



«Man føler seg ikke alene, man kan føle tilhørighet»: Betydningen av nettverk for kvinner i tekniske yrkesfag som empowerment, arbeiderkollektiv og fellesskap

“A feeling of belonging, one is not alone.” The meaning of networks for women in technical occupations as empowerment, labor collective and community

Hedvig Skonhoft Johannesen

Professor, Institutt for yrkesfaglærerutdanning, OsloMet – storbyuniversitetet
hjohanne@oslomet.no

Ellen Møller

Ph.d, avdelingsleder, Etterstad videregående skole
ellen.no@online.no

Inger Vagle

Professor, Institutt for yrkesfaglærerutdanning, OsloMet – storbyuniversitetet
ivagle@oslomet.no

Sammendrag

Artikkelen handler om betydningen og funksjonen til nettverk for kvinner som kjønnsminoritet i tekniske yrkesfag. Med utgangspunkt i kvalitative data har vi undersøkt kvinnenes erfaringer med kvinnenettverk. Konteksten for studien er det særdeles kjønnsdelte yrkesfaglige arbeidslivet, hvor informantene yrker har meget lav kvinneandel: 1 % i byggfag og 3 % i bil- og elektrofag. Funnene viser at nettverkens betydning handler om empowerment, arbeiderkollektiv, identifikasjon med likesinnede og å være rollemodeller som kjønnsminoritet. Nettverkene framstår som fellesskap med likesinnede for deling og bearbeiding av erfaringer fra arbeidslivet. Resultatene viser imidlertid at kvinnenettverkene ikke er en beskyttelse mot trakassering. Vesentlig i analysen er Kanter (1977) teori om tokenisme og fordelaktigheten i et mer mangfoldig arbeidsliv og Yoders (1991) kritikk av utilstrekkeligheten i å telle antall kvinner. Lysgaards ([1961] 2001) arbeiderkollektiv med de underordnedes styrke i nettverk, som likevel ikke blir sterke nok, plasserer analysen i en norsk tradisjon.

Nøkkelord

kvinnenettverk, yrkesfag, kjønnsminoritet, trakassering, rollemodeller, Kanter, tokenisme, empowerment, Lysgaard, arbeiderkollektiv

Abstract

This article addresses the meaning and functions of female networks related to work life and gender for women in technical occupations as a gender minority, analyzed from qualitative data. The context of the study is the extremely gendered labor market in technical occupations, where the occupations of the respondents have a low percentage of women, with 1% in building and construction, and 3% in motor vehicle construction and electrical installation. The findings show that the networks are about empowerment, labor collective, identification with like-minded others, and becoming role models as a gender minority. The networks appear as communities for like-minded women to share and process experiences from working life. However, the results show that participation in women's networks does not protect women from harassment. Core contributions of the analysis are Kanter's (1977) theory about tokenism and the benefits of more diversity in working life, followed by the critique by Yoder (1991) pinpointing to the inadequacy of counting numbers of women. The labor collective, coined by Lysgaard ([1961] 2001) emphasizes the strength of the subordinated in networks, which are still not strong enough, and situates the analysis in the Norwegian context.

Keywords

women's networks, vocational education and training, gender minority, harassment, Kanter, tokenism, empowerment, Lysgaard, labor collective

Jeg kjente meg ofte alene, og det er mange jenter i bransjen som har det på samme måten. Derfor så jeg et behov for at vi kunne treffes. Det er godt å kunne prate med noen som er litt lik deg selv.

Sitatet over er hentet fra et intervju med Heidi Lie, telekommunikasjonsmontør og initiativtaker til kvinnenettverket Montørjentene (Kløvstad 2022). Vi har undersøkt betydningen av kvinnenettverk for kvinner som kjønnsminoritet i tekniske yrker i fag- og yrkesopplæringen, i yrker med meget lav kvinneandel, som byggfag (1 % kvinner) og bil- og elektrofag (3 % kvinner) (Statistisk sentralbyrå 2023).

På 1970-tallet foregikk arbeidet med nettverk for kvinner i mannsdominerte yrker i Norge med start av formelle nettverk mellom kvinner i bygg-, elektro- og teknologifag. Høsten 1980 ble Kvinner i Mannsykker (KIM) dannet som en organisasjon (Renolen mfl. 2011). Vi undersøker imidlertid nettverk i sosiologisk forstand. Nettverkene i studien er kvinnenettverk som er yrkesfelleskap for kvinner som kjønnsminoritet i tekniske yrkesfag med formål om å skape et trygt arbeidsliv og et fellesskap med likesinnede på digitale og på fysiske møteplasser. Noen av nettverkene er brukerinitierte, mens andre er bransjestyrte. Et eksempel på sistnevnte kan være Ingeborg-nettverket, for kvinner i rørbransjen: «Med fokus på mangfold, inkludering og kjønnsbalanse jobber vi med og for kvinner i bransjen» (2024). Vårt utvalg i studien er begrunnet med at kvinner er kjønnsminoriteten i tekniske yrkesfag, og at de etablerte kvinnenettverkene var digitalt tilgjengelige på undersøkelsesfeltet. Arbeidet med kvinnenettverk ivaretas så langt av enkelte ildsjeler, bransjer eller fagforeninger. Ansvaret for nettverk er i liten grad forankret i formelle strukturer.

Nettverkene i studiens utvalg har alle begrepet *kvinne* eller *jente* i sitt navn, som signaliserer nettverkens målgruppe og følgelig en kjønnsbinær tankegang. Dette er en begrensning i vår studie, da mange ulike doble identiteter ikke blir fanget opp i en binær kjønnsmodell (van der Ros 2016). Likevel framhever vi eksempler på at kroppslige erfaringer for kvinner er utgangspunkt for flere tiltak, som at egne kvinnegarderobes på byggeplassene ble drevet fram av fagbevegelsen i samarbeid med kvinnenettverkene. «Å kunne være seg selv», som å ha arbeidstøy som passer til kroppen sin, og muligheter for tilrettelegging av arbeidet basert på fysiske forutsetninger, eksempelvis en graviditet, har blitt viktigere.

Seksuell trakassering av kvinner som kjønnsminoritet er også utbredt, som vist i en studie av politiet gjennomført av Ellingsen og Lilleaas (2020). Dette er et fenomen som framkommer i ulike former og i ulikt omfang i hele arbeidslivet, og som har fått økt oppmerksomhet etter #metoo (Bråten 2020; Sletteland 2018). Forskning omkring seksuell trakassering i arbeidslivet startet sent i Norden, ifølge Bråten (2020), mens O'Hare og

O'Donohue publiserte en modell for identifisering av arbeidsrelatert seksuell trakassering allerede i 1998. Modellen framhever maktposisjoner i arbeidslivet som faktorer som øker risikoen for seksuell trakassering for arbeidstakere som er i en underordnet situasjon, eller som utgjør en kjønnsminoritet på arbeidsplassen (O'Hare og O'Donohue 1998). Seksuell trakassering er den mest alvorlige undertrykkelsesmekanismen minoriteter kan utsettes for. #Metoo satte trakasseringsspørsmålet på dagsordenen og har bidratt til økt åpenhet (Amble, Møller og Vagle 2023; Bråten og Øistad 2018; Ellingsen, Lilleaas og Hjertquist 2023). I Bråtens (2020) studie av flere ulike yrker i kjølvannet av #metoo er de strukturelle faktorene i modellen til O'Hare og O'Donohue (1998) og det ansvaret som tilfaller arbeidsgiver, spesielt vektlagt. Empirien i denne studien viser at kvinnene beskriver trakassering mer som et fenomen som de observerer på arbeidsplassen, og som nettverkene kan bidra til å håndtere. Dette kommer vi tilbake til i analysen. I vår undersøkelse ser vi på den ene siden på spenningene i kvinnenettverkens virksomhet for å ivareta kvinnes behov for fellesskap og et trygt arbeidsliv og på den andre siden på grenseflatene mot arbeidsgivers ansvar for å arbeide aktivt mot diskriminering på arbeidsplassen, som regulert i arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt fra 2021 (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet [Bufdir] 2021).

Det norske arbeidsmarkedet er i høy grad kjønnsdelt (Jensen og Øistad 2019; Mustosmäki mfl. 2022; Reisel, Skorge og Uvaag 2019). Imidlertid er det lite forskning omkring kvinner i tekniske yrkesfag, mens det er flere studier av kvinner i høyere utdanning som velger utradisjonelt, eksempelvis informatikk (se f.eks. Lagesen, Pettersen og Berg 2021). Studien Jenter i bil og elektro har bidratt til å belyse kjønnsforskjeller i det yrkesfaglige arbeidslivet og betydningen av nettverk og partssamarbeid for kvinners deltakelse i tekniske yrker (Vagle og Møller 2015). Det yrkesfaglige feltet i Norge er preget av høy grad av kompleksitet og store forskjeller mellom de ulike yrkesfagene (Dahlback mfl. 2023). Det kan synes å ha vært en glidning i de seinere år, med økte søkertall blant jenter til bygg- og anleggsteknikk og til de teknologiske fagene (Kunnskapsdepartementet 2022). Vi stiller imidlertid spørsmålet om dette medfører økt og varig yrkesdeltakelse for kvinner i tekniske yrkesfag. Arbeidsvilkårene til kvinner som minoritet i tekniske yrkesfag kan framstå som lite preget av partssamarbeid og likestilling, som ellers preger det norske arbeidslivet (Jørgensen og Tønder 2018). Elevene velger yrkesfag i ung alder, og følgelig kan det hevdes at kjønn og beskyttelse mot trakassering kan være viktige dimensjoner i rekruttering og arbeidslivstrygghet for ungdom som velger utradisjonelt (Amble, Møller og Vagle 2023).

Den amerikanske sosiologen Mark Granovetter (1992, 73) skriver om betydningen av svake bånd i nettverk hvor styrken i svake relasjoner framheves. Karrierenettverk for kvinner kan gi mange ulike resultater, som sosial støtte, relasjoner og bidrag til tillit, trygghet og økt sosial kapital (Ballangrud mfl. 2021). Forskningen handler om balansen mellom familie- og arbeidsliv i studier av velferdsordninger, som hos Kvande (2007), eller om kjønnsdelt arbeidsmarked og rekruttering, som hos Seehuus (2021). Gjennom annen forskning er betydningen av nettverk og kvotering for kvinner på universitet og høyskoler for å øke kvinneandelen på mannsdominerte studier dokumentert (Lagesen, Pettersen og Berg 2021). I sum finnes det lite forskning omkring hvordan kvinner i tekniske yrkesfag henter ressurser for å forbedre sitt arbeidsliv i nettverk. I artikkelen vil vi derfor undersøke følgende problemstilling:

Hvilken betydning og funksjon har kvinnenettverk for utvikling av et attraktivt og godt arbeidsliv for kvinner i tekniske yrker?

Artikkelen er oppbygd slik at vi først introduserer to teoretiske perspektiv som egner seg for analyse av nettverksbetydning for kvinner i tekniske yrkesfag, og dernest gir en metodisk gjennomgang av datainnsamling, etterfulgt av en analyse av funn, som blir oppsummert og diskutert.

Teoretiske perspektiver på kvinner som kjønnsminoritet i arbeidslivet

I det følgende blir to hovedperspektiver presentert som et teoretisk rammeverk for å forstå betydningen av nettverk for kvinner i tekniske yrker. Rosabeth Moss Kanter (1977) begrep *tokenisme* er her forstått som hva som skjer med minoriteter på arbeidsplasser. Dernest vil Sverre Lysgaards ([1961] 2001) teori om arbeiderkollektivet bli anvendt for å undersøke nettverk på arbeidsplassen som en mulig beskyttelse for kvinnene.

Minoriteter i arbeidsorganisasjonen

I *Men and Women of the Corporation* (1977) viser den amerikanske organisasjonsforskeren Rosabeth Moss Kanter at arbeidslighet og kjønnsulikhet framstår forskjellig avhengig av den enkelte arbeidsplass og det enkelte individ. Kanter (1977) utviklet sin minoritetsteori fra en større undersøkelse av kvinnelige ansatte i industriell leverandørvirksomhet. Kanter begrep «token» blir anvendt i teorien for å analysere betydningen av ulikheter på arbeidsplassene og erfaringer som kjønnsminoritet. I teorien blir det skilt mellom kvinner som er «merkede» («tokens»), 1–10 %, og dem som er minoritet, 10–30 %, og over dette, hvor det er en kjønnsbalanse og likevel kan forekomme kvinnelige og mannlige subkulturer. Kanter hovedpoeng fra undersøkelser av kvinner i mannsdominerte yrker er at det er kvinnenenes relative ulikhet som medfører et minoritetsproblem. Den merkede posisjonen kan medføre undertrykkelsesmekanismer som stereotypisering, utestengning eller i ytterste konsekvens trakassering. Ifølge Kanter skapes ulikhet primært av strukturelt betingede prosesser: «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» (1977, 207). I sitatet blir det vist til at når en gruppe kommer i et ekstremt mindretall, gjør det noe med relasjonen mellom majoritet og minoritet. Minoriteten kan følgelig bli et symbol på eget kjønn, som at det en sier eller gjør, skyldes at en er kvinne, og ikke at en er et individ. I sin analyse identifiserer Kanter tre overlevelsestrategier for å unngå å bli utsatt for undertrykkelsesmekanismene. Den første er faglig forsterkning, uten å provosere arbeidskameratene. Den andre er å velge en rolle i søkelyset og fremheve sin forskjellighet, som kan være sårbart og kreve en allianse med ledelsen. Den tredje er usynlighet. For å motvirke disse prosessene og rollene vektlegger Kanter ledelsens ansvar og deretter konkrete tiltak som egne innføringsprogram, nettverk og støttespillere for å øke kvinners trivsel og innflytelse i organisasjon. Kanter (1977, 2022) gjennomgående svar på utfordringene er økt demokrati og empowerment¹.

Kanter har blitt kritisert av Yoder (1991) for å ensidig vektlegge tallbalansering som en endringsstrategi uten å ta hensyn til mulig tilbakeslag fra majoriteten. Yoder (1991) etterspør nytenkning av tokenismen og viser til at en minoritet kan oppleves som truende for majoriteten og kan øke kjønnsdiskriminering i form av blant annet seksuell trakassering. Kanter analyse av konsekvensene av tokenisme har vært viktig i forskning og i utvikling av endringer og empowerment for kvinner i tekniske yrker i Norge (Christiansen 1996; Vagle og Møller 2015). En begrensning i Kanter teori er altså vektlegging av forholdstall mellom minoritet og majoritet, som kan bli for grovmaskete til å fange kompleksiteten kjønnsintegrasjon innebærer for tokenisme og økt seksuell trakassering. Kanter skriver i en amerikansk kontekst hvor løsningen

legges til individet og til bedriften og en ansvarlig minoritetspolitikk for kvinner forankres som et markedsfortrinn. I det norske arbeidslivet gjelder andre betingelser, og la oss derfor se på Lysgaards ([1961] 2001) perspektiv om arbeiderkollektivet.

Arbeiderkollektivet

Sverre Lysgaards ([1961] 2001) klassiske sosiologiske studie fra 1961 av arbeiderkollektivet kan bidra til å skape forståelse av arbeidslivserfaringene til kvinner som minoritet i tekniske yrkesfag. Lysgaard skriver i forordet at arbeiderkollektivet har en sentral betydning i arbeiderklasseyrker, inkludert yrkesklassen «faglærte arbeidere», som denne artikkelen omhandler. Begrepet *arbeiderkollektivet* ble introdusert av Lysgaard ([1961] 2001) og viser til den kollektive atferd som arbeidere i samme lønnskategori og nivå i en bedrift utviser som et menneskelig system og en motkultur til pågående krav fra bedriftseiers tekniske system. Arbeiderkollektivet er ifølge Lysgaard en arena for uformell innflytelse og egenverd i bedriften for og blant de underordnede, og kan tolkes som et komplementært felleskap til den formelle norske modellen for samarbeid mellom arbeidsorganisasjonene (Eikeland 2022; Lysgaard 2001; Thorsrud og Emery 1969). Deltakelse i arbeiderkollektivet krever noe av den enkelte og gir en felles beskyttelse tilbake. Lysgaard ([1961] 2001, 264) hevder at arbeiderkollektivet trenger både likhet og ulikhet for å oppnå denne styrken, men forutså kanskje ikke at denne ulikheten kunne innebære en kjønnsulikhet, som hos kvinner i tekniske yrkesfag. Kjønnsperspektivet har endret seg betraktelig siden Lysgaards studie, likevel kan kvinnenettverk i tekniske yrker ses på som arbeiderkollektiv som bidrar til det samhold og den trygghet som kollektivet gir og har gitt menn (Iversen 2006). Som vi skal komme inn på, representerer kvinnene i empirien et stort mangfold av yrker, og de deltar i ulike arbeiderkollektiver som har betydning for det individuelle og strukturelle samspillet på arbeidsplassen.

Metodisk tilnærming

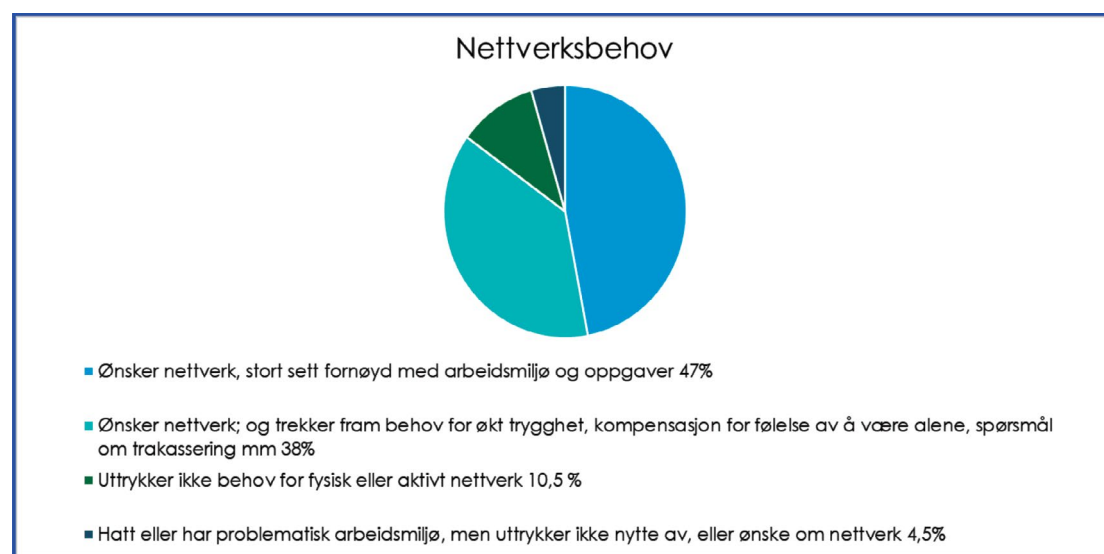
Studien er basert på en nettbasert spørreundersøkelse om kvinnenettverkens rolle som ble gjennomført i 2020. Spørsmålene dreier seg om type yrke, arbeidslivserfaringer og erfaringer med og betydningen av kvinnenettverk. Undersøkelsen ble sendt til kontaktpersonene i seks kvinnenettverk, som var de digitalt tilgjengelige nettverkene på undersøkelsestidspunktet, og som distribuerte lenken til vårt Nettskjema på sin nettside. Svarene kom direkte til forskerne i anonymisert form. Utvalget av kvinner i tekniske yrkesfag var strategisk skjevt fordi målet med undersøkelsen var å samle data om nettopp denne gruppa (Johannessen, Christoffersen og Tufta 2021). I analysen som blir presentert her, har vi brukt fritekstsvar analysert med en kvalitativ tilnærming (Skilbrei 2023). Spørsmålene tematiserer arbeidslivserfaringene til kvinner i tekniske yrker og dreier seg om nettverksbetydning, jobbtivsel, hva bedriften gjør for å ivareta kvinner som kjønnsminoritet, og egne erfaringer med tilknytning til kvinnenettverk. Vi benyttet den elektroniske plattformen Nettskjema², utviklet av Universitetet i Oslo, og fikk inn 133 svar fra kvinnelige fagarbeidere. Som beskrevet innledningsvis er 1 % av arbeidstakerne i byggfag og 3 % i elektrobransjen kvinner; imidlertid hefter det en usikkerhet ved hvor mange i populasjonen som har erfaringer med kvinnenettverk. Vi kan derfor ikke si noe sikkert om studiens svarprosent. En mulig feilkilde er at flere av undersøkelsens deltakere er medlem i flere digitale kvinnenettverk. Det ble derfor lagt inn kontrollspørsmål for å bekrefte at informantene hadde fagbakgrunn, og det ble lagt inn spørsmål om egne erfaringer med kvinnenettverk. Spørreskjemaet sier ikke noe om hvilke nettverk informantene er deltaker i, men at de kommer fra 27 fag/yrker.

Tabell 1. Informantenes yrke organisert etter yrkesfaglige utdanningsprogrammer i utdanningssystemet.

Teknikk og industri (TEK)	Elektro og datateknologi (E&D)	Bygg- og anleggsteknikk (BA)	Naturbruk (NA)
Maritime nautikkere	Telekommunikasjons- montører	Betongarbeidere	Avløsere
Styrmenn	Energimontører	Tømrere	Skogsoperatører
Bilmekanikere, lette kjøretøy	Elektroinstallatører	Rørleggere	
Logistikkoperatører	Elektrikere	Snekkere	
Yrkessjåfører	Automatikere	Blikkenslagere	
Maskinførere		Fjell og bergverksarbeidere	
Reservedelsekspediterer		Malere	
Industrimekanikere		Banemontører	
CNC-operatører		Anleggsgartnere	
Kjemi- og prosess operatører			
Bilmekanikere, tunge kjøretøy			

Analytisk tilnærming

Fritekstsvarene ble analysert kvalitativt i en stegvis, tematisk kategorisering hvor det er grupper av respondenter sine svar på spørsmål om nettverksdeltakelse som er utgangspunktet for analysekategoriene (Clarke og Braun 2017). Hovedfunnene ble inndelt i fire analysekategorier organisert etter grupper av respondenter, kvantifisert som prosent per kategori med utgangspunkt i antall respondenter i figur 1. Vi har vektlagt gyldigheten i sammenhengen mellom spørsmål og svar i undersøkelsen og vurderer at det er godt samsvar mellom informantenes beskrivelser og deres erfaringer med kvinnenettverk (Shadish, Cook og Campbell 2002). Datamaterialet er inndelt i fire analysekategorier: 1. Nettverksdeltakelse for faglig og sosial utvikling (47 %), 2. Nettverk som sikkerhetsnett (38 %), 3. Nettverk som særbehandling (10,5 %) og 4. Nettverk løser ikke problemene (4,5 %).

**Figur 1.** Nettverksbehov.

Nettverksdeltakelse for faglig og sosial utvikling

Hovedresultatene i analysekategori 1, gruppa på 47 % hvor deltakerne ønsket seg et nettverk og stort sett var fornøyde med arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver, viser til følgende oppfatninger om kvinnenettverkene: Nettverk gir mulighet til personlig vekst og gjensidig støtte, arbeidet oppleves som positivt og interessant, og negative sider ved jobben er begrenset. På spørsmål om anbefalinger fra erfaringer med deltakelse i kvinnenettverk viser informantene til behov for positive holdninger og god tilrettelegging.

Deltakerne ser på nettverket som et sted å dele erfaringer, få nye bekjenskaper og oppleve felles støtte, stolthet og personlig utvikling på. Motivasjonen for å delta i nettverket er også å være mentor til nye kvinner og rekruttere flere til yrkene. I svarene henviser deltakerne til nytten av støtte i forbindelse med ulike livsfaser. Som en av informantene sier: «Nettverket har betydd alt. Det er fantastisk å høre til et sted hvor man kan dele erfaringer og bli forstått. - Nye bekjenskap, ny motivasjon, gode historier å dele.» En annen deltaker sier: «Møte andre i samme situasjon på tvers av bedrifter. Få belyst tema som kan være vanskelig å ta opp med kollega/ledelse.» Kvinnene gir her uttrykk for motivasjon og et engasjement for å styrke andre og seg selv i arbeidssituasjoner. Dette gjøres gjennom å oppleve gjenkjennelse og felles forståelse med andre i relativt svake bånd, som likevel får en viss styrke gjennom nettverkene (jamfør Granovetter 1992). Andre deltakere har ulike oppfatninger om hva nettverksdeltakelsen kan bringe:

Nettverket betyr ikke så fryktelig mye. Tror ofte slike «grupper» kan ha motsatt effekt. Blir fort mye snakk om det negative. Jeg er ikke så aktiv der. - Det er bra å kunne spørre om råd og hjelp med alt fra klær, sko til arbeidsmiljø. Mange som ikke har det så fint som meg på jobb.

Dette er eksempel på en deltaker som indirekte forteller at hun er trygg på jobb, og som har nytte av kvinnenettverket for faglig utbytte. Andre igjen framhever fagligheten i fellesskapet og de positive tingene: «Nettverk betyr veldig mye. God plattform å utveksle tanker på. Der hvor det blir feil fokus melder jeg meg ut. Vi må snakke om de viktige tingene og ikke lage en det-er-så-mye-vanskeligere-for-meg-kultur.»

Disse sitatene antyder at de fleste av studiens deltakere vil ha en opplevelse av å være minoritet, og de viser et ønske om å dele erfaringer uten å være problemorienterte. Noen av deltakerne tar konkrete forbehold om å bli plassert i en problemrolle. Det kan tolkes inn i Kanters første gruppe, hvor personene inngår i fellesskapet under et prestasjonspress og ikke ønsker å skille seg ut eller provosere arbeidskameratene (Yoder 1991). I et historisk perspektiv beskrives kvinners situasjon som kjønnsminoritet i grafiske fag av Jensen (1997) med at det mannsdominerte arbeiderkollektivet har vært beskyttende for dem som er innenfor, og at kvinnenettverk kunne oppfattes som uønsket (Jensen 1997; Vagle og Møller 2015). I vår lesning av Lysgaard ([1961] 2001) framhever vi nettopp arbeiderkollektivets rolle i at de underordnede beskytter hverandre, og i vår studie framtrer kvinnenettverk som en type arbeiderkollektiv. Utsagnene over kan oppfattes som uttrykk for et behov for å ikke distansere seg fra et godt arbeidsmiljø og fellesskapet i det arbeiderkollektivet på egen arbeidsplass som deltakerne inngår i, men deltakerne uttrykker også et behov for nettverket som kollektiv.

Forskjellig nettverksorganisering etter yrke eller geografi kan bidra til ulikt utbytte, som sitatet her er et eksempel på: «Nettverket har vist at det finnes flere i samme situasjon som meg selv. Og økt bekjenskaper både i og utenfor bransjen!» Her framstår informanten som motivert for og interessert i å bli kjent med andre i samme situasjon, noe som også støttes av Vagle og Møllers (2015) forskning omkring jenter i bil og elektro.

Jeg har kommet inn i nettverkene etter læretiden min, og har opplevd å kunne hjelpe nye elever og lærlinger gjennom å dele erfaringer med dem. Jeg har deltatt som rollemodell på ungdomsskoler og videregående skoler. Det har gjort meg tryggere i mitt valg, jeg har følt meg nyttig i form av å kunne hjelpe andre, og vet mer om hva de nye lærlingene våre kan trenge av oppfølging og støtte underveis.

Informanten uttrykker at hun ønsker å være en rollemodell og støtte for andre og er slik en illustrasjon på at nettverket fungerer som empowerment. Utsagnet kan ses i sammenheng med Kanters (1977) beskrivelse av strategier blant kvinner for å skape bedre arbeidsmiljø og åpne opp mannsdominerte arbeidsplasser. Å delta i kvinnenettverk kan bygge økt mangfold ved at man skaper rom for gjensidig støtte blant dem som har valgt kjønnsutradisjonelt. Én informant framhever at «[v]i kan diskutere saker som gjelder oss jenter spesielt». Fellesskap og gjensidig støtte blir framhevet av en annen deltaker: «Samhold, og at det er muligheter for å få hjelp, dersom jeg trenger det.» Alder har betydning her. Som én informant hevder: «Som ung under utdanning setter jeg stor pris på å få sett voksne kvinner i arbeid. Da har jeg noen å høre erfaringer av.» Vår tolkning er at kvinner kan ha ulikt utbytte av, og at de kan ha forskjellige bidrag til nettverkene i ulike faser, som identifikasjon, validering og hjelp i krevende situasjoner. Det antyder også det neste sitatet:

Det er med på å vise at det finnes flere i samme situasjon. Samt at jeg ønsker å kunne bidra med mine erfaringer for yngre jenter som ikke har vært like heldige med arbeidsgiver og kolleger, til å kunne takle vanskelig situasjoner eller perioder.

Oppsummert viser analysekategori 1 at nettverksbehovet til deltakerne i denne gruppa synliggjør de to sentrale motivene som har drevet fram nettverk for kvinner. Det første er et ønske om å rekruttere flere kvinner, og det andre er å bidra til gjensidig støtte og utvikling, også gjennom å bearbeide og håndtere erfaringer på jobb knyttet til minoritetserfaringer og trakassering. Disse erfaringene kommer til syne i forskning omkring tekniske yrkesfag, ingeniørutdanning og forsvaret (Amble, Møller og Vagle 2023; Ellingsen og Lilleaas 2020; Lagesen, Pettersen og Berg 2021). Tryggheten som deltakerne i denne gruppa opplever gjennom nettverksdeltakelse, åpner opp for å kunne framstå som rollemodeller og for at nettverkene kan framtre som arbeiderkollektiv.

Nettverk som sikkerhetsnett

Hovedresultatene i analysekategori 2, gruppa på 38 % hvor deltakerne ønsket seg nettverk, viser til følgende oppfatninger: Nettverket gir mulighet til sosial støtte, samhold og økt følelse av trygghet, og det positive med arbeidet som blir framhevet, er knyttet til utøvelsen. Nettverket bidrar til at kvinnene føler seg mindre alene. Det negative med arbeidet er knyttet til fysisk og psykisk arbeidsmiljø. I informantenes svar på spørsmål om anbefalinger blir søkelyset satt på forbedring av rutiner, økt ivaretagelse og vern mot trakassering.

Mange av informantene benyttet begreper som trygghet, sikkerhet og grensesetting for å beskrive nettverksbetydning. Informantenes beskrivelser av erfaringer med kvinnenettverket gjør at det kan tolkes som et alternativt arbeiderkollektiv av likesinnede kvinner i yrkesklassen tekniske yrkesfag utenfor arbeidsplassen. Flere i denne gruppa referer til negative erfaringer med ledere eller kolleger, og deltakelse i nettverket kunne dekke deres behov for økt tilgang på informasjon og kunnskap om rettigheter. Noen av informantene framhever også gjenkjennelse og selvbekreftelse som positive faktorer ved nettverket. Som uttrykt av en av informantene: «Fint å se at det finnes flere damer enn bare meg. Godt og trygt.» Andre

utdyper denne følelsen med: «Nettverket har hjulpet meg til å skjønne hva man skal tolerere og ikke. Og gjort meg mer trygg på meg selv i jobben min, at jeg har følelsen av at jeg har noe der å gjøre.» Her blir relasjoner, trygghet og erfaringsdeling framhevet som betydningsfullt:

Møte flotte mennesker, dele erfaringer. Selv om vi har veldig forskjellige bakgrunner så har vi mange like opplevelser. Og hvis det en dag skjer noe som gjør meg usikker og redd på jobb så er det godt å vite at jeg har et nettverk å støtte meg på. Det er en trygghet.

Det er interessant å se at nettverkstilknytning og fellesskap bidrar til å trygge informantenes forhold til deres arbeidskollegaer. Dette utsagnet viser at å skape trygghet i et fellesskap kan også bidra til personlig vekst: «Man føler seg ikke alene, man kan føle tilhørighet. Det er inspirerende, det er lettere å drømme stort. Man kan relatere til andres problemer/situasjoner eller andre kan relatere til dine problemer/situasjoner. Man kan føle en slags trygghet.»

Nettverkens funksjon som fellesskap av likesinnede kan leses som refleksjonsfellesskap for å bearbeide krevende erfaringer. Nettverkene kan slik forstås som alternative arbeiderkollektiv som tilbyr beskyttelse, bevisstgjøring og motkraft i Lysgaards ([1961] 2001) forstand. Et spørsmål er likevel om kollektivet kvinnenettverket tilbyr, er utilstrekkelig for å oppnå vesentlige endringer i arbeidsplassens vilkår for kvinner som kjønnsminoritet i tekniske yrkesfag. Utveksling av erfaringer og opplevelser i nettverket fra egen arbeidsplass kan bidra til gjenkjennelse og refleksjon, framhever flere av deltakerne. Det kan for eksempel bli lettere å spørre om noe så grunnleggende som hjelp når det trengs: «Ein er ikkje åleine og ein får bekrefta at ubehaga ein sjøl opplever i enkelte settinger på jobb ikkje er ein sjøl sin feil. Det går og å spør om hjelp.» En annen informant supplerer med at kvinnenettverk kan bidra til deling av kvinnespesifikke erfaringer og synspunkter: «Skulle veldig gjerne vært større nettverk, burde være mer kjent/lett å finne. Det er absolutt å kunne dele erfaringer, og kunne diskutere våre synspunkter som ikke alltid mannfolkene klarer å se/sette seg inn i.»

En del av informantene tar opp trakassering eksplisitt, ikke nødvendigvis som egen erfaring, men i forbindelse med nettverksbehov:

Lage et nettverk der jenter kan møte jenter og pratet om opplevelser. Jeg tror det er like viktig som et godt varslingsystem. Det er ikke alltid man har tillit til de man kan varsle til, men med et støttenettverk kan man få hjelp til hvor man kan gå eller samle mot til å si ifra.

Mange er opptatte av at det skal være noen å si fra til, at det skal være lett å si fra, at man skal unngå at noen er alene – i betydningen eneste jente på jobb – og at det er ledere som bryr seg og tar ansvar. Minoriteter kan bli utsatt for mange ulike mekanismer som kan virke truende, som å bli gjort til «hakkekylling», å få for mye eller for lite hjelp eller trakassering (Ellingsen og Lilleaas 2020; Møller og Vagle 2003; Ubisch, Strand og Fasting 2023). Sitatet over kan tyde på at kvinnenettverkene kan være en ventil og en støtte fra likesinnede med utgangspunkt i ugreie erfaringer på jobb.

Eg har det supert, mange gode/kjække kollegaer. Men selvfølgelig møtt ein del drittsekker i industrien også. Og dei som ikkje trur du kan jobbe like godt som ein mann. Hadde ein hendelse der ein kunde antastet meg på jobb. Då gjekk eg til politiet og anmeldte han. Eg var åleine med kunden og stakk derifra. Hadde full støtte frå sjefen min.

Her viser informanten til at arbeidslivets system for varsling av trakassering fungerer fordi hun får støtte fra lederen sin. Informanter som trekker fram utrygghet og usikkerhet i

relasjoner på arbeidsplassen som medfører trakassering, kan synes at arbeiderkollektivet eller samarbeidet med ledelsen ikke fungerer godt nok (Hedlin og Klope 2023; Lysgaard [1961] 2001). Intensjonen med topartssamarbeidet mellom arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjonene er et vern for arbeidstakerne og krever mest mulig likeverdige maktforhold mellom partene (Eikeland 2022).

I Norge fikk arbeidstakernes vern mot seksuell trakassering et gjennombrudd i den såkalte Mekanikersaken, som ble behandlet i Høyesterett med dom 22.12.2020, og hvor Høyesterett kom frem til at kundenes adferd mot en kvinnelig industrimekaniker var seksuelt betonet, uønsket og plagsom for kvinnen (Hellum 2022). Det er vanskelig å si i hvor stor grad opplevelsen av utrygghet i empirien er knyttet til seksuell trakassering definert som «enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet» (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, § 13 tredje ledd). Funnene i vår undersøkelse kan tyde på at kvinnenettverkene fører til økt åpenhet om seksuell trakassering på arbeidsplassene (jamfør Bråten 2020) og bidrar til en bevisstgjøring om hva som er tillatt, og hva som ikke er tillatt. Mange av svarene viser hvordan nettverksdeltakelse framhever en felles opplevelse av å være kvinne i et mannsdominert yrke, som: «noen som forstår hvordan det er å jobbe i mannsdominerte yrker. Og forstår den gode humoren i disse yrkene.» Dette sitatet tyder på erfaringer med at nettverkene er gode kvinnefellesskap av likesinnede hvor de kan ha felles glede av åpenhet og kulturen på mannsdominerte arbeidsplasser.

Oppsummert viser funnene i analysekategori 2 at nettverket har hatt en viktig funksjon, og kvinnene i nettverket svarer på spørsmålet om nettverkets betydning med «Alt» eller «Mykje». I tråd med Kanters (1977, 2022) andre gruppe, den i sosial isolasjon, kan vi se at kvinnene i vår studie framhever sin forskjellighet av ulike årsaker og blir mer sårbare og har behov for trygghet og beskyttelse. Nettverksbehovet til deltakerne i denne kategorien framstår som betydningsfullt for å oppleve nødvendig støtte og fellesskap mot det som kan være utfordrende og negativt i arbeidsmiljøet. Deltakerne forteller også om erfaringer med trakassering og at kvinnenettverket forstås som en type støttegruppe for kvinner i yrkesklassen tekniske yrkesfag.

Nettverk som særbehandling

Hovedresultatene i analysekategori 3, gruppa på 10,5 %, gir uttrykk for følgende oppfatninger om kvinnenettverk: Nettverksdeltakelse er uten betydning, og det positive med jobben er knyttet til miljø, organisasjon og ledelse av arbeidet. Det negative med jobben er ikke knyttet til kjønn. Informantene framhever vektlegging av likebehandling og god organisering av arbeidet som vesentlige faktorer på arbeidsplassen.

Denne analysekategorien består av informantene som ikke uttrykker behov for nettverk, til tross for at deltakerne i denne gruppa er med i eller sympatiserer med kvinnenettverk. De er stort sett fornøyde med innholdet i jobben og arbeidsmiljøet og uttrykker ikke ønske om særbehandling, men vil behandles likeverdig med andre arbeidstakere. Informantene ønsker eventuelt å følge med på nettverket på avstand, da de mener at nettverket ikke har bidratt med støtte. Som en av informantene sier: «Er ikke med i noe spesielt nettverk, følger Montørjentene på Snapchat og der er det ganske greit å følge med på andre som er ute og gjør det samme som meg.» Utsagnet kan tyde på at informantene i kategorien med deltakerne som ikke ser behovet for kvinnenettverk, opplever de uformelle arbeiderkollektivene ute på arbeidsplassen som tilstrekkelige fellesskap (jamfør Lysgaard [1961] 2001). En annen informant avviser nettverkets betydning: «Nettverket betyr ingenting, jeg har det bra på jobben.» Dette sitatet viser til et interessant funn om at minoriteter har ulike strategier for å finne sin rolle i arbeidsfellesskapet som Kanters tredje gruppe, hvor minoriteten kan innta en rolle som «de usynlige» som

en type rolleinnkapsling (Kanter 1977; Lagesen, Pettersen og Berg 2021). For mange kvinner i mannsdominerte yrker har det å bli «en av gutta» vært en uttrykt forventning (Kanter 1977; Vagle og Møller 2015). Det kan for noen handle om at de ikke ønsker å skille seg ut, og det kan tyde på at deltakerne i denne gruppa er fornøyde med egen arbeidssituasjon og opplever det å være en minoritet på arbeidsplassen som uproblematisk.

Årsakene i denne gruppa til ikke å ønske seg et nettverk er utydelige, men det kan virke som at deltakerne ønsker å unngå særbehandling og vil ordne opp selv. Dette kan være et uttrykk for personlig autonomi eller et entreprenørielt perspektiv på eget arbeidsliv hvor disse informantene uttrykker at de står for seg selv. Det kan også være andre årsaker til det manglende behovet for nettverk, som at arbeidslivets mekanismer for å beskytte disse arbeidstakerne har fungert, eller at de har vært heldige som har unngått trakassering. Vi spør derfor om nettverk kan oppleves som en belastning når en er i en ellers synlig posisjon. Nettverk kan av deltakerne i denne gruppa oppfattes som uønsket fraksjonering for å fremme rettigheter på egne vegne og derfor som et mulig brudd med felleskapet på arbeidsplassen (Gunnarsson mfl. 2007).

Nettverk løser ikke problemene

Hovedresultatene i analysekategori 4, gruppa på 4,5 %, gir uttrykk for liten nytte eller lite behov for nettverk. Deltakerne i denne gruppa henviser til et problematisk arbeidsmiljø hvor nettverksdeltakelsen er av liten betydning, og det positive med jobben er knyttet til gode relasjoner og arbeidsinnhold. Det negative med jobben er knyttet til sterke negative relasjoner i arbeidsmiljøet. Svarene fra deltakerne i denne gruppa utgjør en liten andel, og de viser at nettverk ikke nødvendigvis kompenserer for alvorlige opplevelser som mobbing, utestengning og seksuell trakassering: «Nettverket har ikke hatt noen betydning. Har forlatt yrket og gått videre.» En annen informant sier det følgende: «Lite utbytte av nettverket inn-til videre.» Deltakerne i denne gruppa opplever ikke nettverket som noen form for trygghet eller beskyttelse, som er en påminnelse om at nettverk ikke kan erstatte ansvaret til partene i arbeidslivet for å sikre et anstendig arbeidsliv (Eikeland 2022). I empirien er det vist til konkrete erfaringer av trakassering i liten grad; informantene i denne kategorien sier mye om hva de har opplevd at andre har blitt utsatt for av ulike grader av trakassering. Opplevelser informantene i denne gruppa viser til, kan være erfaringer med deler av arbeidslivet hvor man opererer uten ordnede forhold. Det er viktig å merke seg at svarene fra deltakerne i kategorien som ikke ønsker å delta i nettverk, er få, og at vi ikke vet om informantenes negative opplevelser er flere eller større enn det som framkommer av svarene fra deltakerne i de andre analysegruppene.

Diskusjon og avslutning

I denne studien har vi undersøkt betydningen av kvinnenettverk for kvinnelige fagarbeidere i tekniske yrker. Resultatene viser at hoveddelen av informantene i vår empiri henter styrke og støtte fra erfaringsdeling med andre i liknende situasjoner i kvinnenettverk. Funnene viser at nettverksdeltakelse støtter opp om et ønske om å bli flere kvinner i yrket. Videre har kvinnene i studien behov for økt innflytelse og trygghet på arbeidsplassen.

En styrke ved kvinnenettverkene er at de skaper felleskap for å håndtere og å reflektere over erfaringer som kjønnsminoritet i det yrkesfaglige arbeidslivet. En klar begrensning ved kvinnenettverkene er at de ikke kan ta over arbeidsoppgavene eller ansvaret til bedriftene og myndighetene for å tilrettelegge for jobbtrygghet og frihet fra trakassering. Nettverkene er følgelig en «fjerdepart», og en mulig tanke kan være at kvinnenettverkene blir til nettverk som er innbakt i fagforeningene. Funnene viser at det er et spenn mellom kvinnenes

individuelle behov for trygghet og det kollektive behovet for vern mot trakassering som arbeidslivet strukturelt skal håndtere. Begrensningene i arbeidslivets ivaretagelse av kvinner som kjønnsminoritet og kvinnenettverkens rolle som interessefellesskap avdekker at kvinner i tekniske yrkesfag har flere utfordringer som ikke kan løses av kvinnenettverk alene. En mulig løsning ligger i det ansvaret partene i arbeidslivet har som reguleres av aktivitets- og redegjøringsplikten (Bufdir 2021). Formålet med kvinnenettverkene er uttrykt som å bli flere, utvide og skape gode arbeidsliv for kvinner i tekniske yrkesfag, og framtidig kunnskapsbehov handler om å få ny kunnskap om kvinnenettverkens formål, struktur, innhold og finansiering.

Vender vi tilbake til problemstillingen, *hvilken betydning og funksjon har kvinnenettverk for utvikling av et attraktivt og godt arbeidsliv for kvinner i tekniske yrker*, ser vi at betydningen av nettverk kan forstås og diskuteres langs to ulike akser. På den ene akse kan vi se empiriens og teoriens bidrag til å skape en forståelse av nettverkens funksjon på ulike dimensjoner, som avmakt versus empowerment og støttegruppe versus kraftfullt interessefellesskap. På den andre akse kan vi se nettverkens mulighet til å bli reelle aktører når det kommer til å rekruttere og å beholde kvinner i tekniske yrkesfag og å skape et mer anstendig arbeidsliv også for arbeiderklassens kvinner. Et viktig bidrag til å se nødvendigheten av nettverk er Kanters (1977) teori om tokenisme og fordelaktigheten i et mer mangfoldig arbeidsliv. Våre funn viser at det likevel ikke er tilstrekkelig å øke minoritetsandelen for å skape et trygt arbeidsliv, med henvisning til Yoders (1991) kritikk om at økning av antall minoriteter ikke i seg selv er nok til at man oppnår mer likeverd. Med sitt perspektiv på arbeiderkollektiv løfter Lysgaard ([1961] 2001) fram et sosiologisk blikk på de underordnede styrke i det kollektive, som likevel ikke blir stor nok innenfor arbeidslivets rammer i dag. Våre funn viser at kvinnenettverkens styrke finnes i de svake bånd i relasjoner og interessefellesskap (jamfør Granovetter 1992) som bidrar til støtte, gir fellesskap, profilerer yrkene og utvider rommet til å velge kjønnsutradisjonelt. Det er betimelig å diskutere hvilken rolle og funksjon kvinnenettverkene har, og denne studien viser at de har ulike funksjoner. En betydning av kvinnenettverkene handler om identifikasjon med likesinnede og å være rollemodeller i et arbeidsliv som kjønnsminoritet. Nettverkene brukes også som en kollektiv stemme å formidle kvinnenenes opplevelser og erfaringer fra arbeidslivet med. Resultatene viser imidlertid at kvinnenettverkene ikke beskytter mot trakassering eller tragiske arbeidslivserfaringer.

Likeverdige forfattere, oppført i alfabetisk rekkefølge. Korresponderende forfatter: Hedvig Skonhoft Johannesen hjohanne@oslomet.no

Noter

- 1 Vi velger å bruke det engelske begrepet empowerment, som brukes i organisasjonsteori, og som varierende kan oversettes til *bemyndiggjøring* (gi makt) eller *myndiggjøring* (ta makt) uten entydige skillelinjer (Vagle og Møller 2015, 425).
- 2 <https://www.uio.no/tjenester/it/adm-app/nettskjema/>

Litteratur

- Amble, Nina, Ellen Møller og Inger Vagle. 2023. «Friere yrkesvalg i det yrkesfaglige feltet.» *Forskning og forandring* 5 (2): 84–104. <https://doi.org/10.23865/fof.v5.3673>
- Ballangrud, Brit Bolken, Sigrun Svenkerud, Irmelin Drake og Jorun Margrethe Ulvestad. 2021. «Bruk av nettverk i kvinners karriereutvikling mot professor- og dosentstillinger i academia.» *Forskning og forandring* 4 (1): 4–22. <https://doi.org/10.23865/fof.v4.2332>

- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. 2021. «Aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) for arbeidsgivere.» Oppdatert 3. mai, 2021. https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere
- Bråten, Mona. 2020. «Sexual Harassment in Various Parts of Working Life in Light of #MeToo.» *Tidsskrift for kjønnsforskning* 44 (1): 23–38. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2020-01-03>
- Bråten, Mona og Beate S. Øistad. 2018. *Seksuell trakassering i hotellbransjen i Skandinavia*. FAFO rapport 29/18. <https://www.faf.no/zoo-publikasjoner/faf-rapporter/seksuell-trakassering-i-hotellbransjen-i-skandinavia>
- Christiansen, Lone Lønne. 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.
- Clarke, Victoria og Virginia Braun. 2017. «Thematic analysis.» *The Journal of Positive Psychology* 2 (3): 297–298. <https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1262613>
- Dahlback, Jorunn, Hedvig Skonhoft Johannesen, Inger Vagle og Nina Aakernes. 2023. «Lærernes perspektiv: Yrkesdidaktisk arbeid på vg2.» I *Evaluering av fagfornyelsen yrkesfag, delrapport 2*, av Asgeir Skåholt, Nina Aakernes, Silje Andresen, Tove Mogstad Aspøy, Jorunn Dahlback, Håkon Høst, Hedvig Skonhoft Johannesen, Otto mfl. Faf rapport 21/23.
- Eikeland, Olav. 2022. *På sporet av en syvende forfatning: Aristoteles og den norske samarbeidsmodellen - makt, dialog og organisasjonslæring*. Drammen: New Deal Publishing.
- Ellingsen, Dag og Ulla-Britt Lilleaas. 2020. «Ekskluderende maskulinitetskulturer i en mannsbastion – belyst gjennom et norsk politidistrikt.» *Søkelys på arbeidslivet* 37 (4): 285–298. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2020-04-05>
- Ellingsen, Dag, Ulla-Britt Lilleaas og Johanna Hjertquist. 2023. «Hit, men ikke lenger.» *Tidsskrift for kjønnsforskning* 47 (4): 216–229. <https://doi.org/10.18261/tfk.47.4.5>
- Granovetter, Mark. 1992. «Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness.» I *The Sociology of Economic Life*, redigert av Mark Granovetter og Richard Swedberg, 53–81. Colorado: Westview Press.
- Gunnarsson, Ewa, Hanna Westberg, Susanne Andersson og Dag Balkmar. 2007. «Learning by fighting?» - *Jämställdhet och genusvetenskap i VINNOVAs organisation och verksamhetsområde*. Rapport 14/07. <https://journals.lub.lu.se/aio/article/view/16885>
- Hedlin, Maria og Eva Klope. 2023. «What does my appearance have to do with my job? Vocational students on the sexual harassment from guests in the hospitality industry.» *Empirical Research in Vocational Education and Training* 15 (1): 14. <https://doi.org/10.1186/s40461-023-00154-w>
- Hellum, Anne. 2022. «Kommentar til HR-2020-2476-A Mekaniker-saken og dens betydning for Diskrimineringsnemndas praksis i saker som gjelder seksuell trakassering.» *Juridika*. <https://juridika.no/innsikt/kommentar-til-hr-2020-2476-a-mekaniker-saken>
- Ingeborg-nettverket. 2024. «Ingeborg-nettverket, for kvinner i rørbransjen.» <https://www.ingeborgnettverket.no/>
- Iversen, Anne. 2006. «Italesatt taushet: kjønnsnøytralitet som diskursiv posisjonering.» *Tidsskrift for kjønnsforskning* 30 (3): 37–52 <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1781-2012-03-04-05>
- Jensen, Ragnhild Steen og Beate Sletvold Øistad. 2019. *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet på virksomhetsnivå*. Faf rapport 17/19. <https://www.faf.no/zoo-publikasjoner/faf-rapporter/det-kjonnssdelte-arbeidsmarkedet-pa-virksomhetsniva>
- Jensen, Siri. 1997. *Kvinner og kvinnekamp i arbeid og fagforening: Fra bly til bytes*. Oslo grafiske forening 1872–1997. Oslo: Oslo Grafiske Fagforening.
- Johannessen, Asbjørn, Line Christoffersen og Per Arne Tufte. 2021. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*, 6. utg. Oslo: Abstrakt Forlag.
- Jørgensen, Christian Helms og Anna Hagen Tønder. 2018. «Transitions from vocational education to employment in the Nordic countries.» I *Vocational education in the Nordic countries: Learning from diversity*, redigert av Christian Helms Jørgensen, Ole Johnny Olsen og Daniel Persson Thunquist, 29–50. London: Routledge.
- Kanter, Rosabeth Moss. 1977. *Men and women of the corporation*. New York: BasicBooks.
- Kanter, Rosabeth Moss. 2022. *Think Outside the Building: How Advanced Leaders Can Change the World One Smart Innovation at a Time*. London: Nicholas Brealey Publishing.

- Kløvstad, Kari. 2022. «Montørjentene vil dele erfaringer og tips og rekruttere flere jenter til yrket de liker aller best.» *FriFagbevegelse*, 7. november, 2022. <https://frifagbevegelse.no/nettverk/montorjentene-vil-dele-erfaringer-og-tips-og-rekruttere-flere-jenter-til-yrket-de-liker-aller-best-6.158.914124.a09a83f40f>
- Kunnskapsdepartementet. 2022. «Søkertallene til videregående opplæring for skoleåret 2022/23: Flere elever vil gå yrkesfag.» Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/sokertall-vgo/id2904229/>
- Kvande, Elin. 2007. *Doing Gender in Flexible Organizations*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lagesen, Vivian Anette, Ivar Pettersen og Line Berg. 2021. «Inclusion of women to ICT engineering – lessons learned.» *European Journal of Engineering Education*: 1–16. <https://doi.org/10.1080/03043797.2021.1983774>
- Likestillings- og diskrimineringsloven. *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering av 16. juni 2017 nr. 51*. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
- Lysgaard, Sverre. (1961) 2001. *Arbeiderkollektivet: En studie i de underordnedes sosiologi*, 4. utg. Oslo: Universitetsforlaget.
- Mustosmäki, Armi, Liza Reisel, Tiina Sihto og Mari Teigen. 2022. «Gendered Labor Market (dis)advantages in Nordic Welfare States. Introduction to the Theme of the Special Issue.» *Nordic Journal of Working Life Studies* 11 (S7). <https://doi.org/10.18291/njwls.132537>
- Møller, Ellen og Inger Vagle. 2003. *En av gutta?: Skole- og bedriftsutvikling for å gjøre guttedominerte håndverksfag attraktive for jenter*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- O'Hare, Elizabeth A. og William O'Donohue. 1998. «Sexual Harassment: Identifying Risk Factors.» *Archives of Sexual Behavior* 27 (6): 561–580. <https://doi.org/10.1023/A:1018769016832>
- Reisel, Liza, Øyvind Sørås Skorge og Stian Uvaag. 2019. *Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg: En kunnskapssoppsummering*. ISF rapport 6/19.
- Renolen, Mona, Signe Opsahl, Tonje Lauritzen, Tina Mathisen, Janneke van der Ros, Dag Eirik Orbakk, Goro Ree-Lindstad og Ingrid Guldvik. 2011. «Vedvarende vikeplikt. En kartlegging av kommunalt og regionalt likestillingsarbeid.» Likestillingssenteret og Østlandsforskning. <https://likestillingssenteret.no/wp-content/uploads/2016/02/Vedvarende-vikeplikt.pdf>
- Seehuus, Sara. 2021. «Gender differences and similarities in work preferences: Results from a factorial survey experiment.» *Acta Sociologica* 66 (1): 5–25. <https://doi.org/10.1177/00016993211060241>
- Shadish, William R., Thomas D. Cook og Donald T. Campbell. 2002. *Experimental and Quasi-Experimental Designs for Generalized Causal Inference*. Boston: Houghton Mifflin.
- Skilbrei, May-Len. 2023. *Kvalitative metoder: Planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon*, 2. utg. Bergen: Fagbokforlaget.
- Sletteland, Anja. 2018. «Da #metoo kom til Norge.» *Tidsskrift for kjønnsforskning* 42 (3): 142–161. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-03-02>
- Statistisk sentralbyrå. 2023. «Statistikkbanken antall arbeidsforhold og lønn.» Lesedato 21. oktober 2024. <https://www.ssb.no/statbank/table/11658>
- Thorsrud, Einar og Fred E. Emery. 1969. *Mot en ny bedriftsorganisasjon: Eksperimenter i industrielt demokrati, fra Samarbeidsprosjektet LO/NAF*. Oslo: Johan Grundt Tanum Forlag.
- Ubisch, Sverre, Kari Røren Strand og Kari Fasting. 2023. *Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret: Resultater fra en spørreundersøkelse i 2022*. FFI rapport 23/01036. <https://www.ffi.no/publikasjoner/arkiv/mobbing-og-seksuell-trakassering-i-forsvaret-resultater-fra-en-sporreundersokelse-i-2022>
- Vagle, Inger og Ellen Møller. 2015. «Kjønn på dagsordenen gjennom to- tre- og firepartssamarbeid innen elektrofag i det yrkesfaglige feltet.» Doktorgradsavhandling, Roskilde Universitet.
- van der Ros, Janneke. 2016. «Den norske staten og transpersoner; - velferdsstatens og rettsstatens unnlattessyn- der.» *Norsk statsvitenskapelig tidsskrift* 32 (3): 264–289. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-2936-2016-03-03>
- Yoder, Janice D. 1991. «Rethinking tokenism: Looking Beyond Numbers.» *Gender & Society* 5 (2): 178–192. <https://doi.org/10.1177/089124391005002003>