



Høgskolen i Innlandet

Handelshøgskolen Innlandet
Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap
Master Innovasjon

Hvordan kan samarbeidet mellom videregående skoler og
frisørbedrifter i Innlandet forbedre rekrutteringen?

Casestudiet om samarbeid mellom skole og bedrift.

Hanne Sun Lysbakken.
Veileder: Stine Jeanett Harby Lien

Høgskolen i Innlandet, 2024

Forord

Denne oppgaven er resultatet av mitt mastergradsarbeid ved Høgskolen i Innlandet Lillehammer som ble fullført våren 2024. Målet med dette studiet har vært å undersøke hvordan samarbeidet mellom videregående skoler og frisørbedrifter i Innlandet kan forbedre rekrutteringen til frisørfaget.

Selv siden starten av pedagogikkstudiene har jeg hatt et sterkt ønske om å arbeide med endringsprosesser, med håp om å kunne bidra positivt til samfunnet. Ideen til prosjektet oppstod gjennom diskusjoner med min veileder, Stine Jeanette Harby Lien som jeg ønsker å rette en stor takk til for uvurderlig veiledning og støtte gjennom hele prosessen. Jeg vil også takke alle informantene fra videregående skoler, frisørbedrifter og andre relevante aktører som har bidratt med tid og innsikt.

En spesiell takk går til min lille familie og mine venner som har vist tålmodighet og gitt meg støtte under arbeidet.

Prosesen har vært utfordrende, men også svært lærerik. Jeg har fått verdifull innsikt i hvordan teoretiske perspektiver kan anvendes i praksis, og hvordan godt samarbeid kan bidra til å løse praktiske utfordringer.

Til slutt vil jeg uttrykke min takknemlighet for muligheten til å fordype meg i et tema som jeg brenner for, og håper at resultatene av denne undersøkelsen kan være til nytte for videre forskning og praksis.

Hanne

Abstract

This master's thesis explores the collaboration between secondary schools and hairdressing businesses in Innlandet, focusing on how such partnerships can enhance recruitment into the hairdressing profession. The study investigates the factors that contribute to successful collaboration and recruitment, as well as the challenges faced by schools that have not succeeded in these areas. Using a qualitative research approach, data were collected through semi-structured interviews, focus groups, and document analysis. The theoretical framework includes Mintzberg's organizational theory, Scott's institutional theory, network theory, Rotter's change theory, and Hansen's strategic collaboration model. The findings reveal that effective communication, mutual trust, shared goals, and resource sharing are critical for successful collaboration. The study also highlights the need for continuous quality improvement through frameworks like EQAVET. The research concludes with recommendations for improving collaboration and recruitment strategies, emphasizing the importance of addressing both institutional and interpersonal dynamics to foster a sustainable and effective educational environment for future hairdressers.

Sammendrag

Denne masteroppgaven utforsker samarbeidet mellom videregående skoler og frisørbedrifter i Innlandet, med søkelys på hvordan samarbeidet kan forbedre rekrutteringen til frisøryrket.

Studien undersøker faktorene som bidrar til vellykket samarbeid og rekruttering, samt utfordringene som skoler som ikke har lyktes står overfor. Gjennom en kvalitativ forskningsmetode ble data samlet inn via semistrukturerte intervjuer, fokusgrupper og dokumentanalyser. Teorier som Mintzbergs organisasjonsteori, Scotts institusjonelle teori, nettverksteori, Rotters endringsteori og Hansens modell for strategisk samarbeid danner det teoretiske rammeverket for studien. Funnene viser at effektiv kommunikasjon, gjensidig tillit, delte mål og ressursdeling er avgjørende for et vellykket samarbeid. Studien fremhever også behovet for kontinuerlig kvalitetsforbedring gjennom rammeverk som EQAVET.

Avslutningsvis presenterer oppgaven anbefalinger for å forbedre samarbeids- og rekrutteringsstrategier, med vekt på viktigheten av å adressere både institusjonelle og mellommenneskelige dynamikker for å fremme et bærekraftig og effektivt utdanningsmiljø for fremtidige frisører.

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	6
2	Teori	9
2.1	<i>Mintzberg organisasjonsteori</i>	9
2.2	<i>Scotts institusjonelle teori</i>	12
2.3	<i>Nettverksteori</i>	13
2.4	<i>Endringsteori</i>	15
2.5	<i>Hansens teori om strategisk samarbeid</i>	18
3	Bakgrunn for samarbeid i Innlandet	20
3.1	<i>Antall videregående skoler og frisørbedrifter i Innlandet</i>	20
3.2	<i>Oversikt over frisørbedrifter og frisører i Innlandet</i>	22
3.3	<i>Presentasjon av case</i>	24
4	Metode	25
4.1	<i>Forskningsdesign</i>	25
4.2	<i>Utvalg (Caser)</i>	26
4.3	<i>Datainnsamlingsmetoder</i>	28
4.4	<i>Tematisk analyse</i>	35
4.5	<i>Metodevurdering</i>	38
5	Analyse, empiri og drøfting	39
5.1	<i>Hvilke faktorer bidrar til at videregående skoler i Innlandet lykkes med rekruttering og samarbeid med frisørnæringen?</i>	40
5.2	<i>Hvilke utfordringer møter videregående skoler i Innlandet som ikke lykkes med rekruttering og samarbeid med frisørnæringen, og hvilke strategier kan iverksettes for å løse disse utfordringene?</i>	52
6	Konklusjon	63
7	Refleksjon og videre forskning	66
8	Kilder	71
9	Vedlegg	76
9.1	<i>Arbeidsplan</i>	76
9.2	<i>Oversikt over informanter</i>	76
9.3	<i>Spørsmål til bedrifter</i>	77
9.4	<i>Spørsmål til Lærere i Frisør, Blomster, Interiør og Eksponeringsfag</i>	79
9.5	<i>Spørsmål til avdelingsledere</i>	81
9.6	<i>Info og samtykkeskjema</i>	82

Figurer

Figur 1: Mintzberg enkel struktur

Figur 2: Mintzberg maskinbyråkrati

Figur 3: Mintzberg profesjonelt byråkrati

Figur 4: Mintzberg divisjonaliserte form

Figur 5: Mintzberg Adhokrati

Figur 6: Oversikt over antall frisører i 2023 og prosentvis endring siden 2018 i kommuner i Innlandet

Tabeller

Tabell 1: Mintzberg organisasjonsstruktur

Tabell 2: Mintzberg organisasjonsdeler

Tabell 3: Mintzberg koordineringsmekanismer

Tabell 4: Mintzberg situasjonsfaktorer

Tabell 5: Scotts institusjonelle søyler

Tabell 6: Oversikt over nettverksteorier

Tabell 7: Søkertall for FBIE fra 2020 til 2024 i Innlandet

Tabell 8: Søkertall for FBIE fra 2020 til 2024 i Innlandet prosentandel søkere i 2024 og prosentvis endring i perioden

Tabell 9: Oversikt over skolene som tilbyr FBIE-programmet

Tabell 10: Oversikt over førsteønske søkere til vg2 frisørprogrammet ved videregående skoler i Innlandet

Tabell 11: Oversikt over vg2 frisør

Tabell 12: Oversikt over tilbud, styrker, utfordringer og søkertall ved de ulike skolene

Tabell 13: Oversikt over informantene

1 Innledning

Norge står overfor en betydelig utfordring med å sikre tilstrekkelig arbeidskraft i ulike fagfelt, med en forventet mangel på opptil 90 000 fagarbeidere innen 2035 (Kunnskapsdepartementet, 2022). I motsetning til studieforbereidende utdanningsprogrammer har yrkesfag fått et ufortjent rykte med lav status og etablerte holdninger som består av utdaterte og feiltolkede synspunkter på yrkesfagernes potensial (Bing, 2020). Denne utfordringen påvirker spesielt frisørbransjen, hvor mangelen på kompetente fagarbeidere og synkende rekruttering kan ha alvorlige konsekvenser for både enkeltindivider og Norges fremtidige næringsliv (Sandvik, 2021).

I et fylke i Norge tilbys yrkesfaglig utdanningsprogram på flere videregående skoler. Frisørfaget tilbys på vg2 nivå ved flere av disse skolene. Til tross for tilgjengeligheten av disse programmene, viser søkertallene for frisørutdanning en generell nedgang, noe som understreker behovet for forbedrede rekrutteringsstrategier.

Regjeringen iverksatte prosjektet yrkesfag og kvalifisering og bevilget 370 millioner kroner i 2022 til fylkeskommunene for å styrke arbeidet med å skape flere læreplasser. Prosjektet skulle bidra til mer fleksibilitet og tilpasninger i videregående opplæringsløp. Resultatet er at nå søker over halvparten av elevene yrkesfag; 53 % av søkere har satt vg1 yrkesfag som førstevalg (Udir, 2024). Likevel søkte 30 300 læreplass i 2021, men 6600 av disse fikk ikke læreplass, 1240 begynte på vg3 i skole, mens 1060 ble lærekandidater med mål om kompetansebevis. Resterende 4300 av søkere var ikke registrert med tilbud eller læreplass innen utgangen av 2021 (Kunnskapsdepartementet, 2022).

Regjeringen peker på svakheter i Norges opplæringssystem og mener det er for mange søkere som står uten læreplass. Derfor vil regjeringen jobbe sammen med fylkeskommunene og partene i arbeids- og næringslivet for et kraftfullt yrkesfagsløft. Ved å synliggjøre yrkesfag som relevant og attraktivt tidligere i utdanningsforløpet, skal alle parter jobbe sammen mot felles mål og skape gode arbeidsforhold og lønnsvilkår når lærlingene er klare for arbeidslivet (Kunnskapsdepartementet, 2022).

Selv om Norge har godt etablerte lærlingordninger og trepartssamarbeid på lokalt og nasjonalt nivå (Meld. St. 14, 2022-2023, s. 69), vedvarer mangel på arbeidskraft. Flere grunner til at

yrkesfaget er sårbart inkluderer at ungdommer opplever forpliktende valg i tidlig alder, manglende informasjon om videreutdannings- og læringsveier som retter seg mot både tverrfaglige bransjer og høyere utdanning, samt mangel på læreplasser (Kunnskapsdepartementet, 2023, s. 34-35).

Ifølge Næringslivets hovedorganisasjon (NHO, 2022) er det flere grunner til mangel på praksis- og læreplasser, inkludert lite motiverte yrkeselever og bedrifters usikkerhet rundt oppfølging og tilrettelegging. Bedrifter rapporterer at de opplever yrkeselever som lite kvalifiserte og mangler grunnleggende kunnskaper, noe som påvirker deres vilje til å tilby praksisplasser (NHO, 2022). I tillegg vil mangelen på praksis- og læreplasser variere med økonomiske konjunkturer, noe som påvirker bedriftenes kapasitet til å ta imot yrkeselever eller lærlinger (Meld. St. 14, 2022-2023, s. 70). Dessuten legger bedriftene stor vekt på personlig egnethet, og samfunnsendringer har ført til at mange bedriftsledere mener at elever i dag er lite rustet til arbeidslivet (Arbeidsgiverforeningen, 2021).

En annen utfordring er bedriftenes evne til å ta imot yrkeselever med behov for oppfølging og tilrettelegging. Mange bedrifter er usikre på hva som kreves for å oppfylle disse behovene og er bekymret for om de har tilstrekkelige ressurser til dette (NHO, 2022). For å dekke arbeidslivets behov er det nødvendig med en økning i rekrutteringen, gode lønns- og arbeidsvilkår, og seriøse aktører som kan forhindre sosial dumping og arbeidslivskriminalitet (Meld. St. 14, 2022-2023, s. 60). Bedriftenes største motivasjon til å videreføre faget er rekruttering, og 70 % av bedriftene mente at de må ivareta faget ved å ta inn lærlinger (Høst et al., 2013, s. 68-69).

Samarbeid mellom skoler og næringsliv fremheves ofte som en strategi for å møte omstillingsutfordringer. For å lykkes med rekruttering både i skolen og arbeidslivet, må det legges til rette for livslang læring gjennom samarbeid på tvers av virksomheter og nivåer (Kunnskapsdepartementet, 2023, s. 35). Dette krever innsats fra statlige myndigheter, NAV, fylkeskommuner, næringslivet og skolene. Økt samarbeid kan bidra til å synliggjøre hvordan yrkesutdanninger kan legge grunnlag for langsiktig kompetanseutvikling gjennom vekselvirkning mellom utdanning og arbeidsliv.

Dokumentet «European Quality Assurance in Vocational Education and Training (EQAVET)» fra EU-kommisjonen legger vekt på kontinuerlig kvalitetsforbedring gjennom en

syklus av planlegging, implementering, evaluering og gjennomgang. Implementering av slike kvalitetsrammer kan forbedre strukturen og effektiviteten i samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter i Innlandet (Vroonhof et al., 2011). Dette rammeverket fremhever betydningen av samarbeid mellom yrkesutdanningsleverandører og næringslivet for å sikre kvalitet og attraktivitet i yrkesutdanning (VET). Ved å innlemme europeiske modeller beskrevet i dokumentet, kan skoler i Innlandet forbedre sine samarbeidsstrategier ved å lære av suksessfaktorene i andre europeiske land.

Denne studien setter søkelyset på frisørnæringen i Innlandet. Ifølge Høst et al. (2013, s. 71) har frisørbransjen endret seg, med færre enkeltmannsforetak og flere aksjeselskaper, noe som påvirker både bedriftens størrelse og antall ansatte. Det er en vedvarende mangel på ferdigutdannede frisører og behov for 800 lærlinger årlig (Eidsvold & Fallmyr, 2021).

Selv om flere benytter samarbeid som en løsning, kan det på den ene siden bidra til mulige fordeler og verdiskaping. Men det er ikke enkelt å sikre et fordelaktig samarbeid, og mange samarbeid mislykkes på grunn av manglende kommunikasjon og tillit (Faems et al., 2005, s. 240). Ifølge Høst et al. (2013, s. 71) er den norske næringsstrukturen preget av små og mellomstore virksomheter, med få store bedrifter, mens videregående skoler er spredt over hele landet. Dette gir utfordringer for samarbeid og koordinering, spesielt innen frisørfaget som er en bransje med stor variasjon i bedriftstyper og størrelser.

Dette studiet undersøker hvordan yrkeslærere og fagpersoner fra næringslivet kan samarbeide om rekruttering for å utvikle fremtidig arbeidskraft innen frisørfaget i Innlandet.

Forskningsspørsmålene som denne studien søker å besvare er av avgjørende betydning for å forstå og forbedre samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter. Å identifisere hva som kjennetegner skoler som har lyktes med rekruttering og samarbeid, samt å forstå utfordringene for de som ikke har lyktes, vil gi verdifull innsikt. Denne innsikten kan informere strategier og tiltak for å forbedre rekrutteringen og kvaliteten på yrkesfaglig utdanning, noe som er avgjørende for å møte fremtidige behov i frisørbransjen.

Problemstilling ble utformet slik:

Hvordan kan samarbeidet mellom videregående skoler og frisørbedrifter i Innlandet forbedre rekrutteringen?

Ved å analysere de teoretiske perspektivene og empiriske dataene fra casestudier av videregående skoler i Innlandet, håper denne studien å gi innsikt i hvordan samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter kan forbedres. Målet er å identifisere tiltak som kan bidra til et gunstig samarbeid og styrke frisørfaglig utdanning i Norge. Denne studien søker å besvare følgende forskningsspørsmål:

FS1: Hvilke faktorer bidrar til at videregående skoler i Innlandet lykkes med rekruttering og samarbeid med frisørnæringen?

FS2: Hvilke utfordringer møter videregående skoler i Innlandet som ikke lykkes med rekruttering og samarbeid med frisørnæringen, og hvilke strategier kan iverksettes for å løse disse utfordringene?

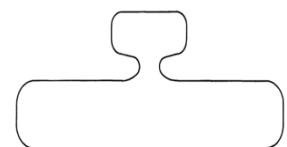
2 Teori

2.1 Mintzberg organisasjonsteori

Mintzbergs organisasjonsteori gir en omfattende ramme for å forstå hvordan organisasjoner kan strukturere seg for å operere effektivt. Teorien beskriver fem organisasjonskonfigurasjoner, sentrale organisasjons deler, koordineringsmekanismer og situasjonsfaktorer som alle kan brukes til å analysere og forbedre samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter.

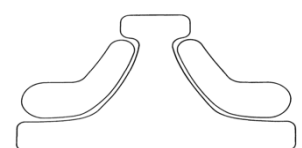
Mintzberg (1980) beskriver fem organisasjonskonfigurasjoner:

Enkel struktur: Preget av direkte tilsyn og lite formalisering, noe som er typisk for små organisasjoner. Denne strukturen kan være fordelaktig for mindre frisørbedrifter da den tillater fleksibilitet og rask tilpasning i samarbeidet med skoler, viktig i en bransje som krever rask respons på endringer i markedet og kundebehov (Mintzberg, 1980, s. 331-332).



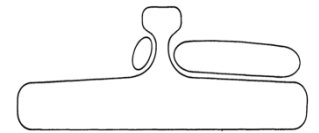
Figur 1 Enkel struktur (Mintzberg, 1980, s. 331).

Maskinbyråkrati: Kjent ved et høyt nivå av standardisering og formalisering, noe som passer for større institusjoner som videregående skoler. Skolene kan dra nytte av maskinbyråkratiske elementer for å sikre konsistens og effektivitet i samarbeidet med frisørbedrifter (Mintzberg, 1980, s. 332-333).



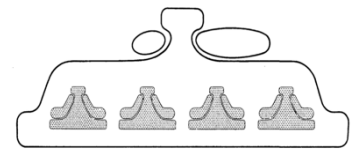
Figur 2 Maskinbyråkrati (Mintzberg, 1980, s. 333).

Profesjonelt byråkrati: Vektlegger desentralisering av makt til høyt utdannede spesialister. Relevant for skoler med kvalifiserte lærere som kan bruke sin ekspertise effektivt i samarbeid med frisørbedrifter, noe som sikrer høy kvalitet og tilpasning til bransjens behov (Mintzberg, 1980, s. 333-334).



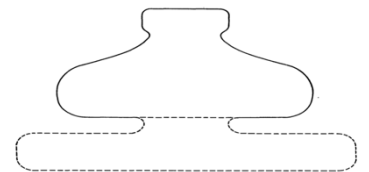
Figur 3 Profesjonelt byråkrati (Mintzberg, 1980, s. 334).

Divisjonaliserte form: Deler beslutningsmyndigheten mellom ulike divisjoner eller enheter. Dette er relevant for skoler som har etablerte samarbeidsmodeller både internt og eksternt, og kan bidra til bedre tilpasning til lokale behov (Mintzberg, 1980, s. 335).



Figur 4 Divisjonaliserte form (Mintzberg, 1980, s. 335).

Adhokrati: Fremmer fleksibilitet og innovasjon med desentralisert beslutningstaking. Dette er fordelaktig for dynamiske partnerskap mellom skoler og frisørbedrifter som krever rask tilpasning og utvikling av innovative løsninger (Mintzberg, 1979, s. 336-337).



Figur 5 Adhokrati (Mintzberg, 1980, s. 336).

I denne oppgaven ble Mintzbergs teori anvendt til å analysere data fra informanter ved ulike skoler og frisørbedrifter. Dette vil gi en forståelse av hvordan ulike organisasjonsstrukturer og koordineringsmekanismer påvirker samarbeidet og rekrutteringen.

Struktur	Formål	Anvendelse i denne oppgaven
Enkel struktur	Fleksibilitet og rask tilpasning	Frisørbedrifter vil bli analysert for å forstå hvordan fleksibilitet og rask tilpasning kan fremme effektive samarbeidsmodeller.
Maskinbyråkrati	Standardisering og konsistens	I skoler vil bli undersøkt for å se hvordan formelle prosedyrer og standardisering kan sikre konsistens i samarbeid med næringslivet.
Profesjonelt byråkrati	Autonomi og kvalitet	Vurderer hvordan læreres autonomi kan forbedre undervisningens kvalitet og relevans.
Adhokrati	Innovasjon og desentralisering	Utforsker hvordan innovasjon og desentralisert beslutningstaking kan forbedre dynamiske partnerskap.

Tabell 1 Hvordan de ulike organisasjonsstrukturene kan bidra til å forbedre samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter, med søkelys på fleksibilitet, autonomi, standardisering og innovasjon (Mintzberg, 1979).

Organisasjonsdeler	Beskrivelse
Operative kjerne	Ansatte som utfører grunnleggende arbeid, som lærere og faglærere.
Strategiske ledelsen	Toppledelsen som setter mål og strategier, som rektor og skoleledelsen.
Mellomledelsen	Koblingen mellom strategisk ledelse og operativ kjerne, som avdelingsledere.
Teknostrukturen	De som designer systemer og prosedyrer, som rådgivere og administrativt personale.
Støttestrukturen	Støttende tjenester som IT og HR.

Tabell 2 Mintzberg identifiserer fem grunnleggende deler av en organisasjon som kan belyse samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter (Mintzberg, 1979, s.19-35).

Koordineringsmekanismer	Beskrivelse
Gjensidig tilpasning	Uformell koordinering gjennom direkte kommunikasjon.
Direkte tilsyn	En person har ansvaret for andres arbeid.
Standardisering av arbeidsprosesser	Prosedyrer og regler for å sikre konsistens.
Standardisering av resultater	Fokus på mål og måloppnåelse.
Standardisering av ferdigheter	Krav til ferdigheter og utdanning.
Standardisering av normer	Felles verdier og kultur.

Tabell 3 Koordineringsmekanismer, Mintzberg beskriver seks koordineringsmekanismer som kan forklare hvordan arbeid er koordinert i organisasjoner (Mintzberg, 1979, s. 35-64).

Situasjonsfaktorer	Beskrivelse
Alder og størrelse	Eldre og større organisasjoner har mer formaliserte strukturer.
Teknisk system	Teknologien som brukes påvirker strukturen.
Omgivelser	Ulike miljøer krever ulike strukturer.
Maktforhold	Fordelingen av makt i organisasjonen påvirker strukturen.

Tabell 4 Situasjonsfaktorer, Mintzberg identifiserte flere situasjonsfaktorer som påvirker organisasjonsstrukturer (Mintzberg, 1979, s. 227-297).

Bruken av Mintzbergs teori kan bidra med å identifisere hvilke organisasjonsstrukturer som er mest effektive for å fremme samarbeid og rekruttering. For eksempel kan en enkel struktur i en frisørbedrift fremme fleksibilitet og rask tilpasning, noe som er relevant for å forstå hvordan skoler kan tilpasse seg samarbeidsbehovene i frisørbransjen. Mintzbergs organisasjonsteori gir en sterk ramme for å analysere og forbedre samarbeidet mellom videregående skoler og frisørbedrifter. Ved å forstå de forskjellige organisasjonsstrukturene kan vi identifisere hvilke tilnærminger som vil være mest effektive i ulike kontekster. Dette vil bidra til å sikre at utdanningen forblir relevant og tilpasset arbeidsmarkedets behov, samtidig som det styrker rekrutteringen til frisørfaget.

2.2 Scotts institusjonelle teori

Scotts institusjonelle teori gir en omfattende forståelse av hvordan organisasjoner opererer innenfor rammeverk av regler, normer og kulturelle overbevisninger (Scott, 2008). Scott identifiserer tre søyler som opprettholder institusjoner: regulativ, normativ og kulturell-kognitiv. Disse søylene representerer ulike aspekter av institusjonell dynamikk som påvirker organisasjoners adferd og samarbeid.

Regulativ søyle

Den regulative søylen involverer lover, regler og forskrifter som styrer organisasjonens atferd. Dette kan omfatte formelle regler og prosedyrer som må følges for å opprettholde orden og overholde eksterne krav. I samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter kan dette inkludere utdanningsloven, arbeidsmiljølover og bransjestandarder. For eksempel kan bestemmelser om arbeidspraksis, helse og sikkerhet, samt krav til læreplaner og faglig innhold, påvirke hvordan samarbeidet struktureres og gjennomføres (Scott, 2008, s. 59). Overholdelse av disse reguleringene sikrer at samarbeidet er lovlig og effektivt, og bidrar til å etablere tillit mellom partene.

Normativ søyle

Den normative søylen omfatter verdier og normer som definerer passende og ønskelig atferd innen en organisasjon. Denne søylen representerer de uformelle reglene og forventningene som styrer adferd og interaksjoner mellom aktører. I konteksten av samarbeid mellom skoler og frisørbedrifter, kan normer og verdier variere betydelig. For eksempel kan skoler vektlegge pedagogiske verdier som læring, utvikling og elevsentrert undervisning, mens frisørbedrifter fokuserer mer på kundetilfredshet, effektivitet og forretningsmessig suksess (Scott, 2008, s. 64). Disse ulike prioriteringene kan skape utfordringer i samarbeidet, men de kan også gi muligheter for gjensidig læring og tilpasning. Ved å anerkjenne og respektere hverandres normer og verdier, kan skoler og frisørbedrifter finne felles grunnlag for samarbeid som er både produktivt og tilfredsstillende for begge parter.

Kulturell-kognitiv søyle

Den kulturell-kognitive søylen refererer til delte forståelser og kulturelle overbevisninger som former hvordan aktører oppfatter og handler innenfor sine institusjoner. Dette inkluderer de kognitive skjemaene og symbolene som påvirker aktørenes persepsjon og handlinger. For eksempel kan forståelser av profesjonell identitet, opplæringsmetoder og forventninger til

samarbeid være dypt forankret i både skolers og frisørbedrifters kulturer (Scott, 2008, s. 67). I praksis betyr dette at lærere og frisører kan ha forskjellige oppfatninger av hva som er effektiv opplæring og samarbeid, basert på deres respektive erfaringer og bakgrunner. Å skape en felles kulturell forståelse gjennom dialog og gjensidig tilpasning kan derfor være avgjørende for å styrke samarbeidet.

Institusjonelle søyler	Beskrivelse	Relevans for forskningsspørsmålene
Regulativ søyle	Lover, regler og forskrifter som styrer organisasjonens atferd.	Sikrer at samarbeidet er lovlig og effektivt gjennom overholdelse av utdanningslov, arbeidsmiljølover og bransjestandarder.
Normativ søyle	Verdier og normer som definerer passende atferd.	Bygger felles verdier og normer for produktivt samarbeid mellom skoler og bedrifter.
Kulturell-kognitiv søyle	Delte forståelser og kulturelle overbevisninger som former aktørers oppfatninger og handlinger.	Skaper felles forståelse av samarbeidsprosesser for å styrke samarbeidet.

Tabell 5 Scotts institusjonelle teori (Scott, 2008).

Ved å bruke Scotts institusjonelle teori kan vi analysere hvordan de tre søylene påvirker samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter. Dette gir innsikt i hvilke institusjonelle rammer som må tilpasses for å forbedre samarbeidet, og er spesielt relevant for forskningsspørsmålene som utforsker hva som kjennetegner vellykket samarbeid og hvordan slike praksiser kan gjennomføres ved andre skoler i Innlandet.

Scotts institusjonelle teori gir en nyttig ramme for å forstå hvordan regler, normer og kulturelle overbevisninger påvirker samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter. Ved å identifisere og tilpasse disse institusjonelle rammene kan vi utvikle strategier som forbedrer samarbeidet og rekrutteringsprosessen.

2.3 Nettverksteori

Nettverksteori gir innsikt i hvordan relasjoner og strukturer innen sosiale nettverk kan påvirke samarbeid og informasjonsflyt mellom organisasjoner. Spesielt er arbeidet til Mark Granovetter (1973) og Ronald Burt (1992) relevant for å forstå dynamikken i samarbeid mellom skoler og frisørbedrifter.

Granovetters teori om svake og sterke bånd

Mark Granovetter (1973) introduserer konseptet «the strength of weak ties», som understreker betydningen av svake bånd for å spre informasjon og skape nye muligheter. Svake bånd er

forbindelser mellom personer som ikke nødvendigvis har tette personlige relasjoner, men som kan være avgjørende for å utveksle ideer og ressurser. I konteksten av samarbeid mellom skoler og frisørbedrifter kan svake bånd mellom lærere, elever og bedriftseiere bidra til å dele kunnskap og ressurser som fremmer innovasjon og forbedring i opplæringen (Granovetter, 1973, s. 1365).

Granovetters teori forklarer hvordan relasjoner med personer utenfor menneskenes nærmeste krets kan gi tilgang til ny og verdifull informasjon. I et samarbeid mellom skoler og frisørbedrifter kan lærere og bedriftseiere benytte seg av svake bånd til å hente inn kunnskap fra ulike kilder, som andre skoler, bransjeorganisasjoner og nettverksmøter. Dette kan føre til innovasjon og forbedringer i undervisningen og opplæringen av elever. Elever kan også dra nytte av svake bånd ved å få tilgang til ulike læringsmuligheter og arbeidserfaringer gjennom praksisplasser og nettverk som skolen eller frisørbedriftene har etablert (Granovetter, 1973, s. 1366). I tillegg til svake bånd, er sterke bånd også viktige i nettverk. Sterke bånd refererer til nære og hyppige interaksjoner mellom individer, som ofte finnes mellom familiemedlemmer, nære venner og kolleger. Disse båndene er preget av høy grad av tillit og samarbeid. I samarbeid mellom skoler og frisørbedrifter kan sterke bånd mellom lærere og bedriftseiere bidra til en mer stabil og langsiktig relasjon, hvor partene lettere kan samarbeide om utfordringer og dele erfaringer (Granovetter, 1973, s. 1367).

Burts teori om strukturelle hull

Ronald Burt (1992) setter søkelys på «structural holes» og hvordan aktører kan dra nytte av hull i sosiale nettverk for å få tilgang til unike ressurser og informasjon. Aktører som kan fylle strukturelle hull, det vil si koble sammen ulike nettverkssegmenter som ellers ikke ville vært forbundet, kan oppnå strategiske fordeler. I samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter kan skoler fungere som brobyggere mellom forskjellige frisørbedrifter og omvendt. Ved å identifisere og fylle disse strukturelle hullene, kan skoler og bedrifter skape mer effektive samarbeid og forbedre informasjonsflyten (Burt, 1992, s. 18-19). I praktisk forstand betyr dette at aktører som lærere, elever og bedriftseiere som har evnen til å navigere og utnytte strukturelle hull i sine nettverk, kan samle og spre kunnskap mer effektivt. En lærer som har forbindelser til flere frisørbedrifter kan for eksempel hente inn ulike perspektiver og teknikker som kan berike undervisningen. På samme måte kan en bedriftseier som samarbeider med flere skoler få tilgang til en bredere pool av talentfulle elever for lærlingeplasser og fremtidige ansettelse (Burt, 1992, s. 20-25).

Sosial kapital

Sosial kapital spiller også en viktig rolle i dette samarbeidet. Ifølge Bourdieu (1986, s. 21-22) refererer sosial kapital til ressursene som ligger i relasjoner mellom mennesker. I samarbeid mellom skoler og frisørbedrifter kan sosial kapital manifestere seg i form av tillit, normer og gjensidige forpliktelser. Aktører som investerer i å bygge sterke relasjoner og nettverk kan dra nytte av økt tillit og samarbeidsevne, noe som kan føre til bedre koordinering og gjennomføring av felles prosjekter.

Teori	Beskrivelse	Relevans for samarbeid mellom skoler og frisørbedrifter
Granovetter (1973)	Svake bånd kan spre informasjon og skape nye muligheter gjennom indirekte relasjoner.	Kan hjelpe lærere, elever og bedriftseiere med å utveksle ideer og ressurser for innovasjon og forbedring.
Burt (1992)	Strukturelle hull representerer muligheter for strategiske fordeler ved å koble ulike nettverk.	Skoler kan fungere som brobyggere mellom frisørbedrifter, forbedre informasjonsflyt og samarbeid.
Bourdieu (1986)	Sosial kapital refererer til ressurser i relasjoner mellom mennesker, som tillit og normer.	Bygging av sterke relasjoner og nettverk kan føre til bedre koordinering og gjennomføring av prosjekter.

Tabell 6 Nettverksteori kan identifisere strategier for å optimalisere nettverk og relasjoner (Granovetter, 1973; Burt, 1992 og Bourdieu, 1986).

Nettverksteorien hjelper oss å forstå hvordan relasjoner og nettverksstrukturer kan forbedre informasjonsflyt og innovasjon i samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter. Dette er relevant for å utforske hvilke faktorer som har bidratt til vellykket samarbeid og hvordan slike modeller kan iverksettes ved andre skoler i Innlandet. Nettverksteorien gir verdifull innsikt i hvordan relasjoner og nettverksstrukturer kan styrke samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter. Ved å forstå og utnytte svake bånd og strukturelle hull kan vi fremme innovasjon og effektivitet i samarbeidet.

2.4 Endringsteori

Innovasjon driver fremtidig utvikling ved å utfordre etablerte praksiser og introdusere nye løsninger. «Ideer omsatt til en bedre praksis – innovation skaber altid merværdi» (Jensen et al., 2007, s. 24). Innovasjon er en drivkraft for endring og forbedring i mange sektorer, inkludert utdanning. Kuhn (1962) formulerte innovasjon i ulike faser, hvor eksisterende dominerende tanker og forståelser utfordres av ny kunnskap. Dette kan ses i lys av Schumpeters (1934) konsept om kreativ destruksjon, hvor tidligere praksis og tankeganger

brytes ned og erstattes av noe nytt, noe som kan være nytt for aktører, organisasjoner, eller verden som helhet (Rønning, 2021, s. 21).

Rotters (1966) teori om intern og ekstern locus of control gir innsikt i hvordan individers oppfatning av kontroll over egne handlinger kan påvirke deres atferd og motivasjon. Intern locus of control refererer til troen på at man selv har kontroll over sine handlinger og resultater, mens ekstern locus of control innebærer en oppfatning av at ytre faktorer styrer ens liv.

Intern locus of control

Individer med en sterk intern locus of control tror at de har direkte innflytelse over sine suksesser og fiaskoer. Denne troen fremmer en følelse av personlig ansvar og motivasjon for å oppnå mål. I skolesammenheng kan elever med intern locus of control vise høyere engasjement i læring, større utholdenhet ved utfordringer, og bedre akademiske prestasjoner. Disse elevene tar ansvar for egen læring, søker aktivt hjelp når nødvendig, og er mer sannsynlig å se på feil som læringsmuligheter. For lærere betyr det å fremme intern locus of control å skape et læringsmiljø der elever oppmuntres til å sette egne mål, evaluere sin fremgang, og ta ansvar for sine læringsopplevelser.

Ekstern locus of control

Individer med en sterk ekstern locus of control tror at deres skjebne er styrt av ytre faktorer som flaks, skjebne, eller andre mennesker. I skolesammenheng kan dette føre til lavere motivasjon, mindre utholdenhet, og en tendens til å gi opp når de møter motstand. Elever med ekstern locus of control kan føle at deres innsats har liten innvirkning på deres resultater, noe som kan redusere deres engasjement og vilje til å delta aktivt i læringsprosesser. For lærere er det viktig å gjenkjenne tegn på ekstern locus of control og arbeide med disse elevene for å utvikle strategier som kan hjelpe dem til å ta mer kontroll over sin læring.

I konteksten av samarbeid mellom skoler og frisørbedrifter kan Rotters teori bidra til å forstå hvordan elevers og læreres oppfatning av kontroll påvirker deres engasjement og motivasjon. For eksempel kan elever med en sterk intern locus of control være mer motiverte og ansvarlige i sin læring og praksis, noe som kan føre til bedre resultater og økt interesse for frisørfaget. Lærere med en intern locus of control er også mer tilbøyelige til å ta initiativ til å forbedre undervisningen og samarbeidet med frisørbedrifter.

Skoler og lærere kan iverksette undervisningsmetoder som fremmer intern locus of control hos elever. Dette kan inkludere:

Større ansvar for egen læring: Elever kan få ansvar for å sette egne læringsmål, planlegge hvordan de skal nå disse målene og evaluere sin egen fremgang. Dette kan gjøres gjennom prosjektbasert læring, hvor elevene selv velger temaer og metoder for sine prosjekter. Ifølge Dewey (1938, s. 112) er praktisk erfaring en essensiell del av læringsprosessen da det knytter teoretisk kunnskap til virkelige situasjoner.

Involvering i beslutningsprosesser: Involvering av elever i beslutninger som påvirker deres læringsmiljø, for eksempel valg av oppgaver eller temaer, kan øke deres følelse av kontroll og eierskap til læringsprosessen. Bandura (1997, s. 53) peker på at gjennom elevmedvirkning kan elever ta en rolle av selvvirksomhet i læringen, og når de er engasjert i å definere og forfølge sine egne mål, opplever de økt motivasjon og engasjement.

Refleksjon over egen utvikling: Regelmessig refleksjon gjennom journalføring eller diskusjoner kan hjelpe elevene med å bli mer bevisste på sin egen læringsprosess og hvordan deres innsats påvirker resultatene. Rotter (1966) argumenterer for at en følelse av kontroll og engasjement rundt læringsprosessen er viktig for effektiv læring og personlig utvikling.

Mentorordninger: Mentorordninger kan styrke elevens ansvarsfølelse og forberede dem på arbeidslivet ved å gi dem veiledning og støtte fra erfarne fagpersoner. Mentorer kan gi råd, dele erfaringer og hjelpe elevene med å sette realistiske mål. Dæhlen og Hagen (2010, s. 33) fremhever betydningen av slike ordninger som kan gi elevene muligheten til å få veiledning og støtte fra mer erfarne personer og dermed bidra til å utvikle deres indre motivasjon og ansvarsfølelse.

Rotters teori kan hjelpe oss å forstå hvordan elevens og lærers oppfatning av kontroll påvirker deres engasjement og motivasjon, noe som kan forbedre samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter. Dette er relevant for å utvikle strategier som fremmer en mer proaktiv og ansvarlig holdning hos elever og lærere. Rotters endringsteori gir en nyttig ramme for å forstå hvordan oppfatningen av kontroll kan påvirke engasjement og motivasjon i samarbeid. Ved å fremme en sterk intern locus of control kan skoler og frisørbedrifter forbedre læringsutbyttet og samarbeidet.

2.5 Hansens teori om strategisk samarbeid

Hansen setter søkelys på hvordan organisasjoner kan samarbeide effektivt for å oppnå bedre resultater. Hansen identifiserer flere nøkkelfaktorer for vellykket samarbeid, som er avgjørende for å forstå hvordan skoler og frisørbedrifter kan etablere sterke partnerskap.

T-formet ledelse

T-formet ledelse refererer til ledere som har dyp kompetanse i sitt eget fagfelt (den vertikale delen av "T") og bred kunnskap på tvers av ulike områder (den horisontale delen av "T"). Denne kombinasjonen muliggjør effektivt samarbeid på tvers av funksjoner og disipliner, noe som er spesielt relevant for skoler som må forstå både pedagogiske prinsipper og bransjebehov (Hansen, 2009, s. 46).

Delte mål og visjoner

Effektivt samarbeid krever at alle parter har en felles visjon og felles mål. Dette sikrer at alle jobber mot samme mål, noe som fremmer koordinering og reduserer konflikter. Ved å etablere felles målsettinger mellom skoler og frisørbedrifter, kan man sikre at utdanningen tilpasses bransjens behov, og dermed øke rekrutteringen til frisørfaget (Hansen, 2009, s. 47).

Gjensidig tillit og respekt

Tillit er en grunnleggende komponent i ethvert samarbeid. Organisasjoner må skape et miljø hvor tillit og gjensidig respekt er prioritert, slik at teammedlemmer fritt kan dele informasjon og ressurser. Dette gjelder også for samarbeid mellom skoler og frisørbedrifter, hvor åpenhet og tillit kan føre til bedre samarbeid og læringsutbytte (Hansen, 2009, s. 56).

Effektiv kommunikasjon

Klare og åpne kommunikasjonskanaler er essensielle for samarbeid. Dette inkluderer regelmessige oppdateringer, tilbakemeldingssløyfer og mekanismer for raskt å løse misforståelser. I partnerskapet mellom skoler og frisørbedrifter kan effektiv kommunikasjon sikre at begge parter er informert om forventninger og fremdrift, noe som forbedrer koordineringen av felles aktiviteter (Hansen, 2009, s. 65).

Formelle og uformelle nettverk

Både formelle strukturer, som komiteer og arbeidsgrupper, og uformelle nettverk er viktige for å fremme samarbeid. Formelle nettverk gir en ramme for samarbeid, mens uformelle nettverk muliggjør spontane og kreative interaksjoner. For eksempel kan lærere og frisører møtes uformelt for å diskutere nye undervisningsmetoder og bransjetrender (Hansen, 2009, s. 67).

Ressursdeling

Samarbeid krever ofte deling av ressurser som kunnskap, teknologi og personell. Effektiv ressursdeling utnytter styrkene til alle involverte parter og fører til bedre resultater. I samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter kan dette bety deling av utstyr og fasiliteter for å gi elevene praktisk erfaring som er nødvendig for deres fremtidige karriere (Hansen, 2009, s. 82).

Hansens teori gir verktøy for å utvikle og opprettholde vellykkede samarbeid mellom skoler og frisørbedrifter. Dette er relevant for å forbedre rekrutteringsprosessen og utdanningskvaliteten i frisørfaget. Hansens teori om strategisk samarbeid gir en nyttig ramme for å forstå hvordan delte mål, tillit, kommunikasjon og ressursdeling kan styrke samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter. Ved å gjennomføre disse prinsippene kan vi forbedre både samarbeidet og rekrutteringen til frisørfaget.

EQAVET-rammeverket

EQAVET-rammeverket legger vekt på kontinuerlig kvalitetsforbedring gjennom en syklus av planlegging, implementering, evaluering og gjennomgang. Implementeringen av slike kvalitetsrammer kan forbedre strukturen og effektiviteten i samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter i Innlandet (Vroonhof et al., 2011, s. 25). Dokumentet "Business cooperating with vocational education and training providers for quality skills and attractive futures" fremhever betydningen av samarbeid mellom yrkesutdanningsleverandører og næringslivet for å sikre kvalitet og attraktivitet i yrkesutdanning (VET). Disse modellene kan sammenlignes med funn fra casestudier i Innlandet for å identifisere forbedringspotensialer. I dokumentet understrekes viktigheten av partnerskap mellom utdanningsleverandører og næringslivet for å sikre høy kvalitet i yrkesutdanning (Vroonhof et al., 2011, s. 15).

Dette står i kontrast til funnene fra casestudiene, hvor det eksisterer formelle mekanismer for samarbeid, men med utfordringer knyttet til implementering og kontinuitet. Ved å innlemme

de europeiske modellene beskrevet i dokumentet, kan skoler i Innlandet forbedre sine samarbeidsstrategier ved å lære av suksessfaktorene i andre europeiske land. Dokumentet inneholder eksempler på beste praksis og innovative løsninger fra hele Europa. Disse kan være nyttige for å utvikle strategier som kan tilpasses og iverksettes i Innlandet for å forbedre rekruttering og opplæringskvalitet i frisørfaget (Vroonhof et al., 2011, s. 30). Ved å studere og tilpasse disse praksisene til lokale forhold, kan videregående skoler gjennomføre innovative løsninger som forbedrer samarbeidet med frisørbedrifter og øker utdanningens attraktivitet.

Bruk policyanbefalingene i dokumentet for å styrke argumentene for nødvendigheten av bedre samarbeidsstrategier og strukturer mellom skoler og bedrifter. Dette inkluderer å fremme sosial mobilitet, inkludering og tilpasning til arbeidsmarkedets behov (Vroonhof et al., 2011, s. 40). Ved å anvende disse anbefalingene kan videregående skoler utvikle mer inkluderende og tilpassningsdyktige samarbeidsmodeller med frisørbedrifter. Dette vil ikke bare forbedre rekrutteringen til frisørfaget, men også bidra til en mer dynamisk yrkesutdanning som møter arbeidsmarkedets behov.

3 Bakgrunn for samarbeid i Innlandet

I denne delen vil det fremheve relevant bakgrunnsinformasjon i forhold til problemstillingen, og skal gi bedre forståelse for hvordan disse informasjonene bidrar til å belyse samarbeidsutfordringene og muligens mellom videregående skoler og frisørbedrifter i Innlandet.

3.1 Antall videregående skoler og frisørbedrifter i Innlandet

I Innlandet fylke tilbys yrkesfaglig utdanningsprogram på fire videregående skoler som tilbyr Vg1 Frisør, Blomster, Interiør og Eksponeringsdesign (FBIE). Disse skolene inkluderer videregående skoler i sentrale og mer avsidesliggende områder. På vg2 frisørfaget tilbys utdanningen av flere skoler i fylket. Informasjonen viser de tilgjengelige ressursene for frisørutdanning i Innlandet. Antallet skoler og deres geografiske fordeling påvirker mulighetene for samarbeid mellom skoler og frisørbedrifter. For eksempel har skoler i mer sentrale områder med flere frisørbedrifter i nærheten bedre forutsetninger for å etablere og opprettholde samarbeid, mens skoler i mer avsidesliggende områder kan møte større utfordringer. Dette understreker behovet for å tilpasse samarbeidsstrategiene til de lokale forholdene for å øke interessen for frisørfaget og forbedre rekrutteringen.

Ifølge statistikk fra Innlandet fylkeskommune (2024) har 58% av førstegangssøkere i Innlandet søkt på yrkesfaglige utdanningsprogrammer. Det er en økende interesse for utdanningsprogrammer innen bygg- og anleggsteknikk, elektro og datateknologi, samt teknologi- og industrifag, helse og oppvekst. Imidlertid har utdanningsprogrammene innen informasjonsteknologi og medieproduksjon, håndverk, design og produktutvikling, samt frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign, færrest søkere (Utdanningsdirektoratet, 2024). Dette indikerer at selv om den generelle interessen for yrkesfaglige utdanningsprogrammer øker, er det visse programområder som opplever lavere søkertall. Dette inkluderer frisøryrket, til tross for tilgjengeligheten av programmer i flere videregående skoler i Innlandet fylke. Søkertallene gir innsikt i trender og preferanser blant unge i Innlandet. Den lavere interessen for frisørfaget sammenlignet med andre yrkesfag viser at det er nødvendig å forbedre rekrutteringsstrategiene. Dette understøtter behovet for et styrket samarbeid mellom skoler og frisørbedrifter, hvor bedriftene kan spille en aktiv rolle i å gjøre frisørfaget mer attraktivt for mulige studenter gjennom praksisplasser, bedriftsbesøk og mentorordninger.

Tabellen nedenfor viser antall søkere til utdanningsprogrammet Frisør, Blomster, Interiør og Eksponeringsdesign (FBIE) fra 2020 til 2024, samt prosentandel av søkere i 2024 og prosentvis endring i perioden. Den viser en generell økning i antall søkere til FBIE-programmet over de siste fem årene, med en økning fra 78 søkere i 2020 til 99 søkere i 2024. Dette representerer en prosentvis økning på 27% over perioden. I 2024 utgjør søkerne til dette programmet 2% av den totale søkerandelen. Søkertallene har variert noe, med en nedgang i 2022, men har generelt vist en oppadgående trend, noe som indikerer økt interesse for utdanningsprogrammet innen frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign.

Utdanningsprogram	2020	2021	2022	2023	2024	%- andel søkere 2024	%- endring i perioden
Frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign	78	85	74	88	99	2	27

Tabell 7 Søkertall for FBIE fra 2020 til 2024 i Innlandet, prosentandel søkere i 2024 og prosentvis endring i perioden.

Tabell 10 viser antall søkere til vg1 Frisør, Blomster, Interiør og Eksponeringsdesign (FBIE) programmet i en bestemt region fra skoleåret 2020 til 2024.

Skole	Program	Førsteønskesøkere med ungdomsrett fra eget fylke	Førsteønskesøkere totalt
Skole A	FBIE	22	26
Skole B	FBIE	25	26
Skole C	FBIE	44	49
Skole E	FBIE	8	9

Tabell 8 Søkertallet for skoleår 2023-2024 (Innlandet fylkeskommune).

I Tabell 11 er det en oversikt over skolene som tilbyr FBIE-programmet. Det er verdt å merke seg at en av skolene har dobbelt så mange søkere som de andre skolene (Innlandet fylkeskommune, 2024a). Dette indikerer en klar forskjell i antall søkere mellom skolene som tilbyr FBIE-programmet i denne regionen, med en skole som skiller seg ut med betydelig høyere interesse blant søkerne sammenlignet med de andre skolene.

Skole	Program	Førsteønskesøkere med ungdomsrett fra eget fylke	Førsteønskesøkere totalt
Skole A	vg2 frisør	10	12
Skole B	vg2 frisør	15	18
Skole D	vg2 frisør	2	3

Tabell 9 Oversikt over førsteønske søkere til vg2 frisørprogrammet ved videregående skoler i Innlandet (Udir, 2024).

Tabell 12 viser antall førsteønske søkere til vg2 frisørprogrammet ved tre videregående skoler. Den gir også en oversikt over hvor mange av disse søkerne som har ungdomsrett fra eget fylke, samt totalt antall førsteønske søkere. Den fremstiller at en av skolene har det høyeste antallet førsteønske søkere, både med ungdomsrett fra eget fylke og totalt, mens de andre skolene har færre søkere (Udir, 2024).

	2021	2022	2023	2024
FDFRI2 - Frisør	550	508	499	546
FDFRI3 - Frisørfaget		307	303	304

Tabell 10 Oversikt over vg2 frisør (Udir, 2024a).

Tabell 13 viser antallet søkere til vg2 frisørfaget, samt antallet søkere til lærlingplasser innen frisørfaget. Det illustrerer også at en av skolene skiller seg ut med det høyeste antallet søkere til vg2 frisørfaget, mens de andre skolene har færre søkere (Innlandet fylkeskommune, 2024a). Det er tydelig at en av skolene har lyktes med rekrutteringen til vg2 frisørfaget, med betydelig flere søkere enn de andre skolene som tilbyr dette utdanningsprogrammet i regionen.

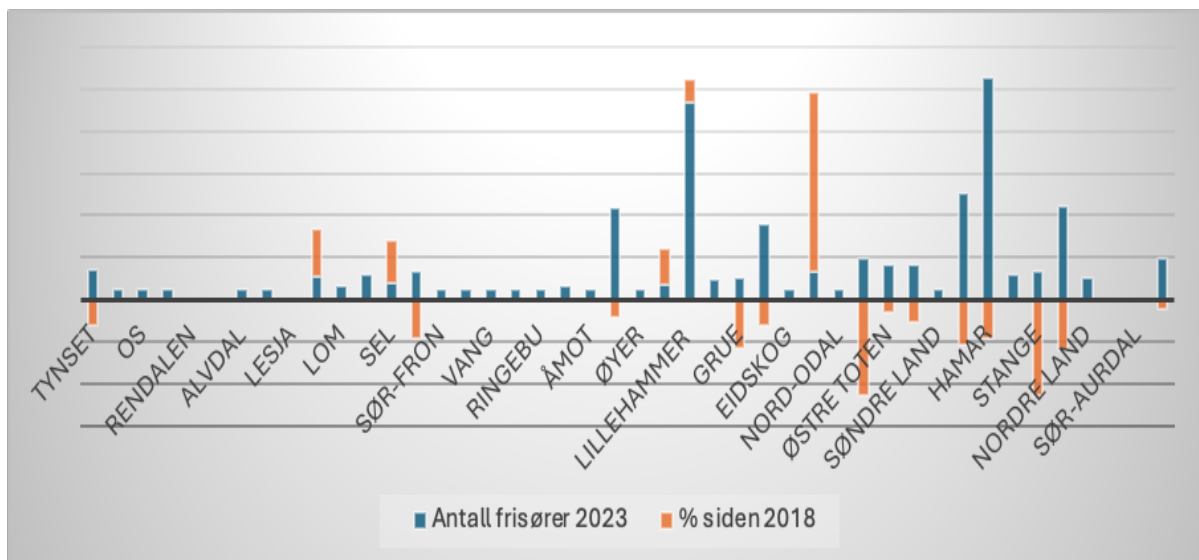
3.2 Oversikt over frisørbedrifter og frisører i Innlandet

For å forstå samarbeidet mellom videregående skoler og frisørbedrifter i en bestemt region, er det nyttig å se på antall frisørbedrifter og frisører, samt endringer i bransjen over tid. Tabellen

nedenfor gir en oversikt over antall frisører i 2023 og prosentvis endring siden 2018. Ifølge en kilde (u.å. -b), var det i 2023 registrert 620 antall frisørbedrifter i regionen. Disse bedriftene er fordelt over ulike områder, med en konsentrasjon i byer som X, Y og Z. Noen områder har opplevd en betydelig nedgang i antall frisører, mens andre har sett en økning.

Geografiske variasjoner i antall frisørbedrifter har direkte innvirkning på mulighetene for samarbeid med videregående skoler. En nedgang i antall frisører i noen områder kan gjøre det vanskeligere for skoler å finne lokale samarbeidspartnere, noe som kan svekke kvaliteten på yrkesfaglig opplæring og gjøre det mindre attraktivt for elever. På den andre siden, en økning i antall frisører i andre områder gir muligheter for å utvikle sterkere samarbeidsmodeller. Dette fremhever viktigheten av å forstå de lokale forholdene for å kunne skreddersy tiltak som fremmer samarbeid og styrker rekrutteringen til frisørfaget. Dette viser en nedgang på 12,29 % siden 2018. Tallene viser at antallet frisører har vært relativt stabilt i rurale områder, men noen områder har opplevd en betydelig nedgang. For eksempel har noen områder hatt en nedgang på opptil 45 %, mens andre har hatt en økning på opptil 22 %. Den generelle nedgangen kan indikere utfordringer i bransjen, som kan påvirke mulighetene for samarbeid med videregående skoler. Nedgangen kan være et resultat av ulike faktorer som økonomiske utfordringer eller endringer i befolkningens behov. Når det gjelder større byer i regionen, fokuserer denne studien på X, Y og Z. Av disse byene har bare en opplevd en økning i antall frisører, mens de andre har hatt en nedgang.

I figur 1 viser at flere områder i regionen har opplevd en nedgang i antall frisører siden 2018. Dette kan indikere utfordringer i frisørbransjen, som kan påvirke mulighetene for samarbeid med videregående skoler. Nedgangen i antall frisører kan være et resultat av ulike faktorer som økonomiske utfordringer, endringer i befolkningens behov, eller mangel på kvalifiserte frisører. Når det gjelder større byer i regionen, fokuserer denne studien på flere sentrale områder. Av disse byene har bare en opplevd en økning i antall frisører, mens de andre har hatt en nedgang. Den ene byen hadde for eksempel 94 registrerte frisører i 2023, en økning på 10,59 % fra 2018. En annen by hadde derimot en nedgang på 21,88 %, med 50 frisører i 2023 sammenlignet med 64 frisører i 2018. Enda en by har også hatt en nedgang, med 105 frisører i 2023, en nedgang på 19,85 % fra 2018.



Figur 6 Oversikt over antall frisører i 2023 og prosentvis endring siden 2018 i kommuner i Innlandet.

Denne informasjonen viser tydelige variasjoner i antall frisører på tvers av regionen. Mens noen områder opplever en nedgang, ser andre en økning. Spesielt viser tallene at en av de større byene har hatt en økning i antall frisører de siste årene, noe som kan være relevant for å forstå dynamikken i samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter i området.

3.3 Presentasjon av case

Ved hjelp av en kاسوبasert metode ble det analysert hvordan fire videregående skoler i Mjøsbyene – skole A, skole B og skole C. Case Studiene gir konkrete eksempler på hvordan samarbeid mellom skoler og frisørbedrifter har blitt gjennomført i praksis. De gir innsikt i hva som har fungert godt og hvilke utfordringer som har oppstått. Ved å analysere disse casestudiene kan vi identifisere beste praksis og overførbare strategier som kan iverksettes ved andre skoler i regionen for å styrke samarbeidet og rekrutteringen til frisørfaget. Dette gjør det mulig å belyse hvordan de nåværende utfordringene kan overvinnes og hvilke tiltak som er mest effektive for å nå målene i problemstillingen.

Skole A tilbyr vg1 FBIE og vg2 frisør. Skolen har hatt et rykte for å være vanskelig å samarbeide med, og eksterne aktører opplever skolens ansatte som svært lukkede. Til tross for forbedringer de siste årene, opplever flere informanter fortsatt utfordringer i samarbeidet (Informanter 4, 6, 10 & 12).

Skole B tilbyr vg1 FBIE, men ikke vg2 frisør. Skolen har hatt utfordringer knyttet til frisørutdanningen på grunn av mangel på verksted, utstyr og kvalifiserte lærere, noe som tyder på lavere prioritering av frisørfaget. En aktør fra næringslivet har imidlertid engasjert seg for å

sikre at elevene får nødvendig praksis. Ressursmangel, med en avdeling bestående av kun to ansatte, gjør det vanskelig å tilrettelegge for frisørfaget (Informant 6, 8,10 &12). Per i dag eksisterer det ulike samarbeidspraksiser mellom skolene og ingen formelle samarbeid på tvers av skolene.

Skole C tilbyr vg1 frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign (FBIE) samt vg2 frisør. Skolen har økt antallet søkere til vg1 FBIE gjennom sin tydelige satsing på yrkesfag. Den har etablert en strukturert ledelse med klare forventninger til samarbeidet mellom skole og næring. Med bakgrunn og erfaring innen frisørfaget har skolen lagt til rette for et effektivt samarbeid. Aktørene ved skolen er åpne, nysgjerrige og motiverte, og de verdsetter kunnskaps- og erfaringsdeling. Avdelingslederen og ansatte deler verdier som åpenhet og felles praksis, og skaper et trygt læringsmiljø for alle elever (Informanter 6, 7, 8, 10, & 12).

Tabellen nedenfor gir en oversikt over tilbudene ved videregående skoler som tilbyr vg1 frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign (FBIE) samt vg2 frisør. Tabellen viser også styrker og utfordringer knyttet til samarbeidet mellom skolene og frisørbedriftene, samt søkertallene for vg1 FBIE fra 2020 til 2024.

Skole	vg1 FBIE	vg2 frisør	2020	2021	2022	2023	2024
Skole A	Ja	Ja	31	44	36	38	38
Skole B	Ja	Nei	12	19	34	18	26
Skole C	Ja	Ja	29	59	74	71	67
Skole D	Nei	Ja		10	3	11	3
Skole E	Ja	Nei					8

Tabell 11 Oversikt over tilbud, styrker, utfordringer og søkertall ved de ulike skolene.

Tabellen viser at flere videregående skoler i Mjøsbyene tilbyr både vg1 FBIE og vg2 frisør.

4 Metode

4.1 Forskningsdesign

For å besvare problemstillingen om hvordan samarbeidet mellom videregående skoler og frisørbedrifter i Innlandet kan forbedre rekrutteringen, har denne studien anvendt en kvalitativ forskningsmetode. Frisørfaget og samarbeidet mellom skoler og bedrifter er komplekse temaer som krever en dyp forståelse av sosiale og organisatoriske dynamikker. Kvalitativ forskning er egnet for å frembringe innsikt i spesifikke emner gjennom grundig involvering med steder og sosiale aktører (Clark et al., 2021, s. 350). Denne tilnærmingen er støttet av Yin

(2014), som vektlegger viktigheten av case-studier for å undersøke komplekse fenomen i deres naturlige kontekst.

Formålet med denne metoden er å undersøke hvordan og hvorfor hendelser har utviklet seg i forskningsprosjektet, snarere enn å fokusere utelukkende på hva som faktisk har skjedd. En slik tilnærming gir en dyptgående analyse av årsakene til endringer og mulighetene for å skape varige og positive forandringer i samfunnet. Ved å benytte en kvalitativ undersøkelsesmetode ble det mulig å utdype informantenes refleksjoner og meninger om det aktuelle temaet, noe som reduserer mulige misforståelser og tar opp forhold som ikke nødvendigvis var definert på forhånd. Noe som øker kompleksiteten og nyansene i datamaterialet (Befring, 2015, s. 41).

4.2 Utvalg (Caser)

Ifølge Yin (2018) er det viktig å inkludere flere enheter og nivåer av analyse i kasstudier for å få et dyptgående og omfattende perspektiv på forskningsspørsmålene. Ved å inkludere grupper fra både utdanningssektoren, næringslivet og offentlig sektor, sikrer studiet at ulike perspektiver og erfaringer blir tatt med i betraktning. Dette er avgjørende for å forstå komplekse samarbeidsrelasjoner (Yin, 2018). Videre påpekte Yin (2018) at inkludering av flere kilder og enheter kan øke validiteten og påliteligheten av forskningsfunnene. I dette studiet ble rektorer og avdelingsledere ved flere videregående skoler informert om studien og temaet som skulle undersøkes. Samme informasjon ble sendt til yrkeslærere og bedrifter for å sikre at alle involverte parter var informert om studien og hadde mulighet til å delta. Dette trinnet sikrer bred representasjon og tillater innsamling av data fra forskjellige kilder, noe som er i tråd med Yins (2018) anbefalinger for økt validitet.

I tillegg til å gi et helhetlig bilde av samarbeidet, sikret denne prosessen at deltakerne følte seg verdsatt og informert, noe som var avgjørende for å oppnå pålitelige og gyldige data. Ved å inkludere både skoleledere, yrkeslærere samt bedrifter, ble det oppnådd en helhetlig forståelse av samarbeidet, som var avgjørende for å trekke gyldige konklusjoner. Dette gjenspeilte prinsippene om god forskningspraksis og etisk forsvarlighet, som ble vektlagt både av Yin (2014) og Befring (2020). Disse casene ble valgt for å representere ulike tilnærminger og utfordringer knyttet til samarbeid i regionen (Yin, 2014).

Bedrifter som ønsker samarbeide: Disse bedriftene har aktivt uttrykt interesse i å samarbeide med videregående skoler. Utvalget var basert på lokalisering, erfaring med samarbeid og variabilitet. Dette inkluderte både større og mindre bedrifter for å få et bredt bilde av samarbeidspraksiser.

- To etablerte bedrifter med lang erfaring med opplæring av lærlinger ble valgt for å gi innsikt i velprøvde samarbeidsmodeller.
- En bedrift med nært samarbeid med en av de valgte videregående skolene ble inkludert for å representere småbedrifters perspektiv.

Videregående skoler med ulike nivåer av samarbeid: Skoler som har et velfungerende samarbeid og skoler hvor samarbeid er utfordrende.

Skole A: Skolen ble valgt på grunn av sin lukkede samarbeidsstruktur. Flere bedrifter har rapportert utfordringer med å etablere samarbeid med aktørene ved denne skolen, som tilsynelatende viser liten interesse for samarbeid.

Skole B: En av de største videregående skolene i regionen, valgt på grunn av sitt vellykkede samarbeid med bedrifter og sin evne til å forberede elever på arbeidslivet innen sitt fagområde. Skolen har fått anerkjennelse for sitt effektive arbeid med å integrere praktiske ferdigheter og teoretisk kunnskap i undervisningen.

Skole C: Skolen tilbyr kun et begrenset antall fag og ble valgt på grunn av sitt innovative samarbeid med lokale bedrifter. Skolen har et sterkt søkelys på å styrke yrkesopplæringen gjennom kreative og effektive partnerskap med næringslivet.

Andre relevante aktører:

Opplæringskontor: Representanter som koordinerer opplæringen mellom skoler og bedrifter.

Rådgivere i fylket: Offentlige tjenestemenn som støtter og fungerer som mellomledd for videregående skoler og bedrifter.

Utvalg og anonymisering

I dette studiet deltok 13 informanter fra både skoler, frisørnæringen og andre relevante aktører. For å beskytte informantenes identitet og sikre anonymitet, ble det brukt et nøytralt identifikasjonssystem der hver informant ble tildelt en unik ID (f.eks. Informant 1, Informant 2). Ingen personlige identifiserbare opplysninger ble samlet inn eller lagret. Informantene ble anonymisert på følgende måte: Hver informant ble tildelt en nummerert ID som brukes gjennom hele studien for å referere til dem. Informantenes kjønn ble registrert som «Mann»

eller «Kvinne». Informantenes yrkeserfaring ble oppgitt i antall år for å gi kontekst til deres kompetanse og perspektiver.

Oversikt informant		
Informant ID	Kjønn	Yrkeserfaring (år)
Informant 1	Kvinne	1
Informant 2	Kvinne	13
Informant 3	Kvinne	5
Informant 4	Mann	16
Informant 5	Kvinne	8
Informant 6	Kvinne	23
Informant 7	Kvinne	16
Informant 8	Kvinne	16
Informant 9	Kvinne	7
Informant 10	Mann	32
Informant 11	Kvinne	21
Informant 12	Kvinne	32
Informant 13	Mann	1

Tabell 12 Oversikt over informantene

4.3 Datainnsamlingsmetoder

I dette studiet ble flere datasamlingsmetoder benyttet for å sikre en omfattende og dyptgående forståelse av samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter i Innlandet.

Intervjuene ble nøye utformet for å sikre en grundig utforskning av deltakernes erfaringer og perspektiver. Semi-strukturerte intervjuer ble valgt som metode på grunn av metodens fleksibilitet, som tillater en dypere forståelse av informantenes synspunkter (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 124-125). Intervjuguiden ble utformet med åpne spørsmål for å sikre både fleksibilitet og dybde i intervjuene, noe som muliggjorde en grundig utforskning av informantenes oppfatninger og erfaringer (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 124-125). Ifølge Befring (2020, s. 135-136) skulle denne tilnærmingen bidro til metodisk robusthet og etisk forsvarlighet ved å skape en tillitsfull atmosfære.

Før gjennomføringen av intervjuene ble det sendt ut informasjonsskriv via e-post, hvor studiets tema og problemstilling ble presentert. Dette var en del av forskernes etiske ansvar for å sikre at deltakelsen var frivillig og at ingen følte seg presset til å delta. Informantene ble bedt om å gi sin godkjenning via e-post, men på grunn av utfordringer med å få mottatt de originale samtykkeskjemaene, ble samtykket gitt både fysisk og muntlig (Yin, 2018, s. 78).

Intervjuer – fysisk og digitale

For å innhente detaljerte oppfatninger og erfaringer fra deltakerne, som nevnt over ble semistrukturerte intervjuer gjennomført på ulike måter, fysisk, digitalt og via telefon. For de som ikke kunne delta i intervjuene, ble skriftlige spørsmål sendt ut. Disse intervju

tilnærmingene ga en god balanse mellom struktur og fleksibilitet, noe som resulterer i rike og detaljerte data (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 124-125). Yin (2014, s. 110) understreker viktigheten av semistrukturerte intervjuer for å forstå konteksten og nyansene i kasusstudier. I dette studiet ble data samlet inn fra ulike kilder, inkludert avdelingsledere, yrkeslærere, representanter fra frisørbedrifter, opplæringskontoret, rådgivere fra Innlandet fylke samt noen kilder fra samarbeidsmøter. I tillegg ble det benyttet skriftlige intervju slik at informanter som ikke kunne delta i intervjuene fikk mulighet til å delta.

Noen intervjuer ble gjennomført ansikt til ansikt på skolen eller i frisørsalongen, der dette var mulig og hensiktsmessig. Kvale og Brinkmann (2009) påpeker at fysiske intervjuer gir mulighet for bedre tolkning av ikke-verbale signaler og skaper en mer personlig atmosfære. Imidlertid krever fysiske intervjuer mer tid og ressurser på grunn av reisebehov, som kan være utfordrende for både forsker og informanter (Kvale & Brinkmann 2009, s. 128). Basert på tidligere erfaringer med tidskrevende reiser og logistiske utfordringer, var det bekreftet at dette kan påvirke gjennomførbarheten av fysiske intervjuer. For å imøtekomme fulle arbeidsplaner hos frisørbedrifter, ble digitale intervjuer ofte benyttet som en mer praktisk løsning. Disse intervjuene har vist seg å være effektive for å tilpasse seg deltakernes tidsplaner og redusere reisekostnader, uten at det gikk på bekostning av kvaliteten på dataene som ble samlet inn. Digitale intervjuer muliggjorde deltakelse uten reise, noe som betydelig reduserte tids- og ressursbruken (Kvale & Brinkmann 2009, s. 128-129). Digital plattformer som Zoom og Teams ble brukt for å gjennomføre disse intervjuene, og denne metoden viste seg å være spesielt effektiv og praktisk for informanter med travle arbeidsplaner. Til tross for de praktiske fordelene med digitale intervjuer, oppsto det flere utfordringer knyttet til teknologiske problemer, som avbrudd i forbindelsen eller vanskeligheter med å etablere en stabil tilkobling. Slike utfordringer kunne forstyrre samtaleflyten og redusere effektiviteten av intervjuene. Imidlertid ble intervjuene fortsatt vellykket, ettersom forskeren var bevisst på muligheten for slike problemer og hadde forberedt alternative løsninger (Kvale & Brinkmann 2009, s. 133). I slike tilfeller der tekniske problemer oppsto, ble intervjuene umiddelbart overført til telefon for å sikre kontinuitet i datainnsamlingen. Noe som bidro til å opprettholde samtaleflyten og sikre at ingen data gikk tapt på grunn av tekniske vanskeligheter. Telefonintervjuer ble benyttet som en alternativ metode når digitale intervjuer ikke fungerte som forventet. Selv om det var færre telefonintervjuer, var denne metoden nyttig for å sikre effektiv datainnsamling uten forsinkelser. Til tross for manglende visuell kontakt viste telefonintervjuer seg å være en fleksibel løsning (Kvale & Brinkmann 2009, s. 133-134).

På grunn at det ble begrenset tid til intervjuer, ble skriftlige spørreskjemaer sendt per e-post. Ifølge Kvale og Brinkmann (2009, s. 136), er skriftlig spesielt nyttig når nøkkelpersoner ikke hadde kapasitet til å delta i intervjuer. I en grundig kvalitativ analyse er det nødvendig er det viktig med utfyllende svar som kan utdype og klargjøre svarene. Selv om skriftligmetoden tillot informantene å svare i eget tempo, eksisterte denne metoden begrensninger. De skriftlige spørreskjemaene ga ikke like verdifull informasjon som intervjuene, hovedsakelig fordi det ikke var mulig å stille oppfølgingsspørsmål. I tillegg var svarene ofte motsigende når det gjaldt samarbeidskontekster, og det virket som informantene svarte kun på det de selv tolket som var relevant. Noe som gjorde at det var utfordrende å få en fullstendig og konsistent forståelse av samarbeidet. Denne metoden var nyttig for å få innsikt når tid og tilgjengelighet var begrensede faktorer. Det ble imidlertid klart at skriftlige spørreskjemaer ikke kunne erstatte den dybden og nyansen som kan oppnås gjennom personlige intervjuer, hvor oppfølgingsspørsmål spiller en avgjørende rolle i å utdype forståelsen av informantenes perspektiver (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 136-137).

Samarbeidsmøter

Samarbeidsmøter kan både være en kilde til observasjon og datainnsamling. Noen av frisørbedriftene samtykket til at dette studiet kunne benytte data fra samarbeidsmøter der deltakerne snakket åpenlyst, som et alternativ til individuelle intervjuer. Data fra disse møtene ble inkludert for å gi ytterligere innsikt i samarbeidsdynamikken og hvordan beslutninger tas. Møtenotater fra disse møtene ga en viktig kontekstuell forståelse av samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter. Samarbeidskontekster som fremhever betydningen av nettverk og samarbeid i kvalitativ forskning kan være med på å styrke forskningsprosessen og bidra til mer nyanserte og relevante funn. I dette studiet ble kun data fra informanter som hadde gitt samtykke, inkludert, hvilket sikret etisk forsvarlighet samtidig som det ga en dypere innsikt i samarbeidsprosessene (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 129-130).

Sekundærdata

Sekundærdataene som ble inkludert, ga verdifulle innsikter som styrket studiens funn. For eksempel gir Rhodes og Dubois (2008) en omfattende oversikt over strukturering og effekter av mentorprogrammer for ungdom, noe som er relevant for å forstå hvordan mentorordninger kan tilpasses for å møte elevenes behov i yrkesfag. Dæhlen og Hagen (2010) fremhever viktigheten av å tilpasse læreplaner til arbeidslivets behov og nettverksbygging med lokale

bedrifter, noe som er sentralt for å forbedre samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter. de Jong et al. (2017) diskuterer hvordan samarbeid blant lærere kan skape læringsmuligheter og forbedre undervisningskvaliteten, en innsikt som kan overføres til samarbeidet i yrkesfaglig utdanning. Rekdahl et al., (2022) viser hvordan formelle og uformelle samarbeidsstrukturer mellom skole og arbeidsliv kan sikre kvalitet og kontinuitet i yrkesfagutdanningen. Befring (2020, s. 142-144) understreker også betydningen av en flerfaglig tilnærming i utdanningsforskning, som ble oppnådd gjennom samarbeidsmøter med representanter fra opplæringskontoret og Innlandet fylkeskommune. Disse aktivitetene skapte en plattform for utveksling av ideer og erfaringer, og bidro til en mer helhetlig forståelse av problemstillingene. Kvale og Brinkmann (2009, s. 129-130) fremhever videre betydningen av nettverk og samarbeid i kvalitativ forskning. I dette studiet ble nettverkene og dokumentasjonen fra samarbeidsmøtene brukt til å identifisere og adressere spesifikke utfordringer i samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter. Ved å kombinere ulike metoder og kilder, samt inkludere en bred gruppe interessenter, ble det oppnådd en dyptgående forståelse av samarbeidet, som identifiserte både utfordringer og muligheter for forbedring.

Mentoring relationships and programs for youth av Rhodes og Dubois (2008).

Rhodes og Dubois (2008) gir en omfattende oversikt over hvordan mentorprogrammer kan struktureres og deres effekt på ungdomsutvikling. Forfatterne diskuterer ulike typer mentorprogrammer, inkludert formelle og uformelle ordninger, og hvordan disse kan tilpasses for å møte behovene til ulike ungdomsgrupper. Studien viser at effektive mentorprogrammer ofte inkluderer komponenter som regelmessig oppfølging, klart definerte mål og en støttende relasjon mellom mentor og elever. Rhodes og Dubois fremhever også betydningen av tilpasning av mentorprogrammer for å sikre at de er relevante og engasjerende for ungdommene.

Prosjekt til fordypning – mellom skole og arbeidsliv. Delrapport 2 av Dæhlen og Hagen (2010).

Dæhlen og Hagen (2010) undersøker hvordan samarbeid mellom skole og arbeidsliv kan forbedres. De fremhever viktigheten av tilpasning av læreplaner til arbeidslivets behov, nettverksbygging med lokale bedrifter, og utvikling av elevenes personlige ferdigheter for å lette overgangen fra skole til jobb (Dæhlen & Hagen, 2010, s. 22-23, 33, 38-40). Rapporten viser også betydningen av mentorordninger og tydelig kommunikasjon om karrieremuligheter

for å styrke rekrutteringen til yrkesfag (Dæhlen & Hagen, 2010, s. 14). Casestudier illustrerer vellykkede samarbeidsmodeller som forbedrer elevenes suksess etter utdanning.

The quality and standing of school-based Norwegian VET av Hilde Hiim (2019).

Hiim (2019) analyserer kvaliteten og statusen til yrkesfaglig utdanning (VET) i Norge. Hovedfokuset er på utfordringer knyttet til yrkesrelevans og sammenhengen mellom utdanningsinnhold og kvalifikasjonsbehov i arbeidslivet. Artikkelen identifiserer et betydelig behov for bedre samsvar mellom det teoretiske innholdet som læres i skolen og de praktiske ferdighetene som kreves i yrkeslivet. Dette inkluderer både innhold og metodikk i undervisningen. Hiim beskriver flere tiltak som er iverksatt for å forbedre kvaliteten på yrkesfaglige programmer, som å integrere mer praktisk opplæring og tettere samarbeid med industrien. Disse tiltakene har som mål å heve kvaliteten og statusen til yrkesfaglig utdanning slik at den kan sidestilles med akademiske utdanningsløp. De politiske målsettingene i Norge har vært å sikre at yrkesfaglige programmer på videregående nivå oppnår samme status som akademiske programmer. For å oppnå dette har det blitt gjort betydelige anstrengelser for å styrke kvaliteten på yrkesfaglige programmer. Artikkelen peker på flere utfordringer, inkludert mangelen på tilstrekkelig oppdatert utstyr og ressurser i skolen, og nødvendigheten av kontinuerlig profesjonell utvikling for lærere. Videre diskuteres hvordan mangel på yrkesfaglig relevant innhold og undervisningsmetoder kan hindre studenters læring og motivasjon. Hiim fremhever ulike forsøk på å overvinne de identifiserte hindringene, som økt samarbeid mellom skoler og bedrifter, samt innføring av mer praksisnær opplæring. Artikkelen foreslår at styrking av slike samarbeid kan forbedre både relevansen og koherensen i yrkesfaglig utdanning.

Organisering av samarbeid mellom skole og arbeidsliv i yrkesfagutdanningen av Rekdahl, Aas og Ballangrud (2022).

Rekdahl et al., (2022) undersøker hvordan samarbeid mellom skole og arbeidsliv kan organiseres for å sikre kvalitet i yrkesfagutdanningen. Studien fremhever viktigheten av både formelle og uformelle samarbeidsstrukturer for å etablere og opprettholde effektive partnerskap. Formelle strukturer, som inkluderer formelle avtaler, møter og planer, er avgjørende for å tydeliggjøre forventninger og forpliktelser mellom skoler og arbeidslivsaktører. Dette bidrar til kontinuitet og forutsigbarhet i samarbeidet, og reduserer risikoen for misforståelser og konflikter. Uformelle strukturer, basert på tillit og gjensidig forståelse, fremmer fleksibilitet og innovasjon. Slike strukturer gir rom for spontane og

fleksible samarbeidsformer, som kan føre til raskere beslutningsprosesser og større innovasjonskapasitet (Rekdahl et al., 2022, s. 30-32).

Ved å kombinere intervjuer og sekundærdata, oppnådde dette studiet en omfattende og flerfaglig tilnærming til å forstå samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter i Innlandet. Denne metodiske tilnærmingen er i tråd med anbefalingene fra Kvale og Brinkmann (2009), og Befring (2020), som understreker viktigheten av flerfaglige perspektiver i forskning.

Etiske betraktninger

Forskningsetikk var et avgjørende aspekt ved dette studiet. For å sikre at forskningen ble utført i samsvar med gjeldende lover og etiske retningslinjer, ble det gjennomført en grundig vurdering av de etiske implikasjonene ved datainnsamlingen og behandlingen av personopplysninger. Godkjenning ble søkt fra Sikt (tidligere Norsk senter for forskningsdata, NSD), som veileder forskere om personvern og behandling av personopplysninger i forskningsprosjekter i Norge. Sikt tilbyr en tjeneste for utfylling av meldeskjema for behandling av personopplysninger, som er nødvendig for å sikre at forskningsprosjektet overholder personvernregelverket (GDPR) og andre relevante lover. Prosessen involverte følgende trinn:

Identifikasjon av personopplysninger: Typene personopplysninger som skulle samles inn og behandles ble identifisert, inkludert navn, kontaktinformasjon og intervjusvar.

Utfylling av meldeskjema: Meldeskjemaet for behandling av personopplysninger ble fylt ut på Sikt sin plattform, med detaljer om prosjektet, datainnsamling, lagring og sikkerhetstiltak.

Vurdering av tiltak: Sikt vurderte prosjektet og bekreftet at tiltakene for personvern og datasikkerhet var tilstrekkelige.

Informert samtykke: Deltakerne ble informert om studiens formål, bruk av data og deres rettigheter, og signerte samtykkeskjemaer før datainnsamling.

Disse trinnene sikret at forskningen ble utført etisk forsvarlig, med respekt for deltakernes personvern og rettigheter, noe som bidro til å opprettholde tilliten og integriteten i forskningsprosessen.

Informert samtykke

Alle deltakere ble grundig informert om studiens formål, prosedyrer og hvordan dataene deres ville bli brukt. De ble også informert om deres rett til å trekke seg fra studien når som helst uten konsekvenser. Informert samtykke ble innhentet skriftlig før datainnsamlingen startet, noe som sikrer at alle deltakere var fullt klar over hva de samtykket til, og at deres deltakelse var frivillig (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 123).

Anonymitet og konfidensialitet

For å beskytte deltakernes identitet og personlige opplysninger ble det tatt flere forholdsregler. Dataene ble lagret sikkert, og personlig identifiserbar informasjon ble anonymisert i rapporteringen av funnene. Kun nødvendige personer hadde tilgang til rådataene, og all data ble behandlet konfidensielt (Befring, 2020, s. 85). I henhold til Yins (2018, s. 147) teori om case-studier, som understreker nødvendigheten av etisk behandling av informanter, har det blitt anvendt spesifikke metoder for å anonymisere deltakerne i denne studien. Dette inkluderer bruken av pseudonymer og generalisering av beskrivelser for å beskytte informantenes identitet og sikre konfidensialitet. Ved å anonymisere dataene, sikres det at informantenes identitet ikke kan spores tilbake til dem, samtidig som dataene forblir nyttige og relevante for analysen. Denne tilnærmingen er essensiell for å opprettholde integriteten og troverdigheten til forskningen. Ved å ivareta informantenes anonymitet oppfyller studien de etiske kravene som er nødvendige for å sikre en ansvarlig og respektfull behandling av de som deltar i forskningen.

Håndtering av skjevheter

For å sikre pålitelighet og gyldighet i forskningen ble mulige skjevheter identifisert og håndtert. Dette ble gjort ved å reflektere over forskerens egen rolle og forforståelse, særlig som yrkesfaglærer, som kunne påvirke dataanalysen. For å minimere skjevheter ble følgende tiltak iverksatt:

Triangulering: Data ble samlet inn fra flere kilder (intervjuer, observasjoner, dokumentanalyse for å bekrefte funnene og redusere skjevheter (Yin, 2014, s. 128).

Forskerrefleksjon: Systematisk dokumentasjon og diskusjon av forskerens egen påvirkning på forskningen (Yin, 2014, s. 73).

Kritisk vurdering: Uavhengige kolleger gjennomgikk data og tolkninger for å bidra til en mer objektiv analyse (Yin, 2014, s. 85).

Disse tiltakene bidro til å øke studiens troverdighet og gyldighet ved å håndtere skjevheter effektivt.

4.4 Tematisk analyse

Transkribering: Prosessen innebar å lytte til lydopptakene og skrive ned alt som ble sagt, noe som ga en detaljert tekstversjon for videre analyse. Dette tok betydelig tid og krevde grundighet for å sikre dataenes integritet. Ved å inkludere forskerens opplevelse av transkriberingsprosessen, øker studiens pålitelighet og validitet (Yin, 2018, s. 123-125).

Gjennomgang og koding av data: Alle transkripsjoner ble grundig lest flere ganger for å bli godt kjent med innholdet. Under gjennomgangen ble foreløpige koder tildelt meningsfulle avsnitt av data som reflekterte nøkkelord og uttrykk brukt av informantene. Disse kodene ble sortert underveis, noe som gjorde det spennende å se hvordan resultatet endte opp (Yin, 2018, s. 145).

Utvikling av kodebok: Basert på de foreløpige kodene ble en kodebok utviklet. Kodeboken inkluderte en liste over koder, deres definisjoner og eksempler på kodede segmenter. Denne kodeboken ble kontinuerlig revidert og justert gjennom kodingsprosessen for å sikre klarhet og relevans (Yin, 2018, s. 148). Eksempler på temaer inkluderer «erfaringer i bransjen», «effektive samarbeidsstrategier» og «barrierer for rekruttering».

Kode	Definisjon	Eksempel på kodet segment
Samarbeid	Prosesser og praksiser for samarbeid	"Vi har månedlige møter med bedriftene"
Rekruttering	Strategier for å tiltrekke studenter	"Vi bruker sosiale medier for å tiltrekke søkere"

Tabell 13 Eksempel på kode.

Gruppering av koder i temaer: Koder ble deretter gruppert i overordnede temaer som representerte de mest fremtredende mønstrene i dataene. Dette steget sikret at kodene var konsistente med de overordnede mønstrene.

Analyse i forhold til forskningsspørsmålene: Koder ble kategorisert i større temaer som reflekterte forskningsspørsmålene og problemstillingene i studien. Hovedtemaer og underliggende sub-temaer ble identifisert og beskrevet. Gjennom denne systematiske kodingsprosessen ble dataene analysert for å identifisere mønstre og innsikter som bidrar til

en dypere forståelse av utfordringene og mulighetene for å styrke rekruttering og samarbeid mellom videregående skoler og frisørbedrifter i Innlandet (Braun & Clarke, 2006, s. 92).

Denne tilnærmingen bidro til en grundig og systematisk analyse av dataene, og ved å inkludere refleksjoner rundt forskerens rolle og etiske hensyn, viser det en helhetlig tilnærming til forskningen.

Oppgavens begrensninger

Masteroppgaven ble gjennomført over en periode på seks måneder. Denne relativt korte tidsrammen begrenset muligheten til å gjennomføre en omfattende studie som kunne ha inkludert flere interessenter og en dypere analyse. En lengre tidsperiode ville ha gitt rom for mer grundig datainnsamling og analyse, noe som kunne ha avdekket flere nyanser og aspekter ved samarbeidet mellom videregående skoler og frisørbedrifter.

På grunn av tidsbegrensningen ble det mulig å inkludere et begrenset utvalg av informanter. Et bredere og mer variert utvalg av informanter kunne ha gitt et mer helhetlig bilde og avdekket flere perspektiver og utfordringer i samarbeidet mellom skolene og frisørbransjen. Det burde i prinsippet vært inkludert informanter fra skoler som ikke har lykket med samarbeidet mellom skoler og næringslivet. I dette tilfellet var det lite informasjon som kunne benyttes fra skoler som ikke har lykket. For at forskningen skal være relevant for alle parter, er det viktig å belyse alle aspekter. Denne undersøkelsen, som tolker både skolenes og næringslivets perspektiver, har vist at det er lite søkelys på forventninger og usikkerhet om hvor samarbeidsgrensene går. Siden utvalget i denne oppgaven besto i stor grad av engasjerte informanter som hadde enten gode eller dårlige erfaringer med samarbeidet med en videregående skole. Dette kan ha påvirket resultatene og presentasjonen av funnene.

Det var en utfordring å få full innsikt i hvordan tidligere samarbeid mellom skoler og næringslivet var før dagens praksis ble etablert. Selv om dagens praksis viser godt engasjement og felles praksisplaner, er det usikkert hvordan tidligere samarbeidsmodeller har påvirket dagens suksess. Selv om samarbeidet mellom skole og næringslivet synes å lykkes i dag, og det er rapportert om tidligere dårlige erfaringer, er det fremdeles usikkerhet om hvordan dette kan anses som suksess for elevene, eller om det hovedsakelig er skolen og næringslivet som er fornøyd.

Selv om intensjonen er at alle skal følge samme praksisplan, er det sannsynlig at ulike personer i både skolen og næringslivet påvirker elever og opplæringen på forskjellige måter.

Dette kan føre til variasjoner i opplevelser og læringsutbytte blant elevene, noe som ikke fullt ut ble fanget opp i dette studiet.

Denne undersøkelsen har ikke undersøkt om det er skolen eller næringslivet som står for vurdering og karaktersetting når det er et vellykket samarbeid med felles praksisplan. Prinsipielt sett er det skolen som har ansvaret for vurdering og karaktersetting, men det kan være utfordrende dersom skolen skal gi karakter basert på næringslivets praksisplan. Dette forholdet bør undersøkes nærmere for å sikre at vurderingspraksisen er rettferdig og i tråd med både utdanningsmål og arbeidslivets behov.

En betydelig begrensning var at representanter fra næringslivet tilknyttet skoler som har lykket med samarbeidet, ikke deltok i denne studien. Til tross for at disse aktørene meldte sin interesse i utgangspunktet, svarte de ikke på henvendelser om intervju. Dette utelot verdifulle innsikter som kunne ha belyst hva disse vellykkede samarbeidspartnerne mener fungerer godt i samarbeidet med skolene. Fremtidige studier bør derfor prioritere å inkludere disse perspektivene for å få en mer komplett forståelse av suksessfaktorene. Statistikk viser at skoler som lykkes med rekruttering har bedre strukturer og kommunikasjonslinjer med næringslivet, men det er viktig å forstå hvordan disse fungerer i praksis for å kunne overføre suksessoppskriftene til andre skoler.

En betydelig begrensning i denne oppgaven er at den ikke inkluderer et bredt spekter av informanter fra skoler som ikke har lykket med samarbeidet mellom skoler og næringsliv. Selv om det er viktig å belyse utfordringene som disse skolene står overfor, må dette gjøres på en måte som ikke identifiserer eller stigmatiserer de involverte institusjonene eller enkeltpersonene. Etske hensyn har derfor vært avgjørende i beslutningen om ikke å inkludere visse data, for å unngå negative konsekvenser for de aktuelle skolene. Dette kan ha ført til en skjevhet i resultatene, da de utfordringene og perspektivene fra skoler som sliter med samarbeidet, ikke er fullt ut representert.

I tillegg har det vært utfordrende å ivareta etiske hensyn på grunn av behovet for å belyse samfunnsutfordringer. Dersom samarbeidet mellom skoler og næringsliv ikke forbedres, kan dette i verste fall føre til nedleggelse av linjer, noe som har betydelige konsekvenser for samfunnet. Når fremtidige konsekvenser er usikre, har dette gjort det ekstra utfordrende å balansere etisk forsvarlighet med nødvendigheten av å belyse viktige utfordringer.

Dette dilemmaet ble diskutert med oppgavens veileder, som anbefalte enten å anonymisere dataene eller vurdere andre tilnærminger. Anonymisering viste seg imidlertid å være utfordrende på grunn av det lille utvalget, hvilket kunne gjøre det vanskelig å oppnå ønsket anonymitet. Dermed ble det besluttet å begrense omfanget av visse data for å opprettholde etisk forsvarlighet samtidig som viktige samfunnsutfordringer ble belyst.

Ved å erkjenne disse begrensningene, gir denne oppgaven et grunnlag for videre forskning som kan bygge på og utvide funnene fra denne studien. Fremtidige studier med lengre tidsrammer og et mer variert utvalg av informanter kan bidra til en dypere forståelse av faktorene som påvirker samarbeidet og rekrutteringen i denne konteksten. Videre forskning bør også undersøke vurderingspraksisen nærmere for å sikre at den balanserer mellom arbeidslivets behov og læreplanens mål.

4.5 Metodevurdering

Forskerens bakgrunn og forforståelse

Samarbeidet mellom videregående skoler og bedrifter er avgjørende for å sikre relevant opplæring for fremtidens arbeidstakere. Forskeren, med 19 års erfaring som frisør og som yrkeslærer ved en av videregående skole, har førstehåndskunnskap om bransjens endringer og nødvendigheten av å tilpasse seg nye trender og krav. Denne erfaringen gir innsikt i praksis og utfordringer knyttet til samarbeid mellom skoler og frisørbedrifter i Innlandet.

Metodevalg og forskningsdesign

For å utforske hvordan samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter kan styrkes, ble en kvalitativ tilnærming valgt. Kvalitative metoder, som semistrukturerte intervjuer og fokusgrupper, ble brukt for å samle rike, detaljerte innsikter fra nøkkelaktører som yrkesfaglærere, frisørinstruktører, skoleadministratorer, salongeiere og elever. Dette forskningsdesignet tillater en dyptgående utforskning av erfaringer, oppfatninger og utfordringer i samarbeidet.

Datainnsamling og anonymisering

Et strategisk utvalg ble benyttet for å velge deltakere med direkte erfaring fra samarbeidet mellom videregående skoler og frisørbedrifter. For å sikre anonymitet ble hver informant tildelt en unik ID (f.eks. Informant 1, Informant 2). Ingen personlige identifiserbare opplysninger ble samlet inn. Tabellen nedenfor viser hvordan informantene er representert:

Triangulering og validitet

For å forbedre validiteten og påliteligheten av funnene, ble triangulering benyttet med data fra intervjuer, fokusgrupper og dokumentanalyser. Dette tillot kryssreferanser og sammenligninger av informasjon, som ga en mer omfattende forståelse av samarbeidet (Braun & Clarke, 2006, s. 92). Videre ble dataene systematisk gjennomgått av uavhengige kolleger for å sikre objektivitet og pålitelighet (Befring, 2020, s. 102).

Etiske overveielser

Informert samtykke ble innhentet fra alle deltakere, både muntlig og skriftlig, for å sikre at de forsto formålet med studien, deres rettigheter og hvordan deres data ville bli brukt. All innsamlet data ble anonymisert og konfidensialitet opprettholdt gjennom hele forskningsprosessen (Yin, 2018, s. 113).

Refleksivitet og identifisering av mulige skjevheter

Som forsker med erfaring i både frisørbransjen og yrkesutdanning ble det kontinuerlig reflektert over hvordan personlig bakgrunn kunne påvirke datainnsamling, analyse og tolkning. Dette inkluderte en bevissthet om hvordan forskerens rolle som yrkesfaglærer kunne føre til en skjevhet mot løsninger som prioriterer pedagogers behov (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 242). For å motvirke dette ble flere perspektiver vurdert og skjevheter åpent avslørt i funn og konklusjoner.

5 Analyse, empiri og drøfting

I denne delen presenterer funnene fra intervjuene med yrkeslærere og informanter fra frisørbedrifter, analysert i lys av de teoretiske rammeverkene. Intervjuene ble gjennomført for å få innsikt i ulike perspektiver på samarbeidet mellom videregående skoler og frisørbedrifter i Innlandet. Suksessfaktorer som god struktur og integrert undervisning, samt utfordringer som manglende modenhet hos elever og svake samarbeidsevner med industrien, identifiseres og diskuteres. Drøftingen vil sette søkelys på to hovedspørsmål:

FS1: Hvilke faktorer bidrar til at videregående skoler i Innlandet lykkes med rekruttering og samarbeid med frisørnæringen?

FS2: Hvilke utfordringer møter videregående skoler i Innlandet som ikke lykkes med rekruttering og samarbeid med frisørnæringen, og hvilke strategier kan iverksettes for å løse disse utfordringene?

5.1 Hvilke faktorer bidrar til at videregående skoler i Innlandet lykkes med rekruttering og samarbeid med frisørnæringen?

For å besvare forskningsspørsmålet om hvilke faktorer som bidrar til at videregående skoler i Innlandet lykkes med rekruttering og samarbeid med frisørnæringen, vil ulike faktorer bli drøftet basert på empiriske data fra informantene og relevant teoretisk rammeverk. Flere skoler i Innlandet har oppnådd suksess på disse områdene, og mange av informantene fra både skoler og næringsliv deler samme syn på hva som er avgjørende for suksess. Dette gjør det utfordrende å skille faktorene tydelig mellom skolene, men gir samtidig en helhetlig forståelse av de mest relevante elementene.

Organisasjonsstruktur og ledelse

Mintzbergs organisasjonsteori gir en omfattende ramme for å analysere hvordan strukturer og koordineringsmekanismer i skoler og frisørbedrifter påvirker samarbeid og rekruttering. Ifølge Mintzberg (1979, s. 312-313), kan organisasjoner struktureres på forskjellige måter for å oppnå effektivitet og fleksibilitet. To sentrale konfigurasjoner som Mintzberg beskriver, er enkel struktur og profesjonelt byråkrati.

En enkel struktur er preget av lav grad av formalisering og en sentralisert beslutningstaking, noe som fremmer rask tilpasning og fleksibilitet. Dette er spesielt gunstig i dynamiske miljøer hvor raske endringer er nødvendige (Mintzberg, 1979, s. 322). På den annen side er et profesjonelt byråkrati karakterisert av høyt utdannede fagfolk som har betydelig autonomi i sitt arbeid. Denne konfigurasjonen gir yrkeslærere den nødvendige friheten til å bruke sin ekspertise effektivt, samtidig som det sikrer en høy standard på opplæringen (Mintzberg, 1979, s. 349).

En videregående skole i Innlandet har gjennomført ukentlige fagmøter, informasjonsmøter og jevnlig personalmøter, noe som informantene beskriver som essensielt for å opprettholde et godt samarbeid og en solid struktur. En av informantene uttalte: «Vi har felles fagmøter og jobber sammen om årsplaner. Felles oppstarter sikrer at alle vet hva vi skal gjøre og har en felles struktur» (Informant 9). Disse møtene fungerer som en plattform for deling av

oppdateringer, diskusjon av utfordringer og planlegging av fremtidige aktiviteter, noe som bidrar til å sikre at kommunikasjonen mellom skolen og frisørbedriftene er både effektiv og konsistent. Dette støtter Mintzbergs teori om at klare strukturer og koordineringsmekanismer er avgjørende for å oppnå samarbeid og effektivitet (Mintzberg, 1983, s. 87).

Strukturert samarbeid

Strukturert samarbeid har blitt fremhevet som en nøkkelfaktor for suksess i rekruttering og samarbeid mellom videregående skoler og frisørnæringen. Informant 3 nevner at skolen har arbeidet systematisk med å strukturere samarbeidet i 4-5 år, noe som har lagt grunnlaget for et solid og enhetlig samarbeid. «Vi har jobbet systematisk de siste 4-5 årene med å strukturere samarbeidet, og dette har virkelig begynt å gi resultater» (Informant 3). Informantene fra samme skole understreker at de deler samme visjon, syn og mål, noe som ytterligere styrker samarbeidet. Dette støttes av Hansens (2009, s. 51-53) teori om strukturert samarbeid fremhever betydningen av klare strukturer, delte mål og effektiv kommunikasjon for å oppnå suksess i samarbeidsprosjekter. Videre argumenterte han for at strukturert samarbeid er avgjørende for å koordinere aktiviteter, dele ressurser effektivt og oppnå felles mål. I en skolekontekst betyr dette å ha tydelige planer, regelmessige møter og klart definerte roller og ansvar. Fullan (2007, s. 68-70) påpeker også at vellykket samarbeid i skoler krever tydelige strukturer og retningslinjer. Han fremhever at strukturert samarbeid ikke bare handler om å ha regelmessige møter, men også om å ha klare mål, rollefordelinger og kommunikasjonskanaler som støtter samarbeidet. Videre understreker han at ved å strukturere samarbeidet kan skolene bedre tilpasse seg endringer og sikre at alle involverte parter arbeider mot de samme målene.

Mye kan tyde på at skolen som har lyktes også har dynamiske kapabiliteter, dette viser organisasjoners evne til å innpasse, bygge og omforme interne og eksterne kompetanser for å møte raskt skiftende omgivelser (Teece et al., 1997, s. 516-517). I konteksten av videregående skoler og frisørbedrifter innebærer dette å tilpasse undervisningsmetoder, læreplaner og samarbeid for å møte nye krav fra arbeidsmarkedet og teknologiutviklingen. En strukturert tilnærming til samarbeid kan bidra til å utvikle denne dynamiske kapabiliteten ved å sikre at skolen kontinuerlig vurderer og forbedrer sine prosesser og praksiser. Dette kan bekreftes av informant 3, som beskriver hvordan strukturert samarbeid har bidratt til skolens suksess: «Vi har nå en god delingskultur, med regelmessige fagmøter og felles oppstarter som sikrer at alle har en felles struktur og forståelse ... samarbeid er et krav og er forventet» (Informant 3). Denne strukturen har gjort det mulig for skolen å opprettholde et kontinuerlig søkelys på

kvalitetsforbedring og samarbeid på tvers av fagmiljøene. Videre, ved å dele samme visjon og mål, skaper de en enhetlig retning som styrker samarbeidet ytterligere. Mens strukturert samarbeid kan gi mange fordeler, er det også viktig å være oppmerksom på mulige ulemper. Mens for mye struktur kan føre til byråkratisering og redusert fleksibilitet, noe som kan hemme innovasjon og tilpasningsevne. Meyer og Rowan (1977, s. 340-342) påpeker at formelle strukturer ofte kan bli mer symbolske enn funksjonelle, noe som kan føre til at de reelle behovene til både lærere og elever blir oversett. Derfor er det viktig å balansere struktur med fleksibilitet for å sikre at skolen kan reagere raskt på nye utfordringer og muligheter.

God ledelse og styring av møter

Informant 2 påpeker viktigheten med effektive yrkesfagnettverkene, og det er viktig med god ledelse. Skoleledelsen må være dyktige til å lede og styre møtene, slik at de blir produktive og meningsfulle. Informanter har bemerket at velorganiserte møter gir klare resultater og fremmer et bedre samarbeid (Informant 2). God ledelse innebærer evnen til å planlegge, gjennomføre og følge opp møter på en måte som sikrer at alle deltagere bidrar konstruktivt og at målene for møtene blir nådd. Dette inkluderer også evnen til å håndtere konflikter og uenigheter på en effektiv måte, slik at disse ikke hindrer fremdriften. Ifølge Meyer og Rowan (1977, s. 340-342) kan formelle strukturer bidra til å forbedre samarbeidet ved å etablere klare retningslinjer og prosedyrer. Dette kan redusere usikkerhet og bidra til en mer forutsigbar arbeidsprosess. Men de påpeker også at formelle strukturer ofte kan bli mer symbolske enn funksjonelle. Dette betyr at de kan eksistere mer for å gi et inntrykk av orden og kontroll enn å faktisk forbedre praktiske resultater. Når dette skjer, kan de reelle behovene til både lærere og elever bli oversett, noe som kan resultere i ineffektivitet og redusert fleksibilitet.

En annen informant bemerket at godt ledede møter bidrar til å skape en felles forståelse og enhetlig retning: «Når møtene er godt ledet, føler vi oss alle mer samkjørte og klare til å ta fatt på utfordringene sammen» (Informant 2, 3 & 9). Dette eksempelet illustrerer hvordan effektiv møteledelse kan bidra til å styrke samarbeidet mellom lærere og bedrifter ved å sikre at alle parter har en klar forståelse av målene og forventningene. Mens formelle strukturer kan bidra til å forbedre samarbeidet, kan de også føre til byråkratisering og redusert fleksibilitet. Meyer og Rowan (1977, s. 340-342) påpeker at formelle strukturer ofte kan bli mer symbolske enn funksjonelle, noe som kan føre til at de reelle behovene til både lærere og elever blir oversett. Dette kan resultere i at skolene mister evnen til å raskt tilpasse seg endringer i bransjen, noe som igjen kan påvirke rekruttering og samarbeid negativt. For eksempel kan overdrevent

søkelys på prosedyrer og regler hemme innovasjon og tilpasningsevne, noe som er essensielt i et dynamisk og skiftende arbeidsmarked som frisørbransjen.

Interessegrupper og parallelle løp

Ifølge flere informanter har etablering av interessegrupper og systematisk arbeid over flere år har sikret en enhetlig tilnærming til undervisningen og utnyttelse av de beste ressursene. Wenger og Lave (1991, s. 98) fremhever betydningen av praksisfellesskap, hvor læring skjer gjennom aktiv deltakelse i fellesskap som deler felles interesser og mål. Interessegrupper som følger parallelle løp, har derfor vært en effektiv måte å sikre enhetlig tilnærming til undervisningen, samtidig som de utnytter ressurser og kompetanser på tvers av ulike fag miljøer. Systematisk arbeid over flere år har lagt grunnlaget for et solid samarbeid og enhetlig struktur. Kotter (1996, s. 21-23) understreker viktigheten av langsiktig planlegging og konsistente tiltak for å oppnå varige endringer i organisasjoner. Ved å etablere interessegrupper og arbeide systematisk, har skolene i Innlandet klart å bygge et stabilt fundament for samarbeid både internt og eksternt.

Utvikling av temabaserte årsplaner har også bidratt til å sikre koherent undervisning. Wiggins og McTighe (2005, s. 23-25) fremhever at en strukturert tilnærming til planlegging, som inkluderer tydelige mål og sammenhengende temaer, kan forbedre kvaliteten på undervisningen og øke elevenes læringsutbytte.

Informant 9 beskriver at avdelingen har en god delingskultur, med regelmessige fagmøter og felles oppstarter som sikrer at alle har en felles struktur og forståelse. En informant forklarer: «Vi har et omfattende samarbeid mellom vg1 og vg2, med ukentlige fagmøter, informasjonsmøter for hele avdelingen, og jevnlig personalmøter. Dette er organisert og tilrettelagt for å fremme samarbeid på ulike nivåer» (Informant 9). Selv om formelle strukturer som interessegrupper og parallelle løp kan bidra til å forbedre samarbeidet, kan de også føre til byråkratisering og redusert fleksibilitet. Meyer og Rowan (1977, s. 340-342) påpeker at formelle strukturer ofte kan bli mer symbolske enn funksjonelle, noe som kan føre til at de reelle behovene til både lærere og elever blir oversett. Dette kan resultere i at strukturen blir en hindring fremfor en støtte for innovasjon og tilpasning til endrede behov.

Samarbeid og kommunikasjon

Scotts institusjonelle teori gir en omfattende forståelse av hvordan organisasjoner opererer innenfor rammeverk av regler, normer og kulturelle overbevisninger. Scott (2008, s. 59-60)

regulative søylen involverer lover og regler som sikrer at samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter overholder nødvendige standarder. Den normative søylen fremmer verdier som elevinvolvering, som er avgjørende for å skape et vellykket samarbeid. Den kulturell-kognitive søylen bidrar til å etablere en felles forståelse av opplæringsmål, noe som er essensielt for å oppnå suksess i rekruttering og samarbeid. En videregående skole i Innlandet har gjennomført et system med faste kontaktpersoner mellom skolen og hver bedrift, noe som sikrer kontinuitet og effektivitet i kommunikasjonen. Dette systemet bidrar til å bygge tillit og gjør det lettere å følge opp samarbeid og praksisplasser. En informant beskriver samarbeidet med bedrifter som svært positivt, og fremhever betydningen av klar forventningsavklaring fra begynnelsen av samarbeidet. Informanten bemerket at bedriftene setter pris på å vite hva skolen arbeider med: «Det gir trygghet og forutsigbarhet når bedriftene vet hva som forventes av dem, og hva de kan forvente fra oss» (Informant 9).

Til tross for fordelene ved tydelige strukturer og faste kontaktpersoner, kan slike systemer også begrense spontanitet og innovasjon i samarbeidet. Granovetter (1973, s. 1361-1364) fremhever viktigheten av svake bånd for spredning av informasjon og ressurser. Svake bånd, som representerer løsere og mindre formelle forbindelser mellom personer, kan være avgjørende for å bringe ny informasjon og nye ideer inn i organisasjoner. Hvis samarbeidene blir for strukturerte, kan det hindre etableringen av nye og mulig verdifulle relasjoner. Dette kan føre til stagnasjon og redusert evne til å tilpasse seg nye utfordringer og muligheter.

Mens strukturerte systemer med faste kontaktpersoner kan sikre kontinuitet og forutsigbarhet i samarbeidet, kan de også hindre innovasjon og fleksibilitet. Granovetter (1973, s. 1361-1364) påpeker at svake bånd er viktige for å bringe inn ny informasjon og ressurser. For mye struktur kan dermed redusere mulighetene for spontan utveksling av ideer og informasjon, noe som kan begrense organisasjonens evne til å innovere og tilpasse seg endrede forhold.

Innovasjon og effektivitet

Interorganisatorisk samarbeid har blitt fremhevet som en nøkkelkomponent for å fremme innovasjon og effektivitet i ulike sektorer, inkludert utdanning. Faems et al. (2005, s. 238) understreker viktigheten av samarbeid mellom organisasjoner for å utnytte forskjellige ressurser, kompetanser og teknologier. Deres forskning viser at samarbeid kan føre til synergier som enkeltstående institusjoner ikke kan oppnå alene. En portefølje-tilnærming innebærer at skoler samarbeider med flere bedrifter samtidig, noe som gir en bredere base av ressurser og ekspertise. Dette mangfoldet i samarbeidspartnere gjør det mulig for skoler å

tilpasse utdanningen til et dynamisk arbeidsmarked og å møte varierte behov fra forskjellige sektorer.

I konteksten av videregående skoler og frisørbedrifter i Innlandet, kan en slik tilnærming være spesielt fordelaktig. En videregående skole i Innlandet har iverksatt en portefølje-tilnærming ved å samarbeide med flere frisørbedrifter, noe som har gitt positive resultater. Informanter fra både skolen og bedriftene rapporterer at dette samarbeidet har ført til en mer variert og rik læringserfaring for studentene. En informant fra næringslivet uttalte: «Denne løsningen har fungert veldig bra. Samarbeidet med flere bedrifter gir oss mulighet til å dele ressurser og kompetanse på en måte som styrker opplæringen» (Informant 6, 8, 10 & 11).

Selv om en portefølje-tilnærming har mange fordeler, innebærer det også utfordringer. Det kan være vanskelig å koordinere og administrere samarbeid med flere partnere samtidig. Skoler må derfor utvikle klare strukturer og kommunikasjonslinjer for å sikre at samarbeidet fungerer effektivt. Regelmessige samarbeidsmøter og felles praksisplaner er viktige verktøy for å oppnå dette. En informant bemerker: «Selv om det krever mye koordinering, er fordelene ved å samarbeide med flere bedrifter tydelige. Det gir oss fleksibiliteten til å tilpasse oss nye trender og teknologier raskt» (Informant 6). Faems et al. (2005, s. 240) påpeker at et vellykket interorganisatorisk samarbeid krever god kommunikasjon, klare mål og gjensidig tillit. Uten disse elementene kan samarbeidet bli fragmentert og ineffektivt, noe som kan motvirke de mulige fordelene ved å samarbeide med flere partnere. Det er derfor avgjørende at skoler som iverksetter en portefølje-tilnærming, investerer i strukturer og prosesser som fremmer samarbeid og kommunikasjon på tvers av organisasjonsgrenser.

Oppdatering og relevans i undervisningen

Informanten 1 understreker viktigheten av at undervisningen er relevant og oppdatert i forhold til bransjens krav og trender. Informanten fremhever betydningen av å inkludere bærekrafts spørsmål og ressursutnyttning i undervisningen for å sikre at elevene er godt forberedt på dagens arbeidsmarked. Å knytte teori til praktisk arbeid er essensielt for å opprettholde elevenes interesse og motivasjon.

Dette perspektivet understøttes av teorier om praksisbasert læring, som fremhever viktigheten av å knytte teoretisk kunnskap til praktisk bruk for å øke elevenes engasjement og forståelse. Kolb (1984, s. 41-42) argumenterer for at læring er en prosess hvor kunnskap skapes gjennom transformasjon av erfaring. Denne teorien, kjent som Kolbs læringssirkel, består av fire

stadier: konkret erfaring, refleksjon, abstrakt konseptualisering og aktiv eksperimentering. Ved å integrere praktiske oppgaver og prosjekter i undervisningen, kan lærere sikre at elevene får mulighet til å anvende teoretisk kunnskap i reelle situasjoner, noe som fremmer dypere forståelse og bedre læringsutbytte. Dette støttes også av Dewey (1938, s. 34) teori, viktigheten av erfaring i læring. Dewey hevder at læring gjennom erfaring er mer effektiv fordi det gjør elevene mer aktive og engasjerte i læringsprosessen. Dette gjelder spesielt i yrkesfaglig utdanning, hvor praktiske ferdigheter er like viktige som teoretisk kunnskap. Videre viser forskning av Biggs (1999, s. 60-61) at undervisningsstrategier som kobler teori til praksis, som problem-basert læring (PBL), kan forbedre studenters evne til å anvende kunnskap i nye og ukjente situasjoner. Dette er spesielt relevant for frisørutdanningen, hvor teknologiske fremskritt og nye trender krever kontinuerlig oppdatering av kunnskap og ferdigheter.

En informant beskriver hvordan bærekrafts temaer er innlemmet i læreplanen: «Vi inkluderer diskusjoner om bærekraft og ressursutnytting i alle våre kurs. Dette sikrer at elevene forstår viktigheten av disse temaene og er forberedt på å møte kravene i dagens arbeidsmarked» (Informant 1). Å integrere bærekrafts spørsmål og ressursutnytting i undervisningen er ikke bare relevant for å møte dagens arbeidsmarkeds krav, men også essensielt for å forberede elevene på fremtidens utfordringer. Dette kan også bidra til å utvikle elevenes kritiske tenkning og problemløsningsferdigheter, som er viktige kompetanser i en stadig mer kompleks og globalisert verden.

Godt arbeidsmiljø og kollegial støtte

Et positivt og inkluderende arbeidsmiljø er avgjørende for å lykkes. Informanten 1 beskriver miljøet på denne skolen og avdelingen som hyggelig og imøtekommende, med en god miks av ansatte i ulike aldre og med ulik erfaring. Dette bidrar til et støttende og lærende miljø hvor kolleger kan utveksle erfaringer og ideer. Et godt arbeidsmiljø fremmer trivsel og produktivitet blant lærerne, noe som igjen påvirker elevenes læringsutbytte positivt (Hargreaves, 1998). Hargreaves (1998, s. 559-560) fremhever at et godt arbeidsmiljø er kritisk for lærernes trivsel og produktivitet. Han argumenterer for at samarbeid, støtte og profesjonell utvikling i et positivt arbeidsmiljø bidrar til å forbedre undervisningspraksis og elevens læringsutbytte. Dette understøttes av Maslows behovshierarki, som påpeker at trygge og støttende omgivelser er nødvendige for å oppnå høyere nivåer av motivasjon og selvrealisering (Maslow, 1943, s. 375-376)

En studie av Day og Gu (2010, s. 16-17) viser at lærere som arbeider i et positivt og støttende miljø har høyere jobbtilfredshet, mindre stress og bedre læringsutbytte hos elevene. Deres forskning fremhever at lærere som føler seg verdsatt og støttet er mer engasjerte og effektive i sin undervisning. Informant 1 beskriver hvordan kollegial støtte bidrar til et positivt arbeidsmiljø: «Vi har en veldig god blanding av erfarne lærere og nyansatte, noe som gir oss muligheten til å lære av hverandre. Det skaper et miljø hvor vi kan dele ideer og få støtte når vi trenger det» (Informant 1). Senge (1990, s. 355) fremhever i sin teori om lærende organisasjoner at kollektiv læring og deling av kunnskap er essensielt for kontinuerlig forbedring og innovasjon. Når lærere samarbeider og støtter hverandre, utvikler de en felles forståelse og forbedrer sine pedagogiske praksiser, noe som igjen gagnar elevene. Et positivt arbeidsmiljø er ikke bare viktig for trivsel, men også for profesjonell utvikling og samarbeid. Et støttende arbeidsmiljø kan bidra til å redusere utbrenthet blant lærere og øke deres engasjement. Dette kan imidlertid utfordres av strukturelle hindringer som mangel på tid og ressurser til samarbeid. For å opprettholde et positivt miljø må skoleledelsen aktivt arbeide for å legge til rette for samarbeid og støtte blant lærerne.

Sterke personlige relasjoner

De fleste informanter fra næringsliv, skoler og relevante aktører fremhevet personlig engasjement som en nøkkelfaktor. Informantene, fremhever viktigheten av å bygge sterke relasjoner. Dette skaper en trygghet og et tillitsforhold som er avgjørende for godt samarbeid. Samtidig kan sterke personlige relasjoner mellom skoler og bedrifter bidra til mer effektiv kommunikasjon og samarbeid, noe som er essensielt for å møte de komplekse behovene i utdanningen og frisørbransjen (Coleman, 1988). Colemans (1988, s. 98-99) understreker viktigheten av sosiale relasjoner og nettverk for å oppnå felles mål. Sosial kapital refererer til ressursene tilgjengelige gjennom personlige nettverk og relasjoner, som tillit, normer og informasjonskanaler. I utdanningskonteksten kan sterk sosial kapital mellom lærere, elever og bedrifter fremme bedre samarbeid, deling av ressurser og felles problemløsning. Granovetter (1973, s. 1361-1362) fremhever også betydningen av «svake bånd» i sosiale nettverk. Selv om sterke bånd (nære relasjoner) er viktige for tillit og samarbeid, kan svake bånd (mer perifere relasjoner) være kritiske for å spre ny informasjon og innovative ideer. Dette er særlig relevant i samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter, hvor nye trender og teknologier kan introduseres gjennom bredere nettverk. En informant fra næringslivet beskriver hvordan sterke personlige relasjoner har styrket samarbeidet: «Det er mye enklere å jobbe sammen når vi har bygget opp et godt personlig forhold. Vi stoler på hverandre og kan raskt løse

problemer som oppstår» (Informant 6). En annen informant understreker at personlig engasjement fra både lærere og bedriftseiere er en nøkkelfaktor for suksess: «Når vi alle bryr oss personlig om elevenes fremgang, skaper det en sterk motivasjon for å samarbeide tett og støtte hverandre» (Informant 8). Selv om sterke personlige relasjoner kan fremme samarbeid og effektiv kommunikasjon, er det viktig å være oppmerksom på mulige utfordringer. For eksempel kan overavhengighet på personlige relasjoner føre til problemer dersom nøkkelpersoner slutter eller endrer stilling. Det er derfor viktig å bygge institusjonelle strukturer som kan støtte og opprettholde relasjoner uavhengig av individuelle aktører.

Støttende ledelse med relevant bakgrunn

Informant 8 beskriver hvordan en leder med relevant fagbakgrunn kan forstå de spesifikke utfordringene og behovene som lærerne står overfor, og dermed gi mer målrettet støtte. Ledelse som er faglig fundert kan fremme bedre beslutninger og støtte for lærerne, noe som igjen kan forbedre undervisningskvaliteten og samarbeidet med næringslivet (Fullan, 2007). Fullan (2007, s. 57-59) understreker betydningen av ledelse i utdanningssektoren som kombinerer pedagogisk kunnskap med ledelseskompetanse. Han argumenterer for at ledere som har en dyp forståelse av det faglige innholdet og de pedagogiske metodene kan støtte lærerne mer effektivt. Dette inkluderer å tilby relevant profesjonell utvikling, skape et støttende arbeidsmiljø, og fremme et klima for kontinuerlig forbedring og innovasjon.

Leithwood et al. (2009, s. 6-7) fremhever også at skoleledere som har relevant faglig bakgrunn, er bedre rustet til å forstå de pedagogiske utfordringene lærerne møter. Dette kan resultere i mer presise og effektive støtteordninger, samt bedre kommunikasjon og tillit mellom lærere og ledelse. Når ledere er i stand til å sette seg inn i lærernes situasjon, kan de bedre tilrettelegge for samarbeidsprosjekter og ressursutnyttelse som direkte gagnar elevenes læring. En informant beskriver hvordan støttende ledelse har gjort en forskjell i deres arbeid: «Når ledelsen virkelig forstår hva vi trenger og kan komme med konkrete råd og ressurser, føler vi oss mer sikre og motiverte i jobben vår» (Informant 8).

Mens en leder med relevant fagbakgrunn kan gi betydelig støtte og fremme bedre beslutninger, er det også viktig at ledelsen har generelle ledelseskompetanser og strategisk innsikt. Det kan oppstå en risiko for at en leder med for sterkt søkelys på det faglige kan overse andre viktige aspekter av skoledriften, som økonomi, administrasjon og langsiktig planlegging. Derfor bør lederkompetansen balanseres mellom faglig dybde og bredde i ledelsesferdigheter.

Søkelys på kontinuerlig utvikling

Skoler som lykkes, legger stor vekt på kontinuerlig utvikling. de Jong et al. (2019, s. 10) fremhever betydningen av skolebasert samarbeid mellom lærere for å skape ulike læringsmuligheter på tvers av kontekster. En videregående skole i Innlandet har satt søkelys på å etablere en kultur av kontinuerlig utvikling gjennom systematisk samarbeid og deling av erfaringer. Informant A beskriver hvordan skoleutviklingsprosjekter tilrettelegger for samarbeid: «Ulik oppfatning av det du blir pålagt, selvfølgelig, men for min del, så tenker jeg at det er verdt å se på det som en mulighet til å se andre ting. Man vil utvikle seg hele tiden, men det er noe med å ha søkelys på noe som en fin måte å lære mer på» (Informant 9).

En annen informant understreker viktigheten av kontinuerlig vedlikehold og fleksibilitet: «Dette arbeidet må kontinuerlig vedlikeholdes. Flexibilitet er viktig, spesielt mellom vg1 og vg2» (Informant 3). En annen informant beskriver hvordan kontinuerlig utvikling og søkelys på praksis er innlemma i undervisningen: «Dette hjelper oss med å holde utdanningen oppdatert og tilpasset arbeidslivets behov» (Informant 3). Videre beskriver informant 3 hvordan systematisk arbeid de siste årene har styrket samarbeidskulturen: «Vi har nå et større søkelys på å ta med erfaringer videre og ha rom for å prøve nye ideer. Dette skaper rom for å prøve nye tilnærminger. Det er avgjørende å ha variasjon og samarbeide om de grunnleggende prinsippene bak praksisen» (Informant 3). Dæhlen og Hagen (2010, s. 39) fremhever at nettverksbygging med lokale bedrifter og regelmessig dialog er avgjørende for å tilpasse utdanningsinnholdet til arbeidsmarkedets krav og forbedre elevenes overgang fra skole til arbeidsliv. Dette støttes av Rekdahl et al. (2022, s. 32) som understreker viktigheten av å etablere en kultur for samarbeid og deling for å opprettholde et effektivt læringsmiljø. En slik kultur bidrar til at lærerne kan dele erfaringer og ressurser, noe som styrker den kollektive kompetansen og støtter kontinuerlig forbedring. Hiim (2019, s. 230-232) beskriver hvordan integrering av moderne teknologi og tilpasning til nye trender i undervisningen er essensielt for å holde utdanningen relevant og i tråd med utviklingen i arbeidslivet. Dette bidrar til at elevene er bedre forberedt på fremtidige utfordringer og muligheter i arbeidsmarkedet. Teece et al. (1997, s. 516-517) introduserer begrepet dynamisk kapabilitet som organisasjoners evne til å innlemme, bygge og omforme interne og eksterne kompetanser for å møte raskt skiftende omgivelser. En skole som aktivt fremmer kontinuerlig utvikling, viser dynamisk kapabilitet ved å tilpasse sine undervisningsmetoder og samarbeidspraksiser for å møte nye krav fra arbeidsmarkedet.

En videregående skole i Innlandet har utviklet et vellykket samarbeid med næringslivet ved å iverksette felles praksisplaner som alle salonger følger. Ifølge en informant fra næringslivet, har denne løsningen fungert svært godt: «Denne løsningen har fungert veldig bra» (Informant 6, 10 & 11). Dette samarbeidet sikrer at alle elever får en lik og rettferdig opplæring, noe som bidrar til suksess både i rekruttering og samarbeid.

Samtidig viser analysen at mangelen på opplæringsfasiliteter og ressurser kan hindre rekruttering, selv om samarbeidet ellers fungerer godt. Informanten 6 påpekte at «skolen har ikke lokaler til opplæring» (Informant 6, 8 & 10), noe som fører til at elevene kanskje ikke får tilstrekkelig faglig input. Dette kan resultere i at elever mister interessen for frisørfaget eller velger andre karriereveier. Selv om samarbeidet med næringslivet fungerer godt, kan mangelen på ressurser og fasiliteter gå på bekostning av elevenes faglige utvikling og interesse. Bryson et al. (2006, s. 48) fremhever viktigheten av langsiktig planlegging og investering i nødvendige ressurser for bærekraftig utvikling. Skoler som ikke investerer i moderne utstyr og opplæringsfasiliteter risikerer å miste elevenes interesse og dermed påvirke rekrutteringen negativt.

Drøftingen av hvilke faktorer som bidrar til at videregående skoler i Innlandet lykkes med rekruttering og samarbeid med frisørnæringen, har avdekket flere viktige aspekter.

Organisasjonsstruktur og ledelse: Mintzbergs organisasjonsteori viser at både en enkel struktur og et profesjonelt byråkrati kan fremme effektivitet og fleksibilitet. Enkel struktur gir rask tilpasning, mens profesjonelt byråkrati gir yrkeslærere autonomi og sikrer høy standard på opplæringen. Regelmessige fagmøter og informasjonsmøter bidrar til å opprettholde god struktur og effektiv kommunikasjon.

Strukturert samarbeid: Langsiktig og systematisk arbeid med klare mål, delte visjoner og effektive kommunikasjonskanaler er avgjørende. Informantene understreker at strukturert samarbeid gir felles retning og kontinuerlig kvalitetsforbedring.

God ledelse og styring av møter: Effektiv møteledelse sikrer produktivitet og klarhet i samarbeid. God planlegging og oppfølging av møter bidrar til at alle parter bidrar konstruktivt og at målene nås.

Interessegrupper og parallelle løp: Etablering av praksisfellesskap og systematisk arbeid over flere år sikrer enhetlig tilnærming og utnyttelse av ressurser. Temabaserte årsplaner bidrar til koherent undervisning.

Samarbeid og kommunikasjon: Bruk av faste kontaktpersoner mellom skole og bedrift sikrer kontinuitet og tillit. Tydelige strukturer kan imidlertid hindre spontanitet, så balanse mellom struktur og fleksibilitet er nødvendig.

Innovasjon og effektivitet: Interorganisatorisk samarbeid utnytter ulike ressurser og kompetanser, noe som fører til synergieffekter og bedre lærings erfaringer. Regelmessige samarbeidsmøter og klare strukturer er viktige for effektiv koordinering.

Oppdatering og relevans i undervisningen: Integrering av bærekrafttemaer og praktisk arbeid i undervisningen sikrer at elevene er forberedt på arbeidsmarkedets krav. Praksisbasert læring øker elevenes engasjement og forståelse.

Godt arbeidsmiljø og kollegial støtte: Et positivt arbeidsmiljø fremmer trivsel og produktivitet blant lærerne, noe som igjen påvirker elevenes læringsutbytte positivt. Støttende kollegial kultur er avgjørende for kontinuerlig forbedring og innovasjon.

Sterke personlige relasjoner: Bygging av tillitsfulle relasjoner mellom skoler og bedrifter fremmer samarbeid og effektiv kommunikasjon. Sosial kapital spiller en viktig rolle i å oppnå felles mål og problemløsning.

Støttende ledelse med relevant bakgrunn: Ledere med faglig innsikt kan gi målrettet støtte til lærerne, forbedre undervisningskvaliteten og samarbeidet med næringslivet.

Søkelys på kontinuerlig utvikling: En kultur for kontinuerlig forbedring gjennom samarbeid og deling av erfaringer styrker skolens evne til å tilpasse seg endringer og sikre kvalitet i opplæringen.

Utfordringer med ressurser og fasiliteter Mangelen på opplæringsfasiliteter og ressurser kan hindre rekruttering og elevenes faglige utvikling, til tross for godt samarbeid med næringslivet. Langsiktig planlegging og investering i nødvendige ressurser er viktig for bærekraftig utvikling.

Denne oppsummeringen fremhever at vellykket rekruttering og samarbeid avhenger av strukturerte tilnærminger, god ledelse, kontinuerlig utvikling, og sterke relasjoner mellom skoler og næringslivet.

5.2 Hvilke utfordringer møter videregående skoler i Innlandet som ikke lykkes med rekruttering og samarbeid med frisørnæringen, og hvilke strategier kan iverksettes for å løse disse utfordringene?

Overgangen til å analysere utfordringene som videregående skoler i Innlandet står overfor når de ikke lykkes med rekruttering og samarbeid med frisørnæringen, krever en nøye undersøkelse av både empiriske data og teoretiske perspektiver. Ved å identifisere hindringene som disse skolene møter, kan vi utvikle strategier for å overkomme dem og forbedre samarbeidet og rekrutteringen.

Beslutningstregghet og byråkrati

De fleste informanter fra næringslivet opplever beslutningstregghet og byråkrati i det offentlige systemet sammenlignet med privat sektor. Samtidig er det merkbart at informanter som også er «ny» har også samme utfordringer enn informantene som har vært i offentlig system i lengre tid. Dette kan hindre effektiv gjennomføring av nye tiltak og endringer. For å løse dette bør skolen og ledelsen jobbe med å effektivisere beslutningsprosesser og redusere unødvendig byråkrati. Innføring av mer fleksible og smidige arbeidsmetoder kan tillate raskere implementering av endringer (Bryson et al., 2006, s. 48). Mintzbergs teori understøtter dette ved å påpeke at en enkel struktur kan fremme fleksibilitet og rask beslutningstaking. Ifølge Mintzberg er en enkel struktur preget av lav grad av formalitet, få hierarkiske nivåer og direkte tilsyn, noe som kan redusere forsinkelser og byråkratiske hindringer (Mintzberg, 1979, s. 18-20). Ved å redusere antall mellomledd og formelle prosedyrer kan skolene handle raskere og mer effektivt. Institusjonelle teori kan også belyse hvordan regulative strukturer og normer påvirker beslutningsprosesser og kan bremse innovasjon og effektivitet. Scott argumenterer for at organisasjoner er påvirket av tre pilarer: regulative, normative, og kulturell-kognitive. Regulerings og normer kan skape stivhet og hindre fleksibilitet, mens en mer desentralisert og normativt styrt struktur kan fremme innovasjon og tilpasningsevne (Scott, 2014, s. 56-57). Mens endringsteori kan brukes til å forstå hvordan endringsmotstand kan overvinnes gjennom tydelig kommunikasjon og involvering av alle berørte parter. Rotter fremhever viktigheten av å skape en følelse av nødvendighet for endring, utvikle en klar

visjon og strategi for endringen, og sikre bred involvering og støtte gjennom hele prosessen (Rotter, 1995, s. 60-62). Ved å engasjere lærere, elever, og administrativt personale i endringsprosessen, kan skolen redusere motstand og øke aksept for nye arbeidsmetoder. I dette tilfellet kan et offentlig system være utfordrende å endre, Weber's byråkratiteori fremhever fordelene ved byråkrati, som stabilitet, forutsigbarhet, og upartiskhet. Ifølge Max Weber er byråkratiske strukturer nødvendige for å sikre rettferdighet og effektivitet i store organisasjoner. Byråkrati skaper klare regler og prosedyrer, som kan redusere vilkårlighet og sikre at beslutninger tas på grunnlag av objektive kriterier. Fra dette perspektivet kan reduksjon av byråkrati og formalisering også føre til risiko for ineffektivitet og kaos (Rønning, 2021).

Manglende samkjøring og koordinering

Informant 1 påpeker at det er mangel på samkjøring og koordinering mellom lærere, spesielt når det gjelder bruk av spisskompetanse på tvers av avdelinger er en utfordring. Dette kan føre til forvirring blant elever og redusert kvalitet på undervisningen. Skolen bør etablere klare retningslinjer og systemer for samarbeid og kunnskapsdeling. Dette kan inkludere opprettelse av felles plattformer for deling av undervisningsmaterieell, jevnlig workshops og kompetanseutviklingsdager hvor lærere kan dele sine spesialområder med kollegene (Hansen, 2009, s. 51-53). Mintzbergs konfigurasjoner som det profesjonelle byråkratiet kan gi lærere autonomi til å anvende sin ekspertise effektivt, noe som kan styrke koordineringen og samarbeidet (Mintzberg, 1979, s. 349-351). Mintzberg argumenterer for at profesjonelle byråkratier gir ansatte frihet til å bruke sin spesialkunnskap innenfor en formell struktur, noe som kan fremme bedre koordinering og bruk av spisskompetanse. Dette kan bidra til å unngå dobbeltarbeid og sikre at ekspertisen til hver lærer blir utnyttet til fulle. Rotters endringsteori fremhever viktigheten av å skape en følelse av nødvendighet og sikre tidlig engasjement fra alle involverte parter for å drive frem endringer (Rotter, 1995, s. 62-64). Ved å kommunisere tydelig hvorfor koordinering og samarbeid er nødvendig, kan ledelsen få lærerne til å engasjere seg aktivt i endringsprosessen. Dette kan inkludere å sette klare mål for samarbeidet, tilby opplæring i bruk av nye plattformer og metoder, og sikre at lærerne ser de positive resultatene av økt koordinering. Teori som hevder at det ikke finnes en «one-size-fits-all» løsning for organisasjonsdesign. Hva som fungerer i én skole, eller i én kontekst, kan være ineffektivt i en annen. Lawrence og Lorsch (1967) argumenterer for at organisasjoner må tilpasse seg sine spesifikke omgivelser og at for mye standardisering og koordinering kan være ugunstig hvis det hindrer tilpasningsevnen.

Kommunikasjon og bruk av ulike plattformer

En av de utfordringene som flere informanter påpeker er bruken av mange ulike plattformer og kommunikasjonsverktøy, noe som skaper forvirring og ineffektivitet i hverdagen. Dette kan resultere i at viktig informasjon blir borte, og at kommunikasjonen mellom lærere, administrasjon og bedrifter ikke fungerer gunstig. For å løse dette problemet bør skolen arbeide for å standardisere kommunikasjonsverktøyene og sørge for at alle ansatte får tilstrekkelig opplæring i bruken av disse. Skolen bør innføre en sentralisert plattform hvor alt relevant materiale og informasjon er lett tilgjengelig for alle ansatte. Dette vil bidra til å eliminere forvirringen som oppstår ved bruk av flere forskjellige verktøy. Rekdahl et al. (2022, s. 10-12) fremhever viktigheten av standardiserte kommunikasjonsverktøy for å sikre effektiv informasjonsflyt og samarbeid. For å sikre at alle ansatte forstår behovet for og fordelene ved den nye plattformen, bør skolen tilby nødvendig opplæring og brukerstøtte. Dette inkluderer både initial opplæring og kontinuerlig støtte for å håndtere eventuelle problemer som oppstår. Ved å sikre at alle ansatte forstår behovet for endringen og hvordan den vil gagne dem. Dette kan gjøres gjennom tydelig kommunikasjon og involvering av ansatte i implementeringsprosessen (Rotter, 1995, s. 66-68). Etablering av et sentralisert informasjonsstyringssystem kan bidra til at alt relevant materiale og informasjon er tilgjengelig på ett sted. Dette reduserer risikoen for at informasjon blir oversett eller tapt. For å forstå hvordan regulative strukturer og normer kan støtte en mer effektiv informasjonsstyring (Scott, 2014, s. 56-57).

For å sikre at den nye kommunikasjonsplattformen fungerer effektivt, bør skolen iverksette en kontinuerlig evaluering og tilpasningsprosess. Dette kan inkludere regelmessige tilbakemeldinger fra brukerne og justeringer basert på deres behov og erfaringer. Ved å legge vekt på kontinuerlig kvalitetsforbedring gjennom en syklus av planlegging, implementering, evaluering og gjennomgang. Implementering av slike kvalitetsrammer kan forbedre strukturen og effektiviteten i kommunikasjonen (Vroonhof et al., 2011, s. 25).

Behovet for å «sitte på egen tue»

En stor utfordring som flere informanter fra næringslivet nevner, er at både skoler og bedrifter ofte har en kultur hvor de foretrekker å holde informasjon for seg selv i frykt for konkurranse. Dette hindrer effektiv kunnskapsdeling og kan begrense mulighetene for å utvikle samarbeid som kan være til fordel for begge parter. For å motvirke denne tendensen bør skolen og

bedriftene jobbe aktivt med å skape en kultur hvor deling av kunnskap og informasjon blir verdsatt og oppmuntret. Dette kan oppnås ved å fremheve fordelene ved samarbeid gjennom workshops, seminarer og eksempler på suksesshistorier hvor samarbeid har ført til positive resultater (de Jong et al., 2019, s. 10). For å etablere en felles forståelse av opplæringsmål, noe som er essensielt for å oppnå suksess i rekruttering og samarbeid. Dette ved å tydeliggjøre felles mål og verdier, kan skoler og bedrifter bygge et grunnlag for mer effektivt samarbeid (Scott, 2014, s. 68-70). Både sterke og svake bånd påvirker informasjonsflyt og ressursdeling i nettverk. Sterke bånd fremmer tillit og samarbeid, mens svake bånd kan være nyttige for å spre informasjon og innovasjon (Burt, 1992, s. 20-23; Granovetter, 1973, s. 1361-1364). Ved å arrangere sosiale sammenkomster og nettverksbyggende aktiviteter kan skoler og bedrifter styrke både de sterke og svake båndene i nettverket. Organisasjoner kan være bundet av tidligere beslutninger og eksisterende rutiner som gjør det vanskelig å innføre nye måter å dele informasjon på (David, 1985). Endring kan kreve betydelig innsats og overvinning av motstand fra dem som er vant til å «sitte på egen tue»

Manglende strukturert samarbeid

Noen av informantene hevder at ustrukturert samarbeid fører til ineffektivitet og manglende samkjøring (Informant 8, 9 & 12). Det er viktig med strukturerte og regelmessige møteplasser hvor alle involverte kan delta med samme hensikt. Formalisere samarbeidet gjennom faste yrkesfagnettverk med klare agendaer og mål. Skoleledelsen bør sørge for at møtene er godt ledet og at alle parter er engasjert i å bidra (Hansen, 2009, s. 66-67). Blant annet kan skoler opprette yrkesfagnettverk med klare agendaer og mål for hvert møte. Dette kan bidra til å strukturere samarbeidet og sørge for at alle parter er engasjert og bidrar aktivt. Dette støttes opp under formalisert samarbeid. De regulative strukturene sikrer at det finnes regler og prosedyrer for hvordan samarbeid skal foregå, mens de normative strukturene fremmer verdier og normer som støtter samarbeidet (Scott, 2014, s. 72-74). Skoleledelsen må være dyktige til å lede og styre møtene slik at de blir produktive og meningsfulle. Klare retningslinjer og agendaer for møtene kan hjelpe til med å holde søkelys på de viktigste temaene. For å sikre at endringen skjer bør det forankret i organisasjonens rutiner og at deltakerne føler eierskap til prosessen. Dette kan gjøres ved å involvere alle relevante parter tidlig i prosessen og sørge for kontinuerlig kommunikasjon og støtte gjennom hele implementeringsfasen (Rotter, 1995, s. 70-72). Etablere faste møteplasser og tidspunkter for samarbeid. Dette kan inkludere jevnlig møter og workshops hvor alle involverte parter kan diskutere fremdrift og utfordringer. Ved å legge vekt på kontinuerlig kvalitetsforbedring

gjennom en syklus av planlegging, implementering, evaluering og gjennomgang. Implementeringen av slike kvalitetsrammer kan forbedre strukturen og effektiviteten i samarbeidet mellom skoler og frisørbedrifter i Innlandet (Vroonhof et al., 2011, s. 25).

Svake sosiale bånd

De fleste nevner mangel på uformelle sosiale bånd mellom lærere, elever og bedrifter er ofte svake, noe som kan hindre godt samarbeid. Arrangere sosiale sammenkomster, nettverkstreff og uformelle møter for å styrke relasjonene. Dette kan være alt fra sosiale middager til felles deltakelse på bransjeeventer (Granovetter, 1973, s. 1361-1364). Burt og Granovetters teorier om sosial kapital viser hvordan sterke bånd kan fremme tillit og samarbeid, mens svake bånd kan spre informasjon og innovasjon (Burt, 1992, s. 20-23; Granovetter, 1973, s. 1361-1364). Organisere regelmessige sosiale sammenkomster som middager, fester eller utflukter for lærere, elever og representanter fra bedriftene. Dette kan bidra til å bygge sterkere relasjoner og et fellesskap. Arrangere nettverkstreff og uformelle møter, hvor deltakerne kan dele erfaringer, diskutere utfordringer og løsninger i en avslappet atmosfære. Oppmuntre til felles deltakelse på bransje-eventer som konferanser, messer og workshops. Dette gir en plattform for å knytte kontakter og utveksle kunnskap på tvers av skoler og bedrifter. Sterke bånd kan fremme tillit og samarbeid, mens svake bånd kan spre informasjon og innovasjon. Sterke bånd bidrar til en stabil og pålitelig informasjonsflyt, mens svake bånd bringer inn nye perspektiver og ideer, noe som kan være essensielt for innovasjon (Burt, 1992, s. 20-23; Granovetter, 1973, s. 1361-1364). Scott (2014, s. 68-70) understreker viktigheten av delte overbevisninger og felles forståelse for å skape en sammenhengende organisasjonskultur. Ved å styrke sosiale bånd kan man etablere en felles forståelse av mål og verdier som fremmer samarbeid.

Fysiske og kulturelle distanser

Store skoler med mange avdelinger kan oppleve fysiske og kulturelle distanser mellom fagmiljøene. Dette kan være utfordringer for noen, spesielt for næringslivet som har et helt annet system. Noe som gjøre det utfordrende å skape en helhetlig skolekultur og samarbeid på tvers av avdelinger. For å overkomme disse utfordringene kan skolen sette søkelys på å bygge fellesskap gjennom felles aktiviteter, både formelle og uformelle. Arrangere regelmessige personalturer, workshops, og sosiale sammenkomster for å styrke samholdet blant de ansatte. Dette kan inkludere både faglige og sosiale aktiviteter, som seminarer, team-building øvelser, og uformelle sammenkomster. De fleste informanter fremhever dette som en god løsning, men kun til sine jobbmiljøer. Hansen (2009) påpeker at slike aktiviteter kan bidra til å bryte

ned barrierer og fremme et mer inkluderende og samarbeidsorientert miljø (Hansen, 2009, s. 51-53). En enkel struktur kan fremme fleksibilitet og rask beslutningstaking, noe som er viktig for å tilpasse seg og overvinne fysiske og kulturelle distanser (Mintzberg, 1979, s. 18-20). Ved å etablere regulative, normative og kulturell-kognitive strukturer for å styrke samarbeid og integrasjon mellom avdelinger (Scott, 2014, s. 56-57).

Elevers manglende modenhet og ansvarsfølelse

De fleste informanter uttaler seg om elevenes mangler modenhet og ansvarsfølelse når de kommer ut i bedrift. Dette kan gjøre det utfordrende for bedrifter å gi dem meningsfulle oppgaver og opplæring. Skolene bør jobbe med å utvikle elevenes modenhet og ansvarsfølelse gjennom praktiske oppgaver og prosjektbasert læring. Skolene kan integrere mer arbeidslivsrelevante oppgaver i skolehverdagen. Dette kan inkludere realistiske og utfordrende prosjekter som speiler de faktiske arbeidsforholdene i bedriftene. Erfaringsbasert læring understøtter dette ved å fremheve viktigheten av læring gjennom erfaring og refleksjon (Kolb, 1984). Skolene bør samarbeide tett med bedrifter for å gi elevene praksisopplevelser som er både realistiske og utfordrende. Dette kan inkludere bedriftbesøk, internships, og samarbeid om prosjektoppgaver. Scott fremmer viktigheten av normative og kulturell-kognitive strukturer som fremmer samarbeid og felles forståelse av opplæringsmål (Scott, 2014, s. 64-66). Implementering av prosjektbasert læring i skolen kan bidra til å utvikle elevenes ansvarsfølelse og modenhet. Gjennom slike prosjekter får elevene muligheten til å jobbe i team, ta ansvar for ulike oppgaver og levere konkrete resultater. Ved å benytte seg av nye læringsmetoder og ansvarsfølelse blir integrert i skolens kultur og rutiner. Er endringsledelse nødvendig for å forankre nye praksiser og sikre at de blir en del av skolens daglige virksomhet (Rotter, 1995, s. 74-76).

Manglende oppdatering og prioritering av utstyr

Manglende investering i moderne utstyr er en annen utfordring som kan føre til redusert interesse blant ungdom for frisørfaget. En respondent påpeker at skolen ikke ser verdien av å investere i fremtidige fasiliteter: «Skolen ser ikke verdien av å investere i utstyr og fasiliteter som kan brukes i fremtiden. De jobber innenfor budsjettet sitt og ser ikke langsiktig» (Informant 4 & 10). Bryson et al., (2006, s. 48) fremhever viktigheten av langsiktig planlegging og investering i nødvendige ressurser for å sikre bærekraftig utvikling i organisasjoner. Skoler må se verdien av å investere i moderne utstyr for å tiltrekke og beholde elever i yrkesfaglige utdanninger. Ved å investere i oppdaterte fasiliteter og ressurser kan

skolene tilby en mer relevant og engasjerende læringsopplevelse som møter dagens standarder i frisørbransjen. Skoler står ofte overfor stramme budsjetter og må prioritere mellom ulike behov. Investering i utstyr kan oppfattes som mindre presserende sammenlignet med andre nødvendige investeringer, som lærerlønninger eller elevstøtteprogrammer. Dette kan føre til at viktige oppdateringer blir nedprioritert til tross for deres langsiktige betydning for elevengasjement og rekruttering (Meyer & Rowan, 1977).

Manglende oppfølging og støtte

Manglende oppfølging og støtte fra skolene er en utfordring som påvirker både elever og bedrifter negativt. En respondent beskriver en negativ erfaring, hvor manglende oppfølging fra læreren resulterte i dårligere arbeidsflyt og en negativ opplevelse for både bedriften og eleven: «Vi har hatt flere praksiselever og dessverre var det negativt. Selv om eleven var interessert og nysgjerrig, var skolens oppfølging mangelfull, med kun én eller to besøk i løpet av perioden. Etter det vi hørte, virket det heller ikke som det var god stemning på skolen» (Informant 4, 6, 10 & 11). Ifølge Bandura (1997) vil elever som får god oppfølging og støtte, oppleve høyere motivasjon og engasjement. Videre påpeker han at denne typen støtte er avgjørende for å bygge elevenes selvtillit og evne til å håndtere utfordringer i læringsprosessen (Bandura, 1997, s. 53). Mens Mintzberg (1981) argumenterte for at effektiv organisasjonsdesign krever en balanse mellom struktur og fleksibilitet. Klare oppfølgingsrutiner kan bidra til å skape et mer støttende læringsmiljø, der både lærere og elever vet hva som forventes. Det kan argumenteres at for strenge strukturer og rutiner kan hemme fleksibilitet og spontanitet, som også er viktige aspekter av et dynamisk læringsmiljø. Meyer og Rowan (1977, s. 340-363) påpeker at formelle strukturer ofte kan bli mer symbolske enn funksjonelle, og dermed kan de formelle besøkene fra lærere til elever på praksisplasser ikke alltid gi den nødvendige støtten.

Manglende tid og ressurser i bedriftene

En av hovedbarrierene for mer samarbeid er mangelen på plass og ressurser i små bedrifter. Informanten kunne tenkt seg større plass og flere ansatte, noe som kunne forbedre situasjonen. Tidligere erfaringer med skolesamarbeid har ikke vært positive, delvis på grunn av manglende oppfølging fra lærere og dårlig planlegging. Mintzbergs teori om maskinbyråkrati og divisjonaliserte former er relevant her for å etablere klare retningslinjer og prosedyrer som sikrer konsistens og effektivitet i samarbeid med frisørbedrifter. Standardisering av

arbeidsprosesser, resultater, ferdigheter og normer kan bidra til å sikre en mer strukturert og forutsigbar tilnærming til samarbeid.

Forbedring av rådgivning og informasjon

Rådgivere på ungdomsskoler og videregående skoler har ofte begrenset kunnskap om frisørfaget. Informanten påpeker at frisører kan kontaktes for å arrangere møter med elever og foreldre for å gi detaljert informasjon om faget og hva som forventes. Dette vil bidra til mer informert og målrettet veiledning. Vygotsky understreker betydningen av sosial interaksjon for læring. Ved å arrangere informasjonsmøter hvor elever kan få informasjon direkte fra frisører, skapes en kontekst hvor elevene kan lære gjennom interaksjon med erfarne fagfolk, noe som kan øke deres interesse og forståelse for faget. Rådgivere på ungdomsskoler og videregående skoler har ofte begrenset kunnskap om frisørfaget: «Rådgivere på ungdomsskoler og videregående skoler ofte ikke vet nok om frisørfaget. De foreslår at frisører kan kontaktes for å arrangere møter med elever og foreldre for å gi detaljert informasjon om faget og hva som forventes. Dette vil bidra til mer informert og målrettet veiledning» (Informant 6). Vygotsky (1978, s. 86-88) understreker betydningen av sosial interaksjon for læring. Ved å arrangere informasjonsmøter hvor elever kan få informasjon direkte fra frisører, skapes en kontekst hvor elevene kan lære gjennom interaksjon med erfarne fagfolk, noe som kan øke deres interesse og forståelse for faget. Sosial interaksjon mellom elever og fagfolk gir en autentisk læringsopplevelse som kan styrke elevenes motivasjon og faglige engasjement. Selv om sosial interaksjon er viktig, kan det være utfordrende å organisere og gjennomføre disse møtene på grunn av tids- og ressursbegrensninger. Skoler og rådgivere må håndtere et bredt spekter av fag og karrieremuligheter, noe som gjør det vanskelig å dykke dypt ned i hvert enkelt fagområde.

«Rådgivere kan arrangere møter med frisører og interesserte elever og foreldre for å gi bedre innsikt i frisørfaget. Dette vil sikre at elevene får relevant informasjon og forbereder dem bedre for yrket» (Informant 6). Vygotsky (1978, s. 86) understreker betydningen av sosial interaksjon for læring, hvor interaksjon med fagfolk gir elever en mer autentisk og relevant forståelse av faget. Den proksimale utviklingssonen, hvor elever kan lære mer effektivt gjennom veiledning og samarbeid med mer kunnskapsrike andre. Ved å arrangere møter mellom frisører og elever, kan skolen gi elevene en dypere innsikt i frisørfaget, noe som kan øke deres interesse og forberedelse for yrket.

Manglende praktisk erfaring

Mangelen på praktisk erfaring er et annet problem som fremheves. Tidligere var elever mer ute i bedrift og involvert i praktiske oppgaver enn de er nå. Ifølge informanter 1, 4, 6, 9, 10 og 11 er det større behov for «learning by doing» for å forberede elevene bedre til arbeidslivet. Dewey (1938) fremhever praktisk erfaringer er essensielt for effektiv læring. Ved å øke andelen praktisk opplæring kan skolene bedre forberede elevene på de faktiske kravene i arbeidslivet, noe som også kan øke elevenes engasjement og forståelse for faget. Tidligere var elever mer involvert i praktiske oppgaver i bedrift enn de er nå: «Tidligere var elever mer ute i bedrift og involvert i praktiske oppgaver enn de er nå (Informanter 4 & 10). Dewey (1938, s. 67-68) argumenterer for at elever lærer best gjennom aktivt engasjement i praktiske oppgaver som speiler virkelige situasjoner. Ved å øke andelen praktisk opplæring kan skolene bedre forberede elevene på de faktiske kravene i arbeidslivet, noe som også kan øke elevenes engasjement og forståelse for faget. Praktisk opplæring gir elever muligheten til å anvende teoretisk kunnskap i virkelige situasjoner, noe som fremmer dypere læring og kompetanseutvikling. Selv om praktisk erfaring er verdifull, kan det være logistisk utfordrende å skaffe tilstrekkelig med praksisplasser for alle elever. Bedrifter kan ha begrenset kapasitet til å ta imot elever, og dette kan føre til ujevne erfaringer blant elevene. Noen elever kan få mye praktisk erfaring, mens andre får lite, avhengig av tilgjengelighet og bedriftskapasitet.

Riktig ansettelse og oppfølging

En respondent deler en positiv erfaring med riktig ansettelse og oppfølging, og fremhever viktigheten av riktig personell: «Det er viktig for ledelsen å ansette riktig personell. En positiv opplevelse var da skolen tok seg tid til å snakke med både eleven og meg, samt kunder, noe som skapte en koselig og ikke klein opplevelse» (Informant 4, 10 & 11). Armstrong (2020, s. 196) understreker viktigheten av å ansette riktig personell for organisasjonens suksess. Armstrong påpeker at en grundig seleksjonsprosess er nødvendig for å sikre at de mest kvalifiserte og egnede kandidatene blir valgt. Videre fremhever Bryson et al. (2006, s. 49) betydningen av klare strukturer og god kommunikasjon i samarbeid mellom skoler og bedrifter for å sikre suksess. Ved å ansette riktig personell og sørge for god oppfølging kan skolen skape et støttende miljø som fremmer både elevenes og bedriftenes behov. En god kommunikasjon og oppfølging mellom skolen og bedriften sikrer at elevene får en helhetlig opplæring som er relevant for arbeidslivet. Ansettelse av riktig personell er viktig, men det kan være utfordrende å finne kvalifiserte kandidater, spesielt i spesialiserte fagområder som

frisørfaget. Begrensede ressurser og konkurranse om dyktige fagpersoner kan gjøre det vanskelig å opprettholde en høy standard i alle tilfeller (Armstrong, 2020).

Effektivt samarbeid gjennom kjennskap

«Det er lettere å samarbeide med skoler og bedrifter når man kjenner folk der fra før. Det er lettere å ta kontakt, men også prioritere tid fordi da kan man ta igjen litt fortapte» (Informant 11). Relasjoner er fundamentale i ethvert samarbeid. Granovetter (1973, s. 1361-1364) fremhever i sin teori om svake bånd hvordan relasjoner kan fungere som brobyggere mellom ulike aktører, noe som er spesielt viktig i samarbeid mellom skoler og bedrifter. Svake bånd, som bekjentskaper i et profesjonelt nettverk, kan ofte være mer verdifulle enn sterke bånd fordi de gir tilgang til ny informasjon og ressurser som ikke nødvendigvis er tilgjengelige i ens nærmeste krets. Bourdieu (1986, s. 22) støtter denne tilnærmingen ved å påpeke at sosial kapital, som nettverk og relasjoner, er essensielle ressurser som kan forbedre samarbeidet ved å gi tilgang til informasjon og støtte. Relasjoner og nettverk bygger tillit og gjensidig forståelse, noe som er kritisk for å skape et fruktbart samarbeidsklima.

Drøftingen av utfordringene som videregående skoler i Innlandet står overfor når de ikke lykkes med rekruttering og samarbeid med frisørnæringen, samt strategiene for å løse disse utfordringene, har avdekket flere kritiske faktorer.

Beslutningstregghet og byråkrati: Offentlige skoler sliter med byråkratiske prosesser som forsinker beslutninger og hemmer effektiv gjennomføring av tiltak. For å løse dette, bør skoler jobbe med å effektivisere beslutningsprosesser og redusere unødvendig byråkrati gjennom fleksible arbeidsmetoder.

Manglende samkjøring og koordinering: Mangelen på samkjøring og koordinering mellom lærere fører til forvirring og redusert kvalitet på undervisningen. Skolene bør etablere klare retningslinjer og systemer for samarbeid og kunnskapsdeling, inkludert felles plattformer for deling av undervisningsmaterieell og regelmessige workshops.

Kommunikasjon og bruk av ulike plattformer: Bruken av mange ulike plattformer skaper ineffektivitet. Skolene bør standardisere kommunikasjonsverktøyene og sørge for at alle ansatte får tilstrekkelig opplæring. En sentralisert plattform for informasjon vil bidra til bedre kommunikasjon og effektivitet.

Behovet for å «sitte på egen tue»: Skoler og bedrifter holder ofte informasjon for seg selv, noe som hindrer effektiv kunnskapsdeling. For å motvirke dette, bør det skapes en kultur hvor deling av kunnskap verdsettes og oppmuntres, for eksempel gjennom workshops og seminarer.

Manglende strukturert samarbeid: Ustrukturert samarbeid fører til ineffektivitet. Skoler bør formalisere samarbeidet gjennom faste yrkesfagnettverk med klare agendaer og mål, samt sørge for god møteledelse for å holde søkelys på viktige temaer.

Svake sosiale bånd: Uformelle sosiale bånd mellom lærere, elever og bedrifter er ofte svake, noe som kan hindre godt samarbeid. Skoler og bedrifter bør arrangere sosiale sammenkomster, nettverkstreff og uformelle møter for å styrke relasjonene.

Fysiske og kulturelle distanser: Store skoler med mange avdelinger kan oppleve fysiske og kulturelle distanser mellom fagmiljøene. Skolene bør arrangere felles aktiviteter, både faglige og sosiale, for å bygge fellesskap og styrke samholdet blant de ansatte.

Elevers manglende modenhet og ansvarsfølelse: Elevenes manglende modenhet og ansvarsfølelse gjør det utfordrende for bedrifter å gi meningsfulle oppgaver og opplæring. Skoler bør integrere mer arbeidslivsrelevante oppgaver og prosjektbasert læring for å utvikle elevenes modenhet og ansvarsfølelse.

Manglende oppdatering og prioritering av utstyr: Manglende investering i moderne utstyr reduserer interessen blant ungdom for friserfaget. Skoler må se verdien av å investere i moderne utstyr for å tilby en relevant og engasjerende læringsopplevelse.

Manglende oppfølging og støtte: Manglende oppfølging og støtte fra skolene påvirker både elever og bedrifter negativt. Klare oppfølgingsrutiner og god kommunikasjon mellom skolen og bedriften er nødvendig for å sikre en helhetlig og relevant opplæring.

Manglende tid og ressurser i bedriftene: Små bedrifter har ofte begrenset kapasitet til å ta imot elever, noe som krever bedre planlegging og koordinering for å sikre tilstrekkelig praksisplasser.

Forbedring av rådgivning og informasjon: Rådgivere har ofte begrenset kunnskap om frisørfaget. Skoler bør arrangere informasjonsmøter hvor elever kan få informasjon direkte fra frisører, noe som kan øke deres interesse og forståelse for faget.

Manglende praktisk erfaring: Elever får ikke tilstrekkelig praktisk erfaring. Skolene bør øke andelen praktisk opplæring for å forberede elevene bedre til arbeidslivet, noe som også kan øke elevenes engasjement og forståelse for faget.

Riktig ansettelse og oppfølging: Riktig ansettelse av personell og god oppfølging er avgjørende for suksess. Skolene bør sørge for grundig seleksjon av kvalifiserte kandidater og god kommunikasjon med bedriftene for å sikre en helhetlig opplæring.

Effektivt samarbeid gjennom kjennskap: Relasjoner og kjennskap mellom skoler og bedrifter fremmer samarbeid. Å bygge nettverk og relasjoner er essensielt for å forbedre samarbeid og tilgang til ressurser.

Denne oppsummeringen fremhever de kritiske utfordringene og nødvendige strategiene for å forbedre rekruttering og samarbeid mellom videregående skoler og frisørnæringen i Innlandet.

6 Konklusjon

For å besvare problemstillingen om hvordan samarbeidet mellom videregående skoler og frisørbedrifter i Innlandet kan forbedre rekrutteringen, ble en kombinasjon av kvalitative og teoretiske tilnærminger benyttet. Denne tilnærmingen sikret en helhetlig forståelse av samarbeidssammenhengene og identifiserte effektive strategier for å styrke rekrutteringen til frisørfaget.

Dybdeintervjuer med nøkkelinformanter fra både videregående skoler og frisørbedrifter i Innlandet inkluderte skoleledere, yrkesfaglærere, rådgivere og bedriftseiere. Denne kvalitative metoden ga innsikt i utfordringene og suksessfaktorene som påvirker rekruttering og samarbeid. Eksempler på sitater fra informantene ble brukt for å illustrere sentrale funn, som ble sammenstilt med teoretiske perspektiver for å utvikle konkrete anbefalinger.

Forskningsspørsmålene som ble besvart var

FS1: Hva kjennetegner den skolen som har lyktes med rekruttering og samarbeid med frisørnæringen?

FS2: Hvilke utfordringer møter videregående skoler i Innlandet som ikke lyktes med rekruttering og samarbeid med frisørnæringen, og hvilke strategier kan iverksettes for å løse disse utfordringene?

Undersøkelsen lokaliserte at suksessfulle skoler kjennetegnes ved etablerte strukturer, klare kommunikasjonskanaler og et støttende læringsmiljø. Strategisk samarbeid, tidlig påvirkning, og bruk av moderne utstyr ble også fremhevet som viktige faktorer. For skoler som sliter med rekruttering, ble det identifisert behov for bedre oppfølging av elever, økt praktisk opplæring, og sterkere relasjoner med frisørbedrifter.

Teoretiske perspektiver ble anvendt for å analysere og tolke de empiriske dataene. Mintzbergs organisasjonsteori ble benyttet for å forstå hvordan strukturer og koordineringsmekanismer påvirker samarbeid og rekruttering. Hansens teori om strategisk samarbeid belyste viktigheten av delte mål, tillit og effektiv kommunikasjon. Scotts institusjonelle teori ga en forståelse av hvordan organisasjoner opererer innenfor rammeverk av regler, normer og kulturelle overbevisninger. Granovetters teori om svake bånd og Burts teori om strukturelle hull ble brukt til å analysere hvordan nettverk og relasjoner kan forbedre informasjonsflyt og samarbeid. Rotters teori om locus of control ga innsikt i hvordan oppfatningen av kontroll kan påvirke engasjement og motivasjon. EQAVET-rammeverket ble brukt for å forstå hvordan kvalitetssikring i yrkesopplæringen kan bidra til å styrke samarbeid og rekruttering.

Data fra intervjuene ble transkribert og analysert ved hjelp av tematisk analyse. Funnene ble kategorisert under hovedtemaene: organisasjonsstruktur og ledelse, samarbeid og kommunikasjon, samt praktiske tiltak for forbedring. Hvert tema ble koblet til relevante teoretiske perspektiver for å sikre en sterk og nyansert analyse.

Analysen og empirien i dette studiet har belyst både suksessfaktorer og utfordringer ved samarbeidet mellom videregående skoler og frisørbedrifter i Innlandet. Funnene gir innsikt i hvilke strategier som kan styrke rekruttering og samarbeid, samt hvilke hindringer som må overvinnes for å oppnå bedre resultater.

Suksessfaktorer

God organisasjonsstruktur og ledelse: Strukturert samarbeid, god møteledelse og klare koordineringsmekanismer fremmer klar kommunikasjon og felles mål.

Strukturert samarbeid og kontinuerlig utvikling: Langsiktig planlegging og en kultur for kontinuerlig forbedring gjennom systematisk arbeid og oppdatering av undervisningsmetoder.

Sterke relasjoner og effektiv kommunikasjon: Tillitsfulle personlige relasjoner og effektiv kommunikasjon mellom skoler og bedrifter.

Relevant og oppdatert undervisning: Inkludering av bærekrafts spørsmål og praktisk arbeid, samt investering i moderne utstyr sikrer at elevene er godt forberedt.

Støttende arbeidsmiljø og ledelse: Et positivt arbeidsmiljø og ledere med relevant bakgrunn gir målrettet støtte til lærerne.

Utfordringer

Byråkrati og beslutningstreghet: Offentlige skoler opplever treghet i beslutningsprosesser. Fleksibilitet og smidige arbeidsmetoder kan redusere disse hindringene.

Manglende samkjøring og koordinering: Klare retningslinjer og systemer for kunnskapsdeling er nødvendig for å unngå forvirring.

Ineffektiv kommunikasjonsstruktur: Standardisering av kommunikasjonsverktøy og opplæring kan forbedre informasjonsflyten.

Kultur for manglende informasjonsdeling: En kultur som verdsetter informasjonsdeling må etableres for å hindre utviklingshindringer.

Ustrukturert samarbeid: Faste møteplasser og strukturerte yrkesfagnettverk er nødvendig for effektivt samarbeid.

Svake sosiale bånd: Sosiale sammenkomster og nettverkstreff kan styrke relasjonene mellom lærere, elever og bedrifter.

Manglende ansvarfølelse og oppfølging: Skolene må utvikle elevenes ansvarfølelse og sikre tett oppfølging for helhetlig opplæring.

Manglende oppdatering av utstyr: Investering i moderne utstyr er nødvendig for å tiltrekke og beholde elever.

Fysiske og kulturelle distanser: Felles aktiviteter kan bygge fellesskap og styrke samholdet på tvers av avdelinger.

Begrensede ressurser i bedriftene: Små bedrifter trenger bedre planlegging for å kunne ta imot elever.

Riktig ansettelse og oppfølging: Ansettelse av riktig personell og grundig oppfølging er avgjørende for et godt læringsmiljø.

Manglende praktisk erfaring: Økt søkelys på praktisk erfaring forbereder elevene bedre til arbeidslivet og øker engasjementet.

Disse utfordringene gjennom konkrete strategier og tiltak, kan videregående skoler i Innlandet forbedre sitt samarbeid med frisørnæringen og styrke rekrutteringen. En kombinasjon av strukturert samarbeid, kontinuerlig utvikling, god ledelse og sterkere relasjoner vil være nøkkelen til suksess.

7 Refleksjon og videre forskning

Selv om dette studiet har identifisert flere viktige faktorer og strategier for å forbedre samarbeidet mellom videregående skoler og frisørbedrifter i Innlandet, er det flere områder som krever videre forskning for å utdype forståelsen og forbedre praksisen ytterligere. Følgende forskningsområder kan være særlig relevante:

Langtidseffekter av samarbeidsmodeller: Det vil være nyttig å undersøke de langsiktige effektene av ulike samarbeidsmodeller mellom skoler og frisørbedrifter. Dette kan inkludere en analyse av hvordan kontinuerlig samarbeid påvirker elevenes karriereutvikling, yrkesstolthet og langsiktig suksess i frisørfaget. Studier som følger elever over flere år, kan gi innsikt i hvordan tidlig og kontinuerlig eksponering for praktisk arbeid påvirker deres yrkesvalg og -utvikling.

Effektivitet av ulike opplæringsmodeller: Fremtidig forskning kan også sette søkelys på å sammenligne effektiviteten av ulike opplæringsmodeller, som 1+3-modellen versus mer

tradisjonelle opplæringsmodeller. Dette vil kunne bidra til å identifisere hvilke modeller som best fremmer elevens læring, engasjement og overganger til arbeidslivet. En kvantitativ studie med et stort utvalg av elever fra ulike modeller kan gi verdifulle data om hvilken tilnærming som gir de beste resultatene.

Innvirkning av kulturelle og sosiale faktorer: Forskning på hvordan kulturelle og sosiale faktorer påvirker samarbeidet mellom skoler og bedrifter kan også være verdifull. Dette kan inkludere studier av hvordan sosioøkonomiske bakgrunner, lokale kulturverdier og skolemiljøer påvirker elevenes motivasjon og valg av yrke. Kvalitative studier med dypere intervjuer av elever, lærere og bedriftseiere kan gi innsikt i hvordan disse faktorene spiller en rolle og hvordan de kan adresseres for å forbedre rekruttering og samarbeid.

Implementering og effekt av EQAVET-rammeverket: En detaljert studie av hvordan EQAVET-rammeverket (European Quality Assurance in Vocational Education and Training) iverksettes i praksis og dets effekt på kvalitetssikring i frisør opplæring kan gi verdifull innsikt. Dette kan inkludere en vurdering av hvordan rammeverket bidrar til kontinuerlig forbedring av opplæringskvaliteten, samt hvilke utfordringer og muligheter det gir for skoler og bedrifter. Forskningsdata fra forskjellige europeiske land som iverksetter EQAVET kan sammenlignes for å identifisere beste praksiser.

Locus of Control og elevens læringsutbytte: Rotters teori om intern og ekstern locus of control kan undersøkes videre for å forstå hvordan disse psykologiske aspektene påvirker elevens læringsutbytte og engasjement. Forskning som ser på intervensjoner for å fremme intern locus of control blant elever i yrkesfag kan bidra til å utvikle strategier som øker elevenes ansvarsfølelse og motivasjon.

Barriereanalyse og løsningsutvikling: En grundigere analyse av de spesifikke barrierene som hindrer effektivt samarbeid og rekruttering, samt utvikling og testing av innovative løsninger for å overkomme disse barrierene, kan være nyttig. Dette kan inkludere tiltak for å forbedre oppfølging og støtte, øke investeringer i utstyr, og forbedre rådgivningstjenester.

Gjennom videre forskning på disse områdene kan man få en dypere forståelse av hva som kreves for å forbedre samarbeidet mellom videregående skoler og frisørbedrifter, og dermed styrke rekrutteringen til frisørfaget. Disse innsiktene kan deretter anvendes til å utvikle mer

effektive opplæringsprogrammer og samarbeidstiltak som er tilpasset dagens og fremtidens behov.

Implikasjoner

De funn og anbefalinger som presenteres i denne studien har flere implikasjoner for praksis, politikk og videre forskning innen yrkesfaglig utdanning, spesielt med tanke på samarbeid mellom videregående skoler og frisørbedrifter.

For praksis:

Styrket samarbeid og kommunikasjon: Skoler og frisørbedrifter bør etablere mer strukturerte samarbeidsformer med klare retningslinjer og regelmessige møtepunkter. Dette vil bidra til å sikre at alle parter har en felles forståelse og arbeider mot de samme målene.

Fleksibilitet i strukturer: Implementering av enkle strukturer som fremmer fleksibilitet og rask beslutningstaking kan bidra til å redusere byråkratiske hindringer og fremme innovasjon. Dette kan inkludere mindre hierarki og mer direkte kommunikasjon mellom skoler og bedrifter.

Økt søkelys på praktisk opplæring: Skoler bør prioritere praktisk opplæring og prosjektbasert læring for å utvikle elevenes modenhet og ansvarsfølelse. Dette vil bedre forberede dem på de faktiske kravene i arbeidslivet.

Investering i moderne utstyr: For å tiltrekke og beholde elever i yrkesfaglige programmer, må skoler investere i oppdatert utstyr og fasiliteter som gjenspeiler dagens bransjestandarder.

Kontinuerlig profesjonell utvikling: Lærere bør gis muligheter for kontinuerlig profesjonell utvikling for å holde seg oppdatert på nye trender og teknologier i frisørbransjen. Dette kan omfatte deltakelse i bransjekonferanser, workshops og nettverksmøter.

For politikk:

Støtte til yrkesfaglige programmer: Politiske beslutningstakere bør øke støtten til yrkesfaglige programmer gjennom finansiering, ressurser og initiativer som fremmer samarbeid mellom skoler og bedrifter. Dette kan inkludere insentiver for bedrifter som tar imot elever i praksis.

Reduksjon av byråkrati: Regulative strukturer bør gjennomgås for å identifisere og fjerne unødvendig byråkrati som hindrer effektivt samarbeid og implementering av nye tiltak.

Standardisering av kommunikasjonsverktøy: Det bør utvikles standardiserte kommunikasjonsverktøy for å sikre effektiv informasjonsflyt mellom skoler og bedrifter. Dette kan bidra til å eliminere forvirring og forbedre koordineringen.

For videre forskning:

Langtidseffekter av samarbeidsmodeller: Fremtidig forskning bør fokusere på de langsiktige effektene av ulike samarbeidsmodeller mellom skoler og frisørbedrifter. Langtidsstudier som følger elever gjennom deres karriere, kan gi verdifull innsikt i hvilke modeller som fungerer best.

Effektivitet av ulike opplæringsmodeller: Det er behov for sammenlignende studier av ulike opplæringsmodeller for å identifisere hvilke som gir best læringsutbytte, engasjement og overganger til arbeidslivet. Kvantitative studier med store utvalg kan bidra til å besvare dette.

Kulturelle og sosiale faktorer: Dypere studier av hvordan kulturelle og sosiale faktorer påvirker samarbeid og rekruttering kan gi innsikt i hvordan disse utfordringene kan adresseres. Kvalitative intervjuer med elever, lærere og bedriftseiere kan være nyttige.

Implementering av EQAVET-rammeverket: Forskning på hvordan EQAVET-rammeverket iverksettes, og hvilke effekter det har på kvalitetssikring i frisør opplæring kan gi verdifull informasjon om beste praksiser og utfordringer.

Locus of Control og læringsutbytte: Videre forskning på Rotters teori om intern og ekstern locus of control og dens innvirkning på elevers læringsutbytte kan hjelpe med å utvikle strategier for å øke elevenes ansvarsfølelse og motivasjon.

Barriereanalyse og løsningsutvikling: En grundigere analyse av spesifikke barrierer som hindrer effektivt samarbeid og rekruttering, samt utvikling og testing av innovative løsninger, kan gi praktiske anbefalinger for skoler og bedrifter.

Disse implikasjonene viser at både praksisfeltet, politikken og forskningen har viktige roller å spille i å forbedre samarbeidet mellom videregående skoler og frisørbedrifter, og dermed kan

være med på å styrke rekrutteringen til frisørfaget. Gjennom målrettede tiltak og videre forskning kan man oppnå en mer effektiv og relevant yrkesfaglig utdanning.

8 Kilder

- Arbeidsgiverforeningen. (2021, september 3). *Ikke rustet for arbeidslivet*. Spekter.
<https://www.spekter.no/nyhetsarkiv/ikke-rustet-for-arbeidslivet>
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Befring, E. (2020). *Sentrale forskningsmetoder - med etikk og statistikk*. Cappelen Damm Akademisk.
- Biggs, J. (1999). *Teaching for Quality Learning at University: What the Student Does*. Open University Press.
- Bing, I. (2020, september 11). Norge kommer til å mangle over 150.000 fagarbeidere innen 2030: – Folk får ikke fullført. *Fri Fagbevegelse*.
<https://frifagbevegelse.no/nyheter/norge-kommer-til-a-mangle-over-150000-fagarbeidere-innen-2030--folk-far-ikke-fullfort-6.158.727660.2d7b69b84d>
- Bourdieu, P. (1986). *The forms of capital*. In: Richardson, J., *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Westport, CT: Greenwood: 241–58.
Socialcapitalgateway. <https://www.socialcapitalgateway.org/content/paper/bourdieu-p-1986-forms-capital-richardson-j-handbook-theory-and-research-sociology-educ>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bryson, J. M., Crosby, B. C., & Stone, M. M. (2006). The design and implementation of cross-sector collaborations: Propositions from the literature. *Public Administration Review*, 66(s1), 44–55. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00665.x>
- Burt, R. S. (1992). *Structural holes the social structure of competition*. Harvard University Press.
- Clark, T., Foster, L., Bryman, A., & Sloan, L. (2021). *Bryman's social research methods*. Oxford University Press.
- Coleman, J. S. (1988). *Social capital in the creation of human capital*. The American journal of sociology. (Vol. 94). JSTORE.
- David, F. R. (1985). *Strategic Management*. Columbus, Merrill Publishing Company.
- Day, C., & Gu, Q. (2010). *The New Lives of Teachers*. Routledge.
- de Jong, L., Meirink, J., & Admiraal, W. (2019). School-based teacher collaboration: Different learning opportunities across various contexts. *Teaching and Teacher Education*, 86, 102925. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102925>

- Dewey, J. (1976). *Experience and education*. Collier Books
- Dæhlen, M., & Hagen, A. (2010). *Prosjekt til fordypning mellom skole og arbeidsliv. Delrapport 2*. Fafo; Allkopi AS.
- Eidsvold, J., & Fallmyr, S. S. (2021a, juli 20). Andreas Trondsen vil bli frisør, men bransjen varsler kommende frisørkrise for de mangler lærlinger. *NRK*.
https://www.nrk.no/nordland/andreas-trondsen-vil-bli-frisor_-men-bransjen-varsler-kommende-frisorkrise-for-de-mangler-laerlinger-1.15577529
- Faems, D., Van Looy, B., & Debackere, K. (2005). Interorganizational collaboration and innovation: Toward a portfolio approach*. *Journal of Product Innovation Management*, 22(3), 238–250. <https://doi.org/10.1111/j.0737-6782.2005.00120.x>
- Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change*. Teachers College Press.
- Fuller, A., & Unwin, L. (2011). Vocational education and training in the spotlight: Back to the future for the UK's Coalition Government? *London Review of Education*, 9(2).
<https://doi.org/10.1080/14748460.2011.585879>
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380. <https://doi.org/10.2307/2776392>
- Hansen, M. T. (2009). *Collaboration: How Leaders Avoid the Traps, Create Unity, and Reap Big Results*. Harvard Business Press. Kapittel 3, s. 45-67.
- Hargreaves, A. (1998). *The Emotional Practice of Teaching*. *Teaching and Teacher Education*, 14(8)
- Hiim, H. (2019). *The quality and standing of school-based Norwegian VET*. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 6(3), 214-234.
 13636820.2020.1734062
- Høst, H., Skålholt, A. & Nyen, T. (2013). *Om potensialet for å få bedriftene til å ta inn flere lærlinger: En kartlegging av norske bedrifters vurdering av lærling-ordningen*. NIFU.
- Innlandet fylkeskommune. (2024a, mars 5). *Flertallet søker seg fortsatt til yrkesfag*. Innlandet Fylkeskommune. <https://innlandetfylke.no/nyheter-forsiden/flertallet-soker-seg-fortsatt-til-yrkesfag.50622.aspx>
- Innlandet fylkeskommune. (2024b, mars 11). *Fakta om Innlandet*. Innlandet Fylkeskommune. <https://innlandetfylke.no/om-fylkeskommunen/om-innlandet/fakta-om-innlandet/>
- Innlandet fylkeskommune. (2023, juni 13). *Årets formidling av søkere til lære plass*. Innlandet Fylkeskommune. <https://innlandetfylke.no/tjenester/skole-og-utdanning/nyheter-opplaring/arets-formidling-av-sokere-til-lareplass.45759.aspx>

- Innlandsstatistikk. (2024, januar 29). *Videregående opplæring*. Innlandsstatistikk.
<https://www.innlandsstatistikk.no/utdanning-og-kompetanse/videregaende/>
- Jensen, M. B., Johanson, B., Lorenz, E., Lundvall, B. Å. (2007). Form of knowledge and modes of innovation. *Research Policy*, 36(5). <https://doi-org.ezproxy.inn.no/10.1016/j.respol.2007.01.006>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice-Hall.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business School Press.
- Kunnskapsdepartementet. (2022, oktober). *Utredning av et nasjonalt senter for yrkesfag*. Regjeringen.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/40cc84209cbb48bdb1eae3edb6002b49/utredning-av-nasjonalt-senter-for-yrkesfag.pdf>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing*. SAGE. <https://doi.org/10.3102/0034654315627864>
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*. Harvard University Press.
- Leithwood, K., Louis, K. S., Wahlstrom, K., Anderson, S., Mascall, B., & Gordon, M. (2010). How successful leadership influences student learning: The second installment of a longer story. In *Second International Handbook of Educational Change* (pp. 611–629). Springer. http://dx.doi.org/10.1007/978-90-481-2660-6_35
- Locke, E. A., & Bandura, A. (1997). Social foundations of thought and action: A social-cognitive view. *The Academy of Management Review*, 12(1), 169.
<https://doi.org/10.2307/258004>
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Meld. St 14 (2022-2023). *Utsyn over kompetansebehovet i Norge*. Kunnskapsdepartement; Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon.
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-14->
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363.
<https://doi.org/10.2307/2778293>
- Mintzberg, H. (1979). Structure in 5's: A synthesis of the research on organization design. *Management Science*, 26(3), 322–341. <https://doi.org/10.1287/mnsc.26.3.322>
- Mintzberg, H. (1983). *Structure in fives: Designing effective organizations*. Prentice Hall.

- Mintzberg, H. H. M. (1981, januar 1). *Organization design: Fashion or fit?* Harvard Business Review. <https://hbr.org/1981/01/organization-design-fashion-or-fit>
- NFVB. (2022, april 19). *Region Innlandet: Samarbeid som virker*. Frisørfaget. <https://frisorfaget.no/content/region-innlandet-samarbeid-som-virker>
- Næringslivets Hovedorganisasjon. (2022, mars 29). *Vi trenger mer, ikke mindre, offentlig/privat-samarbeid*. NHO. <https://www.nho.no/tema/offentlig-sektor-og-naeringslivet/artikler/vi-trenger-mer-ikke-mindre-offentligprivat-samarbeid/>
- Rekdahl, M. C., Aas, M., & Ballangrud, B. B. (2022). Organisering av samarbeid mellom skole og arbeidsliv i yrkesfagutdanningen. *Skandinavisk Tidsskrift for Yrker Og Profesjoner i Utvikling*, 7(1). <https://doi.org/10.7577/sjvd.4889>
- Rhodes, J. E., & DuBois, D. L. (2008). Mentoring relationships and programs for youth. *Current Directions in Psychological Science*, 17(4), 254–258. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2008.00585.x>
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Rønning, R. (2021). *Innovasjon i offentlig sektor*. Universitetsforlaget. <http://dx.doi.org/10.18261/9788215046235-2021>
- Sandvik, M. (2021, mars 19). *Smart ungdom velger yrkesfag*. E24. <https://e24.no/karriere-og-ledelse/i/qAmGEm/smart-ungdom-velger-yrkesfag>
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday/Currency.
- Scott, W. R. (2013). *Institutions and organizations: Ideas, interests, and identities*. SAGE Publications.
- Studievalg. (u.å.-a). *FRISØR, BLOMSTER, INTERIØR OG EKSPONERINGSDESIGN (vgs-1) - Skoler*. Utdanning – Studievalg. <https://studievalg.no/studier/vgs-1/frisor-blomster-interior-og-eksponeringsdesign>
- Studievalg. (u.å.-b). *FRISØR (vgs-2) - Skoler*. Utdanning – Studievalg. <https://studievalg.no/studier/vgs-2/frisor>
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509–533. <https://doi.org/10.2307/3088148>
- Udir. (u.å.). *Elevtall i videregående skole – fylker og skoler*. Udir. <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-videregaende-skole/elevtall-i-videregaende-skole/elevtall-fylker-og-skoler/>

- Udir. (u.å.-b). *Fagkoder - Læreplan i vg1 frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign (FBI01-01)*. Udir. <https://www.udir.no/lk20/fbi01-01/fagkoder/%7Bfagkode%7D?lang=nob>
- Udir. (u.å.-c). *Fagkoder - Læreplan i vg2 frisør (FRI02-03)*. Udir. <https://www.udir.no/lk20/fri02-03/fagkoder/%7Bfagkode%7D?lang=nob>
- Udir. (2024, mars 21). *Flere søker yrkesfag*. Udir. <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-videregaende-skole/analyser/2024/sokertall-vgo-2024/>
- Udir. (2024). *Søkere til videregående opplæring – utdanningsprogram*. Udir. <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-videregaende-skole/sokere-vgs/sokere-utdanningsprogram/>
- Utdanning. (u.å.-a). *Ikke godkjente lærebedrifter for Frisørfaget i Innlandet*. Finn Lærebedrift Utdanning. https://utdanning.no/finnlarebedrift/resultat/sted:innlandet-34/fag:fdfb1-fdfri2-fdfri3,fdfb1/?larling_ekskluder=arvede_godkjenninger&type=ikke-godkjent
- Utdanning. (u. å.-b). *Utforsk arbeidsmarkedet*. Utdanning. https://utdanning.no/jobbkartet/y_frisor/antall_personer/innlandet-34/hamar-3403?navigation-view=student&display-mode=kart&year=2023
- Vroonhof, P., Durazzi, N., Secher, J., Stoumann, K., Broek, S., De Haan, L., Van den Ende, I., & Van Loo, S. (2011). Business cooperating with vocational education and training providers for quality skills and attractive futures. doi: 10.2767/231864
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press.
- Wiggins, G., & McTighe, J. (2005). *Understanding by Design*. Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD).
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge University Press.
- Wenger, E., & Lave, J. (1991). *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge University Press.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods*. SAGE Publications.

9 Vedlegg

9.1 Arbeidsplan

Aktiviteter	Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni
Planlegging						
Foreløpig formulering av problemstilling						
Litteratursøk						
Valg av teoretisk perspektiv, design og metode						
Endelig problemstilling						
Datainnsamling						
Analyse av data						
Rapportskriving						
Presentasjon/formidling/innlevering	29.02.24 Innlevering 50%		07.03.24 Samling	24.04.24 Innlevering 80%	07/08.05.24 Samling	Innlevering

9.2 Oversikt over informanter

Varighet +/- 1 time

Uke 6	Intervju	Tid	Stilling
Mandag			
Tirsdag			
Onsdag			
Torsdag	1	12:00	Yrkes faglærer
Fredag	2	12:00	Yrkes faglærer

Uke 7	Intervju	Tid	Stilling
Mandag			
Tirsdag	Nettverksmøte	18:00-20:00	
Onsdag	3	15:00	Bedrift
	4	16:00	Yrkeslærer
Torsdag	5	14:00	Bedrift
Fredag	6	12:00	Avdelingsleder

Uke 8	Intervju	Tid	Stilling
Mandag			
Tirsdag			
Onsdag			
Torsdag	7	09:00	Yrkesfaglærer
	8	12:00	Bedrift
Fredag	9	12:00	Yrkesfaglærer

Uke 9	Intervju	Tid	Stilling
Mandag			
Tirsdag			
Onsdag			
Torsdag	10	12:00	Bedrift
Fredag			

Uke 14	Intervju	Tid	Stilling
Mandag			
Tirsdag			
Onsdag			
Torsdag			
Fredag	Intervju 11	12:00	Norges frisør og velværebedrift

Uke 15	Intervju	Tid	Stilling
Mandag			
Tirsdag			
Onsdag			
Torsdag	Intervju 12	14:00	Innlandet fylkeskommune
Fredag			

9.3 Spørsmål til bedrifter

Bakgrunn:

Grunnen til at jeg ønsker å snakke med deg er at du representerer en bedrift som er interessert i samarbeid mellom skolen og bedriften.

Generell Informasjon:

1. Kan du begynne med å fortelle litt om deg selv?
2. Hvor lenge har du vært i frisørbransjen?

3. Hva er grunnen til at du ønsker samarbeid med skolen?

Barrierer og Utfordringer:

4. Hvilke barrierer tror du eksisterer i dag når det gjelder samarbeid mellom skoler og bedrifter? Kan du utdype dette?

Nettverkskultur:

5. Hvordan fungerer nettverket mellom skoler og bedrifter i dag?

6. Hva kunne vært bedre eller dårligere med nettverket?

- Hvordan vil du beskrive det sosiale miljøet mellom skolen og bedriftene?
- Er nettverket formelt eller uformelt?

7. Hva kan bidra til å stimulere et godt nettverk, og hva kan hemme det?

8. Hvordan fungerer nettverket spesielt i forhold til skolen?

- Hva er positivt og negativt med nettverket/skolen?

Samarbeid og Kunnskapsdeling:

9. Hva legger du i begrepet samarbeid og kunnskapsdeling?

10. Hvor godt kjenner du til skolesystemet i forhold til frisørbransjen?

- Hvilke samarbeidserfaringer har du med andre bedrifter?
- Hvilke samarbeidserfaringer har du med skoler?

11. Kan du fortelle litt om ditt samarbeid med skoler?

- Når samarbeidet du sist med en skole?
- Hvordan opplevde du samarbeidet eller kunnskapsdelingen?
- Hva innebærer et godt samarbeid og kunnskapsdeling for deg?
- Hvilke forventninger har du til skoler?

12. Hva er din motivasjon for, eller barrierer mot, å samarbeide med andre bedrifter eller skoler?

13. Hva mener du bedrifter og skoler bør gjøre mer av for å fremme samarbeid og kunnskapsdeling, både internt og eksternt?

Sosiale Aspekter:

14. Hvordan opplever du samholdet mellom bedrifter og skoler?

15. Hvem omgås mest med i samarbeidet?

- Er det formelle eller uformelle temaer som blir tatt opp?

16. Hvor mye sosiale aktiviteter er det mellom skoler og bedrifter?

17. Hvilke opplevelser har du av hverandres profesjon?

Tilretteleggelse:

18. Hvor godt kjenner du til skolesystemet, inkludert lover, regler og funksjoner?
19. Hvordan opplever du skoleledelsens tilrettelegging for samarbeid og kunnskapsdeling?
20. Hvordan opplever du bedrifters tilrettelegging for samarbeid og kunnskapsdeling?
21. Hva tenker du at skoler og bedrifter bør legge mer vekt på?
22. Hvordan ser ditt drømmescenario ut for samarbeid mellom skoler og bedrifter?
23. Er det andre ting du mener er relevant å nevne?

9.4 Spørsmål til Lærere i Frisør, Blomster, Interiør og Eksponeringsfag

Bakgrunn: Grunnen til at jeg ønsker å snakke med deg er at du jobber innenfor Frisør, Blomster, Interiør og Eksponeringsfag som yrkesfaglærer.

Generell Informasjon:

1. Kan du begynne med å fortelle litt om deg selv?
2. Hvilke fag underviser du i?
3. Hvor lenge har du jobbet i denne stillingen/avdelingen?
 - Har du undervist i andre fag tidligere?
4. Hva gjorde du før du ble lærer?
 - Tidligere jobberfaringer?
 - Hvorfor valgte du å bli lærer?

Organisasjonskultur:

5. Kan du beskrive hvordan du opplever arbeidsmiljøet i din avdeling?
 - Hvordan vil du beskrive det sosiale miljøet på avdelingen/skolen/blant ansatte?
 - Er miljøet formelt eller uformelt?
6. Kan du gi noen eksempler på hva som skaper et godt sosialt miljø, og hva som kan hemme et godt sosialt miljø?
7. Kan du forklare hvordan dere jobber sammen og hva dere deler med hverandre innad i avdelingen?
 - Hva er positivt/negativt?
 - Hva kunne vært bedre/dårligere?

Samarbeid og Kunnskapsdeling:

8. Hva legger du i begrepet samarbeid og kunnskapsdeling?
9. Kan du fortelle litt om ditt samarbeid og kunnskapsdeling med andre kollegaer/fagområder?
 - Når samarbeidet du sist med andre lærere?
 - Hvordan opplevde du samarbeidet eller kunnskapsdelingen da, og hvordan er det nå?
 - Hva innebærer et godt samarbeid og kunnskapsdeling for deg?
 - Hva forventer du av dine kollegaer i programfagene?
 - Hva tenker du om tverrfaglig samarbeid?
 - Har du noen bevissthet rundt samarbeid/inkludering av programfag og bedrift?
 - Hvor viktig er samarbeid og kunnskapsdeling for deg/avdelingen/skolen/bedriften?
10. Hva er din motivasjon for, eller barrierer mot, å samarbeide med lærere og bedrifter?
11. Hva mener du at du, andre lærere eller ledelsen bør gjøre mer av for å fremme samarbeid og kunnskapsdeling, både internt og eksternt?

Sosiale Aspekter:

12. Hvordan opplever du samholdet mellom programfag og bedrifter?
13. Hvem omgås du mest med? Andre lærere eller ansatte i bedriftene?
 - Hva med lunsjen?
 - Er temaene som blir tatt opp formelle eller uformelle?
14. Hvor mye sosiale aktiviteter er det på avdelingen/skolen/mellom fagområder?
15. Hvilke opplevelser har du av hverandres profesjon?

Tilrettelegging:

16. Hvordan opplever du skoleledelsens tilrettelegging for et sosialt miljø mellom programfag og bedrifter?
17. Hvordan opplever du skolens tilrettelegging for et godt tverrfaglig samarbeid?
18. Hva tenker du at ledelsen bør legge mer vekt på?
19. Hva mener du ledelsen bør være mer bevisst på?
20. Er det andre ting du mener er viktig å nevne?

9.5 Spørsmål til avdelingsledere

Bakgrunn: Grunnen til at jeg ønsker å snakke med deg er at du er avdelingsleder for Frisør, blomster, interiør og eksponeringsfag, og jeg vil gjerne få dine perspektiver på samarbeid mellom skolen og bedrifter.

Generell Informasjon:

1. Kan du begynne med å fortelle litt om deg selv?
2. Hvilke fag eller avdelinger er du ansvarlig for?
3. Hvor lenge har du vært i denne stillingen?
 - Har du hatt andre stillinger tidligere?
4. Hva gjorde du før du ble avdelingsleder?
 - Tidligere jobberfaringer?
 - Hvorfor valgte du å bli avdelingsleder?

Organisasjonskultur:

5. Kan du beskrive hvordan dere har det i din avdeling?
 - Hvordan vil du beskrive det sosiale miljøet på avdelingen/skolen/blant ansatte?
 - Er miljøet formelt eller uformelt?
6. Kan du gi eksempler på hva som skaper et godt sosialt miljø og hva som hemmer et godt sosialt miljø?
7. Kan du fortelle litt om hvordan dere jobber, og hva dere deler med hverandre innad i avdelingen?
 - Hva er positivt/negativt?
 - Hva kunne vært bedre/dårligere?

Samarbeid og Kunnskapsdeling:

8. Hva legger du i begrepet samarbeid og kunnskapsdeling?
9. Kan du fortelle litt om ditt samarbeid og kunnskapsdeling med andre kollegaer og fagfolk?
 - Når samarbeidet du sist med en annen avdeling eller bedrift?
 - Hvordan opplevde du samarbeidet eller kunnskapsdelingen da og nå?
 - Hva innebærer et godt samarbeid og kunnskapsdeling for deg?
 - Hva forventer du av dine kollegaer og eksterne partnere?
 - Hva tenker du om et tverrfaglig samarbeid?
 - Har du noen erfaringer med samarbeid/inkludering av bedrifter?
 - Hvor viktig er samarbeid og kunnskapsdeling for deg og din avdeling/skolen?

10. Hva er din motivasjon for, eller barrierer mot, å samarbeide med lærere fra andre avdelinger og bedrifter?

11. Hva mener du at du, dine kollegaer og ledelsen bør gjøre mer av for å fremme samarbeid og kunnskapsdeling internt og eksternt?

Sosiale Aspekter:

12. Hvordan opplever du samholdet mellom ulike avdelinger og bedrifter?

13. Hvem omgås du mest med i samarbeidssammenheng?

- Hva med lunsjen?

- Er temaene som blir tatt opp formelle eller uformelle?

14. Hvor mye sosiale aktiviteter er det på avdelingen/skolen/mellom fagfelt og bedrifter?

15. Hvilke opplevelser har du av hverandres profesjon?

Tilrettelegging:

16. Hvordan opplever du skoleledelsens tilrettelegging for et sosialt miljø mellom avdelinger og bedrifter?

17. Hvordan opplever du skolens tilrettelegging for et godt tverrfaglig samarbeid?

18. Hva mener du at ledelsen bør legge mer vekt på?

19. Hva trenger ledelsen å være mer bevisst på?

20. Er det andre ting du mener er viktig å nevne?

9.6 Info og samtykkeskjema

Vil du delta i masterprosjektet

Hvordan kan yrkesfag og arbeidsliv i Innlandet samarbeid og dele kunnskap for å skape verdi for sitt eget fag og sikre fagfolk i fremtid.

Mitt navn er Hanne Sun Lysbakken. Jeg er student ved Høgskolen i Innlandet og skal gjennomføre en mastergrad i bærekraftig innovasjon og ledelse.

I tillegg til å være student jobber jeg også som yrkeslærer på videregående skole.

I dette skrevet får du informasjon om formålet med prosjektet og hva deltakelsen din vil innebære. Takk for din interesse for dette prosjektet og for at du tar deg tid til å lese nøye

gjennom informasjonen. Spør meg gjerne dersom det er noe mer du ønsker å vite om prosjektet. Kontaktinformasjon finner du på siste side.

Formålet med prosjektet

Formålet med prosjektet er å finne ut hvordan skole og næringslivet samarbeider om rekruttering. Studie har spesifikk søkelyset på frisørbransjen, der med vil vg1 FBIE og vg2 frisør stå senter. Per i dag har FBIE svært ulike praksis, og næringslivet etterspør tettere samarbeid i alle nivåer for å øke rekrutteringer inne i bransjen. Dermed stilles det spørsmål om hvordan fag- og yrke utdanningsforløpet fungerer og ønsker å finne ut hva som skal til for å lykkes. Det er flere indikasjoner på at noen lykkes bedre enn andre, men hvordan kan Innlandet lykkes sammen?

Problemstillingen er utformet slik: Hvordan kan yrkeslærere og næringslivet i Innlandet samarbeide om utviklinger av fremtidig fagarbeidere?

Forskingsspørsmål:

1. Hvordan blir samarbeidet belyst tidligere i forhold til nå?
2. Hvilke barrierer eksisterer det mellom skole og frisørnæringen i Innlandet?
3. Hvilke forventninger har skole og frisørnæringen til hverandre?

Deltakere i dette prosjektet er mellom 20 -25 stk. videregående skole blir intervjuet av en annen pga. hensyn til det etiske retningslinjer. Prosjektperioden foregår fra 01.01.2024-11.06.24.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du blir kontaktet til å delta fordi du er en del av vg1 FBIE eller vg2 frisør og er ansatt på en av videregående skoler

Rektor og avdelingsledere på alle videregående skoler er opplyst om dette prosjektet

Hvem er ansvarlig for prosjektet?

Min veileder heter Stine Jeanett Harby Lien, førsteamanuensis og er formell prosjektleder, jeg har det daglige ansvaret. Høgskolen i Innlandet er som institusjon ansvarlig for sikker behandling av personopplysningene som skal samles inn.

Hva skal gjennomføres? Hva innebærer det for deg å delta?

Prosjektet skal utføres med intervju som har en varighet på +/- 1 time. I forbindelse med intervju blir det samlet inn personopplysninger som navn og kontaktopplysninger.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Å delta vil ikke påvirke din arbeidshverdag, din leder vil ikke få tilgang til hva du forteller til dine øvrige data i prosjektet.

Fordeler og ulemper med å delta

Deltakelse skal i hovedsak være en positiv opplevelse, men å dele sine personlige erfaringer kan noen ganger utløse uventede negative følelser. Noen kan oppleve at enkelte temaer er vanskelige å svare på. Derfor kan du fritt hoppe over spørsmål underveis. Om du ønsker å snakke med noen etter at du har deltatt, tar du kontakt med [medisinsk kompetente](#). Deltakelse har ingen direkte fordeler for deg, men å dele dine erfaringer slik at andre kan lære av det, vil forhåpentligvis få deg til å føle at du blir lyttet til. Denne informasjonen kan på sikt bidra til å forbedre samarbeid og kunnskapsdeling for videregående skoler i Innlandet. Resultatene vil bli publisert i en masteroppgave, og dersom du er interessert kan du ta kontakt etter prosjektslutt for å få en kopi av oppgaven tilsendt.

Samtykke til å delta i masterprosjektet

Her følger informasjon om dine rettigheter som informant, og hvordan personopplysninger om deg vil behandles. Du må samtykke til dette for å være med på prosjektet, og du kan når som helst trekke dette samtykket.

Om datahåndtering og personvern

Jeg vil bare bruke opplysningene fra deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrevet. Dine personopplysninger blir håndtert konfidensielt fra begynnelse til slutt i prosjektet, og i samsvar med personvernregelverket (GDPR). Det er helt opp til deg å delta og du kan ombestemme deg underveis ved å trekke samtykket.

- Vi vil ikke dele din informasjon med andre. Det er bare min veileder og meg som student som har tilgang.
- Vi passer på at ingen kan få tak i informasjonen som vi samler inn om deg.
- Ditt navn og dine kontaktopplysninger vil bli erstattet med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data (kodeliste).
- Alle personopplysninger blir lagret på en sikker forskningsserver (spesifisert under).
- Lydopptak fra intervjuet blir slettet når alt er skrevet ned (transkribert).
- Når jeg skriver masteroppgaven, vil jeg passe på at ingen vil bli gjenkjent verken direkte eller indirekte i teksten. Kodelisten vil bli slettet ved prosjektslutt.

I dette prosjektet samles inn personopplysninger. For sikker innsamling og lagring av datamaterialet gjelder Høgskolen i Innlandets retningslinjer:

[Valg av dataverktøy og datalagring i studentoppgaver](#)

I. INTERVJU

Lydopptak av intervju vil utføres ved hjelp av mobiltelefon og den krypterte applikasjonen «Nettskjema Diktafon». Lydfilen sendes direkte til en sikker server for «[Nettskjema](#)» ved Universitetet i Oslo (UiO) som Høgskolen i Innlandet har databehandleravtale med. Lydfilene vil bli gjort om til tekst (transkribert) manuelt eller automatisk i Nettskjema, og deretter analysert av meg.

All håndtering, analyse og lagring av data vil foregå i One Drive Feide.

IV. DOKUMENTER MED PERSONOPPLYSNINGER

I forbindelse med prosjektet skal intervjuet dokumenteres, lastet opp i One Drive Feide – Høgskolen Innlandet, transkribert og til slutt analysert. Alt jeg mener er relevant til prosjektet vil sendes den deltagelsen det gjelder for samtykke.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Rettslig grunnlag for behandlingen av personopplysninger i prosjektet er personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav e (behandling i allmennhetens interesse) og art. 9 nr. 2 bokstav j (behandling nødvendig for vitenskapelig forskning). Samtykke innhentes for å sikre medbestemmelse, åpenhet og forutsigbarhet for den enkelte deltaker i prosjektet.

På oppdrag fra Høgskolen i Innlandet har Personverntjenester ved Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør, vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til å se hvilken informasjon som er blitt samlet inn om deg. Du kan også be om at informasjonen slettes, slik at den ikke finnes lenger. Dersom det er noe informasjon som er feil, kan du si ifra og be meg rette opp i det. Du kan også spørre om å få en kopi av informasjonen. Du kan klage til Datatilsynet dersom du synes at vi har behandlet informasjonen om deg på en uforsiktig måte eller på en måte som ikke er riktig.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 11.06.2024

Opplysningene som er samlet inn vil da slettes

Høgskolen i Innlandet
Stine Jeanett Harby Lien – prosjektleder
stine.lien@inn.no , mobil: 62517250

Hanne Sun Lysbakken – student
233618@stud.inn.no , mobil: 45865609

- Høgskolen i Innlandets personvernombud: personvern@inn.no.
- Hvis du har spørsmål knyttet til SIKT Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med: Personverntjenester på epost (personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

prosjektansvarlig
(Forsker/veileder)

Student

Signering:

Samtykke til deltakelse i masterprosjektet «samarbeid og kunnskapsdeling»

Jeg har lest informasjonen og forstått hva prosjektet går ut på.

Jeg gir et frivillig samtykke og forstår at jeg ikke trenger å svare på alt, og har mulighet til å kunne trekke meg på et senere tidspunkt.

Jeg forstår at de personopplysninger som kan identifisere meg, så som navn/adresse/telefon/ institusjonstilhørighet er kjent for student og veileder, men blir ikke spredt til noen andre.

Jeg forstår at mine personopplysninger blir samlet inn og lagret sikkert til de enten slettes eller anonymiseres [oppgi dato].

Jeg samtykker til å delta i dette masterprosjektet.

Ja Nei

Dato

Navn

Signatur