ph.d. fra Roskilde universitet i Danmark. Hun arbeider som yrkespedagog, og som aksjonsforsker har hun særlig kompetanse på det yrkesfaglige feltet i et kjønnsperspektiv. Møller har særlig vært engasjert i å rekruttere flere jenter til tekniske yrkesfag og har blant annet skrevet boka *En av gutta* sammen med Inger Vagle. Møller og Vagle var veiledere i prosjektet *Jenter i bil og elektro* (2008–2013), som de fikk LOs likestilling for. De siste årene har Møller arbeidet som avdelingsleder for Teknikk og industriell produksjon ved Etterstad videregående skole i Oslo. Møller er medlem av nasjonalt faglig råd for TIP- fagene (Teknikk og industriell produksjon) på vegne av Skolenes landsforbund.

Inger Vagle er førsteamanuensis ved OsloMet – storbyuniversitet. Vagle har jobbet som selvstendig næringsdrivende, har fagbrev som elektriker og elektroinstallatør og vært elektrolærer ved Etterstad videregående skole i Oslo. Vagle underviser ved den treårige yrkesfaglærerutdanningen ved OsloMet. Hennes forskningsinteresse er fagopplæring og likestilling. Vagle har særlig vært engasjert i å rekruttere flere jenter til tekniske yrkesfag og har blant annet skrevet boka *En av gutta* sammen med Ellen Møller. Vagle og Møller var veiledere i prosjektet *Jenter i bil og elektro* (2008-

2013), som de fikk LOs likestilling for. Vagle er medlem av nasjonalt faglig råd for elektrofagene på vegne av Utdanningsforbundet.

Referanser

- Aga, S. (1980). *Ska de være likestilling, så ska de være. Rapport 3/80*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Alvesson, M., Ashcraft, K. & Thomas, R. (2008). Identity matters: Reflections on The construction of identity scholarship in organization studies. *Organization* 15 (1), 5-28. <https://doi.org/10.1177/1350508407084426>
- Bloksgaard, L. (2009). *SOSU-mænd og elektrikerkvinder, hvor ikke?* Aalborg: Spesial funktionen for ligestilling.
- Buland, T. & Havn, V. (2001). "Du trenger ikke være så steintøff for å velge utradisjonelt- ". *Sluttrapport fra evalueringen av "Bevisste utdanningsvalg"*. Trondheim: SINTEF, Teknologiledelse, IFIM.
- Buland, T., Mathiesen, I. H. & Bungum, B. (2010). *Kjønn i skolens rådgiving - et glemt tema?* Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn
- 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), Universitet i Oslo, Oslo
- Fejes, A. & Thornberg, R. (2016). *Handbok i kvalitativ analys.* (2. utg.). Stockholm: Liber.
- Granavolden-plattformen (2019). Politisk plattform. Lastet med 05.08.2019. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/politisk-plattform/id2626036/>
- Grønmo, S. (2015). *Samfunnsvitenskapelige metoder* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget
- 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 common arena*. I K. Aagaard Nielsen & L. Svensson (eds.) *Action and interactiv research: beyond practice and theroy* (pp.117-142). Maastricht: Shaker.
- Gustavsen, B. (2010). *Innovasjonssamarbeid mellom bedrifter og forskning. den norske modellen*. Oslo: Gyldendal akademisk
- Guldvik, I. & Opsahl, S. (2011). *Vedvarende vikeplikt*. Delrapport Østlandsforskningen
- Hansen, K. H. (2018). Norsk yrkesopplæring - utfordringer, muligheter og roller! PP-presentasjon. 1.09. 2018. NTNU
- Holter, Ø. G. (2008). *Gender and Action Reseach*. In A. M. Berg & O. Eikeland (eds.) *Labour, Education & Socitey* (Vol.9). Frankfurt am Main: International Verlag der Wissencaften
- Høgskulen Vestlandet (2018a). Programplan for PPUY. Bergen: Høgskulen Vestlandet
- Høgskulen Vestlandet (2018b). *Strategi 2019- 2023*. Bergen: Høgskulen Vestlandet. Lastet ned 23.05.2019. <https://www.hvl.no/om/strategi/>
- Imsen, G. (2016). *Elevenes verden*. Universitetsforlaget: Oslo
- Iversen, A. (2006). Italesatt taushet: kjønnsnøytralitet som diskursiv posisjonering, *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 30(3), 37-52
- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4. utg.). Oslo: Abstrakt.

- Jørgensen, C. H. (2009). *Fra uddannelse til arbejde - ikke kun en overgang*. Tidsskrift for Arbejdsliv, 11, 1, s. 67-86. <https://doi.org/10.7146/tfa.v11i1.108766>
- Jørgensen, C. H. (2018). *Inklusion i erhvervsuddannelse institutionel selektion og eksklusjon i elevfællesskaber*. I Nielsen, S. B., Thingstrup, S. H., Brodersen, M. & Hersom, H.(red.) *Drenge og mænds inklusion på kønnede uddannelser*, (s. 61-84). Fredriksberg: Frydenlund Academic.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books
- Kanter, R. M. (1990). *When giants learn to dance*. New York: Basic Books
- Kjeldstadli, K. (1999). *Fortida er ikke hva den en gang var – en innføring i historiefaget*. (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning. (u.å.). Handlingsplaner for likestilling og mangfold. Hentet fra <http://kifinfo.no/nb/content/handlingsplaner-likestilling>
- Korp, H. (2012). *Identitetserbjudanden och lärar-elevrelationen*. I Henning Loeb, I & Korp, H. (red.) *Lärare och lärande i yrkesprogram och introduktionsprogram*, (s. 95-112). Lund: Studentlitteratur
- Kunnskapsdepartementet (2015). Forskrift om rammeplan for praktisk-pedagogisk utdanning for yrkesfag. Oslo: KD. Lastet ned 23.03. 2019. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2013-03-18-289>
- Kunnskapsdepartementet (2016). Forskrift om rammeplan for yrkesfaglærerutdanning for trinn 8-13 Oslo: KD. Lastet ned 23.03.2019. <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/rammeplanen/yrkesfaglaererutdanning.pdf>
- Kunnskapsdepartementet (2018a). Nasjonale retningslinjer for praktisk pedagogisk utdanning for yrkesfag. Oslo: KD. Lastet ned 23.03.2019. <https://www.uhr.no/f/p1/i6c34f03d-e46c-4ce8-8c90-9c47b488bbc1/nasjonale-retningslinjer-for-praktisk-pedagogisk-utdanning-for-yrkesfag-trinn-8-13-ferdig.pdf>
- Kunnskapsdepartementet (2018b). Nasjonale retningslinjer for treårig yrkesfaglærerutdanning. Oslo: KD. Lastet ned 23.03.2019. <https://www.uhr.no/f/p1/ie588da7c-a777-49d8-8695-1e25a0f254ac/nasjonale-retningslinjer-for-tre-arig-yrkesfaglarerutdanning-godkjent-140618.pdf>
- Kunnskapsdepartementet (2013). Stortingsmelding 44 (2012 - 2013). Lastet ned 2.02.2019. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-44-20122013/id731019/>
- Kunnskapsdepartementet (2016). Stortingsmelding 7 (2015-2016). Lastet ned 2.02.2019. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-7-20152016/id2456562/>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2017). *Det kvalitative forskningsintervju*. (3. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Lehn, S. (2003). *Kønsblind vejledning? En rapport om likestillingsperspektivet i grundskolens uddannelses- og erhvervsvejledning*. Roskilde: Center for ligestillingsforskning, RUC
- Levin M. & Klev, R. (2009). *Forandring som praksis: endringsledelse gjennom læring og utvikling*. Bergen: Fagbokforlaget
- Likestillings- og diskrimineringsloven (2017). Lastet ned 01.12.2018. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
- Liversage, A. (2009). Kvinder i malerfaget. *LO- dokumentation, 2/2009* (De kønsopdelte utdanninger - Malerfaget- SOSO-faget og el-faget), 15-56

- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag*. (4. utg.) Oslo: Universitetsforlaget.
- Mathiesen, I.H., Buland, T. & Bungum, B. (2014). Kjønnstradisjonelle utdanningsvalg- en demokratisk utfordring? I Haugen, C. & Hestbek, T. A. (red.). *Pedagogikk, politikk og etikk. Demokratiske utfordringer og muligheter i norsk skole*, (s. 29-38). Oslo: Universitetsforlaget.
- Mjelde, L. (1984). Arbeid og læring: skolen som problemskapende faktor for dagens arbeiderungdom. I T. Haaland (red.). *Ung og arbeidsløs* (s. 67-88). Oslo: Pax
- Mjelde, L. (1999). *Arbeidsdeling og kjønn: rapport fra en likestillingskonferanse 13. mai 1998*. Bekkestua: Høgskolen i Akershus
- Mjelde, L. & Tarrou, A. L. H. (1992). *Arbeidsdeling i en brytningstid: yrkespedagogiske utfordringer i skole og arbeidsliv*. Oslo: Ad notam Gyldendal
- Moi, T. (2001). *Jeg er en kvinne: det personlige og det filosofiske*. Oslo: Pax.
- Moore, H. L. (1994). *A Passion for Difference: .Essays in Antropology and Gender*. Cambridge: Polity press
- Møller, E. & Vagle, I. (2003). *En av gutta? Skole- og bedriftsutvikling for å gjøre guttedominerte håndverksfag attraktive for jenter*. Gyldendal Akademisk, Oslo
- Møller, E. & Vagle, I. (2015) *Jakten på portåpnere i den kjønnsdelte yrkesopplæringen. I Tett på yrkesopplæring Yrkesrelevant, tilpasset og samfunnstjenlig? (red) Hansen H. K., Hoel L.T. & Haaland G. (s.197 - 211)*. Fagbokforlaget Bergen
- Nielsen, H. B. (2009). *Skoletid: jenter og gutter fra 1. til 10. klasse*. Oslo Universitetsforlag
- Nord Universitet (2018a). Programplan for PPUY. Bodø: Nord Universitet
- Nord Universitet (2018b). Strategi 2020, Nord Universitets visjon, faglige styrke og profil. Bodø: Nord Universitet. Lastet ned 23.05.2019. <https://www.nord.no/no/om-oss/universitetet/tall-og-fakta/Documents/Nord-universitet-Strategi-2020.pdf>
- Norges teknisk-, naturvitenskapelige Universitet (2018a). Studieplan for PPUY NTNU. Lastet ned 23.03.2019. <https://www.ntnu.no/studier/fppuy/oppbygging>
- Norges teknisk-, naturvitenskapelige Universitet (2018). Studieplan for YFL-BA. NTNU. Lastet ned 23.03.2019. <https://www.ntnu.no/studier/fppuy/oppbygging>
- Norges teknisk-, naturvitenskapelige Universitet (2018b). Studieplan for YFL-EL. NTNU. Lastet ned 23.03.2019. <https://www.ntnu.no/studier/fppuy/oppbygging>
- Norges teknisk-, naturvitenskapelige Universitet (2018c). Studieplan for YFL-HO. NTNU. Lastet ned 23.03.2019. <https://www.ntnu.no/studier/fppuy/oppbygging>
- Norges teknisk-, naturvitenskapelige Universitet (2018d). Studieplan for YFL-RM. NTNU. Lastet ned 23.03.2019. <https://www.ntnu.no/studier/fppuy/oppbygging>
- Norges teknisk-, naturvitenskapelige Universitet (2018e). Studieplan for YFL-TIP. NTNU. Lastet ned 23.03.2019. <https://www.ntnu.no/studier/fppuy/oppbygging>
- Norges teknisk-, naturvitenskapelige Universitet (2018f). Kunnskap for et bedre samfunn. Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap, strategi for perioden 2018-2025. Trondheim: NTNU. Lastet ned 23.05.2019. <https://www.ntnu.no/su/strategi>
- NOU 2011:18 (2011). Struktur for likestilling: Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Lastet ned 1.12.2018 <https://www.regjeringen.no/contentassets/d0ce229f4f8646afaf4fcaa95d5bb884/no/pdfs/nou201120110018000dddpdfs.pdf>

- NOU 2012:15 (2012). Politikk for likestilling: Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Lastet ned 01.12. 2018.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/dcf92db57c0542c1996b9f821b13ebbe/no/pdfs/nou201220120015000dddpdfs.pdf>
- NOU 2019:19 (2019). Jenterom, gutterom og mulighetsrom. Likestillingsutfordringer blant barn og unge. Oslo: Kulturdepartementet. Lastet ned 12.01.2020.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/efa97f020331439a8adbb84dd90ab426/no/pdfs/nou201920190019000dddpdfs.pdf>
- Opplæringslova. (1998). Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (LOV-1998-07-17- 61). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61>
- Orupabo, J. (2016). *Kvinnejobber, mannsjobber og innvandrersjobber*. Cappelen Damm, Oslo.
- OsloMet - Storbyuniversitetet (2018a). Programplan for PPUY. Oslo: OsloMet. Lastet ned 14.08.2019, <https://www.oslomet.no/studier/loi/evu-loi/ppu-yrkesfag>
- OsloMet - Storbyuniversitetet (2018). Programplan for YFL-BA. Oslo: OsloMet. Lastet ned 14.08.2019, <https://www.oslomet.no/studier/loi/yrkesfaglerer-bygg-anleggsteknikk>
- OsloMet - Storbyuniversitetet (2018b). Programplan for YFL-DH og medieproduksjon. Oslo: OsloMet. Lastet ned 14.08.2019, <https://www.oslomet.no/studier/loi/yrkesfaglerer-design-handverk-medieproduksjon>
- OsloMet - Storbyuniversitetet (2018c). Programplan for YFL-EL. Oslo: OsloMet. Lastet ned 14.08.2019, <https://www.oslomet.no/studier/loi/yrkesfaglerer-elektrofag>
- OsloMet - Storbyuniversitetet (2018d). Programplan for YFL-HO. Oslo: OsloMet. Lastet ned 14.08.2019, <https://www.oslomet.no/studier/loi/yrkesfaglerer-helse-oppvekstfag>
- OsloMet - Storbyuniversitetet (2018e). Programplan for YFL-RM. Oslo: OsloMet. Lastet ned 14.08.2019, <https://www.oslomet.no/studier/loi/yrkesfaglerer-restaurant-matfag>
- OsloMet - Storbyuniversitetet (2018f). Programplan for YFL-SS. Oslo: OsloMet. Lastet ned 14.04. 2019, <https://www.oslomet.no/studier/loi/yrkesfaglerer-service-samferdsel>
- OsloMet - Storbyuniversitetet (2018g). Programplan for YFL-TIP. Oslo: OsloMet. Lastet ned 14.08.2019, <https://www.oslomet.no/studier/loi/yrkesfaglerer-teknikk-industriell-produksjon>
- OsloMet - Storbyuniversitetet (2018h). Strategi og visjon. Oslo: OsloMet. Lastet ned 14.08.2019, <https://www.oslomet.no/om/strategi-og-visjon>
- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode. En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kassstudier*. (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Præstmand Hansen, R. (2009). *Autoboys.dk. En analyse af maskulinitets- og etnicitetskonstruksjoner i skolelivet på aotomekanikeruddannelsen*. Ph.d-avhandling, Afdeling for Pædagogik, København Universitet, København
- Pålshaugen, Ø. (1991). *Som sagt, som gjort? Språket som virkemiddel i organisasjonsutvikling og aksjonsforskning*. Oslo: Novus
- Reform (2018). Gutter; kjønn og likestilling (2018). En kartlegging ved Kuben videregående skole. Lastet ned 01.12.2019. <https://reform.no/wp-content/uploads/2018/09/Rapport-Gutter-kj%C3%B8nn-og-likestilling-enkeltsidig-endelig.pdf>
- Reisel, L., Hegna, K. & Imdorf, C. (2015). [Gender segregation in vocational education: introduction](https://pdfs.semanticscholar.org/17de/54564f3d7a3477844f1aec2b04e79c836eca.pdf) Lastet ned 18. juli, 2020.
<https://pdfs.semanticscholar.org/17de/54564f3d7a3477844f1aec2b04e79c836eca.pdf>

- Reisel, L., Skorge, Ø. S. & Uvaag, S. (2019). *Rapport 2019:6-Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg. En kunnskapsoppsummering*. Institutt for samfunnsforskning, Oslo
- SSB (2016). Gjennomføring i videregående opplæring, 2010-2015. Lastet ned 30.07.2019 <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/vgogjen/aar/2016-06-02>
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse*. En innføring i kvalitativ metode. (5.utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Universitets- og høyskolerådet - lærerutdanning (2018a). Nasjonale retningslinjer for lærerutdanningene. Felleskapittel. Oslo: Universitets- og høyskolerådet. Lastet ned 02.12.2018. <https://www.uhr.no/f/p1/i4fbd09e0-6a5f-4a13-9e89-3971c57cfa5d/fellestekst-for-retningslinjene-for-alle-typer-av-larerutdanning.pdf>
- Universitets- og høyskolerådet - lærerutdanning (2018b). Nasjonale retningslinjer for praktisk-pedagogisk utdanning for yrkesfag 8-13. Oslo: Universitets- og høyskolerådet. Lastet ned 23.05.2019. https://www.uhr.no/f/p1/i6c34f03d-e46c-4ce8-8c90-9c47b488bbc1/nasjonale-retningslinjer-for-praktisk-pedagogisk-utdanning-for-yrkesfag-trinn-8-13_ferdig.pdf
- Universitets- og høyskolerådet - lærerutdanning (2018c). Nasjonale retningslinjer for treårig yrkesfaglærerutdanning. Oslo: Universitets- og høyskolerådet. Lastet ned 23.05.2019. <https://www.uhr.no/f/p1/ie588da7c-a777-49d8-8695-1e25a0f254ac/nasjonale-retningslinjer-for-trearing-yrkesfaglærerutdanning-godkjent-140618.pdf>
- Utdanningsdirektoratet (2016). Rapport fra yrkesfaglig utvalg for bygg, industri og elektro (2016). Lastet ned 02.12.2018 <https://www.udir.no/globalassets/filer/fag-og-yrkesopplering/yrkesfaglig-utvalg-for-bygg-industri-og-elektro.pdf>
- Utdanningsdirektoratet (2020). Søkertall videregående skole 2020/2021. Lastet ned 13.08.2020 <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-videregaende-skole/sokertall-videregaende-opplaring-for-skolearet-2020-2021/>
- Vagle, I. & Møller, E. (2017). *Mangfoldig aksjonsforskning for et mangfoldig skole- og arbeidsliv*. Gjønnerud, S., Hiim, H., Husebø, D., Jensen, L. H., Steen-Olsen, T. H., Stjernstrøm, E. (Red.). Aksjonsforskning i Norge: teoretisk og empirisk mangfold. Kap 15. s. 337-355. Cappelen Damm Akademisk
- Vagle, I. & Møller, E. (2014). *Kjønn på dagsordenen gjennom to-tre-og firepartssamarbeid i det yrkesfaglige feltet*. Ph.d avhandling, Roskilde Universitet, Roskilde.
- Vagle, I. & Møller, E. (2013). *Prosjektrapport: Jenter i Bil og Elektro 2008-20012. Et bedrift utviklingsprosjekt*. Høgskolen i Oslo og Akershus
- Vogt, K. C. (2020). Prosessuell interseksjonalitet: Gutter, posisjoner og prosesser. *Tidsskrift for kjønnsforskning* 2: (s.118-131). <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2020-02-03>
- Winker, G. og Degele, N. (2011). Intersectionality As Multi- Level Analysis: Dealing With Social Inequality. *European Journal of Women's Studies*, 18 (1), (s. 51 – 66). <https://doi.org/10.1177/1350506810386084>
- Ås, B. (1978). Tidsskriftet: *Kjerringråd* 1978:3 (s. 17 -21).