



Jenter i Bil  
& Elektro

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

Prosjektrapport

# Jenter i Bil og Elektro 2008-2012 –Et bedriftsutviklingsprosjekt.

*Prosjektveiledere  
Inger Vagle og Ellen Møller  
Høgskolen i Oslo og Akershus.*



## Forord.

Det har vært en stor glede å få lov til å jobbe med alle deltakerne i prosjektet ”Jenter i bil og elektro”. Vi brenner begge for en god fagopplæring generelt og i våre egne fag spesielt. Vi var heldige og valgte en yrkesfaglig opplæring på åttitallet og har fått være med på en omfattende teknologisk utvikling. Vi ønsker sterkt at flest mulig unge mennesker, inkludert jenter, skal få mulighet til å delta i denne utviklingen videre. Vi har fått en rekke positive bekreftelser på at det store flertallet på mannsdominerte arbeidsplasser ønsker seg et mer kjønnsbalansert arbeidsmiljø, men det er behov for noen strukturerte og reflekterte tiltak tilpasset den enkelte virksomhet. Likevel håper vi denne rapporten kan være til inspirasjon, og gi ideer til andre som ønsker å arbeide med endring av kjønnsbalanse i sin bransje eller bedrift.

Gjennom organisasjonene KIM, Kvinner i ”mannsyrker”, fikk vi i sin tid ta del i et mangfoldig og humørfyllt kvinnefellesskap, som kun er overgått av jente/kvinnenettverkene som har vokst fram i dette prosjektet. Vi håper trepartssamarbeidet vil gi dem all mulig støtte, og at man i fellesskap kan synliggjøre alle de spennende yrkene, også for jenter.

Første del av rapporten inneholder oversikter over deltakere, statistikk, skjematisk oppsummering, ingresser fra faseframstillingene, som også kommer senere i rapporten, og annet som vi tenker det kan være greit å vite for å få et visst innblikk i prosjektet.

Andre del er en gjennomgang av et utvalg av utviklingsprosesser i løpet av prosjektperioden, som vi har valgt å dele inn i fire ulike faser ut fra hva som har satt preg på den enkelte perioden, og oppsummering av felles erfaringer.

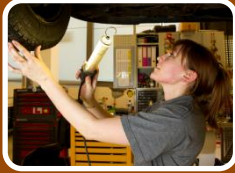
Den tredje og siste delen er en skjematisk framstilling av de aktivitetene som vi som prosjektveileder har vært mer eller mindre delaktige i. Dette for å dokumentere og vise mangfoldet og omfanget av et slikt prosjekt. I tillegg har det skjedd en masse i den enkelte bedrift, jentenettverk eller region, som det ligger langt utenfor rammene til denne rapporten å dokumentere.

*Prosjektveiledere Ellen Møller og Inger Vagle*



## Oversikt og oppsummering av prosjektet Jenter i Bil og Elektro

• side 4



## Faseframstilling av prosjektet med arbeidsmetodikk og prosessbeskrivelser

• side 26



## Skjematisk framstilling av aktiviteter i prosjektet

• side 71

## Kartlegging.

Den skjeve kjønnsbalansen i den yrkesfaglige delen av det norske arbeidslivet, som bygger på fagopplæringen, har lenge vært en utfordring for partene i arbeidslivet og utdanningssystemet. I 2003 ble det gjennomført et forprosjekt for LO, som blant annet konkluderte med: «Mange tidligere mannsyrker har blitt mer åpne for kvinner, selv om det er områder som henger igjen. Ønskene om å få flere menn inn i kvinneområder er tydelig uttalt. Så hvorfor fører ikke dette til at flere krysser de tradisjonelle grensene i arbeidsmarkedet? Det kan se ut som «kjønnskulturer»- som vi alle er med på å skape styrer mye av denne utviklingen.» (AFI-rapporter 5/03 Holter, Ø.G., Sørensen, B.Aa., Halrynjo, S. Kjønnskulturer i arbeidslivet. Et forprosjekt for LO.)

Kvinner i bil-og elektrofag utgjorde på det tidspunktet på landsbasis en liten minoritet på 3-4 %. Minoritetssituasjonen medførte en spesiell opplærings- og arbeidssituasjon. Dette økte behovet for økt kompetanse og samarbeid for å skape grunnlag for et inkluderende opplærings-og arbeidsmiljø. Det var og er tverrpolitisk enighet om at det er behov for å endre det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge. Derimot var det uklart hvilke virkemidler man ønsket å ta i bruk.

På bakgrunn av dette søkte i 2006 Norsk Teknologi, Norges Bilbransjeforbund (NBF), EL & IT Forbundet og Fellesforbundet, etter initiativ fra Likestillingsavdelingen i LO, Hovedorganisasjonenes fellestiltak (HF) støtte til et ytterligere forprosjekt spesielt for bil-og elektrobransjene for å kartlegge:

- Hvordan bransjene rekrutterte og mottok jenter?
- Hvordan jentene trivdes og valgte bedriftene som opplæringsarenaer og blivende arbeidsplasser?

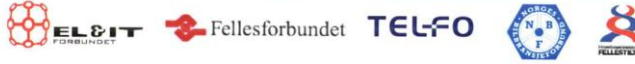
Det ble gjennomført totalt 78 intervjuer med kvinnelige ansatte, ledere, opplæringsansvarlige og tillitsvalgte i Oslo og Nordland, og arrangert en dialogkonferanse i Oslo i november 2006 under tittelen: «Modernisering av bil og elektrobransjen som opplæringsarenaer for jenter».

Rapporten ga en god oversikt over erfaringer med opplæring og arbeidsmiljø sett fra representanter for både kvinnene og partene i arbeidslivet. Gjennomgående uttrykte jentene at de trivdes med fagene og arbeidsmiljøene, men flere hadde innvendinger mot enkelte sider av arbeidsmiljøet.

På bakgrunn av rapporten og ble det på dialogkonferansen satt opp visjoner for blant annet arbeidsmiljøet:

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

## Kartleggingsrapport fra forprosjektet 2007:



### *Jenter i bil- og elektrobransjen*

#### KARTLEGGINGSRAPPORT



Foto: Anne Evensen, NBF

Inger Vagle  
Ellen Møller

Mars 2007

### **Hovedprosjekt 2008 til 2012.**

Prosjektet «**Jenter i bil-og elektro**» ble i 2008 etablert som et samarbeid og spleiselag mellom de samme fire partene som i forprosjektet:

- Norsk Teknologi
- EL & IT Forbundet
- Norges Bilbransjeforbund (NBF)
- Fellesforbundet.

og Hovedorganisasjonenes Fellestiltak (HF).

Prosjektet søkte og fikk støtte fra Utdanningsdirektoratet i 2010 for å kunne utvide arbeidet til å arbeide direkte med rekrutteringsspørsmålet som et supplement til bedriftsutviklingsprosjektet.

## **Styringsgruppe og prosjektmedarbeidere.**

Norsk Teknologi: Knut Chr. Christensen, direktør organisasjon og kompetanse (prosjektleder fra sommeren 2010 til 2013)

EL & IT: Tove Johansen, leder utviklingsavdelingen, (prosjektleder fra 2008 til sommeren 2010) Monica Derbakk, leder utviklingsavdelingen, (representant fra sommeren 2010 til 2013)

Fellesforbundet: Lars Erik Lilleødegård, sekretær.

Norges Bilbransjeforbund (NBF): Håvard Mathisen, opplæringsleder (2008 til sommeren 2011), Ingrid Engset, HMS-fagsjef og Gunnar Bjørntvedt, fagsjef rekruttering/opplæring (sommeren 2011 til 2013).

Hovedorganisasjonenes Fellestiltak (HF): Ingrid Steen Malt, sekretariatsleder i NHO, Else-Britt Hauge sekretariatsleder i LO, (2008 til sommeren 2012), Anja Kildal Gabrielsen sekretariatsleder i LO, (fra sommeren 2012 til 2013).

Prosjektsekretær: Monica Derbakk, forbundssekretær EL & IT, (2008).

Prosjektsekretær og Web ansvarlig: Christine Bar, EL & IT (fra 2009 til sommeren 2012).

Prosjektveiledere: Inger Vagle, yrkespedagog og elektroinstallatør og Ellen Møller, yrkespedagog og bilteknikker, begge tilknyttet Høgskolen i Oslo og Akershus.

Prosjektet ble planlagt gjennomført på tre år fra 2008 og ut 2010, men ble utvidet til ut 2012, men innen den samme økonomiske rammen.

## Kort sammendrag og deltakerbedrifter.

Bedriftene i de fire fylkene, Nordland, Sør-Trøndelag, Oslo og Telemark, som har deltatt i prosjektet, ble forespurt av partene. En forutsetning for deltakelse var naturligvis at begge parter i bedriftene var organisert i deltakerorganisasjonene, men i tillegg ble bedriften valgt ut fra at de hadde ansatt kvinnelige fagarbeidere og hadde et nødvendig erfaringsgrunnlag til å arbeide med videreutvikling og forbedring i dialog med kvinnelige ansatte.

Det har vært avgang og tilgang av bedrifter i prosjektet underveis, men ved avslutningen er følgende bedrifter tilknyttet prosjektet:

### Nordland:

- YIT AS - Avdeling Bodø. Elektrobedrift.
- Peder Brenne AS Rognan. Elektrobedrift.
- Haneseth AS Bodø. Elektrobedrift.
- Elektro AS Bodø. Elektrobedrift.
- Toyota Nordvik, avdeling Leknes. Bilbedrift.

### Sør – Trøndelag:

- Fjeldseth AS Trondheim. Elektrobedrift.
- Vintervoll AS Trondheim. Elektrobedrift.
- Bravida Norge AS, avd Trondheim (Siemens installasjon inngått). Elektrobedrift.
- YIT AS – Avdeling Trondheim. Elektrobedrift.

### Oslo:

- Toyota Oslo. Bilbedrift
- Kontakt El-Installasjon. Elektrobedrift.
- YIT AS – Avd. Oslo. Elektrobedrift.
- Bravida Norge AS, avd. Oslo (Siemens installasjon inngått). Elektrobedrift.
- Erik Arnesen AS, Bryn. Bilbedrift
- Relacom AS Oslo. Elektrobedrift.

### Telemark:

- YIT AS – Avd. Porsgrunn. Elektrobedrift.
- Skagerak Elektro AS. Elektrobedrift.

Etter en intern kartleggingsfase har bedriftene som har deltatt utarbeidet egne handlingsplaner med forbedringsprosjekter i egen virksomhet. Bedriftene har vært samlet i regionale nettverk på ulike måter i de fire fylkene. Raskt rettet enkeltbedrifter og bedriftsnettverk fokus på spørsmålet om muligheter for økt rekruttering av jenter for å muliggjøre en reell bedriftsutvikling på feltet. Dette førte fram til søknad og støtte fra Utdanningsdirektoratet, og arbeidet med å oppnå samarbeid med utdanningsmyndigheten lokalt utviklet seg etter hvert. Parallelt ble det etablert jentenettverk i fylkene med halvårige konferanser med representanter fra jentenettverkene og kvinnelige ansatte i deltakerbedriftene. Temaene for konferansene ble valgt i samarbeid med deltakerne og begynte med bevissthet på egen rolle, nettverksbygging,

arbeidsmiljøspørsmål med mer. Nettverkene utviklet etter hvert ulike modeller for samarbeid med fagbevegelsen, bedrifter, opplæringskontor og fylkeskommuner.

## **Bakgrunn og grunnlag for bedriftsutviklingsprosjekt i bil-og elektrobransjene for å utvikle eksempler på mer moderne og to-kjønnete arbeidsmiljøer.**

Prosjektet ble igangsatt med et minoritetsperspektiv på kvinnenens situasjon i de to bransjene. I løpet av de siste tiårene har kvinner deltatt i de aktuelle yrkene og eventuelle utfordringer ble nå ikke sett i lys av om kvinner egner seg til yrkene, men kvinnenens posisjon som en minoritet i miljøet. Bil-og elektro er to av de største yrkesfaglige mannsdominerte utdanningsfeltene som så et stort utviklingspotensiale i å forbedre kjønnsbalansen i sine virksomheter. Utgangspunktet var at et godt, mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø er bedriftenes viktigste ressurs.

### **Minoritetsperspektivet.**

Kvinnenens minoritetssituasjon medfører en spesiell opplærings- og arbeidssituasjon. Dette øker behovet for et best mulig opplærings-og arbeidsmiljø for at jentene skal trives og fullføre sin videregående opplæring på lik linje med guttene og fortsette i bedriftene.

Minoritetssituasjonen medfører økt synlighet og oppmerksomhet i arbeidsmiljøet og muligheter for forutinntatte eller generaliserte holdninger som ikke passer på det enkelte individ. Enkjønnede arbeidsmiljøer kan raskt utvikle en egen sjargong og omgangsform, og jenter er nødvendigvis ikke «en av gutta» selv om de jobber med det samme, og har mange felles interesser med sine kollegaer. I tillegg kommer praktiske spørsmål om egne garderobes og toaletter, arbeidstøy som passer osv. Det var behov for økt forståelse og bevisstgjøring rundt kvinners situasjon som minoritet i bransjene. For å oppnå dette skulle det utvikles handlingsplaner i den enkelte bedrift, nettverk mellom bedrifter og kvinner i bransjene for å muliggjøre erfaringsdeling og ideutveksling. Det fantes spredte erfaringer og tiltak rundt i landet på bevisst jentesatsning, men det var et stort behov for videreutvikling og dokumentasjon av gode eksempler.

### **Yrkesfagenes rolle i utdanningssystemet.**

Yrkesfagene har over lengre tid kommet i bakerste rekke i utdanningssystemet. I et "akademisert" samfunn har verdien av håndverk-og yrkesopplæring ikke fått den positive posisjon og oppmerksomhet som står i forhold til hva alle disse nødvendige, interessante og flotte fagene representerer. Det er tidlig for unge mennesker å gjøre et yrkesvalg som 15-åringer, og å gjøre et utradisjonelt valg i den alderen, hvor kjønnsidentitet er svært sentralt, kan være en spesielt stor utfordring. Yrkesfagene betegnes som en del av grunnutdanningen og som korte utdanninger, dette medfører at enkelte ikke verdsetter dette som selvstendige og verdifulle utdanninger som også kan ha et vesentlig element av likestilling og frigjøring fra gammeldags kjønnsrolletenkning. Økt likestilling måles etter lengde på høyere utdanning. Prosjektet ønsket derimot å fokusere på «dobbelte så mange valg» som mulighet for økt frihet. Et av målene for videregående opplæring, det vil si både i skole og bedrift, er at den "skal



fremje menneskeleg likeverd og likestilling, åndsfridom, og toleranse, økologisk forståing og internasjonalt medansvar" (Opplæringslova, KUF 2002).

### Bedriftsutvikling

De manns-og kvinnedominerte arbeidsplassene har gjennom årtier utviklet et arbeidsmiljø og en kultur som er sterkt preget av å være enkjønnet. Resultatet av dette er ofte at miljøet kan få en slagside som kan virke ekskluderende på nye grupper enten de er unge, av det andre kjønn eller en annen kultur.

Bil-og elektrobransjenes "image" og "rykte" i ungdomsmiljøene ble sett som en av de viktigste hindringene for å øke rekrutteringen av jenter. Økt fokus på arbeidsmiljø og trivsel for begge kjønn tenkte en kunne gi ringvirkninger til økt rekruttering blant jenter og bidra til at de som hadde valgt trivdes bedre og ble i sine bedrifter.

Bevisst bedriftsutvikling for å skape et godt arbeidsmiljø for begge kjønn innebærer en bred drøfting av fagopplæringen og faglige instruktørers rolle og kompetanse, men det er også viktig å fokusere på den helhetlige bedriftskulturen. Å legge til rette for å skape møteplasser og jentemiljøer i den enkelte bedrift eller bransje ble sett som et bidrag til en mulig positiv utvikling.

### Mangfoldsaspektet

Flere jenter gir økt mangfold for bransjene og bedriftene noe partene mente var positivt for enhver bedrift. Et mangfold bestående av begge kjønn skaper ofte et bedre arbeidsmiljø. Jenterollen har blitt stadig mer mangfoldig. Norske kvinner er blant verdens mest synlige innen politikk og idrett. Ingeniørstudier på NTNU og politiet har for eksempel hatt en økning av kvinneandelen de siste årene, de tekniske håndverksyrkene er derimot blant de som henger lengst igjen for å øke kvinneandelen. Med den teknologiske utviklingen som har skjedd de siste årene, er de fysiske kravene ikke til hinder for at kvinnene blir, og andelen øker i disse fagene.

Mange gutter i mannsdominerte bransjer leter også etter en mer tokjønnnet bedriftskultur enn det de møter. De fleste gutter og jenter vokser i dag opp i miljøer hvor begge kjønn deltar, og vennskap mellom gutter og jenter er en viktig del av deres sosiale virkelighet. Det ble sett som et behov å utvikle mangfoldige og inkluderende miljøer i arbeidet mot en mer moderne bedriftskultur som kunne ivareta dette aspektet. Mangfold øker både trivsel og lønnsomhet i bedriftene. En bredt sammensatt arbeidsstokk vil øke bedriftens evne til problemløsning og bedre evnen til å kommunisere med ulike kundegrupper. Kvaliteten på bedriftenes produkter øker når kjønnsbalansen forbedres. Bedrifter som lenge hadde hatt kvinner innen bil-eller elektrofag beskrev ofte hvordan dette hadde ført til et arbeidsmiljø med bedre tone og bedre samarbeid for å oppnå felles løsninger til beste for både bedriften og de ansatte. Kvinner utgjør i dag også halvparten av kundegruppen og forventer å kunne kommunisere med fagarbeiderne og bransjene på sine egne premisser.

Minoritets-og kjønnsforskning sier klart at for å oppnå **varige** endringer i en bedriftskultur må det underrepresenterte kjønn utgjøre minst 20%.

## Mål med prosjektet

Hovedmålet med prosjektet er å utvikle metoder for å legge grunnlag for et opplærings- og arbeidsmiljø slik at kvinner finner disse bransjene attraktive. Slik vil bedriftene klare å beholde de kvinner som er i bransjene og kan øke andelen kvinnelige fagarbeidere i et utvalg av bedrifter i bil-og elektrobransjen.

### Resultatmål

Resultatmålene vil først og fremst være økt bevissthet om bedriftskultur og forbedret opplærings-og arbeidsmiljø for jenter i de deltakende bedriftene. Partene mener dette også vil føre til et bedre arbeidsmiljø for alle i bedriften.

Dette vil bli søkt oppnådd gjennom følgende delmål:

#### Delmål 1

Utarbeide handlingsplaner i bedriftene som deltar. Den enkelte deltakerbedrift skal i sine handlingsplaner sette seg konkrete mål for prosjektperioden på bakgrunn av kunnskapen om egen bedrift.

#### Delmål 2

Etablere, utvikle og følge opp bedriftsnettverk med bedriftsledelse og tillitsvalgte og nettverk med ansvarlige for opplærings-og arbeidsmiljø og tillitsvalgte/HMS-ansvarlige.

#### Delmål 3

Etablere, utvikle og følge opp jentenettverk i bransjer, bedrifter og/eller fagforeninger.

#### Delmål 4

I løpet av perioden av 2008-2010 (utvidet til 2012) skal deltakerbedriftene, hver for seg eller i samarbeid med andre, ha gjennomført ett eller flere forbedringsprosjekt med faglig hjelp fra prosjektet innen rekruttering eller forbedring av opplærings-og arbeidsmiljøet for jenter. Disse arbeidene må være nyutviklende og tilfører kunnskap og erfaringer utover funnene i forprosjektet som kan føre til varige endringer.

#### Delmål 5

Nettverkene skal utvikle egnede verktøy/virkemidler for å øke jenteandelen og trivselen for å beholde jenter i bil-og elektrobransjene. Målet med dette vil være gjøre bransjene mer attraktive for jenter og mer moderne og inkluderende for alle.

#### Delmål 6

Dokumentere og formidle utviklingsprosesser og gode eksempler, som framkommer i prosjektperioden, på hvordan bedrifter innen bil-og elektrofag kan utvikle tiltak og bedriftskulturer som bedre ivaretar jenter som minoritet i opplærings-og arbeidssituasjonen.

## Resultatmål.

Resultatmålene om økt bevissthet om bedriftskultur og forbedret opplærings- og arbeidsmiljø for jenter lar seg ikke enkelt måle, tallfeste eller dokumentere. Derimot viser denne rapporten en brøkdel av all den aktiviteten som har foregått i bedrifter, fagforeninger, jentenettverk og andre fora, som har satt disse spørsmålene på dagsordenen. (Se skjematisk framstilling av aktiviteten fra side 71. Oppmerksomheten i seg selv vet en har en avgjørende betydning for forbedring og videre utvikling på feltet. Delmålene som ble satt for å starte denne utviklingen er innfridd som følger:

### Resultat av delmål 1

Det er utarbeidet handlingsplaner eller liknende i den enkelte bedrift, som har blitt værende med i prosjektet, etter hvert som de har sluttet seg til. Deltakerbedriftene har i sine handlingsplaner satt konkrete mål for prosjektperioden på bakgrunn av kartlegging i egen bedrift og prosjektets intensjoner.

### Resultat av delmål 2

Det er etablert nettverk, arbeidsgrupper eller ansvarlige i den enkelte bedrift som har deltatt. I Sør-Trøndelag ble det opprettet nettverk på tvers av bedriften fra starten av prosjektet, liknende nettverk har blitt søkt etablert i de andre fylkene etterhvert. Alle deltakerbedrifter og nettverk har hatt kontinuerlig samarbeid med prosjektveiledere.

### Resultat av delmål 3

Det har blitt etablert, utviklet og fulgt opp jentenettverk i de fire regionene. Nettverkene har utviklet samarbeid med egne bedrifter, fagforeninger og fylkeskommuner.

### Resultat av delmål 4

Deltakerbedriftene har internt eller i samarbeid med andre bedrifter eller fylkeskommuner gjennomført eller satt i gang ett eller flere forbedringsprosjekt innen feltene:

- Et inkluderende arbeidsmiljø for begge kjønn / tilrettelegging når ansatte skal ha og har barn.
- Det fysiske arbeidsmiljøet / HMS.
- Synliggjøring av yrkene generelt og for jenter spesielt / rekruttering.

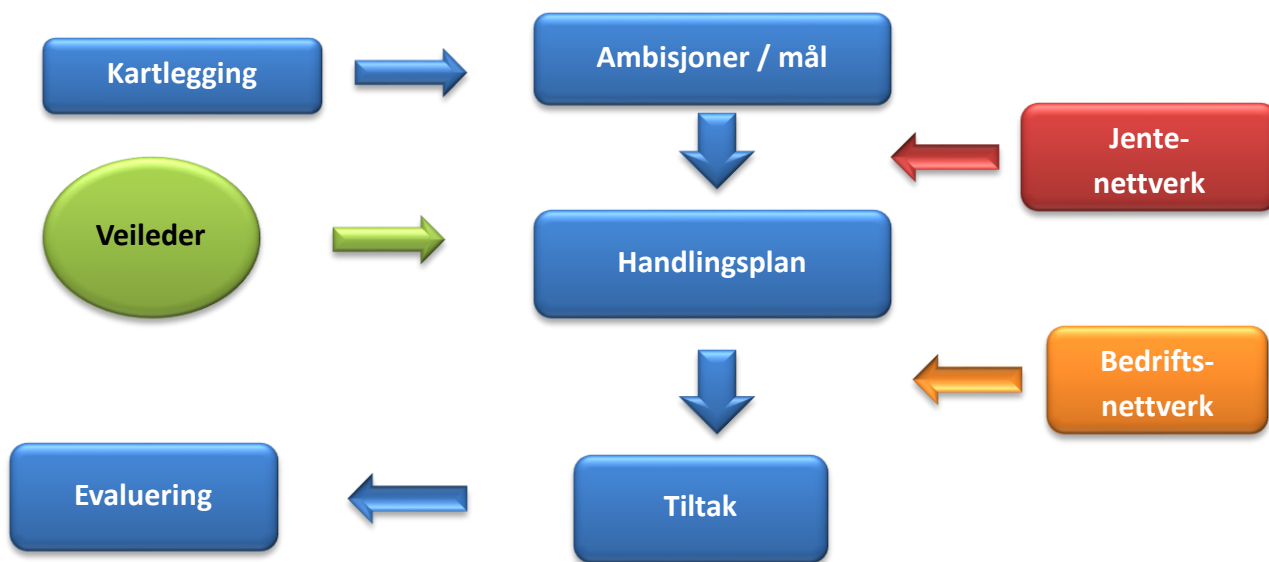
### Resultat av delmål 5

Nettverkene utviklet minoritetskompetanse i dialog mellom partene og ansatte jenter eller jentenettverkene i den enkelte bedrift og regionalt i arbeidet for økt mangfold og tokjønnete bedrifter og bransjer. Handlingsplanene var grunnlaget, verktøyet og virkemidlet i dette arbeidet.

### Resultat av delmål 6

Utviklingsprosessene og gode eksempler har blitt dokumentert i halvårige projektrapporter og annen dokumentasjon på [www.jenteribilogelektro](http://www.jenteribilogelektro), «levende» handlingsplaner i bedrifter, artikler i fagbladene og andre medier.

## Skjematisk oversikt over modell for arbeid med bedriftsutvikling.



## **Faseinndeling av prosjektet.**

I oppsummering av prosjektet har det blitt valgt å dele det inn i fire faser ut fra hovedtendensene i periodene. Disse står framstilt fra side 26 i rapporten.

### **Etableringsfasen – vår og høst 2008 og vår 2009.**

Sentralt i denne fasen har vært inngåelse av avtaler med bedrifter i de to bransjene og oppstart av kartleggingsarbeid som grunnlag for utarbeidelse av handlingsplaner i den enkelte bedrift. I tillegg startet arbeidet med å etablere bedriftsnettverk på tvers av bedrifter og jentenettverk. Økt synliggjøring av yrkene og bedre rekruttering kom også raskt på dagsordenen.

### **Gjennomføringsfasen – høst 2009 og vår 2010.**

Arbeidet med rekruttering av bedrifter til prosjektet fortsatte i denne perioden, men fokus var nå likevel arbeidet med handlingsplaner og bedriftsutvikling i den enkelte bedrift, konsern eller region. Prosjektorganiseringen ble «effektivisert» til å samle bedriftene kun i regionene. Jentenettverkene fortsatte å vokse og utvikle seg med ulike aktiviteter og samarbeidspartnere og halvårige samlinger på tvers av fylkene som arena for påfyll og erfaringsutveksling.

### **Koalisjonsfasen – høst 2010 - vår og høst 2011.**

Å skape koalisjoner i arbeidet for å bidra til bedre kjønnsbalanse i utdanning og yrker i bransjer som bil og elektro viste seg å være en nødvendighet for å komme videre i bedriftsutviklingsarbeidet. Det var tydelig at arbeidet i bedriftene og jentenettverkene ville stagnere eller stoppe helt opp dersom dette ikke ble et samfunnsanliggende.

### **Vår og høst 2012 – Forankrings-og spredningsfase.**

For deltakerbedriftene har dette prosjektet vist seg å omhandle tre sentrale områder;

**Bedriftskultur, HMS og synliggjøring av yrkene.** Dette er ikke tre adskilte spørsmål, men kan likevel fungere som en hovedinndeling. Ingen av disse feltene er heller spesifikt knyttet til kjønn, men har vist seg å være nødvendige fokusområder for å forbedre ivaretagelse og rekruttering av jenter innen yrkene. I denne siste fasen har det vært viktig å stille seg spørsmål som: Hva har skjedd? Hva kan bedriftene videreføre og videreutvikle i egne virksomheter? Hvilke erfaringer ønsker prosjektet å spre videre?

Jentenettverkene har utviklet seg til en vesentlig ressurs i utvikling av tre (eller fire)-partssamarbeidet for økt synliggjøring av yrkene for jenter. Forankring og samarbeidsformer for nettverkene sto også sentralt i denne fasen.

## **Erfaringer med minoritetsperspektivet, mangfoldsaspektet og bedriftsutvikling.**

Hvorfor trenger kjønn som minoritet å stå på dagsordenen og gis rom for særlig organisering? Dette har vært et gjennomgående spørsmål i prosjektet. Egentlig skulle ikke brakkeforhold eller andre spørsmål knyttet til det fysiske arbeidsmiljøet være spesielt knyttet til kvinner som minoritet, men være inkludert i generelle HMS-tiltak og regler. Det har likevel vist seg å være viktig og nødvendig å gå gjennom situasjonen i tett dialog mellom partene i bedriftene og de kvinnelige ansatte. Når det gjelder toalett- og garderobeforhold, tilpasning av arbeidsklær og seksualisert humor, plakater eller annet er dette i stor grad kjønnsbestemt. Spørsmål om generell hygiene er også gjentakende og burde ikke være kjønnsrelatert, men har likevel ofte vist seg å bli aktualisert med kvinnelige ansatte.

Når det gjelder andre minoritetsgrupper settes det som oftest likhetstegn mellom integrering og fellesskap uten særegen organisering eller egne isolerte grupper. Under prosjektets gang har det blitt spørsmålsteget om hvor ønskelig det er med spesiell oppmerksomhet og til og med egen organisering av jenter i bransjene. Mye tyder på at kjønnsidentiteten er sterkere enn mange andre ulikheter mellom arbeidstakere i arbeidsmiljøer hvor det underrepresenterte kjønn utgjør under ca 20 %. Uavhengig av etnisitet, religion, seksuell legning, fritidsinteresser, faglig kompetanse osv kan alle menn være «en av gutta». Som kvinne kan en også inngå i en slik rolle, men det vil uansett være, som en rolle, og ikke en identitet. Langt fra alle jentene i deltakerbedriftene eller i bransjene ellers har valgt å delta i nettverkene eller organisert informasjonsvirksomhet. Nettverkene eller interne bedriftssamlinger av jenter, har likevel vist seg å være vesentlig for å gi nødvendig tilbakemelding til bedriftene for å utarbeide handlingsplaner og videreutvikle dem.

Hver gang bedrifter har tatt initiativ til å samle jentene i sin virksomhet, eller når klubber eller foreninger har reist spørsmål om et inkluderende miljø for kvinner, har dette vært en svært positiv opplevelse for de kvinnelige ansatte. De involverte mennene har ofte fått ulike «a-ha opplevelser». Er det sånn det er? Kanskje dette kan løses ved noen enkle grep ved å bytte klesleverandør eller sørge for å fjerne ubehagelige skriblerier? Andre spørsmål som innebærer alvorlige negative holdninger til kvinner i fagene eller sjikane er langt mer sjeldne, men desto viktigere å få innsikt i. Ingen av disse spørsmålene kommer fram så lenge jentene i bedriften mer eller mindre frivillig inntar «en av gutta»-rollen.

Mangfoldsaspektet har møtt stor oppslutning fra begge parter i alle bedriftene. Ønske om utvikling og endring har vært klart uttrykt. I bedrifter der antallet jenter har økt merkbart har dette medført positive reaksjoner hos det store flertallet. De negative reaksjonene har vært helt marginale. En tillitsvalgt i Nordland uttrykte det slik: *«Det er bedriften og ikke jentene som må endre seg for å skape et godt arbeidsmiljø for begge kjønn».*

## Skjematisk oppsummering.

Sentrale erfaringer i bedriftene.	Forutsetninger for videreføring og spredning i bedrifter.	Fokusområder og verktøy i arbeidet.
<p>Aktivt lederskap med jenter som minoritet.</p> <p>Fokus på omgangsform.</p> <p>Årvåkenhet mot mobbing og sjikane.</p> <p>Oppmerksomme baser, verksmestere, tillitsvalgte og evt. faddere.</p> <p>Tilrettelegging og fleksibilitet ved graviditet, amming og i småbarnsfasen.</p> <p>Økt innsats innen HMS og vernetjeneste.</p> <p>Aktiv synliggjøring av yrkene med jenter som rollemodeller.</p>	<p>Arbeid med «normalisering» og konstant innsats fram til jenter utgjør 20 % av arbeidsstokken.</p> <p>Sette tiltak i system og inn i generelle handlingsplaner.</p> <p>Aktive bransjeorganisasjoner og forbund.</p> <p>Økt samarbeid om HMS spesielt angående sanitærforhold på byggeplasser.</p> <p>Trepartssamarbeid om synliggjøring av yrkene og rekruttering.</p>	<p>Bedriftskultur.</p> <p>HMS</p> <p>Synliggjøring av yrkene.</p> <p>Nettverksorganisering.</p> <p>Dialog og dialogarenaer.</p> <p>Handlingsplaner.</p>
<p>Jentenettverkene har vært avgjørende for å framskaffe grunnleggende kompetanse for bedriftsutvikling, synliggjøring av yrkene og som sosiale fellesskap.</p>		

## Aktuell statistikk.

### Oversikt over bredden innen elektro- og bilfagfagbrev og fordeling av jenter i disse fagene i Norge.

Avlagte fag- og svenneprøver innen bil og elektro, jenter					
År	2008	2009	2010	2011	2012
Automatiseringsfaget	13	8	10	21	22
Avionikerfaget					1
Bilfaget, lette kjøretøy	11	18	23	22	20
Bilfaget, tunge kjøretøy	3	1	6	3	5
Billakkererfaget	5	7	14	19	14
Bilskadefaget	2	6	7	5	2
Dataelektronikerfaget		1	1	2	2
Elektrikerfaget	40	38	56	45	61
Elektroreparatørfaget	1			1	
Energimontørfaget	5	4	1	4	10
Energioperatørfaget	2	1	1		1
Fjernstyrte undervannsoperasjoner				2	
Flymotormekanikerfaget	2	2			1
Flystrukturmekanikerfaget		3	2	1	
Flysystemavionikerfaget		1			
Flysystemmekanikerfaget	2	3	2	3	3
Heismontørfaget		1			2
Motormekanikerfaget					1
Motorsykkelfaget	1		1		2
Produksjonselektronikerfaget	10	14	17	20	7
Reservedelsfaget	11	17	19	13	14
Serviceelektronikerfaget	7	6	6	1	1
Signalmontørfaget			1		1
Tavlemontørfaget	2	1	3	3	9
Telekommunikasjonsmontørfaget	7	3	7	7	3
Vikler- og transformatørmontør	1				
Karosserimakerfaget	1				
Matrosfaget	17	10	2	2	
Togelektriker				1	
<b>Totalt avlagte fagprøver, jenter</b>	<b>143</b>	<b>145</b>	<b>179</b>	<b>175</b>	<b>182</b>

*Kilde Utdanningsdirektoratet.*



## Søkerprosent jenter nasjonalt og i prosjektfylkene til VG1 de siste fire år til TIP og Elektro.

		Nasjonalt	Oslo	Telemark	Sør-Trøndelag	Nordland
2009	Elektrofag	6 %	1 %	6 %	5 %	7 %
2009	Teknikk Og Industriell Produksjon	12 %	5 %	15 %	16 %	13 %
2010	Elektrofag	5 %	2 %	7 %	9 %	9 %
2010	Teknikk Og Industriell Produksjon	12 %	6 %	17 %	13 %	17 %
2011	Elektrofag	5 %	3 %	6 %	7 %	9 %
2011	Teknikk Og Industriell Produksjon	12 %	2 %	17 %	11 %	14 %
2012	Elektrofag	6 %	2 %	8 %	9 %	9 %
2012	Teknikk Og Industriell Produksjon	13 %	7 %	18 %	12 %	12 %

*Kilde Utdanningsdirektoratet.*

## Fra arbeidstakerregisteret over yrker og kjønn 2010 i Norge.

Bilmekanikere	352 kvinner.	2%
Elektrikere	1013 kvinner	3%

*Kilde ssb.*

## Eksempler på dokumentasjon og presseomtale.

WEB-SIDE – [www.jenteribilogelektro.no](http://www.jenteribilogelektro.no) - ansvarlig Christine Bar, med:

- Prosjektinformasjon.
- Halvårsrapporter .
- Prosjektomtale i alle fagbladene til partene i prosjektet og en rekke lokalaviser.
- Aktuelle linker.
- Film: «7 jenter om livet i bil og elektro» [www.jentefag.no](http://www.jentefag.no)

Websiden «Girlpower» ble overtatt av regionenes egne facebooksider:

«Tekniske jenter i Nordland»: <http://www.facebook.com/#!/groups/178805974691/>

«Kvinner i utradisjonelle yrker»: <http://www.facebook.com/#!/groups/jenter.i.bygg/>

«Jenter i bil og elektro Oslo» (inkludert Telemark):

<http://www.facebook.com/#!/groups/192842394113587/>

Annen omtale:

NRK – ”Sånn er livet” - to innslag i november 2009.

Høgskolen i Akershus (HIAK) sin hjemmeside november 2009.

Bilag til protokoll for Mellomoppgjøret mellom LO og NHO mars 2011.

Regjeringens handlingsplan for likestilling 2012-2014.

«Velg Yrkesfag»: <http://velgyrkesfag.no/>

## Sluttinnlegg fra deltakerbedrifter.

### Fjeldseth AS



*Fjeldseth AS*  
*Direktør John-H. Waatsveen*

Ved oppstart av prosjektet var vi i Fjeldseth AS meget positiv til initiativet, med utgangspunkt i at bransjen vil ha behov for rekrutering i et marked hvor det er og vil være sterk konkurranse om nye medarbeidere. I tillegg var, og er, vi av den oppfatning at bransjen trenger flere kvinner.

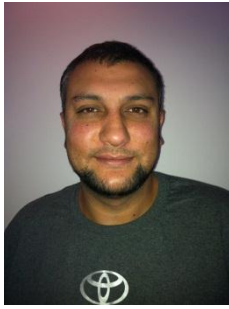
Vi har fra tidligere satsninger med å rekruttere og ansette kvinner, erfart at kvinnene blir en kort periode, for så å bli helt borte fra bransjen. Denne erfaringen var viktig for oss å ta med ved rekrutering av nye medarbeidere, og vi har sett det som meget viktig å legge godt til rette for dem som kommer inn i bransjen. Viktige elementer her var å bygge opp for gjensidig respekt og toleranse, egen garderobe mm. Vi har også hatt sterk oppfølging med hensyn til sjikane og mobbing på arbeidsplassen.

Tidligere regnet vi med at kvinner sluttet når de fikk barn, nå er målsetningen at de skal trives så godt at de ønsker å komme tilbake etter svangerskapspermisjon. Gjennom samtaler med jentene har de vært klar på at de ikke ønsker noe forskjellsbehandling utover det som er nødvendig. Vår erfaring er at alt dette har fungert godt og at også de store og mellomstore byggentreprenører har støttet godt opp om våre tiltak når det gjelder tilrettelegging på byggeplassene.

Vi er fortsatt av den oppfatning at det er riktig og viktig med fler kvinner i elektrobransjen. Vi mener også at det vil være godt å kunne få inn kvinner som tekniske saksbehandlere og prosjektledere. Når det gjelder rekruteringen er det fortsatt et stort potensiale. Vi har nok hatt en forventning om at det skulle være flere jenter som valgt vår bransje en hva resultatet tilsier så langt, men mener det er viktig å fortsette arbeidet lokalt og da **helst gjennom** de enkelte opplæringskontorene i Norge.

De enkelte fylkeskommuner bør også øke sitt arbeid på dette feltet i sine organisasjoner. Utfordringene ligger i å motivere jenter for valg av fag som elektro. Vår og mange andre bedrifter er etter vår oppfatning godt motivert for å ta inn og tilrettelegge for jenter som lærlinger.

## Toyota Oslo.



*Lal Zaman,  
Tillitsvalgt Oppsal*



*Ove Arne Sønsteby,  
servicesjef*

Toyota Oslo har over lang tid hatt flere kvinnelige lærlinger, mekanikere og kundemottakere, og det var naturlig for oss å takke ja til å delta i prosjektet «Jenter i bil og elektro». Vi har samarbeidet med Etterstad videregående skole om å rekruttere kompetente både jenter og gutter til våre avdelinger. Vi startet prosjektet med å lage en arbeidsgruppe med vår kvinnelige HMS-ansvarlig, tillitsvalgt som ledet gruppen, verneombud, opplæringsansvarlig og representanter for kvinnelige lærlinger. Det ble laget en handlingsplan som medførte at vi fikk ryddet opp i en del spørsmål vedrørende HMS, arbeidstøy og liknende. HMS-ansvarlig var også sentral som kvinnelig kontaktperson for jentene. Vi gikk gjennom personalhåndboken og spørsmålene i ansettelsesintervjuer med hensyn på jentene. Noen ting i handlingsplanen ble aldri aktuelt andre ting er gjennomført og ordnet opp. Det meste har kommet inn i vanlige rutiner etter hvert, men alt er fortsatt ikke hundre prosent. Mye dreier seg om respekt og behandle hver enkelt jente som et individ og for den jobben de gjør. Jentene verken ønsker eller skal ha mange fordeler, men jentene er svært forskjellig. Man må bruke litt tid til å reflektere og åpne døren, så har vi opplevd at prosjektet har gått mye av seg selv, og det skjer en kulturrendring underveis. Ved at vi har hatt så mange jenter har det gradvis skjedd en normalisering. Vi vil fortsette med det vi har gjort. Ta med jenter i betraktningen ved ansettelse og ha et ekstra øye på dem. Totalt er det positivt for bransjen å få jentene i den praktiske delen av virksomheten eller ettermarkedet.

Vi har en fordel med et ungt miljø i bedriften og bilbransjen har faste lokaler som kan tilrettelegges en gang for alle. Både gutter og jenter i Oslo går videre i bransjen eller andre yrker. Per dags dato har vi ikke så mange jenter igjen, bilmekaniker er fortsatt fysisk yrke som favoriserer gutter på sikt, selv om tilrettelegging gjør en del lettere. Noen synes det blir tungt etter hvert både gutter og jenter, litt fortere med jenter.

Bilbransjen må bli flinkere til å framheve yrkene og alle fordelene og mulighetene som ligger i fagene. Vi har ikke vært flinke nok som bransje å vise hvor spennende fagene er. For jenter spesielt er det viktig å møte rollemodeller. Våre kvinnelige mekanikere og lærlinger som ønsker det fristilles til å delta på aktiviteter for å informere ungdomsskoleelever.

Vi skal fortsette med det som fungerer og ha oppmerksomhet på at vi skal ha en andel jenter. Det skal være en del av hverdagen å ha jenter på ettermarkedet på samme måte som i andre deler av virksomheten. De er med på å forbedre arbeidsmiljøet, tonen og settingen blir mer hyggelig og mer avslappet.

## Bravida Norge AS – Avd. Trondheim.



*Tidligere hovedtillitsvalgt / nå personalleder  
i Bravida, Trondheim, Ole Megaard*

Bedriften (Siemens Installation as senere Bravida Norge as) ønsket å være med i prosjektet, da vi på 80 tallet hadde gode erfaringer med jenter i elektro yrket. Bedriftsledelse og tillitsvalgte(undertegnede) i 2008 ønsket på bakgrunn av dette å være med å bidra til å få nytt fokus på jenter inn i disse fagene. På konferansen representerte undertegnede Siemens Installation som hovedtillitsvalgt. Vi ble fra starten av pushet av lederne for prosjektet og det resulterte i at vi hadde en del felles møter med andre elektrobedrifter i distriktet. Dette var for vår del veldig positivt, da det kom fram mange nye elementer som vi kunne ta med oss videre. Det som ble klart ganske tidlig for oss var at jentene ikke ønsket noen særbehandling. Allikevel ble vi gjort oppmerksom på at når jentene skulle begynne måtte arbeidsklær og sko stå i forhold til deres størrelse. Vi måtte sikre oss størrelser som passer jenter slik at dette ikke ble noe tema den dagen de begynner. Dette var viktig for å vise at alle er like viktige.

Ellers har vi vært påpasselige med å sikre gode garderobe og toalettforhold. Alltid på forhånd sjekke at dette er på plass (Burde være unødvendig i 2013). Dette mener vi er en av faktorene for at vi skal beholde jenter lenger i faget. Bravida Trondheim har økt sin andel av jenter fra 1 til ni jenter siden 2008. Med inntak av fem jenter av totalt sytten lærlinger i 2012 er vi på rett vei. Dette mener vi har gitt en positiv miljøgevinst inn i en mannsdominert bedrift og vi har i tillegg fått lærlinger med et pågangsmot og læreevne på minst like høyt nivå som gutter.

Konklusjon: Vår bedrift vil i årene framover ønske å ansette flere jenter inn i yrket. Vi ønsker fortsatt å jobbe mot målet som er 20% jenter inn i faget innen 2020. Det som er hindringen for oss og sikkert mange andre bedrifter er tilgangen på jenter fra videregående med yrkesfag. For at vi og andre bedrifter kan velge mellom flere jenter må myndighetene legge forholdene til rette allerede på ungdomsskolene. Jenter må få bedre innsikt i hva yrkesfagene kan tilby dem. Det er her en må sette inn tiltak for å få opp interessen for yrkesfag, men da må skolene sette av ressurser til dette. I dag virker det som skolene legger opp til det gammeldags mønster, hvor jenter skal inn på de vanlige jentefag og tilsvarende for gutter. Her må myndighetene vekke opp skoleverket og legge nye planer. Før dette skjer vil det ikke bli flere jenter inn i våre yrker, noe som vil være meget beklagelig. For oss har prosjektet vært nyttig og vi vil stå på videre for å få flere jenter inn i elektro faget.

## YIT AS - Avdeling Bodø - Distrikt Nord



*Johanne Sørensen*  
*Prosjektleder/ Installatør*

Selv om YIT Bodø har hatt jente/r i mange år betyr ikke dette at jentene har vært flinke nok til å fortelle hvordan det er å være jente i bransjen. Blant annet har ikke hygiene og garderobeforhold på brakkerigger vært tatt opp nok som tema. Jeg har vært der lenge - og det er vel mer slik at vi har «vendt» oss til hverandre, ikke noe negativt slikt sett nødvendigvis, men kanskje var ikke veien brøytet klar for nye jenter.

For min del ble jeg klar over at vi var med i prosjektet da tillitsvalgte kom til meg etter oppstartkonferansen og lurte på om «ting» virkelig var slik. Han hadde vært på konferansen og hørt flere jenter si litt om hvordan det var å jobbe i bransjene, da fikk han en aha opplevelse - mye som han aldri hadde tenkt over. Dette medførte at vi hadde noen møter internt hvor vi diskuterte litt om utfordringene, som er for jenter og bedriftene. På dette tidspunktet hadde vi tatt inn jenter som lærlinger, og etter hvert kom vi i gang med arbeid lokalt i bedrift. Vi laget arbeidsgrupper med ledelse, tillitsvalgte og jentene. Handlingsplaner ble laget og jentene fikk mulighet til å jobbe mer med prosjektet. Jentelærlingene laget blant annet design til klær og brosyrer.

Selv om YIT Bodø har en flott stab med personell, hvor de aller fleste er positive til å arbeide med begge kjønn, var det enkelte som klarte å komme med en del «sure» kommentarer når vi som jenter plutselig fikk hettegenser og t-skjorte med tekst jenter i bil og elektro, og prøvde å få tilpassede arbeidsklær. Det ble synliggjort noe misunnelse - det pussige er at det først og fremst kom fra de yngste «guttan». Ei av «jentan» fikk sågar slengt etter seg at hun var vel garantert fast jobb etter læretid, «ho som va' jente».

YIT og jentene ble nok litt mer kjent med hverandre, det var full støtte fra ledelsen i de tiltakene som kom fram. Det ble også arbeidet med holdningene til «guttan», baser og teknikere ble etter hvert mer oppmerksomme. Spesielt dette med riggforhold - det er faktisk slik at de aller fleste ønsker at rigg/ garderobes og toaletter er i en akseptabel standard.

Som bedrift er YIT blitt mer oppmerksomme på å prøve og ta vare på jentene, uten at det skal være kjønnskvotering. Vi tar gjerne inn jenter, men ikke bare for å ta inn jenter. De må på samme måten som guttene vise at det er dette de vil. Det å arbeide med å få flere jenter inn i bransjen er en kontinuerlig prosess - skal vi få ungdommer til å velge riktig må vi hele tiden være aktive med å synliggjøre fagene og vise at det er fullt mulig for også jenter å velge disse.

Det er kanskje her de største utfordringene blir videre. Bedriftene må være aktive i rekruttering av begge kjønn, delta på yrkesmesser, besøke skoler osv - gjerne i samarbeid med andre bedrifter, skole, opplæringskontor osv. Selv om bedriften støtter opp om slike tiltak er de gjerne avhengig av enkelte ildsjeler, det burde være et mer prioritert tema også i organisasjonene. Det drives rekrutteringsarbeid, men kanskje ikke tidlig nok?

Det å få i gang jentennettverk, og holde disse i gang kan være en av suksessfaktorene i videre arbeid. Det er en del arbeid å beholde et aktivt nettverk, om arbeidet hele tiden er avhengig av enkeltpersoner blir det veldig sårbart.

## **Oppfølging av prosjektet «Jenter i bil og elektro» fra partene.**



*Knut Chr. Christensen,  
direktør organisasjon og kompetanse.*

### **Oppfølging av prosjekt «Jenter i Bil & Elektro » i Norsk Teknologi**

Norsk Teknologi ønsker å fortsette arbeidet med å fremme en bedre balanse mellom kjønnene i bransjene. Dette betyr et fortsatt holdningsskapende arbeid ute i bedriftene og i samfunnet for øvrig.

Vi ser det som viktig at opplæringskontorene/bedriftene våre, fylkene v/fagopplæringsjefene og de videregående skolene skaper møtearenaer hvor dette temaet er på agendaen. Det vil være våre regionsjefer sammen med EL&IT forbundets representanter som vil fronte dette ute i fylkene. Et viktig verktøy i dette arbeidet vil være jente/kvinnenettverkene som har rollemodeller som kan fortelle hvordan det er å jobbe innenfor f.eks elektro fagene.

For våre bransjer er det svært viktig at vi lykkes med å få flere jenter inni fagene våre. Det er helt nødvendig for å opprettholde en positiv rekruttering til våre bransjer i Norsk Teknologi.



*Lars Erik Lilleødegård,  
sekretær*

### **Samarbeidsprosjektet «Jenter i Bil & Elektro » Fellesforbundet.**

Fellesforbundet ser det som et mål å arbeide for et mindre kjønnsdelt arbeidsliv. I et likeverdig samfunn må kvinner og menn ha lik rett og mulighet til å delta i arbeidsliv, faglig og politisk virksomhet og i etter- og videreutdanning, uansett kulturell og sosial bakgrunn. Skal dette oppnås må det arbeides langsiktig og bevisst med holdningsskapende tiltak. Kjønsdelingen i arbeidsmarkedet må brytes opp bl.a. gjennom å motivere kvinner til å ta arbeid i typiske mannsyrker, og gjennom å motivere menn til å gå inn i kvinnedominerte yrker. I tariffarbeidet må arbeidet med likelønn videreføres.

Fellesforbundet er av den mening at flere jenter/kvinner til bransjen innenfor bilfagene vil bidra til blant annet:

- Bedre kjønnsbalanse i utdanning og yrkesvalg.
- Økt bevissthet om bedriftskultur og forbedret opplærings- og arbeidsmiljø.
- Bedre holdninger til kvinner i sin helhet innenfor mannsdominerte yrker.

Det vil være viktig og avgjørende for prosjektets oppfølging at vi som fagbevegelse tar vår del av ansvaret og støtter opp rundt det arbeidet som til nå er nedlagt. Vi må påvirke utdanningsmyndighetene (skole og fylkene) og bedriftene til samarbeid om rekruttering av jenter/kvinner til våre bilfag i alle deler av landet.

Etablering av jente/kvinnenettverk har vært sentralt i prosjektet og kan ses som en «ressursbank» i rekrutteringsarbeidet. Det er viktig at dette forankres i det lokale arbeidet.





*Gunnar Bjørntvedt,  
fagsjef  
rekruttering/opplæring*



*Ingrid Engset  
HMS-fagsjef*

### **Oppfølging av prosjekt «Jenter i Bil & Elektro » i Norges Bilbransjeforbund.**

Bilbransjen har stor behov for dyktige fagfolk i fremtiden. Skal vi lykkes med å få nok dyktige fagfolk til bransjen, er det en selvfølge at rekrutteringssatsingen i fremtiden rettes mot alle aktuelle kandidater, uavhengig av kjønn. Via prosjektet Jenter i Bil og Elektro er det satt fokus på holdningsskapende arbeid og endring i bedriften. Mye av vår satsing fremover er å fortsette det gode holdningsskapende arbeidet som prosjektet har initiert.

At bilbransjen også passer for jenter, er en del av de holdninger vi ønsker å arbeide videre med. Dette innebærer også et fortsatt holdningsskapende arbeid både i bedrifter og i samfunnet. Erfaringer fra prosjektet Jenter i Bil og Elektro gir viktige føringer for dette arbeidet.

Deltakende bedrifter har gitt svært positive tilbakemeldinger, og erfaringer fra prosjektet Jenter i Bil og Elektro vil være viktig for å legge til rette for å rekruttere flere jenter inn til bilfagene. Allerede i dag er kvinner fra prosjektet aktivt med i NBFs rekrutteringsarbeid, som gode representanter og rollemodeller. Dette er en involvering vi vil opprettholde og styrke fremover.



*Monica Derbakk,  
Leder Utviklingsavdelingen*

### **Oppfølging av prosjekt «Jenter i Bil & Elektro » EL & IT Forbundet.**

Landsstyret i EL & IT Forbundet vil oppfordre alle EL & IT Forbundets distrikter, fagforeninger, klubber og medlemmer til å bidra til en endring av dagens kjønnsbalanse i arbeidslivet.

Vi mener at flere jenter/kvinner i våre yrkesgrupper innenfor elektrofagene vil bidra til blant annet:

- Bedre kjønnsbalanse i utdanning og yrkesvalg.

- Økt bevissthet om bedriftskultur og forbedret opplærings- og arbeidsmiljø. Et bedre arbeidsmiljø, og høynet helse og miljøstandard for alle i bedriften.
- Bedre holdninger til kvinner i sin helhet innenfor mannsdominerte yrker.
- Rekruttering av flere jenter/kvinner til tillitsvalgtverv.

For å få til dette må EL & IT Forbundet lokalt og sentralt prioritere følgende:

- Påvirke i arbeidet for å styrke rådgivningstjenesten. Spørsmål om yrkesfag og kjønnsbalanse må inn som obligatoriske temaer i rådgiverutdanningen og etterutdanningen.
- Oppsøke ungdomsskoler/videregående skoler og informere om våre elektrofag og om muligheten som ligger i faget. Motivere, skolere og bruke jenter /kvinner som rollemodeller og ressurspersoner i dette arbeidet. Arbeide for å fristille jentene i rekrutteringsarbeidet.
- Påvirke til å utvikle handlingsplaner på bedriftene for rekruttering og forbedring av opplærings- og arbeidsmiljø for jenter/kvinner. I større grad, snakke om rekruttering og ivaretagelse av jenter på bedriftene.
- Arbeide med holdnings- og kulturendring for økt trivsel for begge kjønn
- Legge til rette for at jenter/kvinner kan ha et verdig arbeidsliv innenfor mannsdominerte yrker. Dette med henblikk på blant annet sanitære forhold osv.
- Etablere jente/kvinnenettverk, støtte og videreutvikle der de finnes, tilrettelegge for møter og aktivitet. Invitere jentene/kvinnene til og informere om nettverkene på klubb/medlemsmøter etc.
- Fagbevegelsen må ta ansvar for varig etablering og videreutvikling av nettverkene
- Oppfordre og legge til rette for at jenter/kvinner ønsker og bli tillitsvalgte i klubb, fagforening og distrikt.

For å forankre arbeidet med en bedre kjønnsbalanse i elektrobransjen settes det ned ei arbeidsgruppe under Utviklingsavdelingen som tar med 3 – 6 av jentene fra prosjekter Jenter i Bil & Elektro. Disse skal fram til Landsstyremøtet til våren (juni 2013) utarbeide et forslag til hvordan EL & IT Forbundet skal drive dette arbeidet videre.

## Faseframstilling av prosjektet.

### Forløp og framstillingsform.

Prosjektet «Jenter i bil og elektro» har vært et omfattende prosjekt som har gått over fem år fra 2008 til 2012, med mange aktiviteter og deltakere.

Det er utarbeidet halvårige rapporter og milepælsplaner (se: [www.jenteribilogelektro.no](http://www.jenteribilogelektro.no)), men avslutningsvis har det blitt valgt å dele prosjektet i fire faser på grunnlag av hovedfokus innen aktivitetene og ikke etter datoer alene:

**-Etableringsfasen – vår og høst 2008 og vår 2009.**

**-Gjennomføringsfasen – høst 2009 og vår 2010.**

**-Koalisjonsfasen – høst 2010 og vår og høst 2011.**

**-Forankrings-og spredningsfase – vår og høst 2012.**

Fasene er delt inn ut fra hovedtendensen i prosjektet i perioden. Noen bedrifter og noen nettverk, vil blant annet på grunn av kontinuerlig rekruttering av bedrifter, befinne seg i andre faser enn det som er hovedtrenden. Framstilling veksler mellom aktivitet i bedriftene, bedriftsnettverkene og jentenettverkene. Samspillet mellom partene i deltakerbedriftene og jentenettverkene har vært selve grunnlaget for arbeidet i prosjektet. Dette ble etter hvert også utvidet med samarbeidet med Utdanningsmyndighetene, fylkene og videregående skoler til et trepartssamarbeid eller nærmest firpartssamarbeid.

I begynnelsen av hver fase er det en komprimert skjematisk framstilling av forløpet. På slutten av rapporten er det mer omfattende oversikt over aktivitetene i hver periode, som har vært mer eller mindre samarbeid med eller i regi av prosjektet sentralt. I tillegg har det vært lokal aktivitet i bedrifter, nettverk og fylker som kunne vært mange egne rapporter i seg selv. Prosjektets fokus på kulturendring og langsiktige endringer og forbedringer har medført en arbeidsmetodikk som i tillegg til minoritetsperspektivet og mangfoldsaspektet, som er beskrevet innledningsvis, har lagt vekt på å arbeide vekselvis mellom kartlegging, gjennomføring, erfaringsutveksling og refleksjon i ulike fora. Formen for utvikling av nettverk, samspillet dem i mellom og bruk av dialogkonferanser vil bli beskrevet underveis i prosessen.

## Etableringsfasen – vår og høst 2008 og vår 2009.

Sentralt i denne fasen har vært inngåelse av avtaler med bedrifter i de to bransjene og oppstart av kartleggingsarbeid som grunnlag for utarbeidelse av handlingsplaner i den enkelte bedrift. I tillegg startet arbeidet med å etablere bedriftsnettverk på tvers av bedrifter og jentenettverk. Økt synliggjøring av yrkene og bedre rekruttering kom også raskt på dagsordenen.

### Hva skjedde i regi av prosjektet i perioden? (Se mer utfyllende side 71)

Samtaler om etablering i med partene bedrift.	Inngått avtaler.	Etablert nettverk og/eller startet arbeid med handlingsplaner.
Alle fire fylker: Elektrokonsernet YIT AS. Elektrokonsernet Siemens (nå Bravida).	Inngåtte avtaler med begge landsdekkende konsern.	
Oslo: Bilbedriftene Bertel O. Steen, Toyota og Harald A. Møller AS.	Inngåtte avtaler med Bertel O. Steen og Toyota.	Toyota: Tre interne nettverksmøter og utarbeidet handlingsplan.
Sør-Trøndelag / Trondheim: Bilbedriften: Wist Last & Buss AS og Madsen Bil AS. Elektrobedriftene: Fjeldseth AS, Vintervoll AS, Siemens og YIT.	Inngått avtale med Wist Last & Buss.	Etablert felles bedriftsnettverk mellom: Fjeldseth AS, Vintervoll AS og Siemens.
Telemark: YIT – Porsgrunn, Skagerak Elektro og Elektro 4.	Inngått avtaler med: YIT – Porsgrunn, Skagerak Elektro og Elektro 4.	YIT: Tre interne nettverksmøter om handlingsplan og rekrutteringssamarbeid med fylket.
Nordland: YIT. Flere bilbedrifter uten grunnlag for avtale.		YIT: Etablert internt nettverk.
<b>Felles</b>	<b>Tid og sted.</b>	
Start/dialogkonferanse for ledelse og tillitsvalgte i deltakerbedrifter over to dager.	November 2008. Gardermoen	Trettien deltakere fra partene i deltakerbedriftene eller bedrifter i undertegningsprosess. Innleder fra Forsvaret. Storingsrepresentant Gunvor Eldegard.
<b>Etablering av jentenettverk.</b>	<b>Forankring.</b>	<b>Aktivitet i samarbeid med prosjektveiledere.</b>
Oslo.	Etterstad vgs, Toyota og EL & IT.	To åpne møter med tidligere elever fra Etterstad, ansatte Toyota og medlemmer i EL&IT med ca tjue deltakere. Ett styremøte.
Sør- Trøndelag.	Deltakerbedriftene og Fellesforbundet.	Fem møter med ca fire deltakere.
Telemark .	YIT og EL & IT.	Fire samlinger med fire – fem deltakere. hovedsakelig knyttet til deltakerbedriften YIT.
Nordland	YIT.	Fellesmøte mellom partene i YIT i Bodø og kvinnelige ansatte.
<b>Felles for alle fylkene.</b>	<b>Sted.</b>	<b>Deltakere.</b>
To dagers jentenettverkssamling med temaene: «Bevissthet på egen rolle som jente i mannsyrke og bygging av fellesskap» og «Nettverksbygging i vårt prosjekt, mål og metoder».	April 2009 på LO's kurscenter Sørmarka utenfor Oslo.	Totalt tjuetvåne kvinnelige lærlinger og fagarbeidere: Seksten fra Oslo, tre fra Sør-Trøndelag, fire fra Telemark og to fra Nordland. Eksterne innledere: Bente Volder fra Prosjektleder «Dobbelt så mange muligheter.» Møre og Romsdal fylkeskommune. Gunvor Eldegard, stortingsrepresentant.

### **Etablering i bedrift.**

Avtaleinngåelse med bedriftene var langt mer tidkrevende enn forventet. Representantene fra HF i styringsgruppen gjorde prosjektet tidlig oppmerksom på at dette er et tidkrevende arbeid, men i tillegg til vanlig «treghet i systemene» var nok dette også et uvanlig prosjekt som i tillegg ble startet opp sammen med finanskrisen. De sentrale partene i prosjektet avholdt en rekke møter med potensielle deltakerbedrifter. I Nordland og Telemark var det en utfordring innen bilbransjen å finne bedrifter med tariffavtale mellom NHO og LO og ansatte jenter, dette bidro også til å forsinke etableringsprosessen. To store elektrokonsern YIT og Siemens (nå Bravida) undertegnet sentrale avtaler med prosjektet, dette ga et godt grunnlag for igangsettelse lokalt, men krevde likevel tid og oppfølging i ulik grad.

På slutten av det første halvåret var det bare bilfirmaet Toyota i Oslo, med fire avdelinger, som hadde undertegnet en lokal avtale og laget en egen styringsgruppe for prosjektet internt.

### **Etablering av jentenettverk.**

I påvente av kontraktundertegning fra flere bedrifter, ble vi i arbeidsutvalget enige om å konsentrere oss om å forsøke og starte jentenettverk i de fire regionene. Det ga økt innsikt i jentenes situasjon og et «etableringsforsprang» inn i prosjektet, som igjen knyttet kontakter inn i aktuelle deltakerbedrifter.

Det ble søkt å finne en kjerne i hver region som kunne være spire til et større nettverk. Første skritt var å etablere kontakt og bidra til at aktuelle deltaker ble kjent med hverandre og prosjektets mål og innhold. Resultatene fra kartleggingsundersøkelsen var et godt grunnlag for å konkretisere aktuelle problemstillinger og visjoner.

YIT i Bodø og Telemark hadde lang tradisjon med ansatte kvinner og hadde egne voksne ressurspersoner blant de ansatte. Det var allerede sosiale nettverk og erfaringer med rekrutteringsarbeid.

Første samling i prosjektets regi ble gjort i Oslo våren 2008. Invitasjoner ble sendt ut på bakgrunn av EL & IT og Fellesforbundets medlemsoversikter, lister fra Opplæringskontor og tidligere elever ved Etterstad videregående skole, der prosjektveilederne tidligere har arbeidet med et skoleprosjekt for å rekruttere og tilrettelegge for jenter på TIP og Elektro.

Modellen fra den første Oslo-samlingen ble brukt videre i Trondheim (Sør-Trøndelag) og Porsgrunn/Skien (Telemark) og en oppfølging i Oslo høsten 2008. I tråd med intensjonene i arbeidet med etablering og videreføring av jentenettverkene ble ulike møtearenaer prøvd, enten i deltakerbedrifter, fagforeningslokaler eller arbeidsgiverorganisasjonslokaler.

Hensikten med dette var å forsøke og skape en enhet i prosjektet med ansvarliggjøring av alle parter. Jentene strømmet ikke til samlingene, men de som møtte var interesserte og engasjerte og det ble fokusert på å stabilisere samarbeidet mellom dem som deltok, framfor å samle fler. Deltakerne på samlingene var fornøyd med yrkene og arbeidsplassene sine, men ønsket både for egen del og for å øke rekruttering til yrkene, å fokusere på forbedringer innen områder som:

- Griseri på store byggeplasser/anlegg på doer og i heiser med mer. Bedre HMS.
- Ubehagelige garderobeforhold.
- Mangelfull opplæring på byggeplasser og anlegg.
- Ønske om å samle flere jenter i klassene på opplæringskontorene.

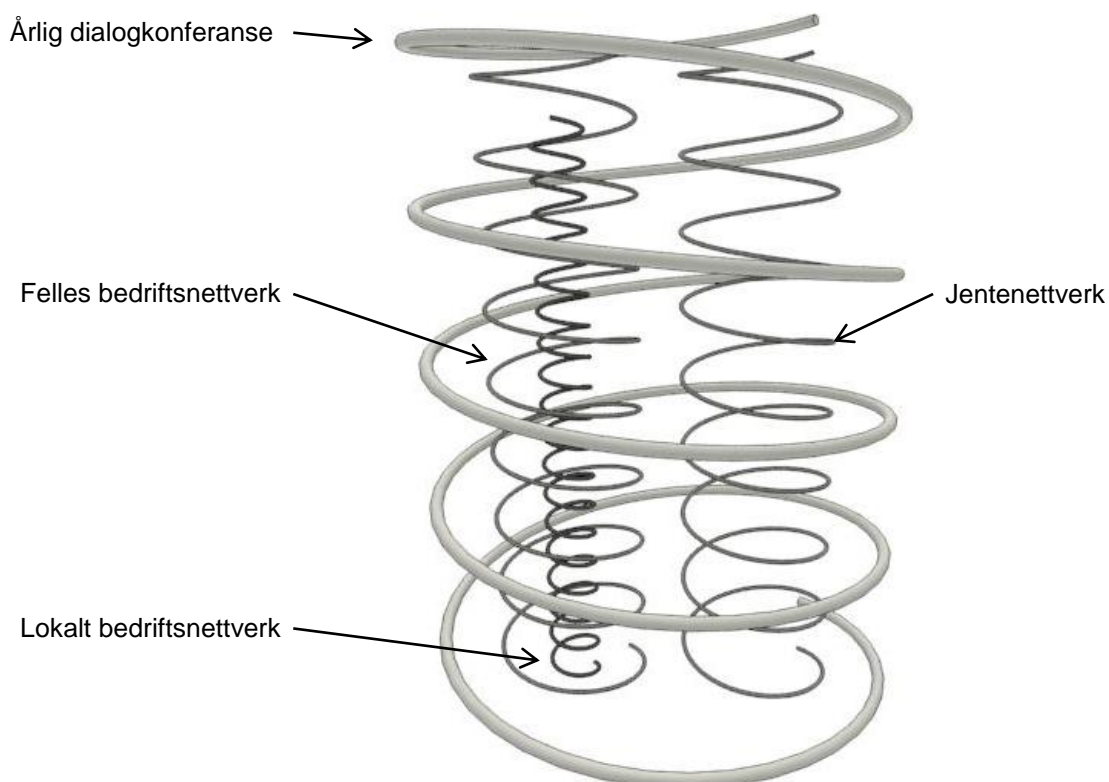
- Ønske om et positivt fokus på graviditet, fødsel og småbarnsperioder for jenter og gutter som foreldre.
- Den ekstreme synligheten.

Alle som møtte ønsket å delta i prosjektet og bygge et jentenettverk i sin region.

### Startkonferanse for bedriftene.

Startkonferansen for partene i bedriftene høsten 2008 hadde oppslutning fra både bedrifter som hadde undertegnet avtaler og bedrifter som var på vei inn i prosjektet. Representant fra Forsvaret innledet og delte erfaringer om rekruttering og tilrettelegging for kvinner hos dem. Konferansen var deretter organisert slik at deltakerne var samlet i dialog/nettverksgrupper med utgangspunkt i rollene i prosjektet. Den første dialogen var organisert på tvers av fag, regioner og posisjoner med spørsmålene: Hvilke erfaringer har din virksomhet med å rekruttere og tilrettelegge for jenter som fagarbeidere? Hvilke visjoner har du for hvordan bedriften kan bli bedre til å se på jenter-fagarbeidere som en viktig ressurs?

Før dialoggruppene andre dag ble det innledet om minoritets-majoritets spørsmålet og utestengningsmekanismer. Den andre dialogen besto av grupper sammensatt på tvers av bedrifter innen sammen bransje. Med oppgavene: Fra visjon til handlingsplan: Idémyldring på konkrete tiltak, og hvilke utfordringer skal vi være oppmerksomme på? Den siste dialogen var organisert med grupper fra hver enkelt bedrift. Oppgaven lød: Konkrete innspill til handlingsplaner i egen bedrift. Det var representanter fra tre elektrobedrifter i Trondheimsregionen (Sør-Trøndelag) som valgte å lage en felles gruppe for å utvikle en felles strategi, ellers arbeidet gruppene ut fra oppsatt plan. Denne konferansen la grunnlag for det videre arbeidet med handlingsplaner i bedriftene. Skjematisk modell av planlagte dialogarenaene:



### Bedrifter i forskjellig takt.

Etter startkonferansen høsten 08 undertegnet etter hvert flere bedrifter avtaler med prosjektet og fikk tilbud om veiledning i arbeidet med handlingsplaner. I Trondheim derimot ønsket de tre elektrobedriftene fortsatt å ha felles veilednings-og utviklingsmøter i et nettverk.

I tillegg til Toyota i Oslo undertegnet kun Bertel O. Steen avtale, som verkstedomfattende organisasjon fra bilsiden. Norsk næringsliv, og kanskje spesielt bilbransjen som er svært konjunkturutsatt, var på dette tidspunkt berørt av finanskrisen, som også var en oppgitt grunn til at mange bedrifter vegret seg for å delta i noe utenom profitabel virksomhet.

Ettersom jentenettverkene rekrutterte stadig flere medlemmer, kom ønsket om deltakelse i prosjektet i noen bedrifter gjennom ansatte jenter, andre jenter ønsket derimot ikke å komme i fokus eller få økt synliggjøring.

### **”Enten må vi klare å få en større jenteandel, eller så kan vi glemme alt sammen”**

Trondheimsbedriftenes felles nettverk ville starte med å fokusere på fellesoppgaver. Det var flere argumenter for dette. For det første ønsket de å samarbeide, fordi det var så få jenter de siste årene i distriktet som har valgt utdanning innen elektrofagene. For det andre så bedriftene klart behov for et felles jentemiljø innen fagene i området, når den enkelte bedrift bare hadde en og annen jente kunne et samarbeid legge grunn for det og bidra til bedre ivaretagelse av jentene i faget. Videre ønsket de også å få en felles diskusjon og krav til HMS-standard på byggeplassene, som de kunne enes om når avtaler skulle inngås med hovedentreprenører. Trondheimsnettverket var enige om å gå felles ut til ungdomsskolene med et felles jentenettverk som kunne representere bedriftene ut i ungdomsskolene. Det ble reist spørsmål om de også skulle lage et eget undervisningsopplegg for ungdomsskolen. Bedriftene så det som helt nødvendig å drive rekrutteringsarbeid parallelt med endringsarbeid i egen bedrift for å kunne «åpne opp døren» og vise et ønske om å jobbe for å beholde jentene. En bedriftsleder sa; ” *Vi må rekruttere minst ei jente til for å kunne beholde den jenta vi har, det er vår beste måte å tilrettelegge for å beholde henne.* ”

I Toyota Oslo og YIT Telemark, de to bedriftene som først etablerte interne styringsgrupper, var også ledelsen og de tillitsvalgte opptatt av kontinuerlig rekrutteringsarbeid av jenter og gutter. Begge bedriftene hadde som sagt lang erfaring med kvinnelige fagarbeidere, men styringsgruppene ønsket at rekrutteringsarbeidet skulle inngå som en del av bedriftens arbeid med prosjektet. Jentene i firmaene ble på ulike måter engasjert og ansvarliggjort i dette arbeidet. De første handlingsplanene som ble utarbeidet vektla både intern utvikling i bedriftene og rekruttering.



## Utdrag fra Toyotas første utgave av handlingsplan:

### Handlingsplan for Toyota Oslo AS.

Utarbeidet av utvalget for prosjektet for Toyota Oslo, utvalgsleder og klubbleder, to kvinnelige lærlinger, opplæringsansvarlig, HMS-ansvarlig og verneombud. Vi skal:

Opplyse bedriften om fordelene med jenter på arbeidsplassen. På alle nivå.

- -sikre rekruttering
- -øke mangfoldet
- -øke trivsel for alle
- -hindre generalisering av de jentene vi allerede har
- -fordel med en arbeidsstokk som er mer et tverrsnitt av befolkningen (kundene).

Tiltak:

- Kvinnelig kontaktperson
- Sikre et varslingsystem som fungerer. PC basert “fritt frem bok” - på alle avdelingene.
- Opprette jentenettverk.
- Kontakte våre klesleverandører og undersøke tilbudet til jenter der iht. klær og sko
- Fjerne dameplakater og kalendre. Jobbe for å bli kvitt bilbransjens “pornostempel”
- Undersøke sanitær forhold og hygiene på avdelingene
- Rundtur på avdelingene for å kartlegge diverse forhold
- Oppfølging av faddere til jenter. Danne nettverk her og?
- Forbedre firmaets “ansikt utad” og image for jenter. Verdsette jentene som individer og øke yrkesstoltheten for jenter
- Fadder må hjelpe til å sette klare grenser for trakassering og diskriminering. Være den gode leder og støttespiller den skal være.

**HMS!** utrolig viktig. Må kunne være stolt av arbeidsplassen. Ingen må tro at det er hit du havner, hvis du ikke er flink på skolen! Det skal være et **mål** å komme hit.

- Oppstartsmøte for lærlinger. Med tillitsvalgt og kvinnelig kontaktperson.
- Hjelp og oppmerksomhet. For mye, for lite? Spørre jentene rundt om.
- Gi jentene følelsen av å være en ressurs og ikke en belastning!

Bransjenes langsiktige mål er at kvinner skal utgjøre 20 % av arbeidsstokken innen 2020.





### Felles jentenettverkskonferanse.

Jentenettverkene begynte sakte men sikkert å ta form, ulik form. Det var stort engasjement, ulikt engasjement, og mange forskjellige spørsmål og ideer. Behovet for direkte kommunikasjon mellom jentene ble tydelig. Prosjektet hadde planlagt årlige dialogkonferanser for partene i bedriftene i alle regionene, men det var ikke planlagt felles konferanser for jentenettverkene. Et mål i planen var likevel å skolere ledere i jentenettverkene. Våren 09 var fortsatt ikke nettverkene etablert i Nordland, utover YIT, og de andre hadde heller ikke klar ledelse, men arbeidsutvalget i prosjektet så klart behov for å samle jenter fra alle fylkene for å videreutvikle arbeidet. Det ble derfor arrangert en konferanse med 26 deltakere fra alle de fire regionene. En tredjedel av deltakerne hadde ikke deltatt i nettverk tidligere og ble rekruttert gjennom konferansen, blant annet fra bedrifter som ønsket deltakelse. Eksempel på åpen evaluering med ris og ros:

*«Det er topp å møte andre jenter i lignende bedrifter. Mye bra innhold, men det ble kanskje litt mye om hvor vi er og hva problemene er nå, og lite om hva vi skal gjøre fremover, og hvordan vi skal få inn nye jenter.*

*Bra sosialt lagt opp, og kult med underholdning! Supert med oppbygging av selvtillit. Det trengs! ☺»*

Konferansen ble avsluttet med at det ble dannet interimsstyrer for nettverkene i Trondheim (Sør Trøndelag) og Oslo /Akershus. I Bodø (Nordland) og Telemark ble kvinnelige fagarbeidere fra hver av YIT-avdelingene kontaktpersoner for videre bygging av nettverk i samarbeid fagbevegelsen ved EL & IT-forbundet.

Gunvor Eldegard fra Næringskomiteen på Stortinget deltok på oppsummeringen av seminaret og holdt et avslutningsinnlegg. Dette ble fulgt opp med møte med statssekretæren til

Kunnskapsministeren og kvinnelig fagarbeider Kirstine Barth fra YIT Telemark, om hvordan den kjønnsdelte fagopplæringen kunne gis mer oppmerksomhet.

### **Samspill med utdanningsmyndighetene.**

I partenes søknad til Hovedorganisasjonenes Fellestiltak (HF) var intensjonen å prøve og få til et samarbeid mellom utdanningsmyndighetene og prosjektet for å arbeide felles med endring av kjønnsbalansen inne bil og elektro-fagene. Styret i HF stilte i sin bevilgning krav til et slikt samarbeid som en av forutsetningene for støtten. Våren 2008 parallelt med prosjektet «Jenter i bil & elektro» startet la Kunnskapsdepartementet fram «Handlingsplan for likestilling i barnehager og grunnopplæring 2008 – 2010» som bl.a. sier at: ”Barnehager, skoler og lærebedrifter oppfordres til å implementere mål og tiltak i handlingsplanen i den enkelte barnehage/skole/lærebedrifts planer og retningslinjer i det daglige arbeidet. ”

(Kunnskapsdepartementet 2008). Denne planen ble initiert blant annet på bakgrunn av nettopp den kjønnsdelte fag- og yrkesopplæringen, og inneholdt et mål om dette feltet som sa:

*«Bedre kjønnsbalansen i valg av utdanning og yrker - med spesielt fokus på fag- og yrkesopplæring og rekruttering av jenter til realfag.»*

I tråd med dette ble bedriftene og jentenes argumenter for nødvendigheten av rekruttering lagt til grunn for en henvendelse til Utdanningsdirektoratet for å forsøke å få til et overordnet samarbeid med utdanningsmyndighetene, det vil si et trepartssamarbeid rundt spørsmålet om kjønnsbalanse innen bil og elektro.

Klipp fra «Bedre bedrift» Nr. 3, 2008:

## **Må utvikle bedriftene til å bli attraktive for jenter**

**Prosjektet “Jenter i Bil og Elektro” har som hovedmål å øke antallet jenter i de to bransjene ved å utvikle bedriftene til å bli attraktive for jentene.**

Det sier prosjektleder Tove Johansen, til daglig leder for Utviklingsavdelingen i EL og IT Forbundet: – Arbeidslivet i Norge er mer kjønnsdelt enn noen andre land vi vanligvis sammenlikner oss med. Det har tidligere vært gjort mange forsøk på å endre dette, i hovedsak i form av kampanjer for å få jenter til å velge utradisjonelt. Vi ser en viss effekt rett etter slike kampanjer, men mange av jentene slutter i løpet av læretida eller etter noen få år i mannsdominerte bransjer.

**Må tenke helhetlig**



Tove Johansen: – Kan få stor betydning og vise vei for hvordan mannsdominerte bransjer kan rekruttere og beholde flere jenter. (Foto: Harald Olav Moen, Nettverk)

### **Godt opplæringsmiljø viktigste trivselsfaktor**

– Et godt opplæringsmiljø er den viktigste trivselsfaktoren for både gutter og jenter, sier opplæringsleder Håvard Arne Mathisen i Norsk Bilbransjeforbund (NBF). Han har forventninger til HF-prosjektet, som han karakteriserer som "et annerledes prosjekt".

– Resultatmålene vil først og fremst være økt bevissthet om bedriftskultur og forbedret opplærings- og arbeidsmiljø i de deltagende bedriftene. Partene mener at dette også vil føre til et bedre arbeidsmiljø for alle i bedriften, og det er jeg enig i, sier Håvard Mathisen som kom til NBF fra Fellesforbundet og derfor er godt kjent med partssamarbeidet som er et fundament også for HF-prosjektet.



Fra Magasinet, Fellesforbundet, 7. jan. 2010

Det finnes i dag ingen eksakt oversikt hvor mange kvinnelige bilmekanikere det er her i landet, men de utgjør en minoritet. Anja Lid er imidlertid en av dem som har valgt dette yrket og er ansatt hos Wist Last & Buss i Trondheim som såkalt tungbilmekaniker. Av bedriftens cirka 200 ansatte er det for øvrig bare to jenter på gulvet.

#### Mange myter

- Det er dessverre knyttet for mange myter og gamle holdninger til yrket vårt. Mange tror vel dette dreier seg om tunge løft, oljesøl, mye griseri og krav om store muskler. Muligens var det slik en gang, men ikke i dag. Dagens biler inneholder avansert datatekniske styringssystemer og utstyr og denne moderne teknologien har naturlig nok kommet inn i bilverkstedene. Vi jobber nå derfor veldig mye med data og elektronikk, og du kan fint arbeide i verkstedet uten å måtte vaske av deg olje på hendene hele tida. Det er nå et yrke hvor du får bruke hjernen like mye som hendene. Dersom du er interessert i bil og data kan dette være et yrke midt i blinken. Men skal vi få inn flere jenter i denne bransjen, må det holdningsendringer til. Det hviler et ansvar på bedriftene innen bilbransjen sjøl. De må bli mer åpne for inntak av jenter som søker lærlingkontrakt.



*Anja Lid har arbeidet 10 år som bilmekaniker  
( Foto: Håvard Sæbø, Magasinet)*

## Gjennomføringsfasen – høst 2009 og vår 2010.

Arbeidet med rekruttering av bedrifter til prosjektet fortsatte i denne perioden, men fokus var nå likevel arbeidet med handlingsplaner og bedriftsutvikling i den enkelte bedrift, konsern eller region. Prosjektorganiseringen ble «effektivisert» til å samle bedriftene kun i regionene. Jentenettverkene fortsatte å vokse og utvikle seg med ulike aktiviteter og samarbeidspartnere og halvårige samlinger på tvers av fylkene som arena for påfyll og erfaringsutveksling.

### Hva skjedde i regi av prosjektet i perioden? (Se mer utfyllende side 74)

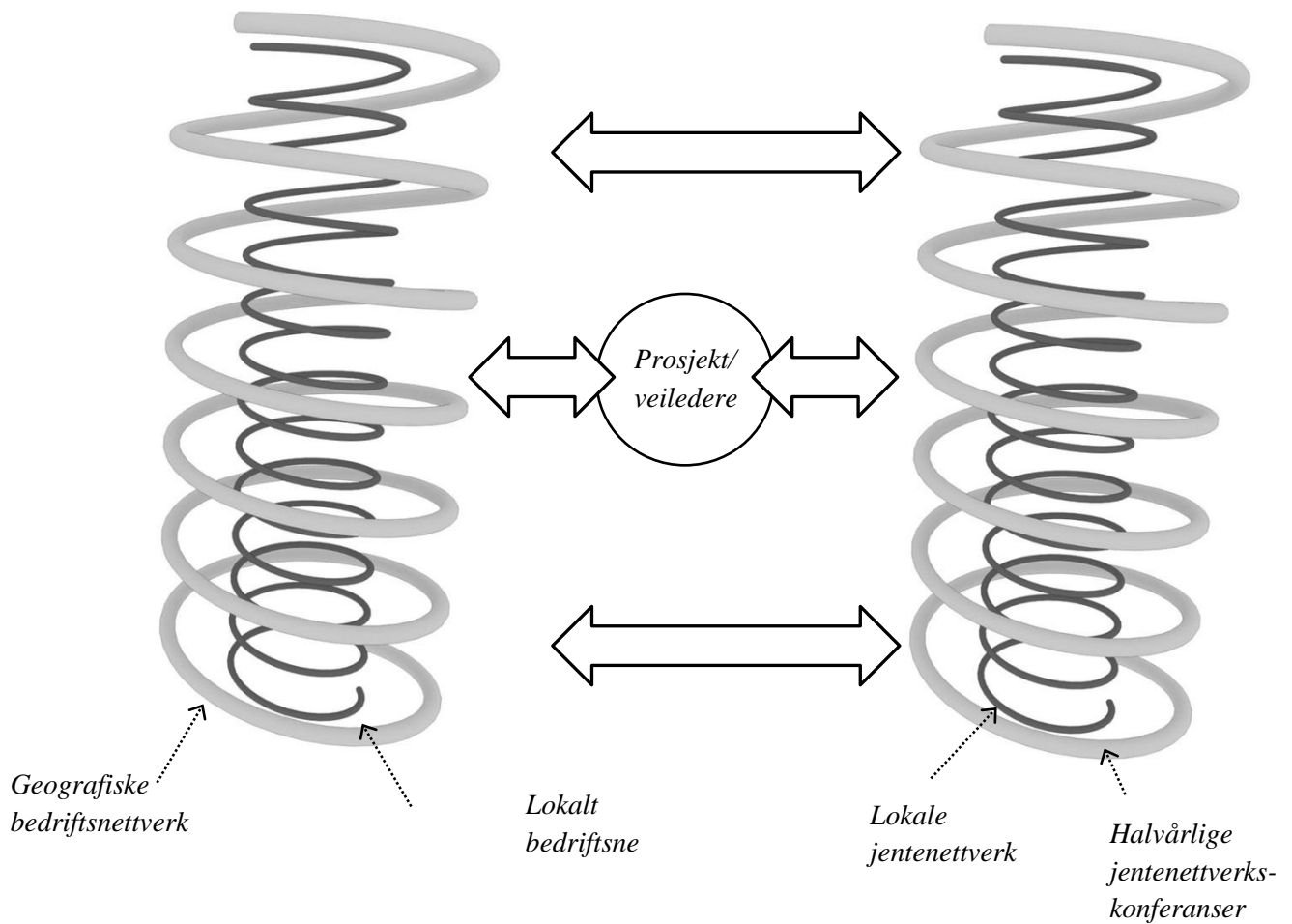
Samarbeidsmøter med partene bedrift om avtaler, igangsettelse og handlingsplaner.	Hendelser.	Gjennomføring /oppfølging.
Alle fire fylker: Elektrokonsernet YIT.	Prosjektet arrangerte i samarbeid med YIT eget «Kick-off» for avdelingene i de fire fylkene, arbeid med utvikling av handlingsplaner.	Egne avtaler og handlingsplaner i YIT i alle de fire fylkene.
Elektrokonsernet Siemens installasjon.	Elektrokonsernet Simens installasjon for hele landet kjøpt av Bravida.	Arbeidet videreført i Bravida.
Oslo: Bilbedriftene Bertel O. Steen, Toyota og Harald A. Møller. Elektrobedriftene: YIT Avd. Oslo, Kontakt EL-Installasjon	Inngåtte avtaler med Kontakt EL-installasjon og YIT.	Toyota, YIT og Kontakt EL-installasjon: Kontinuerlig arbeid med handlingsplaner og intern bedriftsutvikling.  Etablert «tverrfaglig» bedriftsnettverk på tvers av bedriftene med de samme bedriftene.
Sør-Trøndelag / Trondheim: Bilbedriften: Wist Last & Buss. Elektrobedriftene: Fjeldseth, Vintervoll, Bravida og YIT.	Planlagt dialogkonferanse for alle fylker endret til nettverksmøte for Trøndelagsbedriftene.	Kontinuerlig arbeid med handlingsplaner i elektrobedriftene Fjeldseth, Vintervoll, Bravida og YIT. To felles nettverkssamlinger, den siste med opplæringskontoret om rekruttering. Egen sak på klubbmøte i YIT.
Telemark: YIT, Skagerak Elektro og Elektro 4.	Etablert distriktsnettverk med YIT og Skagerak Elektro,	Kontinuerlig arbeid med handlingsplaner i YIT og Skagerak Elektro. Omfattende intervju med ledelse og kvinnelige ansatte i YIT på «Sånn er livet» NRK.
Nordland: YIT.	Utviklet rekrutteringsprosjekt med eget materiell.	Arbeid med handlingsplaner og tiltak i bedriften i tett samarbeid med kvinnelige ansatte.
Aktiviteter i jentenettverk.	Samlinger.	Deltakelse og samarbeidspartnere.
Oslo: Sosialt og forberedelse av informasjonsarbeid.	Sju ulike lokale samlinger.	Ca ti deltakere i samarbeid med Etterstad videregående skole i Oslo og fagbevegelsen.
Sør- Trøndelag: Sosialt, forberedelse av informasjonsarbeid og representasjon i bedriftsnettverk.	Månedlige samlinger og styremøter.	Fire til ti deltakere. Utviklet samarbeid med Fellesforbundet i regionene.

Aktiviteter i jentenettverk.	Samlinger.	Deltakelse og samarbeidspartnere.
Telemark: Internt samarbeid mellom bedriftsledelse, EL & IT og kvinnelige ansatte for å finne metoder og samarbeidspartnere i rekrutteringsarbeidet.	Jevnlige møter	Fire – fem fra YIT. Gruppeintervju med NRK på «Sånn er livet», om livet som kvinnelige elektrikere og ønske om å bli fler. EL & IT arbeidet aktivt for å opprette regionalt nettverk med deltakere utenfor YIT.
Nordland: Etablering av nettverk utenfor YIT.	To fellesmøter i samarbeid med EL & IT.	Syv til ti deltakere, etablert samarbeid med fylkets prosjekt: «Velg Yrkesfag».
Felles for alle fylkene.	Sted.	Deltakere.
To dagers jentenettverkssamling med temaene: : «Skolering og erfaringsutveksling i organisering av nettverk.- Organisering, samarbeidspartnere, funksjon, støttespillere mm.»	November 2009 på LO's kurscenter Sørmarka utenfor Oslo.	Fjorten representanter hovedsakelig fra styrene i nettverkene. Eksterne innledere/deltakere: Kirsti Næss «Kvinner i Grafisk», Kjersti Holm Johansen karriereveileder-koordinator i Oslo. Jane Nilsen TIP-nettverk i Oslo.
To dagers felles nettverkssamling for alle fire fylker med temaene: «Samarbeid fagbevegelsen, rollemodeller og «mental styrketrening», arbeid med visjoner i teaterform,»	Mai 2010. På Hell i Trøndelag	28 deltakere fra deltakerfylkene + deltakere fra Ålesund og Tromsø. Anita Therese Holmen, Kvinnepanelet. Lone Lønne Christiansen, KIM. Representant for Sør-Trøndelag fylke. Ellen Zahl Jonassen, teaterinstruktør.

### Prosjektorganisering.

Prosjektet var planlagt utviklet etter en nettverks/dialogmodell med jevnlig regionale samlinger av bedriftsnettverk og jentenettverk og felles dialogkonferanser for representanter for alle parter og nettverk en gang i året. Det viste seg at det var vanskelig å opprettholde en slik modell i et presset arbeidsliv med et ikke direkte produktivt spørsmål. Det ble derfor tatt i bruk noen nye og begrensede modeller for å oppnå kommunikasjon mellom deltakerbedriftene, som for eksempel et eget konsernseminar i YIT. Alle fire avdelingene var representert med begge parter fra sine bedrifter og enkelte kvinnelige fagarbeidere. I tillegg til presentasjon av prosjektets grunnlag og overordnede mål, la Telemark avdelingen fram sine erfaringer og bidro til arbeidet med utvikling av handlingsplaner i de andre avdelingene.

*Ny skjematisk modell av dialogarenaer*



Videre ble fokuset på regionssamarbeid økt. I Trondheim var regionsnettverket godt etablert og var en pådriver til økt rekruttering til prosjektet. Dette forumet var også brukt til å presentere eksempler på handlingsplaner. I de andre fylkene ble det søkt å arbeide noe liknende.



## Eksempler på bedrifter i aktivitet og ulike prosesser.

YIT konsernet har hatt lang fartstid med kvinnelige fagarbeidere og bedriften har sterke fagforeningstradisjoner. I Porsgrunn/Telemark og Bodø/Nordland ble jentennettverkene bygd opp gjennom nært samarbeid mellom fagforening og ledere i disse avdelingene og regionene. Bedriftene utarbeidet handlingsplaner som jevnlig ble evaluert og endret i samarbeid med jentene i bedriften. Aktivt utvikling av informasjonsmateriell mot ungdomsskolen bidro til ganske mye lokal oppmerksomhet om prosjektet i begge regioner. Brosjyre utarbeidet av kvinnelige ansatte, partene i YIT i Porsgrunn og EL & IT i regionen:

**FAKTA**

- \* Kan ta all utdanne her i området (Telemark)
- \* Mange veier å gå: Svakstrøm, sterkstrøm, el-kraft, brann, sikkerhet.
- \* Mulighet for videreutdanning: Y-veien, ingeniør.
- \* Elektro-bransjen er fleksibel med MOR i arbeid.
- \* Sosialt: Møter mange mennesker i bransjen.

**LINKER:**

[www.okt.no/elektrofag](http://www.okt.no/elektrofag) [www.blitil.no](http://www.blitil.no)

[www.gnizt.no](http://www.gnizt.no)

[www.yit.no](http://www.yit.no) [www.girlpower.no](http://www.girlpower.no)

**JENTER I ELEKTRO**

"Sosialt!" "Vakkert!" "Morsomt!"  
"Spennende!" "Interessant!"

20%  
3% Vi vil bli flere!

### HVA GJØR VI?

**Mariann, monter og etterutdanner seg til elektroingeniør, Y-veien:**  
«Min hverdag som elektriker går ut på alt fra å trekke kabel til å koble sikkerhetssystem. Man må være nøyaktig og man utfører ofte målinger slik du ser på bildet.»

**Kirstine, gruppe L-montør:**  
«Når jeg er på jobb, jobber jeg ofte sammen med andre mennesker. Sammen løser vi arbeidsoppgaver samtidig som vi har det sosialt med nye latter.»

**Kamilla, lærling:**  
«Å være lærling i elektrofaget er både interessant og spennende. Å være jente i faget er også veldig bra. Som jente blir man tatt godt vare på og tatt hånd om. Som lærling får man god oppfølging gjennom læretiden, med muligheter for mange spennende og utfordrende arbeidsoppgaver. Man får også lønn under utdanningen sin innen elektrofaget. Man får også mange muligheter innen elektro og mulighet til videreutdanning. Man møter ofte nye mennesker, både som kollegaer og kunder. Som jente i elektrofaget trives jeg veldig godt, det er et veldig sosialt yrke. Jeg oppfatter det som de fleste er positive til at det stadig blir flere jenter innen elektrikerfaget.»

**Glenn Marthinsen, Hovedverneombud og servicetekniker:**  
«Mine erfaringer med at jentene etterhvert har kommet inn i elektrofaget er bare positive. Det å ha jenter med på laget skaper et mer positivt arbeidsmiljø, og det virker som om guttene tar seg sammen og er mer ordentlige når det er jenter tilstede. Rent arbeidsmessig er det ingenting å utsette på jentene: de tar det tekniske like kjapt som guttene, og gjør like bra arbeid, om ikke bedre. Med tanke på orden og sikkerhet gir jentene de fleste guttene en høy gang. Det har også vært interessant å se hvor raskt jentene har funnet seg til rette i elektromiljøet. Alle ser ut til å trives godt. Jenter: vi trenger flere av dere i elektrobransjen!»

### MYTEKNUSER'N

**MYTE:** Elektrikeret er bare for eggetjenter med store maskler og kort hår!  
**Feil:** Yrket er for alle jenter som liker en utfordrende hverdag! Summe om man er liten eller stor, tynn eller tykk, sterk eller svak.

**MYTE:** For å gå elektro-linjer må man være esopergenis eller erakettforsker!  
**Feil:** Det gjelder å komme seg gjennom skolen, gjøre et bra jobbintrykk og ha lite fravær!

**MYTE:** Elektrikeret er ensformig.  
**Feil:** Hver dag er ikke lik! Dagene er varierende og består av forskjellige oppgaver.

**MYTE:** Det er for taft å være jente på byggeplass.  
**Feil:** Det er ikke noe tøffere å være på en byggeplass enn på et sykehus. Gutter som kollegaer er veldig rare!

20%  
3% Vi vil bli flere!

### **Utvikling og kvalitetssikring av handlingsplaner.**

Handlingsplanene og punktene i de forskjellige bedriftene ble utformet ulikt, men hadde likevel mange likhetspunkter. Noen planer hadde flere konkretiseringer i forhold til tid og ansvar enn andre. En del større bedrifter la også inn ekstra spørsmål i sine faste trivselsanalyser for bedre å kunne ivareta kvalitetssikring av arbeidet med tilrettelegging for jentene. Enkelte skilte ut jentenes besvarelser og la inn et minimumskrav til trivsel for dem som indikator på måloppnåelse.

Sko, bekledning og konkrete tiltak innen HMS var punkter som var enkelt målbare i kvalitetssikring av handlingsplanene og hvor bedriftene og jentene så resultater etter kort tid. HMS er ellers en felles betegnelse for på mange punkter på byggeplassene som gjelder både det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet. En gjenganger når det gjelder HMS spørsmål i elektrobransjen var garderober, toaletter og vasking av disse. Hovedansvaret for dette ligger hos hovedentreprenørene, men dette har vært en av de store utfordringene for ledelse og fagforeninger i elektrobransjen for å imøtekomme et av de spørsmålene som jentene i bedriftene og nettverkene vektlegger som et problem de er lei av å forholde seg til.

De fleste bedrifter har årlige gjennomgang av årsplaner eller ulike handlingsplaner og flere la handlingsplanene for prosjektet inn i en felles årlig revisjon. En annen form for kvalitetssikring var de jevnlige møtene med prosjektveilederne hvor planen ble tatt fram i den enkelte bedrift eller i bedriftsnettverk. Andre bedrifter kvalitetssikret i tillegg planene gjennom jevnlige møter med jentene i bedriften.

### **Eksempler på handlingsplaner.**

#### ***HANDLINGSPLAN VINTERVOLL AS.***

##### ***Slik ønsker vi det skal være i januar 2020:***

- 20% av montører/lærlinger er kvinner
- 20% av medarbeiderne som jobber med elektrofag i administrasjonen er kvinner
- Det er like naturlig å rekruttere kvinner som menn til elektrofaglig arbeid
- Argumentasjon om at ”faget” ikke er egnet for kvinner, er borte
- Medarbeiderne har erfart at en ”tokjønn” bedrift fungerer best
- Kundene opplever bedriften som mangfoldig og trivelig
- Det gode arbeidsmiljøet i bedriften er kjent i bransjen
- Bedriften erfarer at det er lettere å rekruttere elektrofagfolk
- Det finnes godt utvalg i klær og utstyr som er tilpasset kvinnelige montører
- Alle anleggsplasser er tilrettelagt for begge kjønn

##### ***Dette må vi gjøre for å oppnå vårt mål innen 2020:***

- Informer internt om prosjektet ”Jenter i bil og elektro”, i føra der dette er naturlig, så som i: På vår hjemmeside, internavis, i allmøter og på klubbmøter
- Rekruttering av kvinner skal inngå i vår handlingsplan hvert år til vi når målet
- Ved stillingsutlysning skal kvinner oppfordres spesielt til å søke
- Ved ansettelse skal kvinner prioriteres der kvalifikasjonene ellers er like



- Verdien av en ”tokjønnert” stab skal vektlegges ved rekruttering
- Vi skal sørge for at kvinnene vi har, får tilbud om å delta i kvinne-nettverk
- Ved vårt årlige inntak av lærlinger skal det ansettes minst 20% kvinner
- Når vi etter hvert får flere kvinnelige elektrikere, skal vi sørge for en kvinnelig tillitsperson for disse
- Gjennomføre jevnligte møter med kvinnene vi har, for å kunne tilrettelegge best mulig
- Utvikle fadderordningen vi har, spesielt tilrettelagt for kvinnelige lærlinger
- Stille krav til garderobeforhold for kvinner på alle anleggsplasser, slik at dette blir vanlig
- Utfordre våre leverandører med hensyn til tilbudet til jenters behov for klær og utstyr
- Sørge for at kvinnene får følelsen av å være en ressurs og ikke en belastning, gjennom å gi dem oppgaver der de kan utnytte sin kompetanse
- Første delmål skal være at minst en kvinne er ansatt i hver avdeling i bedriften innen utgangen av 2015



Jenter fra medlemsbedriftene i Trondheim: Lene Repvik Storrø, Birgitta Solberg, Liv Beate Eidem og Heidi Tiller Green.

## Fra Dagsavisen 16 januar 2012.



Foto: Arne Ove Bergo/Dagsavisen.

Tor Sandberg

### **Fortsatt et kjønnsdelt arbeidsliv**

Norge har i mange sammenhenger vært et foregangsland når det gjelder likestilling. Men

Publisert: 16. januar 2012 Oppdatert: 16. januar 2012

totale kartleggingen av det norske arbeidsmarkedet, gjennomført av SINTEF og NTNU på oppdrag fra Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

– Forbausende lite har skjedd når det gjelder kjønnsdelingen i norsk arbeidsliv siden 1990, konstaterer prosjektleder og forsker Heidi Jensberg ved SINTEF Teknologi og samfunn til Dagsavisen.

### **Mot strømmen**

Men det finnes også kvinner som tenker nytt og annerledes. Kristine Jensen Wendt (20) fra Oslo, er en av dem. 1. februar gjennomfører hun fagprøven som gjør henne til sterkstrømselektriker.

– Jeg valgte dette yrket fordi jeg fikk høre at elektrikere så å si er sikret jobb og bra lønn, forteller Wendt, som de siste to og et halvt årene har gått i lære hos YIT.

– Hvordan fungerer det å ha så mange mannlige kolleger?

– Jeg trives veldig godt, men vi er blitt en del jenter etter hvert. YIT har fokus på dette, og prøver å huke inn jenter, svarer Wendt.

– Bør det bli bedre kjønnsbalanse i flere yrker?

– Ja, både fordi trivselen blir bedre, holdningene annerledes og kanskje kan dette også påvirke lønningene slik at de blir høyere.

En annen måte å oppnå høy lønn på, er å ikke nøye seg med å stå i klesbutikk eller selge dobbel latte, men i stedet velge høy utdannelse.

Gjennom en årrekke har antallet kvinner som tar høyere utdanning økt. Det har nå så smått begynt å prege yrkesstatistikkene, går det også fram av den nye SINTEF- og NTNU-rapporten.

– Kvinneandelen synker i salgs-, service- og omsorgsyrkene, opplyser Jensberg.

HANDLINGSPLAN YIT AS AVDELING OSLO.

Nr.	Utviklingsområde / ønsket forbedring / arbeidsprosess	Mål / indikator	Aktivitet	Ansvarlig	Tidsfrist	Ferdig? / Kommentar
1	Rekruttering	2 - 5 jenter hvert år Vg. 1 Vg. 2	Ta inn utplasseringselever Antall: Så mange som mulig ut i fra antallet som er på skolen.  Inntakskriteriene er like for gutter og jenter		Fortløpende arbeid	Antall kvinnelige utplasseringselever i: 2010 2011 2012
2	Rekruttering	1 – 2 jenter hvert år	Ansette kvinnelige lærlinger som tilfredsstillende opptakskravene til YIT		Fortløpende arbeid	Antall kvinnelige lærlinger i: 2010 - 2011 2012
3	Tilrettelegging	100 % tilfredsstillende	Prosjekter må være klare for å ta imot jenter på anleggene.  Det må bli obligatorisk med damegarderobe/toalett på alle anlegg/arbeidsplasser.	N.N. der hvor det er utplasseringselever og lærlinger.  Mannskapsskordinatorer i samarbeid med PL ellers.	Fortløpende arbeid	
4	Holdninger	Hyggelig miljø for alle. Min. 4,1 i skår på trivselsanalysen	Holdningsskapende arbeid i forhold til å ha jenter i miljøet.  "Dameplakater", skiving på vegg, slengkommentarer etc. er uakseptabelt.	Felles ansvar. PL må følge opp dette ut i prosjektene	Fortløpende arbeid	
5	Arbeidstøy og verneutstyr	Ha nødvendig utstyr tilgjengelig	Sørget for at leverandør av arbeidstøy og verneutstyr har målsøm så arbeidstøy blir tilpasset små jenter/personer.  Vernesko i mindre størrelser ligger på lager.	Verktøyansvarlige,	Fortløpende arbeid	
6	Beholde jentene i bedriften	Øke antall kvinner Turnover mindre enn 7 %	Tilpasse arbeidsoppgavene under graviditet hvis det er behov eller ønskelig.  Tilrettelegge med fleksibel arbeidstid eller redusert stilling etter at de har fått barn.	Ledere og mannskapsskordinatorer	Fortløpende arbeid	Antall kvinnelige ansatte i tillegg til lærlinger: 2010 - 3 2011 2012

## HANDLINGSPLAN BRAVIDA TRONDHEIM.

Nr.	Utviklingsområde / ønsket forbedring / arbeidsprosess	Mål / indikator	Aktivitet	Ansvarlig	Tidsfrist	Ferdig? / Kommentar
1	Rekruttering	2 - 5 jenter hvert år	Ta inn utplasseringselever Antall: Så mange som mulig ut i fra antallet som er på skolen. Bedriften må synliggjøre seg ut i ungdomsskolen. Besøke skolene for å synliggjøre hvor flott faget er også for jenter.		Fortløpende arbeid	Antall kvinnelige utplasserings elever i: 2010 - 1 2011 – Til nå 1 2012
2	Rekruttering	2- 4 jenter hvert år	Ansette kvinnelige lærlinger som tilfredsstillende opptakskravene til Bravida. Inntakskriteriene er like for gutter og jenter. Oppfordre jenter til å søke ved stillingsutlysning. Prioriterer jenter ved like kvalifikasjoner.		Fortløpende arbeid	Antall kvinnelige lærlinger i: 2010 - 4 2011 - 5 2012 -
3	Tilrettelegging	100 % tilfredsstillende	Prosjekter må være klare for å ta imot jenter på anleggene.  Det må bli obligatorisk med damegarderobe/toalett på alle anlegg/arbeidsplasser.	Ressurskoordinatorer i samarbeid med prosjekt og serviceledere.	Fortløpende arbeid	
4	Holdninger	Bidra til godt arbeids miljø for alle.	Miljø i forhold til å ha jenter på anlegg og på serviceoppdrag kommer naturlig med flere jenter i faget.	Felles ansvar.	Fortløpende arbeid	
5	Arbeidstøy og verneutstyr	Ha nødvendig utstyr tilgjengelig	Sørge for at leverandør av arbeidstøy og verneutstyr har riktige størrelser til ALLE ansatte.		Fortløpende arbeid	
6	Beholde jentene i bedriften	Øke antall kvinner i bedriften.	Tilpasse arbeidsoppgavene under graviditet hvis det er behov eller ønskelig. Tilrettelegge med fleksibel arbeidstid eller redusert stilling etter at de har fått barn hvis ønskelig.	Ledere	Fortløpende arbeid	Antall kvinnelige montører /lærlinger: 2010 - 4 2011 - 6 2012 2020 – 20

### JENTER I bedriften i 2020:

20% av montørene og lærlingene skal være jenter

Medarbeidere i bedriften har erfart at en "tokjønnnet" bedrift fungerer bedre enn slik det var i 2011.

Jenter blir i faget etter endt læretid

Skoleverket har lagt til rette for at det er naturlig for jenter å søke seg inn på elektrofag.

Bedriften har på bakgrunn av dette lettere å rekruttere jenter inn i faget



Siri Kristine Aspen med kollegaer, Bravida Oslo, foto R. Lund



Beate Karna med kollega, Bravida Oslo, foto R. Lund

### Handlingsplan som en del av virksomheten.

Toyota Oppsal, en av de fire avdelingene i Oslo, drev i perioden et aktivt arbeid rundt prosjektet og mottok, for blant annet dette, «Fagopplæringsprisen» fra Oslo kommune i 2009. I Toyota ble det arbeidet med å integrere prosjektet i bedriftsfilosofien: ”The Toyota Way”, for å se dette mest mulig som en helhet. Begreper som «kontinuerlig forbedring», «respekt for mennesker» og «myndiggjøring» var sentrale for utviklingen i dette arbeidet. Verkmesteren på Oppsal, som selv har pakistansk bakgrunn, hadde i likhet med tillitsvalgt en forankring i «The Toyota Way»-ideologien, og som han selv sa en minoritetskompetanse ut fra egne erfaringer og uttrykte:

*«Når vi tar inn jenter som lærlinger her, vil jeg helst ta inn to av gangen, så minoritetssituasjonen ikke blir så framtreddende».*

Avdelingen ønsket å spre sine erfaringer internt innen Toyota og i bilbransjen generelt. Opplæringsansvarlig for Toyota Oslo la også fram prosjektet og bedriftens erfaringer på et møte i bransjeorganisasjonen, Norges bilbransjeforbund (NBF) i Oslo.

Leder i Toyotas styringsgruppe skrev blant annet på prosjektets hjemmeside:

På lik linje med The Toyota Way, så bør prosjekt ”jenter i bil- og elektrobransjen” basere sin fremgangsplan på naturlige prinsipper, med stort rom for individuell utvikling og fri tenkning til alle aktører. Det som kan fungere i ett firma, trenger ikke nødvendigvis å fungere andre steder.

Det at jenter skal være en minoritet i bil- og elektrobransjen er ikke noe som ligger naturlig i oss. Det er en ”ervert egenskap”. Med vår tids utstyr og verktøy er det ikke lenger noen grunn til at jenter ikke skal velge disse yrkene. Det er noe som henger igjen fra gammel tid og noe jeg synes vi i fremtiden skal heve oss over.

### Etablering av bedriftsnettverk i Oslo.

Bedriftene i Oslo hadde sitt første fylkesnettverk i slutten av denne fasen. Det hadde vært ønske om å arbeide i et felles nettverk fra starten, men deltakergrunnlaget hadde ikke vært til stede før nå. Samarbeid med de lokale bransjeorganisasjonene hadde heller ikke bidratt til å

utvikle et regionalt nettverk. I bedriftsnettverket som nå besto av både bil-og elektrobedrifter var det mulig å sammenlikne de ulike forutsetningene i de to bransjene og samtidig se hva som var likt. Den vesentlige forskjellen ligger i stasjonære lokaler i bilbransjen kontra stadig nye arbeidsplasser i elektrofag, likheten ligger blant annet i behovet for kompetanse og handlingsvilje hos mellomledere som verksmestere eller baser for å tilrettelegge for kvinner og gi dem utviklingsmuligheter slik at de blir i bedriften. I nettverket var både små og store bedrifter representert og det ble diskutert om det kanskje er lettere for ledelsen å ha en oversikt og kunne ta ansvar for å skape et godt arbeidsmiljø også for jenter i små bedrifter. På den annen side så man dette kunne forenes hvis ansvaret lå tydelig nok på mellomledere som var nærme den daglige aktiviteten. Gjennom ulike bransjer og ulike størrelser på bedriftene ble det mulig å speile egen virksomhet i forskjellig lys.

### **Utvikling i jentenettverkene.**

Jentenettverkene utviklet seg i denne fasen etter hvert mer og mer som selvstendige enheter, men arbeidet fortsatt med å finne ut hvordan de skulle arbeide og organisere seg. Alle nettverkene var så langt regionale, men det var ulikt hvor mye de er knyttet til fagforeninger og/eller konsern. En av jentenettverkene oppgave var å gi tilbakemeldinger og bidra med sine kollektive erfaringer til bedriftene og fagforeningene med hensyn på for eksempel handlingsplanene. Hos YIT i Porsgrunn var jentenettverket i direkte og kontinuerlig dialog med bedriften. I Trondheim var en representant fra nettverket i dialog gjennom bedriftsnettverket. I Oslo ble nå også bedriftsnettverket en arena hvor prosjektveilederne kunne gi bedriftene «feed-back» fra jentenettverkene.

El & IT i Nordland og kvinnelige ansatte i YIT i Bodø samlet det første jentenettverket i regionen i denne perioden. Representanter fra dette nettverket, nettverkene i Oslo og Sør-Trøndelag var deretter samlet på Sørmarka ved Oslo for å arbeide med utvikling av nettverksledelse, samarbeidsmodeller og muligheter for arbeid med informasjonsarbeid i ungdomsskoler og liknende.

Senere i perioden var det også en samling for nettverksdeltakere hvor alle fylkene var representert med større fokus på jentenes rolle i egne bedrifter og nettverket s rolle og muligheter.

### **Samarbeidspartnere.**

Opplæring innen elektro-og bilfag er et trepartssamarbeid og det var derfor ønskelig med et samarbeid med Utdanningsdirektoratet i arbeidet med prosjektet. Prosjektleder fikk kontakt med ansvarlig for likestilling i Utdanningsdirektoratet for å vurdere mulig samarbeid. Etter møte med representanter fra Utdanningsdirektoratet i Fag-og yrkesopplæringsavdelingen ble det utarbeidet en søknad om økonomisk støtte til prosjektets arbeid.

Det ble i tillegg etablert samarbeid med Opplæringskontorene i elektrofag i Trondheim og Telemark. I Sør-Trøndelag og Oslo Fylkeskommune ble det etablert samarbeid med representanter for utdanningsmyndighetene.



## Koalisjonsfasen – høst 2010 - vår og høst 2011.

Å skape koalisjoner i arbeidet for å bidra til bedre kjønnsbalanse i utdanning og yrker i bransjer som bil og elektro viste seg å være en nødvendighet for å komme videre i bedriftsutviklingsarbeidet. Det var tydelig at arbeidet i bedriftene og jentenettverkene ville stagnere eller stoppe helt opp dersom dette ikke ble et samfunnsanliggende.

### Hva skjedde i regi av prosjektet i perioden? (Se mer utfyllende 79).

Samarbeidskonferanser for «firepartssamarbeidet».	Tidspunkt og sted.	Deltakere fra de «fire partene».
Startkonferanse for samarbeid mellom «Jenter i bil og elektro» og skolene/fylkene for å utvikle samarbeidsmodeller .	November 2010. Gardermoen ved Oslo.	Tjueto.
Erfaringskonferanse om samarbeidsmodeller i rekrutteringsarbeidet..	Mai 2011. Bodø.	Førtitre.
Avslutningskonferanse om ansvarsforholdene i treparts-samarbeidet og samarbeid med jentenettverkene..	November 2011. Skien, Telemark.	Førtien.

Bedriftsdeltakelse eller i samarbeidsdialog.	Bedriftsutvikling/ aktiviteter	Koalisjonsarbeid / rekruttering.
Oslo: Bilbedriftene Bertel O. Steen, Toyota, Harald A. Møller AS og Erik Arnesen – Bryn. Elektrobedriftene: YIT, Kontakt EL-Installasjon og Relacom.	Inngåtte avtaler med Erik Arnesen – Bryn og Relacom. Bedrifter med avtale arbeidet med handlingsplaner og utviklingsprosjekter.	Bedriftsnettverket: Utvikling av Oslo-modell for samarbeid med skolene om rekruttering av jenter til fagene. Toyota Oslo presenterte sitt arbeid med «Jenter i bil & elektro» på medlemsmøte i Norges Bilbransjeforbund (NBF).
Sør-Trøndelag: Elektrobedriftene: Fjeldseth, Vintervoll AS, Bravida og YIT.	Bedriftsutvikling med fokus på dialog med kvinnelige ansatte.	Bedriftsnettverket: Utvikling av samarbeidsmodell for rekruttering med opplæringskontoret (SEOS), fylket og nettverket «Kvinner i bygg og anlegg». Presentasjon av arbeidet med «Jenter i bil & elektro» i elektrobedriftenes bransjeorganisasjon, NELFO, i regionen v/ direktør i Fjeldseth AS.
Telemark: YIT – Porsgrunn og Skagerak Elektro.	Fokus på bedriftene som ressurs i rekrutteringsarbeidet.	«Jenter som ressurser i bedriftene og bedriftene som ressursbedrifter i fylket.» Arbeid med samarbeidsmodell med EL & IT, NELFO, Opplæringskontoret og Skogmo videregående skole.
Nordland: YIT- Bodø, Fauske Elektro, Bravida, Haneseth, Bodø Elektro og Peder Brenne AS.	Inngått avtaler med Fauske Elektro, Bravida, Haneseth, Bodø Elektro og Peder Brenne AS.	Etablering av bedriftsnettverk i Nordland kombinert med samling av jenter fra deltakerbedriftene og påfølgende felles pressekonferanse. Videreutvikling av samarbeid med Fylkeskommunene ved prosjektet «Velg Yrkesfag»

Utvikling i jentenettverkene.	Aktivitet.	Koalisjonsarbeid / informasjonsvirksomhet.
Oslo: Økt selvstyrt aktivitet, fokus på utvikling av informasjonsvirksomhet.	Jevnlige samlinger med rundt ti deltakere, opprettet egen facebookside med rakt tretti medlemmer	Arrangerte opplevelsesdag for ungdomsskolejenter i samarbeid med Karriereenheten i Utdanningsetaten og Etterstad videregående skole. Planlegging og gjennomføring av eget jentekurs i heisemontørfaget/EL & IT.
Sør- Trøndelag: Stor, aktiv, selvstyrt og jevnlig intern og utadrettet nettverksvirksomhet. Utvidet nettverket formelt til å omfatte alle byggfag i tillegg til bil og elektro.	Femten til tju aktive deltakere, spesielt på «Opplæringsdagene» med omfattende dekning i tilhørende avis. Opprettet egen facebookside med raskt tretti medlemmer.	Tett samarbeid med EL & IT, Fellesforbundet og Opplæringskontor lokalt.
Telemark: Interne «nettverk» i de to deltakerbedriftene som er i tett dialog med sine klubber og ledere.		EL & IT prøvde også å etablere nettverk for jenter utenom deltakerbedriftene og organisere rekrutteringsarbeid mot ungdomsskolene.
Nordland: Videreutvikling av nettverket utover aktiviteten innen YIT, med jenter i nye deltaker-bedrifter, bilbransjen og andre tekniske fag.	Stor aktivitet med jevnlig sosiale treff og utstrakt informasjons-arbeid med ca 15 aktive deltakere.	Ungdomsskolebesøk, opplevelsesdager for jenter og deltakelse på messer i samarbeid med «Velg yrkesfag».
Felles for alle fylkene to dagers konferanser.	Sted.	Deltakere.
«Selvtillits-og skole-informantkurs» Utarbeidelse av visuelt informasjonsmateriell.	November 2010 Gardermoen ved Oslo.	Tjueto deltakere fra nettverkene og fire fagarbeidere/lærere i tillegg. Eksterne innledere: Øyvind Hvidsten, EL & IT Forbundets Ungdom. Trude Johnsen, LO likestillingsansvarlig.

### «Den norske arbeidslivsmodellen» som rettesnor.

LO og NHO-samarbeidet er bærebjelken i det norske arbeidslivet og den såkalte norske arbeidslivsmodellen. I det regionale nettverksamarbeidet har det vist seg at mer omfattende endringsarbeid, som arbeidet med den kjønnsdelte fag-og yrkesopplæringen er avhengig av samarbeid utover partene i arbeidslivet. Spredning av gode eksempler og erfaringer skjer ikke av seg selv, men er avhengig av ulike former for institusjonalisering, nedfelling i lovverk eller samarbeidsfora for erfaringsdeling med ulike representanter for myndighetene. Dette som kan kalles «utviklingskoalisjonen» er lagt som overordnet for denne perioden i prosjektet og valgt å kalle koalisjonsfasen. I motsetning til sammenliknbare fase-eller prosessinnledninger vektlegges dette som en vesentlig, nødvendig og selvstendig fase før spørsmålet om spredning-og forankringsfase inntreffer. Bedriftenes ønske og behov for rekruttering av kvinner var et klart fellesanliggende, ikke bare for partene i bedriftene, men også jentenettverkene som etter hvert vokste fram. Likevel var det i tillegg behov for en part til i dette samarbeidet, for å samle trådene og legge grunnlaget for å institusjonalisere arbeidet. Allerede i januar 2010 vedtok derfor prosjektstyre å søke om et samarbeid med Utdanningsdirektoratet.



### **Betydningen av formalisering av samarbeidet.**

I denne fasen skjedde det en utvidelse av prosjektet både med hensyn på samarbeid med Utdanningsmyndighetene og internt i deltakerbedriftene med et økt fokus på kulturendringer og omdømmebygging. Jentenettverkene arbeidet med å finne former for synliggjøring av yrkene sine, muligheten som ligger i dem, og seg selv som rollemodeller for unge jenter. Disse tre elementene arbeidet gjensidig i forhold til hverandre.

Utdanningsdirektoratet gikk inn med økonomisk støtte til prosjektets samarbeid med utdanningsinstitusjonene i deltakerfylkene. Partene i bedriftene stilte seg i økt grad spørsmål om hvordan skal vår bedrift framstå som en attraktiv bedrift for jenter å søke seg til, på bakgrunn av hvordan de jentene som allerede er her trives i bedriften og kan representere den utad? Som det ble uttrykt i en stor bedrift: *”Målet er at bedriften skal være slik at vi ønsker at døtrene våre skal jobbe her!”*

Skagerak Elektro i Telemark gjennomførte for eksempel et kartleggingsarbeid med samtaler med jentene som var i bedriften og tidligere ansatte jenter. På bakgrunn av kartleggingen ble det laget en handlingsplan med fokus på jentene som ressurs i bedriften og vekt på sammenheng mellom omdømme og rekruttering.

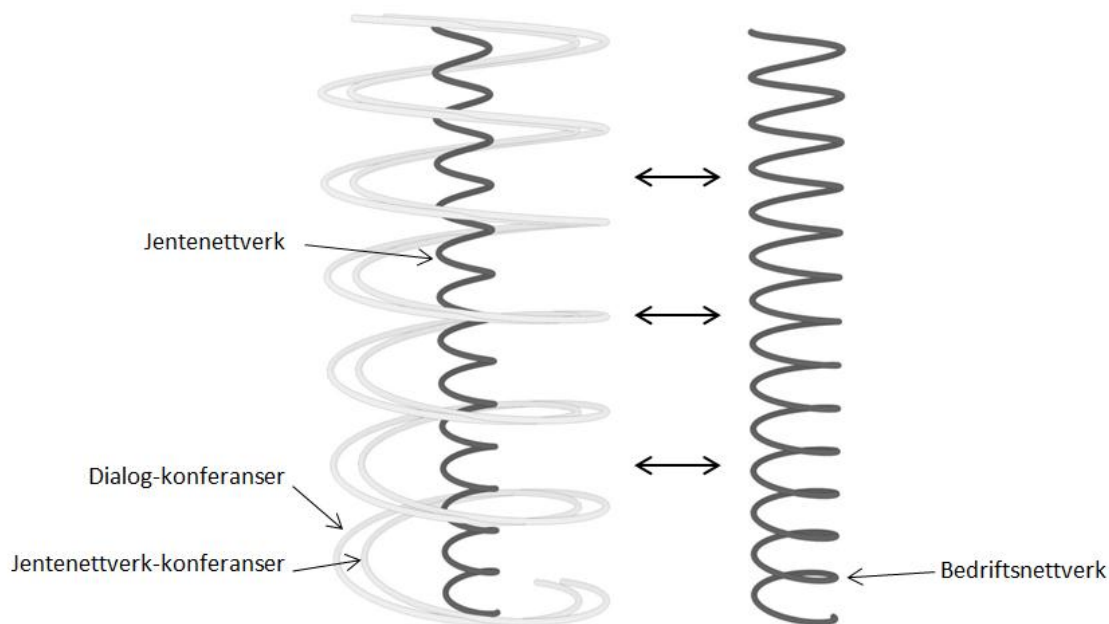
### **Bedriftsutvikling i samspill med trepartssamarbeid og rekruttering.**

Samarbeid med fylkene og skoleverket om rekruttering var sentralt for prosjektet i perioden. Dette ga en stimulerende effekt på både bedriftsnettverksarbeidet og jentenettverkene. For bedriftsnettverkene spesielt i Trondheim og Telemark var det fra starten viktig å øke muligheten til å ansette jenter for å kunne gjennomføre relevant bedriftsutvikling.

Samarbeidet stimulerte innsatsen i nettverkene og enkeltbedriftene til å fokusere på egne handlingsplaner, rutiner og holdninger. Spørsmålet om kvinners stabilitet som ansatte etter at de eventuelt får barn har vært et gjentagende spørsmål og var sentralt i kartleggingsrapporten, men denne problemstillingen endret i flere virksomheter karakter. Slik direktør i Fjeldseth, John Waatsveen uttrykker det: *”Målet er at jentene skal trives så godt i bedriften at de ønsker å komme tilbake når de har fått barn.”*

### **Dialogkonferanser som verktøy i koalisjonsarbeidet.**

Inngåelse av samarbeid med utdanningsmyndighetene skapte behov for å gjenoppta dialogkonferanser som en felles møteplass i prosjektet. Nye kontakter skulle etableres og deltakernes ulike innfallsvinkler skulle finne en felles presentasjonsarena. I dette samarbeidet var det ikke nødvendig at begge parter i alle bedriftene i hver region skulle delta, de kunne i langt større grad representeres ved ansatte i organisasjonene, ved opplæringskontorene eller andre. Dette gjorde det noe enklere å samle deltakere til heldagskonferanser hvor deltakerne kunne avsette tid til denne virksomheten. I motsetning til arbeidet med utvikling og gjennomføring av handlingsplaner i bedriftene hadde representanter fra jentenettverkene en selvklar og selvstendig rolle og posisjon i samarbeidet med utdanningsmyndighetene. Det ble arrangert tre dialogkonferanser i løpet av dette halvannet året. Samlingene ble gjennomført med fokus på konkludering og konkretisering av planer i den enkelte region som hovedmål. Arbeidet i deltakerbedriftene fortsatte parallelt med denne koalisjonen, men samarbeidet med de regionale utdanningsmyndighetene sto sentralt i alle de regionale nettverkene i perioden.



*Ny skjematisk modell for dialogarenaer*

Gjennom de tre dialogkonferansene for deltakere fra alle fire fylkene ble det i samarbeid mellom de tre partene og jentenettverkene som den «fjerde part», utvekslet ideer og erfaringer med ulike samarbeidsmodeller. Flere av bedriftene hadde et ønske om å være modellbedrifter i samarbeidet med myndighetene. For jentenettverkene var det vesentlig å kunne spre sine egne erfaringer og aktivt bidra i et samfunnsarbeid for å ha et innhold i nettverket som igjen bidro til erfaringsutveksling og gjensidig støtte blant deltakerne.

Dialogkonferansene skapte en felles arena for de tre partene i fag-og yrkesopplæringen hvor jenter som minoritet i primært bil-og elektrobransjene var temaet. Selv om de kvinnelige lærlingene og fagarbeiderne til dels inngikk som en del av den ene parten, fagbevegelsen, utgjorde de i denne sammenheng, det en kan kalle «den fjerde parten».

Kjønns-spørsmålet har som tidligere vist, vært et ignorert felt innen fag-og yrkesopplæringen generelt, og trepartssamarbeidet har i liten grad bidratt til å sette spørsmålet på dagordenen. Å samle representanter for partene på en felles arena, med kun dette som tema, var et første viktig skritt for å involvere alle til felles handling. Trepertssamarbeidet blir av mange sett som nøkkelen til eventuelle endringer av kjønnsbalanse i arbeidslivet.

### **Utfordringer i samarbeidet.**

De fylkeskommunale utdanningsmyndighetene stilte seg ulikt til initiativet fra prosjektet. Fra Nordland møtte fagopplæringssjefen på den første dialogkonferansen og fulgte aktivt opp videre i samarbeid med prosjektet «Velg Yrkesfag» bedriftene og jentenettverket i Nordland. I de andre fylkene har det tatt lengre tid å komme fram til et formalisert samarbeid selv om det skjedde mange spennende tiltak rundt omkring.

Fram til 90-tallet hadde man likestillingskonsulenter og likestillingsutvalg i alle fylker. Dette medførte at det var mulig å koordinere samarbeid mellom partene i arbeidslivet, organisasjoner som kvinnenettverk og utdanningsinstitusjonene i arbeidet med å gi for eksempel unge jenter opplevelser og møte med rollemodeller fra de guttedominerte

yrkesfagene. Denne funksjonen fantes ikke lenger nå og dette vanskeliggjorde koordinering- og koalisjonsarbeidet.

Likestillingsutvalget la 15.nov 2011 fram sin rapport om norsk offentlig likestilling. Den påpeker også behovet for ansvarliggjøring og forankring i likestillingsarbeidet:

Utvalget ser integreringsstrategien mest som et prinsipp for praktisering av offentlig likestillingsansvar. Den sier hvordan pliktene i likestillingslovgivningen skal gjennomføres i praksis: Gjennom løpende daglig arbeid, på alle nivåer og i alle trinn av en beslutnings- og iverksettingsprosess. Spørsmålet er da ikke bare **om** dette skjer, og **hvordan** det skjer, men også **hvem** som fører tilsyn med at det skjer.

(*NOU 2011, 18*).

Partene i bedriftene ønsket en forbedring av rådgivningstjenesten i ungdomsskolen for å øke fokus og kompetanse på yrkesfagene generelt og bidra til å åpne mulighetene for jentene spesielt. Et fag eller yrke som har mer enn 80% av det ene kjønn vil automatisk oppleves som stengt for det underrepresenterte kjønn, dersom det ikke gjøres særegne tiltak for å synliggjøre det. I dette samarbeidet ønsket bedriftene å fristille kvinnelige lærlinger og unge fagarbeidere som informanter og instruktører i møte med unge jenter, men det manglet en forankring hos utdanningsmyndighetene for å organisere og finansiere slike tiltak i alle fylkene. Fylkestyret i Telemark bevilget 25 000 kr til et pilotprosjekt i samarbeid med YIT før midlene fra Utdanningsdirektoratet var avsatt. Kvinnelige fagarbeidere lagde, som vist, informasjonsmateriell og presenterte seg selv og faget sitt på en lokal ungdomsskole.

«Kvinner i utradisjonelle yrker» i Sør Trøndelag presenterte nettverket og deres ønske om å bidra til synliggjøring av sine yrker som yrker for kvinner også, og opplevde etter dette å bli invitert til en rekke nye ungdomsskoler.

### **Jentenettverksom avgjørende aktør i prosjektet.**

Jentenettverkene i de fire fylkene etablerte seg og utviklet seg svært ulikt. Dette ga prosjektet forskjellige erfaringer på hvordan nettverk kan organiseres og eksistere. Ulikhetene kan henge sammen med hvordan partene i fylkene engasjerte seg i etablering og utvikling av nettverkene. Felles for alle nettverkene var at de hadde et sterkt ønske om å synliggjøre yrkene sine for andre jenter slik at de kunne bli flere. Som nevnt var jentenettverkene vesentlige for å framskaffe kompetanse om utviklingsbehovene i bedriftene. Både regionale nettverk og de halvårige konferansene var viktige arenaer for dette. Nettverkens egenverdi som styrking av jentenes sosiale identitet ble også stadig mer tydelig på begge disse arenaene.

### **Eksempler på samarbeid mellom partene, jentenettverkene og fylkene.**

#### **Nordland.**

På dialogkonferansene ble forskning og erfaringer fra minoritetsspørsmål og ulike modeller for å synliggjøre yrkene for ungdomsskoleelever lagt fram. I Oslo ble en «gammel» modell med opplevelsedager pusset opp og denne ble også videreutviklet i samarbeid mellom YIT, jentenettverket og «Velg yrkesfag» i Nordland. Det ble arrangert egne opplevelsedager for ungdomsskolejenter på en videregående skole med 56 interesserte jenter til 22 plasser første

gangen. Jentene fra hele nettverket deltok også i regi av fylket på messer og ungdomsskolebesøk.



*Anniken Jakobsen med niende klasse jenter på opplevelseskurs i Bodø juni 2011  
www.velgyrkesfag.no.*

I YIT sin Bodøavdelings handlingsplan sto rekruttering sentralt og de stilte seg positive til å fristille sine kvinnelige ansatte i samarbeidet med fylket.

Det er ingen tvil om at elektrobransjen er mannsdominert. Vi i ledelsen i YIT er derfor svært positive til å få flere jenter inn i faget vårt, og derfor var prosjektet kjærkomment. ....Vi må holde dette varmt. Målet er å kjøre på videre, være synlige som en bedrift som er attraktiv for jenter, og vi vil promotere faget ute på skolene. Denne jobben gjør imidlertid jentene våre best selv. De er de beste ambassadørene for elektrofaget, og vi vil gi dem mye tid til å jobbe videre med prosjektet.

*Avdelingsleder i YIT Bodø, Remi Wågan til EL&IT forbundet medlemsblad  
«Nettverk» Nr. 8 2011.*

Fagbevegelsen bidro også aktivt inn i denne koalisjonen i Nordland;

Uttalelse til EL & IT Forbundets Distrikter og fagforeninger om rekruttering til mannsdominerte yrker:

EL & IT Forbundet LOK Nordland og LOK Møre & Romsdal vil oppfordre EL & IT forbundets distrikter, fagforeninger og medlemmer til å bidra til en endring av dagens sammensetning av kjønnsbalansen i arbeidslivet.

Begrunnelse for dette er at våre yrkesgrupper trenger et større mangfold i fremtiden, enn vi har i dag. Vi tror at flere jenter og ungdommer i våre yrker vil bidra til blant annet:

- Et bedre arbeidsmiljø
- Flere jenter som tillitsvalgte
- Bedre holdninger til kvinner i sin helhet innenfor mannsdominerte yrker.
- Dempe en ”mannssjåvinisme” som til en viss grad råder i dag.

For å få til dette må distrikter, fagforeninger og medlemmer i EL & IT Forbundet prioritere følgende:

- Oppsøke og drive informasjon rettet mot ungdoms og videregående skole.
- Motivere jenter til å søke seg inn i elektrofagene.
- Endre våre roller som rollemodeller for ungdommen, både i fritid og hjemme.
- Legge til rette for at jenter kan ha et verdig arbeidsliv innenfor mannsdominerte yrker. Dette med henblikk på blant annet sanitære forhold osv.
- Påvirke våre arbeidsgivere til å prioritere jenter som lærlinger i våre bedrifter
- Påvirke yrkesveilederne i skoleverket til å prioritere elektrofagene med henblikk på jenter
- Oppfordre og legge til rette for at jenter blir tillitsvalgte i klubb, fagforening og distrikt.

Denne uttalelsen er vedtatt på EL & IT Forbundet LOK Nordland og EL & IT Forbundet LOK Møre & Romsdal sin felleskonferanse 1 til 3 september 2010

### **Sør-Trøndelag.**

Bedriftsnettverket i Sør-Trøndelag var fra oppstarten av prosjektet opptatt av rekrutteringsarbeidet og opplæringskontorenes rolle. De fire elektrobedriftene som etter hvert utgjorde nettverket var alle tilknyttet opplæringskontoret SEOS og flere av lederne har, og hadde aktive roller i ledelsen av kontoret. For å gjøre rekrutteringsspørsmålet til et mest mulig kollektivt spørsmål og ikke en «kamp» mellom den enkelte bedrift var det ønske om at mest mulig samarbeid mellom bedriftene og fylket og jentenettverket skulle kanaliseres gjennom SEOS. Jentenettverket i Trondheim som i tillegg til EL & IT-klubbene utviklet et nært samarbeid med Fellesforbundet og rekrutterte kvinner fra mange av byggfagene og tok navnet «Kvinner i byggfag» som senere har blitt «Kvinner i mannsdominerte yrker», opparbeidet et tett samarbeid med SEOS og opplæringskontorene innen byggfag. Mye av aktiviteten var rundt «Opplæringsdagene» i Sør-Trøndelag og hvor det årlig blir utgitt en omfattende og



informativ avis som dekker alle yrkesfagene. Jenter som rollemodeller ble trukket fram i en rekke av yrkene som avisa presenterte.

Samarbeidet med SEOS ga også jentenettverket kontakt med det fylkeskommunale lærernetverket for elektrofag og gjennom dette fikk de anledning til å informere om sine yrker og sitt ønske om å komme ut på flest mulig ungdomskoler i distriktet. Direktør i Fjeldseth AS Informerte også om prosjektet på medlemsmøte i bransjeorganisasjonene NELFO som er viktig aktør i SEOS.



*«Kvinner i utradisjonelle yrker» i Trondheim, Opplæringsavisa, (Høgskoleavisa i Trøndelag).*

Fra Fjeldseth AS sin reviderte handlingsplan:

«I bedriften skal vi legge til rette for kontinuerlig økning av kvinnelige lærlinger og montører og skal til enhver tid ha minimum 3 kvinnelige lærlinger/montører. Vi skal videre legge til rette for at kvinnelige lærlinger fortsetter i faget etter fullført opplæring.

Dette skal vi oppnå gjennom:

1. Bidra i aktiviteter fra Opplæringskontoret (SEOS) som har til hensikt å øke kvinneandelen i faget. Presentert prosjektet på regionalt arbeidsgiver forening for elektrobedrifter (Nelfo) sitt møte. Motivere SEOS for økt fokus på jenter til elektrofaget
2. Motivere gjennom bruk av utplasseringslever. Avtale med 2 skoler.

3. Gi aksept for at kvinnelige lærlinger og montører skal gis mulighet for å delta i presentasjoner på ungdomsskoler.

Kvinnelig fagarbeider:

*«Hovedmålet vårt er å normalisere det å være jente i fagene, og høyne statusen på det å jobbe i yrkesfag».*

Dialogkonferansene åpnet muligheten til å samle de tre partene fra Trondheim / Sør-Trøndelag på en felles arena med spørsmålet om rekruttering av jenter til TIP-og elektrofag i regionen på agendaen. Fortsatt var det likevel vanskelig å få formalisert samarbeidet på grunn av manglende mandat og forankring av dette arbeidet i Fylkeskommunen. Erfaringene viste at det var stort behov for å samle partene til felles møter for å opprette koalisjoner. Gode eksempler eller intensjoner spres ikke av seg selv hvis ikke samarbeidskanalene er åpne.

### Oslo.

Bedriftene i Oslo gikk sammen om å fristille kvinnelige lærlinger og fagarbeidere til å arbeide for synliggjøring av sine yrker i samarbeid med jentenettverket. Bedriftene og jentene i Oslo hadde tett tilknytning til Etterstad videregående skole som har arbeidet med tilrettelegging for jenter siden «Prosjekt Bevisste Utdanningsvalg (1998- 2002). Det har med jevne mellomrom vært arrangert egne opplevelsesdager for interesserte jenter i ungdomsskolen i samarbeid med bedriftene. Gjennom prosjektet «Jenter i bil og elektro» ble samarbeidet videreutviklet med Utdanningsetaten i Oslos karrieresenter innen TIP-og elektrofag som fikk institusjonalisert et eget «smakebit»-kurs for jenter for begge fagene felles. Jentenettverket har hatt et ønske og spredte forsøk på å reise rundt på ungdomsskoler å informere, men dette er tidkrevende og omfattende arbeid. Kursene kombinert med at representanter fra jentenettverkene har informert på rådgivermøter, har vært en mer rasjonell arbeidsform, selv om nettverket har ønske om å utvikle en kombinasjon med å motivere jenter direkte til å delta på kursene.





## Kurs i utdanningsprogram – 2 dagers kurs

### 15. TEKNIKK FOR JENTER

**Kurset er bare for jenter. Kvinnelige fagarbeidere og lærlinger i fagene er instruktører på kursene som rollemodeller og veiledere.**

Kurset bygger på kompetansemål fra læreplaner i programfagene *Elenergisystemer (EL)* og *Produksjon (TIP)* Vg1

Læringsmål for kurset: <b>Eleven skal gjennom praktisk arbeid få trening og erfaring med å</b>	
Elenergisystemer	<ul style="list-style-type: none"><li>• montere et enkelt elektrisk system (el-energi)</li><li>• utføre målinger på systemene ved bruk av instrument</li><li>• bruke begrepene strøm, spenning og resistans på en riktig måte</li><li>• kjenne og etterleve sentrale sikkerhetsregler for arbeid med elektrisitet</li></ul>
<i>Produksjon</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• utføre arbeid etter regler for helse, miljø og sikkerhet</li><li>• bearbeide materialer i henhold til arbeidsoppgaver</li><li>• følge enkle tegninger</li><li>• utføre sammenføyninger i henhold til arbeidsoppgaver og materialtype</li></ul>
<b>Nødvendig forarbeid:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Eleven bør kjenne til strukturen i utdanningsprogrammet (Vg1, Vg2 og Vg3)</li><li>• Eleven bør vurdere om utdanningsprogrammet passer til egne interesser og ferdigheter</li><li>• Eleven bør ha besøkt nettsiden <a href="http://www.energiutdanning.no">www.energiutdanning.no</a> og <a href="http://www.gnizt.no">www.gnizt.no</a> samt sidene som omhandler Elektrofag på <a href="http://vilbli.no">vilbli.no</a></li><li>• Eleven bør ha besøkt sidene som omhandler Teknikk og industriell produksjon på <a href="http://vilbli.no">vilbli.no</a></li></ul>	
<b>Andre aktuelle nettadresser:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <a href="http://www.jobbfeber.no/">http://www.jobbfeber.no/</a></li><li>• <a href="http://utdanning.no/">http://utdanning.no/</a></li></ul>	



### «Jenter og teknikk-kurs» i Oslo.



### *Fra ungdomsskolekurs i Oslo.*

En annen avlegger av jentenettverkene var Heismontørenes forening i EL&IT i Osloområdet som tok initiativ til å arrangere et eget seminar for kvinnelige heismontører og lærlinger. Toyota Oslo hadde fått oppmerksomhet blant annet på grunn av Oslo kommunes «Fagopplæringspris» til avdelingen på Oppsal i Oslo og Høgskolen i Akershus og NTNU som arbeidet med innsamling av gode eksempler på fagopplæring for Utdanningsmyndighetene bidro til at det ble laget to såkalte trigger filmer fra Oppsalavdelingen, med intervjuer med verksmester, tillitsvalgt og kvinnelige og mannlige lærlinger fra verkstedmiljøet. Den ble lagt på Utdanningsdirektoratets hjemmesider på nettet. Fagfilm 2-1 Likeverdige som medarbeider: [http://www.udir.no/Utvikling/Etterutdanningsmaterieell\\_FY/Tema-3-Tilpasset-opplaring/](http://www.udir.no/Utvikling/Etterutdanningsmaterieell_FY/Tema-3-Tilpasset-opplaring/)

### **”Firepartssamarbeidets” innvirkning på bedriftsutvikling**

Samarbeidet mellom fylkene og skoleverket hadde en økende innflytelse på arbeidet med kulturrendring for økt trivsel for begge kjønn i deltakerbedriftene. Noen av kvinnenettverkernes økende deltakelse i rekrutteringsarbeidet la grunnlag det vi har valgt å kalle et ”firepartssamarbeid” dvs. partene i arbeidslivet, utdanningsmyndighetene og kvinnenettverkene. Der hvor aktiviteten rundt rekruttering og bruk av kvinnenettverkene som

rollemodeller var stor økte dette synligheten til prosjektet og skapt debatt og fokus på feltet også internt i bedriftene. Kvinnenettverkene kan sees som en ”ressursbank” i rekrutteringsarbeidet. Bedriftenes muligheter, interesse og evne til å fristille jenter i samarbeid med utdanningsinstitusjoner berørte raskt holdninger og visjoner i dette arbeidet. Samarbeidet mellom fagforbundene og kvinnenettverkene ser ut til å være vesentlig for bærekraftige nettverk slik at det ikke hviler på enkeltpersoner eller ildsjeler. Det ble laget egen rapport for samarbeidsprosjektet med fylkene for midler fra Utdanningsdirektoratet.



«Tekniske jenter i Nordland» på messe. [www.velgyrkesfag.no](http://www.velgyrkesfag.no)

*Fra EL-Magasinet Nr 5 2011*

## **Kvinner bidrar til bedre arbeidsmiljø**



**Elinstallatør Lars Østbøll i Kontakt EI-installasjon i Oslo har nettopp ansatt kvinne nummer to i bedriften, som har 12 ansatte.**

Trives. Elektriker Stine Skogstad trives i bransjen. Foto: Laila Sandvold Macdonald

## Vår og høst 2012 – Forankrings-og spredningsfase.

For deltakerbedriftene har dette prosjektet vist seg å omhandle tre sentrale områder; **Bedriftskultur, HMS og synliggjøring av yrkene**. Dette er ikke tre adskilte spørsmål, men kan likevel fungere som en hovedinndeling. Ingen av disse feltene er heller spesifikt knyttet til kjønn, men har vist seg å være nødvendige fokusområder for å forbedre ivaretagelse og rekruttering av jenter innen yrkene. I denne siste fasen har det vært viktig å stille seg spørsmål som: Hva har skjedd? Hva kan bedriftene videreføre og videreutvikle i egne virksomheter? Hvilke erfaringer ønsker prosjektet å spre videre?

Jentenettverkene har utviklet seg til en vesentlig ressurs i utvikling av tre (eller fire)-partssamarbeidet for økt synliggjøring av yrkene for jenter. Forankring og samarbeidsformer for nettverkene sto også sentralt i denne fasen.

### Hva skjedde i regi av prosjektet i perioden? (Se mer utfyllende side 87)

Dialogkonferanse for forankring av jentenettverkene.	Tidspunkt og sted.	Deltakere.
Dialogkonferanse om innholdet og ansvarsforholdene i samarbeidet mellom fagbevegelsen, bedriftene og jentenettverkene angående den kjønnsdelte fagopplæringen.	Mai 2012. Leangkollen Asker ved Oslo.	31 deltakere, tillitsvalgte og kvinnelige fagarbeidere og lærlinger fra deltakerbedrifter, distriktsrepresentanter fra EL&IT og Fellesforbundet, Oslo og Akershus LO, jentenettverkene, «Velg Yrkesfag», partene og veilederne fra prosjektsstyret.

Bedriftsdeltakelse eller i samarbeidsdialog.	Bedriftsutvikling.	Spredning og forankring.
Oslo: Bilbedriftene: Toyota, og Erik Arnesen – Bryn. Elektrobedriftene: YIT, Kontakt EL-Installasjon Relacom og Bravida.	Bedriftsnettverk med ide-og erfaringsutveksling for videreutvikling av tiltak i den enkelte virksomhet.	Samarbeid mellom bedriftene om forankring av samarbeid med fylke og jentenettverket om fristilling av kvinnelige lærlinger og fagarbeidere til informasjonsvirksomhet.
Sør-Trøndelag / Trondheim: Elektrobedriftene: Fjeldseth, Vintervoll, Bravida og YIT.	Bedriftsutvikling med fokus på oppfølging og forankring av handlingsplaner i den enkelte bedrift.	
Telemark: YIT – Porsgrunn og Skagerak Elektro.	Evaluerings- og eksternt arbeid.	Videre arbeid med samarbeidsmodell med EL & IT, NELFO, Opplæringskontoret og Skogmo videregående skole.
Nordland: YIT, Haneseth, Elektro AS og Peder Brenne.	Inngått avtale med Toyota Nordvik. Arbeid med handlingsplaner i de nye bedriftene i regionen.	
Status i jentenettverkene.	Aktivitet.	Informasjonsvirksomhet.
Oslo: Femten til tjue aktive deltakere i arrangementer. Sekstiseks medlemmer på facebook.	Seks planleggings- og oppsummeringsmøter av informasjonsarbeid og sosiale tiltak.	Arrangerte 2 x 3 opplevelsedager for ungdomsskolejenter, UTV v/ karrierenheten i Utdanningsetaten i Oslo i samarbeid med Etterstad videregående skole.
Sør- Trøndelag: Stor, aktiv, selvstyrt og jevnlig intern og utadrettet	Sosial aktivitet en gang i måneden. Omfattende planlegging av	Deltakelse på rådgiverkonferanser. Besøk på ungdomsskoler og egen stand på «Opplæringsdagene».



nettverksvirksomhet. Femten til tjue aktive deltakere, nittiseksmedlemmer på facebook. Etablert egen gruppe på Olav Duun vg. skole for yrkesfaglige jenter med egen facebookside.	«Opplæringsdagene» og annen informasjonsvirksomhet.	Samling av sekstiåtte jenter fra VG1 og VG2 på utradisjonelle linjer fra hele fylket på dagssamling i samarbeid med fylkesadministrasjonen.
Telemark: Interne «nettverk» i de to deltakerbedriftene som er i tett dialog med sine klubber og ledere.		EL & IT prøvde også å etablere nettverk for jenter utenom deltakerbedriftene og organisere rekrutteringsarbeid mot ungdomsskolene.
Nordland: Stor aktivitet med jevnlig sosiale treff og utstrakt informasjonsarbeid med ca. femten aktive deltakere, femti-tre medlemmer på facebook.	«Teambuilding» med stolpeklatrering og diverse sosiale aktiviteter.	Skolering i informasjonsvirksomhet med Maria Aksberg Nilssen, Ungdomsavd. fra Fellesforbundet i Tromsø og Linda Utheim, «Velg Yrkesfag». Opplevelsesdager for ungdomsskoleelever på videregående skole i Bodø i samarbeid med YIT.
Felles for alle fylkene to dagers konferanser.	Sted.	Deltakere.
Jentenettverkskonferanse om framtidvisjonene og Stortingsmelding om Kunnskapsløftet.	Mai 2012. Asker ved Oslo.	Fjorten representanter fra nettverksgruppene. Ekstern innleder og deltaker Gunnvor Eldegard.
	Vår 2012	Høst 2012
Likestillingsutvalget i EL & IT: EL & IT sin styrerepresentant og prosjektveileder.		Ett møte
Landsstyre i EL & IT: Presentasjon av prosjektets forløp, leder nettverk i Oslo og prosjektveiledere.		Ett møte.
Samarbeidsmøter med fylkene.	.	To møter mellom fylkeskommunen og jentenettverket i Sør-Trøndelag.

### Forankring og spredning av erfaringer.

Dette har endt opp med å bli et langt prosjekt og de bedriftene som startet opp med organisering av internt nettverk og utarbeidelse av handlingsplaner fra starten i 2008 har etter hvert, naturlig nok, vist tegn på en viss «prosjekttretthet». På denne annen side hevder fler at det har vært nyttig og nødvendig å ha tiden på sin side, i et prosjekt hvor kulturendring inngår. De nyankomne bedriftene var ved avslutningen i en helt annen prosess, men prosjektet som helhet har satt rekruttering av nye bedrifter inn i en form for spredning av arbeidet.

Vesentlig i forankringen i den enkelte bedrift ligger uansett spørsmålet om å institusjonalisere punktene fra handlingsplanene til å inngå i den daglige driften og de totale handlingsplanene. Utkast til rapport har blitt sendt ut til alle deltakere i prosjektet og det har blitt avholdt oppsummeringsmøter med partene i deltakerbedrifter eller de regionale bedriftsnettverk der det har vært mulig. Her har det blitt gjennomgått hvordan den enkelte bedrift og/eller region vil følge opp arbeidet med fokus på følgende områder som har vist seg som sentrale gjennom arbeidet:

- Et inkluderende arbeidsmiljø for begge kjønn. - Tilrettelegging for ansatte som skal ha eller har barn.

- Det fysiske arbeidsmiljøet. - HMS.
- Synliggjøring av yrkene. - Rekruttering.

Kulturrendringer er tidkrevende og ofte vanskelig å beskrive og måle. Antall er langt mer synlig og målbart, og det er en klar og tydelig vekselvirkning mellom disse to faktorene. Bedrifter som har klart å ta inn mange jenter og fått en profil som «kvinnevennlige» får også lettere løftet fram kultur- og HMS-spørsmål som spesielt angår kvinner. I dette prosjektet har jo noe av den store utfordringen vært at langt flere bedrifter har ønsket å rekruttere og tilrettelegge for kvinnelige ansatte enn det som har vært mulig å rekruttere. I bedrifter med fortsatt få jenter er det nødvendigvis ikke like enkelt å igangsette omfattende endringer når det angår en svært liten prosent av arbeidsstokken og det kan være vanskeligere å rekruttere de få som søker, hvis det ikke allerede er en viss andel kvinner i bedriften.

### **Et inkluderende arbeidsmiljø for begge kjønn. - Tilrettelegging for ansatte som skal ha eller har barn.**

Det første fokusområdet har vært betydningen av en enkjønnet mannsdominert kultur. Kvinnene som er i virksomhetene, eller begynner der, vil nødvendigvis innta en minoritetssituasjon og dette er det viktig å ha, som en felles plattform i endringsarbeidet. Begge parter i alle bedriftene, som har deltatt i dette prosjektet, har hatt et uttrykt ønske om å utvikle eller videreutvikle et mer mangfoldig og tokjønnnet arbeidsmiljø.

Når representanter fra bedriftene forteller om det har skjedd noe i bedriften i prosjektperioden sier noen: «*Det er ikke noe å lure på! Før sa man at dette ikke kunne gå an.*» eller «*Det har vært et kvantesprang i vår bedrift.*» Andre sier at de ikke har gjort noe spesielt og er mest opptatt av å behandle gutter og jenter likt. Men ser en det utenfra ser det ut til at det har blitt gjort veldig mye av det samme, enten det blir framstilt på den ene eller andre måten i ettertid. Dette kan ha en klar sammenheng med at tiltakene, som nevnt, handler om å utvikle en best mulig arbeidskultur, ivareta HMS-regler og arbeide for en god rekruttering av kompetente mennesker. Blant de som sier at de ikke gjør noe spesielt er det ledere som har åpen telefonlinje, og reiser ut på byggeplassen for å ordne opp dersom en jente ikke blir hørt på som fagarbeider eller liknende. Det er kanskje noe av kjernen i å lykkes med å skape en kultur som fungerer for begge kjønn. Som en av jentene sa en gang: «*Det er viktig at lederne ikke lar ting skli*». Dette gjelder naturligvis for majoriteten også, men som en synlig minoritet blir det ofte ekstra viktig. Etter hvert som det har blitt flere jenter i mange av bedriftene blir det viktig å ikke være forutinntatt i hvordan jenter er eller ei, som en opplæringsleder sa; «*Vi hadde fire jenter på et prosjekt, det var fire forskjellige jenter. Miljøene må lærers opp i at jentene er forskjellige, mannfolka har fått økt kompetanse i mangfoldet gjennom å bli kjent med ulike jenter. I opplæringa er det viktig å se hva lærlingene trenger å få trening i og at jentene er like forskjellig som gutta,*»

Et vanlig utsagn er at språkbruken endrer seg når det kommer en jente inn i et mannsdominert arbeidsmiljø. Det har også skjedd i fler av deltakerbedriftene, kanskje som et resultat av flere jenter og økt bevissthet. Samtidig er mange opptatt av at det skal være plass til spontanitet og humor i arbeidsmiljøet, som også er en vesentlig del av det mange jenter sier de trives med.

Bedriftene er opptatt av hvordan de skal ivareta unge jenter spesielt i et mannsdominert miljø. Det vil alltid være forskjellige holdninger og atferd på en arbeidsplass. Det er et ledelsesansvar og følge opp alle lærlinger, men det er gjennomgående at bedriftene sier at de sørger for å ha et ekstra øye på jentene eller en ekstra tanke: *«Vi setter alle lærlinger sammen med en «gjennomtenkt person».* Vi prøver å ha en tanke med det vi gjør og gir basene ansvar for å følge opp» sa personalleder i en større bedrift. Jentene blir for eksempel plassert to og to ute på anlegg. Dersom en opplever at noe skurrer har flere sagt de velger å flytte jentene framfor at de skal få dårlige erfaringer. I bilbransjen er det stasjonære verksteder som er arbeidsplassen og problemstillingene er annerledes enn for elektrobransjen som stadig skifter sted og arbeidsmiljø. Deltakerbedriftene i begge bransjene er opptatt av nulltoleranse for mobbing og trakassering, som stort sett også er presisert i handlingsplanene, men utfordringene blir større når deltakerne varier og det i tillegg er stadig nye grupper arbeidstaker som har liten erfaring med å jobbe sammen med kvinner i arbeidsmiljøene.

Mellomledere som baser eller verksmestere eller faddere er sentrale personer for å følge opp det sosiale arbeidsmiljøet for alle og jentene spesielt. Elektrofirmaer har enkelte utfordringer med å få fadderordninger til å fungere på grunn av den stadig ambulierende virksomheten. Et verneombud sa: *Vi har prøvd, men det er vanskelig å «time».* Det fungerer ikke, vi klarer det ikke det hele løpet, vi hadde ambisjoner om det, men prøver bare i starten i alle fall. Mange engasjerte medarbeidere som er aktuelle faddere blir baser.» I bilbransjen er det enklere og enkelte elektrofirmaer har hatt dette som satsningsområde og også sørget for at nye jenter får en kvinnelig fadder den første perioden. Uansett er det en tydelig erfaring at bas eller verksmesters kompetanse er avgjørende for et godt og trygt arbeidsmiljø.

Personalansvarlig: *«Du vil alltid ha skeptikerne, som sier at jentene bare slutter og får barn. Men vi er fullstendig klar over at jentene blir gravid. Vi kan ikke tenke at det er et problem, men må tilrettelegge for folk i de fasene de er i».*

Fra jentenettverkene ble det uttrykt ønske om økt kompetanse med hensyn på graviditet og arbeid. Telemark Sykehus, seksjon for arbeidsmedisin, som har spesiell ekspertise på feltet forelest om «Graviditet og yrkeseksponering» på en av de felles jentenettverkssamlingene. I bedriftene løses spørsmål om graviditet forskjellig og svangerskap er forskjellig. Prosjektet har ikke kommet fram til noen oppskrift på dette, men en positiv og åpen holdning til å legge til rette for den enkelte ut fra situasjonen og behovene er tråd med intensjonene til IA-bedriftene.

Det har skjedd en stor endring i det norske arbeidslivet med stadig mer pappapermisjoner. I brorparten av deltakerbedriftene er det et ungt arbeidsmiljø hvor dette er en utbredt ordning. På den måten blir ikke jentenes eventuelle svangerskapspermisjoner så annerledes. Likevel har enkelte lagt vekt på at det er viktig å ha kontakt med jenter i denne perioden for det kan bli en bøyg å komme tilbake på jobb etterpå og med dagens raske teknologiske utvikling i

både bil og elektro er det raskt å føle seg forbigått. YIT-konsernet har også som en del av prosjektet utvidet retten til ammepause fra en til to timer for sine ansatte. Det gjelder en liten gruppe, men kan ha en større signaleffekt.

Flere deltakerbedrifter har tilrettelagt for fleksitid med tanke på småbarnsforeldre eller økte muligheter for å styre arbeidstiden sin selv. Denne problemstillingen har ikke kommet med økt fokus på jentene, men var allerede aktuelt i mange av bedriftene før deltakelse i prosjektet. Diskusjonen har likevel blitt fulgt opp med hvordan bransjene kan utvikles til mest mulig moderne og fleksible, for å være attraktive arbeidsplasser for småbarnsforeldre. En utfordring med fleksibel arbeidstid kan være for dem som er bas på en byggeplass eller liknende.

Tillitsvalgt:

*«Vi tenker ikke lenger på om det er jenter og gutter».*

En av jentenettverkene visjoner har jo nettopp vært en normalisering av det å være jente i yrkene, så på enkelte steder kan man kanskje si at dette allerede har lyktes. Men samtidig er det mange som hevder at det er interessant å se hva som skjer framover. Mye avhenger av utviklingen og verdsetting av yrkesfagene generelt. Uansett vil trenden med unge miljøer sannsynligvis fortsette og med eventuelt bedre kjønnsbalanse vil spørsmål om tilrettelegging for gravide og småbarnsforeldre fortsette å stå på dagsordenen. Som en opplæringsleder i en bedrift med mange jenter sa: *«Det er spennende å se hva som skjer med de unge etter hvert som de eventuelt får barn. Vi prøver å synliggjøre at bedriften er fleksibel for småbarnsforeldre og håper å lykkes med det».* Andre sier de er: *«Vi er forberedt på å få tilbakeslag på antall jenter med så mange unge».* Uansett er bedriftene opptatt av å opprettholde inntaket av jenter og arbeide mot visjonen om 20% innen de faglærte yrkene. Men som en opplæringsansvarlig sier: *«Dette er et langsiktig arbeid, det nytter ikke med ett toårig prosjekt, så slik er det bra at det har blitt et langt prosjekt, men når prosjektperiode er over må dette arbeidet fortsatt settes i system».*

En del av de systemene som er utviklet og bedriftene legger vekt på å beholde for å kvalitetssikre og øke kompetansen for å skape et godt arbeidsmiljø også for jentene, er videreutvikling og eventuelle forbedringer av trivselsundersøkelser, dialogmøter med jentene og eventuelle sluttsamtaler. Bedriftene står ovenfor nye utfordringer med flere jenter i samme bedrift, og må ha verktøy i læringsprosessen. Leder: *«Jentemiljøer er vi lite vant til, og må lære å takle at jentene er forskjellige, noe som er bra å oppleve».*

Videre forankring og utvikling av prosjektets mål og intensjoner vil i følge mange deltakere være avhengig av de sentrale bransjeorganisasjonene og forbundenes engasjement. De enkelte virksomhetene har behov for støtte og samarbeidsarenaer for å videreføre arbeid som omhandler kulturendringer, HMS og rekruttering.

### **Dialog med jentene.**

Det er få fasiter i dette arbeidet med ulike arbeidsplasser og forskjellige jenter, men en vesentlig faktor har vært behovet for en mest mulig åpen dialog mellom partene i bedriften og ansatte jenter. En barriere for å få dette til er at det kan være vanskelig for en eller to jenter som minoritet i en bedrift å ta opp spørsmål som de opplever at vil gjøre dem til et problem

for bedriften. Derfor har jentenettverkene, blant annet, hatt en rolle med å gi innspill til deltakerbedriftene om arbeidsmiljø, HMS, opplæring og rekruttering. Ellers har firmaene funnet ulike måter å få dialog med jentene, avhengig av om de sitter som tillitsvalgte eller har andre posisjoner i bedriften. Andre steder har HMS-ansvarlig samlet alle jentene og snakket om saker som er aktuelle for dem, og noen har lagt inn en halvårlig eller årlig rutine på dette.

### **Det fysiske arbeidsmiljøet. - HMS.**

Det andre fokusområdet har vært det fysiske arbeidsmiljø og HMS. Umiddelbart vil kanskje mange tenke at dette først og fremst har med fysisk tungt arbeid og nødvendig tilrettelegging å gjøre, men hovedsaken har i dette prosjektet vist seg å være spørsmål om sanitære forhold, spesielt på byggeplasser. Kartleggingsarbeidet i forkant av prosjektet hadde på forhånd vist at dette var et viktig felt, men det har vært vesentlig å undersøke i hver virksomhet hva som var viktig å fokusere på innen det fysiske arbeidsmiljøet.

Kvinnelig tillitsvalgte:

*«Vi er veldig fornøyd med arbeidsforholdene, men ikke med vasking av brakke og do».*

Garderobe, toalett og renhold har vært et punkt i alle handlingsplaner og en stor utfordring innen elektrofag. Enkelte steder opplever man at det har blitt snarere verre enn bedre. Derimot er det eksempler på at rutinene har blitt gjennomgått slik at en ligger i forkant av oppstart på prosjektene med krav til egne garderober og toaletter til jentene og ikke minst generelt renhold. Ved gjennomgang av status for handlingsplanene har dette vært et gjentakende uløst spørsmål. På et prosjekt kan forholdene være utmerket, men på neste byggeplass viser det seg at det ikke er tilfredsstillende hygieniske forhold. Vernetjenestene prøver å ha fokus på dette, men lykkes ofte ikke.

I bilbransjen har det vært en generell opprydning for å endre tradisjonen med «dekorering» av vegger og skap med kalendere og plakater med lettkledde damer. Deltakerbedriftene har fulgt dette nøye opp og en tillitsvalgt sier: *«Nå har det blitt en del av firmaet og det oppleves som mye bedre uten plakater. Hvis jeg nå kommer inn på andre verksteder med plakater synes jeg det er litt skittent».*

Arbeidstøy var et av spørsmålene som kom fram umiddelbart i alle handlingsplanene. Dette var også det som etter hvert ble løst på ulike måter. En arbeidsklesleverandør har utarbeidet en egen kvinnekolleksjon som enkelte benytter, andre har egne avtaler med tilpasning for den enkelte. Det ble også funnet fram til leverandører av sko som passet jentene. Jenten i bedriftene mottok dette positivt.

Sentralt tillitsvalgt i EL & IT: *«Jentene må kontakt oss hvis sanitærforholdene på byggeplassene ikke er tilfredsstillende».* Ansvarsforholdene for sanitærforholdene på byggeplassene er komplekse og ligger ofte utenfor bedriften hvor jentene er ansatt. Anleggene er midlertidige og det har utviklet seg en praksis som ofte blir stilltiende akseptert. Helt fysisk er dette en større utfordring for jentene. Dette er et felt hvor partene i elektrobedriftene felles sterkt ønsker å få til en ytterligere forbedring etter prosjektperioden. Hvorvidt de lykkes er avhengig av tydelig kommunikasjon med byggherrene og hoved-og underentreprenørene. Dette krever at det er nedfelt i handlingsplaner og et tett samarbeid mellom partene. Leder: *«Dette er en problemstilling som aldri vil bli avsluttet så lenge arbeidsplassene er mobile, det må følges opp kontinuerlig. Prosjektleder må hele tiden ha spørsmål om tilrettelegging av sanitære forhold, for riktig antall folk og begge kjønn, løst før arbeidet starter».*



Flere har påpekt fra partene og jentenettverkene at dette spørsmålet kunne vært letter å løse dersom bygg-og anleggsgagnene også hadde vært med i prosjektet.

En leder sa: «Plakater og tagging må rives ned og fjernes hver gang du ser det på en byggeplass. Det kommer alltid noen som kjekker seg. Gutta i firmaet vårt tar det også ned og fjerner det». For begge bransjer ser man at HMS-forhold aldri er løst en gang for alle. Problemer med skriblerier, plakater osv. som har blitt aktualisert med fokus på jentenes arbeidsmiljø, viser seg å bli mindre med økt antall jenter i bedriftene, men krever en kontinuerlig oppmerksomhet fra ledere, verneombud og HMS-ansvarlige. Gode sjekkrutiner ved vernerunder er nødvendig, enten det er på bilverksteder eller byggeplasser.

### **Synliggjøring av yrkene. - Rekruttering.**

Det tredje fokusområdet, synliggjøring av yrkene og rekruttering, ble på mange måter presset fram av deltakerne, både i bedriftene og etter hvert i jentenettverkene. Dette er et godt eksempel på hvordan mange problemstillinger er komplekse og ikke kan tas fatt i på et isolert område. Den beste tilretteleggingen i enkelte bedrifter kan være at det rekrutteres fler av det underrepresenterte kjønn, andre steder kan behovet for endringer og forbedringer være nødvendig for å rekruttere.

Deltakerbedriftene totalt har hatt et ønske om å ansette langt flere jenter enn det som har vært tilgjengelig. Samtidig er alle opptatt av å ansette kvalifiserte lærlinger. En personalleder oppsummerte inntaket 2012 slik: «Jentene står ingenting tilbake for guttene, men de er ikke tatt inn fordi de er jenter. Tilbakemelding fra montører er bra. Det har vært stabilt gode elever både gutter og jenter de siste par åra.» Med relativt få kvinner «på markedet» er det relativt store variasjoner i regionene og bransjene og noen bedrifter har kunnet ansette så mange de ønsker, mens andre ikke har fått anledning til det. Det har medført at noen også har begynt å se utover egen region eller mulighet for å ansette voksne kvinner. Flere sier også at de har prioritert jenter dersom de opplever at de står likt med guttene ved ansettelse, for å bidra til å bedre kjønnsbalansen i bedriften. Flere avdelinger har satt seg konkrete mål om å ansette en eller to kvinnelige lærlinger årlig.

I alle regionene har det vært et sterkt ønske fra bedriftene om økt samarbeid med utdanningsinstitusjonene for å synliggjøre yrkene innen sine virksomheter bedre for unge mennesker av begge kjønn. EL & IT og Fellesforbundet har i regionene engasjert seg i å tilby kurs for jentenettverkene i tale-og presentasjonsteknikk og etablere samarbeid med fylkeskommunene for å skape arenaer hvor de kvinnelige lærlingene og fagarbeiderne kan være rollemodeller for unge jenter. Bedriftene har i samarbeid med opplæringskontorer fristilt sine kvinnelige ansatte for å delta i denne type virksomhet.

Samarbeidet mellom partene og utdanningsinstitusjonene for bedre å vise fram yrkesfagene som bil-og elektro for jenter spesielt, har utviklet seg forskjellig i de fire regionene. I alle fylkene er det et grunnlag for videre utvikling. Bedriftene og de fleste sentrale partsorganisasjonene har rekruttering som et sentralt tema og det er et ønske om å integrere

erfaringene fra prosjektet i arbeidet. Dette innebærer egne målrettede tiltak spesielt rettet mot jenter i ungdomsskolen i samarbeid med jentenettverken som rollemodeller.

Dette kan sees som en helhetlig tiltakskjede der jentene i bedriftene trives og er ambassadører for sine yrker og bedrifter, jenter på videregående skole som har valgt fagene får muligheter til å bli kjent med hverandre og de som er i jobb og ungdomsskolejenter får anledning til smakebiter av fagene og/eller møte rollemodeller.

Som en tillitsvalgt sa: *«Gjør vi en god jobb må vi stole på at jentene snakker med andre de kjenner og forteller at det er OK. Det er alltid sånn at noen kjenner hverandre eller er tilbake på skolen sin og anbefaler andre å begynne».*

Overgang fra videregående skole til bedrift, vil alltid medføre en fare for frafall av elever inkludert jenter i utradisjonelle fag. Flere fylkeskommuner har samlet jenter fra ulike guttedominerte linjer til felles samlinger. Høsten 2012 samlet fylkeskommunene og «Kvinner i utradisjonelle yrker» 68 av 120 aktuelle jenter i Sør-Trøndelag til en dagssamling. Dette kan være et godt forebyggende tiltak.

Mange bedrifter har lang erfaring med å presentere seg i lokale ungdomsskoler, men det er stadig flere aktører som kjemper om plassen på skolene. Erfaringene har vist at det er viktig med stor grad av koordinering mellom bedriftene, opplæringskontorer, jentenettverk og karrieresenter eller liknede i fylkene for å få innpass i ungdomsskolene. Personalansvarlig i større bedrift la vekt på: *« Det er jentene som er i faget som må møte jentene i ungdomsskolen. Opplæringskontorene må bidra til å organisere det».* Det er viktig med en god dialog mellom jentenettverkene og bedriftene for å klare å organisere gode informasjonstilbud.

En tillitsvalgt presiserte: *«Det er et samfunnsansvar og gjøre noe».* For at en tiltakskjede skal fungere må det være et overordnet ansvar å holde fast i kjeden. De ulike aktørene må så bidra med sine bidrag. Å «åpne yrker» som er svært guttedominerte (eller jentedominerte) vil kreve flere aktører, tid og en overordnet samfunnsorganisering,

### **Verktøy og strukturer.**

Arbeidslivsforskning viser at det ofte er vanskelig å spre eksempler eller erfaring fra en virksomhet til en annen uansett hvor gode eksemplene er. Likevel er en av intensjonene til dette prosjektet å inspirere og motivere andre virksomheter og bransjer til å sette i gang liknende prosjekter eller forsøke å nyttегjøre seg noen av, om ikke erfaringer, så fokusområder og verktøy eller strukturer dette prosjektet har utviklet og hatt god nytte av. Det har vært tre viktige pilarer i arbeidet med dette prosjektet; Nettverk, dialog og handlingsplaner. Dette er «gode gamle» verktøy i bedriftsutvikling som har gjort nytten sin, og vel så det, i et moderniseringsprosjekt.

### *Nettverk.*

Nettverk har lang tradisjon i norsk arbeidslivsutvikling og har vært en viktig struktur eller verktøy i dette prosjektet også. Nettverk eller arbeidsgrupper internt i bedriften, har medført at partene, HMS-ansvarlige og andre ansatte har møttes for å sette spørsmålet om kjønnsbalanse i virksomheten på dagsordenen. Gjennom dette starter en refleksjonsvirksomhet og en utvikling viste seg ofte allerede å være i gang. Etablering av nettverksgrupper mellom bedriftene har bidratt til erfaringsutveksling og utvikling av samarbeidsprosjekter. Det kanskje mest spesielle med dette prosjektet har vært utvikling av jentenettverkene. Dette har vært avgjørende for å framskaffe grunnleggende kompetanse om utviklingsbehovene. I tillegg har det vært et viktig verktøy i rekrutteringsarbeidet og ikke minst et gjensidig støtteapparat for jentene som minoritet.

### *Dialog.*

Prosjektet var planlagt med årlige dialogkonferanser med representanter for alle deltakerne etter modell fra mange andre bedriftsutviklingsprosjekter. Dette viste seg å bli alt for omfattende for et prosjekt med den karakteren som dette hadde. Likevel har dialog vært et av de sentrale verktøyene i hele prosjektet. Hvordan skape gode arenaer for dialoger? Minoritetsspørsmål innebærer ofte stor fare for uønsket synliggjøring eller feilaktig generalisering. Å skape arenaer for dialoger internt i bedriftene, i et konsern, i en region eller mellom nettverkene, har i denne sammenheng vært vesentlig for å få til en utvikling. Kanskje spesielt en god dialog i den enkelte bedrift, men innspill fra det eksterne jentenettverket, kunne igjen være viktig for forståelsen av en intern problemstilling. Dialogkonferanser, ble som nevnt, tatt opp igjen i koalisjonsfasen av prosjektet og spilte en viktig rolle for utviklingen videre.

### *Handlingsplaner.*

Handlingsplaner var et kjent verktøy for alle virksomhetene, men det nye i denne sammenheng var at det var et uvanlig spørsmål som var temaet og arbeidet med handlingsplanene medførte at nye mennesker i bedriften ble kjent med hverandre og hverandres ståsted.

Et nytt felt, for de fleste, måtte kartlegges, belyses og undersøkes av partene i bedriftene. Det var en utfordring å prøve å lage målsetninger som først og fremst ikke gikk på tall eller antall, men samtidig var det et håndfast og konkret dokument som skulle utarbeides. Dette la grunnlag for dialog mellom deltakerne i utarbeidelsen og økt kompetanse for alle. Først og fremst har dette vært et prosjekt med svært sammenfallende interesser mellom partene i bedriftene og kvinnelige ansatte, men arbeidet med handlingsplaner synliggjorde tydelig hva man var enig om og hva man var uenig om og hvem som hadde ansvar for hva.

### **Utfordringer og muligheter ved at nye bedrifter ble med i prosjektet underveis.**

På bakgrunn av både få bedrifter i utgangspunktet og noe frafall i startfasen, ble det rekruttert bedrifter kontinuerlig. I løpet av de par første årene var dette relativt uproblematisk, da de første bedriftene utviklet sine handlingsplaner som igjen kunne nyttes som inspirasjoner for bedriftene som ble med på et senere tidspunkt. Dette førte til at de ofte kom raskere i gang og det medførte ikke stor ubalanse i prosjektet. Bedrifter i både bil- og elektro bransjen er stort

sett opptatt av omdømme. Det kan tyde på at deltakelse i prosjektet etter hvert bidro til økt positivt omdømme for foregangsbedriftene. Dette kan se ut til å ha hatt en rekrutterende effekt på nye bedrifter. De bedriftene som kom med nå i denne fasen fikk derimot svært kort tid til å kartlegge situasjonen i bedriften, lage handlingsplaner og utviklingsprosjekt i egen bedrift. I dette og tidligere prosjekter er det helt tydelig at holdningsendringer tar tid. Dette var en spesiell utfordring for de sist ankomne bedriftene.

## Første jente med fagbrev

Linda Holmström er første jente i Vågan som har tatt fagbrevet som bilmekaniker. Og det måtte en svenske til....

Hun har tidligere gått mekaniske fag i Jämtland i Sverige og flyttet til Svolvær da en venninne fra Östersund spurte om hun ville med og prøve lykken i Lofoten. – Jeg begynte å jobbe på hotell, men fant etter hvert ut at jeg skulle søke innenfor det jeg kanda. Og det fikk jeg muligheten til – her på Toyota Nordvik, smiler Linda Holmström (23). Hun har jobbet på verkstedet i to og et halvt år. Forrige uke tok hun fagbrevet som bilmekaniker, som første jente i Vågan. Dermed kan hun titulere seg fagarbeider i yrket hun trives aller best i.

– Det beste er når man er å få lov til å demontere mest mulig. Jeg trives godt når det er skikkelig skruing, sier Linda, i full gang med å skifte drivakselmanskjette på en eldre pickup.

### – Hvordan er å jobbe i et så mannsdominert miljø?

– Jeg synes det er en stor fordel. Jobber man sammen med mange kvinner blir det fort mye surk og surmuling. Blant menn smeller det også, men det går over med en gang. På Toyota Nordvik er de storforymde med å ha den svenske jenta i verkstedstaben. – Jeg synes hun er ei ståpå-jente. Flink og effektiv og hyggelig og grei. Samtidig er vi



en bedrift som har en strategi om å satse på jenter. Vi har jenter i sentrale stillinger i de ulike avdelingene, og Nordvik har også 16 masterutdannede bilmekanikere. Det er flest i Europa blant dem som driver med Toyota, sier teamleder

Steinar Vangtun på Toyota Nordvik.

Linda har allerede begynt sin masterutdanning innen faget. Interessen for bil og motor har hun hatt hele livet og kjørte blant annet mye traktor og snøscooter under oppveksten på gården hjemme i Sverige.

### – Hva er du liker så godt med mekanikeryrket?

– Å bli skitten på nevene. Jeg ville blitt gal av å sitte på et kontor, sier Linda Holmström.

**Eivind Biering-Strand**

## **Forankring av jentenettverkene i fagbevegelsen.**

Samtidig som prosjektet har blitt videreført i deltakerbedriftene ut fra fartstid og ståsted i den enkelte bedrift eller region, har fokuset med hensyn på jentenettverkene i perioden vært rettet mot å forankre dem i de lokale fagbevegelsene. Erfaringene fra de fire fylkene viste at en forutsetning for bærekraftige nettverk for jentene var avhengig av at det ble inngått et forpliktende samarbeid med fagbevegelsen på ett eller flere nivåer.

## **Samarbeidskonferanse mellom representanter for fagbevegelsen og jentenettverkene.**

Denne siste dialogkonferansen samlet første dag trettien EL & IT-og Fellesforbundsrepresentanter fra klubber og distrikter, Oslo og Akershus LO og jentenettverksrepresentanter fra fylkene til dialog om framtidige samarbeidsformer. Liv Beate Eidem fra «Kvinner i utradisjonelle yrker» i Trondheim la fram hvordan de hadde utviklet samarbeidet med LO i distriktet. Erfaringer fra samarbeidsformer i de ulike fylkene og bransjene ble delt på kryss og tvers i ulike dialoggrupper. Til slutt ble det laget regionsgrupper som laget veggaviser med planer for lokale samarbeidsmodeller.

## **To eksempler på planer som ble utarbeidet på konferansen:**

### **NORDLAND**

1. Fellesmøte mellom partene  
(Ansvaret: «Velg Yrkesfag» )
2. Felleskurs for jentenettverket  
(Ansvaret: EL & IT og Fellesforbundet).
3. Inkludere foreningene rundt i distriktet. Sørg for utgiftsdekning av reiseutgifter.
4. Bedriftene må anerkjenne nettverkene. - Klubbledere må bidra. Jentene inviteres til årsmøter/medlemsmøter for å fortelle om nettverkene (ansvarlig: EL & IT og Fellesforbundet.)
5. Informere instruktørkorpset. (Ansvarlig «Velg Yrkesfag»)
6. 20.juni informantkurs /skoleambassadører.  
Ungdomsleder i Fellesforbundet og i EL & IT og i LO inviteres til å delta.

### **OSLO**

1. LO/NHO ber om møte sammen med jentenettverket hos Fagopplæringssetaten. Det må settes av ressurser.
2. Jentenettverkene må inn på informasjonsmøtene for foreldre i ungdomsskolene for å rekruttere utradisjonelt.
3. Fagbevegelsen og arbeidsgivere må ta aktivt ansvar for å utvikle godt arbeidsmiljø. Trakasseringssfritt.
4. Bil-og elektrobransjene trenger folk. Det må bli kult for både jenter og gutter.
5. Yrkesfag er ei god framtid for ungdom! Det må kommuniseres til dem. Lærerne må skoleses.

## **Alternative dialogformer med innspill til Utdanningsmyndighetene.**

Den andre og siste dagen var forbeholdt representantene fra jentenettverkene som var blitt forespurt om å komme med innspill til den kommende stortingsmeldingen om Kunnskapsløftet.



På de halvårige konferansene for jentenettverkene hadde ulike former for alternative arbeidsformer som framtidsverksteder, dramatisering og ulike øvelser blitt benyttet for å arbeide med visjoner og selvutvikling. På denne siste konferansen var det satt av tid til ulike teambuildingsøvelse og gruppediskusjonen om innspill til Kunnskapsløftet ble lagt fram i form av ordløse presentasjoner som tegninger eller mimesekvenser. Disse arbeidsformene medførte ofte en ekstra dimensjon på konferansene og skapte felles erfaringer og opplevelser som blir «husket med hele kroppen». Det hele ble også oppsummert i skriftlige kulepunkter:

### **Oppsummering av innspill til stortingsmelding om kunnskapsløftet med hensyn på økt kjønnsbalanse i yrkesfagene.**

- Støttende foreldre er avgjørende for å velge yrkesfag generelt, og for å velge på tvers av kjønnsroller spesielt. Derfor er det viktig at foreldre får tilgang på best mulig informasjon om fagene og muligheten de gir.
- Det bør utarbeides informasjonsmateriell og spørsmålet prioriteres på de arenaene hvor foreldre er (jmf. Kampanjen ”Velg Yrkesfag” i Nordland).
- Styrking av rådgivningstjenesten. Spørsmål om yrkesfag og kjønnsbalanse må inn som obligatoriske temaer i rådgiverutdanning og etterutdanning.
- Likestilling og kjønnsbalanse må inn i læreplanen for yrkesfaglærerutdanningen.
- Rektor på videregående skoler må ha ansvar for å utarbeide handlingsplaner for likestilling og integrere spørsmålet i etterutdanning av lærere.
- Hvert fylke må ha egne likestillingsansvarlige som blant annet kan bidra til at det er nettverk for gutter og jenter som har valgt utradisjonelt, slik at de kan være støttende for hverandre, og være rollemodeller for de som skal velge.
- Økt strukturell fleksibilitet i utdanningssystemet kan bidra til at det er lettere å velge yrkesfag og kjønns utradisjonelt. For eksempel: Studiekompetanse for fagbrev og yrkesfaglig påbygging.

## Etableringsfasen – vår og høst 2008 og vår 2009 - Tidsframstilling:

### Jentenettverk.

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
<b>Jentenettverk i Oslo:</b>			
Informasjon om prosjektet og intensjonene med nettverket.	Juni 2008 i sentrale EL & IT's lokaler i Folkets hus i Oslo.	26 deltakere fra ulike bransjer inkludert 4 fra bilbedriften Toyota som deltakerbedrift.	Prosjektleder, prosjektsekretær og prosjektveiledere.
Oppfølgingsmøte.	Oktober 2008 i sentrale NHO's lokaler i Oslo.	6 deltakere, ingen fra Toyota.	Prosjektveiledere.
Deltakelse på felles nettverkssamling: Etablering av nettverk og valg av styre.	April 2009.	16 deltakere fra forskjellige fag, 4 fra Toyota og 8 deltakere fra 4 potensielle deltakerbedrifter.	
Styremøte	Mai 2009 på Toyotas lokaler på Oppsal i Oslo.	2 av 4 styrerepresentanter deltok.	Prosjektveiledere.
<b>Jentenettverk i Sør-Trøndelag:</b>			
Informasjon om prosjektet og intensjonene med nettverket.	September 2008 i potensiell deltakerbedrift; Wist Last & Buss sine lokaler.	4 deltakere, 1 fra Wist Last & Buss og tre fra potensielle elektrobedrifter YIT og Siemens.	Prosjektveiledere.
Arbeid med etablering av jentenettverk og bedriftsdeltakelse.	November 2008 planlagt i potensiell deltakerbedrift; Siemens sine lokaler, men flyttet til cafe.	3 deltakere, 1 fra Wist Last & Buss, 2 fra YIT.	Prosjektveiledere.
Arbeid med etablering med jentenettverk og bedriftsdeltakelse.	Mars 2009 på cafe.	4 deltakere, 1 fra Wist Last & Buss, 2 fra YIT 1 fra Siemens.	Prosjektveiledere.
Deltakelse i felles nettverkssamling: Etablering av interimsstyre.	April 2009	3 deltakere, 2 fra potensielle deltakerbedrifter: Wist Last & Buss og elektrobedriften Fjeldseth.	
Etablering med nettverksstyre.	Mai 2009 i lokalene til YIT's avdeling i Trondheim som ikke deltok i prosjektet ennå.	5 deltakere, 1 fra Whist Last og Buss og 3 fra elektrobransjen.	Prosjektveiledere.
Arbeidsutvalgsmøte: Planlegging av aktiviteter og ansvarsområder,	Juni 2009, privat.	2 deltakere fra styret.	
<b>Jentenettverk i Telemark:</b>			
Informasjon om prosjektet og intensjonene med nettverket.	Oktober 2008. EL & IT i Telemark og Vestfolds lokaler i Skien.	3 deltakere fra elektrofag, derav 2 fra elektrobedriften YIT som deltakerbedrift.	Prosjektveiledere. Representant fra EL & IT.
Sondering for å etablere internt jentenettverk i YIT.	Januar 2009.	3 kvinnelige fagarbeidere fra YIT.	Prosjektveiledere. Partene i bedriften og hovedverneombud i konsernet.



	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
<b>Jentenettverk i Telemark:</b>			
Internt nettverk i YIT – arbeid med å lage brosjyre og presentasjon til ungdomsskole informasjon.	Mars 2009. YIT Telemark.	5 deltakere fra YIT.	Prosjektveiledere.
Deltakelse i felles nettverkssamling.	April 2009. YIT Telemark.	4 deltakere, 3 fra YIT.	
Felles møte med partene i YIT og jentene i bedriften: Arbeid med handlingsplan.	Mai 2009. YIT Telemark.	4 deltakere fra YIT.	Prosjektveiledere. Partene i bedriften.
<b>Jentenettverk i Nordland:</b>			
Deltakelse i felles nettverkssamling.	April 2009	2 deltakere fra YIT.	
Felles møte med partene i YIT og jentene i bedriften: Prosjektinformasjon.	April 2009. YIT's lokaler.	3 deltakere fra YIT.	Prosjektveileder.
To dagers felles nettverkssamling for alle fire fylker med temaene: «Bevissthet på egen rolle som jente i mannsyrke og bygging av fellesskap» og «Nettverksbygging i vårt prosjekt, mål, metoder og alternativer.»	April 2009 på LO's kurscenter Sørmarka utenfor Oslo.	28 deltakere (begrenset antall plasser til 20, ble utvidet for deltakere fra nærområdet).	Bente Volder fra Møre og Romsdal fylkeskommune. Gunvor Eldegard, stortingsrepresentant. Prosjektstyret.

### Partene i bedriftene.

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

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
<b>Oslobedriftene:</b>			
Deltakelse på Start/dialogkonferanse for bedriftene.	November 2008. Gardermoen	Tillitsvalgt Toyota, Siemens installasjon. Kvinnelig fagarbeider og kvinnelig lærling Toyota.	
Styringsgruppe i Toyota: Planlagt intern kartlegging for utarbeidelse av handlingsplan.	Desember 2008.	Opplæringsansvarlig, tillitsvalgt, HMS- ansvarlig, verneombud og 2 kvinnelige fagarbeidere.	
Styringsgruppa i Toyota: Lagt fram resultat av intern kartlegging og laget intern handlingsplan.	Januar 2009.	Opplæringsansvarlig, tillitsvalgt, verneombud og 1 kvinnelige fagarbeider.	Prosjektveiledere.
Avtalemøte med Møller Bil: Undersøkelsesmøte.	Januar 2009	HR-direktør og opplæringsansvarlig	Prosjektveiledere.
Nytt avtalemøte med Møller Bil: Vurdering av avtale for ulike steder i landet. Ingen avtaler undertegnet.	Februar 2009	HR-direktør, opplæringsansvarlig og tillitsvalgt.	Representant fra Norges bilbransje- forbund og Fellesforbundet. Prosjektveiledere.
<b>Sør-Trøndelagsbedriftene:</b>			
Deltakelse på Start/dialogkonferanse for bedriftene: Sondering om nettverk.	November 2008. Gardermoen	Ledelse Siemens installasjon, Vintervoll og Wist Last & Buss. Tillitsvalgt Vintervoll og Wist Last & Buss,	Opplæringskontoret i bilfag.
Felles informasjonsmøte med Wist Last & Buss og Madsen Bil.	Mars 2009. Wist Last & Buss lokaler.	Tillitsvalgte og ledelsesrepresentanter fra begge bedrifter.	Representant fra Norges bilbransje- forbund og Fellesforbundet- Prosjektveiledere.
Elektronettverket i Trondheim: Nettverksetablering og rekruttering av jenter til faget.	Mars 2009. Vintervolls lokaler.	Ledere og tillitsvalgte fra Vintervoll, Fjeldseth og Siemens installasjon.	Prosjektveiledere.
Wist Last & Buss. Avtale undertegnet og innhold i handlingsplan diskutert.	Mai 2009 Wist Last & Buss sine lokaler.	Tillitsvalgt og ledelsesrepresentant fra begge bedrifter, opplæringsansvarlig og personalansvarlig fra Wist Last & Buss.	Representant fra Norges bilbransje- forbund og Fellesforbundet. Prosjektveiledere
Elektronettverket i Trondheim: Samarbeidsområder.	Juni 2009. Vintervolls lokaler.	Ledere og tillitsvalgte fra Vintervoll, Fjeldseth, Siemens installasjon og YIT.	Representant fra Opplæringskontoret og representant fra jentenettverket.

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
<b>Telemarksbedriftene:</b>			
Deltakelse på Start/dialogkonferanse for bedriftene: Sondering om nettverk.	November 2008. Gardermoen	Ledelse og tillitsvalgt fra YIT.	
Samarbeidsmøte ledelse, tillitsvalgte og jenter i YIT.	Januar 2009. YIT Telemark.	Partene i bedriften og 3 kvinnelige fagarbeidere fra YIT.	Hovedverneombud i YIT konsernet, Prosjektveiledere.
Internt arbeid i YIT med rekruttering og samarbeid med skoleverket.	Flere møter i ulike fora våren 2009.	Partene i bedriften og kvinnelige fagarbeidere og lærlinger.	
Felles møte med partene i YIT og jentene i bedriften: Arbeid med handlingsplan.	Mai 2009. YIT Telemark.	Partene i bedriften og 4 kvinnelige fagarbeidere/lærlinger.	Prosjektveiledere.
Skagerak Elektro inngått avtale.	Juni 2009.		
<b>Nordlandsbedriftene:</b>			
Deltakelse på Start/dialogkonferanse for bedriftene.	November 2008. Gardermoen	Tillitsvalgt YIT Bodø.	
Felles møte med partene i YIT og jentene i bedriften: Prosjektinformasjon.	April 2009	Tillitsvalgt, ledelse og tre kvinnelige fagarbeidere.	Prosjektveileder.
Start/dialogkonferanse for ledelse og tillitsvalgte i deltakerbedrifter over to dager.	November 2008. Gardermoen	31 deltakere.	Innleder fra Forsvaret. Stortingsrepresentant. Prosjektveiledere.
	Vår 2008	Høst 2008	Vår 2009
Avholdt møter i den sentrale styringsgruppen.	2 møter.	2 møter.	3 møter.
Avholdt møter i sentralt arbeidsutvalg.	3 møter	6 møter.	4 møter.

## Gjennomføringsfasen – høst 2009 og vår 2010 - Tidsframstilling:

### Jentenettverk.

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
<b>Jentenettverk i Oslo:</b>			
Nettverkets muligheter for å fungere som rollemodeller for jenter i ungdomsskolen i samarbeid med Oslo fylkeskommune.	Oktober 2009 LO's konferansesenter på Sørmarka ved Oslo.	6 deltakere fra begge bransjer.	Karriereveileder-kordinator i Utdanningsetaten i Oslo, og prosjektveiledere.
Planlegging av sosiale aktiviteter ved flere anledninger.	November 2009. Privat.	5 – 6 deltakere.	
Deltakelse i felles nettverkssamling: Skolering og erfaringsutveksling i organisering av nettverk.	November 2009. LO's konferansesenter på Sørmarka ved Oslo.	9 deltakere.	
Førjulssamling.	November 2009. Privat.	22 deltakere.	

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
<b>Jentenettverk i Oslo:</b>			
3 – 4 nettverksmøter ang samarbeid med fagforeninger og arbeid som rollemodeller.	Våren 2010. Etterstad videregående skole og privat.	3- 7 deltakere.	Prosjektveiledere deltok på ett møte.
Deltakelse i felles nettverkssamling: Samarbeid fagbevegelsen, rollemodeller og «mental styrketrening».	Mai 2010. På Hell i Trøndelag.	8 deltakere.	
<b>Jentenettverk i Sør Trøndelag/ Trondheim:</b>			
Styremøte i nettverket, planlegging av virksomhet og rekruttering.	August 2009. Hos deltakerbedrift Fjeldseth sine lokaler.	4 deltakere	Prosjektveiledere.
Deltakelse på «Kick off» for alle fire avdelingene i YIT.	September 2009, Gardermoen.	1 deltaker fra YIT.	
Samarbeid med fagbevegelsen, arbeid som rollemodeller og forbedringer på arbeidsplassene/HMS.	Høsten 2009 og våren 2010: Månedlige nettverkssamlinger på caféer, arbeidsplasser eller privat.	4 -10 deltakere.	Prosjektveiledere deltatt på fem møter.
Deltakelse i felles nettverkssamling: Skolering og erfaringsutveksling i organisering av nettverk.	November 2009. LO's konferansesenter på Sørmarka ved Oslo.	3 deltakere fra styret i nettverket.	
Representant for jentenettverket deltok på bedriftsnettverksmøte angående samarbeid om rekruttering.	Mars 2010. Fjeldseths lokaler.		
Deltakelse i felles nettverkssamling: Samarbeid fagbevegelsen, rollemodeller og «mental styrketrening».	Mai 2010. På Hell i Trøndelag.	6 deltakere.	
<b>Jentenettverk i Telemark:</b>			
Deltakelse og presentasjon på «Kick off» for alle fire avdelingene i YIT.	September 2009, Gardermoen.	2 kvinnelige fagarbeidere fra YIT.	
Gruppeintervju med NRK på «Sånn er livet», om livet som kvinnelige elektrikere og ønske om å bli fler.	November 2009. Hos YIT.	5 deltakere fra YIT.	Prosjektveiledere og journalist fra NRK.
Internt samarbeid mellom bedriftsledelse, fagforening og kvinnelige ansatte for å finne metoder og samarbeidspartnere i rekrutteringsarbeidet.	Jevnlige møter. Høst 2009 og vår 2010	3 – 5 kvinnelige fagarbeidere fra YIT.	
Presentasjon Hesdal ungdomsskole	Januar 2010.	2 kvinnelige fagarbeidere.	
Regionalt nettverk kurs i presentasjonsteknikk v/EL & IT i Vestfold og Telemark.	Februar 2010.. Badeparken Skjærgården Hotell.	5 deltakere fra nettverket.	Are Solli, distriktssekretær EL & IT Vestfold og Telemark.

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
<b>Jentenettverk i Telemark:</b>			
Regionalt nettverksmøte.	Mars 2010. EL & IT's lokaler i Skien i Telemark.	3 deltakere.	Prosjektveiledere og lokal representant fra EL & IT.
Regionalt nettverksmøte.	April 2010. YIT's lokaler.		Prosjektveiledere.
Deltakelse i felles nettverkssamling: Samarbeid fagbevegelsen, rollemodeller og «mental styrketrening».	Mai 2010. På Hell i Trøndelag.	2 deltakere.	
<b>Jentenettverk i Nordland:</b>			
Informasjon om prosjektet og intensjonene med nettverket.	Oktober 2009. EL & IT's lokaler i Bodø.	10 deltakere fra begge bransjer.	Prosjektveiledere og lokal representant fra EL & IT og prosjektleder for «Velg yrkesfag».
Etablering av lokalt nettverk og deltakelse på nettverkskonferanse.	November 2009. EL & IT's lokaler i Bodø.	7 deltakere.	
Deltakelse i felles nettverkssamling: Skolering og erfaringsutveksling i organisering av nettverk.	November 2009, LO's konferansesenter på Sørmarka ved Oslo.	2 deltakere fra YIT.	
Arbeid med nettverksetablering.	April 2010. YIT's lokaler.		
Deltakelse i felles nettverkssamling: Samarbeid fagbevegelsen, rollemodeller og «mental styrketrening».	Mai 2010. På Hell i Trøndelag.	2 deltakere fra YIT.	
<b>To dagers felles nettverkssamling for alle fire fylker med temaene: «Skolering og erfaringsutveksling i organisering av nettverk.- Organisering, samarbeidspartnere, funksjon, støttespillere mm.»</b>			
	November 2009 på LO's kurscenter Sørmarka utenfor Oslo.	14 deltakere.	Kirsti Næss «Kvinner i Grafisk» Kjersti Holm Johansen Karriereveileder-koordinator i Oslo. Jane Nilsen TIP-nettverk i Oslo og prosjektveiledere.
<b>To dagers felles nettverkssamling for alle fire fylker med temaene: «Samarbeid fagbevegelsen, rollemodeller og «mental styrketrening», arbeid med visjoner i teaterform,»</b>			
	Mai 2010. På Hell i Trøndelag	28 deltakere fra deltakerfylkene og deltakere fra Ålesund og Tromsø (begrenset antall plasser.)	Anita Therese Holmen, Kvinnepanelet. Lone Lønne Christiansen, KIM. Representant for Sør-Trøndelag fylke. Ellen Zahl Jonassen, teaterinstruktør. Prosjektstyret og veiledere.

## Aktiviteter i bedriftene.

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
<b>Oslobedriftene:</b>			
Kontakt EL-installasjon, arbeid med handlingsplan.	September 2009.	Installatør	Prosjektveileder.
Bertel O. Steen møte for igangsettelse av arbeidet i bedriften.	September 2009. Norges Bilbransjeforbunds lokaler.	Tillitsvalgt, opplæringsansvarlig, avdelingsdirektør.	Representantene fra Norges Bilbransjeforbund og Fellesforbundet. Prosjektveiledere.
Avtalemøte med Møller Bil: Nytt undersøkelsesmøte.	September 2009. Norges Bilbransjeforbunds lokaler.	Opplæringsansvarlig og HR-direktør.	Representantene fra Norges Bilbransjeforbund og Fellesforbundet. Prosjektveiledere.
YIT's Osloavdeling deltok på «Kick off» for alle fire avdelingene.	September 2009. Gardermoen.	Tillitsvalgt, opplæringsansvarlig og HR-ansvarlig.	
Bertel O. Steen møte for igangsettelse av arbeidet i bedriften.	November 2009. Bertel O. Steens hovedkontor.	Ledergruppen i konsernet og opplæringsansvarlig.	Representantene fra Norges Bilbransjeforbund. Prosjektveiledere.
Oppfølgingsmøte av handlingsplanen i Toyota.	Desember 2009. Toyota Alnabru.	Verksmester og tillitsvalgt.	Prosjektveiledere.
YIT Oslo møte om handlingsplan.	Desember 2009. YIT's lokaler i Oslo.	Opplæringsansvarlig.	Prosjektveileder.
Toyota Oslo – vurdering av spredning til de andre fylkene.	Januar 2010. Toyota Oppsal.	Opplæringsansvarlig og tillitsvalgt.	Prosjektveiledere.
Bertel O. Steen - igangsettelse av arbeid i bedriften utsatt for å gjennomgå hele bedriftens likestillings «policy».	Februar 2010. Bertel O. Steens hovedkontor.	HR-ansvarlig.	Prosjektveiledere.
Toyota Oslo – spørsmål om integrering av Prosjektet og «The Toyota Way».	Februar 2010. Toyota Oppsal.	Arbeidsgruppe i bedriften.	Prosjektveileder.
YIT Oslo, arbeid med handlingsplan.	Mars 2010. YIT Oslo sine lokaler.	Opplæringsansvarlig og HR- ansvarlig.	Prosjektveiledere.
Nettverksmøte for Oslo-bedrifter – erfaringsutveksling og tilbakemelding fra jentenettverk.	Juni 2010. Toyotas lokaler på Økern i Oslo.	Representanter fra partene i Toyota, YIT Oslo og Kontakt EL-installasjon.	Prosjektveiledere og LO's representant fra Hovedorganisasjonenes Fellestiltak.
<b>Sør-Trøndelagsbedriftene:</b>			
Planlagt dialogkonferanse for alle fylker endret til nettverksmøte for Trøndelagsbedriftene.	August 2009. Hell i Trøndelag.	Representanter for partene fra Bravida, Vintervoll, Fjeldseth og Wist Last & Buss.	Prosjektveiledere.
YIT's Trondheimsavdeling deltok på «Kick off» for alle fire avdelingene.	September 2009. Gardermoen.	Tillitsvalgte, ledelsesrepresentanter og en kvinnelig fagarbeider.	



	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
<b>Sør-Trøndelagsbedriftene:</b>			
Klubbmøte YIT Trondheim. Egen sak om hvordan bedriften kan være foregangsbedrift i tilrettelegging for jenter.	September 2009. Trondheim.	Medlemmer i klubben.	
YIT Trondheim videreutvikling av handlingsplan.	November 2009. YIT's kontor.	Arbeidsutvalget i bedriften med partene og en kvinnelig fagarbeider.	Prosjektveiledere.
YIT Trondheim oppfølging av handlingsplan.	Januar 2010. YIT's lokaler.	Arbeidsutvalget i bedriften.	Prosjektveiledere.
Nettverk Trondheimsbedriftene om handlingsplaner og rekruttering.	Januar 2010. YIT's lokaler.	Representanter for partene fra Bravida, Vintervoll, Fjeldseth, YIT og Wist Last & Buss.	Prosjektveiledere..
Fjeldseth AS møte om handlingsplan i bedriften.	Mars 2009. Fjeldseths kontor.	Partene fra bedriften.	Prosjektveiledere.
Nettverk Trondheimsbedriftene og Opplæringskontoret – samarbeid om rekruttering	Mars 2009. Fjeldseths kontor.	Representanter for partene fra Bravida, Vintervoll, Fjeldseth og YIT	Representant fra jentenettverket i Trondheim. Representant for opplæringskontoret, SEOS. Prosjektveiledere.
Vintervoll, møte om handlingsplan i bedriften.	Mars 2009. Fjeldseths kontor	Installasjonsleder.	Prosjektveiledere.
<b>Telemark bedriftene:</b>			
YIT's Telemarksavdeling - presentasjon/veiledning på «Kick off» for alle fire avdelingene i YIT.	September 2009. Gardermoen	3 representanter for partene i bedriften og to kvinnelige fagarbeidere.	
YIT intervju med NRK	November 2009. YIT's lokaler	HR-ansvarlig i bedriften.	NRK-journalist.
Skagerak Elektro – innledende møte.	November 2009. Skageraks kontorer.	Avdelingsleder.	Prosjektveiledere.
Nettverksmøte med Telemarkbedriftene – erfaringsutveksling.	November 2009. YIT's lokaler.	Partene fra YIT og Skagerak Elektro.	Prosjektveiledere.
Elektro 4 – avklaringsmøte.	Februar 2010. Elektro 4's lokaler.	Bedriftsleder.	Prosjektveiledere.
Nettverksmøte med Telemarkbedriftene – erfaringsutveksling.	April 2010. YIT's kontorer.	Representanter for partene i YIT, Skagerak Elektro og Elektro 4.	Prosjektveiledere.
<b>Nordlandsbedriftene:</b>			
YIT's Nordlandsavdeling deltok på «Kick off» for alle fire avdelingene	September 2009. Gardermoen	Tillitsvalgt og HR-ansvarlig.	
YIT i Nordland – oppfølging av handlingsplan.	Oktober 2009. YIT's lokaler	Arbeidsutvalg i bedriften med representanter fra partene, HR og kvinnelig lærlinger/fagarbeidere.	Prosjektveiledere.

	Høst 2009	Vår 2010
Avholdt møter i sentral styringsgruppe.	3 møter.	2 møter.
Avholdt møter i sentralt arbeidsutvalg.	4 møter	1 møte.
Møter med Utdanningsdirektoratet.	Møte med likestillingsansvarlig.	Møte med likestillingsansvarlig og seniorrådgiver for fagavdelingen.

## Koalisjonsfasen – høst 2010 / vår og høst 2011 - Tidsframstilling:

### Samarbeidskonferanser for «firepartssamarbeidet».

	Tidspunkt og sted.	Deltakere.
Startkonferanse for samarbeid mellom «Jenter i bil og elektro» og skolene/fylkene for å utvikle samarbeidsmodeller for å endre den kjønnsdelte rekrutteringen til fagene. Planlegging av visuelt materiell m/jentenettverkene.	November 2010. Gardermoen ved Oslo.	22deltakere. Fylkeskommunene, Opplæringskontorer, Karrieresentere, jentenettverkene, Prosjektsstyret og veiledere.
Erfaringskonferanse om samarbeidsmodeller mellom «Jenter i bil-og elektro» og fylkene i de fire regionene for å endre den kjønnsdelte rekrutteringen til fagene. Påfølgende samling for jentenettverkene.	Mai 2011. Bodø.	43 deltakere fra Fylkeskommunene, Opplæringskontorer, Karrieresentere, «Velg Yrkesfag», Fylkesrepresentanter fra partene, Klubbledere, Jentenettverkene, Prosjektsstyret og veiledere.
Avslutningskonferanse om ansvarsforholdene i treparts-samarbeidets arbeid med den kjønnsdelte fagopplæringen. Påfølgende samling for jentenettverkene.	November 2011. Skien, Telemark.	41 deltakere fra Videregående skole, «Velg Yrkesfag», Fylkesrepresentanter fra partene, Utdanningsdirektoratet, deltakerbedrifter og klubber, Jentenettverkene, Prosjektsstyret.

### Jentenettverk.

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
Jentenettverk i Oslo:			
Ulike selvstyrte nettverksbyggende aktiviteter.	Høsten 2010 / våren 2011 / høsten 2011.	10 – 12 deltakere.	Mail-og telefonkontakt med prosjektveiledere.
Planlegging og gjennomføring av eget jentekurs i heisemontørfaget/EL & IT.	Oktober /november 2010	5 deltakere.	Prosjektveileder i planleggingsmøte av kursinnhold.

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
<b>Jentenettverk i Oslo:</b>			
Deltakelse på startkonferanse for samarbeid mellom «Jenter i bil og elektro» og skolene/fylkene.	November 2010. Gardermoen ved Oslo.	3 deltakere fra Oslo.	
Deltakelse på felles skoleinformatørkurs for alle regioner / utarbeidelse av visuelt informasjonsmateriell.	November 2010 Gardermoen ved Oslo.	14 deltakere.	
Arrangerte opplevelsesdag for ungdomsskolejenter i samarbeid med Etterstad videregående skole.	Februar 2011 Etterstad videregående skole.	7 deltakere.	
Deltakelse i samarbeidskonferanse om rekruttering og påfølgende samling for jentenettverkene.	Mai 2011. Bodø.	7 deltakere.	
Opprettet egen facebookside.	August 2011.	Raskt ca 30 medlemmer.	
Planleggingsmøte av videre arbeid med skoleinformasjon og deltakelse på rådgiverkonferanser.	Oktober 2011. Etterstad videregående skole, Oslo.	5 deltakere.	Prosjektveiledere.
Deltakelse i samarbeidskonferanse om rekruttering og påfølgende samling for jentenettverkene.	November 2011. Skien, Telemark.	8 deltakere fra Oslo.	Se konferansen.
<b>Jentenettverk i Sør-Trøndelag:</b>			
Stor, aktiv, selvstyrt og jevnlig intern og utadrettet nettverksvirksomhet. Utvidet nettverket formelt til å omfatte alle byggfag i tillegg til bil og elektro – spesielt aktive på «Opplæringsdagene» med omfattende dekning i tilhørende avis.	Høsten 2010 / Våren 2011 / Høsten 2011.	15 – 20 deltakere.	Tett samarbeid med EL & IT, Fellesforbundet og Opplæringskontor lokalt. Jevnlig mail-og telefonkontakt med prosjektveiledere som deltok 4 møter.
Opprettet egen facebookside.	November 2010.	Raskt ca 30 medlemmer.	
Deltakelse på startkonferanse for samarbeid mellom «Jenter i bil og elektro» og skolene/fylkene.	November 2010. Gardermoen ved Oslo.	2 deltakere fra Trøndelag.	
Deltakelse på felles skoleinformatørkurs for alle regioner / utarbeidelse av visuelt informasjonsmateriell	November 2010. Gardermoen ved Oslo.	4 deltakere fra Trøndelag.	
Leder for nettverket med navnet: «Kvinner i bygg og anlegg» deltok på bedriftsnettverksmøte om rekruttering og samspill mellom de to nettverkene.	April 2011. Bravidas lokaler, Trondheim, Sør Trøndelag.		Se bedriftsnettverksmøtet .

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
<b>Jentenettverk i Sør-Trøndelag:</b>			
Deltakelse i samarbeidskonferanse om rekruttering og påfølgende samling for jentenettverkene.	Mai 2011. Bodø, Nordland.	3 deltakere fra bil-og elektro i Trøndelag og 3 deltakere fra andre byggfag, med støtte fra Fellesforbundet.	Se konferansen.
Deltakelse i samarbeidsmøte om utvikling av modell for informasjon og rekruttering av jenter til bransjene.	Oktober 2011. Opplæringskontoret, SEOS sine lokaler i Trondheim, Sør Trøndelag.	Representanter for partene i deltakerbedriftene, opplæringskontoret (SEOS) og fylkeskommunen og tre representanter fra jentenettverket.	
Deltakelse i samarbeidskonferanse om rekruttering og påfølgende samling for jentenettverkene.	November 2011. Skien, Telemark.	3 deltakere fra Sør Trøndelag.	Se konferansen.
<b>Jentenettverk i Telemark:</b>			
Interne «nettverk» i de to deltakerbedriftene som er i tett dialog med sine klubber og ledere. EL&IT prøvde også å etablere nettverk for jenter utenom disse bedriftene og organisere rekrutteringsarbeid mot ungdomsskolene.	Høst 2010 / Vår 2011 / Høst 2011.		Fire av disse møtene i samarbeid EL & IT i distriktet
Deltok på bedriftsnettverksmøte om rekruttering og «fra handlingsplan til handling».	Oktober 2010. I Skageraks lokaler, Porsgrunn, Telemark.	En representant fra YIT's jentenettverk / EL & IT.	
Deltakelse i samarbeidskonferanse om rekruttering og påfølgende samling for jentenettverkene.	Mai 2011. Bodø, Nordland.	To deltakere fra Telemark.	Se konferansen.
Planlegging av presentasjon av jentene i YIT/EL & IT's informasjonsmodell og materielle for arbeid i ungdomsskolene på konferanse.	Oktober 2011.	5 – 6 deltakere.	Samarbeid med prosjektveiledere.
Deltakelse i samarbeidskonferanse om rekruttering og påfølgende samling for jentenettverkene.	November 2011. Skien, Telemark.	6 deltakere fra Telemark.	Se konferansen over.
<b>Jentenettverk i Nordland:</b>			
Aktiviteten i nettverket primært i YIT-avdelingen med utarbeidelse av informasjonsmateriell, ungdomsskolebesøk og sosialt.	Høsten 2010.		Jevnlig mail-og telefonkontakt med prosjektveileder.

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
<b>Jentenettverk i Nordland:</b>			
Deltakelse på startkonferanse for samarbeid mellom «Jenter i bil og elektro» og skolene/fylkene.	November 2010. Gardermoen ved Oslo.	En deltaker fra Nordland.	Se konferansen.
Deltakelse på felles skoleinformatørkurs for alle regioner / utarbeidelse av visuelt informasjonsmateriell.	November 2010 Gardermoen ved Oslo.	En deltaker fra Nordland.	Se konferansen.
Møte for å etablere styre i nettverket utover YIT.	Januar 2011. YIT's lokaler i Bodø, Nordland.	En deltaker fra YIT, en deltaker fra bilbransjen.	Fagopplæringssjefen i Nordland, Prosjektleder «Velg Yrkesfag» og prosjektveileder.
Deltakelse i etablering av bedriftsnettverk i fylket med fire nye elektrobedrifter.	Februar 2011. YIT's lokaler i Bodø, Nordland.	6 deltakere fra ulike elektrobedrifter i Nordland.	Se bedriftsmøtet.
Deltakelse i samarbeidskonferanse om rekruttering og påfølgende samling for jentenettverkene.	Mai 2011. Bodø, Nordland.	5 deltakere fra Nordland.	Se konferansen.
Stor aktivitet med ungdomsskolebesøk, opplevelsesdager for jenter, deltakelse på messer og jevnlig sosiale treff i samarbeid med «Velg yrkesfag».	Høst 2011.	Ca 15 aktive deltakere.	Jevnlig mail-og telefonkontakt med prosjektveileder. Prosjektveiledere deltatt på ett møte.
Deltakelse i samarbeidskonferanse om rekruttering og påfølgende samling for jentenettverkene.	November 2011. Skien, Telemark.	4 deltakere fra Nordland.	Se konferansen over.
To dagers «Selvtillits-og skoleinformantkurs» for nettverkene i alle fire fylker med temaene: Utarbeidelse av visuelt informasjonsmateriell.	November 2010 Gardermoen ved Oslo.	22 deltakere fra nettverkene og fire fagarbeidere/lærere i tillegg.	Øyvind Hvidsten, EL & IT Forbundet Ungdom . Trude Johnsen, LO likestillings-ansvarlig. Representanter fra prosjektstyret.

### Aktiviteter i bedriftene.

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
<b>Oslobedriftene:</b>			
Toyota Oslo presenterte sitt arbeid med «Jenter i bil & elektro» på medlemsmøte i Norges Bilbransjeforbund (NBF).	Oktober 2010. Oslo.	Opplæringsansvarlig og verksmester fra Toyota.	Opplæringsansvarlig i NBF Norge. Prosjektveiledere.

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
<b>Oslobedriftene:</b>			
Deltakelse på startkonferanse for samarbeid mellom «Jenter i bil og elektro» og skolene/fylkene.	November 2010. Gardermoen ved Oslo.	Baudas (Toyotas) opplæringskontor Øst-Norge. Elektrobransjens opplæringskontor Oslo (NELFO).	Se konferanse over.
Kontakt EL-Installasjon, ressursfokusering på jente i bedrift.	Høst 2010.	Installatør. Kvinnelig fagarbeider.	Dialog med prosjektveileder.
YIT Oslo - møte om interne forbedringsprosjekt på grunnlag av egen handlingsplan.	Desember 2010. YIT's lokaler i Oslo.	Opplæringsansvarlig og klubbleder.	Prosjektveiledere.
Bertel O. Steen - møte for å etablere handlingsplan i bedriften.	Desember 2010. Bertel O. Steens lokaler, Lørenskog ved Oslo.	Representanter fra bedriften.	Representantene fra Norges Bilbransjeforbund.
Løpende dialog med Møller Bil for deltagelse i prosjektet.	Høsten 2010.	Opplæringsansvarlig. Tillitsvalgt.	Representantene fra Norges Bilbransjeforbund og Fellesforbundet.
Bedriftsnettverk – om samarbeid i Oslo og endringer for å øke rekruttering av jenter til bransjene.	Mars 2011. Norsk Teknologis lokaler. Oslo.	Verksmester fra Bertel O. Steen og bedriftsrepresentant fra Toyota.	Prosjektveiledere.
Erik Arnesen A/S, Bryn – etablering av kontakt.	Mai 2011. Erik Arnesens A/S Bryn, sine lokaler, Oslo.	Verksmester.	Prosjektveileder.
Bedriftsnettverk – Oslo-modell for samarbeid med skolene om rekruttering av jenter til fagene.	Juni 2011. Etterstad videregående skole. Oslo.	Verksmester Erik Arnesen A/S, Bryn, Opplæringsansvarlig, HR-ansvarlig og kvinnelig lærling fra YIT og partene fra Toyota.	Prosjektveiledere.
Deltakelse i samarbeidskonferanse om rekruttering.	November 2011, Skien, Telemark.	Opplæringsansvarlig Bravida, Oslo.	Se konferanse over.
YIT – samarbeid om forbedringsprosjekter mellom ledelse, tillitsvalgte og kvinnelige ansatte.	Desember 2011. YIT's lokaler i Oslo.	Opplæringsansvarlig, klubbleder, kvinnelige lærlinger.	Prosjektveiledere.
Relacom – etablering av kontakt.	Desember 2011. Relacoms lokaler i Oslo.	Opplæring/personal-ansvarlig og tillitsvalgt.	Prosjektveileder.
Bravida - utarbeidelse av handlingsplan.	Desember 2011. Bravidas lokaler i Oslo.	Opplæringsansvarlig og tillitsvalgt.	Prosjektveileder.
Toyota Oslo – forankring av prosjektet i den daglige driften/HMS-arbeidet.	Desember 2011. Toyota Oppsal i Oslo.	Opplæringsansvarlig / prosjektansvarlig og tillitsvalgt.	Prosjektveiledere.
Erik Arnesen A/S, Bryn – utarbeidelse av handlingsplan.	Desember 2011. Erik Arnesens A/S sine lokaler, Oslo.	Verksmester.	Prosjektveiledere.



	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
<b>Sør-Trøndelagsbedriftene:</b>			
Bedriftsnettverk: Forankring av handlingsplaner, behov for dialog med kvinnelige ansatte og jentenettverkene. Samarbeidsprosjektet om rekruttering av jenter til faget.	September 2010. YIT's lokaler i Trondheim.	Representanter for partene fra Vintervoll og YIT.	Prosjektveiledere.
Vintervoll elektro: Oppfølging fra nettverkssamling.	November 2010. Vintervolls lokaler i Trondheim.	Bedriftsansvarlig og økonomiansvarlig.	Prosjektveiledere.
YIT elektro: Oppfølging fra nettverkssamling.	November 2010. YIT's lokaler i Trondheim	Installatør.	Oppfølging fra nettverkssamling.
Presentasjon av arbeidet med «Jenter i bil & elektro» i elektrobedriftenes bransjeorganisasjon, NELFO, i regionen.	Høsten 2010.	Direktør i Fjeldseth.	
Fjeldseth: Erfaringsbasert videreutvikling av handlingsplan.	Februar 2011. Fjeldseths kontorer i Trondheim.	Tillitsvalgt tilstede. Skriftlig redegjørelse fra direktør.	Prosjektveiledere.
Bravida Elektro: Kartleggingsresultater og arbeid med handlingsplan.	Februar 2011. Bravidas kontorer i Trondheim, Sør Trøndelag.	Representanter fra partene i bedriften.	Prosjektveiledere.
Bedriftsnettverk: Rekruttering og samspill mellom de to nettverkene.	April 2011. Bravida Elektros lokaler i Trondheim, Sør Trøndelag.	Ledelsesrepresentanter fra Fjeldseth AS, Bravida Elektro, Vintervoll og YIT.	Representant for «Kvinner i bygg og anlegg» Prosjektveiledere.
Fjeldseth: Fokus på rekruttering og ivaretagelse av jenter i faget.	Juni 2011. Fjeldseths lokaler i Trondheim, Sør Trøndelag.	Representanter for partene i bedriften.	Prosjektveiledere.
Bravida Elektro: Fokus på inntak av jentelæringer.	Juni 2011. Bravidas lokaler i Trondheim, Sør Trøndelag.	Representanter fra bedriften.	Prosjektveiledere.
Vintervoll: Tilbakemelding fra jentene i bedriften og handlingsplan.	Juni 2011. Vintervolls lokaler i Trondheim, Sør Trøndelag.	Opplæringsansvarlig, personalkonsulent og kvinnelige fagarbeidere / lærlinger.	Prosjektveiledere..
YIT: Fokus på lærlinginntak og oppfølging.	Juni 2011. YIT's kontorer i Trondheim.	Installasjonsleder.	Prosjektveiledere.
Samarbeidsmøte om utvikling av modell for informasjon og rekruttering av jenter til bransjene.	Oktober 2011. Opplæringskontoret, SEOS sine lokaler i Trondheim, Sør Trøndelag.	Representanter for partene i deltakerbedriftene, opplæringskontoret (SEOS) og Fylkeskommunen og tre representanter fra jentenettverket.	Prosjektveiledere.

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
<b>Telemarksbedriftene:</b>			
Dialogmøte mellom bedriftsnettverket, opplæringskontoret og fylket.	September 2010. Opplæringskontoret i elektrofag (NELFO) i Telemarks lokaler.	Partene fra Skagerak Elektro og partene fra opplæringskontoret.	Prosjektveiledere.
Bedriftsnettverksmøte om rekruttering og «fra handlingsplan til handling».	Oktober 2010. Skagerak Elektros lokaler i Porsgrunn, Telemark.	Partene fra Skagerak Elektro og YIT. En representant fra YIT's jentenettverk / EL & IT.	Prosjektveiledere.
Bedriftsnettverksmøte: Jenter som ressurser i bedriftene og bedriftene som ressursbedrifter i fylket.	Desember 2010. YIT's lokaler i Skien, Telemark.	Partene i deltakerbedriftene.	Prosjektveiledere.
Ide-dugnad for samarbeid mellom fylket og "Prosjektet jenter i bil & elektrofag" om rekruttering av jenter til fagene i Telemark.	Januar 2011. EL & IT sine lokaler i Skien i Telemark.	Representanter fra partene i deltakerbedriftene, EL & IT i distriktet og fylkesadministrasjonen.	Prosjektveiledere.
Bedriftsnettverk: «Hvordan oppnå samarbeid med Fylkeskommunen som ressursbedrifter?».	Mars 2011. Skagerak Elektros lokaler i Porsgrunn, Telemark.	Partene i deltakerbedriftene.	Prosjektveiledere.
Samarbeidsmøte om rekruttering av jenter til elektrofag i Telemark.	Mai 2011. Skogmo videregående skole. Telemark.	Representanter for partene i deltakerbedriftene, Skogmo videregående skole, fylkesadministrasjonen og EL & IT i distriktet.	Prosjektveiledere.
Bedriftsnettverksmøte: Planlegging av presentasjon av samarbeidsmodell mellom bedriftene, jentenettverket og videregående skole / fylke.	Oktober 2011. YIT elektro sine lokaler i Skien, Telemark.	Partene og kvinnelige fagarbeidere i YIT.	Prosjektveiledere.
Deltakelse og presentasjon på samarbeidskonferanse om rekruttering.	November 2011. Skien, Telemark.	Representanter for partene i deltakerbedriftene og Skogmo videregående skole.	Se konferanse over.
<b>Nordlandsbedriftene:</b>			
YIT arbeidet med oppfølging av handlingsplan i bedriften.	Høsten 2010.	Arbeidsutvalg i bedriften.	Jevnlig kontakt pr telefon og mail med prosjektveileder.
YIT: Tilrettelegging for kvinnelige lærlinger/fagarbeidere og det generelle arbeidsmiljøet.	Januar 2011. YIT's lokaler i Bodø, Nordland.	Representanter fra arbeidsutvalg i bedriften	Prosjektveiledere.
Møter og undertegnelse av samarbeidsavtaler med « Jenter i bil og elektro» og elektrofirmaene: Fauske Elektro, Bravida, Haneseth, Bodø Elektro og Peder Brenne.	Januar 2011. I bedriftene i Nordland fylke.	Representanter fra partene i de nye bedriftene.	Representanter Norsk teknologi og EL & IT.

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
<b>Nordlandsbedriftene:</b>			
Etablering av bedriftsnettverk i Nordland kombinert med samling av jenter fra deltakerbedriftene og påfølgende felles pressekonferanse.	Februar 2011. YIT elektro sine lokaler i Bodø.	Representanter fra deltakerbedriftene, kvinnelige lærlinger og fagarbeidere i deltakerbedriftene og prosjektet «Velg yrkesfag».	Representanter Norsk teknologi og EL & IT og prosjektveiledere.
Informasjonsmøte om prosjektet «Jenter i bil og elektro» for bilbedrifter i Nordland.	Mars 2011. Opplæringskontoret i bilfag sitt kontor i Bodø.	Distriktsrepresentanter fra NBF, Fellesforbundet, Opplæringskontoret, prosjektet «Velg Yrkesfag» og aktuelle bilbedrifter som deltakere.	Representanter fra NBF og Fellesforbundet.
Deltakelse i samarbeidskonferanse om rekruttering.	Mai 2011. Bodø.	Representanter fra Elektro AS, YIT, Opplæringskontoret (Toyota), Fellesforbundet, EL & IT i distriktet og NELFO i distriktet.	Se konferanse over.
Fauske Elektro, etablering av kontakt.	Juli 2011. Fauske Elektro, Fauske.	Installatør.	Prosjektveileder.
Peder Brenne, etablering av kontakt.	Juli 2011. Peder Brenne.	Daglig leder.	Prosjektveileder.
Bedriftsnettverk i Nordland: Handlingsplaner i bedriftene og samarbeid om rekruttering i distriktet.	Oktober 2011. YIT sine lokaler i Bodø.	Representanter for partene i Peder Brenne, Elektro AS, Haneseth og YIT.	Prosjektveiledere.
	Høst 2010	Vår 2011	Høst 2011.
Avholdt møter i sentral styringsgruppe.	2 møter.	1 møte.	2 møter.
Avholdt møter i sentralt arbeidsutvalg.	3 møter	6 møter.	3 møter.
Møter med Utdanningsdirektoratet.	Utdanningsdirektoratet invitert til konferanse på Gardermoen i november.	Utdanningsdirektoratet invitert på konferanse i Bøddø i mai.	Møte med likestillingsansvarlig i oktober. Utdanningsdirektoratet deltok på konferanse i Skien i november (se over).
Yrkesopplæringsnemndene invitert til samarbeid med prosjektet «Jenter i bil & elektro»	Møte mellom Yrkesopplæringsnemnda i Nordland og to representanter fra prosjektet i YIT.	Møte mellom Yrkesopplæringsnemnda i Oslo og prosjektveileder.	
Samarbeidsmøter med fylkene.	Møte mellom Opplæringskontoret i elektrofag (SEOS) i Trondheim, representanter fra Fylkeskommunen og prosjektveiledere for å utvikle samarbeid om rekruttering.	Samordningsmøte om Utdanningsvalg i Oslo med avdelingsleder i Utdanningsetaten, representanter for karrieresenteret og prosjektveileder.	Videreutvikling av samarbeid i Oslo med Karrieresenteret, Norges Bilbransje Forbund og prosjektveiledere.

## Vår og høst 2012 – Forankrings-og spredningsfase - Tidsframstilling:

### Dialogkonferanse for forankring av jentenettverkene.

	Tidspunkt og sted.	Deltakere.
Dialogkonferanse om innholdet og ansvarsforholdene i samarbeidet mellom fagbevegelsen, bedriftene og jentenettverkene angående den kjønnsdelte fagopplæringen.	Mai 2012. Leangkollen Asker ved Oslo.	31 deltakere, tillitsvalgte og kvinnelige fagarbeidere og lærlinger fra deltakerbedrifter, distriktsrepresentanter fra EL & IT og Fellesforbundet, Oslo og Akershus LO, jentenettverkene, «Velg Yrkesfag», partene og veilederne fra prosjektsstyret.

### Jentenettverk.

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
<b>Jentenettverk i Oslo:</b>			
Ulike selvstyrte nettverksbyggende aktiviteter.	Vår og høst 2012	Ca. 15 - 20 aktive deltakere i arrangementer. 65 medlemmer på facebook.	Mail-og telefonkontakt med prosjektveiledere.
Seks planleggings-og oppsummeringsmøter av informasjonsarbeid og sosiale tiltak.	2012	3 – 5 deltakere.	Prosjektveiledere.
Arrangerte 2 x 3 opplevelsesdager for ungdomsskolejenter, UTV v/ karrierenheten i Utdanningsetaten i Oslo i samarbeid med Etterstad videregående skole.	Januar / april / november 2012 Etterstad videregående skole.	4 – 10 deltakere.	Prosjektveiledere.
Skolebesøk	Februar 2012	5 deltakere.	Prosjektveiledere.
Interpellasjon i Stortinget om blant annet prosjektet.	Mars 2012.	2 deltakere.	Fylkesrepresentant og prosjektveiledere.
Deltakelse på dialog-og jentekonferanse.	Mai 2012, Asker ved Oslo.	9 deltakere.	Se konferansen.
Sosial cafesamling,	Oktober 2012	10 deltakere.	Prosjektveileder.
Prosjektpresentasjon på landsstyremøte til EL&IT.	Desember 2012.	Kristine Wendt.	Prosjektveiledere.
<b>Jentenettverk i Sør-Trøndelag:</b>			
Stor, aktiv, selvstyrt og jevnlig intern og utadrettet nettverksvirksomhet. Utvidet nettverket formelt til å omfatte alle byggfag i tillegg til bil og elektro – spesielt aktive på «Opplæringsdagene» med omfattende dekning i tilhørende avis. Rådgiverkonferanse Sosial aktivitet en gang i måneden.	Vår og høst 2012.	15 – 20 aktive deltakere i arrangementer. 94 medlemmer på facebook.	Tett samarbeid med EL&IT, Fellesforbundet og Opplæringskontor lokalt. Jevnlig mail-og telefonkontakt med prosjektveiledere som deltok 4 møter.

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
<b>Jentenettverk i Sør-Trøndelag:</b>			
Deltakelse i samarbeidsmøte om utvikling av modell for informasjon og rekruttering av jenter til bransjene.	Mai 2012 Opplæringskontoret, SEOS sine lokaler i Trondheim, Sør Trøndelag.	Representanter for partene i deltakerbedriftene, opplæringskontoret (SEOS) og fylkeskommunen og tre representanter fra jentenettverket.	Prosjektveiledere.
Deltakelse på dialog-og jentekonferanse.	Mai 2012 Asker ved Oslo.	1 deltakere fra Sør Trøndelag.	Se konferansen.
Presentasjon av prosjektet på NTNU sin yrkesfagkonferanse.	Oktober 2012.	Liv Beate Eidem.	Prosjektveiledere.
Etablert egen gruppe på Olav Duun vg. skole for yrkesfaglige jenter med egen facebookside.	Oktober 2012.		
Samling av 68 jenter fra VG1 og VG2 på utradisjonelle linjer fra hele fylket på dagssamling.	November 2012.	Nettverket: «Kvinner i utradisjonelle yrker»	Fylkeskommunen.
<b>Jentenettverk i Telemark:</b>			
Interne «nettverk» i de to deltakerbedriftene som er i tett dialog med sine klubber og ledere.	Vår og høst 2012		EL & IT prøvde også å etablere nettverk for jenter utenom disse bedriftene og organisere rekrutteringsarbeid mot ungdomsskolene.
Rapportmøte.	Desember 2012 YITs lokaler	3 kvinnelige fagarbeidere/lærling fra YIT.	EL & IT og prosjektveiledere.
<b>Jentenettverk i Nordland:</b>			
Stor aktiviteten i nettverket i samarbeid med "Velg Yrkesfag" utarbeidelse av informasjonsmateriell, ungdomsskolebesøk, messer verkstedkurs for ungdomsskoleelever og sosialt.	Vår og høst 2012	Ca15 aktive deltakere på arrangementer, 52 medlemmer på facebook.	Jevnlig mail-og telefonkontakt med prosjektveileder.
Presentasjonskurs for jentenettverket.	2012.	Nettverket: «Tekniske jenter i Nordland».	Maria Aksberg Nilssen, Ungdomsavd. fra Fellesforbundet i Tromsø. Linda Utheim, «Velg Yrkesfag».
Nettverksmøte	Februar 2012 «Velg Yrkesfag» i Bodø.	6 deltaker	Prosjektveiledere.
Kontaktetablering i Leknes.	Februar 2012 Toyota Leknes	1 deltaker.	Prosjektveiledere.

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
<b>Jentenettverk i Nordland:</b>			
Deltakelse i dialog-og jentekonferanse.	Mai 2012 Asker ved Oslo.	4 deltakere fra Nordland.	Se konferansen.
Kontaktetablering i Leknes.	August 2012 Toyota Svolvær	1 deltaker.	Prosjektveiledere.
Rapportmøte.	Desember 2012.	Nettverket: «Tekniske jenter i Nordland».	
Jentenettverkskonferanse 12. mai om framtidvisjonene.	Mai 2012. Asker ved Oslo.	14 deltakere.	Storingsrepresentant Gunvor Eldegard, EL&IT representant fra prosjektstyret, prosjektsekretær og prosjektveiledere

### Aktiviteter i bedriftene.

	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
<b>Oslobedriftene:</b>			
Bedriftsnettverk – om samarbeid i Oslo og endringer for å øke rekruttering av jenter til bransjene.	Februar 2012. Etterstad videregående skole	Representanter fra partene i: Erik Arnesen, Bravida og Relacom, Fellesforbundet i Oslo. Norges Bilbransjeforbund.	Prosjektveileder.
Deltakelse i dialogkonferanse om forankring av jentenettverk.	Mai 2012 Asker	Bravida, Relacom, YIT	
Kontakt EI-Installasjon	Mai 2012 Kontakt EI-Installasjons lokaler	Leder og medeier.	Prosjektveileder.
Bedriftsnettverk – rapportmøte.	Oktober 2012 Etterstad videregående skole. Oslo.	Representanter fra partene i: YIT, Bravida, Relacom, Toyota og Kontakt EI-Installasjon	Prosjektveiledere.
Erik Arnesen A/S, Bryn – rapportmøte.	November 2012 Erik Arnesens A/S sine lokaler, Oslo.	Verksmester.	Prosjektveileder.
Toyota Oslo – rapportmøte.	Januar 2013. Toyota Oppsal i Oslo.	Partene i bedrift.	Prosjektveiledere.
YIT Oslo – rapportmøte.	Januar 2013.	Opplæringsansvarlig i bedrift.	Prosjektveiledere.
<b>Sør-Trøndelagsbedriftene:</b>			
Fjeldseth: Oppfølging og forankring av handlingsplan.	Mars 2012	Bedriftsansvarlig.	Prosjektveiledere.
Vintervoll elektro: Oppfølging og forankring av handlingsplan.	Mars 2012, Vintervolls lokaler i Trondheim.	Bedriftsansvarlig.	Prosjektveiledere.
YIT elektro: Oppfølging og forankring av handlingsplan.	Mars 2012 YIT's lokaler i Trondheim	Bedriftsansvarlig.	Prosjektveiledere.
Bravida: Oppfølging og forankring av handlingsplan.	Mars 2012	Bedriftsansvarlige.	Prosjektveiledere.
Bedriftsnettverk – rapportmøte.	November 2012 Bravida Elektros lokaler i Trondheim, Sør Trøndelag.	Representanter fra partene i: Bravida og YIT.	Prosjektveiledere.



	Tidspunkt og sted.	«Interne» deltakere.	«Eksterne» deltakere.
<b>Telemarksbedriftene:</b>			
Samarbeidsmøte om rekruttering og videreføring av prosjektet.	Februar 2012 Skogmo videregående skole i Telemark.	Representanter fra partene i deltakerbedrift, Nelfo, EL & IT og Skogmo videregående.	Prosjektveileder.
Samarbeidsmøte om rekruttering og videreføring av prosjektet.	Høst 2012.	Bedriftsrepresentanter og EL & IT.	
Bedriftsnettverksmøte – rapportmøte.	Desember 2012. YIT elektro sine lokaler i Skien, Telemark.	Partene og kvinnelige fagarbeidere i YIT.	Prosjektveiledere. Distriktsrepresentant EL & IT.
<b>Nordlandsbedriftene:</b>			
Elektro AS i Bodø - oppfølging og forankring av handlingsplan i bedriften.	Februar 2012. Elektro AS sine lokaler i Bodø, Nordland.	Partene i bedriften.	Prosjektveiledere.
Haneseth: Veiledning på utvikling av handlingsplan.	Februar 2012 Haneseth sine lokaler i Bodø, Nordland.	Partene i bedriften.	Prosjektveiledere.
Toyota Nordvik: Etableringsmøte.	Februar 2012 I Toyota Nordvik sine lokaler i Leknes i Nordland.	Representanter fra partene bedriften.	Prosjektveiledere.
Oppfølging av handlingsplan Toyota Nordvik avd. Leknes	August 2012 Toyota Nordvik avd. Leknes sine lokaler i Nordland.	Tillitsvalgt Leknes.	Prosjektveiledere.

	Vår 2012	Høst 2012
Avholdt møter i sentral styringsgruppe.		1 møte.
Avholdt møter i sentralt arbeidsutvalg.	7 møter.	6 møter.
Likestillingsutvalget i EL & IT EL & IT sin styrerepresentant og prosjektveileder.		1 møte
Landsstyre i EL & IT – presentasjon av prosjektets forløp, leder nettverk i Oslo og prosjektveiledere.		1 møte.
Samarbeidsmøter med fylkene.	.	2 møter mellom fylkeskommunen og «Kvinner i utradisjonelle yrker» i Sør-Trøndelag.