Nordiska ministerrådet

Yrkesutbildning i Norden

Kunskap och insatser för att motverka könsuppdelning

Innehåll

Innehållsförteckning 2

Sammanfattning 3
Kön, utbildning och arbete 3
Strategier och insatser för att motverka könsuppdelning inom yrkesutbildning 4

Summary 6
Sex, education and work 6
Strategies and interventions to combat gender segregation in VET 7

Inledning 9

Introduktion till yrkesutbildning i Norden 10
Utbildningssystem, arbetsmarknad och kön i Norden 11
Yrkesutbildning och arbete 16
En beskrivning av yrkesutbildningsmodeller i Norden 18

Insatser mot könsbundna studieval i nordisk yrkesutbildning 30
Jämställdhet och styrning i och genom utbildning 30
Generella insatser - branschövergripande 32
Branschspecifika insatser 36

Genusanalys av könsskillnader i yrkesutbildning 43

Referenser 50

Om den här publikationen 54

Den här publikationen finns även som en webbtillgänglig online-version: https://pub.norden.org/temanord2022-503.

Sammanfattning

I Norden är både arbetsmarknaden och utbildningssystemen starkt könsuppdelade. Så har det varit över lång tid. Uppdelningen är både vertikal och horisontell, vilket innebär att kvinnor och män befinner sig inom olika utbildningar och branscher på arbetsmarknaden, samt på olika positioner i utbildnings- och arbetslivets hierarkier. Könsuppdelningen får konsekvenser för bland annat studie- och arbetsvillkor, löner och fördelning av makt och resurser. På de nordiska arbetsmarknaderna finns både utpräglat mansdominerade och kvinnodominerade branscher och många av utbildningsspåren domineras av antingen pojkar eller flickor. Inom yrkesutbildning är detta särskilt tydligt. Yrkesutbildning innefattar många praktiker där kön och genus får betydelse. Det gäller såväl yrkesutbildningen som de därtill kopplade yrkespraktikerna ute på arbetsplatser, inklusive de personer som är involverade i dessa.

Fokus i denna rapport är kön och yrkesutbildning. För att belysa könsuppdelningen på yrkesutbildningar och branscher på arbetsmarknaden används genusperspektiv. Med genusperspektiv hamnar frågor om föreställningar kopplade till män, maskulinitet, kvinnor och femininitet i förgrunden, liksom maktaspekter kopplade till detta. I rapportens första del sammanställs kunskap om yrkesutbildningar och kön i Norden utifrån aktuell forskning. Vidare beskrivs hur utbildningssystemen i de nordiska länderna fungerar och hur de har vuxit fram. I rapportens andra del ges exempel på insatser för att bryta könsuppdelningen på yrkesutbildningar runtom i Norden. I rapportens avslutande del följer en analys av de olika delarna och olika forskningsperspektiv på frågan om kön, genus och yrkesutbildning lyfts fram. I rapportens avslutande del ges även rekommendationer och sammanfattande reflektioner över vad som behöver beaktas i det framtida förändringsarbetet för att insatser ska leda till att motverka sned könsfördelning i yrkesutbildning och på arbetsmarknaden.

Kön, utbildning och arbete

För att förstå könsuppdelningen inom utbildning och arbetsmarknad är det viktigt att kopplingen mellan samhälle, utbildning och arbetsmarknad görs tydlig. När utbildningssystem beskrivs behöver de sättas i ett sammanhang som också beskriver arbetsmarknaden och hur utbildning och arbete historiskt har utvecklats och styrts politiskt. De nordiska ländernas utbildningssystem har många likheter i grunden, men också en hel del olikheter, inte minst när det kommer till hur olika yrkesutbildningar är organiserade och placerade i utbildningssystemet och arbetslivet. De nordiska utbildningssystemen har burit med sig idén om att så långt som möjligt utjämna sociala skillnader genom utbildning. Med detta sagt har den andra bärande idén varit att utbildning ska leda till jobb, vilket också innebär att utbildningsutbudet och hur det organiseras behöver matcha den efterfrågan som arbetsmarknaden har. På den ena sidan finns arbetsmarknadskrav på vilka kunskaper och färdigheter framtida yrkesarbetare behöver. På den andra sidan finns idéer om social jämlikhet och enhetsskolan där alla ska ges möjlighet till högre utbildning för att sociala klyftor ska minska på samhällsnivå.

Gemensamt för de nordiska ländernas utbildningssystem är att de har en enhetsskola där alla elever läser grundskolan tillsammans. När eleverna i Norden är ungefär 15–16 år sker en övergång till gymnasienivå. Då finns det möjlighet att antingen ta del av något högskoleförberedande utbildningsspår på gymnasienivå, för att därefter kunna studera vidare på högskola, eller ta del av något yrkesutbildningsspår på gymnasienivå som förberedelse för inträde på arbetsmarknaden efter utbildningen, alternativt någon slags kombination av dessa spår. En av de stora skiljelinjerna mellan länderna är i hur stark uppdelningen är mellan ett yrkesutbildningsspår och ett akademiskt utbildningsspår på gymnasienivå. Ett annat område där länderna skiljer sig åt är vilka möjligheter det finns att få högskolebehörighet vid avlagd examen inom en yrkesutbildning, vilket hänger samman med de delvis skilda sätten att hantera frågan om social inkludering och jämlikhet.

En av de mest slående likheterna mellan yrkesutbildning i de nordiska länderna syns vara fördelningen mellan pojkar och flickor i olika yrkesutbildningsområden. Könsskillnader i branscherna på arbetsmarknaden är inte något som inträffar och visar sig först vid övergången från gymnasieskola till arbetsmarknad, utan dessa skillnader syns tydligt på gymnasiet. Den statistik som presenteras i rapporten illustrerar stora likheter både vad gäller vilka områden pojkar och flickor dominerar, och att pojkar generellt har en starkare dominans. Inom energi, industri, bygg och anläggning syns exempelvis en nästan total dominans av pojkar. Det bör också noteras att dessa utbildningsområden i de flesta länderna rymmer ett mycket stort antal elever, jämfört med många av de andra områdena där långt färre elever studerar. Flickorna dominerar istället inom vård- och omsorgsområdet. Det är också intressant att notera att det inom områdena service och administration generellt finns en jämnare könsfördelning.

Det finns flera förklaringsmodeller till varför könsuppdelning inom yrkesutbildning sker. Vad som står klart är att kön, yrkesutbildning och arbete hör samman. Förklaringarna bildar en komplex väv där individnivå och samhällsnivå samverkar, där politik, styrning och arbetsmarknadskrafter samverkar, och där individens valmöjligheter styrs och kringskärs såväl direkt som indirekt.

Strategier och insatser för att motverka könsuppdelning inom yrkesutbildning

Ansatser för att minska könsskillnader i arbetsliv och utbildning sker i hög grad som en del av övergripande politiska strategier i Norden. Dessa ansatser är oftast inte avgränsade till särskilda branscher, yrkesgrupper inom skolan, eller till flickor som grupp eller pojkar som grupp, utan tar istället sin utgångspunkt i policy om jämställdhet, diskriminering och utbildning. Sådana strategier för jämställdhets-integrering syns i flertalet policytexter och andra handlingsplaner som rör utbildning. I de nordiska länderna återfinns formuleringar på övergripande och bitvis detaljerad nivå om hur jämställdhet ska uppnås i och genom skolan i olika typer av lagar om jämställdhet, diskriminering och skola. Motverkande av könsbundna studieval är ett område som specifikt nämns, exempelvis i samband med skolans arbete med könsstereotyper och i samband med skolans studie- och yrkesvägledning.

I denna rapport beskrivs och analyseras även olika typer av riktade insatser för att motverka könsuppdelning inom yrkesutbildningar i Norden. Många av insatserna tar ett brett grepp och har ett övergripande fokus på jämställdhetsarbete för att direkt eller indirekt påverka könsskillnader i yrkesutbildning och arbete. Andra insatser är inriktade på att motverka könsuppdelning inom specifika branscher. Analysen visar att många av insatserna syftar till att få det underrepresenterade könet att välja annorlunda. Det är däremot få av dem som fokuserar på den genuskodning som finns och återskapas i yrkesutbildningarna och på arbetsplatserna kopplade till dem. Genuskodningen är nära sammanlänkad med hur arbetet värderas. Traditioner, arbetsuppgifter och kulturer i yrkena och i yrkesutbildningen kopplas samman med maskulinitet eller femininitet, vilket inte är något som automatiskt förändras i och med att andelarna kvinnor eller män inom en viss bransch förändras.

Det är komplext att motverka könsskillnader i yrkesutbildningen i Norden och den därtill kopplade arbetsmarknaden. Forskningen lyfter flera möjliga samverkande förklaringar till skillnaderna. Beroende på hur skillnaderna formuleras som problematiska framstår olika strategier för att motverka dem som mer eller mindre önskvärda. Det framstår dock med all tydlighet att komplexiteten kräver strategier och insatser på flera nivåer och inom flertalet områden, oavsett vilken problembild som finns i förgrunden. Att avgränsa strategier och insatser till ett ensidigt fokus på enskilda individer inom den underrepresenterade gruppen i en särskild bransch framstår som en bristfällig lösning. Istället verkar ett mer omfattande och distribuerat fokus på normer och attityder krävas, som riktas mot aktörer och praktiker på flera nivåer på arbetsmarknaden och inom utbildningssystemen.

Summary

Both the labour markets and the education systems in the Nordic countries are highly gender-segregated. This has been the case for a long time. This segregation is both vertical and horizontal, meaning that women are found in different courses and study programmes and sectors of the labour market than men, and also find themselves in different positions in the hierarchies of education systems and working life. This gender segregation has consequences for study and working conditions, pay, and the distribution of power and resources. In the Nordic countries' labour markets, there are both highly male-dominated and highly female-dominated sectors, and many education pathways are dominated by either young men or young women. This is particularly apparent in vocational education and training (VET). VET programmes involve many practices where sex and gender have significance. This applies to the VET programmes themselves as well as associated occupational practices in the workplace, and also applies to the people involved in these.

The focus of this report is on gender and VET. The gender perspective is used to shed light on the gender segregation in VET and associated sectors of the labour market. The gender perspective foregrounds questions of how men, masculinity, women and femininity are conceptualised, and the aspects of power linked to this. The first part of the report compiles knowledge about VET and gender in the Nordic countries based on current research. It also describes how the education systems in the Nordic countries function, and how they grew and developed. The second part of the report gives examples of interventions aiming to break patterns of gender segregation in VET in the Nordic countries. The final part of the report comprises an analysis of its different parts, and highlights a number of different research perspectives on sex, gender and VET. It also contains recommendations and overall reflections on what needs to be taken into account in future work for change so that interventions can successfully prevent gender imbalances in VET and the labour market.

Sex, education and work

In order to understand the gender segregation in education and the labour market, it is important to make clear the connections between society, education and the labour market. When describing education systems, they need to be put into a context that also includes the labour market and the history of how education and work have developed and been governed by policy. The education systems in the Nordic countries have many fundamental similarities, but also a many differences, especially when it comes to the way in which VET programmes are organised and their place in the education system and working life. The Nordic countries' education systems have always cherished the fundamental idea of neutralising social disparities as far as possible through education. Having said that, the second fundamental idea has been that education should lead to a job, which also means that the supply of education and how it is organised needs to match demand on the labour market. On the one hand, there are demands from the labour market for certain knowledge and skills that skilled workers in the future will need. On the other

hand, there are ideas about social equity and a universal education system, where everyone should be given the opportunity to pursue higher education in order to reduce social inequalities at the community level.

Common to all the Nordic countries' education systems is that they have a universal education system where all pupils complete compulsory school together. When pupils in the Nordic countries are roughly 15-16 years old, they transition to upper secondary school. This means that pupils at upper secondary level can complete either a university preparation stream and then go on to study further at a higher education institution, or complete a VET stream in preparation for entry into the labour market after leaving school, or some kind of combination of these streams. One of the major dividing lines between the countries is how strong the divide is between a VET stream and an academic stream at upper secondary level. Another area in which these countries differ is in whether or not it is possible after completing a VET qualification to be admitted to higher education, which is tied to their somewhat different ways of dealing with the issue of social inclusion and equity.

One of the most striking similarities in VET in the Nordic countries appears to be the numbers of boys and girls studying in different areas of VET. Gender imbalances in sectors of the labour market do not just magically arise, nor do they only become apparent at the transition point from leaving upper secondary school to entering the labour market. These differences are clearly apparent already in upper secondary schools. The statistics presented in this report show great similarities in the areas where boys dominate and where girls dominate, and that boys generally exhibit a greater dominance when present. In the energy, industry, building and construction sectors, for example, almost total dominance by boys is apparent. It should also be noted that in most countries, these programme areas have a very large number of pupils compared to many of the other programme areas that far fewer pupils study. Girls instead dominate in the area of health and social care. It is also interesting to note that in the areas of service and administration, there is generally a more even distribution of boys and girls.

There are several explanatory models for why gender segregation in VET occurs. What is clear is that sex, VET and work are interlinked. The explanations form a complex fabric in which the individual level and societal level interact; in which policy, governance and labour market forces interact; and in which the individual's choices are constrained and curtailed both directly and indirectly.

Strategies and interventions to combat gender segregation in VET

In the Nordic countries, interventions to reduce gender imbalances in working life and education are largely implemented as part of overall policy strategies. These interventions are often not confined to specific sectors, occupational groups, or girls as a group or boys as a group, but instead take their starting point in policy on gender equality, anti-discrimination and education. These kinds of gender mainstreaming strategies are reflected in most policy texts and other action plans related to education. In the Nordic countries, there are wordings at an overall and in

some cases detailed level on how gender equality is to be achieved in and through the school system in different types of Acts concerning gender equality, anti-discrimination and education. Combating gendered educational choices is an area that is mentioned specifically, for example in connection with work in schools to counter gender stereotypes and in connection with study and vocational guidance counselling in schools.

This report also describes and analyses various types of targeted interventions to combat gender segregation in VET in the Nordic countries. Many of these interventions take a broad approach and have an overall focus on gender equality measures to directly or indirectly affect gender imbalances in VET and work. Other interventions focus on combating gender segregation in specific sectors. The analysis shows that many of these interventions aim to encourage the under-represented sex to choose differently. However, few of them focus on the gender coding that exists and is reproduced in VET programmes and in the workplaces associated with them. This gender coding is closely tied to how the work is valued. Traditions, tasks and cultures in occupations and in VET are associated with masculinity or femininity, which is not something that is automatically changed when the proportions of women or men in a particular sector changes.

Countering gender imbalances in VET programmes and their associated labour markets in the Nordic countries is a complex process. The research highlights several possible interacting explanations for the differences. When the differences are formulated as problematic, different strategies to counteract them appear as more, or less, desirable. However, it is clear that this complexity requires strategies and interventions at a number of levels and in most areas, regardless of what the problems look like in the forefront. A focus on individuals alone within the under-represented group in a particular sector appears to be a poor solution to the problem. Instead, a more comprehensive and distributed focus on norms and attitudes seems to be required, targeting actors and practices at a number of levels in the labour market and in the countries' education systems.

Inledning

I Norden är såväl utbildning som arbetsmarknad starkt könsuppdelad. Uppdelningen är både vertikal och horisontell vilket innebär att kvinnor och män befinner sig inom olika utbildningar och branscher på arbetsmarknaden, samt på olika positioner i utbildnings- och arbetslivets hierarkier. Könsuppdelningen får konsekvenser för bland annat studie- och arbetsvillkor, löner samt makt- och resursfördelning.

Att motverka den ojämna könsfördelningen är ett av de strategiska insatsområdena för det officiella nordiska samarbetet på jämställdhetsområdet. Det danska ordförandeskapet för Nordiska ministerrådet 2020 tog därför initiativ till ett projekt som belyser könsbundna studieval i Norden. Nordiska ministerrådets samarbetsorgan Nordisk information för kunskap om kön, NIKK, placerat vid Nationella sekretariatet för genusforskning i Sverige, fick i uppdrag att genomföra en studie som fokuserar på den könsuppdelade yrkesutbildningen i Norden.

Studien ger en kunskapsintroduktion till yrkesutbildning och kön som område, beskriver översiktligt hur yrkesutbildning i Norden är organiserad samt ger exempel på hur man arbetat för att bryta könsuppdelningen och behålla studenter som tillhör underrepresenterat kön i Norden. Studien inkluderar även en avslutande analysdel där kartläggningens resultat diskuteras med stöd i befintlig kunskap om fältet.

Studien är genomförd av Angelica Simonsson, fil. dr i pedagogiskt arbete och senior utredare vid Nationella sekretariatet för genusforskning. Till grund för rapporten ligger ett urval av litteratur om yrkesutbildning, kön och genus. I arbetet med att samla material för rapporten har dessutom nyckelaktörer som exempelvis centrala skolmyndigheter i de nordiska länderna, forskare med olika kompetens inom yrkesutbildning, kön och studieval, samt aktörer inom yrkesutbildning konsulterats.

Introduktion till yrkesutbildning i Norden

De nordiska ländernas utbildningssystem har många likheter i grunden, men också en hel del olikheter, inte minst när det kommer till hur olika yrkesutbildningar är organiserade och placerade i utbildningssystemet och arbetslivet. I denna översiktliga introduktion ges ett perspektiv på dessa likheter och skillnader.

Utbildningssystemet är en del av hur stater styr och organiserar samhället. När utbildningssystem beskrivs behöver de sättas i ett sammanhang som också beskriver arbetsmarknaden och hur utbildning och arbete historiskt har utvecklats och styrts politiskt. Fokus i den här rapporten är kön och yrkesutbildning. Det blir därför än viktigare att kopplingen mellan samhälle, arbetsmarknad och utbildning görs tydlig, eftersom såväl utbildning som arbetsmarknad är tydligt könsuppdelad[1].

Den första delen av rapporten kommer att i grova drag beskriva hur arbetsmarknad och utbildning hänger samman och mer specifikt hur yrkesutbildning, arbetsmarknad och kön är sammankopplade. Därefter beskrivs de nordiska ländernas yrkesutbildningar på gymnasienivå så att vissa jämförelser kan göras mellan de olika yrkesutbildningssystemen. Viss statistik presenteras i detta avsnitt för att illustrera könsfördelningen inom gymnasieskolans yrkesutbildningar.

Som nämnts skiljer sig de nordiska länderna åt ifråga om yrkesutbildningens styrning och organisering. För att förenkla läsning och begriplighet kommer rapporten genomgående att hänvisa till yrkesutbildning på gymnasienivå. Då avses yrkesutbildning på ISCED-nivå 3[2] avsedd för ungdomar som avslutat den obligatoriska grundskolan. Yrkesutbildning för vuxna är således inte fokus för rapporten eftersom ett sådant omfattande fokus inte ryms inom uppdragets tidsramar. Frågeställningar kring vuxenutbildning generellt, etablering på arbetsmarknaden för utlandsfödda vuxna, samspel mellan kön och vuxna och yrkesval är exempel på frågor som således inte berörs i rapporten. Frågorna om vuxenutbildning är viktiga aspekter av yrkesutbildningens övergripande funktion i välfärdssamhället och för frågan om den könsdifferentierade arbetsmarknaden i stort. Trots den avgränsning som gjorts kvarstår en del svårigheter i att beskriva och jämföra yrkesutbildningssystemen i de nordiska länderna. Beskrivningarna som görs är därför inte allomfattande och avvikelser från de generella beskrivningarna förekommer. Ett exempel är att vuxna i olika grad i de nordiska länderna ges tillgång till yrkesutbildning på gymnasienivå, men då helt eller delvis genom en annan skolform såsom någon typ av vuxenutbildning.

1. Statistik om de nordiska ländernas mans- och kvinnodominerade yrkesområden finns sökbar hos Nordic Statistics: https://www.nordicstatistics.org/labour-market/
2. UNESCO, 2012.

Utbildningssystem, arbetsmarknad och kön i Norden

För att på ett relevant sätt kunna beskriva yrkesutbildning och kön i Norden, behöver det sättas i ett samhälleligt sammanhang. Utbildningssystemen består inte enbart av grundläggande obligatorisk grundskola och påföljande gymnasieutbildning för barn och unga samt högskola. Utbildningssystemen inbegriper också grundläggande utbildning för vuxna, olika typer av skräddarsydda vidareutbildningar i såväl offentlig som privat regi, breddande och specialiserande kurser och utbildning på folkhögskolor, specifika yrkesutbildningar på gymnasial, eftergymnasial och högskolenivå och så vidare. Förändringar på arbetsmarknaden och förändringar i utbildningssystemen hänger i mångt och mycket samman. I följande avsnitt presenteras ett perspektiv på relationen mellan utbildning, arbete och kön.

Utbildning och välfärdsstaten

Utbildning kan hårdraget sägas fylla två skilda funktioner i de nordiska samhällena. Utbildningssystemen har för det första en grundläggande funktion för demokratins upprätthållande och fortskridande genom att överföra nödvändiga medborgerliga värderingar till kommande generationer[3]. För det andra har utbildningssystemen en grundläggande funktion för samhällets utveckling genom att förse nuvarande och kommande generationer med nödvändiga kunskaper och färdigheter för att kunna delta i och utveckla arbetslivet. Samtidigt hör dessa två funktioner i hög grad samman.

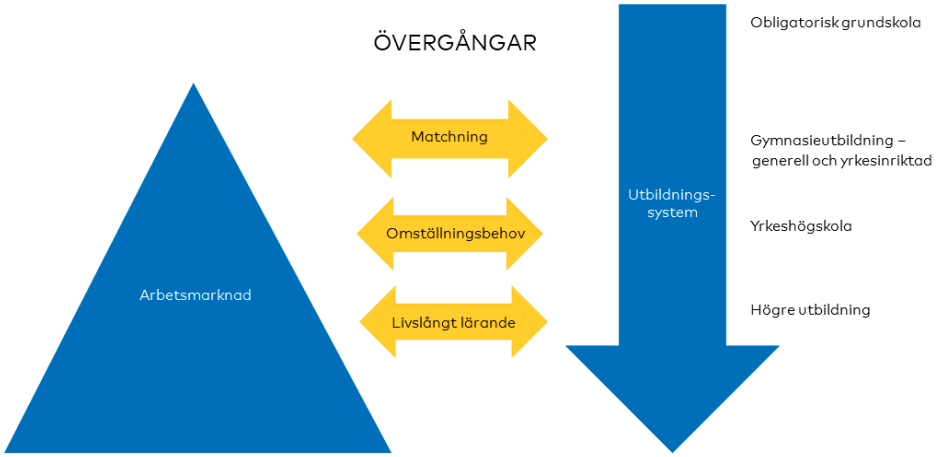
Genomgående i de nordiska utbildningssystemens framväxt, framför allt från efterkrigstiden och framåt, är utbildningens centrala roll i formandet av ett välfärdssamhälle[4]. Den universella välfärden, där medborgarna genom staten erbjuds ett skydd mot fattigdom och arbetslöshet genom bland annat tillgång till utbildning, vård, sjukersättning och pensioner är vad som brukar avses med den nordiska modellen. Ett utmärkande karaktärsdrag för den nordiska modellen har varit att välfärden inte varit villkorad, utan att alla haft rätt att ta del av utbildning, vård och olika typer av ersättningar. Forskning pekar dock på ett skifte under 1990-talet, varefter idén om universell välfärd delvis har förskjutits mot fokus på deltagande på arbetsmarknaden för att få tillgång till välfärdsförmåner. Denna förskjutning beskrivs ibland som en rörelse ”from welfare to workfare”[5]. Syftet att utbilda för arbete, vid sidan av att utbilda för demokratiskt medborgarskap, är alltså ett starkt karaktärsdrag för utbildningssystemen i Norden idag. Ovanstående korta beskrivning lyfter fram tydliga kopplingar mellan utbildning och arbete. Med detta följer att arbetsmarknadens behov är tätt sammanlänkade med hur utbildning organiseras i olika spår. Utbildningsystemets svar på branschernas behov innebär även att de delningar utifrån bland annat kön och social bakgrund som görs genom utbildningssystemets olika spår, samtidigt kan förstås som en reflektion av arbetsmarknadens sammansättning och som formande av densamma.

3. Se t ex Jarl och Larsson, 2020; Nylund, Ledman och Rosvall, 2020.
4. Helms Jørgensen, 2018a.
5. Helms Jørgensen, 2018a, sid. 10.

Övergångar mellan utbildningssystem och arbetsmarknad

Modellen nedan visar förenklat hur arbetsliv och utbildningssystem hänger samman. Efter den obligatoriska grundskolan går majoriteten av eleverna vidare till någon typ av gymnasieutbildning, även om gymnasiealternativen skiljer sig åt mellan de nordiska länderna. Alla de nordiska länderna har enhetsskolor för den obligatoriska grundskolan men därefter skiljer sig länderna åt en del avseende hur sammanhållen den gymnasiala utbildningen är. Det är först efter grundskolan som en första uppdelning sker genom att eleverna på olika sätt delas upp i mer eller mindre yrkesinriktade eller högskoleinriktade utbildningsspår, där vissa yrkesinriktade utbildningsspår ger behörighet för vidare utbildning och andra inte.

Modell 1: Arbetsmarknad och utbildningssystem



Av olika anledningar sker alltså generellt inte en övergång från utbildningssystemet till arbetsmarknaden en gång för alla, utan övergångar från och till utbildningssystemet och arbetsmarknaden kan ske vid flertalet tillfällen i olika åldrar och faser av människors liv. Ett exempel på hur vägen mellan utbildning och arbetsmarknad inte är enkelriktad är hur nya krav på digitalisering innebär ett omställningsbehov för vissa branscher. Med detta omställningsbehov ställs nya krav på arbetstagarna att utbilda sig för att möta behoven eller för att kunna byta bransch. Idén om det livslånga lärandet fungerar i detta sammanhang på flera plan. De nationella utbildningssystemen är numer förberedda på att genom olika skolformer i såväl privat som offentlig regi erbjuda utbildningsinsatser som svarar på arbetsmarknadens behov, både lokalt, regionalt och nationellt. Redan i grundskolan möter eleverna uppmaningen om det livslånga lärandet och på detta sätt förbereds individer för att ta ansvar för att ställa om och lära nytt senare i livet, om detta är vad arbetsmarknaden kräver. Återkommande övergångar mellan arbete och utbildning kan också bero på att människor vidareutbildar sig genom specialiseringsutbildningar, såsom exempelvis specialistutbildningar för sjuksköterskor eller andra typer av påbyggnadsutbildningar, såsom exempelvis ingenjörer som läser kompletterande pedagogisk utbildning och blir behöriga lärare. Här kan det naturligtvis också handla om att arbetsmarknaden styr människor att

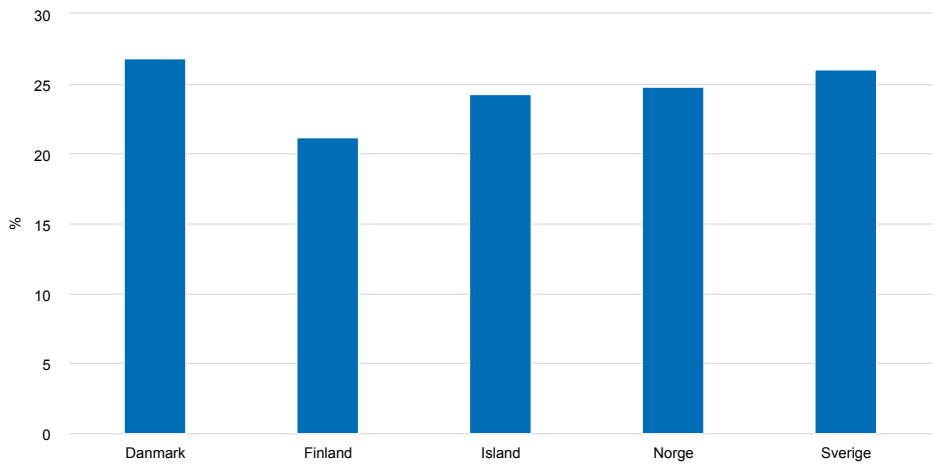
ställa om genom utbildning för att lösa arbetskraftsbrist inom vissa yrken. Det kan också handla om att människors intressen ändras och att breda utbildningssystem medger att människor byter bana eller specialiserar sig senare i livet. Andra exempel på omställningar kan handla om att ohälsoaspekter gör att människor helt enkelt måste byta yrke, vilket i dagens nordiska kunskapssamhällen allt som oftast innebär att någon typ av utbildning behövs för att kvalificera för anställning inom en annan bransch. I de nordiska länderna samt Nederländerna är deltagande i fort- och vidareutbildning högst jämfört med resten av OECD-länderna.[6] I takt med att livslångt lärande i allt fler sammanhang såväl i nationella som i internationella samarbeten[7] presenteras som en av lösningarna på nutida och kommande utmaningar på arbetsmarknaden kopplade till snabba omställningar, är fler övergångar i allt senare skeden i människors liv att vänta i framtiden. Detta hänger också samman med kraven på kvalificerad arbetskraft i nordiskt arbetsliv, där validerade kunskaper blir allt viktigare för att formellt kvalificera sig för anställning.

Kön, utbildning och arbete

Utbildningssystemen svarar idag alltså i hög grad på arbetsmarknadens skiftande behov. Samtidigt vet vi att såväl arbetsmarknaden som utbildningssystemen är starkt könsuppdelade och har så varit under överskådlig tid. På arbetsmarknaderna i Norden finns både utpräglat mansdominerade branscher och kvinnodominerade branscher[8]. Nedan visas två figurer som visar andelen underrepresenterat kön i mans- respektive kvinnodominerade branscher i de nordiska länderna. Tillförlitligheten i den data som ligger till grund för figurerna är relativt låg[9] eftersom detta är sammanställningar av vaga kluster ("mans- och kvinnodominerade branscher") och därför behöver följande framställningar tolkas med viss försiktighet. Figurerna bedöms ändå ge en fingervisning om hur andelen män och kvinnor ser ut i mans- och kvinnodominerade branscher, sedda som kluster. Figur 1 visar andelen män inom kvinnodominerade branscher i Norden 2020:[10]

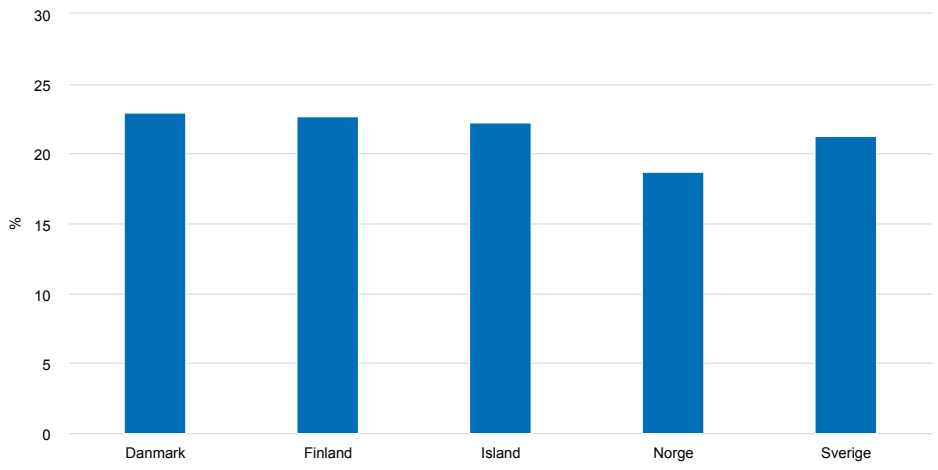
6. Kahlroth, 2019, sid 16.
7. Se exempelvis European Commission, 2000.
8. Beskrivningar av mansdominerade och kvinnodominerade branscher görs bland annat av Nordic Statistics: https://pxweb.nordicstatistics.org/pxweb/en/Nordic%20Statistics/Nordic%20Statistics__Labour%20market__Employment/LABO06.px/?rxid=4bd7ba15-3c4a-4793-8711-6db1fc878223. Här beskrivs mansdominerade branscher som ett kluster som inbegriper bland annat: jordbruk, skogsbruk och fiske, gruvdrift, tillverkningsindustrier, avfallshantering, konstruktion, transport, samt information och kommunikation. Här beskrivs kvinnodominerade branscher som ett kluster som inbegriper bland annat: utbildning, vård, socialt arbete samt serviceyrken.
9. https://pxweb.nordicstatistics.org/pxweb/en/Nordic%20Statistics/Nordic%20Statistics__Labour%20market__Employment/LABO06.px/?rxid=4bd7ba15-3c4a-4793-8711-6db1fc878223
10. Figuren bygger på data från Nordic Statistics. Data hämtades 2021-10-13: https://pxweb.nordicstatistics.org/pxweb/en/Nordic%20Statistics/Nordic%20Statistics__Labour%20market__Employment/LABO06.px/?rxid=4bd7ba15-3c4a-4793-8711-6db1fc878223.

Figur 1. Andel män inom kvinnodominerade branscher (i procent), 2020



I figur 1 illustreras hur andelen män inom kvinnodominerade branscher i Norden (jämförbar data finns inte tillgänglig för Grönland, Färöarna och Åland) varierar mellan 21 och 27 procent. Motsvarande förhållanden framträder i figur 2, vilken ger en uppfattning om hur stor andelen kvinnor är inom mansdominerade branscher i Norden 2020.[11]

Figur 2. Andel kvinnor inom mansdominerade branscher (i procent), 2020



Som figur 2 illustrerar varierar andelen kvinnor inom mansdominerade branscher (jämförbar data finns inte tillgänglig för Grönland, Färöarna och Åland) mellan 21 och 23 procent.

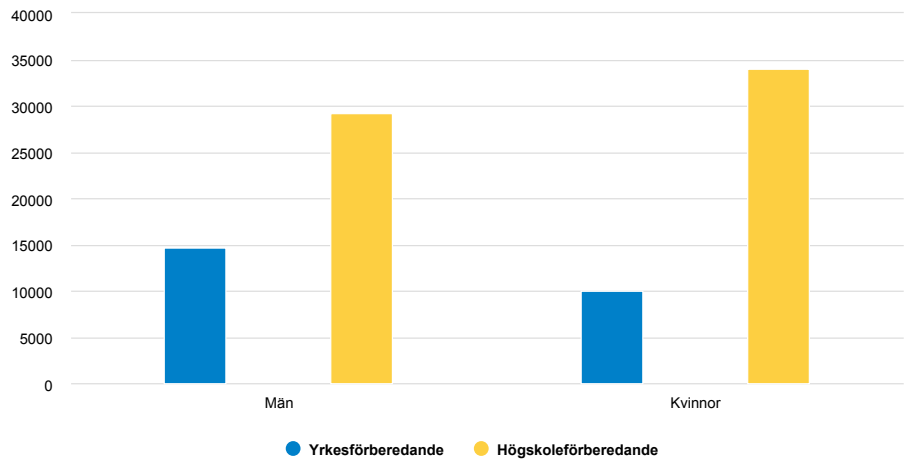
Könsskillnaderna inom arbetsmarknadens branscher är även tydlig i fördelningen

11. Figuren bygger på data från Nordic Statistics. Data hämtades 2021-10-13: https://pxweb.nordicstatistics.org/pxweb/en/Nordic%20Statistics/Nordic%20Statistics__Labour%20market__Employment/LABO06.px/?rxid=4bd7ba15-3c4a-4793-8711-6db1fc878223.

inom och mellan gymnasieskolans olika spår.[12] Det finns gymnasieprogram kopplade till vissa branscher där andelen kvinnor är i majoritet och på liknande sätt finns det program kopplade till vissa branscher där andelen män dominerar.

Inom vård och omsorg är majoriteten av de studerande kvinnor.[13] Inom energi, industri, bygg och anläggning syns en dominans av män och denna dominans är i de flesta fall klart starkare än kvinnodominansen.[14] Inom högskoleförberedande program syns också en uppdelning, där flickor ofta är i majoritet i samhällsorienterande program.[15] Könsuppdelningen inom högskoleförberedande naturvetenskapliga program kan synas framför allt i de val som görs mellan olika specialiseringar inom programmen, där exempelvis teknikprogrammet sticker ut.[16] Det finns också tydliga skillnader i fördelningen av flickor och pojkar mellan yrkesprogram och högskoleförberedande program. Antalet flickor och pojkar antagna på sitt förstahandsval till gymnasieskolans yrkesprogram och högskoleförberedande program inför läsåret 2019/2020 i Sverige kan tas som exempel, vilket illustreras i figur 3:[17]

Figur 3. Sverige: Antal män respektive kvinnor antagna på yrkes- respektive högskoleförberedande program (försthandsval), oktober 2019



Som framgår av figur 3 söker och antas en större andel av flickorna till högskoleförberedande program jämfört med pojkarna, medan en större andel av pojkarna söker och antas till yrkesprogram jämfört med flickorna. Som jämförelse finns det i Danmark liknande förhållanden. År 2021 sökte 12 procent av flickorna och 28 procent av pojkarna till en yrkesutbildning.[18] Dessa förhållanden visar sig även i andelen kvinnor och män i högre utbildning. Med Sverige som fortsatt exempel syns kvinnorna vara i klar majoritet bland nybörjarstudenter i högskolan läsåret 2019/2020 där 58 procent av nybörjarstudenterna var kvinnor medan 42 procent var

12. Se bland annat Jansson och Sand 2021; Mellén, 2021; Mellén och Angervall, 2021.
13. Se figurer i beskrivningarna av de nordiska ländernas yrkesutbildningsmodeller senare i denna rapport.
14. Se figurer i beskrivningarna av de nordiska ländernas yrkesutbildningsmodeller senare i denna rapport.
15. Skolverkets Tabell 3 A: Elever antagna på sitt förstahandsval (nybörjare i gymnasieskolans skolår 1 den 15 oktober 2019) läsåret 2019/2020, redovisade efter kön. Detta gäller Sverige. https://www.skolverket.se/skolutveckling/statistik/sok-statistik-om-forskola-skola-och-vuxenutbildning?sok=SokC&verkform=Gymnasieskolan&omrade=Skolor%20och%20elever&lasar=2019/20
16. Mellén, 2021; Mellén och Angervall 2020.
17. Figuren baseras på data i Skolverkets Tabell 3 A: Elever antagna på sitt förstahandsval (nybörjare i gymnasieskolans skolår 1 den 15 oktober 2019) läsåret 2019/2020, redovisade efter kön. Tabellen hämtades 2021-10-28. https://www.skolverket.se/skolutveckling/statistik/sok-statistik-om-forskola-skola-och-vuxenutbildning?sok=SokC&verkform=Gymnasieskolan&omrade=Skolor%20och%20elever&lasar=2019/20
18. Børne- og undervisningsministeriet, 2021.

män.[19] I Finland råder dock inte liknande förhållanden gällande könsskillnad i valet av yrkesprogram och högskoleförberedande program. År 2018 var 52 procent av de som avslutade ett yrkesprogram med avklarad examen kvinnor.[20] Det ska dock framhållas att det är vanskligt att jämföra statistik på detta område eftersom yrkesprogrammen i de olika nordiska länderna skiljer sig en hel del i fråga om organisering, inriktning, modell för lärande, behörighetsgivande examina och så vidare.

Det som presenterats i detta avsnitt har haft sin utgångspunkt i att beskriva utbildning utifrån en binär könsmodell med fokus på hur kvinnor som grupp och män som grupp i stor utsträckning befinner sig inom olika utbildningsspår. Även i nästa avsnitt, där beskrivningar av de olika yrkesutbildningarna i Norden görs, kommer fokus att ligga på att beskriva hur kvinnor som grupp respektive män som grupp i stor utsträckning befinner sig inom olika yrkesutbildningsspår kopplat till särskilda branscher. Dessa beskrivningar ger inte några förslag till eventuella förklaringar till denna sneda fördelning och beskrivningarna ramar heller inte in snedfördelningen som problematisk. För att kunna säga något om eventuella förklaringar och på vilket sätt snedfördelningen kan ses som problematisk behöver frågorna belysas med hjälp av genusperspektiv. Villkoren i yrkesutbildningarna, de därtill kopplade arbetsplatserna och arbetsmarknaden i stort, samt förutsättningarna för att förändra den sneda könsfördelningen kommer därför att diskuteras med hjälp av exempel från forskning inom området i den analys som görs i rapportens sista del.

Yrkesutbildning och arbete

Yrkesutbildning i Norden befinner sig i allra högsta grad i en skärningspunkt mellan idéer om utbildning, arbete, jämlikhet, social inkludering och politikens olika metoder för att förverkliga dessa idéer. I beskrivningen ovan framgår att synen på utbildningens funktion i de nordiska länderna historiskt har kopplats samman med jämlikhet och tanken om utbildningens kompensatoriska uppdrag. Med andra ord har det funnits en genomgripande idé om att det inte ska spela någon roll vilken bakgrund en människa har för dennes möjligheter att utbilda sig och skaffa ett jobb. De nordiska utbildningssystemen har under sin framväxt under 1900-talet burit med sig idén om att så långt som möjligt utjämna sociala skillnader genom utbildning. Med detta sagt har den andra bärande idén varit att utbildning ska leda till jobb, vilket också innebär att utbildningsutbudet och hur det organiseras behöver matcha den efterfrågan som arbetsmarknaden har. Lite förenklat finns på den ena sidan arbetslivs- och arbetsmarknadskrav på vilka kunskaper och färdigheter framtida yrkesarbetare behöver. På den andra sidan finns idéer om social jämlikhet och enhetsskolan där alla ska ges möjlighet till högre utbildning för att sociala klyftor ska minska på samhällsnivå.

Yrkesutbildningar[21] har utvecklats på lite olika sätt i de olika nordiska länderna i relation till dessa två funktioner, framför allt från 1970-talet och framåt.[22] Det handlar i praktiken om att yrkesutbildningen har organiserats med den ena av dessa två funktioner som mer överordnad princip, men utan att förlora inflytande av den

19. UKÄ, 2020: https://www.uka.se/download/18.65fbdad5175926cbdd07e2e/1606382272162/Statistisk-analys-201024-Nyborjare-i-hogskolan.pdf
20. Utbildningsstyrelsen, 2021: https://www.oph.fi/sv/utbildning-och-examina/yrkesutbildningen-i-finland
21. Som tidigare beskrivits och motiverats avseende uppdragets omfattning är det yrkesutbildningar på gymnasienivå för ungdomar som avses här. Organisering av vuxenutbildning omfattas inte i denna beskrivande del.
22. Helms Jørgensen, 2018a.

andra. Tanken om en skola för alla står delvis i kontrast mot tanken om utbildning för nationens konkurrenskraft. Yrkesutbildningens mål hamnar därför någonstans i skärningspunkterna mellan utbildning för ekonomisk tillväxt, för full sysselsättning, för lika utbildningsmöjligheter för alla och för demokratisk delaktighet. Organiseringen av yrkesutbildningen i Norden förhåller sig delvis olika till dessa mål. Gemensamt är att de alla förhåller sig till arbetslivets behov, vilket också är något som framhålls som viktigt i internationella samarbeten. OECD framhåller exempelvis vikten av att arbetsgivarnas behov beaktas när yrkesutbildningar matchas mot arbetsmarknaden[23] Att yrkesutbildning ska leda till anställningsbarhet är något som ofta lyfts fram[24].

Som två exempel på hur yrkesutbildning i Norden har utvecklats åt olika håll brukar Danmark tas i jämförelse med Sverige[25]. Danmark beskrivs då ofta ha en yrkesutbildning som vilar på lärlingskap och lärande baserat ute i företag med närmre koppling till arbetslivet, medan Sverige beskrivs ha en yrkesutbildning som en del av en enhetsskola, med skolbaserat lärande i fokus[26]. Dessa två typer av yrkesutbildningar tydliggör vad en del av de stora skillnaderna i praktiken ofta består av, nämligen olika organisering, styrning och placering av yrkesutbildningen i relation till arbetslivet och utbildningssystemet, samt praktiska pedagogiska tillvägagångssätt där lärande sker till största del på en arbetsplats eller till största del på en skola. De olika ländernas modeller kommer att beskrivas mer i detalj i nästa avsnitt.

Yrkesutbildning och kön i Norden

När yrkesutbildning och kön beskrivs och jämförs mellan de olika nordiska länderna behöver både själva yrkesutbildningssystemen och arbetsmarknaderna beaktas. Vad gäller frågan om det går att identifiera en nordisk yrkesutbildningsmodell så inbegriper den alltså också frågan om en nordisk arbetsmarknadsmodell. De nordiska arbetsmarknaderna skiljer sig delvis åt, men ändock inom ramen för en nordisk modell där centrala förhandlingar och starkt arbetstagarskydd är gemensamma nämnare.[27]

Den yrkesutbildning som ges och genomgås har därmed starka kopplingar till det yrke som utbildas för. Yrken och branscher är i många delar starkt uppdelade på kön; den vertikala och horisontella uppdelningen på arbetsmarknaden mellan kvinnor och män[28] hör samman med yrkesutbildningar och den könsuppdelning som finns där. Det finns flera förklaringsmodeller till varför en könsuppdelning sker inom yrkesutbildningen. Forskningen har sökt svar genom att undersöka individbaserade faktorer såsom intressen och förmågor, och i viss utsträckning genom att undersöka strukturella förklaringar.[29] Vad som står klart är att kön, yrkesutbildning och arbete hör samman. Förklaringarna bildar en komplex väv där individnivå och samhällsnivå samverkar, där politik, styrning och arbetsmarknadskrafter samverkar, och där individens valmöjligheter styrs och kringskärs såväl direkt som indirekt.

23. OECD, 2010.
24. Rosvall, 2020.
25. Michelsen, 2018.
26. Michelsen, 2018.
27. Helms Jørgensen, 2018a.
28. Reisel, Hegna & Imdorf, 2015.
29. Reisel, Søraas Skorge & Uvaag, 2019.

De nordiska yrkesutbildningsmodellerna, sedda i sina arbetsmarknads- och välfärdssammanhang, ställs idag inför delvis motstridiga politiska krav på vad det främst är de ska åstadkomma.[30] Beroende på vilket syfte som får företräde för yrkesutbildningens berättigande, innehåll och organisering blir också frågan om könsfördelning viktig ur lite olika hänseenden.

Eftersom fokus i de nordiska länderna alltmer tenderar att vara att utbilda för arbete,[31] generellt sett, aktualiseras frågan om könsuppdelningen inom yrkesutbildningen ofta som en fråga om arbetskraftsbrist. När utbildningens funktion främst är att tillsäkra arbetsmarknaden den arbetskraft som behövs handlar frågan till stor del om bristyrken och problem med att rekrytera tillräckligt mycket kvalificerad arbetskraft inom specifika branscher. Ett svar på den brist som har uppenbarat sig inom vissa branscher i olika länder i Norden blir således att öka rekryteringsbasen genom att se till att fler personer från det underrepresenterade könet söker sig in på yrkesutbildningen. Som syntes inledningsvis är det generellt fler pojkar inom yrkesutbildningen eftersom yrkesutbildningarna är inriktade på att utbilda arbetskraft för mansdominerade branscher, vilket resulterat i att många insatser som genomförts varit inriktade på att på olika sätt locka flickor till dessa yrkesutbildningar.

Om utbildningens fokus snarare är jämlikhet och lika möjligheter till arbete och ett liv utan att hindras av stereotypa föreställningar om kön ramas frågan snarare in som ett rättighetsproblem. Ett svar på problemet skulle då vara att förbättra villkoren för såväl pojkar som flickor som befinner sig i underrepresenterad position. Ett annat skulle vara att arbeta bort föreställningar och styrande normer kopplade om kön till specifika branscher och yrken och den därtill kopplade yrkesutbildningen. Här ligger också frågor om hur olika yrken värderas och hur detta kan fungera olika för män och kvinnor. Ytterligare ett svar skulle vara att fokusera specifikt på arbetsmiljö inom yrken och branscher och den därtill kopplade yrkesutbildningen.

En beskrivning av yrkesutbildningsmodeller i Norden

Gemensamt för de nordiska ländernas utbildningssystem är att de har en enhetsskola där alla elever läser grundskolan tillsammans under "primary" och "lower secondary school", eller med svenska termer från lågstadiet till och med högstadiet (ISCED 1–2).[32] Det sker med andra ord inte några övergångar mellan första (ISCED 1) och andra nivån (ISCED 2) där eleverna delas upp efter vare sig intresse eller bedömd prestation.[33] Detta betyder att det är först efter genomgången grundskola som en övergång med uppdelning av elever till olika utbildningsspår sker. När eleverna i Norden är ungefär 15–16 år och de tagit sig igenom ISCED 1 och ISCED 2 sker alltså en övergång till gymnasienivå (ISCED 3). Här finns i de nordiska länderna möjlighet att ta del av något högskoleförberedande utbildningsspår på gymnasienivå (ISCED 3) för att därefter kunna studera vidare på högskola (ISCED 6 och 7) eller ta del av något yrkesutbildningsspår på gymnasienivå

30. Helms Jørgensen, 2018b.
31. Helms Jørgensen, 2018a, sid. 10.
32. European Commission/EACEA/Eurydice, 2018, s. 5.
33. Därmed inte sagt att det saknas individuella valmöjligheter inom ramen för utbildningen i dessa stadier.

(ISCED 3) som förberedelse för inträde på arbetsmarknaden efter utbildningen, alternativt någon slags kombination av dessa spår.[34] Nedan följer en beskrivning av hur yrkesutbildningar på gymnasienivå (ISCED 3) för ungdomar är organiserad i de nordiska länderna, samt kort om hur de vuxit fram.

Beskrivningarna innehåller också statistik för att redogöra för fördelningen av pojkar och flickor inom olika inriktningar i utbildningarna, men denna beskrivande del innehåller inte någon analys av tänkbara förklaringar till könsfördelningen. Det är inte någon rakt jämförbar statistik som redovisas eftersom yrkesutbildningarna i de olika länderna skiljer sig åt exempelvis vad gäller hur utbildningarna läses, vilka examina och kvalifikationer de ger, hur bedömning sker, vilka möjligheter till högskolestudier som finns och så vidare. Tillgänglig data redovisas därför på olika sätt i de olika länderna. Det finns även olikheter mellan länderna gällande exempelvis upplägg med privata och offentliga aktörer, vilket inte framgår av beskrivningarna. Statistiken och beskrivningarna är istället främst tänkt att ge *indikationer på fördelningen mellan pojkar och flickor* mellan utbildningsområden inriktade mot särskilda branscher på arbetsmarknaden. Trots skillnaderna mellan yrkesutbildningssystemen finns det anledning att tydliggöra de likheter som finns i fördelningen mellan män och kvinnor i olika utbildningsområden inriktade mot särskilda branscher på arbetsmarknaden.

Danmark

Kort historisk framväxt

I början av 1900-talet var det främst arbetsmarknadens parter som organiserade yrkesutbildning i Danmark. Efter andra världskriget påverkades utvecklingen av yrkesutbildningen dels av utmaningarna med att få den stora generationen unga i arbete och dels av den stora efterfrågan på kompetent arbetskraft till de växande industrierna.[35] Staten blev från 1960-talet allt mer involverad i att reformera yrkesutbildningen.[36] I Danmark introducerades en nioårig enhetsskola 1975, men någon enhetsskolmodell för gymnasieskolans yrkesutbildning har aldrig funnits.[37] Det har förekommit förslag om att reformera yrkesutbildningen i syfte att stärka möjligheterna till högskolebehörighet för yrkesutbildningens elever, men den strategi som till störst del påverkat utformningen och utvecklingen av yrkesutbildningssystemet i Danmark har istället försökt stärka yrkesutbildningsspåret och dess status. Det parallella utbildningssystemet har syftat till att stärka social inkludering genom att förbättra övergången mellan yrkesutbildning och arbete. Lärlingsutbildningar har därför en framträdande roll. I jämförelse med de andra nordiska länderna har Danmark en starkare uppdelning mellan ett akademiskt utbildningsspår och ett yrkesutbildningsspår på gymnasienivå, där de andra länderna därmed ligger närmre idéerna om en nordisk utbildningsmodell.[38]

34. Som tidigare nämnts kommer denna rapport inte att göra någon beskrivning av alla de olika typer av yrkesutbildningar som finns i Norden i övrigt, bland annat för vuxna på såväl ISCED nivå 3, 4 och 5. Många av dessa yrkesutbildningar organiseras på regional eller lokal nivå. En beskrivning av alla dessa utbildningsvägar ryms inte inom ramen för detta uppdrag.
35. Helms Jørgensen, 2018c, sid. 186.
36. Helms Jørgensen, 2018c, sid. 186.
37. Helms Jørgensen, 2018a, sid. 16.
38. Helms Jørgensen, 2018c, sid. 171.

Nuvarande modell

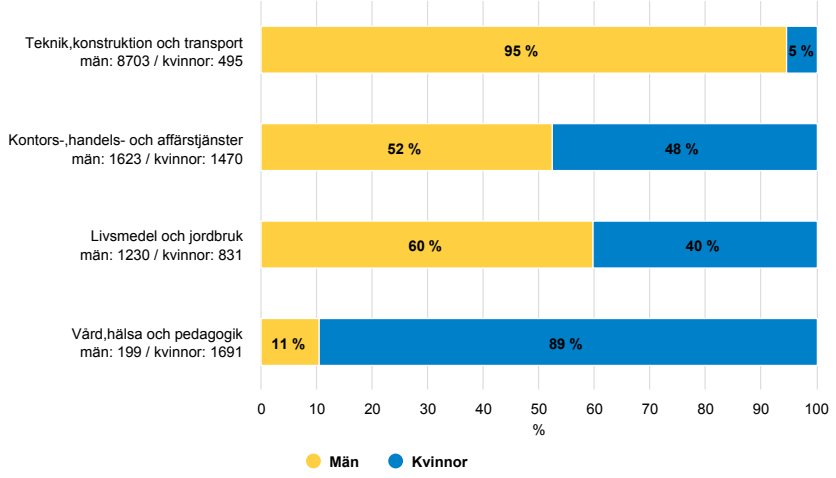
Yrkesutbildningen organiseras parallellt med den studieinriktade och högskolebehörighetsgivande gymnasieskolan i Danmark. Yrkesutbildningssystemet i Danmark bygger till stora delar på lärlingskap och har starka band till arbetsmarknaden och arbetsgivarna.[39] Eftersom det finns brist på praktikplatser och heltidslärlingskontrakt har flertalet utbildningscenter skapats där arbetsplatsträning sker.[40] Det finns bara möjlighet till högskolebehörighet för en liten del av yrkesutbildningarnas elever genom ett hybridprogram som introducerades 2011.[41]

Sedan 2015 finns fyra övergripande ingångar till yrkesutbildningar:[42] (1) teknik, konstruktion och transport, (2) vård, hälsa och pedagogik, (3) livsmedel och jordbruk och (4) kontors-, handels- och affärstjänster. Dessa ingångar innehåller flertalet inriktningar. Beroende på inriktning och upplägg varierar yrkesutbildningarnas längd mellan ett och ett halvt till fem och ett halvt år, men det vanligaste är att utbildningarna är mellan tre och fyra år.[43]

Flickor och pojkar i gymnasieskolans yrkesutbildningar

Följande figur[44] visar könsfördelningen av elever, 17 år eller yngre, som påbörjat någon av de fyra olika yrkesprogrammens huvudinriktningar 2020:

Figur 4. Danmark: Antagna på yrkesprogram, fördelat på kön (andel i procent/ antal), 2020



39. Helms Jørgensen, 2018c, sid. 171.
40. von Zweigbergk, 2021, sid. 12.
41. Helms Jørgensen, 2018a, sid. 16. För en överblick över utbildningsvägarna, se t ex Børne- og undervisningsministeriet: https://eng.uvm.dk/upper-secondary-education/vocational-education-and-training-in-denmark
42. EUD - Erhvervsuddannelse for unge, dvs. den yrkesutbildning på gymnasienivå som ungdomar kan börja efter avslutad grundskola.
43. European Comission, Eurydice, 2021: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/upper-secondary-and-post-secondary-non-tertiary-education-8_en
44. Figur 4 bygger på data från Børne- og undervisningsministeriets uddannelsesstatistik om antalet elever som påbörjat en yrkesutbildning den 30 september år 2020. I figuren visas enbart antalet elever 17 år och yngre år 2020. Data hämtades 2021-11-09. https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1852.aspx

Figur 4 visar tydligt hur pojkar och flickor dominerar varsin yrkesinriktning, medan två av inriktningarna har en mer jämn könsfördelning. Inom Teknik, konstruktion och transport dominerar pojkarna som utgör 95 procent av antalet elever. Inom Vård, hälsa och pedagogik dominerar istället flickorna som utgör 89 procent av antalet elever. Inom Kontors-, handels- och affärstjänster är fördelningen mellan pojkar och flickor mer jämn. Statistiken ger inte någon information om specialiseringar inom programmen.

Finland

Kort historisk framväxt

Efter andra världskriget utvecklades Finland alltmer till en välfärdsstat och denna utveckling spelade en viktig roll för formandet av utbildningspolicy.[45] Utvecklingen av yrkesutbildningen är också starkt kopplad till Finlands förändring från att vara ett jordbrukssamhälle till att bli ett alltmer industrialiserat samhälle, vilket ställde krav på rätt kompetens hos arbetskraften.[46] Under 1970- och 1980-talet fokuserades utbildningens roll för jämlikhet i utbildningspolicy, och yrkesutbildningen syftade till att öka rörlighet och möjlighet att få anställning.[47] Under 1990-talet förändrades yrkesutbildningen till att dels fokusera allt mer på anställningsbarhet och entreprenörskap, och dels till att öppna upp för högskolebehörighet.[48] Från 2000-talets början har yrkesutbildningen attraherat allt fler studenter och därmed vuxit, vilket delvis tillskrivs de ökade möjligheterna till vidare studier både inom yrkeshögskolor och akademiska högskolor.[49]

Nuvarande modell

Yrkesutbildning på gymnasienivå organiseras parallellt med akademiskt inriktade gymnasieprogram och yrkesprogrammen ges vid yrkesläroanstalter. Yrkesutbildningarna är vanligen treåriga och ger behörighet till högre utbildning.[50] De meriter som en yrkesutbildning på en yrkesläroanstalt ger kan också erhållas genom lärlingskap, men ungefär 90 procent av studenterna tar del av utbildningarna vid yrkesläroanstalter.[51] De finska och de svenska yrkesutbildningarna har således många likheter, med främst skolbaserat lärande och relativt stora möjligheter till högskolebehörighet, men med den skillnaden att finska yrkesutbildningar tillhandahålls vid andra institutioner än akademiska gymnasieprogram. Reformen 2018 syftade bland annat till att öka andelen arbetsplatsförlagt lärande i yrkesutbildningarna, men det finns inte några föreskrifter om hur stor eller liten del av utbildningen som behöver vara arbetsplatsförlagd.

Finsk yrkesutbildning består av tio utbildningsområden, vilka i sig innefattar en eller

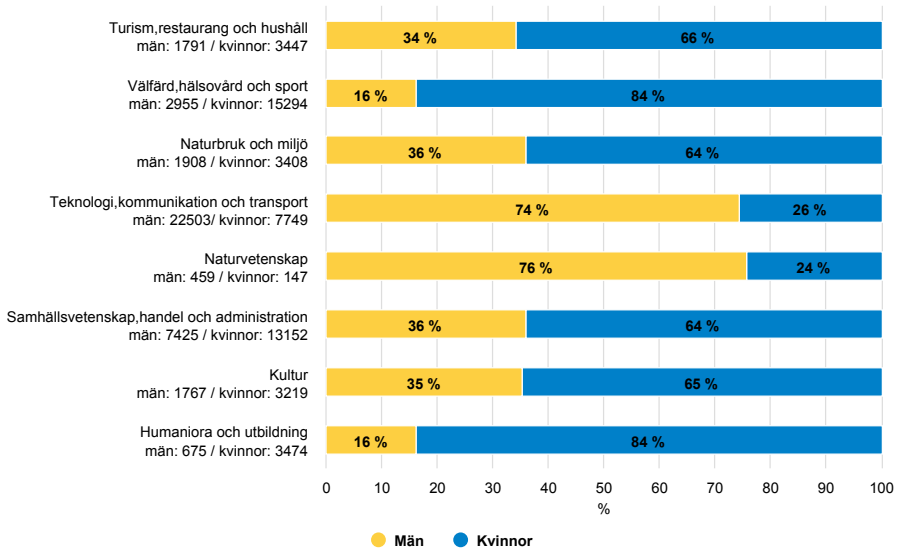
45. Stenström & Virolainen, 2018, sid. 116.
46. Stenström & Virolainen, 2018, sid. 117.
47. Stenström & Virolainen, 2018, sid. 117.
48. Stenström & Virolainen, 2018, sid. 117.
49. Stenström & Virolainen, 2018, sid. 118.
50. European Commission, Eurydice, 2021: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/upper-secondary-and-post-secondary-non-tertiary-education-11_en Hämtad 2021-11-08.
51. European Commission, Eurydice, 2021: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/organisation-vocational-and-technical-upper-secondary-education_en Hämtad 2021-11-08.

flera specialiserande inriktningar med möjlighet till olika typer av examina[52]: pedagogiska områden (specialyrkesexamen för trafiklärare), humanistiska och konstnärliga områden (hantverk, musik, cirkus, dans, teater), samhällsvetenskapliga områden (informations- och bibliotekstjänst), handel och administration (företagsverksamhet, företagande, ledarskap), naturvetenskapliga områden (natur och miljö), databehandling och kommunikation (ICT), tekniska områden inkluderande: (a) arkitektur och byggande (byggnadsbranschen, husteknik, lantmäteri), (b) maskin-, process-, energi- och elteknik (bilbranschen, maskin- och produktionsteknik, elteknik), och (c) material- och processteknik (livsmedelsbranschen, materialteknik, textil- och beklädnad), lant- och skogsbruk (hästhushållning, lantbruk, skogsbruk, trädgårdsbranschen), hälsovård och välfärd (pedagogisk verksamhet och handledning, social- och hälsovård, välmående), tjänstebranschen inkluderande: (a) personliga tjänster (hår- och skönhetsbranschen, huslig ekonomi, hotell- och restaurang, turism och fritid, idrott och motion), (b) säkerhetstjänster, och (c) transporttjänster (logistik, sjöfart, transport).

Flickor och pojkar i gymnasieskolans yrkesutbildningar

Följande figur[53] visar könsfördelningen mellan olika yrkesutbildningsområden i Finland bland nya studenter år 2020:

Figur 5. Finland: Antagna på yrkesprogram, fördelat på kön (andel i procent/antal), 2020. Namnen på programmen är en egen översättning från engelskt original.



52. Mer information om de olika områdena: https://studieinfo.fi/wp/yrkesutbildning/vad-kan-jag-studera-inom-yrkesutbildning/
53. Figur 5 bygger på antalet nyantagna studenter till olika utbildningsområden år 2020 och visar det totala antalet studenter, dvs. inkluderande både yrkesinriktade grundexamina, yrkesexamina och specialyrkesexamina i en och samma figur. Data till figuren hämtades 2021-11-09. https://vipunen.fi/en-gb/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/en-gb/Reports/Ammatillinen%20koulutus%20-%20uudet%20opiskelijat%20-%20koulutusala_EN.xlsb

Figur 5 visar att flickor respektive pojkar dominerar inom vissa utbildningsområden, medan andra har en mer jämn könsfördelning. Inom teknologi, kommunikation och transport är 74 procent av de studerande pojkar. Inom välfärd, hälsovård och sport är 84 procent av de studerande flickor. Statistiken ger inte någon information om specialiseringar inom programmen.

Island

Kort historisk framväxt

Från ca 1910 fram till 1970-talet fanns det i huvudsak två typer av gymnasieskolor i Island: dels traditionella akademiska gymnasieskolor som ledde till studentexamen och gav behörighet till högre studier, dels skolor som gav gesällexamen.[54] Under 1970-talet utvecklades även en tredje typ av gymnasieskola där en och samma gymnasieskola erbjuder såväl akademiska som yrkesinriktade program. Denna enhetsmodell togs fram delvis för att göra det enklare för elever att byta mellan olika typer av program.[55] Från 1970-talet har det skett ett gradvis närmande mellan yrkesutbildning och akademiska utbildningar på gymnasiet. Den senaste reformen för gymnasieskolan, 2008, syftade till att göra statusen mellan akademiska program och yrkesprogrammen mer lika och öka möjligheterna för elever på yrkesprogram att också nå högskolebehörighet genom att läsa till studentexamen.[56] Denna strävan efter att öka attraktionskraften i yrkesutbildningen har funnits ända sedan lagförändringen om obligatorisk skolgång 1946, men de olika initiativen har inte lyckats.[57]

Nuvarande modell

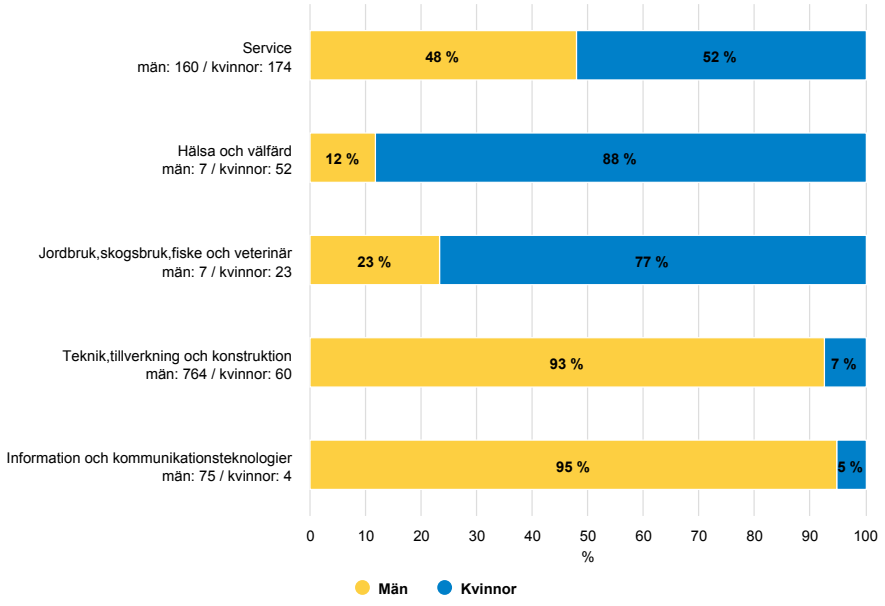
Det finns idag över 80 olika yrkesprogram att välja mellan på gymnasiet på Island.[58] Yrkesprogrammen är mellan ett och fyra år långa, beroende på inriktning.[59] Undervisningen på yrkesprogrammen är såväl teoretisk som praktisk och inkluderar både generella akademiska ämnen och teoretiska och praktiska studier av yrkesinriktningen. Beroende på vilken yrkesinriktning som valts varierar antalet yrkeskurser på yrkesprogrammen.[60] En examen från ett yrkesprogram ger inte automatiskt behörighet för fortsatta studier på högskolenivå, men behörighet kan nås genom att läsa till en studentexamen vid sidan av yrkesutbildningen. För certifierade yrken finns möjlighet till gesällexamen medan examen från andra yrkesprogram resulterar i olika legitimationer för anställning inom specifika yrken.[61]

54. Jónasson & Óskarsdóttir, 2016.
55. Jónasson & Óskarsdóttir, sid. 18, 2016.
56. Jónasson & Óskarsdóttir, sid. 18, 2016.
57. Jónasson & Óskarsdóttir, sid. 27, 2016.
58. Jónasson & Óskarsdóttir, 2016.
59. European Commission, Eurydice, 2021. Hämtad 2021-11-08. 59. https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/organisation-general-upper-secondary-education-24_en
60. European Comission, Eurydice, 2021. Hämtad 2021-11-08. 60. https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/teaching-and-learning-vocational-and-technical-upper-secondary-education-0_en
61. European Comission, Eurydice, 2021. Hämtad 2021-11-08. https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/assessment-vocational-and-technical-upper-secondary-education-0_en

Flickor och pojkar i gymnasieskolans yrkesutbildningar

Följande figur[62] visar könsfördelningen av elever på olika yrkesprogrammen i Island med läsårsstart 2015–2017:

Figur 6. Island: Antagna på yrkesprogram, fördelat på kön (andel i procent/antal), aggregerat 2015–2017. Namnen på programmen är en egen översättning från engelskt original.



Figur 6 visar hur framförallt pojkar dominerar inom vissa av yrkesprogrammens områden och flickor inom andra. Notera dock att antalet elever som figuren baseras på är lågt, givet totalpopulationen.

Av figuren framgår att pojkar är i klar majoritet inom både Teknik, tillverkning och konstruktion, där 93 procent av de totalt 824 nyantagna är pojkar, och inom Information och kommunikationsteknologier där 95 procent av de 79 nyantagna är pojkar. Flickor är i klar majoritet inom Jordbruk, skogsbruk, fiske och veterinär där 77 procent av de 30 nyantagna är flickor, samt inom Hälsa och välfärd där 88 procent av de 59 nyantagna är flickor. Inom Service är fördelningen mellan pojkar och flickor relativt jämn. Statistiken ger inte någon information om specialiseringar inom programmen.

62. Data till figuren baseras på antalet 16-åriga elever som antas för första gången på gymnasienivå och finns registrerade i Statistics Icelands studentregister för läsåren 2015/2016, 2016/2017 och 2017/2018. Eftersom antalet elever är så pass lågt har tre läsår slagits samman som underlag för figuren. Data hämtades 2021-11-08. https://px.hagstofa.is/pxen/pxweb/en/Samfelag/Samfelag__skolamal__3_framhaldsskolastig__0_fsNemendur/SKO03110b.px/?rxid=5f13c518-9136-4d85-8938-a5c0b3d9c125

Norge

Kort historisk framväxt

Den norska modellen för yrkesutbildning är en slags hybridmodell. Dels har yrkesutbildningen drag av enhetsskolan i och med att eleverna inte delas upp i ett akademiskt och ett yrkesinriktat utbildningsspår förrän efter två år i gymnasieskolan. Därefter finns starka inslag av lärlingssystem eftersom de påföljande två åren kan läsas helt som lärlingsutbildning ute på arbetsplatser. Möjligheten finns också att komplettera till högskolebehörighet genom ytterligare ett års år teoretiska studier, vilket ytterligare stärker dragen av enhetsskola i den norska gymnasieskolans yrkesutbildning.

Historiskt har yrkesutbildningar i Norge under efterkrigstiden varit heterogent organiserade där vissa inriktningar styrts och organiserats av staten medan andra inriktningar vuxit fram som parallella spår utanför det allmänna skolsystemet.[63] Under 70-talet integrerades skolbaserad yrkesutbildning i en mer enhetlig gymnasieskola, men lärlingsutbildningen hölls fortfarande utanför. I och med reformen 1994 inkluderades även lärlingsutbildning i gymnasieskolan och "2+2 modellen" (se nedan) infördes.

Nuvarande modell

Yrkesprogrammen i Norge är i regel fyra år långa[64], och bygger på en 2+2 modell där två år av mer teoretiska studier följs av två eller tre påbyggnadsår med yrkesinriktat lärande. Elever lägger därför upp sina studier olika, och de två första teoretiskt studieinriktade åren kan följas av ytterligare studieinriktning, varpå eleven får högskolebehörighet efter examen. De två första studieinriktade åren följs antingen av två års lärlingskap där lärandet sker ute på arbetsplatser (apprenticeship), alternativt genom skolbaserat lärande med yrkesinriktning.[65] Beroende på hur en elevs studieprogram läggs upp med antingen lärlingskap eller skolbaserat yrkeslärande får eleven antingen ett lärlingsbevis, ett gesällbrev eller ett bevis på yrkeskompetens.[66] Ungefär hälften av alla elever läser på något yrkesprogram i Norge, men bara en tredjedel av dem avslutar utbildningen och får någon typ av yrkesexamensbevis inom fem år.[67] Ytterligare en tredjedel av eleverna väljer att byta till en högskoleförberedande teoretisk studieinriktning, och den sista tredjedelen hoppar av.[68]

Vanligast är att yrkesprogrammen inte ger någon högskolebehörighet, men eftersom det finns en möjlighet att komplettera med ett tredje teoretiskt studieinriktat år finns möjligheten att läsa till högskolebehörighet efter det att de 2+2 åren är avslutade.

Inom norska gymnasieskolan finns från och med 2021 tio yrkesprogram:[69]
Bygg- og anleggsteknikk, Elektro og datateknologi, Frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign, Helse- og oppvekstfag, Håndverk, design og produktutvikling,

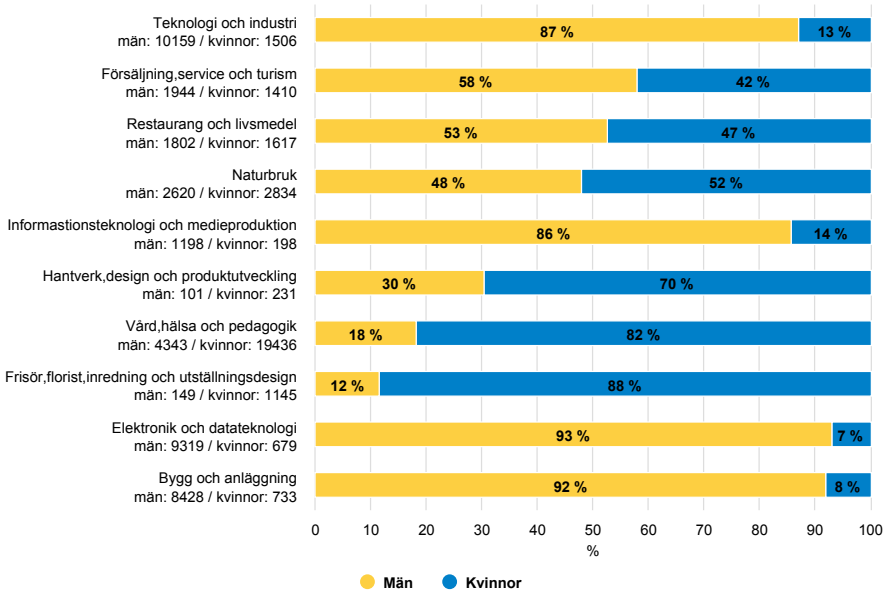
63. Helms Jørgensen, 2018a, s. 14.
64. Björk-Åman, Holmgren, Pettersson och Ström, 2021, s. 100.
65. Nord- VET - The future of Vocational Education in the Nordic countries, 2016, s. 15.
66. Mer specifik information om de olika inriktningarna: https://www.udir.no/utdanningslopet/videregaende-opplaring/
67. Nord- VET - The future of Vocational Education in the Nordic countries, 2016, s. 16.
68. Nord- VET - The future of Vocational Education in the Nordic countries, 2016, s. 16.
69. Se mer på Utdanningsdirektoratets hemsida: https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/forsok-og-pagaende-arbeid/ny-tilbudsstruktur-i-fag--og-yrkesoplaringen/

Informasjonsteknologi og medieproduksjon, Naturbruk, Restaurant- og matfag, Salg, service og reiseliv, Teknologi- og industrifag.

Flickor och pojkar i norska gymnasieskolans yrkesutbildningar

Följande figur[70] visar könsfördelningen av elever på de olika yrkesprogrammen i Norge 2020:

Figur 7. Norge (pupils): Antagna på yrkesprogram, fördelat på kön (andel i procent/antal), 2020. Namnen på programmen är en egen översättning från norskt original.



Figur 7 visar tydligt hur pojkar respektive flickor dominerar inom vissa av yrkesprogrammen. På en del av yrkesprogrammen är pojkarna i klar majoritet, och på andra program är flickorna i majoritet.

På Elektronik och datateknologi är 93 procent av eleverna pojkar. På Bygg och anläggning är 92 procent av eleverna pojkar. På Teknologi och industri är 87 procent av eleverna pojkar. På Informastionsteknologi och medieproduktion är 86 procent av eleverna pojkar. På Frisör, florist, inredning och utställningsdesign är 88 procent av eleverna flickor. På Vård, hälsa och pedagogik är 82 procent av eleverna flickor.

De yrkesprogram med jämnast fördelning är Restaurang och livsmedel (53 procent pojkar), Naturbruk (48 procent pojkar), och Försäljning, service och turism (58 procent pojkar) där andelarna pojkar och flickor i det närmaste är lika stora. Statistiken ger inte någon information om specialiseringar inom programmen.

70. Figuren baseras på data i Tabell: 13159: Pupils, apprentices and trainees in upper secondary education, immigrants and Norwegian-born to immigrants, by sex, education programme, contents and year: https://www.ssb.no/en/statbank/table/13159/ För syfte och tydlighet visas enbart data för fördelningen mellan män och kvinnor listade som "pupils", år 2020. Notera att elever kategoriseras olika beroende på var i utbildningen de befinner sig. Tabellen hämtades 2021-10-29.

Sverige

Kort historisk framväxt

Utgångspunkten för den svenska modellens upplägg är en målsättning om grundläggande utbildningsmässig jämlikhet. Mot bakgrund av reformerna under 1960-talet slogs under tidigt 1970-tal bland annat den före detta yrkesskolan och gymnasieskolan samman[71] och fram till 1994 lades alla utbildningar i samma organisation. Gymnasieskolan var uppdelad i en högskoleförberedande del som gav behörighet till högskolestudier respektive en yrkesförberedande del som inte gav behörighet till högskolestudier. År 1994 förändrades gymnasieskolan. Yrkesprogrammen gjordes treåriga och till och med 2010 var alla nationella gymnasieprogram, inklusive yrkesprogrammen, högskoleförberedande såtillvida att de gav högskolebehörighet. Detta ändrades 2011, då högskoleförberedande och yrkesförberedande gymnasieprogram återigen delades upp, men där det finns möjlighet att läsa de kurser som krävs för högskolebehörighet inom ramen för yrkesutbildningarna. Under de senaste 30 åren har svensk välfärds- och utbildningspolicy förändrats i hög grad, och Sverige har gått från att ha ett av OECDs mest centraliserade utbildningssystem till att idag ha ett av de mest decentraliserade, och med jämförelsevis väldigt starka marknadsinslag.[72] Detta har medfört att svensk gymnasieskola idag är starkt konkurrensutsatt, men välfärdsmodellen är fortfarande synlig exempelvis gällande värderingar i utbildningen.[73]

I och med gymnasiereformen 2011 infördes en delvis annan modell där lärlingsutbildningar nu erbjuds på gymnasiet. I lärlingsutbildningen ges möjlighet till att en mer omfattande del av utbildningen genomförs på en arbetsplats, vilket medför att dessa utbildningar inte leder till någon högskolebehörighet.

Nuvarande modell

Yrkesprogrammen i Sverige är treåriga och idag bygger större delen av yrkesprogrammen på skolbaserat lärande (87 procent) medan en mindre andel baseras på arbetsplatsförlagt lärande (13 procent).[74] Arbetsplatsförlagt lärande ska vara en del av alla yrkesprogram. 28 procent av alla elever i gymnasieskolan går på något yrkesprogram, 3 procent går någon lärlingsutbildning, och av dessa båda kategorier tar 72 procent examen efter 3 år.[75] Yrkesprogrammen kan läsas som lärlingsutbildning, och då ska mer än hälften av utbildningstiden vara förlagd på en arbetsplats. Lärlingsutbildning och yrkesprogram ger samma yrkesexamen.

I svenska gymnasieskolan finns 18 nationella gymnasieprogram, varav 12 är yrkesprogram: Barn och fritid, Bygg- och anläggning, Ekonomi, El- och energi, Fordon och transport, Handel och administration, Hantverk, Hotell och turism, Industritekniska, Naturbruk, Restaurang och livsmedel, VVS och fastighet, Vård och omsorg.[76] Utöver dessa 12 yrkesprogram finns ett antal riksrekryterande program med inriktning mot flygteknik, marinteknik, sjöfart, tågteknik, samiska näringar och yrkesdans, men här går enbart ett mycket litet antal elever.

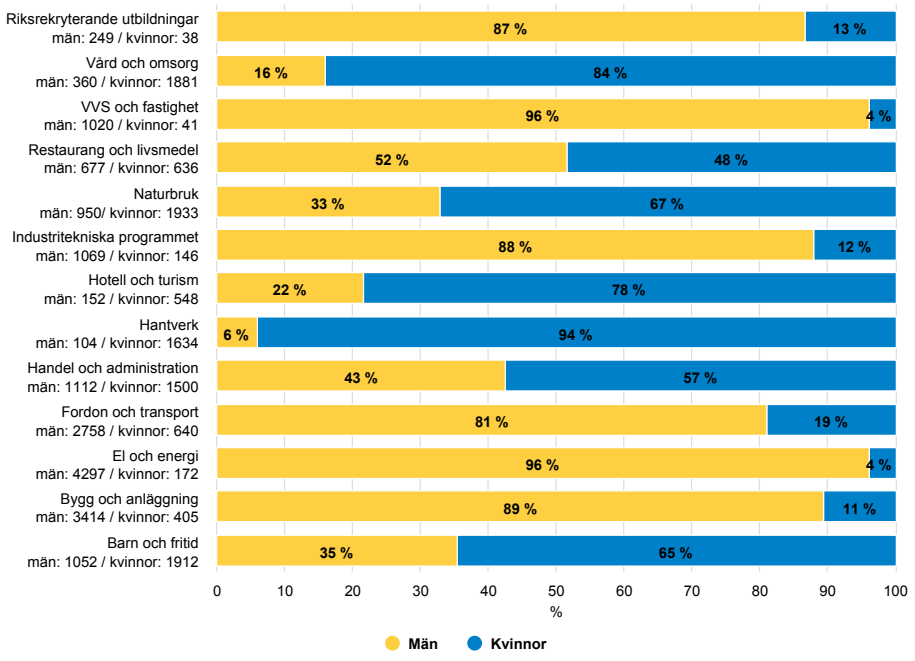
---

71. För en beskrivning av dessa reformer, se: Larsson, 2020.
72. Lundahl, Erixon Arreman, Holm, & Lundström, 2013.
73. Lundahl, et al., 2013.
74. Björk-Åman, et al., 2021, s. 100.
75. Björk-Åman, et al., 2021, sid, 100. Notera dock att detta beror på hur en räknar och att exakta jämförelser är svåra att göra.
76. För närmare information om dessa yrkesprogram, se Skolverkets sida om gymnasieprogrammen: https://www.skolverket.se/undervisning/gymnasieskolan/laroplan-program-och-amnen-i-gymnasieskolan/gymnasieprogrammen

Flickor och pojkar i svenska gymnasieskolans yrkesutbildningar

Följande figur visar könsfördelningen av elever på de olika yrkesprogrammen i Sverige läsåret 2019/2020:

Figur 8. Sverige: Antagna på yrkesprogram, fördelat på kön (andel i procent/antal), 2019



Figur 8[77] visar tydligt hur pojkar respektive flickor dominerar inom vissa av yrkesprogrammen. På en del av yrkesprogrammen är pojkarna i klar majoritet, och på andra program är flickorna i majoritet.

På VVS och fastighetsprogrammet är könsskillnaden som störst. Här är 97 procent av eleverna pojkar. På El och energiprogrammet är fördelningen i princip densamma, och där är 96,5 procent av eleverna pojkar. På Bygg och anläggning är 90,6 procent av eleverna pojkar. På Industritekniska programmet är 89 procent av eleverna pojkar. På Fordons och transportprogrammet är 82 procent av eleverna pojkar. På Hantverksprogrammet är 93,6 procent av eleverna flickor. På Vård- och omsorgsprogrammet är 75 procent av eleverna flickor. På Hotell- och turismprogrammet är 74 procent av eleverna flickor. På Naturbruksprogrammet är 67,5 procent av eleverna flickor. På Barn- och fritidsprogrammet är 62 procent av eleverna flickor.

De yrkesprogram med jämnast fördelning är Restaurang och livsmedelsprogrammet och Handel och administrationsprogrammet där andelarna pojkar och flickor i det närmaste är lika stora. Statistiken ger inte någon information om specialiseringar inom programmen.

77. Figuren baseras på data i Skolverkets Tabell 3 A: Elever antagna på sitt förstahandsval (nybörjare i gymnasieskolans skolår 1 den 15 oktober 2019) läsåret 2019/2020, redovisade efter kön. Tabellen hämtades 2021-10-28. https://www.skolverket.se/skolutveckling/statistik/sok-statistik-om-forskola-skola-och-vuxenutbildning?sok=SokC&verkform=Gymnasieskolan&omrade=Skolor%20och%20elever&lasar=2019/20

Översiktlig sammanfattning

På ett övergripande plan framträder några områden som möjliga att ringa in där det är intressant att notera att de olika länderna liknar varandra eller skiljer sig åt. En av likheterna är att ländernas utbildningssystem vuxit fram som delar av välfärdssamhällets utveckling. Yrkesutbildning förhåller sig i samtliga länder fortsatt till idén om välfärdssamhället, samtidigt svarar de på arbetsmarknadens behov. Det finns tydliga idéer om att statusen i yrkesutbildningen behöver höjas och att yrkesutbildningen samtidigt behöver producera anställningsbar och efterfrågad arbetskraft till arbetsmarknaden. En av de stora skiljelinjerna mellan länderna är hur stark uppdelningen är mellan ett yrkesutbildningsspår och ett akademiskt utbildningsspår på gymnasienivå. Detta är samtidigt ett exempel på hur länderna förhåller sig olika till idéer om hur utbildningssystem kan och bör fungera när syftet är såväl generell välfärd som fortsatt och stärkt samhällsekonomisk utveckling. De starkaste motpolerna syns i skillnaderna mellan Sverige (främst före 2011) och Danmark, där organiseringen av yrkesutbildningen i Sveriges fall historiskt legat under samma paraply som akademisk gymnasieutbildning medan Danmark historiskt haft ett parallellsystem där yrkesutbildningen organiserats vid sidan av akademisk gymnasieutbildning. Ytterligare ett område där länderna skiljer sig åt är vilka möjligheter som finns att få högskolebehörighet vid avlagd examen. Det hänger samman med de delvis skilda sätten att hantera frågan om social inkludering och jämlikhet. Här ingår frågan om hur ungdomar på bästa sätt ska förmås hållas kvar i gymnasieskolan så att de avgår med examen.

En av de mest slående likheterna mellan yrkesutbildning i de nordiska länderna syns vara fördelningen mellan pojkar och flickor i olika yrkesutbildningsområden. Den statistik som presenteras illustrerar stora likheter både vad gäller vilka områden pojkar och flickor dominerar, och att pojkar generellt har en starkare dominans. Inom energi, industri, bygg och anläggning syns exempelvis en nästan total dominans av pojkar. Det bör också noteras att dessa utbildningsområden i de flesta länderna rymmer ett mycket stort antal elever, jämfört med många av de andra områdena där långt färre elever studerar. Flickorna dominerar istället inom vård- och omsorgsområdet. Det är också intressant att notera att det inom områdena service och administration generellt finns en jämnare fördelning i de nordiska länderna.

Insatser mot könsbundna studieval i nordisk yrkesutbildning

I denna andra del av rapporten beskrivs exempel på insatser som gjorts för att på olika sätt motverka könsbundna studieval inom yrkesutbildning. En beskrivning av sådana insatser är inte alldeles enkel att göra, bland annat på grund av att yrkesutbildning organiseras på så olika sätt i de nordiska länderna. Det beror också på att insatser kan se väldigt olika ut och att vad som är en insats och inte kan tolkas på olika sätt. Dessutom görs många liknande insatser i de olika länderna. Av dessa anledningar har ett urval gjorts, i syfte att skapa ett underlag för vidare diskussion om utmaningar och möjligheter i arbetet med att minska könsskillnader i nordisk yrkesutbildning och därtill kopplat arbetsliv.

Insatserna har valts ut för att representera en nordisk bredd, för att representera en variation av branscher på arbetsmarknaden och slutligen för att representera en variation av metoder, målgrupper och målsättning i insatserna. Insatser som valts ut är pågående eller har avslutats under de senaste sex åren. Tidsspannet har begränsats för att insatserna som presenteras ska vara aktuella och i linje med nuvarande lagstiftning, framförallt kring diskriminering. Insatserna riktar in sig på yrkesutbildning på gymnasienivå och valet till denna utbildning, för att hålla sammanställningen relevant för rapportens genomgående fokus på yrkesutbildning på gymnasienivå för ungdomar. Den information som beskrivningarna bygger på är hämtad från de hemsidor och rapporter som hänvisas till i text och fotnoter.

Jämställdhet och styrning i och genom utbildning

Styrning, organisering och uppföljning av utbildningssystem är resultat av de nordiska ländernas olika sätt att styras och den förda politiken. Därför skiljer sig förutsättningarna för olika typer av insatser för att minska könsskillnader inom utbildning och arbetsliv. Faktorer såsom exempelvis nationell, regional eller lokal styrning av skolan, graden av marknadspåverkan, graden av involvering från arbetsmarknadens parter, osv, ger olika möjligheter och utmaningar i arbetet med att minska könsskillnader i yrkesutbildningen i Norden.

Ansatser för att minska könsskillnader i arbetsliv och utbildning sker i Norden i hög grad som en del av övergripande politiska strategier. Dessa ansatser är oftast inte avgränsade till särskilda branscher, yrkesgrupper inom skolan, eller till flickor som grupp eller pojkar som grupp, utan tar istället sin utgångspunkt i policy om jämställdhet, diskriminering och utbildning. Sådana jämställdhetsintegrerings-strategier[78] syns i flertalet policytexter och andra handlingsplaner som rör utbildning. I de nordiska länderna återfinns formuleringar på övergripande och bitvis detaljerad nivå om hur jämställdhet ska uppnås i och genom skolan i olika typer av lagar om jämställdhet, diskriminering och skola. Motverkande av könsbundna studieval är ett område som specifikt nämns, exempelvis i samband med skolans

78. För mer information om jämställdhetsintegrering i Europa, se exempelvis EIGE: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming

arbete med könsstereotyper och i samband med skolans studie- och yrkesvägledning.

Ett sätt som styrningen mot jämställdhet sker, på bitvis mer detaljerad nivå, är genom formuleringar i ländernas läroplaner. I Sverige kommer exempelvis gymnasieskolans och därmed också den gymnasiala yrkesutbildningens läroplan förändras (gäller från juli 2022) i syfte att stärka det jämställdhetsarbete som sker i och genom skolan.[79] Utbildningen som helhet och undervisningen ska präglas av läroplanens jämställdhetsperspektiv, och det gäller såväl utbildning som sker i skolan som ute på arbetsplatser. Formuleringarna handlar om ett arbete som behöver ske på flera nivåer, såväl organisering av utbildning och undervisning, som dess innehåll, och målsättningen är bland annat att motverka att könsmönster begränsar elevernas val.

Jämställdhet som politiskt mål, formulerat i termer av att den svenska skolan ska motverka begränsande könsmönster, kunskap om begränsande normer och förebygga sexism, ska med andra ord omsättas i praktiken i skolan, oavsett om undervisning sker i skolan eller på arbetsplatser. Kopplat till skolans uppdrag, så som de skrivs fram i läroplanerna, finns en rad aktörer (myndigheter, förvaltningar, enskilda och offentliga skolor, privata och offentliga arbetsmarknadsaktörer) vilka alla är tänkta att omfatta, uppbära och omsätta strategierna om jämställdhet. Även om utförandet naturligtvis skiljer sig åt mellan de nordiska länderna, ser huvuddragen av denna styrning likartad ut.

I norska Opplæringslova (Lagen om grundskolan och den vidaregående kolan) finns exempelvis formuleringar om att utbildningen ska främja jämställdhet. Från 2020 gäller nya läroplaner i Norge, och dessa har utvecklats med fokus bland annat på att skolan ska arbeta för jämställdhet i samhället genom att utveckla könsneutralt innehåll. I den isländska läroplanen för grundskolan återfinns syften om att både män och kvinnor ska förberedas för samma möjligheter till deltagande i samhället, familjelivet och på arbetsmarknaden.[80] Dessa formuleringar har sin grund i den isländska lagen om jämlikhet och jämställdhet, som bland annat specifikt adresserar frågan om studieval.[81]

Styrning för jämställdhet i och genom skolan sker dock inte enbart genom direkta formuleringar i utbildningspolicy, utan även genom olika typer av utredningar och handlingsplaner. I Danmark tillsattes exempelvis 2016 en kommitté för att identifiera utvecklingsmål och föreslå initiativ i syfte att påskynda utvecklingen mot att jämställdhet arbetas in i hela utbildningskedjan.[82] Som en del av regeringens strategi för att motverka sexuella trakasserier kommer Børne- og Undervisningsministeriet från och med 2020 att genomföra flertalet satsningar. Bland annat ska kartläggningar av utmaningar kopplade till sexuella trakasserier och utbildningspraktik stärkas, och dialog ska föras med särskilt utsatta branscher. Detta ligger också i linje med de rekommendationer som framförs i Institut for Menneskerettigheders rapport "Minoritetskøn på erhvervsuddannelser"[83] om att bland annat stärka den psykiska arbetsmiljön och riktat arbeta mot könsstereotyper i yrkesutbildningen.

---

79. Mer information om de förändrade läro- och kursplanerna hos Skolverket 80: https://www.skolverket.se/undervisning/grundskolan/aktuella-forandringar-pa-grundskoleniva/nytt-i-laroplanernas-inledande-delar-2022
80. Opplæringslova 2016 § 1.1 och The Icelandic national curriculum guide for compulsory schools – General section. 81.
81. Se specifikt artikel 15 om utbildning och skola 82: https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Equal%20Status%20and%20Equal%20Rights%20Irrespective%20of%20Gender.pdf
82. Undervisningsministeriet, 2017, s. 4. 83.
83. Zuleta, Steffensen, Holte Kristensen, Maskell och Bjørnholm, 2020.

Här beskrivs studie- och yrkesvägledning ha en viktig roll för att motverka könsbundna studieval, men att vägledningen behöver undersökas och eventuellt utvecklas så att vägledningen kan präglas av större kunskap om genus och jämställdhet. I kommitténs rapport pekas normer och föreställningar i studie- och yrkesvägledning ut som viktiga att utmana, så att könsbundna utbildningsval kan utmanas.

Generella insatser - branschövergripande

Många insatser för att minska könsuppdelningen i yrkesutbildningar och på arbetsmarknaden tar ett brett grepp och riktar inte in sig på enbart en bransch. Istället ramas just könsuppdelningen på arbetsmarknaden in som ett problem, och många av insatserna involverar ofta ett fokus på yrkesutbildningarna och den könsskillnad som råder där. Det ska inledningsvis påpekas att en del av insatserna inte enbart fokuserar på just yrkesutbildningar, utan på den könsuppdelade arbetsmarknaden, där yrkesutbildningar ofta ingår i problembilden. Vissa av insatserna riktar sig mer mot flickor som grupp och vissa mot pojkar som grupp medan andra inte avgränsat insatserna mot något av könen.

#KVENNASTARF – isländska förebilder för fler kvinnor till mansdominerade yrken

Insatsen #Kvennastarf utgår från idén om att det finns vissa yrken som kan kategoriseras som ”kvinnojobb” och andra som ”mansjobb”. ”Kvinnojobb” har som begrepp har fått ge namn till kampanjen som erbjuder beskrivningar av alla jobb som just kvinnojobb, för att på så sätt utmana begränsande föreställningar om att män och kvinnor inte kan jobba inom alla yrken.

Målsättning: Insatsens övergripande målsättning är att få fler kvinnor att välja yrkesutbildningar där det idag är en övervägande majoritet av män som studerar. Framför allt är det inom teknik och industri som mansdominansen är som störst och där samtidigt bristen på arbetskraft är stor. Insatsen är en del av en bredare satsning bland yrkesskolorna i Island att öka antalet yrkesutbildade och få 30 procent av grundskoleeleverna år 2030 att välja yrkesutbildning. Om antalet kvinnor ökar i yrkesutbildningen kommer också det totala antalet elever att öka på yrkesutbildningarna, vilket förmodas leda till fler yrkesutbildade och därmed positiv påverkan på den isländska ekonomin.

Målgrupp: Flickor i grundskolan är den främsta målgruppen, men till viss del finns ett bredare fokus på att locka fler personer till yrkesutbildningarna överlag. Grundskoleelever är därför den bredare målgruppen för kampanjen.

Metod: Kampanjen påbörjades 2017, men fortgår, framför allt genom kampanjens sida på Facebook. Idéen var från början att uppmärksamma de kvinnor som redan idag arbetar inom mansdominerade yrken, för att på så sätt sprida goda förebilder. Intervjuer med kvinnor i mansdominerade yrken ligger till grund för kampanjen som under 2017 involverade såväl reklam på busshållplatser som en Facebook-sida. Idag finns över hundra berättelser att ta del av på kampanjens Facebook-sida, där kvinnor i traditionellt mansdominerade yrken berättar om sina erfarenheter. För att uppmärksamma hur stora könsskillnaderna är presenteras på kampanjens hemsida

statistik över hur många män och kvinnor som för tillfället studerar på några utvalda olika yrkesprogram, exempelvis inom elektronik, metall-teknik och ljudteknik.

Aktörer: Alla 13 yrkesskolor i Island är med i kampanjen, liksom en del industriaktörer och myndigheter.[84]

För mer information om insatsen, se hemsidan: https://kvennastarf.is

"Mer plats" – Förändring av könsnormer i finsk yrkesskola

Projektet "Mer plats! Förändring av könsnormer i yrkesskolan" pågick mellan 2018 och 2020 och utgick från den könsuppdelning som finns på finsk arbetsmarknad med kvinnodominerade respektive mansdominerade branscher, samt att denna uppdelning sker på alla nivåer i skolan. En grundläggande fråga i projektet var om det är ett fritt val att välja en mansdominerad bransch som kvinna eller en kvinnodominerad bransch som man. Projektet är avslutat men det nätbaserade material som skapats finns kvar att ta del av på hemsidan.

Målsättning: Den övergripande målsättningen med projektet var att förändra könsnormer i yrkesskolan. Genom att rikta in sig på de som arbetar i skolan var syftet med utbildningar och material som skapats och genomförts inom projektet att göra det enklare för lärare inom yrkesutbildning att arbeta med frågor om jämställdhet, jämlikhet och likabehandling.

Målgrupp: Personal inom yrkesutbildningar är målgrupp i projektet.

Metod: Fortbildningar för personal som arbetar inom yrkesutbildning har genomförts och ett nätbaserat material har skapats som riktas mot yrkeslärare. Det nätbaserade materialet finns samlat under namnet "Allas yrkes" och består av självtest, kunskapsbank, metodtips, tips på länkar med mera. I självtestet kan lärare testa hur långt de kommit längs "jämlikhetsstigen". I verktygslådan finns checklistor för lärare och för arbetslaget, idéer för granskning av undervisningsmaterial, övningar att genomföra med såväl elever som kollegor, och best practice inom områdena undervisningsmetoder och pedagogiska lösningar, undervisningsmaterial, enkäter och elektroniska system, skolans utrymmen, bedömning, språkbruk och flerspråkighet, och slutligen interaktion och bemötande. I materialet ingår också en FAQ med tips på hur en kan tänka bland annat kring motstånd mot jämställdhetsarbete bland kollegor och elever.

Aktörer: Projektet finansierades av Undervisnings- och kulturministeriet, och genomfördes av Ekvalita i samarbete med fem olika yrkesläroanstalter.[85]

För mer information om insatsen, se hemsidan: https://ekvalitaeducation.fi/sv/merplats-se/

84. För en fullständig förteckning av samarbetspartners, se: https://kvennastarf.is/samstarfsadilar/
85. För en fullständig förteckning av samarbetspartners, se: https://ekvalitaeducation.fi/sv/merplats-se/.

FIU-Ligestillings mentorordning – mentorskap för minskad könsuppdelning på dansk arbetsmarknad

Denna pågående fackliga samverkansinsats tar som sin utgångspunkt den starkt könsuppdelade arbetsmarknaden i Danmark och riktar in sig på yrken inom metall, sjukvård, handel och service.

Målsättning: Den övergripande målsättningen med insatsen är att bryta den starka könsuppdelningen på danska arbetsmarknaden. Detta vill insatsen uppnå genom att stötta och motivera unga yrkesverksamma.

Målgrupp: Insatsen riktar sig mot unga yrkesverksamma, inkluderat elever och lärlingar, som tillhör underrepresenterat kön i yrken med stark dominans av antingen män eller kvinnor.

Metod: Mentorsprogram där unga yrkesverksamma (och fackanslutna) anmäler sig och får stöttning av en mentor, det vill säga någon som är äldre och har erfarenhet från yrket, genom att ses eller samtala ungefär en gång i månaden under sex månader. Mentorn är antingen någon från fackföreningen eller någon som arbetar i yrket och som kan ge råd och inspiration.

Aktörer: FIU-Ligestilling, som är ett partnerskap mellan fackföreningarna Dansk Metal, 3F, Serviceforbundet, Dansk Sygeplejeråd och HK

För mer information om insatsen, se hemsidan: https://fiu-ligestilling.dk/mentor/

Breaking down the barriers: Reasons for young people's educational choices and ways of reducing gender segregation in educational and occupational fields

Detta avslutade forsknings- och förändringsprojekt (2017–2019) hade den starkt könsuppdelade arbetsmarknaden i Finland som utgångspunkt. Projektet riktade in sig på att både förklara könsuppdelningen och komma med rekommendationer för att förändra den baserat på forskningsresultaten.

Målsättning: Den övergripande målsättningen med projektet var att minska könsuppdelningen inom utbildning och på arbetsmarknaden. Mer specifikt syftade forskningsprojektet till att skapa data om ungas uppfattningar om olika yrken, med ett särskilt fokus på unga pojkars och flickors olika förståelser av yrken kopplat till deras liv i övrigt. Utifrån denna data ville projektet förbättra den generella förståelsen av vad som ligger bakom könsuppdelningen i studieval och på arbetsmarknaden. Syftet var även att utveckla rekommendationer och metoder för att försöka minska könsuppdelningen.

Målgrupp: Den huvudsakliga målgruppen för projektet var unga, men projektet och rekommendationerna vände sig också till beslutsfattare, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, lärarutbildare, studie- och yrkesvägledare, grundskolor och gymnasieskolor, samt till aktörer involverade i ungas fritidsaktiviteter.

Metod: Inom ramen för forskningsprojektet genomfördes bland annat litteraturstudier och intervjuer med studievägledare genomfördes. Slutrapporten innehåller bland annat rekommendationer för att göra olika sektorer attraktiva för unga, oavsett kön. Projektet producerade också tre policy briefs. En av metoderna för att nå unga var att försöka kommunicera med dem på ungas sätt. Bland annat utvecklades några memes riktade mot unga i syfte att skapa uppmärksamhet om

genus, utbildning och yrken. Projektet uppmuntrar till användning av dessa memes för att bland annat hjälpa till att skapa diskussion på sociala medier.

Aktörer: Finnish Youth Research Society.

För mer information om insatsen, se hemsidan: https://www.youthresearch.fi/research-projects/breaking-down-the-barriers

Nordiskt samarbete om jämställdhet i arbetsplatsförlagt lärande

Samarbetsprojektet pågick mellan 2017 och 2018 och tog sin utgångspunkt i de liknande utmaningar som råder inom skola och arbetsmarknad i de nordiska länderna gällande könsstereotypa utbildnings- och yrkesval. Bakgrunden till projektet är dels de mönster som finns av traditionella utbildningsval och dels att de elever som gjort otraditionella studieval i högre grad avbryter sina studier. Samarbetet finansierades delvis av Nordiska ministerrådet, genom Nordisk jämställdhetsfond.

Målsättning: Målet med projektet var att kartlägga insatser inom området jämställdhet i arbetsplatsförlagt lärande (apl), utbyta erfarenheter och identifiera goda exempel.

Målgrupp: Den främsta målgruppen är lärare, skolledare och arbetsplatshandledare inom yrkesutbildningar, men projektet har också skolhuvudmän, branschorganisationer, intresseorganisationer och offentliga förvaltningar som målgrupp.

Metod: Genom fyra mötesplatser utbyttes erfarenheter i projektgruppen och bland inbjudna deltagare från skola, branscher, myndigheter och intresseorganisationer. Däremellan diskuterade nationella grupper hur erfarenheterna kunde omsättas i den nationella kontexten. En mötesplats organiserades i varje land som deltog. Information om erfarenheterna i gruppen spreds via de organisationer som deltog i projektgruppen samt genom de som var inbjudna till de fyra mötesplatserna. Skolverket i Sverige var projektledare och spred bland annat informationen om erfarenheterna vidare i sina programråd och därigenom vidare till branschorganisationer. I Island spreds informationen vidare till branschorganisationer via deltagande IÐAN och genom kunskapsspridning till politisk nivå. I Norge spreds kunskap vidare via studievägledare till skolor. På Åland spreds information vidare direkt till skolor, och i Finland har information spridits vidare inom yrkesutbildning och myndigheter. I de organisationer som deltog har också erfarenheterna omsatts på olika sätt i organisationernas arbete. Exempelvis har Skolverket i Sverige utvecklat sin webbaserade apl-handledarutbildning med inspiration från erfarenhetsutbytet, och Islands universitet har infört ett moment om jämställdhet för lärare och studie- och yrkesvägledare.

Vid avslutande arbetsdagar genomfördes och dokumenterades kartläggningen gemensamt av projektgruppen. Kartläggningen visade att det finns ett stort behov av att stödja såväl elever som yrkeslärare och handledare i jämställdhetsarbetet inom ramen för det arbetsplatsförlagda arbetet. Kartläggningen visade att det generellt saknas ett systematiskt arbete, bland annat med handlingsplaner och kompetensutbildningar, för att stärka jämställdhetsarbetet i organisationer och på strukturell nivå.

Aktörer: De organisationer som samverkat i projektet var IÐAN (Island), Akkershus fylkeskommun (Norge), Ålands gymnasium (Åland), Utbildningsministeriet Helsingfors (Finland), Yrkesakademin i Österbotten (Finland) och Skolverket (Sverige).

För mer information om insatsen, se rapport-länken under "Nordiskt projekt om jämställdhet" på Skolverkets hemsida: https://www.skolverket.se/skolutveckling/inspiration-och-stod-i-arbetet/stod-i-arbetet/jamstalldhet-i-apl#h-Nordisktprojektomjamstalldhet.

Avslutande kommentar

De insatser som beskrivits ovan har alla på olika sätt haft ett övergripande fokus på jämställdhetsarbete för att direkt eller indirekt påverka könsskillnader i yrkesutbildning och arbete. Insatserna tar alla utgångspunkt i de könsskillnader som finns, men med lite olika fokus. Bland annat återfinns arbetskraftsbrist och ekonomiska konsekvenser som skäl för fokus på jämställdhetsarbete för att minska könsskillnaderna i utbildnings- och yrkesval för att på så sätt säkra nationens framtida behov av arbetskraft. Även elevers rättigheter återfinns som skäl för fokus på jämställdhets-, jämlikhets-, och likabehandlingsarbete för att på så sätt förbättra elevers studiemiljö och på så sätt påverka könsskillnader i utbildningsval.

Branschspecifika insatser

Nedan beskrivs några exempel på insatser inom särskilda branscher.

Bygg, anläggning och installation

"Boss Ladies – rethink your skills" – dansk insats för fler kvinnor i bygg-, anläggning- och installationsbranschen

Projektet "Boss ladies" pågick mellan 2018 och 2021 och var en samverkansinsats med insatser riktade mot såväl utbildning som organisationer. Projektet tar som utgångspunkt den brist som råder på arbetskraft inom branschen i Danmark, och som förväntas bli värre inom en tioårsperiod. Att få fler kvinnor att söka yrkesutbildning kopplade till branschen är ett sätt att få fler yrkesutbildade, vilket förväntas vara gynnsamt för dansk tillväxt. Samtidigt finns många fördomar om att arbete inom denna bransch inte passar kvinnor, vilket projektet ser som en bidragande orsak till att kvinnor inte väljer dessa yrken.

Målsättning: Det övergripande syftet är att minska bristen på arbetskraft inom den danska bygg-, anläggnings- och installationsbranschen genom att motivera fler unga kvinnor att välja denna yrkesbana. Mot bakgrund av de fördomar som råder i branschen om att dessa yrken inte passar kvinnor vill projektet skapa kulturförändringar så att unga kvinnor motiveras att välja yrken inom branschen. Vidare är målet att stärka kvinnors yrkesstolthet och skapa förutsättningar för ökat välmående bland kvinnor inom yrkesutbildning kopplat till branschen och i yrket

genom att bemöta de utmaningar som kvinnor inom branschen idag upplever.

Målgrupp: Insatserna inom projektet riktar sig framför allt mot unga kvinnor som ännu inte valt yrkesbana eller gymnasieinriktning. En del av insatserna riktar också in sig mot lärare och anställda inom yrkesutbildning, samt mot organisationer och företag som erbjuder lärlingsplatser.

Metod: Inom projektet har sex olika typer av aktiviteter genomförts.

- Boss Ladies Ambassadors består av 45 unga kvinnor som arbetar inom branschen och som agerar som goda förebilder genom att besöka grundskolor, yrkesskolor och yrkes-centra. De delar med sig av sina erfarenheter och tankar om möjligheterna med att vara kvinna i branschen. Tillsammans med projektkoordinatorer genomförs även några övningar under besöken.
- Boss Ladies Internship består av en tredagarspraktik för de äldsta flickorna i grundskolan som inte har någon koppling till branschen genom exempelvis någon släkting. Utgångspunkten är att de flickor som väljer yrken inom branschen till övervägande del har kommit i kontakt med yrket genom någon nära släkting som arbetar inom branschen. Genom att erbjuda en praktik ges möjlighet för flickor att prova på något yrke inom branschen i något lokalt företag.
- Learning Labs består av två utbildningstillfällen som riktar sig till lärare, ledning, handledare och andra anställda inom yrkesskolan. Utbildningen syftar till att öka deltagarnas kunskaper om hur det är att vara kvinna i branschen, så att de därigenom ska få verktyg för att förbättra förutsättningarna för kvinnor i utbildningen. I utbildningen ges exempel på övningar och metoder för förändring, samt hjälp med att skapa en handlingsplan.
- Reversed Recruitment är ett samarbete med organisationer och företag som erbjuder lärlingsplatser där syftet är att dessa företag ska göra sig attraktiva för de unga kvinnorna snarare än tvärtom. Boss Ladies hjälper till med att skapa nätverk mellan lokala yrkesskolor, företag och unga kvinnor som är lärlingsaspiranter för att underlätta för dem att få en lärlingsplats.
- Boss Ladies Talent Development riktar sig till blivande ambassadörer och består dels av en introduktionsutbildning, och dels av mentorskap som erbjuds ambassadörerna så att de får hjälp med karriärvägledning och hur de kan hantera att vara kvinna i en mansdominerad bransch.
- A New Narrative handlar om att skapa utrymme för röster från kvinnor i branschen i media för att på så sätt höja statusen i att vara utbildad inom dessa yrken.

Aktörer: Projektet drivs av Foreningen Divérs men är ett samarbete mellan föreningen och ett antal branschorganisationer, fackföreningar, skolor och kommuner.[86]

För mer information, se projektets hemsida: https://www.boss-ladies.dk/.

86. För en fullständig förteckning över samarbetsparterna, se: https://www.boss-ladies.dk/samarbejdspartnere.

Peabskolan i Göteborg, Sverige – insats för jämställdhet i arbetsplatsförlagt lärande

Mot bakgrund bland annat av att elever under det arbetsplatsförlagda lärandet i yrkesutbildningen pekade ut klimatet på Peab som sexistiskt och rasistiskt påbörjades en kunskapshöjande insats inom hela Peab som fortgår. Alla medarbetare har fått ta del av kunskapshöjande insatser om jämställdhet, mångfald och likabehandling. En utgångspunkt i insatsen är att branschen behöver bli mer inkluderande för att attrahera framtida medarbetare, vilket ses som ett krav för att branschen ska överleva i framtiden.

Målsättning: Den övergripande målsättningen med förändringsarbetet i företaget är ett mer inkluderande och mångfaldsmedvetet arbete. Mer specifikt vill Peab öka jämställdheten under det arbetsplatsförlagda lärandet som sker i företaget för att stärka elevernas arbetsmiljö under den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen.

Målgrupp: Målgruppen är medarbetare i Peab. Ett särskilt fokus finns på handledare i yrkesutbildningen som har fått särskild handledarutbildning.

Metod: Ett kartläggningsarbete gjordes av för att öka förståelsen för utmaningar och riskområden i hela verksamheten. Workshops och intervjuer med medarbetare och elever genomfördes som underlag. Med utgångspunkt i kartläggningen genomfördes workshops med olika delar av personalen om bland annat språkbruk, normer och attityder. Fördjupningskurser om det lagstadgade ansvaret för mångfald och likabehandling ges till chefer. Handledarutbildningen har satts i särskilt fokus eftersom handledaren är kopplingen mellan skolan och företaget.

Aktör: Peab.

För mer information om insatsen, se hemsidan: https://peab.se/hallbarhet/manniska/mangfald-och-jamstalldhet/. Mer information finns även på Skolverkets hemsida om jämställdhet i arbetsplatsförlagd utbildning.[87]

"Upplyst Sverige" – insats mot sexism och intolerans och för en jämställd elektronikbransch

Bakgrunden till denna gemensamma satsning är att elektrikeryrket är ett av Sveriges mest mansdominerade yrken, samt att få tjejer söker och slutför el- och energiprogrammet på gymnasiet.

Målsättning: Det övergripande målet för initiativet är att göra elektronikbranschen jämställd och modern så att både män och kvinnor ska känna sig lika manade att söka sig till yrken inom branschen. Syftet är att locka fler kvinnor till branschen och att initiativet ska leda till förändrade värderingar och attityder i branschen, för att få bukt med sexism och intolerans.

Målgrupp: Initiativet vill nå brett till elever på el- och energiprogrammet, elever som ska välja program till gymnasiet, lärare och övrig personal inom el- och energiprogrammet.

Metod: Genom dialog och medverkan på olika forum vill insatsen skapa uppmärksamhet kring yrkesutbildningen och möjligheterna till samverkan för att bryta mönster. Bland annat informerar företrädare för initiativet lärare på el- och energiprogram.

87. Mer information hos Skolverket: https://www.skolverket.se/skolutveckling/inspiration-och-stod-i-arbetet/stod-i-arbetet/jamstalldhet-i-apl#h-Erfarenhetfranbranschenokajamstalldhetvidkompetensforsorjningochapl

Aktör: Fackförbundet Elektrikerna och bransch- och arbetsgivarorganisationen Installatörsföretagen.

För mer information om insatsen, se hemsidan: www.upplystsverige.se

Kvinner i teknikk og håndverk – nätverk för flickor inom bygg och anläggning i Norge

Mot bakgrund av kvinnor är i minoritet inom bygg och anläggning, elektronik och teknik- och industriell produktion startades nätverket för kvinnor i dessa branscher i anslutning till projektet "Jenter i bil och elektro" år 2010.

Målsättning: Det övergripande målet med nätverket är att normalisera kvinnors plats inom byggbranschen och i verkstäder.

Målgrupp: Den primära målgruppen är flickor som ska välja yrkesbana, och därför riktar nätverket in sina informationsinsatser till mässor, föräldramöten och skolor. Under skolbesöken riktar sig informationen också till pojkar.

Metod: Nätverket genomför informationsinsatser där de berättar om hur det är att arbeta inom branschens yrken utifrån kvinnors erfarenheter, och vill på så sätt vara förebilder för att inspirera fler flickor att välja bygg och anläggning, elektronik och teknik- och industriell produktion som yrkesutbildningsinriktning.

Aktör: Kvinner i teknikk og håndverk.

För mer information om nätverket, se hemsidan: https://www.kvinnerith.no/om-oss/

Vård, omsorg och barn

Sjuksköterskor på skolbesök för fler pojkar till sjuksköterske- och ambulansyrket på Island

Mot bakgrund av att enbart cirka tre procent av alla sjuksköterskor i Island är män startades detta initiativ med finansiering från the Gender Equality Fund.

Målsättning: Initiativet har som målsättning att antalet män som påbörjar sjuksköterske- och ambulansutbildningar ska ha ökat till 20 procent år 2030. Mer specifikt är syftet att ändra stereotypa föreställningar om yrkena så att fler pojkar ska söka sig till kopplade yrkesutbildningar.

Målgrupp: Pojkar i årskurs nio som ska välja gymnasieinriktning.

Metod: En grupp med sjuksköterskor och ambulanspersonal gör skolbesök i Reykjavik-området och området runt Akureyri. Under besöken genomförs workshops där pojkarna i årskurs nio får en introduktion till yrkena och de får prova på en rad relaterade yrkespraktiker. Bland annat undervisas de i hjärt- och lungräddning, får prova att injicera med sprutor och tränas i Heimlich metod.

Aktör: Landspitali University Hospital, Faculty of Nursing på University of Iceland och Faculty of Nursing på University of Akureyri.

Övergripande information om insatsen finns att läsa här: https://www.ruv.is/frett/2021/05/19/hnodad-sprautad-og-haemlikkad-i-hagaskola?fbclid=IwAR0ybF0TkUVr6KV1Uw1DfQdXfYcowKIXED5kFaFfrXUYEJE6ILxCTsFGi2k

"Gör jämt i Vård- och omsorgscollege!" – en verktygslåda för jämställdhet i svenska vård- och omsorgsbranschen

Mot bakgrund av att vård- och omsorgsbranschen i Sverige är starkt könssegregerad samt att det finns en arbetskraftsbrist har detta initiativ tagits för att öka möjligheterna att göra branschen mer attraktiv. En övervägande majoritet av de som arbetar inom vård och omsorg i Sverige är kvinnor (fyra av fem) och pojkar avbryter oftare sina studier på vård- och omsorgsprogrammet än flickor.

Målsättning: Det övergripande målet med initiativet är att skapa jämställda arbetsplatser med god arbetsmiljö för alla och initiativet vill därför arbeta mot könsstereotypa förväntningar på kvinnor och män i yrket och på yrkesutbildningen.

Målgrupp: Materialet som tagits fram riktar sig mot ledning och personal inom såväl yrkesutbildningen som på arbetsplatser.

Metod: Initiativet består av ett material som har tagits fram som stöd för ökad kunskap och hur en kan arbeta i yrkesutbildning och på arbetsplatsen med frågor om genus, jämställdhet och den könssegregerade arbetsmarknaden. Materialet som tagits fram beskrivs som en verktygslåda. Här finns information om den lagstadgade grunden för att arbeta med frågor om jämställdhet och icke-diskriminering. I materialet finns tips om hur utbildningar och arbetsplatser arbetar inkluderande i sin kommunikation, bland annat på mässor. Materialet presenterar också råd om hur yrkesutbildningarna kan arbeta med värdegrunden och normkritik i sin rekrytering, under praktik, i sin studie- och yrkesvägledning, samt hur elever ska behållas under hela utbildningen. I materialet återfinns en rad länkar till referensmaterial som utbildare och arbetsplatser rekommenderas ta del av i sitt arbete.

Aktör: Föreningen Vård- och omsorgscollege som drivs av fackförbundet Kommunal tillsammans med Sveriges kommuner och regioner (SKL), Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation, Vårdföretagarna och Fremia.

För mer information om insatsen, se hemsidan: https://old2021.vo-college.se/dokumentbank/12851/1688?section=home

"Lekeresurs" – för att få pojkar att söka sig till arbete i norsk förskola

Mot bakgrund av att så få män arbetar i förskolan togs detta initiativ 2009 i Lillehammer för att på sikt öka andelen män i förskolan. De resurser som tagits fram behöver idag anpassas för att inte stå i strid med jämställdhets- och diskrimineringslagstiftning. Erfarenheter från projektet samlades in 2015 och finns nu som resurs att tillgå.

Målsättning: Syftet med insatsen var att ge pojkar erfarenhet av att arbeta med barn, och det långsiktiga målet var att få fler män att arbeta i förskolan.

Målgrupp: Primärt var målgruppen pojkar i Ungdomsskolen, men idag behöver insatsen vara öppen för sökande av båda könen om lön erbjuds. Pojkar bör enligt initiativet fortfarande vara de som uppmuntras att söka och marknadsföring ska utformas så att de attraherar pojkar.

Metod: Projektet har genomförts i flera kommuner och på flera olika förskolor. Pojkar har fått ansöka om en betald plats som Lekeresurs. Fler än som har kunnat

erbjudas plats har sökt, och när de påbörjat sin plats har de fått en introduktion av en man som arbetar i förskolan. Väl på plats i förskolan har pojkarna varit just lekresurser och har fått betalt för att leka med barnen. Projektet avslutades 2015 med en nationell konferens om utmaningarna och möjligheterna med att rekrytera och behålla män i förskolan. En utvärdering av projektet har genomförts och ett resursmaterial har ställts samman så att initiativ kan fortsätta i de förskolor som så önskar.

Aktör: Idag är projektet vidareutvecklat av Likestillingssentret, Dronning Mauds Minne Høgskole och Østlandsforskning, tillsammans med en rad förskolor.[88]

För mer information om insatsen, se exempelvis: https://www.barnehage.no/dmmh-forskning-lekeressurs/lekeressurs-kan-oppfylle-tre-onsker-pa-n-gang/102517

Skogsbruk

Nettverk for unge skogkvinner under utdanning – Norge

Mot bakgrund av att flickor nästan alltid är i minoritet eller till och med själva bland pojkar har det identifierats ett behov av ett nätverk för flickor i yrkesutbildning inom skogsbruk. Vintern 2020/2021 startades därför etableringen av ett nationellt nätverk för flickor i yrkesutbildning inom skogsbruk.

Målsättning: Etableringen av nätverket är i sin linda, men syftar till att stötta och föra samman de flickor som finns inom skogsbruksyrkesutbildning och de unga kvinnor som redan är utbildade i branschen.

Målgrupp: Flickor som läser skogsbruk vid någon yrkesutbildning och unga utbildade kvinnor i skogsbruksbranschen.

Metod: Bland annat kommer nätverkets deltagare erbjudas en mentor och ett webbinarium har anordnats.

Aktör: Kvinner i Skogsbruket med finansiering från förvaltningen i sex fylker, Velg Skog, Stora Enso samt Landbruksdirektoratet.

För mer information om insatsen, se hemsidan: https://www.kvinneriskogbruket.no/nettverk-for-unge-skogskolekvinner-under-utdanning

Avslutande kommentar:

Beskrivningarna av exemplen på insatser ovan visar att det även i insatser som genomförs riktade mot särskilda branscher finns delvis olika utgångspunkt och framför allt olika målgrupper för insatserna. I de branschspecifika insatserna är utgångspunkterna mer samstämmigt ytterst att tillsäkra den framtida tillgången till utbildad arbetskraft i branschen, vilket i flera fall också motiveras med att detta gagnar nationens tillväxt. Eftersom de branscher som lyfts här är starkt könsuppdelade är rekryteringen av män respektive kvinnor ett tilltag som kan stärka utsikterna till framtida god tillgång på arbetskraft. Med detta som utgångspunkt

88. För en fullständig förteckning över de samverkande aktörerna och förskolorna, se resurshäftet: https://dmmh.no/media/illustrasjonsbilder/for-barnehagene/lekeressurs-dmmh-web2.pdf

har de olika insatserna delvis olika fokus för att nå målet att rekrytera fler av det underrepresenterade könet till yrkena och de därtill kopplade yrkesutbildningarna. Bland exemplen syns flera insatser där förebilder lyfts fram, flera insatser där värdegrundsarbete sätts i fokus, och flera där kunskapsspridning står i centrum.

Genusanalys av könsskillnader i yrkesutbildning

Rapportens beskrivningar av yrkesutbildningar i Norden tar sin utgångspunkt i en binär könsmodell med fokus på att visa hur kvinnor som grupp och män som grupp i stor utsträckning befinner sig i olika delar av yrkesutbildningen. Figurerna 4–8 illustrerar hur dominansen av kvinnor och män ser ut, att dominansen av män generellt är starkare. Dessa förhållanden speglas i fördelningen av kvinnor och män i olika branscher på arbetsmarknaden (se Figur 1–2). Beskrivningar som utgår från en binär könsmodell och som inte ställer några övriga frågor om problemet i sig och dess karaktär ger dock ett begränsat underlag för vidare arbete med att förändra de identifierade skillnaderna. Den här avslutande analysdelen kommer därför att lyfta fram några olika forskningsperspektiv på frågan om kön, genus och yrkesutbildning. Dessutom kommer de insatser som presenterats att *på ett generellt plan* analyseras och diskuteras med utgångspunkt i forskning om kön, genus och yrkesutbildning. Avslutningsvis presenteras en sammanfattande reflektion av vad som behöver beaktas i framtida insatser med avsikt att motverka den sneda könsfördelningen i nordiska yrkesutbildningar och arbetsmarknader.

Genusperspektiv på yrkesutbildning

Könsuppdelningen i det nordiska utbildningssystemet är framträdande i den statistik som finns tillgänglig. Genusproblematiken är dock mer komplex än fördelningen mellan pojkar och flickor inom och mellan olika utbildningsalternativ. Yrkesutbildningen innefattar många praktiker där kön och genus får betydelse för såväl utbildningen som för arbetsplatserna, inklusive de personer som är involverade i dessa. Kön och genus får betydelse för bland annat utbildningens organisering och styrning, utbildningsval, förståelser av kunskap och kunskapande, uppdelningar mellan olika kunskapsområden och skolämnen, upprepande av normer och praktiker kopplade till undervisning i skolan på arbetsplatser, osv.[89] Att belysa yrkesutbildning ur genusperspektiv är ett sätt att försöka förstå den över tid stabila könsuppdelningen i olika yrkesutbildningar och branscher i arbetslivet. Med ett genusperspektiv hamnar frågor om föreställningar kopplade till män, maskulinitet, kvinnor och femininitet i förgrunden, liksom maktaspekter kopplade till detta.[90]

Analytiskt görs inom forskningen ofta en indelning mellan vertikal och horisontell könsuppdelning, vilket kan benämnas som ett genussystem.[91] Den horisontella uppdelningen syftar på att kvinnor och män befinner sig inom olika utbildningar och inom olika branscher på arbetsmarknaden. Den vertikala uppdelningen syftar på att kvinnor och män har olika positioner i utbildnings- och arbetslivets hierarkier där män oftare befinner sig på högre och mer prestigefulla positioner och där mäns

89. Se t ex. Mellén, 2021; Mellén & Angervall, 2021; Martinsson & Reimers, 2020; Paechter 2007; Wernersson, 2007; Paechter 1998.
90. Hedlin, 2021.
91. Se exempelvis Hirdman, 2001.

arbete oftare värderas högre.[92] När det gäller yrkesutbildning får den horisontella uppdelningen i olika yrkesutbildningsinriktningar konsekvenser för den vertikala på lite olika sätt. Bland annat handlar det om att mansdominerade yrkesutbildningar tenderar att ge fördelar på arbetsmarknaden, såsom högre lön och bättre arbetsvillkor.[93] En annan aspekt är att yrkesutbildning ofta ses som ett sätt att lösa frågan om social inkludering för ungdomar som inte läser någon högre utbildning, men att detta verkar ske på bekostnad av jämställdhet och jämlikhet, eftersom yrkesutbildningens horisontella könsuppdelning bidrar till social reproduktion och könsskillnader.[94]

Könsuppdelning inom yrkesutbildning förstås och diskuteras inom den offentliga debatten och i forskningen som problematisk ur olika perspektiv. Beroende på hur frågan problematiseras kommer olika lösningar att framstå som mer eller mindre rimliga. Lite förenklat kan sägas att problematiseringarna alltid tar fasta på den horisontella uppdelningen, men inte alltid lägger så stor vikt vid den vertikala. Som samhällsproblem ramas könsuppdelningen då främst in som ett samhällsekonomiskt rekryteringsproblem då stora branscher lider brist på arbetskraft, vilket en jämnare könsfördelning skulle kunna råda bot på eftersom rekryteringsbasen då blir större. En alltför stor horisontell spridning av den totala arbetskraften skapar alltså obalans i matchningen inom vissa branscher, vilket är ett problem. Denna inramning behöver inte involvera den vertikala samhällsanalysen av snedfördelningen för att vara giltig som ett ekonomiskt problem. Ibland vävs dock även den vertikala aspekten in för att också bredare benämna detta som ett problem för jämställdheten. Den horisontella fördelningen förstås då också som ett samhälls- och individproblem som handlar om rättvisa livs- och arbetslivsvillkor för kvinnor respektive män som grupp. I den problematiseringen ingår de negativa konsekvenserna av den vertikala ordningen, vilket även är fallet när problematiseringen handlar om ett bredare jämlikhetsperspektiv på samhällets strukturering av makt och resurser utifrån samverkande faktorer såsom bland annat klass, etnicitet, sexualitet, ålder, funktion och kön.

När förklaringar till könsuppdelningen inom utbildning generellt studeras och diskuteras ramas frågan ofta in som något som handlar om yrkes- och utbildningsval med fokus på de ungdomar som ska välja och de omständigheter som kringgärdar själva valet. Fokus i forskning ligger då på individorienterade perspektiv på flickors och pojkars intressen och egenskaper, men det ska påpekas att det är svårt att fastslå några kausala orsakssamband i studier som försöker visa hur intressen, attityder och val hänger samman.[95] Skillnader i prestation i skolan är en faktor som ofta belysts, liksom hur elever värderar sin egen förmåga och huruvida detta kan hänga samman med utbildningsval.[96] Utbildningsval påverkas dock också av strukturer i samhället och sociala faktorer såsom social bakgrund och migrationsbakgrund.[97] Forskning har dessutom fokuserat på hur utbildningssystemet självt påverkar och förstärker könsskillnader genom såväl sin organisering som undervisningspraktiker.[98]

92. Se exempelvis Reisel, et al., 2015; Hedlin, 2021.
93. Reisel, et al., 2015.
94. Se bland annat Reisel, et al., 2015; Helms Jørgenssen, 2018b; Panican & Paul, 2019.
95. Reisel, et al., 2019.
96. Reisel, et al., 2019.
97. Reisel, et al., 2019.
98. Se exempel i Reisel, et al., 2019; Mellén, 2021.

När yrkesutbildning studeras specifikt är det dock oftare pojkar än flickor i yrkesutbildning som varit i fokus.[99] För att illustrera vikten av att inkludera perspektiv som problematiserar de praktiker som sker i yrkesutbildningen samt hur dessa hänger samman med villkor och förutsättningar i arbetslivet, ges här två olika exempel på studier som studerat yrkesutbildning ur genusperspektiv. När genussystem studeras inom utbildning generellt fokuseras olika påverkansprocesser och hur maskulinitet och femininitet skapas och lärs på centrala arenor för barn och unga såsom familjen, kompisgruppen och i skolan.[100] Ett exempel på hur yrkesutbildning specifikt studerats utifrån genusperspektiv och med fokus på flickor, femininitet och normer är Klopes[101] studier där frisörprogrammet i Sverige står i fokus. Klope[102] visar hur femininitet förhandlas i skärningspunkten mellan frisöryrket och frisörprogrammet. För att passa in i bilden av en kvinnlig frisör positionerar sig flickorna på frisörprogrammet som skönhetsexperter, det vill säga som någon med rätt yrkeskunskaper, men där dessa kunskaper samtidigt genomsyras av normer om kön och klass. Klope visar hur flickorna förhandlar mellan feminint kodade omsorgs- och skönhetspraktiker och positionen som ”säljbar”, både för kunder och arbetsgivare.[103] Frisörlärarnas arbete i yrkesprogrammets skärningspunkt mellan skolans jämställdhetsuppdrag och uppdraget att utbilda eleverna till anställningsbara yrkesutövare understryker också de bitvisa motstridigheterna i frisörutbildningen.[104] Yrkeskunnandet kommer från en tradition utanför skolan som snarare spelar på och förstärker normer om kön, medan skolans styrdokument understryker vikten av att i utbildningen utmana sådana normer och motverka dem när de är begränsande.[105]

Ett annat exempel på studie som undersöker yrkesprogrammen med ett genusperspektiv är Ledman, Rosvall och Nylund.[106] Genom att studera kursplaner i olika yrkesprogram i svensk gymnasieskola visar Ledman med kollegor hur de kunskaper eleverna förväntas lära sig på yrkesprogrammen bitvis skiljer sig åt i de flick- respektive pojkdominerade ämnena. I studien illustreras hur de pojkdominerade programmen i högre grad innehåller kunskaper som tydligare kan knytas till erkända discipliner och områden. De flickdominerade programmen innehåller istället mer vaga kunskaper som exempelvis entreprenörskap och kreativitet. Författarna argumenterar för att dessa skillnader riskerar att förstärka könsskillnaderna inom utbildning och arbetsliv.

Dessa exempel sätter tydligt fingret på den problematik som finns inbyggd i yrkesutbildningen som samtidigt ska motverka könsbundna studieval och begränsande normer i skolan, och producera anställningsbar arbetskraft som är gångbar på arbetsmarknaden. Det sätter också fingret på att om problemet inkluderar såväl den horisontella som den vertikala dimensionen behöver insatser som syftar till att motverka könsskillnaderna ske på flera plan och omfatta såväl yrkesutbildningen som arbetsmarknaden och arbetsplatserna, med ett fokus som involverar de villkor och förutsättningar som råder i de olika yrkespraktikerna. Dessa exempel är av vikt att beakta i relation till det resonemang som fördes inledningsvis i

99. Ledman, 2020.
100. Paechter, 2007.
101. Klope, 2020; Klope, 2021.
102. Klope, 2020.
103. Klope, 2020, sid. 249.
104. Klope, 2021.
105. Klope, 2021.
106. Ledman, Rosvall & Nylund, 2018.

rapporten angående utbildningens funktion för demokratin och för den ekonomiska samhällsnyttan. Som illustreras finns det tydliga spänningar i den skärningspunkt som såväl elever som lärare befinner sig i, där skolans jämställdhetsuppdrag och yrkesutbildningens uppdrag att skapa anställningsbara avgångselever bitvis kolliderar.

Reflektioner kring de presenterade insatserna

I de exempel på insatser som beskrivs ovan framstår att många primärt verkar utgå från en problematisering som sätter den horisontella uppdelningens konsekvenser för branschernas utmaningar med matchning i förgrunden. En del av dessa motiverar också sina ansträngningar och metoder med den bredare samhällsutmaning för jämställdheten som den sneda fördelningen medför. Dock ligger detta perspektiv ofta lite vid sidan av och metoderna anpassas således efter det som presenteras som ytterst problematiskt; metoderna syftar till att få fler individer av det underrepresenterade könet (vilket i de flesta av fallen handlar om flickor) att välja just den avsedda yrkesutbildningen. Metoderna i sig skiftar, men gemensamt för många av dem är att de riktar sig mot den underrepresenterade gruppen. Ibland ska de lockas till yrkesutbildningen med hjälp av förebilder som visar att det är möjligt att vara och verka i yrket och i yrkesutbildningen även om en tillhör det underrepresenterade könet. Ibland ska de lockas till yrkesutbildningen genom att få pröva på de utbildnings- eller yrkespraktiker som ingår i utbildningen, med förhoppning om att väcka intresse och inte helt sällan utifrån en uttalad eller implicit föreställning om att individer i den underrepresenterade gruppen inte prövat på något sådant tidigare. I andra fall ska de som redan valt otraditionellt förmås stanna kvar i yrkesutbildningen och yrket med hjälp av stödet från ett nätverk av andra underrepresenterade i yrket och i yrkesutbildningen.

Insatserna i rapporten har, med något undantag, inte utvärderats och det finns i de allra flesta fallen inte heller tillräckligt med underlag för att göra någon utvärdering av insatsernas effekter. Att mäta effekt i termer av insatsernas eventuella direkta eller indirekta påverkan på elevernas studieval är dessutom en metodologisk utmaning av rang. Rapportens reflektioner säger därför inte något om insatsernas eventuella effekter. Dock är det relevant att fundera över insatsernas fokus utifrån ett genusperspektiv. Att utgå från den underrepresenterade gruppen och rikta insatserna mot denna grupp handlar som redan nämnts i de flesta fallen om att förmå flickor att välja annorlunda. Flickor är alltså oftare i fokus och det finns en risk att insatserna skapar en förståelse av att flickor väljer fel. För att hårdra analysen kan sägas att en risk med att sådana insatser är så pass vanliga är att gruppen flickor förstås som inkapabla att ta ansvar för både sitt och samhällets bästa. Genom sina traditionella val får de i den förståelsen också implicit själva ta ansvar för den kommande mindre gynnade positionen i arbetslivet med lägre lön och status.

En annan aspekt av de många insatserna som riktar in sig på de underrepresenterade grupperna är att de riskerar att återskapa stereotypa föreställningar om dessa grupper, vilket i de flesta fall antagligen också motverkar själva syftet med insatserna. Insatser som utgår från att pojkar och flickor sinsemellan är olika, oavsett vad detta beror på, riskerar att befästa dessa olikheter genom sitt tilltal och sina uppmaningar. Gemensamt för dessa insatser är att de i

mångt och mycket fokuserar på de könade personer de vill locka, och därmed kan insatserna få en könande effekt på såväl dessa personer som de som redan befinner sig i yrket och på yrkesutbildningen. Ett annat sätt att uttrycka detta är att många av insatserna riktar in sig på kvinnor och män, men inte på den genuskodning[107] som finns och återskapas i yrkesutbildningarna och på de därtill kopplade arbetsplatserna och arbetsmarknaderna. Traditioner, arbetsuppgifter och kulturer i yrkena och i yrkesutbildningen kopplas samman med maskulinitet eller femininitet, vilket i sig inte automatiskt är något som förändras i och med att andelarna kvinnor eller män inom en viss bransch förändras.[108] Genuskodningen i sig hänger dessutom samman med hur arbetet värderas, det vill säga den vertikala ordningen. För att själva genuskodningen ska förändras krävs istället fokus på begränsande och exkluderande normer och attityder.

En del av insatserna riktar dock sitt fokus mot att förändra exkluderande och begränsande attityder och normer inom antingen yrkesutbildningen eller den därtill kopplade branschen, eller i vissa fall båda dessa. I de fall fokus riktas mot förhållandena i branschen finns också oftare ett explicit fokus på att utmana arbetsvillkoren i arbetslivet och i den arbetsplatsförlagda delen av yrkesutbildningen. När detta står i centrum är problematiseringen i insatserna formulerade som antingen jämställdhetsproblem, eller mer utifrån individbaserade förståelser av rättigheter. Därmed adresserar dessa insatser också oftare frågor om diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. Även om det inte finns mycket forskning om sexuella trakasserier och dess påverkan på yrkesutbildningen,[109] finns studier som pekar på att sexuella trakasserier är ett problem inom utbildning[110] och det finns all anledning att fundera över påverkan av sexism och sexuella trakasserier på arbetsplatser. Insatser som riktar sitt fokus på normer och värderingar i branschen, på villkoren på arbetsplatserna och på de normer och attityder som elever i yrkesutbildningen kommer i kontakt med under den arbetsplatsförlagda utbildningen, men också under de teoretiska studierna av yrkesämnena, möjliggör därmed motverkande av exkluderande och begränsande normer.Sådant fokus möjliggör också att begränsande samverkande normer om sexualitet, funktion, klass, etnicitet, ålder och andra maktordningar hamnar i blickfånget och samtidigt motverkas.

En sammanfattande reflektion över insatsernas inriktningar är att ett ensidigt fokus på frågan om könsskillnader i yrkesutbildning som ett samhällsekonomiskt problem som behöver lösas för att främja framtida matchningsproblem och den ekonomiska tillväxten, riskerar att inte ta itu med de begränsande och exkluderande arbetsvillkoren i arbetslivet och på yrkesutbildningarna. Insatserna löper då också en risk att motverka sitt eget syfte genom att i sitt tilltal och sina uppmaningar upprepa och stärka könsstereotypa föreställningar om män respektive kvinnor som grupp, snarare än att fokusera på de genuskodade praktikerna i yrkena och yrkesutbildningarna. Om den vertikala ordningen inbegrips som en del av problematiseringen krävs metoder som innehållsligt utmanar begränsande och exkluderande normer på flera nivåer. Det handlar om genuskodningen av yrken och yrkespraktiker, om kunskapandet i skolan, både kopplat till yrkesämnena specifikt och till övergripande värderingar, branschernas agerande, om utbildningens organisering och valmöjligheter med mera. Skillnaderna i de nordiska

107. Härenstam och Björk 2021, sid. 24.
108. Härenstam och Björk 2021, sid. 24.
109. Ett intressant undantag är ett pågående forskningsprojekt som studerar förståelser av sexuella trakasserier hos elever på svenska hotell- och turismprogrammet. https://lnu.se/mot-linneuniversitetet/aktuellt/nyheter/2020/12-miljoner-till-forskning-om-sexuella-trakasserier-av-kroganstallda/
110. Se t ex Gillander Gådin och Stein, 2019; Zetterström Dahlqvist, Landstedt, Young och Gillander Gådin, 2015.

yrkesutbildningarna till trots finns gemensamma utmaningar i den beständighet som genuskodningen av olika branscher uppvisar. Insatser behöver därmed utgå från problematiseringar som medger metoder och incitament för att ta itu med kodningen, villkoren och förutsättningarna för alla att vara och verka i branscherna, oavsett kön.

Rekommendationer för ett fortsatt omfattande förändringsarbete

Att motverka könsskillnader i yrkesutbildningen i Norden och den därtill kopplade arbetsmarknaden är komplext och forskningen lyfter flera möjliga samverkande förklaringar till skillnaderna. Hur skillnaderna kan och bör motverkas kan också kopplas till hur själva problemställningen ser ut. Beroende på hur skillnaderna formuleras som problematiska framstår olika strategier för att motverka dem som mer eller mindre önskvärda. Det framstår dock med all önskvärd tydlighet att komplexiteten kräver strategier och insatser på flera nivåer och inom flertalet områden, oavsett vilken problembild som finns i förgrunden. Att avgränsa strategier och insatser till ett ensidigt fokus på enskilda individer inom den underrepresenterade gruppen i en särskild bransch framstår som en bristfällig lösning. Istället verkar ett mer omfattande och distribuerat fokus på normer och attityder krävas, och riktas mot aktörer och praktiker på flera nivåer på arbetsmarknaden och inom utbildningssystemen. Med utgångspunkt i rapportens innehåll kan bland annat följande urskiljas som viktiga inslag i det fortsatta arbetet för att motverka könsskillnader i yrkesutbildning och på därtill kopplade arbetsmarknader:

- Lagstiftning om förbud mot diskriminering och sexuella trakasserier samt krav på förebyggande arbete mot detsamma på såväl arbetsplatser som inom utbildning.
- Aktivt ansvarstagande från branschorganisationer och arbetsgivarparter i implementeringen av det förebyggande och motverkande arbetet mot diskriminering och sexuella trakasserier. Fungerande stöd och uppföljning i implementeringen av lagkraven.
- Läroplaner och kursplaner som omfattar kunskaper om kritiskt tänkande och som ger elever på yrkesutbildningen verktyg att se och motverka exkluderande normer och attityder i den kommande yrkesrollen. Tydlig ansvarsfördelning i utbildningsorganisationen avseende implementeringen genom *hela* utbildningen, såväl den skolförlagda som den arbetsplatsförlagda delen.
- Grundläggande krav på kunskaper om normer och könsstereotyper inom yrkeslärarutbildningen. Särskilt beaktande av yrkeslärarnas komplexa och bitvis motstridiga uppdrag avseende motverkande av begränsande normer och stärkande av elevernas anställningsbarhet.
- Fortbildning för verksamma handledare och lärare i den arbetsplatsförlagda delen av yrkesutbildningen, med fokus på normer och könsstereotyper och med särskilt beaktande av yrkeslärandets komplexitet och bitvisa motstridigheter avseende motverkande av begränsande normer och stärkande av anställningsbarhet.
- Studie- och yrkesvägledning som utgår från medvetenhet om normer och könsstereotyper för att motverka vägledning som upprepar och förstärker begränsande normer, omfattande såväl den vägledning som sker inom utpekad

studie- och yrkesvägledning som den som sker inom ramen för ordinarie undervisning.
- Fokus på att förändra exkluderande normer, förhållanden och villkor i riktade nätverk mot underrepresenterade grupper inom specifika branscher. Medvetenhet om risker att förstärka könsstereotyper i separatistiska inslag.
- Ett generellt stärkt fokus på motverkande av könade yrkestraditioner och yrkeskulturer, snarare än ett ensidigt fokus på förändring i representation av könade kroppar.
- Fokus på att förändra exkluderande normer, förhållanden och villkor i riktade insatser mot underrepresenterade grupper inom specifika branscher. Medvetenhet om risker att förstärka könsstereotyper i separatistiska inslag.

Referenser

Barne- og likestillingsdepartementet. (2008). *«Likestilling 2009?»: departementenes mål, strategier og tiltak for å sikre likestilling mellom kvinner og menn: rapport*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet.

Børne- og undervisningsministeriet. (2021). *Hvad vælger eleverne, når de forlader grundskolen efter 9. og 10. klasse i 2021?* Köpenhamn: Børne- og undervisningsministeriet, Styrelsen for It og Læring.

Björk-Åman, C., Holmgren, R., Pettersson., & Ström, K. (2021). Nordic research on special needs education in upper secondary vocational education and training: A review. *Nordic Journal of Vocational Education and Training*, 11:1, s. 97–123.

European Commission/EACEA/Eurydice. (2018). *The Structure of the European Education Systems 2018/19: Schematic Diagrams*. Eurydice Facts and Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission. (2000). *A Memorandum on Lifelong Learning*. SEC (2000) 1832.

Gillander Gådin, K., & Stein, N. (2019). Do schools normalise sexual harassment? An analysis of a legal case regarding sexual harassment in a Swedish high school. *Gender and Education*, 31(7), 920–937.

Hedlin, M. (2021). *Lilla genushäftet 3.0. Om genus och skolans jämställdhetsmål*. Kalmar och Växjö: Linnéuniversitetet.

Helms Jørgensen, C., Olsen, O. J., & Persson Thunqvist, D. (Red.). (2018). *Vocational education in the Nordic countries. Learning from diversity*. London och New York: Routledge.

Helms Jørgensen, C. (2018a). Vocational education and training in the Nordic countries: different systems and common challenges. I C. Helms Jørgensen., O. J. Olsen., D. Persson Thunqvist (Red.), *Vocational Education in the Nordic Countries – Learning from Diversity*. London och New York: Routledge.

Helms Jørgensen, C. (2018b). Learning from vocational education and training in the Nordic countries. I C. Helms Jørgensen., O. J. Olsen., D. Persson Thunqvist (Red.), *Vocational Education in the Nordic Countries – Learning from Diversity*. London och New York: Routledge.

Helms Jørgensen, C. (2018c). The modernization of the apprenticeship system in Denmark 1945–2015. I S. Michelsen & M-L. Stenström (Red.), *Vocational Education in the Nordic Countries – The Historical Evolution*. London och New York: Routledge.

Hirdman, Y. (2001). *Genus – om det stabilas föränderliga former*. Malmö: Liber.

Härenstam, A, & Björk, L. (2021). *Källor till förståelse av skillnader i psykisk ohälsa. Styrning, organisering och värdering av arbete på en segregerad arbetsmarknad.* (Rapport 2021:7). Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten.

Jansson, U., & Sand, J. (2021) *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska*

arbetsliv. En nordisk forskningsöversikt, inventering och analys av utbildningsval inom STEM. (Nordic Council of Ministers, TemaNord 2021:518) Nationella sekretariatet för genusforskning.

Jarl, M., & Larsson, H. A. (Red.). (2020). *Utbildningens organisation och villkor, demokratins grunder*. Stockholm: Natur och Kultur.

Jónasson, J. T., & Òskarsdóttir, G. (2016). Iceland: Educational structure and development. I T. Sprague (Red.), *Education in Non-EU Countries in Western and Southern Europe*. London och New York: Bloomsbury Academic, Bloomsbury Publishing.

Kahlroth, M (2019). *Svensk högre utbildning i internationell belysning –en studie baserad på internationell statistik*. Rapport 2019:5. UKÄ, Stockholm: Universitetskanslerämbetet.

Klope, E. (2021). Uppmuntra och utmana könsnormer – frisörlärares komplexa professionella uppdrag. I C. Frazén & D. Tzimoula (red). *Genus och professioner*. Lund: Studentlitteratur.

Klope, E. (2020). *Respektabla frisörer: -Femininitet och (yrkes)identitet bland tjejer i gymnasieskolans frisörutbildning* (Doktorsavhandling, Linnaeus University Dissertations, No 384/2020). Växjö: Linneaus University Press.

Larsson, H. A. (2020). Skolan i Sverige – från medeltid till nutid. I M, Jarl., & H. A, Larsson (Red.), *Utbildningens organisation och villkor, demokratins grunder*. Stockholm: Natur och Kultur.

Ledman, K., Rosvall, P-Å., & Nylund, M. (2018). Gendered distribution of ´knowledge required for empowerment in Swedish vocational education curricula? *Journal of Vocational education and training*. 70:1, 85–106.

Ledman, K. (2020). Yrkesutbildning och könsnormer. I P-Å, Rosvall., K. Ledman., M. Nylund., & M. Rönnlund. (red.). *Yrkesämnena och skolans demokratiuppdrag*. Malmö: Gleerups.

Lundahl, L., Erixon Arreman, I., Holm, A-S., & Lundström, U. (2013) Educational marketization the Swedish way. *Education Inquiry*, 4:3.

Martinsson, L., & Reimers, E. (Red.). (2020). *Skola i normer* (tredje upplagan). Malmö: Gleerups.

Mellén, J. (2021). *Stability and Change - Exploring policy formations, options and choice in Swedish upper secondary education* (Doktorsavhandling, Gothenburg Studies in Educational Sciences, 459). Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.

Mellén, J., & Angervall, P. (2021). Exploring the Other: Analysing Programme Formations, Recruitment Patterns, and Gender in Swedish Upper Secondary School. *Scandinavian Journal of Educational Research*, Web.

Michelsen, S. (2018). The historical evolution of vocational education in the Nordic countries. I S. Michelsen. & M-L. Stenström (Red.), *Vocational education in the Nordic countries – the historical evolution*. London och New York: Routledge.

Nordiska Ministerrådet. (2019). *Nordiskt samarbetsprogram för jämställdhet 2019–2022*. Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.

Nord- VET – The future of Vocational Education in the Nordic countries. (2016). *The future of vocational education – learning from the Nordic countries* (Conference publication). Roskilde: Roskilde University, Department of People and Technology.

NOU- Norges offentlige utredninger.2019:19). *Jenterom, gutterom og mulighetsrom. Likestillingsutfordringer blant barn og unge. Norges offentlige utredninger*. Oslo: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon, Teknisk redaksjon.

Nylund, M., Ledman, K., & Rosvall, P-Å. (2020). Historiska perspektiv på yrkesutbildning och demokrati. I P-Å. Rosvall., K. Ledman., M. Nylund., & M. Rönnlund (Red.), *Yrkesämnena och skolans demokratiuppdrag*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

OECD. (2010). *Learning for Jobs*. Paris: OECD.

Paechter, C. (2007). *Being boys being girls: Learning masculinities and femininities*. Storbritannien: McGraw-Hill Education.

Paechter, C. (1998). *Educating the other: Gender, power and schooling*. London: Routledge.

Panican, A., & Paul, E. (2019). *Svensk gymnasial yrkesutbildning – en framgångsfaktor för en effektiv övergång från skola till arbetsliv eller kejsarens nya kläder?* Gävle: Svenska EFS-rådet.

Reisel, L., Hegna, K., & Imdorf, C. (2015). Gender segregation in vocational education: introduction. I C. Imdorf., K. Hegna & Reisel, L (Red.), *Gender segregation in Vocational Education*. Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited.

Reisel, L., Søraas Skorge, Ø., & Uvaag, S. (2019). *Gender segregated educational and occupational choices. A litterature review*. Rapport 2019:6. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Rosvall, P-Å. (2020). Yrkesämnena och skolans demokratiuppdrag – en introduktion. I P-Å, Rosvall., K. Ledman., M. Nylund., & M. Rönnlund (Red.), *Yrkesämnena och skolans demokratiuppdrag*. Malmö: Gleerups.

Smyth, E., & Steinmetz, S. (2015). Vocational training and gender segregation across Europe. I C. Imdorf., K. Hegna & Reisel, L (Red.), *Gender segregation in Vocational Education*. Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited.

Stenström, M-L., & Virolainen, M. (2018). The modern evolution of vocational education and training in Finland (1945–2015). I S. Michelsen. & M-L. Stenström (Red.), *Vocational education in the Nordic countries – the historical evolution*. London och New York: Routledge.

Undervisningsministeriet (2017). *Rapport fra Udvalget om ligestilling I dagtilbud og uddannelse*. Köpenhamn: Undervisningsministeriet.

UNESCO. (2012). International Standard Classification of Education - ISCED 2011. Montreal, Canada: UNESCO Institute for Statistics.

von Zweigbergk, A. (2021). *Yrkesutbildningar – sju europeiska exempel*. Stockholm: Svenskt Näringsliv.

Wernersson, I. (2006). *Genusperspektiv på pedagogik*. Stockholm: Högskoleverket.

Zetterström Dahlqvist, H., Landstedt, E., Young, R., & Gillander Gådin, K. (2015).

Dimensions of peer sexual harassment victimization and depressive symptoms in adolescence: a longitudinal cross-lagged study in a Swedish sample. *Journal of Youth and Adolescence*, 45(5), 858–873.

Zuleta, L., Steffensen, T., Holte Kristensen, M., Maskell, A., & Bjørnholm, J. (2020). *Minoritetskøn på erhvervsuddannelser. En analyse af frafald og trivsel på kønsdominerede uddannelser.* Köpenhamn: Institut for Menneskerettigheder, Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution.

Om den här publikationen

Yrkesutbildning i Norden

Kunskap och insatser för att motverka könsuppdelning
Angelica Simonsson

ISBN 978-92-893-7237-4 (PDF)
ISBN 978-92-893-7238-1 (ONLINE)
http://dx.doi.org/10.6027/temanord2022-503

TemaNord 2022:503
ISSN 0908-6692

© Nordicska ministerrådet 2022

Omslagsbild: Jonatan Stålhös/imagebank.sweden.se

Publicerad:

Ansvarsfriskrivning

Denna publikation har finansierats av Nordiska ministerrådet. Men innehållet återspeglar inte nödvändigtvis Nordiska ministerrådets synpunkter, åsikter eller rekommendationer.

Rättigheter och tillstånd

Detta verk är tillgängligt under licensen Creative Commons Erkännande 4.0 Internationell (CC BY 4.0) https://creativecommons.org/licenses/by/4.0

Översättningar: Om du översätter detta verk, vänligen inkludera följande ansvarsfriskrivning: Denna översättning är inte producerad av Nordiska ministerrådet och ska inte betraktas som officiell. Nordiska ministerrådet kan inte hållas ansvarigt för översättningen eller eventuella fel i den.

Bearbetningar: Om du bearbetar detta verk, vänligen lägg till följande ansvarsfriskrivning tillsammans med tillskrivningen: Detta är en bearbetning av ett originalverk av Nordiska ministerrådet. De synpunkter och åsikter som uttrycks i bearbetningen är författarens/författarnas egna. Synpunkterna och åsikterna i denna bearbetning har inte godkänts av Nordiska ministerrådet.

Innehåll från tredje part: Nordiska ministerrådet äger nödvändigtvis inte varje enskild del av detta verk. Nordiska ministerrådet kan därför inte garantera att återanvändningen av innehåll från tredje part inte gör intrång i tredje parts

upphovsrätt. Om du vill återanvända innehåll från tredje part står du för de risker sådana upphovsrättsintrång innebär. Du är ansvarig för att avgöra om det finns ett behov av att erhålla tillstånd för användning av innehåll från tredje part. Om ett tillstånd krävs är du också ansvarig för att erhålla ett relevant sådant från upphovsrättsinnehavaren. Exempel på innehåll från tredje part är tabeller, figurer och bilder, men det kan också röra sig av annan typ av innehåll.

Bildrättigheter (ytterligare tillstånd krävs för återanvändning):

Frågor om rättigheter och licenser bör riktas till:

Nordisk ministerråd/PUB

Nordens Hus

Ved Stranden 18

DK-1061 Köpenhamn

pub@norden.org

Det nordiska samarbetet

Det nordiska samarbetet är ett av världens mest omfattande regionala samarbeten. Det omfattar Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige samt Färöarna, Grönland och Åland.

Det nordiska samarbetet är politiskt, ekonomiskt och kulturellt förankrat och en viktig del av europeiskt och internationellt samarbete. Den nordiska gemenskapen arbetar för ett starkt Norden i ett starkt Europa.

Det nordiska samarbetet vill stärka nordiska och regionala intressen och värderingar i en global omvärld. Gemensamma värderingar länderna emellan bidrar till att stärka Nordens ställning som en av världens mest innovativa och konkurrenskraftiga regioner.

Nordisk ministerråd

Nordens Hus

Ved Stranden 18

DK-1061 Köpenhamn

www.norden.org

Läs flera nordiska publikationer: www.norden.org/sv/publikationer