

Arbeidsnotat nr. 205 / 2014  
Working paper no. 205 / 2014

---

## «Synlig som et tema, men integrert som en tilnærming»

Kjønnslikestilling og flerkulturelle perspektiver  
i rådgivningsutdanningene (KLF-RU)

Av Torild Schulstok og Brit Svoen



**Høgskolen  
i Lillehammer**

Lillehammer University College • [hil.no](http://hil.no)

*«Hvorfor er det et mål at flere skal velge utradisjonelt? Min spontane tanke er: Hvorfor IKKE? Hvorfor skal vi oppfordre våre oppvoksende generasjoner til å følge slekters gang runde på runde? Never change a winning team, er et uttrykk fra sporten, men hvem er det som sier at vi vinner? Vi bor i et land som har olje i hovedpulsåra, og alle har hørt dommedagsprofetiene om hvordan anemien en dag skal ramme oss. Trenger vi ikke kunne bruke landet vårt på både retta og vranga da, mon tro? Er ikke det begrunnelse nok til å oppfostre nytenkende, kreative unge som kan finne veg rundt den tradisjonelle malen i folkesjela? Damer til venstre, herrer til høyre..»*

(Sitat fra en student på videreutdanning i rådgivning på HiL høsten 2013)

**ISSN 0806-8348 (Trykt versjon)**  
**ISSN 2464 -3688 (Nettversjon)**

Alle synspunkter står for forfatterne sin regning. De må ikke tolkes som uttrykk for oppfatninger som kan tillegges Høgskolen I Lillehammer. Denne artikkel kan ikke reproduseres - helt eller delvis - ved trykking, fotokopiering eller på annen måte uten tillatelse fra forfatteren.

Any views expressed in this article are those of the authors. They should not be interpreted as reflecting the views of Lillehammer University College. This article may not be reprinted in part or in full without the permission of the author.

## Sammendrag

På oppdrag fra Utdanningsdirektoratet har Høgskolen i Lillehammer i samarbeid med høgskolene i Bergen, Vestfold, Nesna, Sør-Trøndelag og Oslo og Akershus tatt tak i utfordringen med å rette et spesielt fokus på kjønnslikestilling og flerkulturelle perspektiver i våre rådgivningsutdanninger.

I et drøyt år har prosjektet vært i gang, og denne rapporten beskriver resultat og vurderinger av arbeidet og prosessene. Det viktigste datagrunnlaget for rapporten er kvalitative intervjuer, gjengivelser av diskusjoner og erfaringsdelinger med deltagere i prosjektet på våre respektive høgskoler, samt faglige innspill fra eksterne ressurspersoner. Arbeidsgruppa (ALF) har bestått av følgende personer:

*Inga H. Andreassen, Høgskolen i Bergen*  
*Carl Fredrik Dons, Høgskolen i Sør-Trøndelag*  
*Barbro Fosslund, Høgskolen i Nesna*  
*Lars Gunnar Lingås, Høgskolen i Buskerud og Vestfold*  
*Stein Løvgaard, Høgskolen i Oslo og Akershus*  
*Torild Schulstok (koordinator), Høgskolen i Lillehammer*

I tillegg har Brit Svoen, Høgskolen i Lillehammer, deltatt i arbeidet som forsker med et spesielt ansvar for dokumentasjon og rapportskrivning sammen med koordinator. Som tilbydere av videreutdanninger i rådgivning har vi som fag- og emneansvarlige et ansvar for å kontinuerlig prioritere blant sentrale samfunnstema og problemstillinger rådgivere og lærere har behov for økt bevissthet/kunnskap om. Gjennom dette prosjektet har vi fått mulighet til å ha en forhøyet oppmerksomhet rundt hvordan vi i våre studier kan bidra til at kjønnslikestilling og flerkulturelt mangfold blir satt på agendaen i dagens rådgivningspraksis.

Som svar på oppdragsformuleringen i kunngjøringen fra Utdanningsdirektoratet, har arbeidet gjennom året konsentrert seg rundt følgende fire hovedspor:

1. Bygge en hensiktsmessig nettverksstruktur for å sette temaene på dagsorden, samt forankre og spre resultater fra arbeidet til relevante fagpersoner, utdanninger og miljøer i egen sektor.
2. Videreutvikle innhold og konsepter i eksisterende videreutdanninger når det gjelder å fremme likestillings- og flerkulturelle perspektiver.
3. Videreutvikle ressurser, læremidler og materiell til bruk i eksisterende og nye utdanninger
4. Se på og vurdere eksisterende konsepter for etter- og videreutdanning i rådgiving med hensyn på å vurdere hvordan en kan nå større deler av skolen enn kun rådgiverne.

Disse sporene bygger på hverandre, og i løpet av prosjektperioden har det kommet frem et behov for å skille på det som kan gjøres på kort sikt (spesielt spor 1 og 2) og det som preges av behov for mer langsiktig arbeid (spesielt spor 3 og 4). Etablering av en fungerende

nettverksstruktur har vært avgjørende for at vi nå opplever å ha fått gjort et godt grunnlagsarbeid for å kunne arbeide videre med punkt 3 og 4.

Basert på de erfaringer vi har gjort oss i løpet av prosjektperioden, vil vi anbefale en videreføring av prosjektet ved at det gis bevilgninger til å kunne fortsette med nettverkssamlinger hvor vi holder diskusjonene levende, bygger opp vår samlede kompetanse på områdene og kontinuerlig videreutvikler og kvalitetsikrer våre egne og hverandres studie-, pensum- og undervisningstilbud. Videre vil det etter vår oppfatning være fornuftig å initiere et prosjekt rundt utviklingen av et fleksibelt nettkurs (såkalt MOOC) med gjennomtenkte digitale læringsressurser (i form av konsentrerte forelesninger, casebeskrivelser osv) knyttet til kjønns- og mangfoldsperspektiver i rådgivningsarbeid. Et slikt konsept vil enkelt kunne brukes både til styrking av eksisterende og nye videreutdanninger og i selvstendige skolebaserte kompetanseutviklingstiltak. Men skal vi ha en reell mulighet til å påvirke større deler av skolens personell i forhold til disse sentrale dannelsesperspektivene, må det legges til rette for en sterkere kobling blant eksisterende etter- og videreutdanning i skolen hvor skoleledelsen spiller en tydelig og sentral rolle.

Den viktigste verdien av dette prosjektet handler etter vår oppfatning om de nettverksprosessene som nå er satt i spill. Fagmiljøene på rådgivningsfeltet på de enkelte høyskolene er små og sårbare og har begrensede ressurser til å drive faglig oppdaterings- og utviklingsarbeid på tvers av institusjonene. Dette prosjektet har gitt oss en etterlengtet arena for gjensidig informasjon og kompetanseheving gjennom felles konsentrasjon, diskusjon og inspirasjon rundt de mer dannelsorienterte temaene i rådgivningsfaget. Mens vi før i stor grad adresserte disse perspektivene gjennom å stille «samfunnsdiagnoser», er vi nå i ferd med å dreie noe av fokuset over mot «medisinene» - hva kan rådgivere og lærere faktisk gjøre med saken. Vi har startet på et arbeid med å utvikle undervisningsmetoder, arbeidskrav og vurderingsformer som i større grad tvinger studentene til å reflektere over disse sammenhengende og videre til å utvikle konkret handlingskompetanse i møte med både elever, foreldre og kollegaer. De involverte studiestedene rapporterer også om gjennomførte studieplan- og pensumsrevisjoner, kvalitetssikring av forelesninger – både egne og de som gis av gjestelærer, nyutviklede arbeidskrav og vurderingsformer og økt bruk av rollemodeller i undervisningen.

Selv om prosjektet nå er avsluttet, anser vi oss fortsatt for å være i en oppstartsfase på et viktig arbeid som krever langsiktighet og kontinuitet. Vi håper derfor på en videre fremtid for dette nettverket og arbeidet.

Som en del av prosjektets dokumentasjon er det produsert en rekke filmintervjuer som også kan brukes som læringsressurser i rådgiverutdanningene.

### **Emneord**

Kjønnslikestilling, flerkulturelle perspektiver, rådgivning, karriereveiledning

## Innholdsfortegnelse

1	Resultater og veien videre .....	8
1.1	Kjønnslikestilling og kulturelt mangfold som fokusområder i rådgivningsarbeidet .....	8
1.2	Etablering av en hensiktsmessig nettverksstruktur .....	10
1.3	Videreutvikle innhold og konsepter i eksisterende videreutdanninger .....	12
1.4	Videreutvikle ressurser, læremidler og materiell til bruk i eksisterende og nye utdanninger .....	13
1.5	Hvordan nå større deler av skolen enn kun rådgiverne?.....	14
2	Bakgrunn for prosjektet.....	17
2.1	Oppdraget .....	18
2.2	Vår forståelse av oppdraget .....	19
3	Arbeidsform .....	20
3.1	Organisering av arbeidet.....	20
3.1.1	Arbeids- og ressursgrupper .....	20
3.1.2	Prosjekt- og fremdriftsplan .....	21
3.2	Statusrapport.....	22
3.3	Dokumentasjon av sentrale prosesser og funn .....	23
4	Forskning, litteratur og praksiserfaringer .....	25
4.1	Foredrag.....	25
4.2	Litteraturstudier og -vurderinger .....	27
4.3	Erfaringsdeling .....	29
5	Dilemmaer og særlige utfordringer .....	31
5.1	Hvorfor er dette viktig? De gode begrunnelsene.....	31
5.2	Hvordan stimulere studentenes interesse for kjønnsbevissthet?.....	33
5.3	Flerkulturell forståelse i rådgivningsstudiene – utfordringer .....	34
5.4	Etterutdanning for å nå en større del av skolens ansatte?.....	35
5.5	Hvordan sikre optimale studieløp i fleksible studier? .....	37
6	Kjønns- og mangfoldsperspektiver i rådgivningsutdanningene: Synlig som et tema, men integrert som en tilnærming .....	39
	Vedlegg .....	44
I.	Oversikt over deltakere i ALF, UFG og ERG .....	45
II.	Program for Novemberseminaret .....	47

III. Produserte filmressurser .....	50
IV. Litteraturvurderinger .....	53
Vurdering til ALF-gruppen .....	63
V. Intervjuer med ALF-gruppas medlemmer .....	67
Høgskolen i Nesna .....	67
Høgskolen i Sør-Trøndelag .....	69
Høgskolen i Bergen .....	71
Høgskolen i Buskerud og Vestfold .....	74
Høgskolen i Oslo og Akershus .....	77
Høgskolen i Lillehammer .....	79
VI. Utlysning og søknad .....	85

# 1 Resultater og veien videre

Rapporten er inndelt i seks kapitler hvor resultater og konklusjoner løftes frem i første del, mens de øvrige kapitlene sammen med vedlegg utgjør fordypninger som bidrar til å begrunne de konklusjoner vi fremsetter.

I dette kapitlet løftes noen av de mest sentrale overordnede problemstillingene fra våre diskusjoner og det samlede arbeid frem<sup>1</sup>, og med disse som utgangspunkt skisserer vi en tilnærming for hvordan vi opplever at vi best kan sikre at våre utdanninger fremover ivaretar kjønns- og mangfoldperspektiver. Videre blir det redegjort for erfaringer og resultat knyttet opp mot arbeidet rundt prosjektets fire hovedspor:

1. Bygge en hensiktsmessig nettverksstruktur
2. Videreutvikle innhold og konsepter i eksisterende videreutdanninger
3. Videreutvikle ressurser, læremidler og materiell
4. Vurdere hvordan en kan nå større deler av skolen

Etter hvert punkt deler vi prosjektgruppas synspunkter om veien videre for dette arbeidet.

## 1.1 Kjønnslikestilling og kulturelt mangfold som fokusområder i rådgivningsarbeidet

Temaene kjønn og mangfold tilhører mer danningsorienterte aspekter ved rådgivningsfaget, aspekter det kan synes utfordrende for rådgivere å vite hva de kan gjøre noe med i sin daglige praksis. I en travel hverdag kan det derfor være mest fristende å gripe fatt i de mer «tekniske sidene» ved rådgiving, karriererelaterte verktøy osv, når rådgivere er på videreutdanning. Samtidig viser en studie av Sylvi Stenersen Hovdenak (2012) blant elever på ungdomstrinnet at RLE og andre danningsfag scorer høyest på spørsmålet «hva er viktig kunnskap i skolen?»<sup>2</sup>. De store livsspørsmålene, hvordan mester jeg mitt liv, hvordan skal jeg se meg selv i forhold til nåtid og framtid, er spørsmål som ungdom har et stort behov for å utforske – også på profesjonelle arenaer<sup>3</sup>. Det er derfor viktig at vi som tilbydere av videreutdanning

---

<sup>1</sup> Flere problemstillinger, særlige utfordringer og dilemmaer blir drøftet i kap. 5.

<sup>2</sup> Hovdenak, Sylvi S. (2012). *Kunnskap og danning i skolen. Om relasjonen mellom ulike kunnskapsformer*. Akademika forlag

<sup>3</sup> Se bl.a Schulstok, Torild (2012) *Selvet som retningsgivende for ungdoms karrierevalg: en kvalitativ studie*. Høgskolen i Lillehammer



ikke bidrar til å redusere rådgivningstjenesten i skolen til å primært handle om instrumentalistiske grep.

Selvdanningen som starter i puberteten som stadig går ned i alder, er i ferd med å bli en sterk konstruksjonsprosess som skolen ikke forholder seg til i det hele tatt. Skolen har bare forstått den endimensjonale siden – hjelpe eleven til hva han skal bli. Men skolen må hjelpe eleven til hvem han ER. (Carl Fredrik Dons 21.11.13)

De tre K'ene (kjønn, klasse og kulturell bakgrunn) blir i veiledningssammenheng ofte løftet frem som problemområder. Det er lett å glemme at det handler først og fremst om identitet, - hvor kommer jeg fra. Tilhørighet og identitet er i utgangspunktet en kjemperessurs for mennesket, og i våre utdanninger bør vi tilstrebe en mindre problemorientert tilnærming, og heller ha større fokus på muligheter.

I dette prosjektet har forholdet mellom deler og helhet blitt mye diskutert. Ved å sette et spesielt søkelys på noen utvalgte tema/problemområder som for eksempel det kjønnsdelte utdannings- og arbeidsmarkedet, ligger det en liten fare i å tape en helhetstilnærming av syne. Dette må vi som utdanningsinstitusjoner være oss bevisste. Vi ønsker å legge til rette for dialektiske læreprosesser hvor det spesifikke forstås gjennom det allmenne og vise versa, og hvor vi ivaretar et samlet og integrert perspektiv på rådgivning. De tre klassiske variablene kjønn, klasse og kultur – og samspillet mellom disse – søkes å bli gjennomgående dimensjoner i hele utdanningsforløpet.

Fortsatt må vi være opptatt av å sikre at rådgivningsstudentene oppnår innsikt og forståelse gjennom tilegnelse av tilstrekkelige spesifikke og oppdaterte kunnskaper om perspektiver knyttet til kjønnslikestilling og etnisk mangfold. Men vi kan ikke stoppe der. Vi må også utvide vår innsats i forhold til en oppmerksomhet på at studentene faktisk kan anvende innsikten og kunnskapen i praktiske ferdigheter i rådgivningsarbeidet. Våre undervisningsmetoder, arbeidskrav og vurderingsformer må derfor utformes slik at de i større grad tvinger studentene til å reflektere over disse sammenhengende og videre til å utvikle konkret handlingskompetanse i møte med både elever, foreldre og kollegaer.

Vi må ha studier som skaper robuste rådgivere, og som også utvikler skoleledere som forstår at kjønn- og mangfoldsperspektiver er viktig for elevenes dannelsesprosess. Og videre må alle kontaktlærere ha en grunnleggende forståelse av hva dette handler om. Det handler om klasseledelse, om å se disse perspektivene når man jobber med grunnleggende ferdigheter, når man jobber med ulike typer fag og det handler om hvordan skoleledere skal utfordre lærere om hvordan de tenker om elevene sine.

For å få dette til må vi legge opp til studier som i stor grad er refleksjonsbaserte og erfaringsnære. Følgende tre-trinns tilnærming tror vi er en hensiktsmessig strategi:

1. Sørge for at studentene får god og oppdatert informasjon/kunnskap om status og utvikling i forhold til statistikk, forskningsfunn osv.
2. Legge til rette for praksisrefleksjoner gjennom å initiere arbeidskrav som stimulerer til utforskning og kritisk tenkning<sup>4</sup>.
3. Bidra til at studentene utvikler sin handlingskompetanse/ «verktøykasse» som gjør dem i stand til å forholde seg kjønns- og mangfoldsbevisst i konkrete relasjoner med både elever, foreldre og kollegaer/ledelsen ved skolen.

## 1.2 Etablering av en hensiktsmessig nettverksstruktur

Vi opplever å ha lyktes godt med etableringen av en god nettverksstruktur. Spesielt har arbeidsgruppa (ALF) med faste møtepunkter og definerte problemstillinger/ arbeidsoppgaver fungert som motor i arbeidet, etter planen. En utvidet faggruppe (UFG) har vi også engasjert. Spesielt i forhold til november seminaret lykkes vi med å få flere fra egen sektor på banen i diskusjonene. Ekstern ressursgruppe (ERG), som én gruppe med et felles mandat, har det vært vanskeligere å etablere. En av de mest nærliggende årsakene til dette har vært at vi ikke har hatt økonomi til å kjøpe slike ressurspersoner fri til felles møter og samlet innsats. Dermed har ERG nå bestått av enkeltpersoner som har bidratt individuelt i ulike sammenhenger, som innledere på våre møter/ seminarer eller som diskusjonspartnere i andre sammenhenger.

Når det gjelder forankringen i våre egne og samarbeidende institusjoner, så har vi kommet et godt stykke på vei. Studieleidere og kollegaer i fagmiljøet er i stor grad involvert, dog med litt ulik vektning i de seks deltagende institusjonene. Hvordan styre og påvirke forankringsarbeid i autonome institusjoner som høyskoler og universitet, er en stor og komplisert diskusjon. Gjennom et nettverksarbeid som dette prosjektet representerer, legger vi til rette for forankringsprosesser som ikke kommer fra en «top down» tilnærming. Forankringsarbeidet vi her jobber med er tuftet på et fundament av felles forståelse, nytte og kvalitetsutvikling. Dette er prosesser som tar tid, men som etter vår oppfatning og erfaring er de mest effektive og holdbare på sikt.

---

<sup>4</sup> Se eksempler under pkt. 7.2

Et eksempel på et konkret forankringsarbeid i planverk på tvers av institusjoner som vi har fått til så langt, handler om det arbeidet som nå gjøres i forbindelse med utviklingen av et nytt masterprogram i karriereveiledning i Norge. Fra høsten 2014 etableres en ny masterutdanning i karriereveiledning som et samarbeid mellom Høgskolen i Buskerud og Vestfold og Høgskolen i Lillehammer. Som et direkte resultat av arbeidet i dette prosjektet har kjønns- og mangfoldsperspektiver fått relativt stor oppmerksomhet i arbeidet med program og emneplaner. Flere konkrete læringsutbyttebeskrivelser viser til kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse som studentene skal ha etter endt utdanning, jf kvalifikasjonsrammeverket for høyere utdanning som nå ligger inne i planene.

Kandidaten kan:

- vise avansert kunnskap om de mekanismene som fører til kjønnssegregering i utdanning og arbeidsliv
- framstille klasserelaterte og sosiale ulikheter i utdanning og arbeidsliv
- vise avansert kunnskap om endringer i samfunnets i etniske, kulturelle og livssynsmessige mangfold
- forklare betydningen av likestilling, sosial utjamning og mangfold i utdanning og arbeid
- arbeide med de barrierer og muligheter som ligger i mangfoldsamfunnet når det gjelder utdanning, arbeid og sosialt liv
- presentere samfunnsvitenskapelige forståelser av inkluderings- og ekskluderingsmekanismer i utdanning og arbeidsliv

Program- og emneplaner for ny master i karriereveiledning er fortsatt under utarbeidelse og skal godkjennes i høgskolenes respektive organ i løpet av våren 2014.

Den viktigste verdien av dette prosjektet handler etter vår oppfatning om de nettverksprosessene som nå er satt i spill. Det er mange deltema som kjemper om plass i rådgivningsfaget. På få samlingsdager skal et bredt spekter av tema og problemstillinger løftes frem. Et nettverk som har som oppdrag å sette fokus på spesielle tema, vil bidra betydelig i prioriteringsprosesser rundt hvilke problemstillinger som får fokus i utdanningene. Videre er fagmiljøene på rådgivningsfeltet på de enkelte høgskolene små og sårbare og har begrensede ressurser til å drive faglig oppdaterings- og utviklingsarbeid på tvers av institusjonene<sup>5</sup>. Dette prosjektet har gitt oss en etterlengtet arena for gjensidig informasjon, kompetanseheving og

---

<sup>5</sup> Damwad (2012) *Et ønske om noe helt, ikke stykkevis og delt – en kartlegging av utdanningstilbudet i karriereveiledning Norge*. VOX, nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk

felles konsentrasjon, diskusjon og inspirasjon rundt de mer dannelsorienterte temaene i rådgivningsfaget.

*Veien videre: Vi ønsker at det kan legges til rette for at samarbeidet mellom de institusjonene som tilbyr rådgiverutdanninger videreføres, ved at det bevilges penger til at vi kan gjennomføre nettverkssamlinger, hvor vi holder diskusjonene levende, videreutvikler kompetansen på disse temaene og videreutvikler og kvalitetssikrer våre egne og hverandres studie-, pensum- og undervisningstilbud.*

### **1.3 Videreutvikle innhold og konsepter i eksisterende videreutdanninger**

ALF-prosjektet har allerede vært svært nyttig i forhold til å få tips på god litteratur, hvor vi har fått fire-fem nye innspill som jeg har savnet i forhold til pensum. Deltakelsen i dette prosjektet har gjort at jeg nå har fått nye kulepunkter i studieplaner, og at vi har et mer bevisst forhold til disse to perspektivene i undervisningsplanene våre. I tillegg til pensum og tema i undervisningen, har jeg nå også etter hvert fått gode erfaringer med å gi mappeoppgaver som inneholder inkluderings- og integrasjonsproblematikk. (Lars Gunnar Lingås 23.8.13)

Et av de viktigste umiddelbare resultatene vi ser av dette prosjektet handler om at vi som fagpersoner har fått en økt bevissthet omkring disse viktige perspektivene, noe som igjen setter tydelige og umiddelbare spor i undervisningen som gis. Gjennom hyppige diskusjoner, erfarings- og ideutveksling og felles bearbeiding av litteratur og forskning i ALF, samt tilfang av inspirasjon/ kunnskap fra andre fagressurser, har kjønnslikestilling og flerkulturelle perspektiver satt et merkbart preg på studie-planlegging og -gjennomføring det siste året.

Noen konkrete eksempler på nyutviklede arbeidskrav som i større grad skal få satt i gang refleksjonsprosesser hos rådgivningsstudentene.

- 1) Høgskolen i Bergen har lagt inn i en obligatorisk oppgave hvor studentene får beskjed om å intervju en person som er 35 år eller eldre – og som enten har flerkulturell bakgrunn eller gjort et kjønnsutradisjonelt valg, om vedkommende sitt karrierevalg. De fleste velger det siste. Gjennom denne oppgaven får studentene mange nye refleksjoner og de lærer veldig mye av dette. Blant annet vet nå alle studentene på HiB at det finnes kun to mannlige jordmødre i Norge, hvor av én har gått av med pensjon. Materialet utgjør mange spennende historier som legges ut i det nettbaserte læringsmiljøet "Its learning" slik at de får tilgang til hverandres erfaringer.
- 2) På Høgskolen i Lillehammer fikk studentene i høst som oppgave å ta stilling til redaktørens spalte (i Yrke – fagblad om yrkesopplæring) <sup>6</sup>, hvor Opperud spør «Skal elever velge utradisjonelt?». Her måtte de redegjøre for sine tanker i et blogginnlegg

---

<sup>6</sup> Opperud, Petter (2013). *Skal elever velge utradisjonelt?* Redaktørens spalte i Yrke – fagblad om yrkesopplæring. Nr. 3: 2013. Årgang 57

som kunne lese og kommenteres av alle på kullet. Dette viste seg å være et arbeidskrav som skapte stor debatt og mye refleksjon. Synspunktene som kom frem samsvarte i stor grad med Sine Lehns undersøkelse om danske veileders holdninger til kjønsspørsmål. Vi har planer om å følge opp med en ny «undersøkelse» når studentene er i ferd med å avslutte to års studier på Lillehammer, for å se om vi kan spore endrede holdninger.

For øvrig rapporter de involverte studiestedene om konkrete studieplan- og pensumsrevisjoner, kvalitetssikring av forelesninger – både egne og de som gis av gjestelærer, nyutviklede arbeidskrav og vurderingsformer og økt bruk av rollemodeller<sup>7</sup>.

*Veien videre: Ved en videreføring av nettverket vil arbeidet som har startet opp her naturlig videreutvikles. Et eventuelt ekstraprosjekt vil kunne handle om en mer omfattende, grundig og systematisk gjennomgang av forskningsbasert viten om utfordringene og hva som finnes av forskning og egnet formidlingslitteratur/ressurser knyttet til kjønnslikestilling og flerkulturelle perspektiver i rådgivningsarbeidet.*

## **1.4 Videreutvikle ressurser, læremidler og materiell til bruk i eksisterende og nye utdanninger**

Arbeidet vi har gjort her kan karakteriseres som en start på en mer langsiktig innsats. Vi har reviewet nyere litteratur/ forskningsrapporter for hverandre og i fellesskap utviklet noen nye undervisningskonsepter i form av arbeidsoppgaver som bidrar til økt refleksjon. Vi ser dog et videre behov for substansiell styrking av disse perspektivene i rådgivningsfeltet, gjennom en mer grundig og systematisk gjennomgang av forskningsbasert viten om utfordringene og hva som finnes av forskning og egnet formidlingslitteratur/ressurser.

Som utdanningssektor må vi også ta hensyn til at rådgivere og lærere ikke bare trenger kunnskap om, og begrunnelser for, hvorfor det er viktig å jobbe med perspektiver knyttet til kjønnslikestilling og inkludering, men at de også har tilgang til, og et reflektert forhold til, bruk av didaktiske virkemidler, øvelser og støttesystemer i rådgivningsarbeidet. Spesielt når det gjelder temaet kjønn, så rapporteres det fra feltet et savn etter flere konkret virkemidler til å bruke i veiledning og undervisning. En mer omfattende analyse av hva som finnes og hva som eventuelt bør utvikles og hvilken rolle vi kan spille i et sånt utviklingsarbeid, er arbeid

---

<sup>7</sup> Se vedlegg V.

som gjenstår. En utfordring i våre samlingsbaserte studier, er at vi har mange temaer som skal dekkes på svært begrenset tid når studentene er fysisk tilstede. Et ønske på sikt er derfor å kunne utvikle fleksible og nettbaserte undervisningsopplegg hvor studentene kan jobbe med tematikken i mellomperioden mellom studiesamlinger. Også her vise til ev relevante vedlegg el senere kapitler?

*Veien videre: Dersom det er ønskelig fra skolemyndighetenes side at undervisningsopplegg som utvikles rundt disse temaene også skal kunne brukes i andre sammenhenger enn i rådgiverstudiene, vil vi anbefale at det bevilges penger til et konkret utviklingsprosjekt rundt utviklingen av en fleksibel MOOC-løsning med nyutviklede gjennomtenkte digitale læringsressurser (i form av konsentrerte forelesninger, casebeskrivelser osv) som kan brukes både til styrking av videreutdanningen og til skolebaserte kompetanseutviklingstiltak.*

## **1.5 Hvordan nå større deler av skolen enn kun rådgiverne?**

Dette et tema vi har drøftet mye i våre møter. Våre vurderinger er at det å tilby individbaserte etterutdanningskurs ikke er veien å gå for å spre kompetanse til større deler av skolens personell. Vi må heller gå veien om en sterkere kobling mot øvrige dannelsesprosesser som foregår i en skole og i samspill med allerede eksisterende strategier og utdanninger/kurs for lærere og skoleledere. Et utgangspunkt er å koble oss direkte på den nasjonale strategien skolebasert kompetanseutvikling på ungdomstrinnet, enten ved at temaene kjønn og flerkulturalitet tas inn direkte i de eksisterende strategiene rundt for eksempel klasseledelse, eller ved å tilrettelegge egne løp med disse temaene som skolebasert kompetanseutvikling. Utfordringen ligger i å få kommunisert betydningen av kunnskap og kompetanse rundt disse perspektivene sterkere mot skoleledelsen/skoleeier. Disse perspektivene kan med fordel bli tematisert direkte inn i rektorskolen og knyttes opp mot arbeidet med grunnleggende ferdigheter og forsøkene på å gjøre skolen mer praktisk og relevant og motiverende.

I tillegg må vi gjøre våre studenter best mulig rustet til å ta med seg og spre kompetanse de har ervervet seg på studiet inn i sin skole. Det ligger en stor utfordring i veien fra studiet til skolen. Rådgivningsstudentene har deltatt på et studium hvor de har tilegnet seg kunnskap, delt erfaringer og opplevelser og blitt utfordret og bevisstgjort. Derfra skal de tilbake inn i skolen, hvor de må berøre kulturen på et vis. Hva er det da som er mulige innganger? En

tilnærming som blir mulig ved å ha skoleledelsen i ryggen, er parallell til strategien skolebasert kompetanseutvikling, hvor det jobbes i fellesskap, hvor rådgiveren/læreren prøver ut og melder tilbake, hvor man speiler hverandre, og hvor hele poenget er at dette skal ledes av skolens ledelse. På denne måten vil rådgiveren få rom til å drive prosessene frem, og få flere aktører å spille på, slik at det blir noe mer enn bare enkelte rådgivningssamtaler, snarere utvikling av en skolekultur.

*Veien videre: Det bør fra skolepolitiske myndigheter legges til rette for en sterkere kobling blant eksisterende etter- og videreutdanning i skolen. Det som gjøres på rådgivningsstudiene når det gjelder kjønnslikestilling og flerkulturelle perspektiver bør også gjenspeiles i programmet skolebasert kompetanseutvikling og på rektorskolen m.m. At kunnskap rundt disse perspektivene også kommuniseres mot skoleledelsen, er helt avgjørende for at de skal ha noen effekt.*





## 2 Bakgrunn for prosjektet

Mens vi i forrige kapittel ga et konsentrat av resultatene som prosjektgruppa har kommet fram til, redegjør vi i dette kapitlet for bakgrunn for prosjektet, beskrivelser av oppdraget og vår forståelse av det.

To sentrale fokusområder for dagens arbeidsliv i Norge, handler om den betydelige kjønns-segregeringen vi ser både i utdanningssystemet og på arbeidsmarkedet<sup>8</sup> og utfordringer knyttet til arbeidsinkludering og integrering av etniske minoriteter<sup>9</sup>. Blant mange potensielle tiltak for å motvirke negative trender pekes det på økt innsats i forhold til holdningsskapende arbeid blant barn og unge. Skolen som den mest samlede arena for å nå flest mulig barn og unge er dermed en sentral aktør, og skolens innsats for å veilede elevene i valgsituasjoner omkring egen fremtid på tvers av inngrodde mønstre knyttet til kjønnsroller og kulturelle forhold blir et viktig virkemiddel. Dette fordrer igjen at skolens personell, med rådgivningstjenesten i spissen, har mest mulig oppdatert kunnskap om tematikken og tilgang på egnede pedagogiske virkemidler.

Å motvirke uønskede strukturer knyttet til et utdannings- og arbeidsliv med stor grad av kjønnsdeling og lav grad av inkludering av etniske minoriteter, er en stor og kompleks oppgave. Rådgivere i skolen utgjør en liten, men sentral, yrkesgruppe som har et klart mandat gjennom forskriften til opplæringsloven kap. 22:

Rådgivningen skal bidra til å utjevne sosiale forskjeller, til integrering av etniske minoriteter og skal sikre at elevene gjennomfører det 13-årige utdanningsløpet. Rådgivningen skal også ivareta et likestillingsperspektiv ved å bidra til at elever får den hjelpen de trenger for å utnytte og utvikle egne ressurser, uten hensyn til tradisjonelle kjønnsroller.

Høgskolene i Sør-Trøndelag, Bergen, Buskerud og Vestfold, Oslo og Akershus, Lillehammer og Nesna tilbyr ulike rådgivningsrelevante videreutdanninger som til sammen samler ca 300 – 350 lærere og rådgivere hvert år. På nasjonal basis utgjør dette en betydelig markedsandel av lærere som enten ønsker å profesjonalisere seg i nåværende rådgiverfunksjon eller kvalifisere seg for rådgivningsfunksjoner i fremtiden. På oppdrag fra Utdanningsdirektoratet utfordres vi

---

<sup>8</sup> Reisel og Brekke. «Kjønnssegregering i utdanning og arbeidsliv. Status og årsaker.» Institutt for samfunnsforskning. Rapport 2013:04

<sup>9</sup> Bore, Djuve og Tronstad «Etnisk mangfold og likestilling i arbeidslivet. En kunnskapsstatus». Faforrapport 2013:11

til å gå våre utdanningstilbud nærmere i sømmene i forhold til kvalitet og oppmerksomhet rundt disse temaområdene.

## 2.1 Oppdraget

I kunngjøringsbrevet fra Utdanningsdirektoratet fra oktober 2012 er oppdraget formulert som følger:

Overordna mål: å videreutvikle utdanningstilbudene i rådgiving, slik at skolen i større grad kan ivareta flerkulturelle og kjønnslikestillingsperspektiver, i rådgivingen som gis i skolen.

Delmål:

- 1) Oppdragstaker skal sette fokus på og øke kunnskapen hos de UH-institusjoner som har ansvar for utdanningene, om betydningen av flerkulturelle og kjønnslikestillingsperspektiver i rådgivingen. Dette kan gjøres gjennom å gjøre materiell og fagstoff tilgjengelig, gjennom nettverksarbeid, seminarer, konferanser o.l., samt gjennom måten en velger å organisere oppdraget på (med arbeids- fag- og ressursgrupper etc.).
- 2) Oppdragstaker skal bidra til å utvikle utdanningstilbudene i rådgiving, gjennom å påvirke tilbudenes innhold og form.

Herunder:

- gjøre relevant fagstoff tilgjengelig, for både ansatte i UH og rådgiverstudenter
  - utarbeide materiell eller opplegg til bruk i utdanningene
  - vurdere og skissere hvordan utdanningstilbudene kan videreutvikles, bla. med tanke på at det å integrere flerkulturelle og kjønnslikestillingsperspektiver ikke bare er rådgivers ansvar, men hele skolens.
- 3) Sørge for en god forankring av arbeidet i de relevante UH-institusjonene, slik at nye perspektiver, konsepter og modeller faktisk kan implementeres.

Målgruppe: (ansatte i) rådgiver-/lærerutdanningene i UH-sektoren.

## 2.2 Vår forståelse av oppdraget

Det overordnede målet om å videreutvikle utdanningstilbudene i rådgiving, slik at rådgivingen som gis i skolen i større grad kan ivareta flerkulturelle og kjønnslikestillingsperspektiver, må etter vår oppfatning vurderes i et kortere og et lengre perspektiv.

I et lengre perspektiv vil det være et naturlig mål at alle norske UH-institusjoner som tilbyr rådgivningsrelevant videreutdanning, besitter et felles bearbeidet kunnskapsgrunnlag, didaktiske opplegg med oppdatert materiell og kvalitetsmessig gode læringsressurser som fleksibelt kan implementeres i undervisning, både på campus og gjennom fleksible opplegg via nett. Videre er det et mål at perspektiver knyttet til kjønnslikestilling og flerkulturalitet i større grad forankres i *Ny grunnskolelærerutdanning*. Eksempelvis bør det legges til rette for at flere studenter kan utforske problemstillinger knyttet til kjønnslikestilling og flerkulturalitet gjennom praksisoppdrag og bachelor-oppgaver.

I et kortere perspektiv, i dette tilfelle innen utgangen av 2013, ser vi følgende aktiviteter/prosesser som hensiktsmessig å sette i gang for å understøtte mål og delmål fremsatt i oppdragskunngjøringen:

- 1) Bygge en hensiktsmessig nettverksstruktur for å sette temaene på dagsorden, samt forankre og spre resultater fra arbeidet til relevante fagpersoner, utdanninger og miljøer i egen sektor.
- 2) Videreutvikle innhold og konsepter i eksisterende videreutdanninger, når det gjelder å fremme likestillings- og flerkulturelle perspektiver.
- 3) Videreutvikle ressurser, læremidler og materiell til bruk i eksisterende og nye utdanninger
- 4) Se på og vurdere eksisterende konsepter for etter- og videreutdanning i rådgiving med hensyn på å vurdere hvordan en kan nå større deler av skolen enn kun rådgiverne.

## 3 Arbeidsform

I dette kapitlet beskrives arbeidsform i prosjektet, inkludert en kortfattet resultatrapportering opp mot delleveransene i henhold til prosjekt- og fremdriftsplan. Det redegjøres også for hvordan det har blitt jobbet med dokumentasjon av prosjektresultater som helhet.

### 3.1 Organisering av arbeidet

#### 3.1.1 Arbeids- og ressursgrupper

Følgende arbeids- og ressursgrupper har vært i virksomhet i 2013<sup>10</sup>:

Arbeidsgruppa (ALF) har bestått av 6 faste representanter fra seks geografisk spredte høgschooler. ALF har vært motoren i arbeidet og har hatt 4 fysiske møter i 2013 i tillegg 4 møter på Skype. Deltagerne i ALF har mellom møtene jobbet individuelt med:

- kartlegging av status internt
- iverksetting av tiltak på studie-, emne- og undervisningsplan-nivå
- involvering av andre fagpersoner internt/ i regionen
- review av litteratur på feltet<sup>11</sup>
- forberede og bidra med faglige innspill på seminaret i november

Utvidet faggruppe (UFG) har bestått av andre fagpersoner/undervisere på rådgivningsrelevante temaer på våre respektive institusjoner i tillegg til noen få fra samarbeidende institusjoner. Disse fagpersonene har blitt inkludert i diskusjoner rundt studie- og emneplansrevideringer, utprøvinger av nye undervisningselementer og deltagelse på seminaret i november.

Ekstern ressursgruppe (ERG) er en samlebetegnelse for fagpersoner fra eksterne ressursmiljøer og praksisfeltet rådgivning som har bidratt i vårt prosjekt på ulike måter, som diskusjonspartnere både på nasjonalt eller lokalt nivå og/eller som bidragsytere på våre samlinger/seminarer.

---

<sup>10</sup> For navneoversikt, se vedlegg I.

<sup>11</sup> Jf vedlegg III.

Høgskolen i Lillehammer har koordinert arbeidet (KOOR) og vært ansvarlig for leveransene overfor oppdragsgiver. I tillegg til generell prosjektledelse har vi lagt vekt på å følge prosessen i arbeidsgruppa tett med intervju av deltagerne og filmopptak av møter og konferanse.

### 3.1.2 Prosjekt- og fremdriftsplan

En prosjekt- og fremdriftsplan ble utviklet i samspill med oppdragsgiverprosjektets innledende fase. Her følger planen med kortfattet resultatrapportering:

Hovedaktiviteter (fra søknaden)	Aktiviteter/ leveranser, delleleveranser	Leveringsdag	Resultat
1. Etablere en hensiktsmessig nettverksstruktur	a) Arbeidsmøte mellom Udir og ALF - Mål og prosess for arbeidet - Planlegging av ERG og UFG	06.12.12	Utført 6.12.12
	b) Konstituere ERG	31.03.13	Se pkt. 3.1
	c) Arbeidsmøte i ALF m/inviterte fra ERG	31.04.13	Arb.møte avholdt på Gardermoen 18.4. Tre eksterne resurspersoner deltok.
	d) Fremdriftsmøte mellom Udir og HiL v/Koor	30.06.13	Møte avholdt på HiL 30.4.13
	e) Medlemmene i ALF igangsetter prosess for å engasjere UFG. Rapporterer status til Koor innen 15.juni., som rapporterer videre til Udir	30.06.13	Utført Underveisrapport sendt Udir 7.6.13
	f) Arbeidsmøte i ALF m/inviterte fra ERG og UFG	30.09.13	Arb.møte avholdt på Gardermoen 18.4 med tre fra ERG
	g) Fremdriftsmøte mellom Udir og Koor	31.10.13	Møte avholdt på HiL 23.9.13
2. Kartlegging og pedagogisk bearbeidelse av nyere forskning og praksiserfaringer	a) Utvikle en mal for å kunne bearbeide ulike relevante forskningsrapporter/ studier	31.12.12	Utført (se kap. 4)
	b) Fordele arbeidet mellom medlemmene i ALF	30.04.13	Utført i skypemøte 15.1.13
	c) Arbeidsmøte/seminar med presentasjoner og diskusjoner – ALF	30.04.13	Arb.møte avholdt på Gardermoen 18.4.13
	d) Skissere forslag til utprøvinger i undervisning - studieåret 2013/14	31.05.13	I Underveisrapport

	e) Samle alle bearbejdelser/refleksjoner i et notat	30.09.13	I Underveisrapport
3. Lage en plan for forankring, studieplanbearbejdelser og implementering	a) Kartlegge status/ beskrive KLF-RU i eksisterende utdanninger. Skriftlig rapportering fra ALF til Koor innen 20.mars som rapporterer videre tll Udir	31.03.13	I Underveisrapport
	b) Planlagte endringer/ forsterkninger/ utprøvninger i KLF-RU i studie- og undervisningsplanleggingen for studieåret 2013/ 14. Skriftlig rapportering til koor innen 15.sept – som rapporterer videre til Udir	30.09.13	Deltagerne i ALF ble intervjuet i møte 23.8. Se vedlegg V. Muntlig rapportering videre til oppdragsgiver. Sluttrapport
4. Lage en plan for videreutvikling av relevante læremidler og materiell	a) Kartlegge status – hva finnes?		Drøftet på ALF-møte 23.8.13
	b) Bearbejdelse/utprøving jf. pkt. 3 b)		Se kap. 1.4
	c) Beskrive videre prosess og forankring i sluttrapport	31.12.13	Sluttrapport
5. Plan for å nå større deler av skolens personell	a) Vurdere eksisterende EVU-tilbud jf mål om å nå "hele skolen" med KLF-RU	31.10.13	Drøftet på arbeidsmøter den 18.4 og 21.-22. november 2013
	b) Foreslå tiltak og forankring i sluttrapport	31.12.13	Se pkt. 1.5 og 5.4
6. Arrangere et større fagseminar for UH sektoren	a) Planlegging og fordeling av ansvar og oppgaver Sende ut invitasjon og lage opplegg for påmelding	31.08.13	Utført, se vedlegg II.
	b) Koble på ERG og UFG	31.10.13	Utført
	c) Gjennomføre seminaret	31.10.13	Seminar avholdt på Gardermoen 21. og 22. november. Se vedlegg II.
7. Sluttrapport	a) Avslutningsmøte med Udir	31.12.13	2 telefonmøter ila des. 2014
	b) Rapport foreligger	31.12.13	Sendt Udir 20.1.2014

### 3.2 Statusrapport

Første del av prosjektet var å gjøre en kartlegging av "state-of-the-art" som ble presentert i *Underveisrapporten* (levert juni 2013). Ved at hver av de respektive høgskolene redegjorde for hvordan de forholdt seg til kjønns- og mangfoldsperspektiver i sine rådgiver- og veiledningsutdanninger pr i dag, fikk man fram en statusoversikt. Samtidig ble den enkelte ALF-deltaker utfordret på hvordan studiene kunne utvikles både i en kortere og en lengre

tidshorisont for å styrke handlingskompetansen til rådgivere og lærere innen kjønnslikestilling og mangfold. Denne informasjonen ble samlet ved at hver av ALF-deltakerne bidro med en skriftlig redegjørelse hvor de svarte på følgende spørsmål:

1. Kort om utdanningen(e)
2. Hvordan undervises det om kjønn og minoritetsperspektiver i dag, inkludert relevant utdrag fra studieplan
  - a. Hva gjøres direkte og indirekte
3. Veien videre
  - a. På kort sikt
  - b. På lengre sikt

### **3.3 Dokumentasjon av sentrale prosesser og funn**

En viktig del av leveransene/resultatene i dette prosjektet er knyttet til delings- og læringsprosesser gjennom prosjektperioden. For å dokumentere dette, valgte vi i siste del av prosjektet (fra sommeren 2013) å styrke prosjektet med en forsker som fikk i mandat å a) følge og å dokumentere prosessene i arbeidsmøtene og November-seminaret, b) å gjennomføre intervjuer med den enkelte ALF-deltaker og andre ressurspersoner og c) å bistå koordinator i analysearbeid og rapportskrivning.

I løpet av høsten ble alle medlemmene i ALF intervjuet. Da hadde ALF-prosjektet pågått i noen måneder, og et nytt studiemester hadde startet opp. Intervjuene var semistrukturerte, og informantene ble intervjuet individuelt. Alle intervjuene ble tatt opp på video og transkribert i sin helhet<sup>12</sup>. I tillegg til statusrapportering var formålet med intervjuene å bidra til at alle medlemmene i ALF skulle opprettholde høy bevissthet rundt prosjektets kjerneproblemstillinger. Temaene som dannet utgangspunkt for intervjusamtalen var:

- Hva gjør dere for å sette større fokus på kjønn- og flerkulturelle perspektiver i rådgiverutdanningen?
- Læringsressurser og annet materiell
- Spesielle fanesaker

---

<sup>12</sup> Intervjuene ligger som vedlegg??

Vi valgte videre å ha med en profesjonell videofotograf på November-seminarets første dag (22. november 2013). Her ble innleggene filmet og dermed dokumentert, og det ble også gjennomført en rekke individuelle intervjuer.

Deler av denne rapporten er basert på en analyse av intervjuene, prosessene i arbeidsmøtene, bidrag fra eksterne bidragsytere (utvidet faggruppe (UFG) og ekstern ressursgruppe (ERG)) samt litteraturstudier. Arbeidsgruppas konklusjoner og anbefalinger presenteres i kapittel 3, mens de mest sentrale utfordringene og dilemmaene som kom fram er utdypet i kapittel 5.

Hele arbeidsgruppa har hatt rapporten til gjennomlesning og har også foretatt sitatsjekk av egne uttalelser. I denne endelige utgaven av rapporten er deres tilbakemeldinger innbakt. Alle i ALF står bak rapporten og dens konklusjoner.

Da en rekke av filmopptakene i tillegg til å være en dokumentasjon av prosjektresultater, også kan være egnede læringsressurser inn i studiene eller for andre interessert, er disse nå åpent tilgjengelig på Internett, se oversikt og lenker i vedlegg V.



## 4 Forskning, litteratur og praksiserfaringer

Norge er på ”verstingtoppen” i Europa når det gjelder kjønnsdelt arbeidsliv.

*Petter Opperud, ansv. redaktør i Yrke – fagblad om yrkesopplæring*

En sentral og kontinuerlig problemstilling i arbeidet med kjønn og mangfold i rådgiver-utdanningene er tilgang til relevante, forskningsbaserte og helst norskspråklige fagressurser. En hovedaktivitet i ALF-prosjektet har derfor vært å kartlegge nyere forskning og praksiserfaringer (jf. de neste avsnittene). Dette er et omfattende og utømmelig arbeid, som ALF har adressert på flere nivåer i løpet av prosjektperioden – blant annet gjennom foredrag, litteraturstudier og erfaringsdelinger.

### 4.1 Foredrag

Til arbeidsmøtene og Novemberseminaret har det i tillegg til innlegg fra medlemmene i ALF blitt invitert eksterne foredragsholdere.

Forskningsleder **Trude Hella Eide** i Østlandsforskning (ØF) redegjorde for forskningserfaringer knyttet til kjønnsproblematikk og yrkesvalg på ALFs arbeidsmøte 23. august 2013.

Det er oppsiktsvekkende at Norge er så kjønnsdelt, som ikke minst gir seg utslag i tradisjonelle valg på utdanningsmarkedet. En gjennomgående erfaring, som også støttes av forsker og ALF-medlem Inga H. Andreassen, er at pedagoger og rådgivere *tror* at de behandler gutter og jenter likt, ikke minst fordi de mener de er bevisste på å gjøre dette, mens forskning viser at de i praksis ikke gjør det. Lærere tar likestilling for gitt (Støren m fl 2000), og det mangler bevissthet rundt betydningen av kjønn i utdanningsvalg.

Forskning viser at de unges utdanningsvalg påvirkes av omgivelsene – av foreldre, rådgivere og venner (ØF-rapport 23/98, Buland 2008) og dessuten av trender og holdninger i samfunnet (Schreiner og Sjøberg 2006, Bright et.al. 2005).

Elevene på sin side gir uttrykk for at de velger det de har lyst til og at de opplever at de velger fritt. At det er ”naturlig” for gutter og jenter å ha ulike interesser (jf. også Frønes (2006) sitt begrep ”selvrealiseringskultur”).

Et eksempel Hella Eide trakk fram, er ”Fritt valg – 10-års satsingen for likestilling på Sørlandet”, et prosjekt eid av Agderrådet og med effektmål at ungdom skal ta ”frie og modige

valg” uavhengig av tradisjoner og fordommer (se <http://www.frittvalg.no/>). Hella Eide har ledet følgeforskningen av dette prosjektet. Fem kommuner, to fylkeskommuner og ett universitet deltar, og prosjektet tar for seg alle aldersgrupper fra barnehage til lærerstudenter.

Her viser forskningen at et mer mangfoldig arbeidsmarked betinger at det arbeides parallelt på tre nivåer: *Individuelt* (oppfordring og utfordring av den enkelte), *strukturelt* (implementering av tiltak i planer og retningslinjer) og *symbolsk* (utfordre etablerte og ubevisste verdier og normer).<sup>13</sup>

Trude Hella Eide presenterte også kort noen læringsressurser. En av disse var verktøykassa ”Mot og selvfølelse”, utviklet for faget Utdanningsvalg, og som har øvelser for hvert av ungdomsskoletrinnene. Intensjonen er å trigge refleksjoner hos ungdom om hva som har betydning for våre verdier og valg.<sup>14</sup>

**Loveleen Rihel Brenna**, i dag leder av det norske sosiale entreprenørskapet Seema AS og tidligere blant annet leder av foreldreutvalget for grunnopplæringen, var invitert til Novemberseminaret for å snakke om ”de mangfoldige unge”, og hva skolerådgivere og karriereveiledere bør vite og forstå om identitet, kjønn og kulturelt mangfold.

*Mangfold* er et viktig begrep, men hva legger vi i det? Å være flerkulturell er ingen forutsetning for mangfold. Det handler om kjønn og alder, familiebakgrunn, etnisitet, religion, språk, kultur, funksjonsnivå, seksuell legning, oppvekst, utdanning, arbeidserfaring, personlighet. Mangfold er normaltstanden og så lenge man er mer enn én person så har man mangfold – alt annet er unntakstilstand. Dermed handler all klasseledelse om mangfoldledelse, selv om spennvidden utvides med elever med nedsatt funksjonsevne eller en annen etnisitet. Utfordringen er først og fremst våre holdninger og mangel på kompetanse.

Videre trakk Brenna fram *tildelt identitet* som knytter seg til forventninger og mangel på kunnskap. Med en tildelt identitet så blir du ikke sett, men du blir sett på, understreket hun. Når du ikke er utenlandsk nok på den ene siden og ikke norsk nok på den annen, så havner man fort i et ”vindu” hvor identitetsfaktorer kan bli negative (vold etc). Det er viktig at skolen forstår at de jobber med mennesker, og ikke med minoriteter. En sentral oppgave for en lærer

---

<sup>13</sup> Se <http://www.ostforsk.no/prosjekter/avsluttede-prosjekter.html?view=showproject&proid=34> og [http://www.ostforsk.no/images/kronikk\\_Agderposten\\_010812.pdf](http://www.ostforsk.no/images/kronikk_Agderposten_010812.pdf)

<sup>14</sup> For dokumentasjon, se rapporter av T.H. Eide og T. Lauritzen i rapportens referansekapittel.

og skole er *felleskapsbygging*, gjennom å skape tilhørighet og lojalitet. Man blir ikke lojal til et samfunn man hele oppveksten har hørt at man ikke er en del av. Loveleen trakk fram ti pilarer for hva som binder oss sammen; *de universelle likhetene* (universelle behov). Det handler om behovet for å bli sett, tilhørighet, kjønnsidentitet (sosialt kjønn), religion, rolleidentitet, situasjonsidentitet, mestring, individ (møte mennesker som enkeltindivider), lov og regler, likeverd, respekt og åpenhet. Når disse ti punktene er på plass har man så mye til felles at etnisitet og religion blir bagateller, men hvis de derimot ikke er på plass kan det føre til store utfordringer, hevdet Brenna.

En helhetlig tilnærming inkluderer i tillegg til de universelle behovene også kultur og personlighet. Når foreldrene ikke får rotfeste, så betaler barna prisen. Dette illustrerte hun med et bilde av røtter med plastpose rundt, og spurte retorisk: Hvordan får elevene sterke røtter?

Brenna stilte også spørsmålet om hvorfor vi ofte bruker et *ekskluderende og segregerende språk* mens vi samtidig krever integrering. I Brenna-utvalgets rapport om pedagogiske tilbud til førskolebarn gjorde utvalgsleder Brenna et poeng ut av ikke å tenke segregering.

Tvangsekteskap og omskjæring var for eksempel sortert under vold, rasisme ble lagt under overskriften mobbing osv.

Loveleen kom også med innspill til nyttige læringsressurser som er å finne i norsk kulturhistorie, som Ibsen og Collett. Filmen "Støv på hjernen" er godt egnet i arbeidet med å bevisstgjøre (jf. kvinnen som først blir integrert i kvinnefelleskapet da hun begynte å vaske trapper). Gjennom bruk av norsk film og litteratur som metode kan man unngå stigmatisering.<sup>15</sup>

## 4.2 Litteraturstudier og -vurderinger

ALF-prosjektet har jobbet med litteraturstudier hovedsakelig på to måter; litteraturoversikt (se referanselisten bak i denne rapporten) og ved å utarbeide vurderinger av utvalgt litteratur basert på en felles mal.

Malen består av:

- Referanseinformasjon
- Sentrale stikkord/utdrag fra innholdet

---

<sup>15</sup> Foredraget er dokumentert gjennom filmopptak (foreløpig upublisert).

- Om hele/deler av dokumentet må leses, evt. hvilke deler
- Grad av relevans for rådgivingsstudiene
- Anbefales på en skala hvor 1 er anbefaling, 3 anbefales ikke
- Noen tanker om hvordan dette kan brukes i undervisningen

En av vurderingene er gjengitt under som et eksempel på hvordan man kan evaluere litteratur med kjønn og mangfold som tema, mens de øvrige er vedlagt rapporten<sup>16</sup>:

**Øyvind Dahl (2013) *Møte mellom mennesker – innføring i interkulturell kommunikasjon*. Oslo: Gyldendal Akademisk**  
ISBN: 978-82-05-44684-7

Utgitt 25. juni 2013 (andre utgave, betydelig revidert fra første utgave 2001)

Kan bestilles på: <http://www.gyldendal.no/Faglitteratur/OEkonomi-og-administrasjon/Kultur-og-kommunikasjon/Moeter-mellom-mennesker2>

Boka gir innblikk i viktige begreper, kommunikasjonsteorier, analysemetoder og etiske utfordringer. Den har også et praktisk siktemål: å belyse temaer som møtet med fremmede språk, bruk av tolk, uvant kroppsspråk, ulik forståelse av tid, flytting, bruk av makt og hvordan man kan håndtere kulturelle konflikter.

Den er beregnet for studenter på bachelornivå, men kan egne seg godt også for studenter på videreutdanningsnivå.

Forfatteren er professor emeritus ved Misjonshøgskolen i Stavanger. (Som humanetiker har jeg likevel ingen problemer med å anbefale boka). Han var i sin tid med på å opprette SIK Senter for interkulturell kommunikasjon. Han har også vært - og er - aktivt med i et nordisk nettverk for interkulturell kommunikasjon.

#### **Sentrale stikkord**

- Forståelse på tvers av kulturer – hva betyr det, og hvilke utfordringer møter profesjonsutøvere som arbeider med mennesker i en globalisert verden og "kreolsk" lokal setting?
- Ulike kulturforståelser (beskrivende, essensialistisk, dynamisk, samt referanserammer for forståelse)
- Kommunikasjonsmodeller, forståelse av utsagn og kontekst
- Stereotypier i form av fordommer, "annengjøring" eller "othering" og kulturisme
- Etnosentrisme
- Ulike typer interkulturell kommunikasjon
- Metrodiske sider ved kommunikasjon (semiotisk analyse, hermeneutisk analyse)
- Verbal og nonverbal kommunikasjon (godt eksemplifisert i relasjon til interkulturelle problemstillinger)
- Identitet og identitetsutvikling i relasjon til kultur identitet, relatert til fremmedhet, migrasjon og minoritetstilhørighet
- Flerkulturelle samfunns kommunikative utfordringer (assimilering, segregering, integrering. Isolasjon, innovasjon, likestilling, makt, avmakt, direkte og indirekte diskriminering)
- Forståelse og konflikthåndtering

#### **Relevans for rådgivingsstudiene**

Ut fra mine vurderinger bør noen av kapitlene ha stor relevans for rådgiverstudiene. Det gjelder særlig kapitlene 2 (kulturforståelse), 3 (kommunikasjonsmodeller), 9 (identitet) og 10 (forståelse av flerkulturatlitet).

<sup>16</sup> Vurderingene vil bli gjort tilgjengelige gjennom ALF-nettverket.

Kapitlene om kulturanalyse (4,5 og 6) og om kommunikasjon (7 og 8) bør ha relevans dersom dette ikke er innsikt studentene har fra bachelorstudier. Kapitlene 11 og 12 er kanskje noe mer elementære og perifere for rådgiverstudenter på videreutdanningsnivå.

#### **Anbefales på en skala hvor 1 er anbefaling, 3 anbefales ikke**

Samlet vurderer jeg boka på nivå 2, men kapitlene 2, 3 og 9 vil jeg plassere i kategori 1 anbefalelsesverdig. Vurderingen er litt avhengig av hva man ellers bruker av pensum i kommunikasjon og relasjonsforståelse.

#### **Noen tanker om hvordan dette kan brukes i undervisningen**

De anbefalte kapitlene vil fylle et hull i nåværende pensumlister og bidra til at rådgiverstudiene styrkes når det gjelder flerkulturelt perspektiv.

Bakkenteigen 13.7. 2013

Lars Gunnar Lingås

### **4.3 Erfaringsdeling**

Både under og mellom ALFs møter har erfaringsdeling og diskusjoner vært en viktig komponent. Alle i gruppa har bred erfaring – som kursutviklere, studieansvarlige, undervisere, veiledere og forskere – og knytter forskningsfunn til egen praksis.

Et eksempel på dette er Carl F. Dons betraktninger rundt erfaringene med filmopptak i en barnehage som Trude Hella Eide formidlet, hvor det ble dokumentert at jentene gjennomgående ble oppfordret til å klare seg selv, mens guttene fikk både mer støtte og oppmerksomhet av personalet.

I de prosjektene hvor man har jobbet grundig med en bred teoretisk tilnærming, så har man fått det basale, grunnleggende, mer under huden fordi det henger så tett sammen. De jentene som har måttet ordne ting selv, vil i neste omgang være de første til å ta til seg en læringsstrategi av type selvregulert læring, og derfor så går det bra for dem også kognitivt i en del sammenhenger. De guttene som blir ”servet” og får oppmerksomhet, blir ikke i samme grad gitt de utfordringene som støtter han i å bli robust nok til de selvregulerte læringsprosessene. Skolesystemet, og særlig jo lenger opp i trinnene du kommer - favoriserer elever som er selvregulert. De ordner seg, de kommer videre, mens de andre famler rundt – hva skjer nå og hvor er boka mi osv. Når slike erfaringer forankres i en grunnleggende teoretisk forståelse, og man tørr å speile praksis i forhold til praksisteori, så er det faktisk mulig å komme noen vei. (Carl F. Dons, ALF-møtet 23.8.13)

Lars Gunnar Lingås knytter erfaringer opp mot Roger Kjærgårds nylig avlagte ph.d.-avhandling om karriereveiledning:

Alt det vi gjør i rådgivning er preget av en normativitet, for eksempel arbeidsmoral, hva som er viktig og ikke viktig i et yrkesliv, og også dette som handler om kjønns spesifikke orienteringer. Det gjennomsyrrer våre valg av termer, vårt språk og hele vår tankestruktur, og hvis vi klarer gjennom hele vår bevissthet å lage noen motdiskurser i forhold til denne hovedtrenden, så merker vi jo fort at den største utfordringen kanskje er den ikke-likestilte, den undertrykte, som undertrykker seg selv gjennom sine tankestrukturer og sine språkuttrykksformer. Dette kommer til uttrykk som ”vi er jo frie, vi, det er naturlig at vi velger sånn og sånn”. Den eksisterende diskursen har nedfelt seg i den som dette angår. Da skal det mye til å lage de prosessene som skal føre til bevisstgjøring rundt andre tankestrukturer. Så

det er ikke gjort i en fei å lage motdiskurser. I Foucault-inspirerte termer; i faglitteraturen vår vil vi finne en underliggende normativitet på både dette og andre områder. Der vi tror vi er objektive og saklige så er vi egentlig veldig normative. (...) Hvis vi skal borre dypt i likestilling inn i rådgivning, så er det ikke bare å sette en agenda som et politisk prosjekt, men vi må røske opp i litt av hvert hvor dette ligger som et av flere perspektiver. Tankestrukturer, språklige uttrykksformer i lærebøker, undervisning, faglige diskusjoner – alt det vi holder på til hverdags. (Lars Gunnar Lingås, ALF-møtet 23.8.13)

Disse eksemplene illustrerer også betydningen av å ha et operativt nettverk for å kunne møtes til samtale, refleksjon og kompetanseheving.

## 5 Dilemmaer og særlige utfordringer

Basert på erfaringsdeling på ulike arenaer (prosjektmøter, seminar, intervjuer, praksis), vil vi her løfte fram noen særskilte problemstillinger og utfordringer i arbeidet med å styrke skolens rådgivning i kjønnslikestilling og flerkulturelle perspektiver, og også gi noen innspill til hvordan disse kan løses:

1. Hva er de gode begrunnelsene for å fokusere på kjønn og mangfold?
2. Hvordan kan vi på en god måte stimulere studentenes interesse for kjønnsbevissthet?
3. Særskilte utfordringer for multikulturell rådgivning
4. Hvordan nå en større del av skolens ansatte gjennom etterutdanning?
5. Hvordan sikre optimale studieløp i fleksible studier?
6. Kjønn og mangfold – egne emner eller integrert i øvrige?

### 5.1 Hvorfor er dette viktig? De gode begrunnelsene

Hvorfor er likestilling, klasse, kulturelt mangfold/etnisitet viktige perspektiver å ha med i rådgivning og veiledning? Hvorfor skal elever velge utradisjonelle utdanningsvalg? Dette er sentrale spørsmål som vi har brukt tid på å drøfte gjennom året, og også funnet gode tilnærminger på.

Vi trenger å jobbe enda mer med er å formulere de gode begrunnelsene for hvorfor dette er viktig. Hvorfor skal rådgivere bidra til mer uavhengig kjønnsvalg? Når det gjelder etnisitet og kulturelt mangfold så gir det seg selv. Men akkurat når det gjelder kjønn, så trenger vi å jobbe mer med hvorfor, inkludert våre egne begrunnelser og holdninger til dette. Det ligger i vårt oppdrag å bidra til at norske ungdommer ikke låses fast i kjønn. Så hva tenker vi om det, hva er vår kompetanse og hvilke holdninger har vi til det? Denne avklaringen trenger vi for å komme videre i arbeidet. (Torild Schulstok, 18. april 2013).

En rekke perspektiver har blitt trukket frem i våre interne diskusjoner, både på individ- og samfunnsnivå. At elevenes valgmuligheter begrenses sterkt når utdannings- og arbeidslivet er kjønnsdelt, fremstår som den mest velbrukte begrunnelsen på individnivå. Dette perspektivet kan problematiseres ved å hevde at elevene – og en god del rådgivere<sup>17</sup> - ikke har de nødvendig «briller» på for å være i stand til å se disse begrensningene. Noen rådgivere vil dermed motargumentere med at det er etisk uforvarlig og heller begrensende for individets frihet å intervensere i forhold til ungdoms utdannings- og yrkesvalg ut fra kjønnsbevissthet

---

<sup>17</sup> Se for eksempel Lehn, Sine. (2003). *Kønsblind Vejledning: en rapport om ligestillingsperspektivet i grundskolens uddannelses- og erhvervsvejledning*. Roskilde: Roskilde Universitet

som strategi<sup>18</sup>. I lys av dette blir våre utdanninger sentrale for å utstyre rådgiverne med de nødvendige briller for å kunne opptre kjønnsbevisst i veiledning og undervisning av elever.

Makroargumentet om at nasjonen Norge har behov for å kunne rekruttere arbeidskraft fra en bredest mulig del av befolkningen, er sterkt underliggende i de fleste samfunnsdiskurser rundt rådgivningsfeltet<sup>19</sup>. Skolerådgivning løftes i mange sammenhenger frem som en sentral komponent i et kollektivt ansvar for å bidra til å smøre samfunnsmaskineriet slik at vår konkurransekraft og velferdssamfunn kan opprettholdes. I tillegg kan det argumenteres for begge kjønn og etnisk mangfold på en arbeidsplass vil berike de fleste arbeidsplasser.

Hvorfor er NHO så veldig opptatt av likestilling? Jo, hovedargumentet fra NHO er at de går glipp av så veldig mye kompetanse når man ikke har likestilling. Det er ikke likestilling i seg selv som verdi, men det er det at samfunnets behov er at vi må ha tak i alle talentene av begge kjønn på grunn av det fremtidige arbeids- og næringslivet. Det er ikke noe galt i det, men jeg synes det er ganske interessant at underliggende så driver rådgivere og formidler ikke bare individets frihet men også samfunnets behov på en gang. Det er viktig at vi bidrar til at rådgivere blir bevisst disse mekanismene. (Lars Gunnar Lingås, 22.november 2014)

Fra et samfunnsperspektiv blir det viktig for oss å synliggjøre for studentene hvor makta sitter. Hvordan blir virkelighetene skapt? Hva er det som gjør at det kjønnsdelte arbeidslivet blir problematisert akkurat nå? Ved å løfte problemstillingen opp fra et spesifikt yrkesvalg blir det noe mer enn å handle om overvekt av kvinner i helsesektoren og gutter i tekniske yrker. Hvordan fungerer dette på et samfunnsmessig nivå? Hva slags institusjonelle sammenhenger er med å påvirke dette?

Vi ønsker at studentene skal skjønne noe av den enorme kompleksiteten i de samfunnsmessige betingelsene for å utøve veiledning og for liv og læring hos de enkelte som skal veiledes. Utgangspunktet vårt var at vi jobba veldig mye med forholdet individ-samfunn og individet i skjæringspunktet mellom samfunnsmessig styring og egne anlegg, ambisjoner. Dette har vi tatt videre; vi jobber med rådgiverrollen i dette krysningspunktet. Rådgiveren er en representant for et samfunn og et skolesystem, det er i stor grad et mandat som inneholder mye bruk av makt. Hva betyr det, hva innebærer det, hvordan kan man se det? Hva er synlig og ikke synlig av sånne dimensjoner? Vi ønsker at studentene skal bli bevisst egen rolle i forhold til hvilke verdier man formidler og hvem man representerer. (Barbro Fossland, 23.8.13)

---

<sup>18</sup> I følge Sine Lehn studie av danske vejledere er 70 % fornøyd med «status quo», 10 % viser en proaktiv holdning til å være kjønnsbevisst, mens hele 20 % argumenter for at det er uetisk å forholde seg til kjønn som en faktor i rådgivning.

<sup>19</sup> Roger Kjærgård (2012) *Karriereveiledningens genealogi – Den suverene stats regulering av det frie utdannings- og yrkesvalg*. Ph.D avhandling. Aarhus Universitet.



## 5.2 Hvordan stimulere studentenes interesse for kjønnsbevissthet?

Vi prøver å få studentene bort fra synsinger og stereotypiske uttrykk, til mer kunnskapsbaserte refleksjoner, slik at de blir mer løsningsorienterte og ser muligheter til å gjøre noe med situasjonen. (Inga H. Andreassen 27.11.13)

Perspektiver knyttet til kjønnslikestilling i arbeidslivet skiller seg fra perspektiver som handler om mangfold og etniske grupperingers inkludering i arbeidsmarkedet på et vesentlig punkt. Mens det siste blir etterspurt som et viktig kompetanseområde av rådgivere og lærere selv (Buland m.fl., 2011)<sup>20</sup>, blir perspektiver knyttet til betydningen av å ha en kjønnsbevissthet i rådgivningsarbeidet ikke ansett i samme grad som vesentlige dimensjoner å utvikle kompetanse om (Støren m.fl., 2010, Mathiesen m.fl., 2010)<sup>21</sup>. Arbeidsgruppas erfaringer i møte med våre respektive rådgivningsstudenter er i stor grad i samsvar med disse studiene<sup>22</sup>.

Med denne skjevfordelingen som bakgrunn har vi brukt mye tid i ALF på å diskutere kjønnslikestilling i utdannings- og arbeidsliv og i skolens rådgiving, og hva vi kan gjøre for å stimulere studentenes bevissthet om at dette også handler om meg som rådgiver, hvordan jeg tenker om kjønn og hva slags forforståelser jeg har med meg og hvordan jeg handler i relasjoner med elever, foreldre og kollegaer.

Sentrale utfordringer vi har identifisert i dette arbeidet:

- Likestilling i Norge er noe som vi i stor grad tar som en selvfølge. Interessen og dermed motivasjonen for dette temaet blir dermed deretter for mange.
- Videre er det en utfordring for likestillingsarbeidet i skolen at det står lite om kjønnsperspektiver i læreplanene, altså fra de dokumentene som er nærmest lærerens praksis. Gjennomsnittslæreren kjenner ikke til detaljinnhold i stortingsmeldinger. Det er også sjelden at dette temaet forankres på en konkret måte i skolens planer.
- En stor del av likestillingsdebatten i Norge har tradisjonelt havnet om kvinner. I en studie- og yrkesvalgsammenheng er det viktig at vi tilstreber en tilnærming til at dette handler om begge kjønn.

---

<sup>20</sup> Sintef 2010, Buland, Trond m.fl. "Skolens rådgiving: På vei mot framtida, men med ulike fart"?, Sintef 2011

<sup>21</sup> Støren, Liv Anne m.fl. "Likestilling er jo ikke lenger det helt store", NIFU STEP Rapport 15/2010, Mathisen, Ida H. m.fl.: "Kjønn i skolens rådgiving – et glemt tema?",

<sup>22</sup> Samtidig ser vi hvordan den/ de enkelte fagansvarliges engasjement og interesse for tematikken, betyr mye for hvor mye og hvor raskt studentene blir engasjert i problemstillingene. Et eksempel på dette ser vi ved Høgskolen i Bergen, hvor fagansvarlig Inga H. Andreassen gjennom sitt personlige engasjement og interesse har påvirket studentene til å gi seg i kast med kjønnsproblematikken

- Studentene har når de kommer til studiestedene, både fragmentert faktakunnskap om temaet, og liten bevissthet om kjønn som sosial konstruksjon. Kanskje mangler vi en begrepsdifferensiering på norsk som i det engelske begrepsparet: Sex and gender?
- Vi har en tradisjon for å legge til rette for valgfrie refleksjonsoppgaver i våre studier jf. prinsipper for problembasert læring. Erfaringer viser at få studenter velger kjønnsrelaterte problemstillinger der de kan velge fritt.

Det handler om å sette studentene inn i rammer og forpliktelser gjennom lovverk og handlingsplaner, og det handler om begrepsbruk. Hvilke begreper bruker rådgiverne for å kommunisere om dette temaet til sine kollegaer og i samtaler med elever. Det handler om allianser de kan bruke for eksempel i forhold til rollemodeller. (Inga H. Andreassen 27.11, 2013)

Vi kan konkludere med at det er viktig at vi som underviser på rådgivningsstudiene legger til rette for at våre studenter tilegner seg høy bevissthet om disse dilemmaene og utfordringene.

En god pedagogisk tilnærming vil etter vår oppfatning handle om en tre-trinnstilnærming:

1. Sørge for at studentene får god og oppdatert informasjon/kunnskap om status og utvikling i forhold til statistikk, forskningsfunn osv.
2. Legge til rette for praksisrefleksjoner gjennom å initiere arbeidskrav som stimulerer til utforskning og kritisk tenkning<sup>23</sup>.
3. Bidra til at studentene utvikler sin handlingskompetanse/ «verktøykasse» som gjør dem i stand til å forholde seg kjønnsbevisst i konkrete relasjoner med både elever, foreldre og kollegaer/ledelsen ved skolen.

### 5.3 Flerkulturell forståelse i rådgivningsstudiene – utfordringer

Hva legger vi i kulturelt mangfold når det gjelder rådgivning? Rådgivere har et stort ansvar – og vi kan ikke snakke om utdanning, yrkestilbud, yrkesvalg uten ha en viss forståelse for det mangfoldet dagens elevgrupper representerer. Å anerkjenne minoritetsforeldrenes betydning som ressurs ikke bare for egne barn, men også for medelever og skolen som helhet bør løftes fram i rådgivningsutdanningen. Gjensidig tillit og god kommunikasjon mellom skole og hjem er en grunnleggende forutsetning for at rådgivere skal kunne lykkes med å igangsette og gjennomføre en god og konstruktiv prosess knyttet til blant annet utdannings – og karrierevalg (Lisbeth Flatraaker 22.11.13)

---

<sup>23</sup> Se eksempler under pkt. 7.2

Flere studier som omhandler flerkulturell forståelse i skolen viser at skolens normalperspektiv primært er monokulturelt, ikke flerkulturelt<sup>24</sup>. Flerkulturalitet blir ofte definert i forhold til svakhet og mangler, og sjelden sett på som en styrke (f.eks flerspråklighet). Veldig få skoleledere og lærere har formell kompetanse i flerkulturell pedagogikk. Vår utfordring i rådgiverutdanningene er at vi har ikke mulighet til å kvalifisere rådgivere og lærere godt nok i flerkulturell forståelse gjennom våre studier, hvis det ikke samtidig gjøres noe med hele skolen.

Er det å veilede en med etnisk minoritetsbakgrunn som å veilede som en norsk ungdom? Ja, nesten, men vi må være litt ekstra våkne. Ta spesielt hensyn til kulturelle forhold, språkkunnskap og begrepsinnhold, sjekke ut alt ekstra nøye, bruke ekstra tid og involvere foresatte. Ikke minst; sjekke ut egne holdninger og fordommer. (Stein Løvgaard 22.11.13)

Flerkulturell forståelse er et stort fag- og forskningsfelt, som rådgivningsstudenter etterspør mer kompetanse om. Det er viktig for en rådgiver å ha kunnskap om kultur og hvordan kultur påvirker valgpreferanser og atferd. Samtidig må vi være bevisst på hvordan det å pinpointe flerkulturelle perspektiver i rådgivningssammenheng, kan bidra til ytterligere stigmatisering av utsatte etniske grupperinger. Det er et paradoks at vi bruker begreper som segregerer (flerkulturell, multikulturell, fremmedspråklig osv) når målet vårt er å integrere.

Vi jobber med mennesker, ikke med minoriteter, og vår viktigste oppgave i skolen er fellesskapsbygging. Det er vanskelig å føle tilhørighet og lojalitet til et samfunn når man hele oppveksten har hørt at man ikke er en del av samfunnet. (Loveleen Rihel Brenna 21.11.13).

Jeg har et korstog mot begrepet å realitetsorientere elever. Det blir mest brukt om minoritetsspråklige elever. (Inga H. Andreassen 22.11.13)

Som i punktet over, må vi også i forhold til flerkulturelle perspektiver sørge for at våre undervisnings- og vurderingsformer gir studentene økt spesifikk kunnskap og samtidig stimulerer til kritisk refleksjon og økt handlingskompetanse.

## 5.4 Etterutdanning for å nå en større del av skolens ansatte?

Konklusjonen er at likestillingskampen er kjempeviktig, men rådgivere er ikke avant garden i denne kampen, vi må erkjenne den begrensede innvirkningen rådgivere har på dette. (Carl Fredrik Dons 23.8.13).

---

<sup>24</sup> Se bl.a. Scheie, J. T. (2013) "Vår skole er ikke så veldig flerkulturell" En kvalitativ undersøkelse om skoleledelse i en flerkulturell skole. Masteroppgave i skoleledelse, NTNU

Det har tidligere blitt gjort forsøk på å initiere etterutdanningskurs i rådgivning for å nå større deler av skolens personell med rådgivningsrelevante tema<sup>25</sup>. Erfaringer har vist oss at det er vanskelig å få i gang slik etterutdanning.

Rådgivning er et «ikke-skolefagtema» og dermed ikke ansett som så viktig for skolen å prioritere som rene skolefag er. I tillegg vil slike kurs nå konkurrere med kompetansegivende videreutdanning under kompetanse for kvalitet programmet, som har gunstige rammevilkår og er formelt kvalifiserende for rådgiverstillinger. En tilleggsutfordring her ligger i at temaene ikke representerer de mer tekniske sidene ved rådgivningsfaget, men dannelsingsdimensjoner knyttet til utfordringer rundt flerkulturalitet og utradisjonelle kjønnsvalg. Med dette som bakgrunn er vår vurdering at det vil være vanskelig å rekruttere deltagere til individbasert etterutdanning i kjønnslikestilling og flerkulturelle perspektiver i rådgivning.

Etter vår oppfatning må vi heller gå veien om en sterkere kobling mot de øvrige dannelsingsprosessene som foregår i skolen og koble tematikken opp mot allerede eksisterende strategier og utdanninger/kurs for lærere og skoleledere. Utfordringen ligger i å få kommunisert betydningen av kunnskap og kompetanse rundt disse perspektivene sterkere mot skoleledelsen. Disse perspektivene kan med fordel bli tematisert direkte inn i rektorskolen og knyttes opp mot arbeidet med grunnleggende ferdigheter, faget utdanningsvalg og forsøkene på å gjøre skolen mer praktisk. Her har vi behov for drahjelp fra aktører som har et overordnet ansvar for etter – og videreutdanning i skolen.

I våre videreutdanninger ligger det målsettinger om at studentene skal bli endringsagenter og pådrivere for rådgivningsrelevante tema i egen skoleorganisasjon med moderne prinsipper om aksjonslæring som utgangspunkt. På veien fra studiet til skolen ligger det i midlertid en stor utfordring. Når studentene gjør analyser av rådgivningens vilkår i egen skole, er konklusjonene sjelden oppløftende. Hovedmønsteret i besvarelsene er at rådgivning ikke er organisasjonens fokus og at ledelsen og kollegaer ikke er opptatt av rådgivning. De følte seg i stor grad alene, overlatt til seg selv. Rådgivningsstudentene har deltatt på et studie hvor de har tilegnet seg kunnskap, delt erfaring og opplevelser og blitt utfordret og bevisstgjort. Derfra skal de tilbake inn i skolen, hvor de må berøre kulturen og få til kollektive prosesser. Hva er det da som er mulige innganger? En tilnærming som blir mulig ved å ha skoleledelsen i ryggen, er parallell til strategien skolebasert kompetanseutvikling, hvor det jobbes i

---

<sup>25</sup> Tre av ALF-gruppas medlemmer har tidligere deltatt i en arbeidsgruppe som forsøkte å få i gang nasjonal etterutdanning i rådgivning. Disse kursene kom aldri i gang grunnet lav etterspørsel.

fellesskap, hvor rådgiveren/læreren prøver ut og melder tilbake, hvor man speiler hverandre, og hvor hele poenget er at dette skal ledes av skolens ledelse. På denne måten vil rådgiveren få rom til å drive prosessene frem, og få flere aktører å spille på, slik at det blir noe mer enn bare enkelte rådgivningssamtaler, snarere utvikling av en skolekultur.

For en rådgiver som i stor grad er vant til å jobbe med individuell veiledning betyr det en stor utfordring å plutselig skulle jobbe inn mot en hel kultur, og dette vil igjen stille store krav til skoleledelsens håndtering av tematikken.

Hvis rådgivning skal kunne bli et kollektivt ansvar kreves en tilnærming med distribuerende lederskap. Skoleledere må være bevisst at den eneste måten å få utviklet et samlet lærerkollegium på, er at man har en ledelse som utfordrer praksisteoriene. (Carl Fredrik Dons 23.8.13)

## 5.5 Hvordan sikre optimale studieløp i fleksible studier?

Dette er en mer generell problemstilling ved fleksible studier. Mange av rådgiver- og karriereveiledningsutdanningene er fleksible, med få samlingsdager, og lange perioder i mellom disse. Samtidig er det mange temaer som skal dekkes i kurset, og det er grenser for hvor mye som kan problematiseres på samlingene. Derimot er det mye tid mellom samlingene som kan og bør brukes. I dag brukes denne tiden først og fremst til arbeidskrav og annen oppgavejobbing.

Kan mer av typisk "samlings-stoff" legges til mellomperiodene? For eksempel kan man i større grad ta i bruk såkalte "flipped classroom"<sup>26</sup>, eller omvendt undervisning som det gjerne kalles på norsk. Her kan for eksempel forelesninger spilles inn på video og sees som en forberedelse til samlingen i stedet for på samlingen. Da frigjøres tid enten til andre forelesninger eller – i "flipped classrooms" – ånd – til å bruke tiden først og fremst til interaksjon.

Man kan også tenke seg egne, selvstendige studiemoduler, en form for nettkurs (MOOCs), som studentene kan jobbe med mellom samlingene. Fordelen med slike kurs er at de også kan tilpasses annen bruk enn i videreutdanningene, f eks som et opplegg innen skolebasert kompetanseutvikling, eller som utgangspunkt for skolens internopplæring. Utfordringen er å finne fram til, bearbeide eller utvikle egnet materiale til bruk i slike former for nettkurs. Spesielt ønsker vi oss gode case, som kan bidra til konkretiseringa av perspektiver rundt

---

<sup>26</sup> Se f eks [http://educationnext.org/files/ednext\\_20121\\_BTucker.pdf](http://educationnext.org/files/ednext_20121_BTucker.pdf)

kjønn, mangfold og inkludering i arbeids- og utdanningsliv på en sånn måte at det blir et studie *i*, og ikke et studie *om*. Vellagede og gjennomtenkte case som kan ligge på nettet og fungere som selvstendige lærings- og refleksjonsressurser i en pedagogisk ramme er ressurskrevende   lage, og vil kreve at det opprettes som et eget utviklingsprosjekt med øremerket finansiering.

## 6 Kjønn- og mangfoldsperspektiver i rådgivnings- utdanningene: Synlig som et tema, men integrert som en tilnærming

I dette prosjektet har forholdet mellom deler og helhet blitt mye diskutert. Bør kjønnslikestillings-, klasse- og mangfoldsperspektivene være egne emner i utdanning i karriereveiledning? Eller er perspektivene best ivaretatt ved at de gjennomsyrrer andre emner? Ved å sette et spesielt søkelys på noen utvalgte tema/problemområder som for eksempel det kjønnsdelte utdannings- og arbeidsmarkedet, ligger det en liten fare i å tape en helhetstilnærming av syne. Dette må vi som utdanningsinstitusjoner være oss bevisste.

Kultur, klasse og kjønnsperspektiv (KKK) henger også sammen og kan ikke tilegnes løsrevet fra hverandre. Det sentrale er å være bevisst på hva perspektivene skal brukes til. KKK handler i stor grad om identitet. Å forstå at identitet og tilhørighet har mye å si for valg i livet – yrkesvalg, utdanningsvalg, andre valg – er en grunnforståelse som rådgivere må ha under huden. De tre K'ene blir dermed viktige elementer for å forstå det samfunnet vi jobber i, hvordan mobilitet, klassereiser og likestilling preger vår samtid og vårt utdannings- og arbeidsliv.

Hva skal læringsmålene være for disse temaene? Det er forsknings- og fagmiljøer som jobber med disse perspektivene langt bredere enn hva rådgiverutdanningen kan dekke. Vi skal ikke utdanne sosialantropologer, sosiologer eller kjønnforskere, og må således finne «riktig ambisjonsnivå». Rådgivere må oppnå innsikt og forståelse gjennom tilegnelse av tilstrekkelige spesifikke og generelle kunnskaper om perspektivene. Videre må rådgivere kunne anvende innsikten i praktiske ferdigheter og etiske holdninger – jf veiledende kompetansekrav.

Pedagogiske og didaktiske grep: Hva betyr dette for vår praksis som fagansvarlige og undervisere på et rådgivningsstudium? Jo, våre studenter skal se at det de tilegner seg av kunnskaper, det de utvikler av verktøy, ferdigheter, praktisk kompetanse og det de framviser av etiske holdninger i arbeidet henger sammen – det er ikke adskilte elementer. I god Dewey ånd - «learning by doing **and reflection**», må vi legge til rette for at teori, praksis og etikk må sees som et hele.

Et sentralt punkt handler om å få studentene våre til å utvikle et eierskap til viktige begreper, forståelsesrammer, teorier og forskning på disse feltene. Dette må de tilegne seg med et kritisk utgangspunkt. Den gode rådgiverstudenten skjønner betydningen av, og kan sette på

seg «brillene» som heter kjønn, kultur, klasse og har begreper om disse emnene på en sånn måte at de er i stand til å sette ord på fenomener som de faktisk observerer, jf. Wittgensteins språkteori; «grensene for mitt språk er grensene for min verden». Det vi ikke kan identifisere som fenomener går oss hus forbi.

Med dette utgangspunktet vil det være mulig å utvikle kvalifiserte normative holdninger til undertrykkelse, diskriminering og forskjellsbehandling. Vi ønsker med andre ord å legge til rette for dialektiske læreprosesser hvor det spesifikke forstås gjennom det allmenne og vise versa, og hvor vi ivaretar et samlet og integrert perspektiv på rådgivning. De tre klassiske variablene kjønn, klasse og kultur – og samspillet mellom disse – søkes å bli gjennomgående dimensjoner i hele utdanningsforløpet. Det er dette vi forsøker å realisere i vår undervisningspraksis, og som vi vil fortsette å arbeide videre med.



## Litteraturliste

- Bore, Djuve og Tronstad (2013) *Etnisk mangfold og likestilling i arbeidslivet. En kunnskapsstatus*. Faforapport 2013:11
- Bright, Jim, Robert Pryor, Sharon Wilkenfeld og Joanna Earl (2005) *The Role of Social Context and Serendipitous Events in Career Decision Making* i International Journal for Educational and Vocational Guidance, Vol.5. No.1 2005
- Bruun, J. (2006) *Karriereveiledning av minoritetsspråklige elever. I: Rådgivernytt nr. 3, 2006*, s. 10-12.
- Buland, Trond m.fl. (2011) "Skolens rådgiving: På vei mot framtida, men med ulike fart"?, Sintef 2011
- Buland, Trond, Mathisen Ida H. (2008) *Gode råd? En kunnskapsoversikt over feltet yrkes- og utdanningsrådgivning, sosialpedagogisk rådgivning og oppfølgingstjeneste i norsk skole*, SINTEF Teknologi og samfunn, Gruppe for skole- og utdanningsforskning, Trondheim
- Dahl, Øyvind (2013) *Møte mellom mennesker – innføring i interkulturell kommunikasjon*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Damwad (2012) *Et ønske om noe helt, ikke stykkevis og delt – en kartlegging av utdanningstilbudet i karriereveiledning Norge*. VOX, nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk
- Eide, T. H. & Lauritzen, T. (2012). *Frie og likestilte valg? Sluttrapport fra følgeforskningen av prosjektet Fritt valg - 10-årssatsing for likestilling på Sørlandet* (Østlandsforskning Rapport nr. 9, 2012). Lillehammer: Østlandsforskning.
- Eide, T. H. & Lauritzen, T. (2011). *Fritt valg! Tredje underveisnotat fra følgeevalueringen av 10-årssatsingen for likestilling på Sørlandet* (Østlandsforskning Notat nr. 20, 2011). Lillehammer: Østlandsforskning.
- Eide, T. H. & Lauritzen, T. (2009). *Fritt valg! Første underveisnotat fra følgeevalueringen*. (Østlandsforskning Notat nr. 8, 2009). Lillehammer: Østlandsforskning.
- Engebrigtsen, A. (2007) *Perspektiver på autonomi, tilhørighet og kjønn blant ungdom. I: Tidsskrift for ungdomsforskning, 2007: 2, 63-84*
- Haga, G. og Qureshi, A.N. (2005) *Ulike perspektiv på oppdragelsen I: Etnisitet og sosialt arbeid. Arbeid med etniske minoriteter i barnevern og sosial sektor*. Oslo: Tano Ascheoug s. 140-175
- Hovdenak, Sylvi S. (2012). *Kunnskap og danning i skolen. Om relasjonen mellom ulike kunnskapsformer*. Akademika forlag

Kjærgård, Roger (2012) *Karriereveiledningens genealogi – Den suverene stats regulering av det frie utdannings- og yrkesvalg*. Ph.D avhandling. Aarhus Universitet.

Lehn, Sine. (2003). *Kønsblind Vejledning: en rapport om ligestillingsperspektivet i grundskolens uddannelses- og erhvervsvejledning*. Roskilde: Roskilde Universitet.

Mathisen, Ida H. m.fl.(2010) *Kjønn i skolens rådgiving – et glemt tema?* Sintef 2010

Nyhus, Lene og Halvor Fauske (1998) *Bevisste utdanningsvalg? Resultater fra en undersøkelse i Oppland*, ØF-rapport 23/1998, Østlandsforskning, Lillehammer

Olsvik, V. M. & Lauritzen, T. (2011). *Fritt valg! Andre underveisnotat fra følgeevalueringen*. (Østlandsforskning Notat nr. 2, 2011). Lillehammer: Østlandsforskning.

Opprud, Petter (2013). *Skal elever velge utradisjonelt?* Redaktørens spalte i Yrke – fagblad om yrkesopplæring. Nr. 3: 2013. Årgang 57

Reisel og Brekke. (2013) *Kjønnsegregering i utdanning og arbeidsliv. Status og årsaker*. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 2013:04

Scheie, Janne Thoralvsdatter (2013) *"Vår skole er ikke så veldig flerkulturell"* En kvalitativ undersøkelse om skoleledelse i en flerkulturell skole. Masteroppgave i skoleledelse, NTNU, Program for lærerutdanning

Schreiner, Camilla & Sjøberg, Svein (2006) *Jeg velger meg naturfag! (Hvem gjør egentlig det?) En studie av ungdoms prioriteringer ved valg av utdanning og yrke*. [A study of young people's priorities when choosing an education and a career.] Rapport, Norges forskningsråd, Oslo

Schulstok, Torild (2012) *Selvet som retningsgivende for ungdoms karrierevalg: en kvalitativ studie*. Masteroppgave. Høgskolen i Lillehammer

Stousland, H. og Witsø, H *Likestilling 2013. Kunnskap og innovasjon på Agder*. Kapitlet:

Eide, T.H. og Lauritzen. *På kryss, på tvers og på langs - om behovet for en helhetlig likestillingsatsing*, T. Portal forlag 2013

Støren, A., E. Waagene, C.Å. Arnesen og E. Hovdhaugen (2010): *"Likestilling er jo ikke lenger helt det store ..."* *Likestillingsarbeid i skolen 2009-2010*. Rapport 15/2010, NIFU STEP

Qureshi, A. N (2003) *Et essay om unge med etnisk minoritetsbakgrunn: Men stoltheten min får du aldri*. I: Norsk tidsskrift for migrasjonsforskning. 1/2003 s 45-61

## Vedlegg

## Vedlegg

- I. Oversikt over deltagere i ALF, UFG og ERG
- II. Program for November-seminaret
- III. Oversikt over produserte filmressurser
- IV. Litteraturvurderinger
- V. Intervjuer med ALF-gruppas medlemmer
- VI. Utlysning og søknad

# I. Oversikt over deltakere i ALF, UFG og ERG

## Arbeidsgruppa (ALF)

Stein Løvgaard	Høgskolen i Oslo og Akershus
Inga H. Andreassen	Høgskolen i Bergen
Lars Gunnar Lingås	Høgskolen i Buskerud og Vestfold
Carl F. Dons	Høgskolen i Sør-Trøndelag
Barbro Fosslund	Høgskolen i Nesna
Torild Schulstok - koordinator	Høgskolen i Lillehammer

## Utvidet faggruppe (UFG)

Erik H. Haug	Høgskolen i Lillehammer	Fagansvarlig og medansvarlig for HiLs karriereveilednings- og rådgivningsutdanning
Brit Svoen	Høgskolen i Lillehammer	Prosjektmedarbeider i ALF
Mårten Ka Paulsen	Høgskolen i Lillehammer	Studieleder for veilederutdanningene på HiL
Roger Kjærgård	Høgskolen i Buskerud (og Vestfold fom 1.1. 2014)	Fagansvarlig for karriereveiledning/ rådgivningsutdanningene i Buskerud
Eva Mila Lindhardt	Høgskolen i Bergen	Underviser om flerkulturelle temaer på Rådgiving 1 og 2. Underviser også på lærerutdanningen i mat og helse og RLE
Jorun Løvoll	Høgskolen i Bergen	Foreleser ved karriereveilederutdanningen v HiB. Koordinator ved Karriereenheterne i Oslo.
Tove Steen-Olsen	Høgskolen i Sør-Trøndelag	Førsteamanuensis i pedagogikk ved HiST. Involvert i rådgivningsutdanningen

Snefrid Tislevoll	NTNU	Førsteamanuensis ved NTNU. Involvert i rådgivningsutdanningen
Lisbeth Flatraaker	Høgskolen i Nesna	Fagansvarlig og underviser ved HiNe's rådgivningsutdanning.
Stein Løvgaard	Høgskolen i Oslo og Akershus	Deltaker i ALF. Fagansvarlig HIOAs studie i karriereveiledning og sosialpedagogisk rådgivning
Tron Inglar	Høgskolen i Oslo og Akershus	Fagansvarlig HIOAs karriereveiledningsstudie
Unni Høsøien	Høgskolen i Oslo og Akershus	Deltaker i utviklingsgruppe for videreutdanningsstudie i Utdanningsvalg

### Ekstern ressursgruppe (ERG)

Eksterne ressurspersoner inviteres med i prosjektet for å bidra på ulikt vis.

Navn, stilling, arbeidssted	Bidrag i vårt prosjekt
Trude Eide, Forskningsleder på Østlandsforskning	Deltatt i flere forskningsprosjekter som inkluderer kjønn og valg, bl.a. Fritt valg prosjektet. Bidro med innlegg og i diskusjonen på ALF-seminar 23.8 2013.
Ingrid Vagle og Ellen Møller, Høgskolen i Oslo og Akershus	Bidratt med faglig innlegg på ALF-seminar 18.4 2013
Kristina Jullum Hagen, NHO	Bidratt på seminar høsten 2012 + på ALF-seminar 18.4 2013.
Oda nettverket ved HiL	Et nettverk bestående av 8-10 forskere som er opptatt av kjønnslikestilling og kjønnsforskning. Vi er invitert inn for å redegjøre om prosjektet, og inviteres med i de faglige diskusjonene på HiL
Loveleen Brenna	Bidratt med faglig innlegg på Novemberkonferansen 2013
Björg Søbstad	Vært diskusjonspartner som representant fra rådgiverstanden

## II. Program for Novemberseminaret

*Synlig som tema – integrert som en tilnærming*

- hvordan kan våre videreutdanninger for rådgivere og lærere bidra til at de unges utdannings- og yrkesvalg i størst mulig grad tas uavhengig av barrierer knyttet til de tre K`ne (kjønn, klasse og kulturell bakgrunn)?

Seminar for UH-sektoren 21.-22. november 2013

Sted: Comfort Hotell Runway, Gardermoen

### **Program:**

#### Torsdag 21.11

12:00 – 13:00

*Lunsj*

13:00 – 14:00

”Bør kjønnslikestillings-, klasse- og mangfoldsperspektivene være egne emner i utdanning i karriereveiledning? Eller er perspektivene best ivaretatt ved at de gjennomsyrrer andre emner?”

Intro V/Lars Gunnar med påfølgende diskusjon

14:00 – 16:00

Loveleen Brenna: ”Den mangfoldige unge – hva bør skolerådgivere og karriereveiledere vite og forstå om identitet, kjønn og kulturelt mangfold?”

16:00 – 17:00

Kjønn, klasse og etnisitet som senmodernitetsfenomen  
- Rådgiverutdanning i spennet mellom individuell og kollektiv læring

Intro V/Calle med påfølgende diskusjon

19:00:

*Middag*

#### Fredag 22.11

09:00 – 10:00

«Hvorfor skal vi bry oss med kjønn og sånn?» – Hva er de gode begrunnelsene?

Intro V/Torild med påfølgende diskusjon

10:00 – 11:00      Hvordan stimulere studentenes interesse for kjønns bevissthet i rådgivningsarbeidet?

Intro V/Inga med påfølgende diskusjon

11:00 – 12:00      Flerkulturell forståelse i praksis. utfordringer og muligheter i rådgivningsfeltet.

Intro v/Lisbeth med påfølgende diskusjon

12:00 – 13:00      Minoritet og majoritet - rådgivning av ungdommer med hver sin ryggsekk Intro V/Stein med påfølgende diskusjon

13:00                      *Lunsj og avreise*

#### Deltakerliste:

NAVN	INSTITUSJON	ARBEIDSOPPGAVER/ FAGLIG INTERESSEOMRÅDE
Torild Schulstok	Høgskolen i Lillehammer	Koordinator for ALF, fagansvarlig og medansvarlig for HiLs karriereveilednings – og rådgivningsutdanning
Erik H. Haug	Høgskolen i Lillehammer	Fagansvarlig og medansvarlig for HiLs karriereveilednings – og rådgivningsutdanning
Brit Svoen	Høgskolen i Lillehammer	Prosjektmedarbeider i ALF
Mårten Ka Paulsen	Høgskolen i Lillehammer	Studieleder for veilederutdanningene på HiL
Lars Gunnar Lingås	Høgskolen i Vestfold (og Buskerud fom 1.1. 2014)	Deltaker i ALF. Fagansvarlig for karriereveiledning/ rådgivning-utdanningene i Vestfold/Oslo
Roger Kjærgård	Høgskolen i Buskerud (og Vestfold fom 1.1. 2014)	Fagansvarlig for karriereveiledning/ rådgivnings-utdanningene i Buskerud
Inga H. Andreassen	Høgskolen i Bergen	Medlem av ALF. Fagansvarlig for og lærer på rådgivnings/ karriereveiledningsstudiene ved HiB
Jorun Løvoll	Høgskolen i Bergen	Foreleser ved karriereveilederutdanningen v HiB. Koordinator ved Karriereenheterne i Oslo.



Calle Dons	Høgskolen i Sør-Trøndelag	Deltaker i ALF. Dosent ved lærerutdanningen på HiST. Involvert i rådgivningsutdanningen
Tove Steen-Olsen	Høgskolen i Sør-Trøndelag	Førsteamanuensis i pedagogikk ved HiST. Involvert i rådgivningsutdanningen
Snefrid Tislevoll	NTNU	Førsteamanuensis ved NTNU. Involvert i rådgivningsutdanningen
Lisbeth Flatraaker	Høgskolen i Nesna	Fagansvarlig og underviser ved HiNe's rådgivningsutdanning.
Stein Løvgaard	Høgskolen i Oslo og Akershus	Deltaker i ALF. Fagansvarlig HIOAs studie i karriereveiledning og sosialpedagogisk rådgivning
Tron Inglar	Høgskolen i Oslo og Akershus	Fagansvarlig HIOAs karriereveiledningsstudie
Unni Høsøien	Høgskolen i Oslo og Akershus	Deltaker i utviklingsgruppe for videreutdanningsstudie i Utdanningsvalg
Birgit Leirvik	Udir	Kontaktperson overfor ALF

### III. Produserte filmressurser

A. Enkelstående intervjuer (kan også brukes som læringsressurser)

#### **Loveleen Rihel Brenna: Om tildelt identitet**

LINK: <https://vimeo.com/sellmedia/review/82287956/82d0fb5346>

EMBED: <iframe  
src="//player.vimeo.com/video/82287956?title=0&byline=0&portrait=0"  
width="500" height="281" frameborder="0" webkitallowfullscreen mozallowfullscreen  
allowfullscreen></iframe>

#### **Loveleen Rihel Brenna: Om språkets betydning i veiledning**

LINK: <https://vimeo.com/sellmedia/review/82287992/160df64232>

EMBED: <iframe  
src="//player.vimeo.com/video/82287992?title=0&byline=0&portrait=0"  
width="500" height="281" frameborder="0" webkitallowfullscreen mozallowfullscreen  
allowfullscreen></iframe>

#### **Loveleen Rihel Brenna: Om å bygge familiens posisjon gjennom yrkesvalg og om å definere sin identitet**

LINK: <https://vimeo.com/sellmedia/review/82287960/72a6f34917>

EMBED: <iframe  
src="//player.vimeo.com/video/82287960?title=0&byline=0&portrait=0"  
width="500" height="281" frameborder="0" webkitallowfullscreen mozallowfullscreen  
allowfullscreen></iframe>

#### **Lisbeth Flatraaker: Flerkulturell forståelse**

LINK: <https://vimeo.com/sellmedia/review/82288155/aa362f2390>

EMBED: <iframe  
src="//player.vimeo.com/video/82288155?title=0&byline=0&portrait=0"  
width="500" height="281" frameborder="0" webkitallowfullscreen mozallowfullscreen  
allowfullscreen></iframe>

### **Carl Fredrik Dons: Senmodernitet og rådgivning som kollektivt ansvar**

LINK: <https://vimeo.com/sellmedia/review/82288025/ac9e8f325b>

EMBED: <iframe  
src="//player.vimeo.com/video/82288025?title=0&byline=0&portrait=0"  
width="500" height="281" frameborder="0" webkitallowfullscreen mozallowfullscreen  
allowfullscreen></iframe>

### **Stein Løvgaard: Majoritet og minoritet**

LINK: <https://vimeo.com/sellmedia/review/82287955/fc11f3405b>

EMBED: <iframe  
src="//player.vimeo.com/video/82287955?title=0&byline=0&portrait=0"  
width="500" height="281" frameborder="0" webkitallowfullscreen mozallowfullscreen  
allowfullscreen></iframe>

### **Unni Høsøien: Om faget utdanningsvalg**

LINK: <https://vimeo.com/sellmedia/review/82287866/dc84e2b6de>

EMBED: <iframe  
src="//player.vimeo.com/video/82287866?title=0&byline=0&portrait=0"  
width="500" height="281" frameborder="0" webkitallowfullscreen mozallowfullscreen  
allowfullscreen></iframe>

### **Torild Schulstok**

LINK: <https://vimeo.com/sellmedia/review/82287865/692ad9b17c>

EMBED: <iframe  
src="//player.vimeo.com/video/82287865?title=0&byline=0&portrait=0"  
width="500" height="281" frameborder="0" webkitallowfullscreen mozallowfullscreen  
allowfullscreen></iframe>

### **Lars Gunnar Lingås**

LINK: <https://vimeo.com/sellmedia/review/82288026/5dbf0219d0>

EMBED: <iframe  
src="//player.vimeo.com/video/82288026?title=0&byline=0&portrait=0"

width="500" height="281" frameborder="0" webkitallowfullscreen mozallowfullscreen allowfullscreen></iframe>

**Inga H. Andreassen - Hvordan stimulere studentenes interesse for kjønnsbevissthet i rådgiverarbeidet? (NB – lav lyd kvalitet)**

LINK: <https://vimeo.com/sellmedia/review/84962264/2e8fa8771d>

EMBED: <iframe src="//player.vimeo.com/video/84962264" width="500" height="375" frameborder="0" webkitallowfullscreen mozallowfullscreen allowfullscreen></iframe>

**B. Filmen ”Mangfoldperspektiver i rådgivning”**

Film (21 minutter) med utgangspunkt i intervjuer tatt opp under fagseminaret som ble avholdt 22. – 23. november 2013.

LINK: <http://vimeo.com/sellmedia/review/84955418/2af8475f58> eller på (kortnavn) <http://bit.ly/klf-ru>

EMBED: <iframe src="//player.vimeo.com/video/84955418" width="500" height="281" frameborder="0" webkitallowfullscreen mozallowfullscreen allowfullscreen></iframe>

## IV. Litteraturvurderinger

### Unge, køn og uddannelse

Utg. Center for Ungdomsforskning, 2010. Dansk, 85 sider. Tilgængelig fra [http://www.cefu.dk/media/222677/ungdomsforskning\\_2%20og%204%202010\\_version\\_1.pdf](http://www.cefu.dk/media/222677/ungdomsforskning_2%20og%204%202010_version_1.pdf)

### Sentrale stikkord om innhold

En artikkelsamling, med tema knyttet til rapportens tittel. En av artiklene er fra Norge, handler om etniske minoriteter og kjønn (Åpen forhandling eller stille motstand?) To av artiklene er svenske (6 og 7) – dette er ikke «bare» dansk!

**1. Bag generaliseringerne** 4 s.

*Niels Ulrik Sørensen*

*Vores generaliserede forestillinger om 'drengene' og 'piger' i uddannelsessystemet dækker over drenge og piger, der håndterer uddannelse på vidt forskellige måder. Artiklerne i dette nummer af Ungdomsforskning udgør kighuller ind til disse drenge og piger. Læs mere om etniske minoritetspiger i folkeskolen, middelklassedrenge i gymnasiet og piger med uddannelsesfremmed baggrund, der står overfor at skulle vælge ungdomsuddannelse.*

**2. At springe over hvor gærdet er højest** 8 s.

*Inge Henningsen*

*Politikerne formulerer ambitiøse mål for uddannelsessektoren, men udsætter samtidig uddannelserne for besparelser, der modarbejder opfyldelsen af målene. Ingen tager livtag med unges kønsopdelte uddannelsesvalg, som hindrer en optimal udnyttelse af ressourcerne i uddannelsessektoren. Ideologiske og pragmatiske hensyn står i vejen, skriver Inge Henningsen fra Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, der her peger på muligheder for at bryde med kønsopdelingen.*

**3. Taberdrenge og vinderpiger?** 11 s.

*Mette Lykke Nielsen*

*Siden 1980'erne har pigerne domineret uddannelsessystemet. Det har skabt en bekymring for den gruppe drenge, som ikke gennemfører en ungdomsuddannelse. Dem, der i nogle sammenhænge kaldes for 'taberdrenge'. Men hvad med pigerne, er de alle sammen vindere? Og hvad er forklaringen på pigernes dominans? Det giver Mette Lykke Nielsen fra Center for Ungdomsforskning nogle bud på.*

**4. Køn og vejledning 8 s.**

*Sine Lehn –Christiansen*

*De billeder af uddannelserne, som vejledningen formidler til de unge, kan rumme skjulte kønsklichéer. Et nærmere kig på Undervisningsministeriets digitale uddannelsesguide afslører fx, at forestillingen om pigefag og drengefag lever i bedste velgående. Sine Lehn-Christiansen fra Roskilde Universitet har foretaget en kritisk læsning af uddannelsesguiden.*

**5. Åben forhandling eller stille motstand? 10 s.**

*Helene Toverud Godø*

*Ikra er ikke med i kliquen af coole piger i klassen. Hun mener selv, at hun er udenfor, fordi hun har indvandrerbaggrund. Hvor minoritetsdrene i klassen offensivt udfordrer fordomme om indvandrere, vender Ikra sig væk fra klassekammeraterne og søger mod pigefællesskaberne i koranskolen. Hun kan alligevel ikke deltage i det ungdomsliv, som foregår i klassen. Helene Toverud Godø fra Universitetet i Oslo beretter om, hvordan drenge og piger med indvandrerbaggrund oplever og forhandler forskelle i skolen.*

**6. Jag bryr mig inte! 10 s.**

*Rickard Jonsson*

*Når store drenge laver ballade i folkeskolen, kan det være en kamp mod en hækkeorden, hvor de er placeret nederst. Ballademagerne vil som regel gerne lykkes i skolen, men de lægger afstand til den, hvis de stemples som dårlige elever. Rickard Jonsson fra Stockholms Universitet, der har fulgt en gruppe drenge i folkeskolens ældste klasser, skriver om deres balladesom et kommunikativt værktøj.*

**7. Berättelser om skolarbete, manlighet och coolhet 15 s.**

*Marie Nordberg*

*Folkeskolen belønner den hurtigtarbejdende, højtpræsterende og selvkørende elev. De elever, som ikke honorerer disse krav, placeres nederst i skolens kundskabshierarki. Det gælder fx 15-årige Erik, som til gengæld lægger vægt på, at han både er praktisk anlagt og en flink fyr. Marie Nordberg fra Karlstad Universitet analyserer samspillet mellem drenges kolepræstationer og deres fortællinger om sig selv.*

**8. Kvindegear og konebiler på automekanikeruddannelsen 6 s.**

*Rasmus Præstmann Hansen*

*Automekanikeruddannelsen er fyldt med biler. Der er biler i skolens værksteder, reservedele i klasselokalerne og billeder af biler i lærebøgerne. Biler er også et udtømmeligt samtaleemne blandt eleverne på uddannelsen. Ph.d. Rasmus Præstmann Hansen fra Københavns Universitet har undersøgt, hvordan snakken om 'konebiler' og 'kvindegear' er med til at sætte nogle normer for, hvordan man kan være dreng og pige på uddannelsen.*

**9. Strategiske drenge og flittige piger 7 s.**

*Rikke Brown og Arnt Louw Vestergaard*

*Pigerne på hhx forbereder sig mere end drengene. Men drengene er ikke så bange for at sige noget i timerne, selvom de ikke har forberedt sig. Det viser en ny stor undersøgelse om eleverne på hhx. Rikke Brown og Arnt Louw Vestergaard fra Center for Ungdomsforskning skriver om de kønsmønstre, som tegner sig blandt hhx-eleverne i undersøgelsen.*

## **Om hele/deler av dokumentet må leses, evt. hvilke deler**

Bred tilnærming når en ser artiklene under ett; kan deles opp og knyttes til ulike emner på rådgivingsstudiene. Artiklene kan leses uavhengig av hverandre. Det første kapitlet er en beskrivelse av temaet og alle artiklene.

## **Grad av relevans for rådgivingsstudiene**

Kjønnsdelte utdanningsvalg, kjønnsdeling i læringsresultater, kjønnskulturer. Med tanke på «rådgiving som hele skolens ansvar» er denne publikasjonen et must – den beskriver kjønnsperspektivet ut fra ulike vinklinger (eks. utdanningsvalg, kjønnsdelt arbeidsmarked, flinkhet, minoritetsbakgrunn, systemkritisk perspektiv, det (u)bevisst konvensjonelle, m.m.)

## **Anbefales på en skala hvor 1 er anbefaling, 3 anbefales ikke**

**1 pluss!** – anbefales. Relativt lettlest, relevant, variert vinkling, skolerelatert.

Styrke: Bygger på forskning blant de unge på ulike utdanninger i Danmark, Norge og Sverige, deres egne stemmer. Vektlegger nyanser OG generaliseringer. Dette er ikke kvinneforskning, men *kjønnsforskning* om unge i utdanningssystemet og om veiledning av unge.

## **Noen tanker om hvordan dette kan brukes i undervisningen**

Som sagt, kan knyttes til og brukes som pensum innenfor ulike temaer på rådgivingsstudiene, bl.a. kjønn og minoritetskulturer, kjønn og utdanningsvalg, kjønn og læringskulturer/resultater, kjønn og veiledning, kjønn og identitet, osv.

Bergen, 07.05. 2013

Inga H. Andreassen



## **På kryss, på tvers og på langs - om behovet for en helhetlig likestillingssatsing (Eide, T.H. og Lauritzen, T. 2013)**

– bokkapittel i den rykende ferske boka:

Likestilling 2013. Kunnskap og innovasjon på Agder

Redaktører: Hanne Stousland og Hilde Witsø

ISBN: 9788292712771

Utgivelsesår: 2013 (lansering 11.juni)

Kan bestilles på: <http://www.portalforlag.no/?articleid=209>

Boka tar utgangspunkt i en helhetlig tiltakssatsing i prosjektet "Fritt valg – 10-årssatsing for likestilling på Sørlandet. Boka gir beskrivelser av tiltakene som er gjort og drøfter temaene likestillingsstatus, likestillingsfremskritt og likestillingsinnovasjon.

### **Sentrale stikkord/utdrag fra innholdet**

Dette kapitlet er skrevet av to følgeforskere fra Østlandsforskning som i Fritt valg – prosjektet har hatt følgende roller:

- Dokumentere og evaluere prosess og organisering
- Gi faglig innspill til prosjektet basert på undersøkelser som blir gjort og eksisterende kunnskap og kompetanse på feltet.

#### **1. Om kompleksiteten og behovet for innsats på flere "nivå" (s.1)**

Vår påstand er at dersom en skal lykkes med å skape varige endringer innenfor dette feltet, må en i større grad ta inn over seg kompleksiteten i likestillingstematikken, og erkjenne at likestilling også handler om hvordan vi forholder oss til hverandre, hvilke funksjoner vi har i arbeidslivet og hvilke forestillinger kjønn symboliserer. For å oppnå en jevnere kjønnsbalanse i utdannings- og yrkeslivet, må vi sette i gang tiltak som retter seg mot alle disse nivåer. Ett forsøk på en slik satsing, er "Fritt valg – 10-årssatsing for likestilling på Sørlandet".

#### **2. Agders utgangspunkt og ambisjoner (s.2)**

Kommunene på Agder har i flere år ligget nederst på SSBs indeks for likestilling<sup>27</sup>. Utdanningsnivået i regionen er noe lavere enn

---

<sup>27</sup> Disse kalles nå indikatorer for kjønnslikestilling i kommunene.

landsgjennomsnittet for både kvinner og menn, og det er i denne regionen kvinneandelen er aller lavest i kommunestyrene. Agderfylkene, sammen med Rogaland, er den regionen med størst forskjell mellom kvinners og menns arbeidsdeltakelse. Det er den regionen med høyest andel kvinner som jobber deltid. Mens mennene er blant de som sjeldnest jobber deltid. Dette har igjen konsekvenser for inntektsnivået, og regionen er blant dem med størst forskjell mellom kvinner og menns inntektsnivå (NOU 2012:15 Politikk for likestilling). Denne noe begredelige situasjonen var bakgrunnen for at Agderrådet i 2008 satte i gang en tiårs-satsing for å motvirke det kjønnsdelte arbeidslivet på Agder. Og de satte seg et ambisiøst mål: Innen 2018 skal Agder ha et kjønnsbalansert arbeidsmarked.

### 3. Målformuleringene i det fireårige prosjektet (s. 3)

- Modigere ungdom som i stor grad tar kjønnsuavhengige utdannings- og yrkesvalg ut fra egne talenter, mer enn nedarvede tradisjoner og fordommer.
- Bedre utdanning ved at det brukes metoder som fremmer rom for mangfold, likeverd og respekt slik at rammebetingelsene for å gjøre frie, modige valg blir gode.
- Bedre levekår: Redusert frafall i videregående skole, redusert uføretrygd og økt sysselsettingsprosent blant både kvinner og menn. Færre kvinner jobber deltid.
- Kunnskapsbasert tiltaksarbeid for å bedre levekår, likestilling og tilrettelegging av ungdoms frie valg. Beslutningstakere og fagpersoner baserer valg av tiltak blant annet på dokumentasjon og forskning fremskaffet i "Fritt valg".

### 4. Det strukturelle, det individuelle og det symbolske nivået (s.3 og s. 8)

Det spesielle med Fritt valg-prosjektet er at det er en helhetlig tenkning som ligger til grunn for satsingen. Det er konkrete tiltak på ulike trinn i utdanningsløpet, fra barnehage til universitet, samtidig som tiltakene også reflekterer ulikheter og retter seg mot forskjellige nivåer, det vi i dette kapitlet vil omtale som det *strukturelle* nivået, det *individuelle* nivået og det *symbolske* nivået.

Denne inndeling (ref. Ingrid Guldvik) viser at kjønn må studeres som ulike prosesser på hvert av nivåene. Det *individuelle* nivået viser til de relasjonelle forholdene mellom kvinner og menn, mellom kvinner og mellom menn. Det handler om praksisen og hvordan vi forholder oss til hverandre. Det *strukturelle* nivået handler om å legge rammer for hvilke funksjoner kvinner og menn får i arbeidslivet, mens det *symbolske* nivået omhandler kjønnssymbolikken og forstillingene vi har om hva som er feminint og maskulint.

## 5. Tiltakene som er prøvd ut og utviklet i innenfor barnehager er: (s.5)

- Filming av ansatte for å skape refleksjon rundt egen praksis. De ansatte filmer selv påkledningssituasjoner, mat, leking, samlingsstund – fokus på hvordan ansatte forholder seg til gutter og jenter.
- Intern skolering blant de ansatte, blant annet gjennom fordypning i ulike temaer på personalmøtene (like muligheter, frie valg, barns selvbylde, selvtilitt og selvstendighet).
- Utvikling av eget materiell til bruk i samlingsstund med blant annet bildekort av kjønnsutypiske yrkesroller, som snekker og sykepleier, eventyr om likestilling, forslag til bedriftsbesøk og tilrettelegging av lek.
- Arrangere foreldremøter med informasjon om og involvering av foreldre i arbeidet
- Sette opp en kunstutstilling som barna har laga, for å dokumentere prosjektet.
- Hospiteringsordning mellom barnehagen og ungdomsskolen. Ungdomsskolegutter får praksis i barnehagen, basert på innsendte søknad og intervju.

## 6. Tiltakene som er prøvd ut innenfor skole, er: (s.6)

- Implementere Fritt valg i skolens planer
- Fokus på refleksjon i gjennomføringen av læringssamtalen i barneskolen. Spesielt fokus på å jenter og utradisjonelle valg i gjennomføringen av den årlige First Lego League.
- Utprøving av verktøykassa «Mot og selvfølelse» for ungdomsskoletrinnet. Dette er et undervisningsopplegg som kan benyttes i faget utdanningsvalg og som er utarbeidet for både 8., 9. og 10. trinn.
- Utvikling av egen verktøykasse for barneskolen. To av barneskolene har utarbeidet sitt eget opplegg for å arbeide med mot og selvfølelse på barnetrinnet.
- Synliggjøre rollemodeller – film og bibliotek. Det er laget en egen hjemmeside med filmsnutter fra en lang rekke yrkesaktive jenter og gutter.
- Utvikle og gjennomføre hospiteringsordningen skole – barnehage
- Igangsette egne tiltak mot personal og foreldre

## 7. Tiltakene som er satt i gang og til dels prøvd ut i fylkeskommunale og statlige institusjoner ut er:

- U-trad-patrulje som består av gutter fra helse- og omsorg, og jenter fra bygg og anlegg, som deltar på utdanningsmesser og besøker skoler for å fortelle om sine utdanningsvalg.
- Integrere og implementere likestilling ved fagplanene ved lærerutdanningene ved UiA. Dette tiltaket ble satt i gang, men på grunn av ulike omstendigheter

valgte de å gå bort i fra det. Det ble i stedet bestemt at de skulle sette i gang med egne seminarer for lærerskolestudenter.

- Utviklet og gjennomført to seminarer for studenter på praktisk-pedagogisk utdanning og ett seminar for studenter på grunnskolelærerutdanningen i temaet likestilling. Det har vært vanskelig å få den store oppslutningen om seminaret. Det viser seg at fagplanene ikke snakker om likestilling, men om mangfold. Seminaret har også vært frivillig, og dermed mindre relevant for studentene.
- Etablere et emne på fem studiepoeng om likestilling og kjønns sosialisering innenfor en masterutdanning for karriererådgivere ved UiA. Evalueringen av første gangs gjennomkjøring viste at rådgiverne syntes det ble for teoretisk og lite matnyttig. Emnet ble derfor kun gjennomført en gang.
- Innføre likestilling og utradisjonelle valg som tema på rådgiversamlingene som gjennomføres fem ganger i året. Intensjonen er å gi inspirasjon til likestillingsarbeidet og metoder for å arbeide med likestilling i skolen.
- Arrangere konferansen *Sjørøver eller prinsesse - et fritt valg?* samt opprette og vedlikeholde en nettside for å rekruttere menn til barnehagen. Målgruppen for konferansen var studenter og lærerutdannere ved lærerutdanningene ved universitetet.

## 8. To tilnærminger til kjønn i likestillingsarbeid

Det er to tilnærminger til kjønn i likestillingsarbeidet (Guldvik og Lauritzen 2009). De to tilnærmingene er gjensidig avhengig av hverandre om man skal få hele bildet av likestillingssituasjonen, for eksempel i utdannings- og yrkesliv. Den første tilnærmingen ser kjønn som en variabel, et kjennetegn hos personer. Kjønnsdelt statistikk er et eksempel hvor kjønn benyttes som en variabel. Slik statistikk forteller oss noe om fordelingen av kvinner og menn innenfor utdanninger og yrker. Det dokumenterer hvilke valg vi allerede har gjort. Innledningsvis ble det redegjort for det kjønnssegregerte arbeidslivet vi har i Norge. Dette er et resultat av de valgene vi har gjort, men sier ingenting om hvorfor vi har tatt disse valgene når det gjelder utdanning og yrker. Den andre tilnærmingen ser kjønn som en prosess og noe som skapes. Denne tilnærmingen er knyttet til kjønnsliggjøring. I et slikt kjønnsperspektiv søker man å forstå hvorfor vi tar de valgene vi gjør. Denne tilnærmingen går bak tallene og ser etter hvilke mekanismer og prosesser som kan forklare de valgene vi tar.

## 9. Suksesskriterier, s 12

De delprosjektene som har lyktes har hatt en vertikal organisering, med forankring i både topp og bunn i organisasjonen, i tillegg til en horisontal organisering gjennom at de også opererer innenfor ulike sektorer og enheter.

Og igjen så er det i de delprosjektene hvor det er jobbet direkte i praksisfeltet at tiltakene har fungert best.

## **Om hele/deler av dokumentet må leses, evt. hvilke deler**

Bokkapitlet er lettlest og bør definitivt leses i sin helhet.

## **Grad av relevans for rådgivingsstudiene**

Teksten trekker opp noen sentrale teoretiske poeng knyttet til ulike nivå å forholde seg til kjønnslikestilling på. Gjennom å gi noen konkrete beskrivelser av tiltak som er prøvd ut i Agder, gir den også inspirasjon til konkret handling i rådgivningshverdagen.

## **Anbefales på en skala hvor 1 er anbefaling, 3 anbefales ikke**

1 – anbefales. Lettlest, relevant, gir inspirasjon til å prøve ut/ innhente mer informasjon om konkrete tiltak samtidig som det ligger et teoretisk rammeverk i bunn med et fokus er på kompleksitet og helhet. Styrke: Tar utgangspunkt i et følgeforskningsprosjekt som går over flere år, og hvor forskerne også deltar med faglige innspill og teoretisk forståelse.

## **Noen tanker om hvordan dette kan brukes i undervisningen**

Kan etter mitt skjønn brukes både som pensum og ved at sentrale prosjektdeltagere innhentes som gjesteforelesere/bidragstere/"likestillingspraktikere" i våre studier.

*Lillehammer, 10.06. 2013*

*Torild Schulstok*

## **Vurdering av litteratur ifm minoritetsperspektivet i rådgivning**

**Agnes Fife (2002) Tverrkulturell kommunikasjon. Oslo: Yrkeslitteratur as**

Boka gir en god forståelse for hvordan kulturforskjeller kan påvirke kommunikasjonen mellom mennesker. Den plasserer fagområdet tverrkulturell kommunikasjon som et tverrfaglig området i skjæringspunktet mellom mange ulike fagdisipliner.

Boka henvender seg til studenter i høyere utdanning.

Boka gir innledningsvis en oversikt over aktuelle begreper innen fagområdet, definisjoner av disse og bruk av språk.

Boka inneholder tre deler: 1. Kultur og verdier 2. Kultur og kommunikasjon 3. Globalisering og omstilling.

Det som kan være spesielt relevant for rådgiverutdanningen og vurderes på nivå 1 (høyeste nivå)

Kapittel 4 Verdisystemer ( i del 1) gir en innføring i Geert Hofstedes forskning og hans 5 kulturdimensjoner. Her er en rekke konkrete eksempler som belyser teorien.

Kapittel 5 Kulturforskjeller (i del 1) omhandler stereotyper. Majoritet og minoritet og drøfter kategorisering som fenomen.

Kapittel 9 Flerkulturelle samhandlinger ( i del 2) gir en utfyllende framstilling av ut fra flere teoretikere. Temaene er høykontekst- og lavkontekstkulturer og tidsbegrepet.

Kapittel 10 Norske kommunikasjonstrekk (i del 2) får vi en interessant betraktning om det som kan være spesielt norsk.

Kapittel 12 Omstillinger og tilpasning til kulturelle endringer (i del 3) . Her drøftes begrepet kultursjokk og tilpasningsstrategier.

Ut over disse kapitlene vil boka ha en mer generell interesse for forståelsen av det flerkulturell og vurderes på nivå 2.

Boka gir generelt mange gode og konkrete eksempler. Eksemplene kan ofte være fra næringslivet og vinklet ut fra nødvendigheten av flerkulturell forståelse og kommunikasjon i det norske arbeidslivet.

Forfatteren er magister i pedagogikk med tverrkulturell kommunikasjon som spesialemne. Hun har også gitt ut «Har jeg forstått riktig» i 2011, en bok som kan vurderes nærmere.

## Vurdering til ALF-gruppen

**Øyvind Dahl (2013) *Møte mellom mennesker – innføring i interkulturell kommunikasjon*. Oslo: Gyldendal Akademisk**

ISBN: 978-82-05-44684-7

Utgitt 25. juni 2013 (andre utgave, betydelig revidert fra første utgave 2001)

Kan bestilles på: <http://www.gyldendal.no/Faglitteratur/OEkonomi-og-administrasjon/Kultur-og-kommunikasjon/Moeter-mellom-mennesker2>

Boka gir innblikk i viktige begreper, kommunikasjonsteorier, analysemetoder og etiske utfordringer. Den har også et praktisk siktemål: å belyse temaer som møtet med fremmede språk, bruk av tolk, uvant kroppsspråk, ulik forståelse av tid, flytting, bruk av makt og hvordan man kan håndtere kulturelle konflikter.

Den er beregnet for studenter på bachelornivå, men kan egne seg godt også for studenter på videreutdanningsnivå.

Forfatteren er professor emeritus ved Misjonshøgskolen i Stavanger. (Som humanetiker har jeg likevel ingen problemer med å anbefale boka). Han var i sin tid med på å opprette SIK Senter for interkulturell kommunikasjon. Han har også vært - og er - aktivt med i et nordisk nettverk for interkulturell kommunikasjon.

### Sentrale stikkord

- Forståelse på tvers av kulturer – hva betyr det, og hvilke utfordringer møter profesjonsutøvere som arbeider med mennesker i en globalisert verden og ”kreolsk” lokal setting?
- Ulike kulturforståelser (beskrivende, essensialistisk, dynamisk, samt referanserammer for forståelse)
- Kommunikasjonsmodeller, forståelse av utsagn og kontekst)
- Stereotypier i form av fordommer, ”annengjøring” eller ”othering” og kulturisme
- Etnosentrisme
- Ulike typer interkulturell kommunikasjon
- Metrodiske sider ved kommunikasjon (semiotisk analyse, hermeneutisk analyse)
- Verbal og nonverbal kommunikasjon (godts eksemplifisert i relasjon til interkulturelle problemstillinger)
- Identitet og identitetsutvikling i relasjon til kultur identitet , relatert til fremmedhet, migrasjon og minoritetstilhørighet
- Flerkulturelle samfunns kommunikative utfordringer (assimilering, segregering. Inntegrering. Isolasjon, innovasjon, likestilling, makt, avmakt, direkte og indirekte diskriminering)
- Forståelse og konflikthåndtering

### Relevans for rådgivingsstudiene

Ut fra mine vurderinger bør noen av kapitlene ha stor relevans for rådgiverstudiene. Det gjelder særlig kapitlene 2 (kulturforståelse), 3 (kommunikasjonsmodeller), 9 (identitet) og 10 (forståelse av flerkulturaltitet).

Kapitlene om kulturanalyse (4,5 og 6) og om kommunikasjon (7 og 8) bør ha relevans dersom dette ikke er innsikt studentene har fra bachelorstudier). Kapitlene 11 og 12 er kanskje noe mer elementære og perifere for rådgiverstudenter på videreutdanningsnivå.

### **Anbefales på en skala hvor 1 er anbefaling, 3 anbefales ikke**

Samlet vurderer jeg boka på nivå 2, men kapitlene 2, 3 og 9 vil jeg plassere i kategori 1 anbefalelsesverdig. Vurderingen er litt avhengig av hva man ellers bruker av pensum i kommunikasjon og relasjonsforståelse.

### **Noen tanker om hvordan dette kan brukes i undervisningen**

De anbefalte kapitlene vil fylle et hull i nåværende pensumlister og bidra til at rådgiverstudiene styrkes når det gjelder flerkulturelt perspektiv.

Bakkenteigen 13.7. 2013

Lars Gunnar Lingås



## **Kjønn i skolens rådgivning – et glemt tema?**

Utg. SINTEF Teknologi og samfunn, 2010. Norsk, 54 sider. Tilgjengelig fra

<http://ivu.sintef.no/pro/gnist/default.asp?c=8649&p=8108&o1=1&o2=1>

### **Sentrale stikkord om innhold**

Dette er første rapport av i alt tre fra prosjektet “Rådgivning i norsk skole”, et kartleggings- og evalueringsprosjekt gjennomført av SINTEF i regi av Utdanningsdirektoratet.

Rapportens hovedperspektiv er knyttet til det kjønnssegregerte arbeidsmarked og rådgivningen i skolens arbeid når det gjelder å oppmuntre elever til å gjøre utradisjonelle yrkes og utdanningsvalg i henhold til kjønn.

I rapporten pekes det på at det er svært lite fokus og tiltak når det gjelder skolens arbeid med å oppmuntre elever til å gjøre utradisjonelle yrkes og utdanningsvalg i henhold til kjønn. Videre karakteriseres kjønnsperspektivet i rådgivningen som et ikke tema.

Som et ledd i å motarbeide det kjønnssegregerte arbeidsmarked som stadig reproduseres gjennom ungdoms yrkes og utdanningsvalg, etterlyses det i rapporten en tung strategisk satsing fra politisk hold.

Rapporten avsluttes med å fremheve noen tiltak som vil være fruktbare i det videre arbeid. Disse handler eksempelvis om å gi elever konkrete opplevelser og rollemodeller i forskjellige yrker, og at de elever som velger utradisjonelt blir fulgt opp og ivaretatt som en minoritet.

### **Rapportens oppbygging**

Rapporten er inndelt i fem kapitler.

I *innledningskapittelet* redegjøres det for problemstillingen: “I hvilken grad er likestillingsperspektivet og utradisjonelle utdannings- og yrkesvalg ivaretatt innenfor de tre rådgivningsformene?” (Yrkes- og utdanningsrådgiving, den sosialpedagogiske rådgivningen og oppfølgingstjenesten)

I kapittel 2, *Metode og datagrunnlag*, klargjøres bruken av det kvalitative materialet og den kvantitative “breddestudien”

Kapittel 3, *Et bakteppe for å se på kjønnsperspektivets plass i rådgivningen* omfatter en analyse av kjønnssegregering i norsk arbeidsliv, samt teori og forskning om kjønn, identitet, fag og arbeidsliv. Her blir også sentrale erfaringer fra prosjektet Bevisste utdanningsvalg oppsummert. Kapitelet avsluttes med en analyse av politiske føringer I dag

I Kapittel 4, *Kjønnspektivet i rådgivningen – dagens situasjon* blir datamaterialet fra prosjektet analysert. Her får vi et innblikk i “Rådgiverne anno 2009” når det gjelder kompetanse, kjønn og holdninger til arbeid med kjønnspektivet i rådgivning. Vi får også innsikt hva som kjennetegner rådgivningsarbeidet når det gjelder tiltak rettet mot det å oppmuntre elever til å gjøre utradisjonelle yrkes og utdanningsvalg i henhold til kjønn.

Kapittel 5, *Avslutning* oppsummeres kjønnspektivets plass i rådgivning. Videre pekes det på hva som kan gjøres for å forbedre arbeidet med likestillingsperspektivet og utradisjonelle utdannings- og yrkesvalg innenfor de tre rådgivningsformene.

### **Om hele/deler av dokumentet må leses, evt. hvilke deler**

En trenger ikke lese hele rapporten for å få faglig utbytte. Eksempelvis kan kapittel 3 *Et bakteppe for å se på kjønnspektivets plass i rådgivningen* leses som et teoretisk bidrag til å beleyse problemstillinger knytte til kjønn og utdanningsvalg.

Kapittel 4 *Kjønnspektivet i rådgivningen – dagens situasjon* kan leses for å få en bedre innsikt rådgivningspraksis sett i lys av et kjønnspektiv. Her må man imidlertid ta noen forbehold siden materialet er noe gammelt. Forhåpentligvis har det skjedd noe siden 2009.

### **Grad av relevans for rådgivningsstudiene**

Rapporten og kanskje særlig Kapittel 3 og 4 er godt egnet til bruk i rådgivningsstudiene. Det teoretiske perspektivet samt beskriveler av aktører og praksis gir godt grunnlag for refleksjoner over teori såvel som praksis.

### **Anbefales på en skala hvor en er anbefaling, 3 anbefales ikke**

1 Anbefales - som en første inngang til temaet kjønn i skolens rådgivning

### **Noen tanker om hvordan dette kan brukes i undervisningen**

Som nevnt en lettlest inngang til temaet kjønn i skolens rådgivning. Også godt egnet som utgangspunkt for diskusjoner om rådgivning i et kjønnspektiv.

Med utgangspunkt i kapittel 4 ligger det også muligheter for prosjektoppgaver. Her kan eksempelvis “2009 praksis” speiles mot praksis i 2013-2014- 2015 etc.

## V. Intervjuer med ALF-gruppas medlemmer

Deltakerne i ALF-gruppa representerer rådgiver- og veiledningsutdanninger ved seks høgskoler i Norge, som samlet utgjør en betydelig andel av det totale utdanningstilbudet. Som en oppfølging av den enkeltes bidrag til *Underveisrapporten*, hvor det som tidligere nevnt ble redegjort for utdanningstilbud, undervisningsform og hvordan de tenker seg veien videre med hensyn til kjønns- og mangfoldsperspektivene, ble alle deltakerne i løpet av høsten 2013 intervjuet. Her ble det stilt spørsmål om hva de gjør ved de respektive utdanningene for å sette større fokus på kjønns-, likestilling og også klassespørsmålene i utdanningen i dag, om behov og ønsker når det gjelder læringsressurser og annet materiell, og til slutt om eventuelle fanesaker. En kortversjon av utdanningstilbud og intervjuene er gjengitt under for å vise arbeidsformer og ressursbehov, og for å løfte frem de ulike stemmene.

### Høgskolen i Nesna

Høgskolen i Nesna tilbyr deltidsstudiene *Rådgivning 1* og *Rådgivning 2*, begge på 30 studiepoeng. Studiene tilbys lærere og andre yrkesgrupper med en viss pedagogisk bakgrunn. I tillegg tilbyr HiNe *Rådgivning* via videreutdanningsordningen *Kompetanse for kvalitet i programperioden 2012-2015*, og da kun for lærere. De ordinære studiene er fram til nå utlyst i to varianter; en med samlinger på campus Nesna og en med hovedsakelig videokonferansesamlinger. Studiene innenfor *Kompetanse for kvalitet* tilbys kun i videokonferansevarianten, men organiseres for øvrig på samme måte. *Rådgivning 1* er organisert i to emner à 15 stp: «Sosialisering og danning» og «Rådgiverrollen». *Rådgivning 2* består av de to 15 stp-emnene «Ulike rådgivningsfelt: Sosialpedagogisk rådgivning og utdannings- og yrkesrådgivning» og «Rådgivning og innovasjon». Hvert emne har tre undervisningssamlinger á fire hele dager. Høgskolen har tilbudt disse studiene i tre år, med kun én gjennomføring av *Rådgivning 2* så langt. Antall studenter har variert fra 25-70 på hvert kull pr år.

### Intervju med Barbro Fosslund 23.8.13:

*Hva gjør dere for å sette fokus på kjønns-, flerkulturalitet og nå også klassespørsmålene i utdanningen i dag?*

Vi har utvikla rådgivningsstudiene våre med utgangspunkt i sosialpedagogiske studier, og er opptatt av å se profesjonsutøvelse i en samfunnsmessig kontekst. Vi ønsker at studentene skal

skjønne noe av den enorme kompleksiteten i de samfunnsmessige betingelsene for å utøve veiledning og for liv og læring hos den enkelte som skal veiledes. Dimensjonene kjønn, klasse og kultur har vært integrert i undervisningen knyttet til sosialiseringprosesser så vel som undervisning knyttet til veiledningspraksis. Det flerkulturelle har vært mest uttalt som tema ved at vi har behandlet flerkulturelle perspektiver innenfor alle emnebolker i studiet.

Vi jobber mye med forholdet individ-samfunn og med rådgiverens posisjon i krysningspunktet mellom rådsøker og system. Rådgiveren er representant for et samfunn og f.eks et skolesystem, og det er i stor grad et mandat som innebærer maktutøvelse. Hva betyr dette, og hvordan kan man se det? Hvilke maktdimensjoner er synlige/usynlige? Slik kan rådgiveren oppøve større bevissthet om sin egen rolle, og om etiske dilemmaer som oppstår når det er konflikt mellom å ivareta systemets interesser og ivareta den enkelte rådsøker.

Videre er ”bli kjent med deg selv”-dimensjonen viktig. Den handler blant annet om å få innsikt i hvordan man er preget av egen personlighet og sosiale og kulturelle bakgrunn. Og den handler om å utvikle selvstendighet, utvikle sitt potensiale og sin kyndighet som sosial aktør. «Kulturell oppvåkning», bevissthet om sin egen sosiale tilhørighet og egen kjønns-sosialisering gjør rådgiveren bedre i stand til å forstå rådsøker og sette seg inn i hans eller hennes situasjon. Som en del av slik bevisstgjøring jobber vi med konkrete kommunikasjons-situasjoner. Studentene utforsker sider ved seg selv som kommunikasjonspartner – eksempelvis hvordan personlighetstrekk, familiebakgrunn, lokal tilhørighet osv. kommer til uttrykk. Egen bevisstgjøring på disse områdene åpner for nye handlingsalternativer i rådgivningssituasjoner, og det er en viktig ressurs i rådgiverrollen, at man utvikler sitt repertoire og dermed er bedre rustet til å møte forskjellighet. Vi kan også si det slik at rådgiverens personlige utvikling danner et viktig fundament for å kunne bidra til andres utvikling.

Mye av arbeidet i studiet skjer i mindre grupper, hvor studentene blir godt kjent og trygge på hverandre slik at de våger å være personlige. De veileder hverandre, observerer hverandre og speiler hverandre. Dette har både lærere og studenter veldig god erfaring med. I dette arbeidet ønsker vi i fortsettelsen å ha et enda større fokus på kjønnsdimensjonen, enn vi har hatt så langt.

Vi har fått nye idéer gjennom dette prosjektet, som vi har tatt tak i. Samtidig har størstedelen av fagteamet nylig blitt skiftet ut så det vil naturlig nok ta litt tid å utvikle en felles identitet. I forhold til temaområdene i prosjektet så starta vi med å utdype flerkulturalitet og kjønn på

trinn 1, altså på Rådgivning 1. Her har vi styrka pensum samt utvida og spissa noen formuleringer i fagplanen, spesielt hva gjelder kjønn som før var lite synlig. Neste steg vil være å gjøre det samme på trinn 2.

*Læringsressurser og annet materiell:*

*Barbro henviste først til innspillene hun tidligere har gitt til Underveisrapporten:*

På sikt vil det være en spennende utfordring å jobbe fram undervisningsopplegg (inkl refleksjonsoppgaver og praktiske øvelser) som på en bedre måte enn dagens undervisning kan illustrere de tre klassiske variablene kjønn, klasse og kultur - og ikke minst samspillet mellom disse. En kan eksempelvis tenke seg et visst antall liknende opplegg, kanskje ett på hvert av utdanningens fire emner, som utgjør en progresjon med hensyn på kompleksitet. Slike opplegg vil skape gjenkjennelse, gjøre studentene mer fortrolige med kjønnslikestillings- og flerkulturell tematikk og bidra til at studentene i større grad kan identifisere slik tematikk i egen praksis.

Jeg ønsker meg et verktøy som i enda større grad enn dem vi har, kan hjelpe studentene med å gjøre koplinger til teoretiske perspektiver med utgangspunkt i helt konkrete kommunikasjons-situasjoner. Jeg tenker da på at man med utgangspunkt i en case, f eks en veiledningsseanse med studentene, på mer spennende og kreative måter kan reise diskusjoner om kjønn, sosial ulikhet, mangfold, inkludering, tospråklighet osv – det vil jo gjerne være mange aktuelle dimensjoner ved en enkelt case. Et slikt case-verktøy kan brukes på ulike situasjoner; det kan være samspillsituasjoner som oppstår på studiet, en veiledningsøvelse, et rollespill, en veiledningsdemo oa . Det kan også være en god ide å lage en veiledningsvideo - ev opptak av et rollespill – hvor man bevisst legger inn momenter som aktualiserer ønskede temaer.

*Spesielle fanesaker:*

Ikke utover det som allerede har vært tatt opp.

## **Høgskolen i Sør-Trøndelag**

Høgskolen i Sør-Trøndelag tilbyr *Rådgivning 1* (30 stp) i samarbeid med NTNU, innenfor “Kompetanse for kvalitet”. Studiet består av ”Rådgivning i det senmoderne samfunn” (15 stp), ”Proffråd karriererådgivning” (7,5 stp) ”Studie og karriererådgivning i skolen” (7,5 stp). Studiet er samlingsbasert med tre samlinger på 2+3+2 dager, og med ulike arbeidskrav mellom samlingene. Videre tilbyr HiST et studium i *Flerkulturell forståelse (faglig løft for PP-tjenesten)* på 15 stp, hvor målet er å øke forståelsen for et flerkulturelt perspektiv på råd- og veiledningsarbeid. Studiet er organisert med tre samlinger a 2 dager og også her med ulike arbeidskrav mellom samlingene.

## **Intervju med Carl F. Dons 23.8.13:**

*Hva gjør dere for å sette større fokus på kjønn- og flerkulturelle perspektiver i rådgiverutdanningen?*

Vi knytter det spesielt til temaet som heter *Ungdom i senmoderniteten*. Det er knyttet til et trekk ved vår tid, et trekk ved det senmoderne, så det blir plassert i sammenheng med problemstillinger som sosialisering, identitetsskaping og slike ting, og så blir det bearbeiding med at studentene kommer med case/eksempler fra sine skoler for å illustrere det. Så det er en kombinasjon av teoripresentasjon, litteraturstudier og praktiske eksempler fra den enkelte skole. Vi har erfaringer med at dette for det første gir en gjenkjenning til noen overordnede perspektiver, det gir litt klangbunn i det teoretiske og så har studentene som regel gode eksempler fra egen skole når de blir utfordret på det.

Det vi også har prøvd i noen sammenhenger er å gi oppgaver knyttet til temaet. Det synes vi ikke at vi har fått til godt nok enda, men vi tror det kan bli bedre om vi får perspektivet inn i de såkalte moduloppgavene, som er en eksamenstekst, hvor de bedriver en form for utforskning, eller aksjon, i egen organisasjon. Der har vi foreløpig ikke styrt tematikken, men det ser vi som en mulighet at vi kan gjøre, at de blir bedt om å se særlig på de typer av problemstillinger som vi snakker om her.

*Læringsressurser og annet materiell*

Vi ønsker flere konkrete case. Trondheim, og det omlandet som vi har, er jo begrenset til bare visse deler av byen, vi har ikke det brede tilfanget, i tillegg til at studiet våre er samlingsbasert med folk fra andre deler av landet og det er stort sett fra Trøndelag og nordover, så vi mangler cases fra store byer. Vi mangler litt konkretiseringa i studiet, uten at jeg vet hvordan det skal manifestere seg i noe materiell eller noe sånn. Det blir fort et studie *om*, og ikke et studie *i*.

Foreløpig har vi ikke vært flinke nok til å sjekke ut hva som finnes av filmsekvenser og sånne typer ressurser, eventuelt bruke deler av spillefilmer – det finnes jo, jeg vet jo at det finnes, men vi har ikke hatt kapasitet til å gå inn å se hva vi kan bruke.

*Spesielle fanesaker:*

Jeg opplever at det er konkurranse om tema i rådgiverutdanningen, sånn at her må man jobbe for å få disse temaene inn, for det er ganske mye annet som trenger seg på. Dessuten er det også slik at dette er tema som jeg tror rådgiverne synes det er vanskelig å gjøre noe med når de kommer ut, det er mye lettere å lære noen grep i karriererådgivning eller sånne litt mer verktøyrelaterte ting, da. De etterspør verktøy å ta med ut, men disse temaene er så grunnleggende at det er vanskelig å gi dem noe på det.

## Høgskolen i Bergen

Høgskolen i Bergen tilbyr fra høsten 2013 fire studietilbud på deltid knyttet til veiledning, utdanningsvalg og karriereveiledning for ungdom og voksne. Alle er på 30 studiepoeng. Disse er *Rådgivning 1* og *Rådgivning 2* innenfor *Kompetanse for kvalitet*, som begge har seks samlinger á to dager fordelt på de to emnene ”veiledning og kommunikasjon” og ”Elevkunnskap i veiledning”. Videre *Karriereveiledning*, med tre emner (”Veilederrollen”, ”Karriereveiledning”, ”Systemperspektiv i karriereveiledning”) og i alt fem samlinger (tre på tre dager og to på to dager), og *Utdanningsvalg med entreprenørskap* (åtte samlinger á to dager, som dekker ”Utdanningsvalg”, ”Entreprenørskap”, de tre hovedområdene i læreplanen, ”Grunnleggende ferdigheter” og ”Lokale læreplaner”). Mens de to første studiene har blitt tilbudt siden 2006, er de to nye fra høsten 2013. Så langt har det blitt uteksaminert mellom 20 og 30 hvert år, mens det fra 2013 er et mye større kull på over 60.

Temaene tas inn i studieplaner under målformuleringer som for eksempel om hvordan kulturelle forskjeller/kjønnsforskjeller kan gi utslag i skolen, hvordan veiledningen kan tilpasses til ulike grupper, og kunnskap om lovverket. De tas også opp i undervisning og veiledning i forhold til rådgiverrollen, etikk og verdier, tiltak på skolen/i veiledningen osv., det vil si hva rådgiveren kan og må gjøre i sin praksis.

### **Intervju med Inga H. Andreassen 23.8.13:**

*Hva gjør dere for å sette større fokus på kjønn-, likestilling og nå også klassespørsmålene i utdanningen i dag?*

I forhold til i fjor så har vi skjerpet fokuset på både dette med kjønn og det flerkulturelle perspektivet både i undervisning og pensum. Kjønnsspørsmål har jeg alltid vært veldig

interessert i, og siden jeg er leder av utdanningen og følger studenter og lærere gjennom hele studiet, så har det blitt ganske mye på denne delen. Mens det flerkulturelle, som ikke ligger meg like nært, har ikke kommet like sterkt inn. Det blir altså avhengig av meg som person, mine personlige interesser, i hvor stor grad jeg presser forelesere på disse perspektivene.

I inneværende studieår har vi formalisert disse perspektivene mer, slik at temaene blir mer synlige i utdanningen, for å gjøre studentene mer bevisste på at dette er en del av utdanningen.

Et eksempel er en oppgave hvor studentene skal intervju noen, hvor de velger kjønns- og/eller flerkulturelle perspektiver. Dette er en skriftlig oppgave hvor de også skal gjøre en analyse.

Men våre eksterne sensorer har gitt oss tilbakemelding om at det er imponerende mange som tar inn kjønnsperspektiv når de skal velge tema selv i muntlig eksamen. Jeg tror det er en viktig forklaring at jeg som lærer har interesse for temaet og brenner for temaet og trekker det inn i mange sammenhenger. Samtidig så synes jeg selv at det er interessant å se at det nesten utelukkende er kvinnelige studenter som tar temaet med seg inn på eksamen.

#### *Læringsressurser og annet materiell*

Vi har mange forskningsrapporter om temaet, om hvordan det står til i forhold til kjønn – kjønnsfordeling på arbeidsmarkedet, kjønnsfordeling i utdanningsvalg osv, men på norsk har vi veldig lite om hva som kan gjøres i forhold til rådgivning. Vi har statistikken, og analysene ut fra statistikken, men veldig lite på tiltak eller tilnærminger. I Danmark har de vært flinkere til å skrive om dette, altså hva man kan få til gjennom rådgivningen. Deres litteraturtilgang er større enn hos oss. På den ene siden så trenger studentene kunnskap om status, det finner vi i disse rapportene, på den andre siden så trenger de å kunne lese om hva som kan gjøres, hva de kan prøve å få til som rådgivere. Den litteraturen har vi i veldig liten grad. Videre har vi også relativt lite litteratur som handler om kjønn i skolen på norsk.

Når det gjelder film, så har jeg brukt snutter som jeg har funnet på Youtube.

Rådgiverne og lærere etterspør konkrete verktøy i utdanningen som de kan ta med seg inn i sin egen undervisning og i sin veiledning. I Danmark har de for eksempel laget et undervisningsopplegg i grunnskolen 1-9. trinn, med både elevhefte og et lærerhefte. Helt konkret og samtidig åpent i forhold til det å få til refleksjoner og diskusjoner. Slike ressurser



har vi ikke her på norsk, og det er mange som etterlyser å ha noe helt konkret å begynne å jobbe ut i fra.

Nå ser ikke jeg for meg at vi skal ha en form for verktøykasse hvor studentene skal plukke opp metoder og ta med seg i sitt eget arbeid – vi må jobbe på et litt mer høyere nivå, i det abstrakte, for å få i gang refleksjoner, og så kan studentene selv utvikle sine verktøy, sin verktøykasse. Samtidig så bør vi nok også ha noe av dette inn i undervisningen for å gjøre det praktisk, for å gi dem innspill til hvordan de kan bruke denne mer abstrakte kunnskapen i sin veiledning.

En islandsk kollega av meg, som jobber mye med disse spørsmålene gjennom populære kurs i videregående skole på Island, forteller at hun ikke begynner med læremidlene, men med en tilnærming hvor hun sosialiserer elevene inn i et tema som de var nysgjerrige på. Hun vekker deres interesse gjennom å gripe fatt i noe som ligger i deres populærkultur - i musikken, på nettet, filmer osv osv. Altså det som har med dem å gjøre. Hun har aldri brukt noen læremidler, bortsett fra det som elevene selv bringer inn. De kan komme med en avisartikkel eller en tidsskriftartikkel og si at dette provoserer meg, eller det er noe de synes er fint, og så diskuterer de ut i fra det.

Det er altså mulig med to helt ulike tilnærminger – fra et ferdig opplegg med lærebok etc som i Danmark, eller at man ikke bruker læremidler utover det som ligger i samfunnet rundt oss. Min oppfatning at vi må gjøre begge deler fordi våre studenter – lærere, rådgivere, er forskjellige. Noen må begynne med noe konkret, mens andre kan begynne med noe som er veldig flytende. Noen ønsker klare svar, noen kan ha alle dører åpne. Og dermed så må vi ha ulike tilnærminger som gjenspeiles i læremidler og metodikk.

#### *Spesielle fanesaker:*

Min kjepphest er at både det flerkulturelle og ikke minst dette med kjønnsperspektivet skal komme sterke inn i rådgivningen. I den norske tilnærmingen hvor ”ting kommer fra oven og så ned i skolen” blir en del perspektiver borte på veien fra det politiske nivået og inn i skolen, det bare forsvinner. Det gjelder også dette med kjønnsperspektivet og likestilling. Her har vi en handlingsplan for likestilling som vi har fått fra regjeringen, og som er ganske dekkende. Den smuldrer bort på veien til skolen, hvor den ikke blir tatt fram og jeg vet ikke om de vet at den en gang finnes. Så har vi noen ganske vage formuleringer i læreplanen. I den generelle læreplanen har man valgt å ikke bruke begrepet kjønn – og det gjennomsyrrer ikke fagplanene

heller – det blir omtrent ikke nevnt. Og dermed berører ikke de styringsdokumentene som står nærmest læreren disse spørsmålene. Lærerne skal riktignok kjenne til likestillingsloven, til regjeringens satsinger og handlingsplaner og stortingsmeldinger om likestilling, men det er ikke det de leser. Det er heller unntaket hvis de har satt seg godt inn i det. De tar det som er nærmest deres praksis, og det er læreplanene hvor dette ikke er et tema. De får heller ingenting i lærerutdanningen.

## **Høgskolen i Buskerud og Vestfold**

*Rådgiverstudiet* ved HIBV består av tre moduler: ”Rådgivning og kommunikasjon” 20 stp, ”Karriereveiledning” 30 stp og ”Sosialpedagogisk rådgivning” 10 stp (totalt 60 stp).

Det er et betalingsstudium på deltid med henholdsvis sju, ni og fire heldags samlinger. Det leveres i alt åtte mappeoppgaver. Det er eksamen etter hver modul bestående av en presentasjonsmappe (skriftlig del) og muntlig eksamen. I tillegg er det gruppearbeid mellom samlingene og et samlet pensum på 3100 sider. Antall studenter er mellom 20 og 30 på hvert kull.

*Karriereveiledning* 30 STP HIVE er et oppdrag fra Oslo kommune for å kompetanseheve rådgiverstaben i kommunen. Det er ni heldags samlinger. Det leveres i alt tre mappeoppgaver. Eksamen består av en presentasjonsmappe (skriftlig del) og muntlig eksamen. I tillegg er det gruppearbeid på og mellom samlingene og et samlet pensum på 1200 sider. Antall studenter har variert mellom 50 og 16, i snitt ca 25.

### **Intervju med Lars Gunnar Lingås 23.8.13:**

*Hva gjør dere for å sette større fokus på kjønn-, likestilling og nå også klassespørsmålene i utdanningen i dag?*

Særlig i Oslo-skolen har kultur- og klasseperspektivet vært veldig sentralt fordi det er så stor forskjell på østkant- og vestkant-skoler, og skolene har også et betydelig innslag med elever fra andre kulturer. I studieprogrammet her har dermed dette perspektivet nesten tvunget seg kontinuerlig fram i kraft av rådgivernes virkelighet - den virkeligheten de står i når de skal videreutdanne seg.

Derimot har det i utgangspunktet vært mindre bevissthet rundt kjønnsperspektivet fra studentenes side. Men det er berørt, og det er faktisk en relativt god fordeling mellom

mannlige og kvinnelige rådgivere. Når det gjelder Vestfold er flertallet kvinnelige rådgivere, i hvert fall i de siste kullene som jeg har hatt. I det aller første kullet jeg hadde, i 2005, var det flere mannlige rådgivere med på videreutdanninga.

Deltakelsen i ALF-prosjektet har vært en vekker også for meg som fagansvarlig til å få dette perspektivet mer inn, så det har jeg begynt med. Men på to punkter har jeg alltid berørt det. Det ene handler om det ekstremt kjønnssegregerte arbeidsmarkedet og utdanningsvalgene, altså at det i utgangspunktet er et paradoks at i likestillingslandet Norge så velger gutter og jenter så forskjellig, både utdanning og yrke. Derimot har vi hatt mindre fokus på hva rådgivere skal gjøre med det. Vi har altså stilt diagnosen men ikke gitt medisiner.

Vi har kommet ganske langt i forhold til å tenke inkludering, både i forhold til flerkulturproblematikken og funksjonsnivå, modenhet etc, altså hvordan rådgivning kan bidra til integrering og inkludering, men vi har hatt lite fokus på hva vi konkret kan gjøre for å få jenter og gutter til å velge utradisjonelt eller til å legge til rette for andre valg enn de tradisjonelle, da. Jeg har utfordra studentene – og også meg selv - på hva kan vi lære av de yrkene som faktisk har fått en økt likestilling. Da tenker jeg på medisinstudiet, legeyrket, og jeg tenker på juss og juristyrket. For der har det faktisk skjedd en betydelig utjamning.

Vi har utfordret oss selv til å reflektere over om vi kan identifisere noen sentrale faktorer. En viktig faktor er gode rollemodeller, at det for eksempel er en del fremragende kvinnelige medisinske forskere, psykiatere, professorer og superkirurger og så videre, som er kvinner. Det betyr at det har vært en inspirasjon for kvinner til å velge det yrket. Kvinner med veldig gode eksamensresultater som kan søke medisinfaget kan faktisk gjøre det fordi de har modeller å forholde seg til.

Som sosionom har jeg jo selv bakgrunn fra et veldig kvinnedominert yrke, hvor ni av ti har vært jenter. Jeg har dermed erfaring med å jobbe i et yrke som har definert seg selv som kvinneyrke, men det har vært veldig all right å være mann i det yrket, og jeg har ikke følt meg verken diskriminert eller feilplassert eller på annen måte opplevd at det ikke er likestilling. Derimot har jeg ofte reflektert over om jeg kunne ha tenkt annerledes om jeg hadde vært kvinne i et mannsyrke, at det er akseptabelt at menn går inn i kvinneyrker, mannlige sykepleiere har jo ganske høy status. Men mønsteret her er at menn som går inn i disse typiske kvinneyrkene, sykepleiere, sosialt arbeid og til dels pedagogiske yrker, de blir ledere eller skaffer seg veldig godt betalte jobber. Menn framstår er mer karrierebevisste i den sammenheng.

Vi ser det jo også i forhold til flerkulturellproblematikk, at det er fint når de har innvandrermenn og –kvinner som kan være modeller for yngre generasjoner. Folk som har gjort suksess i arbeidslivet og som kan få innvandrerungdom til å gjøre andre valg enn de som foreldrene eller familien har forventet av dem.

Jeg tror dette tar tid. Det er mange som har grodd fast i bestemte tankestrukturer i kraft av sin oppvekst slik at det er vanskelig for dem å bryte det mønsteret som forventes av dem. Det ser vi også i forhold til norske ungdommers valg at det er sterke tradisjoner for å velge det samme som slekta forventer.

Rådgiverstudenter på videreutdanningsnivå tar, i likhet med andre i skolen, likestilling som en selvfølge. Etter min mening har vi kommet svært langt hvis de bare slutter å ta det som en selvfølge og i stedet får et bevisst forhold til hva de sier til rådsøkere, at de tenker over hvilke føringer de legger inn i rådgivningsarbeidet sitt i kraft av språk og ”naturlige” valg. Dette er kjempeviktig.

#### *Læringsressurser og annet materiell:*

ALF-prosjektet har allerede vært svært nyttig i forhold til å få tips på god litteratur, hvor vi har fått fire-fem nye innspill som jeg har savnet i forhold til pensum. Deltakelsen i dette prosjektet har gjort at jeg nå har fått nye kulepunkter i studieplaner, og at vi har et mer bevisst forhold til disse to perspektivene i undervisningsplanene våre. I tillegg til pensum og tema i undervisningen, har jeg nå også etter hvert fått gode erfaringer med å gi mappeoppgaver som inneholder inkluderings- og integrasjonsproblematikk. Studentene engasjerer seg i dette, og det er viktig. Dette prosjektet har allerede har satt spor, og det arbeidet må selvsagt fortsette med flere og mer konkrete spor. Men utgangspunktet var at våre rådgiverstudenter ikke hadde noe fokus på dette, særlig dette med kjønn, men det får de nå i kraft av at det skal inngå i studieplaner og pensum.

#### *Spesielle fanesaker:*

I forhold til rådgiverutdanningene er det svært viktig at disse perspektivene ikke kommer inn som påklistede tiltak, men at det nettopp blir en integrert del av det hele. En kjepphest for oss på Høgskolen i Buskerud og Vestfold har vært å kalle dette studiet for ”helhetlig karriereveiledning i et livslangt perspektiv”. Det vil si at vi prøver å utvikle et helhetssyn på rådgivningens plass i forhold til karrierevalg. Det handler ikke bare om utdanning og yrke, men også om valg av så og si livsrealisering av sitt eget liv i et langt perspektiv. Når vi tenker

helhetlig rundt dette, så er det samtidig et signal om at perspektivene rundt kultur og kjønn må være en del av danningen og ikke noe instrumentell påklistra. Jeg ser altså ikke for meg at dette skal komme inn som noen programmerte temaer som vi skal huke av resultatene på, men det må inngå i hele verdigrunnlaget i rådgivningsarbeidet.

## **Høgskolen i Oslo og Akershus**

Høgskolen i Oslo og Akershus tilbyr et studium på 60 studiepoeng innen karriereveiledning og sosialpedagogisk rådgivning, som består av fire emner. Studiet består av følgende fire emner:

KARO6100: Karriereveiledning- grunnlag og prinsipper

KARO6200: Karriereveiledning- nettverksbygging og systemperspektiv

KARO6300: Sosialpedagogisk rådgivning- grunnlag og individperspektiv

KARO635: Sosialpedagogisk rådgivning- systemperspektiv

Hvert av de fire emnene har fire 2-dagers samlinger, altså 8 dager samling pr. semester. Mellom samlingene er det arbeidskrav. På KARO6100 og 6300 skal tre oppgaver legges i eksamensmappa. På KARO6200 og KARO6350 er det prosjekteksamen der et utviklingsarbeid eller en kartlegging skal være grunnlaget for eksamensoppgaven.

### **Intervju med Stein Løvgaard 21.11.13:**

*Hva gjør dere for å sette større fokus på kjønn-, likestilling og nå også klassespørsmålene i utdanningen i dag?*

Det flerkulturelle perspektivet jeg synes vi ivaretar brukbart. Vi har en studietur til København studentene får kjennskap til hvordan de jobber med det i København. Videre har vi gjesteforelesere, inkludert innvandrere som tar opp dette temaet. I studiet presenteres forskjellige veiledningsmetoder. Spesielt sosiodynamisk veiledning og Bente Højers variant "validation" blir presentert i denne sammenheng. Det som kalles leveroms-kartlegging, er en sentral metode innen den sosiodynamiske tradisjonen. Det går ut på at den som veiledes tegner sin nåtid og sin framtid som to store sirkler for så å lage en forbindelseslinje, en stige, mellom nåtid og en ønsket framtid med en plan for hvordan dette skal oppnås. Denne metoden har sin styrke ved sitt visuelle preg og store grad av aktivitet hos den som veiledes

ved at det er denne som tegner og skriver. Leveroms-kartlegging kan være et godt alternativ der den som veiledes har et dårlig språk.

Studentene får mulighet for å øve og praktisere denne metoden. På slutten av dette semesteret gis så en oppgave der studentene skal veilede en innvandrer med en metode som de finner passende.

I arbeidet med veiledning av etniske minoriteter i København, har utvikling av gode rollemodeller vært vektlagt med hell. Dette har igjen inspirert våre studenter. Et godt eksempel fra studiet ved Hioa på bruk av gode rollemodeller kan være studenten som jobber på Voksenopplæringa i Skedsmo og lagde yrkesmesse for innvandrere med innvandrere. Her var de opptatt av å få fram gode rollemodeller som kunne vise at mange innvandrere har fått seg jobb: Her var det lærere, sykepleiere, taxisjåførere og en rekke andre yrker. De som går på norskkurs og som kanskje ikke har vært så lenge i Norge kan på denne måten oppleve at det er det muligheter. Det er mange som har hatt suksess med å få seg jobb i Norge.

I Danmark brukes rollemodeller også ved at innvandrerungdommer som har lyktes med utdanning og ser positivt på framtida si i det nye landet møter andre innvandrerungdommer som strever med dette, og forteller hvordan de har fått det til, er noe jeg har stor tro på. Gode rollemodeller kan også være en ressurs i rådgivningsarbeidet ved utradisjonelle yrkesvalg i likestillingsperspektiv. Ved at personer som har valgt utradisjonelt forteller om sine tanker og erfaringer, blir historiene mer levende og troverdige.

Når det gjelder kjønnsperspektivet i rådgivning, hadde vi det temaet inne for noen år siden. Studentene ga dårlig tilbakemelding på temaet, de var uinteresserte i det. Tilbakemeldingene gikk på at ”dette har vi hørt om før”, ”dette angår oss ikke så veldig mye som rådgivere”, ”dette vil vi ikke ha så mye av”. En periode har vi derfor latt det ligge litt. Men det er hele tiden vært mulig å velge oppgaver i den retning, men svært få studenter har gjort det. Med dette fokuset som utradisjonelt yrkesvalg nå har fått, inkludert arbeidet i ALF, vil vi gjeninnføre temaet gjennom forelesninger på feltet f.eks. ved å spille på NHO eller LO som har ressurspersoner på dette feltet. I tillegg ser jeg for meg at vi i større grad må legge inn kjønnsperspektivet og minoritetsperspektivet obligatorisk i oppgavene. Nå er det stor grad av valgfrihet innen mappeoppgaver,-prosjektoppgaver og eksamensoppgaver, slik at den enkelte student kan velge ut fra egne interesser og i forhold til egen arbeidssituasjon. Våren 2014 så ser jeg for meg at disse to temaer innen det flerkulturelle perspektivet og kjønnsperspektivet i større grad blir obligatoriske, noe alle må innom.

### *Læringsressurser og annet materiell:*

Vi gir alle studentene våre tilgang til et e-læringsprogram som er laget ved Høgskolen på Lillehammer. Denne nettressursen inneholder mye stoff som er relevant for rådgiverstudiet. Noen av våre obligatoriske oppgaver er knyttet til for eksempel videosnutter som ligger inne der.

Kortere videoopptak av forskjellige situasjoner ville kunne være et godt redskap til bruk i rådgiverutdanningen. Det vil være nyttig med nyere korte videoer hvor studenter kan se forskjellige varianter av veiledninger, intervjuer, forskjellige problemstillinger for drøfting etc.

På vår utdanning legges det vekt på øving i veiledning mellom samlingene. Studentene skal f.eks. trene veiledning på sin arbeidsplass, enten det er på en skole, i NAV eller i en attføringsbedrift. I oppgaven skal det så rapporteres hvordan veiledningen ble planlagt og gjennomført med refleksjoner over dette. Det studentene gjør i praksis blir like viktig som det de skriver. I de større prosjektoppgavene må studentene utføre et utviklingsarbeid.

### *Spesielle fanesaker:*

Hovedsaken er at en rådgiver må se individet. Rådgiveren må ta utgangspunkt i den personen som er veisøker, og ta høyde at hvert individ er forskjellig. Det kan være spesielle forhold knyttet til minoritetsproblematikk. Men alle er vi enkeltindivider, og rådgivere hjelpe den enkelte framover til å utvikle seg, se sitt potensial og ha ferdigheter til å mestre livet i vid forstand. Det gjelder å være positiv, være hjelpende og ha en god dialog, og det aller viktigste er at de selv klarer å ta hånd om framtida si, at de er motiverte og har fått litt hjelp til det.

## **Høgskolen i Lillehammer**

Høgskolen i Lillehammer tilbyr i dag følgende rådgivningsrelevante videreutdanninger:

*Karriereveiledning* (30 stp), som er et åpen videreutdanning som rekrutterer rådgivere og lærere fra grunnskolen sammen med veiledere i NAV, UH, arbeidsmarkedsbedrifter osv.

*Videreutdanning i rådgivning 1 og 2* (60 stp) som ble startet på oppdrag fra departementet; Kompetanse for Kvalitet.

Studiene har fire samlinger pr år, hver på tre dager. Mellom samlingene jobber studentene med arbeidskrav som krever utprøving/trening på egen arbeidsplass. Sentrale hovedtema det undervises i:

- Rådgiverrollen i et endringsperspektiv
- Veiledning, etikk og kommunikasjon
- Modeller, metoder og teknikker i rådgivning/ karriereveiledning
- Rådgivning/ karriereveiledning i et samfunnsperspektiv
- Rådgivning/ karriereveiledning i et organisasjons- og nettverksperspektiv

Karriereveiledningsstudiet startet i 2003, og er dermed et studium som er i gang for 10. året på rad. Ca 50 studenter hvert år, og anslagsvis 80 % av dem kommer fra grunnopplæringen, og er lærere i ungdomsskolen eller videregående skole. Rådgiverstudiet startet for ca fire år siden, og rekrutterer 30-40 studenter pr år. Dette studiet inkluderer det sosialpedagogiske siden av feltet, altså rådgiverrollen i et større perspektiv, ikke bare karriereveiledningsbiten av den, og så er den jo konsentrert om skolen som arena.

Det er ganske mye overlapp mellom de to studiene, som igjen reflekterer at karriereveiledningsfokuset er det de aller fleste rådgivere føler at de virkelig trenger ”mat på”.

Planer om en master i karriereveiledning er også i gang, i første omgang sonderinger hvor HiL samarbeider med Vox og Høgskolen i Buskerud og Vestfold. Tanken her er at denne skal ha et bredere veiledningsfaglig fundament, men med en spiss på karriereveiledningsfaget. Fordelen med karriereveiledningsfaget er at det er mer tverrfaglig, der er NAV-veiledere, der er veiledere i arbeidsmarkedsbedrifter, veiledere i høyere utdanning, som igjen bidrar til en litt annen faglig dynamikk.

### **Intervju med Torild Schulstok 1.10.13:**

*Hva gjør dere for å sette større fokus på kjønn-, likestilling og nå også klassespørsmålene i utdanningen i dag?*

Tradisjonelt vil jeg si at noe av dette ligger implisitt i de store fortellingene. Disse studiene er såkalte hybridfag som henter kunnskap fra både pedagogikk, psykologi, sosiologi, filosofi, organisasjonsteori – det plukker kunnskap fra ulike vitenskapsfelter og setter det sammen. I



for eksempel de sosiologiske perspektivene så ligger dette med ulikt kjønn, ulik kulturell mangfold, ulik sosiokulturell bakgrunn og som en implisitt del.

I tillegg har vi tradisjonelt vært opptatt av å ha med forelesninger som går på kjønnsperspektiver for å sette det ”på kartet”. Dette har gjerne vært en dobbelttimeforelesning mot slutten av studieåret. Det samme gjelder etnisitet – som også gjerne har vært en dobbeltforelesning i siste del av studiet. Det kan hende at etnisitet har fått et litt større fokus fram til nå, fordi de aller fleste studentene som jobber i veiledning og rådgivning kjenner det fysisk på kroppen. De møter folk med ulik kulturell bakgrunn og opplever det som utfordrende på mange måter. De er ”veldig sugne” på kunnskap om hvordan de skal håndtere dette. Vi opplever ikke at rådgivere hiver (higer?) etter kunnskap om kjønn på samme måte, det er jo mer en type kunnskap man ikke tenker på i samme grad, så det har vært en forskjell. Men vi har altså alltid hatt med noe om kjønn, fordi vi har opplevd det som viktig.

Etter at ALF-prosjektet kom i gang, så har vi fått en enda større bevissthet rundt dette. Kanskje spesielt dette med kjønn, som ikke har vært drivende fra målgruppa og deres ledere igjen, på samme måte som for etnisitet og kulturelt mangfold. I dette studieåret har vi startet med forelesninger konkret om temaene allerede i høstsemesteret, det har vi ikke gjort før. Nå på andre samling på rådgiverstudiet så har vi viet fire timer til forelesning og diskusjoner rundt dette med kjønn, som er et betydelig løft fra tidligere år. Det manifesterer seg også i undervisningsplanene våre ved at vi legger tidligere trykk på det der.

Vi har også i større grad knyttet disse perspektivene inn i arbeidskrav. Disse har ofte rot i problembasert læring hvor studentene tar tak i valgfrie problemstillinger ut i fra der de er. Her har de tidligere hatt en større frihet i å plukke temaer helt fritt, mens nå styrer vi disse til en viss grad med noen underspørsmål hvor denne dimensjonen er med. Altså hva betyr kjønn i dette bildet, ut i fra det de skriver om, hva betyr kulturell mangfold etc.

Når det gjelder muntlig eksamen på vårparten, så er vi nå mer bevisste på å utfordre studentene på disse perspektivene når de var oppe til eksamen. Dette var helt påfallende, så mye har skjedd med studentene.

Undervisningsplanen har vi da endret på ved at vi får temaene inn tidligere på samlinger. Når det gjelder pensum så har vi tatt med to artikler i kompendiet som ikke var med før, og vi har i større grad også lagt inn rapporter osv i det nettbaserte læringsmiljøet (Fronter) som selvvalgt type pensum. Vi har altså gjort den type stoff mer tilgjengelig for studentene.

Når det gjelder planer vi ikke har realisert enda, så er dette spesielt knyttet opp mot arbeidskravsjobbinga. Nå har vi kommet med noen små innspill til det første arbeidskravet, og dette skal vi stramme enda mer til når de går i gang med de neste arbeidskravene. På karriereveiledningsstudiet har vi det siste store arbeidskravet på vårparten, og dette handler om å jobbe med sin egen rolle og feltet karriereveiledning på egen arbeidsplass, i samarbeid med andre aktører. Det blir altså en dreining i fokus fra den mer individuelle veiledninga over mot det strukturelle og systemet de er en del av. Der har vi tenkt å legge noen sterkere føringer på arbeidskravet slik at kjønn- og mangfoldperspektivene ivaretas. Vi har en klar formening om at dette arbeidskravet kan egne seg godt til ”å pushe” disse perspektivene på studentene. Ikke bare for sin egen del, men de må tenke det inn på sin arbeidsplass, inkludert hvordan kollegaene, lederne og samarbeidspartnere forholder seg til disse temaene. Det handler dermed ikke bare om egen bevissthet over mot den målgruppa de veileder, men mer mot veiledningsfeltet som system.

#### *Læringsressurser og annet materiell:*

Disse videreutdanningene er lagt opp med få samlingsdøgn og det er mange temaer som skal inn. Det betyr at når vi har studentene fysisk på høgskolen, så ”sloss” vi hele tiden om tematikker som må taes opp. Jeg ønsker meg derfor et pedagogisk opplegg som studentene i større grad kan jobbe med mellom samlingene, som er gjennomtenkt og i form av en nettmodul som er godt tilrettelagt og som fungerer i forholdt il å bevisstgjøre studentene på denne tematikken uten at vi nødvendigvis må bruke veldig mye tid på samlingene på det (jf. *flipped learning*). Så det kunne jeg ønske meg at vi hadde, det er jo ressurser til bruk i studiene.

Hvis vi skal tenke neste nivå igjen, at disse studentene også lager sin egen verktøykasse som de tar med tilbake til egen arbeidsplass - til møtet med elevene og kollegaer og så videre – er det også en utfordring å skaffe seg oversikt over alt som finnes på markedet. Vi vet det finnes en god del, men dette må samles, vi må finne ut hva som eventuelt mangler og lage den pedagogiske rammen for det. Der gjenstår det mye, dette er en spennende og upløyd mark å ta tak i.

#### *Spesielle fanesaker:*

Et overordnet perspektiv er at vi trenger å jobbe enda mer med å formulere de gode begrunnelsene for hvorfor dette er viktig. Hvorfor skal rådgivere bidra til mer uavhengig

kjønnsvalg, spesielt på kjønn? Når det gjelder etnisitet og kulturelt mangfold så gir det seg mer selv. Men med kjønn trenger vi å jobbe med hvorfor, både overfor oss selv og studentene, de gode begrunnelsene må på bordet som ikke nødvendigvis bare handler om at vi er et instrument for NHO for å få flere jenter inn i ledende stillinger eller som ingeniører etc. Jeg har noen tanker om det, men jeg ønsker at det er noe vi i ALF-prosjektet skal bli enda mer eksplisitt uttalte på. For at akkurat det med kjønn er ganske touchy. Her på HiL har vi brukt en forsker som er litt kontroversiell og fargerik, og som på den ene siden dermed skaper engasjement fordi hun tenner noen, samtidig som det da er noen som blir provosert og tar helt avstand. Så det er en utfordring – er det den riktige måten å gjøre det på? Jeg tror det er riktig som én bit, men samtidig er det viktig å ha noen andre som klarer å gi noen andre begrunnelser, mer balanserte begrunnelser, sånn at vi kan få alle til å tenke at jo, dette er faktisk viktig. Men da må vi nok jobbe mer med å formulere for oss selv de gode begrunnelsene, så det er en ting som jeg brenner for.

En annen viktig sak gjelder utfordringen med å passe seg for ikke ”å pinpointe” for mye – spesielt dette med kjønn må være integrert i en helhet uten at det blir sånn ”nå skal vi jobbe med kjønn”. Det er en utfordring å gjøre på en god måte slik at det blir troverdig, og der har vi nok mye å lære av hverandre.

I forhold til å integrere disse perspektivene i organisasjonen, så handler dette for det første om å nettopp ha de gode begrunnelsene for oss selv og klarer å begrunne dem, så vil vi hjelpe våre rådgivere til å også kunne formulere gode begrunnelser og ta tilbake til sin arbeidsplass. Men det holder ikke bare med begrunnelser, det er her verktøykassa kommer inn. Hva slags verktøy har de da for å sette det på agendaen, både overfor sine kollegaer og ledere igjen, men også overfor elevene. Så her må vi tenke de to nivåene sammenhengende, eller som en helhet, og samtidig jobbe med de på hvert sitt plan.

Jeg tror jo at de aller fleste av våre utdanninger har et fokus som spenner både fra ”en-til-en”-veiledning og gruppeveiledning hvor det er rådgivers kompetanse i den enkelte situasjon som betyr noe, til også å handle om rådgivers evne til å være en slags endringsagent, en pådriver for at rådgivningsfaget utvikler seg på skolen. Altså at lærere, teamlærere, kontaktlærere, alle står bak for å bygge opp elevenes valgkompetanse, identitetsbygging, dannelse og disse fine tingene.



## VI. Utlysning og søknad

### Kunngjøring av oppdrag om videreutvikling av utdanningstilbudene i rådgiving, med spesielt fokus på å styrke flerkulturelle og kjønnslikestillingsperspektiver

#### Bakgrunn

I forskrift til opplæringsloven kap. 22 knyttes rådgivningen til noen sentrale utdanningspolitiske prinsipper innenfor samfunnsmandatet: Rådgivningen skal bidra til å utjevne sosiale forskjeller, til integrering av etniske minoriteter og skal sikre at elevene gjennomfører det 13-årige utdanningsløpet. Rådgivningen skal også ivareta et likestillingsperspektiv ved å bidra til at elever får den hjelpen de trenger for å utnytte og utvikle egne ressurser, uten hensyn til tradisjonelle kjønnsroller.

Det er behov for å styrke skolens rådgiving, slik at den i større grad er i tråd med disse prinsippene. Det er forskning som viser at det er lite fokus på kjønnslikestilling i skolen og i skolens rådgiving (bla. Støren m.fl., 2010, Mathiesen m.fl., 2010). Samtidig har Norge et av den vestlige verdens mest segregerte arbeidsmarkeder, mht kjønn. Det er også systematisk skjevrekuttering i utdanningssystemet. Når det gjelder det flerkulturelle feltet, så får vi stadig flere med annen kulturell bakgrunn i Norge, og forskning viser at skoler og rådgivere selv, etterspør mer kompetanse om det flerkulturelle feltet/minoriteter (bla. Buland m.fl., 2011)<sup>28</sup>.

#### Oppdraget

Utdanningene i rådgiving er sentrale for å møte utfordringene beskrevet over: Hva kan gjøres gjennom utdanningene, for at kjønnslikestilling og det flerkulturelle feltet i større grad ivaretas i skolen og skolens rådgiving?

Målgruppe: (ansatte i) rådgiver-/lærerutdanningene i UH-sektoren.

Overordna mål: å videreutvikle utdanningstilbudene i rådgiving, slik at skolen i større grad kan ivareta flerkulturelle og kjønnslikestillingsperspektiver, i rådgivingen som gis i skolen.

#### Delmål:

- 4) Oppdragstaker skal sette fokus på og øke kunnskapen hos de UH-institusjoner som har ansvar for utdanningene, om betydningen av flerkulturelle og kjønnslikestillingsperspektiver i rådgivingen. Dette kan gjøres gjennom å gjøre materiell og fagstoff tilgjengelig, gjennom nettverksarbeid, seminarer, konferanser o.l., samt gjennom måten en velger å organisere oppdraget på (med arbeids- fag- og ressursgrupper etc.).
- 5) Oppdragstaker skal bidra til å utvikle utdanningstilbudene i rådgiving, gjennom å påvirke tilbudenes innhold og form.

Herunder:

---

<sup>28</sup> Støren, Liv Anne m.fl. "Likestilling er jo ikke lenger det helt store", NIFU STEP Rapport 15/2010, Mathisen, Ida H. m.fl.: "Kjønn i skolens rådgiving – et glemt tema?", Sintef 2010, Buland, Trond m.fl. "Skolens rådgiving: På vei mot framtida, men med ulike fart"?, Sintef 2011

- gjøre relevant fagstoff tilgjengelig, for både ansatte i UH og rådgiverstudenter
  - utarbeide materiell eller opplegg til bruk i utdanningene
  - vurdere og skissere hvordan utdanningstilbudene kan videreutvikles, bla. med tanke på at det å integrere flerkulturelle og kjønnslikestillingsperspektiver ikke bare er rådgivers ansvar, men hele skolens.
- 6) Sørge for en god forankring av arbeidet i de relevante UH-institusjonene, slik at nye perspektiver, konsepter og modeller faktisk kan implementeres.

### Organisering

Udir ønsker at en UH-institusjon tar på seg ansvaret som vertsinstitusjon. Vertsinstitusjonen får ansvar for å etablere og lede en arbeidsgruppe bestående av ansatte i UH-sektoren, knyttet til rådgiverutdanningene. Arbeidsgruppa skal ha 3 – 6 medlemmer fra andre relevante UH-institusjoner, og deltakerne bør representere en viss geografisk spredning.

Arbeidet starter opp høsten 2012, når vertsinstitusjon er valgt (innen 15/11-12).

### Økonomi

Vertsinstitusjonen får inntil kr. 500 000 til arbeidet for høsten 2012 og 2013. Pengene utbetales i 2012. Vertsinstitusjonen forvalter midlene ovenfor de øvrige deltakerne i arbeidsgruppa. Det skal lages budsjett for dette.

### Faggruppe

Det skal etableres en faggruppe, hvor representanter fra alle UH-institusjoner i landet som tilbyr utdanning i rådgiving inviteres til å delta. Faggruppa skal få tilgang til informasjon, kunnskap og ressurser som arbeidsgruppa fremskaffer, samt ha mulighet til å gi innspill på dette. Faggruppa er også viktig med tanke på forankring av arbeidet i de ulike UH-miljøene/utdanningene.

### Ressursgruppe

Det skal etablere en ressursgruppe, med representanter fra relevante miljøer og organisasjoner. For eksempel IMDI, Nafo, Likestillingssenteret og rådgivere/ansatte i skolen. Ressursgruppa skal gi faglige råd og innspill til arbeidsgruppa underveis i arbeidet.

### Rapportering og møter

Vertsinstitusjonen er ansvarlig ovenfor oppdragsgiver (Udir) og skal rapportere 2 ganger pr. år på framdrift og økonomi. Det skal være møter med oppdragsgiver knyttet til rapporteringene, samt møter/kontakt ved behov. Direktoratet ønsker å være i dialog om forståelsen og utformingen av oppdraget, i oppstarten og underveis. Direktoratet vil kalle inn til disse møtene, samt dekke kostnadene ved dem (reiseutgifter mm).

### Søknad

Institusjoner som kunne tenke seg rollen som vertsinstitusjon sender en søknad om dette via Mercell innen 1/11- 12.

Søknaden skal inneholde:

- En redegjørelse for hvordan en vil løse oppdraget – jf. mål og delmål over.
- En beskrivelse av konkrete leveranser knyttet delmålene 1 – 3 over.
- En beskrivelse av ansvarlige personer ved vertsinstitusjonen, samt hos aktuelle samarbeidspartnere, med kort CV.
- En redegjørelse for organisering og roller.
- En redegjørelse for arbeidsgruppas, faggruppas og ressursgruppas sammensetning og roller. Vertsinstitusjonen er ansvarlig for leveransene i prosjektet ovenfor oppdragsgiver (Udir), men samarbeidspartneres roller bør redegjøres.
- En plan med budsjett for arbeidet.
- Utdanningsdirektoratet benytter Mercells elektroniske konkurransegjennomføringsverktøy ved våre offentlige anskaffelser. Bekreftelse av at man leverer et tilbud skal derfor gjøres elektronisk i Mercells system ved at man trykker på fanebladet ”Gi tilbud”.
- Leverandører som ikke er brukere hos Merzell, eller har spørsmål knyttet til funksjonalitet i verktøyet, kan ta kontakt med Merzell Support på tlf: 21 01 88 60 eller på e-post til: [support@mercell.com](mailto:support@mercell.com).

Det anbefales at tilbudet leveres i god tid før fristens utløp, f.eks. minimum 1 time før tilbudsfristens utløp.

- Skulle det komme tilleggsinformasjon fra Oppdragsgiver som fører til at Tilbyder ønsker å endre tilbudet sitt før tilbudsfristen utgår, kan Tilbyderen gå inn og åpne tilbudet, gjøre eventuelle endringer og levere på nytt helt inntil tilbudsfristen utgår. Det sist leverte tilbudet regnes som det endelige tilbudet.

Tilbudet krever elektronisk signatur ved levering.

Tilbyderen vil under innlevering av tilbudet bli bedt om en elektronisk signatur for å bekrefte at det er en aktuell tilbyder som har sendt inn tilbudet. Elektronisk signatur kan skaffes på [www.commfides.com](http://www.commfides.com), [www.buypass.no](http://www.buypass.no) eller [www.bankid.no](http://www.bankid.no).

Det gjøres oppmerksom på at det kan ta noen dager å få levert elektronisk signatur, slik at denne prosessen settes i gang så snart som mulig.

- Kommunikasjon

All kommunikasjon i prosessen skal foregå via Merzellportalen, [www.mercell.no](http://www.mercell.no).

All kommunikasjon blir loggført. Når man som leverandør er inne på konkurransen, skal man velge fanebladet Kommunikasjon.

## Tildeling

Utdanningsdirektoratet behandler søknadene og tildeler oppdraget til en institusjon innen 15/11-12.

Tildeling skjer på bakgrunn av en helhetsvurdering, hvor oppdragsforståelse, organisering og plan inngår.



## Søknad om utlyste midler knyttet til

### **Videreutvikling av utdanningstilbud i rådgivning, med spesielt fokus på flerkulturelle og kjønnslikestillingsperspektiver**

Det vises til kunngjøring av oppdrag fra Utdanningsdirektoratet av 27.9.2012.

Høgskolen i Lillehammer søker med dette om å ta på seg ansvaret som vertsinstitusjon for at oppdraget blir gjennomført i tråd med Utdanningsdirektoratets intensjoner. Søknaden bygger på en forutsetning om at oppdraget løses som et samarbeid mellom sentrale universiteter og høyskoler (UH) som i dag tilbyr rådgivningsrelevant videreutdanning.

#### **Bakgrunn:**

I de senere årene har omfanget av videreutdanningstilbud i rådgivning/karriereveiledning som er relevante for rådgivere og lærere i grunnskolen vært økende. Noen av disse tilbudene er knyttet til Kompetanse for kvalitet, andre er utenfor. Tilbudene varierer i lengde, vektlegging av innholdskomponenter, grad av campusundervisning versus nettundervisning, hvordan de er finansiert, i hvilken grad de har lokal eller nasjonal tilknytning osv. Selv om alle disse tilbudene mer eller mindre adresserer problemstillinger knyttet til likestillings- og flerkulturelle perspektiver i rådgivning, skjer det med ulik vektlegging og tilnærming. Med hensyn til en nasjonal kvalitetsutvikling av utdanningstilbudene, ser vi det derfor som nyttig og viktig å etablere noen gode arenaer for at denne tematikken kan settes på dagsorden.

#### **Forståelse av oppdraget:**

Slik vi forstår oppdraget, er det et overordnet mål at kompetanseutvikling i regi av offentlige norske universitet og høyskoler skal bidra til at skolenes personell i større grad er seg bevisst viktige perspektiver og utfordringer knyttet til kjønnslikestilling og flerkulturelle problemstillinger når ungdom gjør sine valg.

I denne sammenheng blir det viktig at vi tar tak i både:

1. generell kvalitetsutvikling, spredning og forankring av hensiktsmessige undervisningsopplegg i dagens utdanninger
2. strukturelle utfordringer ved dagens system for etter- og videreutdanningstilbud på feltet.

De rådgivningsrelevante videreutdanningene som eksisterer i dag er i stor grad tilpasset arbeidstakere i full jobb, og har derfor relativt lite fellesundervisning på campus. Et sentralt



delmål blir dermed å kunne utvikle gode undervisningsopplegg omkring disse temaene som også kan brukes fleksibelt via nettet. Selv om flere av disse videreutdanningene etter hvert også rekrutterer et økende antall lærere som ikke har en rådgiverfunksjon, er det langt frem til at vi når det store flertallet i et lærerkollegium. At vi etter hvert klarer å utvikle en god plan for hvordan vi kan øke etterutdanning på feltet, blir også avgjørende.

## Mål og tiltak

Det overordnede målet om å videreutvikle utdanningstilbudene i rådgiving, slik at rådgivingen som gis i skolen i større grad kan ivareta flerkulturelle og kjønnslikestillingsperspektiver, må etter vår oppfatning vurderes i et kortere og et lengre perspektiv.

I et lengre perspektiv vil det være et naturlig mål at alle norske UH institusjoner som tilbyr rådgivningsrelevant videreutdanning, besitter et felles bearbeidet kunnskapsgrunnlag, didaktiske opplegg med oppdatert materiell og kvalitetsmessig gode læringsressurser som fleksibelt kan implementeres i undervisning, både på campus og gjennom fleksible opplegg via nett. Videre er det et mål at perspektiver knyttet til kjønnslikestilling og flerkulturalitet i større forankres i Ny grunnskolelærerutdanning. Eksempelvis bør det legges til rette for at flere studenter kan utforske problemstillinger knyttet til kjønnslikestilling og flerkulturalitet gjennom praksisoppgaver og bachelor oppgaver.

I et kortere perspektiv, i dette tilfelle innen utgangen av 2013, ser vi følgende aktiviteter/prosesser som hensiktsmessig å sette i gang for å understøtte mål og delmål fremsatt i oppdragskunnngjøringen:

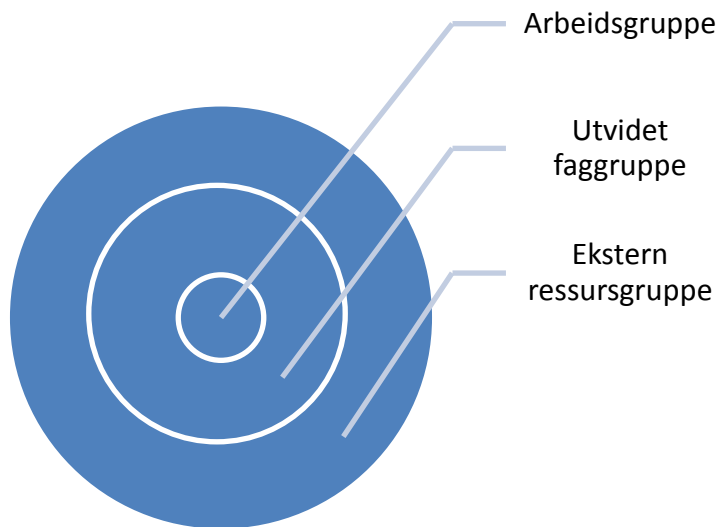
- Etablere en hensiktsmessig nettverksstruktur som balanserer forholdet mellom bredde og dybde, - *dybde* gjennom at det etableres en arbeidsgruppe som får midler og mandat til å kunne arbeide i dybden med problemstillingene/perspektivene, og *bredde* gjennom at hele UH sektoren og andre relevante innstanser inviteres inn diskusjonene (jf punkt om organisering)
- Starte arbeidet med felles kartlegging og pedagogisk bearbeidelse av nyere forskning og praksiserfaringer vedrørende likestillings- og flerkulturelle perspektiver i rådgiving.
- Lage en plan for videreutvikling av relevante læremidler og materiell som kan gjøres tilgjengelig for hele UH sektoren. I tilknytning til denne planen vil det også bli utviklet ideer, modeller og arbeidsformer som kan være særlig egnet til å forankre bruken av fagstoff og materiell innen feltet
- Lage en plan for forankring, studieplanbearbeidelse og implementering av fagstoff/materiell og undervisningsopplegg i de eksisterende utdanningene.
- Lage en plan for hvordan undervisningsoppleggene kan brukes for å nå større deler av skolens personell enn kun rådgivere. Her vil vi bla utvikle implementeringsstrategier inspirert av skolebasert utviklingsarbeid, distribuert ledelse og instructional leadership.
- Arrangere et større fagseminar for UH sektoren

## Organisering av arbeidet:

Vi har etablert en arbeidsgruppe bestående av representanter fra seks geografisk spredte høyskoler (se tabell på siste side). Denne arbeidsgruppen vil utgjøre motoren i arbeidet med å innhente nyere forskning og praksiserfaringer for deretter å utvikle undervisningskonsepter. Arbeidsgruppen vil møtes tre ganger i 2013 i tillegg til på det større seminaret, og vil i mellomperiodene arbeide individuelt med oppgaver vi i fellesskap blir enige om.

Videre er målet er å etablere en utvidet faggruppe som består av så mange som mulig av de som underviser i rådgivningsrelevante temaer ved universiteter og høyskoler. Representantene i arbeidsgruppa sørger for å invitere inn i arbeidet relevante fagpersoner både internt på egen institusjon og på samarbeidende høyskoler/universitet i sin region. Gjennom å arrangere et årlig seminar får den utvidede faggruppen mulighet til og møtes for å ta del i problemstillingene, kompetanseutviklingen og FoU arbeidet som gjøres på feltet.

Vi vil også kartlegge og kontakte eksterne ressursmiljøer for å få tilgang til erfaringer fra praksisfeltet og til ny forskning fra eksterne forskningsmiljøer. I tillegg ønsker vi å etablere en liten referansegruppe bestående av rådgivere i feltet. Der det er hensiktsmessig vil personer fra eksterne ressursmiljøer og referansegruppen inviteres med på møter/seminar.



## Ansvarsfordeling:

Høgskolen i Lillehammer som vertsinstitusjon vil ha ansvaret for å koordinere arbeidet, kalle inn til møter i arbeidsgruppen, skrive referat, ta initiativ overfor de ulike bidragsyterne i utvidet faggruppe og ekstern ressursgruppe, rapportere til oppdragsgiver og arrangere faglig seminar.

Representantene i arbeidsgruppen har et felles ansvar for å innhente og bearbeide nyere forskning og praksiserfaringer for deretter å videreutvikle relevante og oppdaterte problemstillinger og undervisningsopplegg knyttet til flerkulturelle og kjønnslikestillings perspektiver i rådgivning. Videre har arbeidsgruppen et felles ansvar for å forankre arbeidet

ved egen institusjon samt å invitere inn andre fagpersoner i diskusjonene - både internt på egen institusjon og overfor samarbeidende universiteter og høyskoler i egen region. Alle representantene i arbeidsgruppen forplikter seg til å bidra til et faglig godt fellesseminar.

### Deltakeroversikt

Institusjon	Representant i arbeidsgruppa	Ansvarlig	Aktuelle bidragsyttere i utvidet faggruppe	Rådgivningsrelevante utdanningstilbud
Høgskolen i Oslo og Akershus	Stein Løvgaard	Studieleder Marit Stenberg	Tron Ingar + fagmiljø knyttet til minoritets-språklige og fagmiljø på Hioa knyttet likestillingsperspektiver	Karriereveiledning, 30 stp  Sosialpedagogisk rådgivning 30 stp
Høgskolen i Bergen	Inga H. Andreassen	Hedvig Rørvik	Eva Mila Lindhardt (minoritets-perspektiver)  Samarbeid med HiSF og NLA	Rådgivning 1 (under Kompetanse for kvalitet)
Høgskolen i Vestfold	Lars Gunnar Lingås	Instituttleder Ragnhild Evensen	Fagpersoner ved HiVe og HiBu knyttet til minoritetsperspektiver og likestillingsperspektiver  Samarbeid med HiBu	-Karriereveiledning 30 stp (for Oslo kommune Utdanningseteaten)  -Karriereveiledning i et livslangt perspektiv (3 moduler 20+10+30 stp)
Høgskolen i Sør-Trøndelag	Carl F. Dons	Studieleder Gun Svartås	Samarbeid med NTNU (Snefrid Tislevoll) og  HiNT (Endre Kanestrøm)	Rådgivning 2 (under Kompetanse for kvalitet)
Høgskolen i Nesna	Barbro Fosslund	Instituttleder Hanne Davidsen, Institutt for lærerutdanning	Lisbeth Flatraaker (flerkulturelle perspektiver)  Marian Børli Sivertsen	-Rådgivning 1 (vid målgruppe) -Rådgivning 2 (vid målgruppe)  -Rådgivning 1 (under Kompetanse for kvalitet)
Høgskolen i Lillehammer	Torild Schulstok	Studieleder Mårten Kae Paulsen/  Dekan Kjell Ivar Iversen	Egil Weider Hartberg, Mårten Kae Paulsen, Åshild Krüger, Sanna Sarroma (likestilling)	-Rådgivning 2 (under Kompetanse for kvalitet)  -Karriereveiledning, 30 stp

		Avd.direktør Mette Villand Reichelt		-Ulike etterutdanninger i elevvurdering og klasseromsledelse
--	--	---	--	--

Vi står gjerne til disposisjon ved eventuelle behov for avklaringer.

Lillehammer 10. oktober 2012

Kari Kjenndalen

Høgskoledirektør

Kjell Ivar Iversen

Dekan, APS

Mette Villand Reichelt

Avd. direktør, SeLL



Høgskolen i Lillehammer / Lillehammer University College  
Postboks/P. O. Box 952, 2604 Lillehammer, Norway  
Telefon/phone: (+47) 61 28 80 00

**[www.hil.no](http://www.hil.no)**