

**ØF-notat nr. 08/2009**  
**Revidert utgave**

# **Fritt valg!**

**Første underveisnotat fra følgeevalueringen  
av 10-årssatsingen for likestilling på Sørlandet.**

**av**

**Trude Hella Eide**  
**og**  
**Tonje Lauritzen**  
**i samarbeid med**  
**Vigdis M. Olsvik**

# Østlandsforskning

Østlandsforskning er et forskningsinstitutt som ble etablert i 1984 med fylkeskommunene og høgstestyrene/de regionale høgstesentra i fylkene Oppland, Hedmark og Buskerud som stiftere i samarbeid med Kommunaldepartementet.

Østlandsforskning er lokalisert i høgstemiljøet på Lillehammer og har i tillegg kontorer i Hamar. Instituttet driver anvendt, tverrfaglig og problemorientert forskning og utvikling.

Østlandsforskning er orientert mot en bred og sammensatt gruppe brukere. Den faglige virksomheten er konsentrert om to områder:

Næringsliv og regional utvikling  
Velferd, organisasjon og kommunikasjon

Østlandsforskning's viktigste oppdragsgivere er departement, fylkeskommuner, kommuner, statlige etater, råd og utvalg, Norges forskningsråd, næringslivet og bransjeorganisasjoner.

Østlandsforskning har samarbeidsavtaler med Høgskolen i Lillehammer, Høgskolen i Hedmark og Norsk institutt for naturforskning. Denne kunnskapsressursen utnyttes til beste for alle parter.

**ØF-notat nr. 08/2009**  
**Revidert utgave**

# **Fritt valg!**

**Første underveisnotat fra følgeevalueringen  
av 10-årssatsingen for likestilling på Sørlandet.**

**av**

**Trude Hella Eide  
og  
Tonje Lauritzen  
i samarbeid med  
Vigdis M. Olsvik**



østlandsforskning

Tittel: Fritt valg! Første underveisnotat fra følgeevalueringen

Forfatter: Trude Hella Eide og Tonje Lauritzen i samarbeid med Vigdis M. Olsvik

ØF-notat nr.: 08/2009

ISSN nr.: 0808-4653

Prosjektnummer: 10381

Prosjektnavn: Fritt valg!

Oppdragsgiver: Vest-Agder fylkeskommune med finansiering av Sørlandets Kompetansefond

Prosjektleder: Trude Hella Eide

Referat: I dette reviderte første underveisnotatet fra følgeevaluering en av "Fritt valg 10-årssatsingen for likestilling på Sørlandet" har vi fokus på intensjoner og forventninger i både hovedprosjektet og de ni delprosjektene. Notatet bygger på intervjuer med den sentrale prosjektledelsen, de ni prosjektlederne og en studie av dokumenter i prosjektet. I tillegg er det gjennomført tre casestudier i Kvinesdal, Kristiansand og Aust-Agder. Notatet gir en beskrivelse av de enkelte delprosjektene målforståelse, organisering og erfaringer med prosjektet. Basert på beskrivelsene diskuterer vi disse temaene og kommer med innspill til hvordan prosjektet kan tydeliggjøres og forbedres.

Emneord: Følgeevaluering, frie valg, ungdom, likestilling, Sørlandet.

Dato: 27.november 2009

Antall sider: 57 sider

Pris: Kr 100,-

Utgiver: Østlandsforskning  
Postboks 223  
2601 Lillehammer

Telefon 61 26 57 00  
Telefax 61 25 41 65  
e-mail: [post@ostforsk.no](mailto:post@ostforsk.no)  
<http://www.ostforsk.no>

Dette eksemplar er fremstilt etter KOPINOR, Stenergate 1 0050 Oslo 1. Ytterligere eksemplarfremstilling uten avtale og i strid med åndsverkloven er straffbart og kan medføre erstatningsansvar.


## Forord

Østlandsforskning fikk sommeren 2009 i oppdrag å følgeforske Fritt valg -10-års-satsing for likestilling på Sørlandet” (heretter kalt Fritt valg eller prosjektet). Det første underveisnotatet fra følgeevalueringen, ble gitt ut i desember 2009. Dette er en revidert utgave av det første notatet med to nye kapitler som omhandler casestudiene fra Kristiansand og Aust-Agder i tillegg til Kvinesdal som også ble beskrevet i den første utgaven av underveisnotatet. Ved å revidere notatet har vi fått muligheten til å samle første casestudie fra alle de tre casene i en og samme rapport. Det er ellers bare gjort små språklige endringer og noen mer strukturelle endringer som følge av at det er kommet til to nye kapitler.

Dette notatet har fokus på Fritt valg – prosjektets forventninger, intensjoner og organisering. Beskrivelsene og vurderingene er basert på dokumentstudier, intervjuer og observasjoner. I tillegg til intervjuer av prosjektledelsen i Fritt valg og prosjektlederne i de ni delprosjektene, har vi gjennomført casestudier i tre utvalgte prosjekter. I Kvinesdal kommune hvor vi har fokusert på prosjektet som er knyttet til Kvinesdal ungdomsskole, og der har vi intervjuet vi kommunalsjefen, rådgiver og rektor ved skolen og elever på både 8., 9. og 10. trinn. I Kristiansand har vi gjort en casestudie i en barnehage og har intervjuet styrer, pedagogisk leder og gjort observasjoner. I Aust-Agders prosjekt har vi intervjuet ungdommer som deltar i U-tradpatruljen, samt prosjektleder ved opplæringsavdelingen i fylket.

Takk til alle informantene som velvillig har stilt opp til intervjuer. En spesiell takk til kommunene Kvinesdal og Kristiansand og Aust-Agder fylkeskommune som la til rette for at vi fikk gjennomføre alle våre intervjuer i løpet av den tiden vi var der. Videre ønsker vi å takke oppdragsgiver for et spennende prosjekt!

*Lillehammer, 27.november 2009/ 4.oktober 2010*

  
Torhild Andersen  
forskningsleder

  
Trude Hella Eide  
prosjektleder



# Innhold

<b>1</b>	<b>Bakgrunn og historikk .....</b>	<b>7</b>
1.1	De tre forløperne .....	7
1.2	Andre relevante prosjekter .....	8
1.2.1	Jenter og teknologifag .....	8
1.2.2	Menn i barnehager (MIB).....	8
1.2.3	Mot mer makt – for kvinner i lokalpolitikken .....	9
1.2.4	Karriereveiledning.....	9
1.2.5	Læringssamtalen fra ord til handling.....	9
1.2.6	MOT .....	10
1.2.7	Forskningsarbeider .....	10
1.3	Følgeevaluering - hva og hvorfor? .....	10
1.4	Om følgeforskningens rammer.....	11
1.4.1	Mandat.....	11
1.4.2	Metode.....	11
1.4.2	Forskingstema og -spørsmål.....	12
1.5	Notatets innhold .....	13
<b>2</b>	<b>Mål og organisering.....</b>	<b>15</b>
2.1	Prosjektets mål .....	15
2.1.1	Hovedmål .....	15
2.1.2	Effektmål - langsiktige effekter av prosjekter .....	15
2.1.3	Resultatmål .....	15
2.1.4	Hvordan måle likestilling? .....	16
2.2	Organisering .....	16
2.3	Tiltakene.....	18
<b>3</b>	<b>Delprosjektene .....</b>	<b>19</b>
3.1	Arendal kommune .....	19
3.2	Aust – Agder fylkeskommune.....	20
3.3	Kristiansand kommune .....	21
3.4	Kvinesdal kommune .....	23
3.5	Lillesand kommune .....	24
3.6	Lindesnes kommune.....	25
3.7	NAV Aust-Agder .....	26
3.8	Universitetet i Agder v/lærerutdanningen .....	26
3.9	Vest-Agder fylkeskommune.....	27

3.10	Oppsummering .....	28
<b>4</b>	<b>Kvinesdal: Likestilling i ungdomsskolen .....</b>	<b>29</b>
4.1	Likestillingssatsingen i Kvinesdal .....	29
4.1.1	Organisering .....	30
4.1.2	Forventning .....	30
4.2	Kvinesdal ungdomsskole .....	31
4.2.1	Ledelsens forståelse av prosjektet .....	31
4.2.2	Elevenes forståelse av prosjektet .....	32
4.3	Oppsummering .....	35
<b>5</b>	<b>Kristiansand: Hospitering i barnehagen .....</b>	<b>37</b>
5.1	Om barnehagen .....	37
5.2	Om prosjektet .....	38
5.3	Erfaringer fra prosjektet .....	39
5.3.1	Positive erfaringer med tiltaket .....	39
5.3.2	Forslag til forbedringer av opplegget .....	41
5.4	Innspill til videreføring av prosjektet .....	42
<b>6</b>	<b>Aust-Agder fylkeskommune: U-tradpatruljen .....</b>	<b>45</b>
6.1	Bakgrunn for valg av dybdestudien .....	45
6.1.1	Organiseringen av tiltaket .....	45
6.1.2	Målsettinger .....	45
6.2	Dybdestudien .....	45
6.2.1	Omfang og metode .....	45
6.2.2	Fokus for følgeforskningens første fase .....	46
6.3	Erfaringer fra prosjektets første fase .....	46
6.3.1	Forståelse og motivasjon for prosjektet .....	46
6.3.2	Rekrutteringen og opplæringen .....	47
6.3.3	Tiltaket – innhold og organisering .....	48
6.4	Veien videre .....	49
6.4.1	Våre vurderinger for videreføringen .....	50
<b>7</b>	<b>Oppsummering og drøfting .....</b>	<b>51</b>
7.1	Forståelsen av prosjektets mål .....	51
7.2	Organisering og forankring .....	52
7.2.1	Kommunikasjon og læring .....	54
7.3	Avsluttende kommentar .....	55
<b>8</b>	<b>Referanser .....</b>	<b>57</b>



# 1 Bakgrunn og historikk

”Fritt valg – 10-årssatsingen for likestilling på Sørlandet” ble satt i gang i 2008 og skal i første omgang vare til 2012. Erfaringer fra tiltaksutprøvingene i løpet av disse fire årene vil danne grunnlaget for den videre satsingen.

Det overordna målet for prosjektet er å bidra til en god kjønnsbalanse i yrkeslivet i Agder. Hovedmålgruppen er ungdom i alderen 13 – 19 år. Prosjektet omfatter tiltak og metoder som skal prøves ut i fem kommuner; Arendal, Kvinesdal, Kristiansand, Lillesand og Lindesnes, samt i Vest- og Aust- Agder fylkeskommuner (utdanningsavdelingen), NAV Aust-Agder og ved Universitetet i Agder (avdeling for lærerutdanning).

Statistisk sentralbyrå (SSB) lager hvert år en såkalt Likestillingsindeks over kommunene, som forsøker å sammenfatte kvinner og menns deltakelse i politikk, utdanning og yrkesliv. Siden 2002 har Vest-Agder hvert år ligget på bunn av likestillingsindeksen, mens det har variert hvorvidt Aust-Agder eller Møre og Romsdal har ligget på nest siste plass. Kommunene i Vest-Agder har spesielt lav andel kvinner i kommunestyrene, og kvinner i fylket har lavere gjennomsnittsinntekt enn menn. Aust-Agder skiller seg ut med en spesielt lav andel kvinner i arbeidsstyrken (SSB <http://www.ssb.no/likekom/>). Dette var bakgrunnen for at Agderrådet ønsket å sette i gang en storstilt satsing for likestilling på Sørlandet.

## 1.1 De tre forløperne

Våren 2007 gjennomførte Likestillingsrådet for Agder et forprosjekt som de kalte ”Fritt valg – om ungdom og framtidvalg”. Forprosjektet omfattet et utvalg av til sammen 25 elever fra ti videregående skoler i Agder. I forprosjektet ønsket en å få fram refleksjoner og synspunkt fra unge på hva som er utfordringene og mulighetene, når det gjaldt å kunne ta frie og modige valg for framtida – både med hensyn til utdanning og yrke. Elevene arbeidet sammen i to dager, under ledelse av Forandringsfabrikken<sup>1</sup>. De fikk i oppgave å beskrive sin opplevelse av virkeligheten og komme med ideer og løsningsforslag.

De rådene ungdommene i forprosjektet kom med, kan sammenfattes i fire punkter;

- ~ Jobbe med selvfølelse i skolen.
- ~ Vise mannlige rollemodeller som knekker fordommer.
- ~ Unge inviteres med på å lage informasjon til unge.
- ~ Lønna må opp i de tradisjonelle kvinneyrkene.

---

<sup>1</sup> Forandringsfabrikken arbeider med barn og unge i barnevern, psykisk helsevern, på støttesenter og på skoler.

Forprosjektet dannet utgangspunkt for igangsettingen av 10-årssatsingen, men det var også to andre initiativer som sammenfalt med forprosjektet, og som var viktige for at satsingen ble realisert, og som bør nevnes her.

Etter jul i 2007 var daværende familie- og likestillingsminister Karita Bekkemellem og andre sentrale nøkkelpersoner på besøk i Vest-Agder fylkeskommune. Temaet for møtet var Sørlandets utfordringer mht likestilling og det tradisjonelle arbeidsmarkedet. Fylkesrådmannen lanserte på dette møtet behovet for en "10-årssatsing på likestilling" for virkelig å få gjort noe med de utfordringene landsdelen stod over.

I 2007 initierte KS Agder et prosjekt for å finne fram til sammenhenger mellom likestilling og levekår. Prosjektet fikk tittelen "Sørlandet - en likestilt landsdel", og målet var å finne strategier og tiltak for å bedre situasjonen innen levekår og likestilling og utvikle verktøy for å måle resultater i kommuneplanen. KS-prosjektet omfattet kommunene Lillesand, Lindesnes og Kvinesdal og var finansiert av Barne- og likestillingsdepartementet. Fra 2008 ble det samordnet med 10-årssatsingen under paraplyen "Fritt valg".

Noe av det strategiske grepet med 10-årssatsingen er at landsdelen løfter i flokk. Det ble derfor viktig å bruke den tid som var nødvendig for å koordinere og samordne de ulike prosjektinitiativene. Resultatet ble en felles satsing og et spleiselag av finansører bestående av Barne- og likestillingsdepartementet, Agderrådet, Vest-Agder fylkeskommune, Aust-Agder fylkeskommune, Kristiansand kommune, Arendal kommune, NAV Aust-Agder og NAV Vest-Agder. Startkapitalen var på 2,1 million for 2008. Prosjektledelsen har en intensjon om på sikt å få utvidet finansieringsgrunnlaget.

## **1.2 Andre relevante prosjekter**

10-årssatsingen for likestilling på Sørlandet er et omfattende utviklingsarbeid som er ett av mange prosjekter rettet mot likestilling og levekår i regionen. Under presenterer vi et utvalg prosjekter som har vært aktuelle i løpet av de siste årene.

### **1.2.1 Jenter og teknologifag**

NHO Agder har vært drivkraften bak en flerårig satsing på jenter og teknologifag. Dette har gitt håndfaste resultater både på yrkesfaglig studieretning, der andelen jenter som velger teknologifag har økt med 30 prosent på ett år, og i forhold til innsøkningen av jenter på ingeniørutdanningen som har økt med 200 prosent på tre år (jf. prosjektskisse 4.6.08).

### **1.2.2 Menn i barnehager (MIB)**

Menn i barnehager er en nasjonal satsing som ledes av Fylkesmannen. I Vest-Agder omfatter prosjektet barnehager i 10 kommuner. [MIB](#) er et uformelt sosialt og faglig nettverk av og for menn/gutter som jobber i barnehage eller som tar utdanning for å jobbe i barnehage. Det finnes MIB-nettverk over hele landet med kontaktpersoner i Agder ved UiA. Videre har førskoleutdanningen ved UiA etablert et rekrutteringsteam for

Aust- og Vest-Agder fylke, der siktemålet er å drive oppsøkende rekrutteringsarbeid og markedsføre barnehagen som arbeidsplass for menn, samt rekruttere og beholde menn i førskolelærerutdanningen.

### 1.2.3 Mot mer makt – for kvinner i lokalpolitikken

”Selvsagt – kvinner i politiske maktposisjoner” var et forsknings- og utviklingsprosjekt som pågikk i tiden juni 2006 til utgangen av 2008. Målsettingen med prosjektet var å finne frem til faktorer som kunne bidra til en jevnere kjønnsbalanse med minst 40 prosent kvinner i kommunalpolitiske lederposisjoner innen 2012. Bakgrunnen for prosjektet var den skjeve fordelingen av kvinner og menn i slike posisjoner. Prosjektet hadde seks pilotkommuner, hvor Arendal, Kristiansand og Søgne representerte Sørlandet. Østlandsforskning hadde ansvaret for gjennomføringen av prosjektet. Resultatene fra prosjektet viste at rekrutteringen til politiske maktposisjoner avhenger av forhold på etterspørselsida, dvs. hvor villige partier og velgere er til å nominere og stemme på kandidater, samt faktorer på etterspørselsida, dvs. hvor interesserte og motiverte potensielle kandidater (kvinner) er i å delta. Tre sentrale faser skiller seg ut som avgjørende for hvem som skal få lederposisjonene i kommunepolitikken: nominasjon, valget og konstitueringen, hvor nominasjonsprosessen fremsto som den mest avgjørende fasen.

### 1.2.4 Karriereveiledning

Hvert fylke arbeider nå med å få på plass et system som tilbyr karriereveiledning til hele skoleløpet fra 8. klasse til og med fullføring av videregående skole. Utdanningsvalgfaget (UTV) er en viktig del av dette arbeidet. 113 timer skal fordeles over et 3-årig skoleløp, og hovedområdene er:

- 20% - om videregående opplæring og arbeidsliv
- 60% - utprøving av utdanningsprogram
- 20% - om egne valg

### 1.2.5 Læringsamtalen fra ord til handling

Fire skoler og to barnehageenheter i Arendal kommune har deltatt i et prosjekt finansiert av Utdanningsdirektoratet. Prosjektet har hatt to hovedmål:

- Gjennom læringsamtaler og utviklingssamtaler skal alle barn i Arendalskolen/barnehagen oppleve mestring, kjenne sine mål og være med å utforme planer for sitt eget læringsarbeid
- Pedagogene i Arendalskolen/barnehagen arbeider i tråd med prinsippene i den lærende organisasjon. Det etableres møteplasser, også digitale, hvor refleksjon og dialog ligger til grunn for utvikling av metoder og organisering.

Prosjektet er evaluert av Arbeidsforskningsinstituttet.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Se notatet Brethvad, T. og L. Klemsdal (2009): "Læringsamtalen fra ord til handling. Om utvikling av læringsamtalen som pedagogisk grep i oppvekstenhetene i Arendal: Utviklingsprosess og -produkt." AFI-notat 10/09

### 1.2.6 MOT

MOT er en ideell organisasjon som bevisstgjør ungdom til å ta valg som gjør at de mestrer livet. Dere fokus er holdningsskapende arbeid blant ungdom på skoler og fritidsarenaer. MOT ble startet i 1994 av skøyteløperne Johan Olav Koss og Atle Vårvik. MOTs mål er:

- Robuste ungdommer som tar bevisste valg og tror på egne krefter
- Varme og trygge miljø, der ungdom gjør hverandre verdifulle, og forskjeller aksepteres

MOT har utformet veiledningsmateriell for MOT i lokalsamfunnet, MOT på ungdomsskolen og MOT i videregående skole.

### 1.2.7 Forskningsarbeider

Agderforskning har gjennomført flere forskningsprosjekter, blant annet "Likestilling og arbeidsliv på Agder" (2003-2005), hvor en søkte etter kunnskap om forhold som fremmer og hemmer kvinners yrkesdeltakelse<sup>3</sup>. Forskningen synliggjorde behovet for å ha fokus på likestilling i kommunene og ble fulgt opp med utviklingsprosjektet "Likestilling i kommunene på Sørlandet" (2006 - 2007). Fokus har vært rettet mot tiltak som heltid vs. deltid, barn og unges holdninger til arbeid og kvinners deltakelse i lokalpolitikken. Prosjektet omfattet kommunene Kvinesdal, Farsund, Lindesnes, Arendal og Gjerstad og ble følgeforsket av Agderforskning<sup>4</sup>. Også ved Universitetet i Agder forskes det på problemstillinger knyttet til likestilling og religion.

## 1.3 Følgeevaluering - hva og hvorfor?

Følgeevaluering forstås som en formativ, dialogbasert prosessanalyse, hvor det legges vekt på å skape en konstruktiv dialog mellom ulike interessenter i det programmet som skal iverksettes eller er iverksatt (Baklien 2000). Et viktig aspekt i all følgeevaluering er læring for de involverte parter. Følgeevalueringer utføres i den hensikt å forbedre et program eller tiltak, og pågår samtidig med det aktuelle programmet. Selve prosessen er viktig, men hvor stor grad av dialog det kan være underveis, og i hvilken form, vil variere fra prosjekt til prosjekt (ibid).

Formålet med følgeevalueringen av prosjektet "Fritt valg" er å bidra til utvikling av metoder som fremmer rom for mangfold, likeverd og respekt, slik at rammebetingelsene for å gjøre frie og modige valg blir gode. Evalueringen skal med andre ord forbedre innsatsen i prosjektet og bidra til økt kompetanse og læring i Agder, når det gjelder likestilling og økt kjønnsbalanse i arbeidslivet.

### Effekt- og prosessevaluering

Vi skiller i hovedsak mellom to former for evalueringer: målevalueringer vurderer måloppnåelse og effekter, mens prosessevalueringer vurderer planlegging, organisering og gjennomføring. De to evalueringsformene kan benyttes både sammen og hver for seg.

---

<sup>3</sup> Se rapporten "Arbeid ute og hjemme: Sørlandske mødres valg og vurderinger." FoU-rapport nr. 5/2005. Agderforskning.

<sup>4</sup> Se rapporten "Likestillingsarbeid: Prosesser og tiltak. Arbeid for økt likestilling i utvalgte kommuner på Agder". Prosjektrapport nr. 5/2007. Agderforskning.

I tilknytning til prosjektet "Fritt valg - 10-årssatsingen for likestilling på Sørlandet" har vi en prosesseevaluering i hovedfokus, hvor organiseringen, verktøyene og gjennomføringen vurderes og evalueres. Samtidig ønsker oppdragsgiver at det gjennomføres en effektevaluering som vurderer effekter underveis og ved prosjektslutt, samt eventuelle langsiktige effekter av prosjektet. Forutsetningen for en effektevaluering er at det i startfasen av et prosjekt både foreligger en situasjonsbeskrivelse og klart oppsatte målbare mål. Det kan være aktuelt at målene må tydeliggjøres og spesifiseres underveis i prosjektperioden. Slike målevalueringer er ofte vanskelige fordi en ikke har metoder som kan benyttes for å fastslå nøyaktig om målene ble oppfylt. Dette handler om at det som skal måles ofte er sammensatt og kanskje også diffust, og at konteksten tiltaket foregår innenfor er i endring. Eventuelle virkninger kan være vanskelig å etterprøve. Når vi gjennomfører målevalueringer, er vi derfor også opptatt av å forstå de *prosessene* som eventuelt kan forklare endringer i atferd og holdninger hos enkeltindividet. Samtidig er det viktig å se på hvordan tiltakene initieres, gjennomføres og oppfattes av de involverte, ikke minst med tanke på at effektene av prosjektet først vil vise seg i et lengre tidsløp.

## 1.4 Om følgeforskningens rammer

### 1.4.1 Mandat

Følgeevalueringen skal i dette prosjektet, ha følgende to hovedoppgaver:

- ✓ Dokumentere, systematisere og analysere erfaringer fra selve prosessen og fra de tiltak og metoder som prøves ut av prosjektpartnerne.
  
- ✓ Gi innspill til forbedringer og justeringer, basert på de undersøkelser som gjøres underveis i prosjektperioden.

Dette innebærer at forskerne har en posisjon både utenfor (evaluering) og innenfor prosjektet (faglig bistand).

### 1.4.2 Metode

Følgeevalueringen av Fritt valg er basert på en kvalitativ tilnærming med en kombinasjon av observasjon, intervjuer og dokumentanalyse. Under vil vi gjøre kort rede for hva de ulike metodene innebærer, samt si litt om casestudier og dypdykk i prosjektet og utviklingsverksteder.

**Dokumentanalyse** innebærer en systematisk gjennomgang av dokumenter som er produsert i prosjektet. Slike dokumenter er alltid viktig i en effektevaluering og gir innblikk i hvordan prosjektmål er operasjonalisert, og hvordan tiltaket er tenkt gjennomført.

**Observasjon** benyttes for å få mer innsikt i prosesser og forhold mellom folk enn det som er mulig ved hjelp av ulike former for samtaler eller intervju. Observasjoner gir mer direkte inntak til sosial interaksjon og sosiale prosesser mellom deltakerne på fagkonferanser, seminarer og andre fellesarenaer for prosjektet.

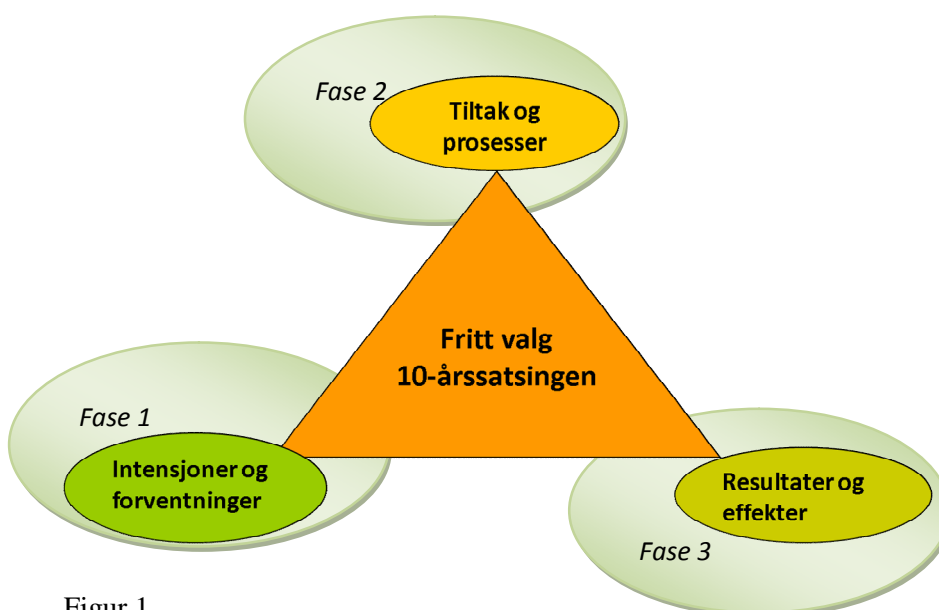
**Intervjuer** benyttes dels som supplement til dokumentstudiene, men også som selvstendig datagrunnlag. Intervjuer er en egnet metode for å høre den enkeltes historier om hvilke erfaringer de har gjort seg og om deres opplevelse av prosjektene og satsingen som helhet. Vi benytter både individuelle intervjuer og gruppeintervjuer i følgeevalueringen.

**Casestudier.** Parallelt med å følge utviklingsprosessen og bidra med utviklingsstøtte gjøres det ”dypdykk” i noen utvalgte delprosjekt, hvor vi kan gjøre observasjoner og intervjuer av prosjektdeltakere og -ansvarlige. Denne delen av evalueringen analyserer verktøyene i praksis. Gjennom dypdykkene vil vi kunne vurdere hvorvidt de tiltakene som er satt i gang, ser ut til å være hensiktsmessige i forhold til prosjektets overordnede mål, hvorvidt metoder som er brukt for å evaluere tiltakene, står i forhold til målet for tiltakene, og hva slags erfaringer deltakerne i tiltaket har med prosessen.

**Utviklingsverkstedene** skal gjennomføres hvert år og er en egnet arena, hvor det presenteres foreløpige resultater fra evalueringen, og hvor det bidras med faglige innspill og vurderinger av prosessen og prosjektgjennomføringen. På bakgrunn av blant annet disse innspillene kan prosjektdeltakerne arbeide med forbedring og videreutvikling av tiltak og metoder som brukes i prosjektet. Samtidig bør utviklingsverkstedene legges vekt på å være erfaringsarenaer der deltakerne i delprosjektene får mulighet til å dele erfaringer og komme med innspill til hverandre.

## 1.4.2 Forskningstema og -spørsmål

I tillegg til å dokumentere prosjektet og beskrive prosesser underveis vil vi gjennom følgeevalueringen ha fokus på noen sentrale forskningstema. Dette er sentrale bestanddeler i et prosjekt som i sum vil utgjøre prosjektet; *intensjoner og forventninger*, *tiltak og prosesser*, og til sist *resultater og effekter*. Vi har valgt å ha fokus på de ulike temaene i ulike faser av prosjektet. I første fase har vi nå konsentrert oss om hvordan Fritt valg-prosjektet forstås av de involverte aktørene (intensjoner) og hva slags forventninger de har til prosjektet.



Figur 1

#### **1.4.2.1 Fokus for følgeforskningens første fase**

Forskningsspørsmål som vi har arbeidet ut fra i denne første fasen av følgeevalueringen er;

1. Hva er mål, antagelser og forventninger hos partene i prosjektet?
2. I hvilken grad er det samsvar eller sprik i oppfatningene?

Basert på disse spørsmålene vil det kommende utviklingsverkstedet ta for seg spørsmål som;

1. Hvordan sikre mest mulig felles intensjon?
2. I hvilken grad blir intensjonene forstått/delt blant alle deltakerne?

Deltakerne vil arbeide med disse spørsmålene for at prosjektet skal lykkes med å skape en mest mulig omforent forståelse av prosjektets mål og intensjoner.

Fritt valg-prosjektet er omfattende og komplekst og består av flere nivåer. I følgeevalueringen skal vi primært forholde oss til det sentrale nivået, som vi her kaller hovedprosjektet, og til de tiltak og prosesser som initieres herfra. I tillegg kommer selvsagt alle de tiltak og prosesser som avfødes av prosjektarbeidet i kommunene, men dette kommer ikke inn under følgeevalueringens fokus. Imidlertid vil vi kunne fange opp noe av dette mangfoldet i de pilotprosjektene hvor vi gjennomfører dypdykk.

### **1.5 Notatets innhold**

Dette reviderte første underveisnotatet i følgeforskningen er en dokumentasjon av situasjonen i prosjektet så langt, samt en vurdering av mål og organisering. I kapittel 3 beskriver vi Fritt valg-prosjektets mål, tiltak og organisering. Kapittel 4 er en nærmere presentasjon av de ni delprosjektene som utgjør Fritt valg- tiltakene. Videre er kapittel 5 en beskrivelse av et dypdykk i Kvinesdal ungdomsskole, i en barnehage i Kristiansand og i utrad-patroljen i Aust-Agder. Siste kapittel oppsummerer og drøfter hvilke implikasjoner og muligheter som ligger i prosjektet, basert på de beskrivelsene som er gjengitt.





## 2 Mål og organisering

Dette kapitlet gir en beskrivelse av Fritt valg-satsingens ulike mål og organisering. Beskrivelsen er basert på prosjektdirektivet datert 19.09.08 og prosjektskissen fra 04.06.08, samt intervjuer med prosjektledelsen.

### 2.1 Prosjektets mål

#### 2.1.1 Hovedmål

Satsingens overordnede mål er;

- ~ Å sikre god kjønnsbalanse i yrkeslivet på Agder.

Prosjektet er i første omgang avgrenset til fire år, der man prøver ut tiltak i samarbeid med et avgrenset antall prosjektpartnere. Erfaringer fra prosjektpartnerne vil så bli brukt for å initiere og anbefale tiltak og metoder i hele Agder, samt eventuell videreutvikling av metoder og dokumentasjon.

#### 2.1.2 Effektmål - langsiktige effekter av prosjekter

De ønskede og langsiktige effektene av en vellykket gjennomføring av prosjektet er:

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

#### 2.1.3 Resultatmål

Følgende mål skal realiseres innen våren 2012:

- ~ Finne metoder og tiltak som bidrar til at ungdom i større grad tar frie og modige valg
- ~ Evaluering og følgeforskning som kan dokumentere ønsket effekt og metodeutvikling
- ~ Informasjonsspredning om metoder og tiltak

Mot slutten av prosjektperioden skal man på bakgrunn av evaluering av resultat og prosess, ta stilling til den videre veien i 10-års satsingen. Klarer man å nå målet om å innarbeide prosjekterfaringene i ordinær virksomhet hos prosjektpartnerne, samt å spre erfaringer fra prosjektet til andre kommuner, eller er det behov for en ytterligere periode med prosjektorganisering? (Prosjektdirektivet 19.10.08).

#### **2.1.4 Hvordan måle likestilling?**

Et helt sentralt parameter i Fritt valg-prosjektet er likestilling. Fritt valg er ikke bare et prosjekt, men en satsing for likestilling. De ulike delprosjektene skal med andre ord bygge opp under likestillingen i landsdelen. Likestillingsbegrepet må dermed operasjonaliseres og fylles med innhold.

Ifølge SSB kan likestilling mellom kvinner og menn belyses på mange måter, og ved hjelp av forskjellige typer statistikk. Med likestillingsindeksen forsøker SSB å sammenfatte ulike mål på likestilling som viser i hvilken grad kvinner og menn deltar i politikk, utdanning og yrkesliv i den enkelte kommune. Denne sammensetningen av indikatorer er kun én av flere måter å beskrive likestillingssituasjonen i kommunene på. De mål eller indikatorer som er med i likestillingsindeksen er:

- Barnehagedekning 1-5 år
- Antall kvinner per 100 menn i alderen 20-39 år
- Utdanningsnivået til kvinner og menn
- Kvinner og menn i arbeidsstyrken
- Inntekten til kvinner og menn
- Andel kvinnelige kommunestyrerepresentanter

<http://www.ssb.no/likekom/>

## **2.2 Organisering**

Fritt valg er en omfattende organisasjon som omfatter en rekke aktører og på ulike nivåer.

**Oppdragsgiver** for satsingen er Agderrådet.

**Prosjekteier** er Aust-Agder fylkekommune (AAFK) og Vest-Agder fylkeskommune (VAF).

**Styringsgruppa** består av likestillingsrådet (Likestillingsrådet er et rådgivende organ for Agderrådet, når det gjelder likestilling).

**Prosjektansvarlig** er Vest-Agder fylkeskommune.

**Prosjektledelsen** består av en ansatt prosjektleder i full stilling, og to prosjektmedarbeidere fra de to fylkeskommunene. VAF bidrar med minimum en kvart stilling til dette arbeidet, og denne personen møter sammen med AAFK i den interne ressursgruppa som forbereder rapporteringen til styringsgruppa. Prosjektledelsen rapporterer til Likestillingsrådet fire ganger i året.

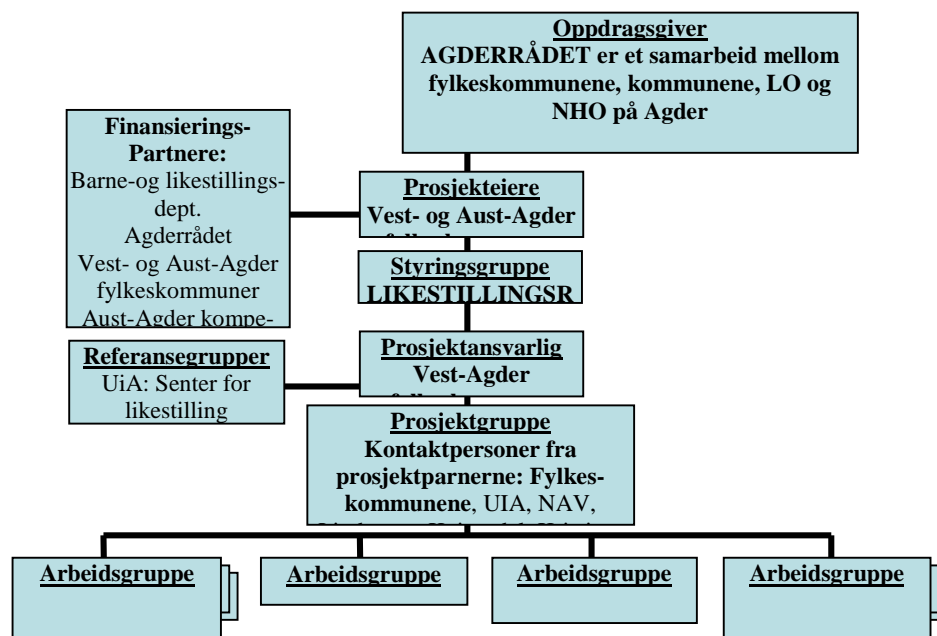
**Prosjektgruppa** består av representanter fra deltakerkommunene, samt prosjektledelsen. Disse har møter to ganger i året.

En undergruppe av prosjektgruppa er en egen **ungdomsgruppe**. Forprosjektet sa at ungdom må være med og utvikle prosjekter, de må involveres i arbeidet. Ca 16 ungdommer sitter i ungdomsgruppa. De har foreløpig hatt møte to ganger i året. I tillegg kan det være at enkeltpersoner møtes oftere. Gruppa har frem til nå blitt ledet av lederen for Vest-Agder ungdomsråd. Hun har imidlertid byttet jobb, og det er usikkert om den nye lederen i ungdomsrådet vil fortsette som leder av ungdomsgruppa. Ungdomsgruppa har jobbet fram et eget tiltak som er en web-side.

**Referansegruppa** består av et bredt utvalg ressurspersoner. Gruppa er sammensatt av de som har kompetanse fra ungdoms- og utviklingsarbeid og har representanter fra NHO, Agderforskning, Universitetet i Agder. Referansegruppa har hatt ett møte hvor de har gjennomgått søknadene fra delprosjektene.

I tillegg har hvert prosjekt i kommunene, fylkeskommunene og UiA egne styringsgrupper/prosjektgrupper/arbeidsgrupper/referansegrupper. Det varierer hva disse kalles, og som gjennomgangen i kapittel 4 vil vise, varierer det også, hvorvidt det eksisterer egne grupper i det enkelte pilotprosjekt. Det finnes også en egen **arbeidsgruppe** for de tre kommunene som opprinnelig var med i KS-prosjektet "Sørlandet – en likestilt landsdel". Forandningsfabrikken koordinerer arbeidet for de tre kommunene og har ansvar for å utvikle redskaper til bruk i det videre arbeidet.

I prosjektdirektivet er organisasjonen forklart i følgende figur:



Figur 2

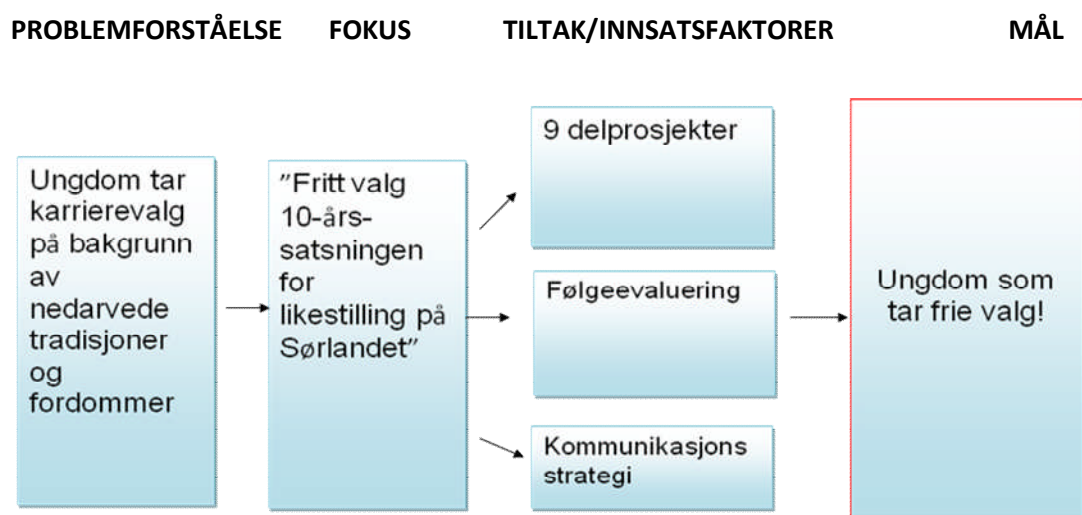
## 2.3 Tiltakene

Hver prosjektpartner ble i oppstarten invitert til å komme med forslag til hvilke tiltak og metoder som kunne fremme prosjektets effekt- og resultatmål. Aktuelle tiltak som ble foreslått, var at pilotprosjektene i kommunene skulle utvikle og utprøve metoder i blant annet ungdomsskole og barnehage. Videre skulle tiltakene i fylkeskommunene gå på å utvikle og prøve ut metoder i videregående skole og/eller tiltak innen karriereveiledning. Lærerutdanningen ved Universitetet i Agder ble utfordret til å utvikle og vurdere pedagogiske virkemidler og/eller prøve ut tiltak og metoder for å rekruttere flere menn til å fullføre lærerutdanningen. De ni delprosjektene (tiltakene) vil bli beskrevet i neste kapittel.

I tillegg til de ni delprosjektene (tiltakene) er det etablert en egen kommunikasjonsstrategi som omfatter opprettelsen av egen nettside, utarbeidelse av strategier for mediekontakt og informasjonsspredning. Det er engasjert en egen kommunikasjonsrådgiver fra et eksternt firma til å ta seg av denne oppgaven.

Følgforskning og evaluering er også et av tiltakene i satsingen og skal ha som formål å dokumentere, systematisere og analysere erfaringer fra selve prosessen og fra tiltakene og metodene som prøves ut av prosjektpartnerne (se kap. 3).

Vi har forsøkt å illustrere vår oppfatning av sammenhengen mellom mål, tiltak og problemforståelse i følgende figur:



Figur 3

## 3 Delprosjektene

Hovedtiltakene i Fritt valg-prosjektet er de ni delprosjektene. I dette kapitlet gir vi en kort beskrivelse av det enkelte delprosjekts mål, innhold og organisering (herunder prosjektledelse). Beskrivelsene av tiltakene er basert på intervjuer med prosjektledere og kommunenes søknader om prosjektmidler fra Fritt valg.

### 3.1 Arendal kommune

#### Innhold

Arendal kommune og Myra skole har deltatt i et prosjekt finansiert av Utdanningsdirektoratet kalt "Fra ord til handling". Dette prosjektet hadde fokus på læringssamtalen som Myra skole definerte som elevsamtaler, læringssamtaler og utviklingssamtaler. Dette prosjektet er avsluttet, men Myra skole mener at en videreutvikling av læringssamtalen er i tråd med Fritt valg- prosjektets målsetninger, fordi de gjennom læringssamtalen ønsker å få elevene til å sette seg mål for sitt arbeid, reflektere over det de holder på med og bli bevisste i forhold de valg de tar. Slik håper de at ungdommen lærer å ta valg ut fra egne ønsker og talenter framfor nedarvede tradisjoner og fordommer.

Målet er at elevene gjennom læringssamtalene skal fremme evnen til refleksjon og anvendelse av kunnskap. Dette skal oppnås ved at elevene i samtalene setter opp egne mål for sitt arbeid og reflekter over det de holder på med. Gjennom samtalene er skolens mål å fremme elevenes bevissthet i forhold til å tenke kjønn relatert til yrkesroller. Prosjektleder er opptatt av at det er viktig å lære elevene å sette seg egne mål og å reflektere over hvordan de kan nå dem.

I tillegg til læringssamtalene er det igangsatt eller planlagt igangsatt flere ulike aktiviteter. Det er blant annet opprettet en miljøgruppe for elever som trenger andre aktiviteter enn de tradisjonelle undervisningsaktivitetene. Prosjektet er i startfasen med egne jentegrupper og guttegrupper på sjuendetrinnet. I disse gruppene skal det være samtaler om det å være 12-13 år, og de utfordringene det innebærer. Utfordringen blir å møte hver enkelt elev, slik at de får større tro på seg selv. Gjennom dette prosjektet vil Myra skole utvikle metoder og verktøy som sikrer kvalitet og utvikling av samtalene, samt dokumentere samtalene, tiltaket og effektene via læringsplattformen.

#### Organisering

Arendal kommune er partner i Fritt valg- prosjektet og ønsket derfor et prosjekt, men det var rektor ved skolen som i forbindelse med en likestillingsgruppe hun tilhører, fikk høre om Fritt valg. På bakgrunn av det

gjorde hun noen undersøkelser om hva som skjedde i kommunene i forhold til denne satsinga. De fikk imidlertid lite respons, og rektor skrev derfor en søknad til Fritt valg ut fra hva de jobbet med på Myra skole. Oppstarten av prosjektet under Fritt valg-prosjektet var 1. august 2009. Derfra har de fått 50 000 kr for høsten 2009 og 50 000 kr for våren 2010. Prosjektet er organisert under "arbeidslaget" for likestilling, ved rådhuset, og den daglige driften står rektor for sammen med spesialkonsulenten i administrasjonen som arbeider med personal-, organisasjonsutvikling og veiledning. De har ingen egen prosjektleder, og rektor stiller også spørsmål ved hvor mye organisering et slikt prosjekt behøver, og om det kanskje er mest fornuftig å ta i bruk grupperinger og strukturer som allerede finnes ved skolen. De er mer opptatt av å jobbe, dokumentere og rapportere tilbake til arbeidslaget ved rådhuset. Det blir fremhevet at prosjektet er i startfasen, og at en god del ennå ikke er helt på plass. Det er viktig for skolen å koordinere arbeidet med Fritt valg med andre satsinger som foregår parallelt ved skolen:

*- "Jeg tenker at det er våre satsingsområder som styrer det. Vi begynner ikke bare på et prosjekt for å være med. Visjonen ved Myra er balanse. Vi har noen satsingsområder, og de har nå vært retta mer mot andre ting. Når vi snakker om tilpassa opplæring, er fritt valg veldig viktig, tenker jeg; møtet med den enkelte elev og ståstedet den har. Noe av det vi er opptatt av, er helheten eller fundamentet av det vi skal tilby elevene."*

I løpet av de siste månedene har det vært mer trøkk internt i kommunen med møter og informasjon om Fritt valg. Det har gjort at andre skoler og barnehager er blitt nysgjerrige på hva som skjer ved Myra skole. Det er ønskelig at de erfaringene som gjøres ved skolen etter hvert kan spres til andre skoler. Når det gjelder kontakten med de andre prosjektene, har den vært relativt begrenset for Myra skole sin del. Kontakten med prosjektlederen er det derimot de som står for, og den har vært god. Prosjektleder i Fritt valg-satsinga har deltatt på møter ved skolen, og det er lett å få tilbakemeldinger fra henne ved behov.

### **Framover**

Utfordringene videre blir å opprettholde kontinuitet i arbeidet og holde prosjektet varmt. Dokumentasjon er også viktig. Skolen har prøvd ut litt forskjellig grep, når det gjelder det. De har utviklet maler som blir brukt. De har også prøvd planbøker, hvor elevene skrev ned sine refleksjoner, men det ble for omfattende, slik at de nå skal utvikle et skjema for å dokumentere elevenes refleksjoner.

## **3.2 Aust – Agder fylkeskommune**

### **Innhold**

Aust-Agder fylkeskommunes Fritt valg - prosjekt kalles Utrad-patruljer og retter seg mot rekruttering av gutter til helsefag og rekruttering av jenter til bygg- og anleggsgfag. Utrad-patruljene opptrer på minimesser og karrieresentre. De består av en gruppe ungdommer som har valgt utradisjonelt, og som formidler sine erfaringer og redegjør for sine valg til annen ungdom. Tiltaket er inspirert av et lignende prosjekt som Helsedirektoratet har gjennomført kalt "Rekruttering helsefagarbeidere". Målet er å gi ungdom saklig informasjon, slik at de kan ha fokus på egne evner, styrker og svakheter. På sikt er det et mål å kvitte seg med ordet "utrad". Dette målet er, ifølge prosjektlederen, i tråd med Fritt valg-prosjektets mål om modige ungdom som tar kjønnsuavhengige utdannings- og yrkesvalg.

Tre jenter som jobber innenfor bygg- og anlegg og tre gutter som jobber i omsorgssektoren utgjør de to utrad-patroljene. Disse ungdommene ble intervjuet og vurdert som egnet og dedikert til oppgavene. De ble i løpet av høsten skolert i hvordan kommunisere med ungdom og hvordan presentere et budskap gjennom et kurs i regi av Helsedirektoratet. Utover å utplassere utrad-patroljene på karrieresentre og minimesser i Agder, er det et ønske på sikt å følge lærlingene tettere, særlig jenter som de har erfart ofte slutter som lærlinger i mannsdominerte miljøer. I følge prosjektlederen skal oppfølgingen skje gjennom et tettere samarbeid med opplæringskontorene/fagopplæringen, en tettere oppfølging av de som har ansvar for lærlinger i bedriftene og hyppigere samtaler med elevene som er i praksis.

### **Organisering**

Aust-Agder fylkeskommune ble invitert inn av Fritt valg som partner i satsingen. Regionalavdelingen i fylkeskommunen forespurte utdanningsavdelingen om de ville søke midler til et prosjekt. Prosjektleder for utrad-patroljene er karriererådgiver i fylkeskommunen, og de har fått tildelt 130 000 kr fra Fritt valg for skoleåret 2009/2010. Pengene brukes til opplæring av lærlingene og frikjøp av dem, når de skal rundt på messene og sentrene. Prosjektet i Aust-Agder fylkeskommune har ikke etablert en egen prosjektgruppe, men setter sammen en arbeidsgruppe avhengig av hvilke tema som tas opp. Så langt har representanter fra NHO, opplæringskontorene og fagopplæringen vært med i arbeidsgruppemøter. Prosjektlederen ser det som viktig å forankre, få aksept og forståelse hos de som eier kunnskapen og erfaringen, samt å få til et samarbeid med arbeidsgiverne. Prosjektlederen rapporterer foruten til prosjektlederen for Fritt valg også til fylkesutdanningssjefen i Aust-Agder.

### **Framover**

For at dette prosjektet skal kunne videreføres, ser prosjektleder det som viktig at de som jobber med det, har et eierforhold til det, og at det gis økonomiske rammer for frikjøp av lærlingene. Prosjektleder håper at prosjektet kan fortsette etter Fritt valg-perioden, men at det da ikke fokuserer så mye på utrad-patroljer. Hun tror det har større effekt å jobbe inn mot arbeidsplassene, der lærlingene er, for å få de til å bli. Hun tror likevel at de allerede til neste år og fremover kan måle en eventuell effekt av blant annet utrad-patroljene i innsøkningen til de ulike linjene.

Aust-Agders prosjekt presenteres også som eget case i kapittel 4.

## **3.3 Kristiansand kommune**

### **Innhold**

Kristiansand kommunes Fritt valg-prosjekt retter seg mot gutter i ungdomsskolen. Gjennom åtte ukers hospitering i barnehager er håpet at guttene skal bli interessert og motivert for arbeid i skole og barnehage. Målene på sikt er å skape modigere barn og ungdom som tar frie valg ut fra selvfølelsen. Videre har de en målsetning om å fremme mangfold, likeverd og respekt i barnehage og skole ved å få ansette flere menn, samt at temaene likestilling og likeverd diskuteres blant ansatte og foreldre.

Det deltar to ungdomsskoler og fire barnehager i prosjektet. Disse danner to selvstendige grupper med en skole og to barnehager i hver. Guttene som kan tenke seg å hospitere i barnhagene, må skrive søknad som vurderes før utvelgelse. I løpet av våren var det utprøving av ulike tiltak, mens det er først høsten 2009 det virkelig startet. Nå er fokus på 8. trinn, men også der ønsker de å utvide, slik at 9. og 10. trinn blir med i løpet av fireårsperioden. På sikt ønsker de også å involvere jenter ved for at de kan hospitere i tradisjonelt mannsdominerte arbeidsplasser. Utover hospitering i barnehager har Kristiansand fått støtte fra Fritt valg til to storskjermer som skal henge på hver skole og dokumentere og gi informasjon om hva som skjer i barnehagen.

### **Organisering**

Initiativet til prosjektet i Kristiansand kommune kom fra rådmannen som utfordret skoledirektøren og barnehagedirektøren til å finne kontaktpersoner for prosjektet. Prosjektleder er rådgiverkoordinator ved skolesjefens kontor. Hun har sammen med en ansatt i barnehageavdelingen utviklet prosjektet. De har tatt utgangspunkt i egen jobb og hva det er mulig å få til innenfor eget arbeidsfelt, når de har utviklet prosjektet.

Prosjektet består som nevnt, av to grupper med en ungdomsskole og to barnehager i hver. Disse gruppene koordineres av rådgiverne ved hver av skolene. I tillegg består gruppene av to lærere fra hver skole og to ansatte fra hver barnehage. Prosjektet er godt forankret ide skolene og barnehagene som er med, og hos rådmannen. Gruppene og prosjektleder og av og til ledelsen ved skolene og barnehagene møtes tre ganger pr halvår. I tillegg møtes gruppene utenom disse møtepunktene. Skolene og barnehagene har sett at de jobber med mye av det samme, når det gjelder verdier, holdninger og tema som de nå ønsker å jobbe videre med. Gruppene rapporterer til prosjektleder som igjen rapporterer til den sentrale prosjektlederen i Fritt valg.

### **Framover**

Prosjektleder forventer at metodene de utvikler skal spre seg og bli implementert i de arbeidsmåtene som brukes i skolen og i barnehagene. Samtidig håper de å øke bevisstheten om temaet ikke minst blant voksne, slik at de kan få has på noen myter. Det viktigste for å lykkes med prosjektet er økonomiske midler til å utvikle og prøve ut metoder. Den største utfordringen er imidlertid å bevare gnisten i prosjektet. Prosjekt-deltakerne jobber strukturert, og det bør de fortsette med, samtidig som de bør fordele oppgavene bedre. Det er noen få som har jobbet veldig mye til nå. Videre er det en utfordring å spre metodene og finne tid til å snakke sammen med personalet i barnehagen og skolen, samt med foreldrene. Prosjektleders viktigste oppgaver er, i følge henne, å være en mental og økonomisk støtte og å holde trykket oppe.

Kristiansands prosjekt presenteres også som eget case i kapittel 4.



### **3.4 Kvinesdal kommune**

#### **Innhold**

Kvinesdal kommune har flere prosjekter under paraplyprosjektet "Kvinesdal - et likestilt samfunn" som de startet opp i 2006 som en del av KS-prosjektet "Sørlandet en likestilt landsdel" sammen med kommunene Lindesnes og Lillesand. Satsingsområdene i Kvinesdal var:

1. Levekår og likestilling
2. Likestilling i barnehage
3. Likestilling og unges livsvalg
4. Likestilling i kommuneplanarbeid

I Fritt valg er det prosjektene innenfor barnehage/SFO og livsvalg i ungdomskolen som er med, og som vil presenteres her. Barnehagene har i samarbeid med Kvinneuniversitetet Nord jobbet med å bevisstgjøre personalet i barnehagen på hvordan den enkelte er med på å bygge oppunder kjønnsroller. De ansatte ble filmet i ulike situasjoner og deretter ble filmene analysert.

Ungdomskolen har i samarbeid med Forandringsfabrikken jobbet i 8.trinn med oppdrag som "Min drøm" og "Hva er en modig person?". I år har skolen prøvd ut dette uten Forandringsfabrikken. De tre kommunene Kvinesdal, Lindesnes og Lillesand har hatt en arbeidsgruppe sammen med Forandringsfabrikken hvor de har utarbeidet en verktøykasse med konkrete arbeidsmåter for hvert av trinnene. Det er et tema for hvert trinn:

- 8. trinn: Meg selv
- 9. trinn: Mulighetene
- 10. trinn: Valget

Målet med dette arbeidet er å skape trygge klasse miljø som gjør at ungdommen tør å være seg selv og ta valg etter egne ønsker og evner og ikke tradisjoner og andres forventninger. Samtidig fremholder prosjektleder at hun er skeptisk til om dette kan måles før det har gått lang tid, samt at et lite prosjekt i skolen ikke er nok til å gjøre store endringer i ungdommens valg. Det viktigste for henne med dette prosjektet og utfallet av det er derfor at ungdom følger hjertet sitt, mer enn at de velger utradisjonelt.

Timene som brukes til dette temaet/arbeidet er utdanningsvalgtimene, utprøving av programfag og noen av klassens timer. Fordelingen mellom trinnene er

- 8. trinn: 18 timer - verktøykasse og spørsmål/likestillingsteori
- 9. trinn: 3 timer pr uke - utprøving av programfag og refleksjon
- 10. trinn: 18 timer - refleksjon, messer og skolebesøk

I tillegg informerer rådgiver ved skolen, personalet, og Fritt valg er også tema på foreldremøter.

#### **Organisering**

Prosjektleder ble invitert av rådmannen til å være med på et møte i kommunen om temaet fordi hun allerede jobbet med likestilling og livsvalg i skolen og hennes innspill førte til at ungdom og livsvalg ble et

delprosjekt i likestillingssatsingen i kommunen som del av KS-prosjektet. Prosjektene i barnehage og ungdomsskolen har dannet en arbeidsgruppe som består av rådgiver ved ungdomsskolen som er leder for gruppa, og styrer i barnehagen, leder for helsestasjonen og kommunalsjef. Helsestasjonen jobber for tiden med å utvikle et prosjekt hvor de ønsker å møte fedrene. Arbeidsgruppa jobber også med å få med en barneskole slik at de på sikt kan ha prosjekter som representerer hele løpet barn og unge har i kommunen. Arbeidsgruppa møtes i tilknytning til planlegging av møter og presentasjoner, eller for å søke midler. Så langt har det vært 3-4 ganger pr halvår. Prosjektet fikk 150 000 kr i 2008, og 40 000 kr vå 2009. Kommunen er opptatt av likestilling og det er et vedtak i kommuneplanene fra 2006 og dette er et satsingsområde. Prosjektet eies av kommunestyret.

### **Framover**

Hovedutfordringen mener prosjektleder, er tid. Det er ikke nok tid til å snakke sammen med elevene eller for de voksne å jobbe med det. Skal en slik satsing få fotfeste, vil det nødvendigvis måtte være ressurskrevende.

Kvinesdals prosjekt presenteres også som eget case i kapittel 4.

## **3.5 Lillesand kommune**

### **Innhold**

Det er Lillesand ungdomsskole som deltar i Fritt valg fra Lillesand kommune. Denne skolen var med i det opprinnelig KS-prosjektet sammen med kommunene Kvinesdal og Lindesnes i samarbeid med Forandringsfabrikken. Prosjektet på ungdomsskolen har handlet om å utvikle en verktøykasse for å skape trygghet i klassen, trygghet til å si hva man mener, stå for det og handle deretter. Forandringsfabrikken er ikke like sterkt inne i år som de to foregående år, fordi nå skal verktøyene implementeres i driften. Målet er at elevene skal være bevisste i forhold til egne valg, og at skolen skal gjøre dem i stand til å ta disse valgene ved å gi dem selvtillitt til å tørre og ta slike valg. Ungdomsskolen er i tillegg en MOT skole, og rektor og prosjektleder som var teamleder på 8. trinn da KS-prosjektet startet opp, ser målsetningene i Fritt valg og i MOT som sammenfallende<sup>5</sup>. Skolen ønsker å få både MOT, Fritt valg og Ungdomsbedrift inn i flere fag på sikt. Pr i dag brukes utdanningsvalgfaget i størst grad. De har også arrangert foreldremøter, hvor Forandringsfabrikken har vært med, og de ønsker å skolere flere lærere ved skolen. Tre elever fra Lillesand ungdomsskole sitter også i ungdomsreferansegruppa til Fritt valg.

### **Organisering**

Initiativet kom fra kommunen og KS, og alle skolene og barnehagene i Lillesand fikk invitasjon til å delta. Lillesand ungdomsskole var allerede i gang med UTV<sup>6</sup> og så muligheten til å linke et prosjekt opp mot det. Lillesand ungdomsskole og en barnehage ble med i KS-prosjektet, men bare ungdomsskolen ble med videre i Fritt valg. Rektor og prosjektleder samarbeider om prosjektet ved skolen og med seg har de en lærer som også har vært med i arbeidsgruppen sammen med Forandringsfabrikken, Lindesnes og Kvinesdal kommuner, samt en inspektør. Disse skal nå utarbeide en plan for Utdanningsvalgfaget.

<sup>5</sup> Se kap. 1.2.6 for en nærmere beskrivelse av MOT

<sup>6</sup> UTV er et eget fag; "utdanning til valg"

Prosjektet er godt forankret i skolen, men kunne vært bedre forankret i kommunen. Personalsjefen var inne til å begynne med, men trakk seg, da KS-prosjektet gikk over til Fritt valg. Rektor forteller at de har jobbet mest med å få det forankret internt på skolen. Prosjektgruppa ved skolen ble nedsatt for tre år siden og kan være moden for revidering, i følge rektor. I den sitter rådgiver, rektor og prosjektleder, og de knytter til seg andre etter tema og behov.

### **Framover**

Forventningene til eget prosjekt er knyttet til å skape trygghet og å tørre å vise mot i forhold til klassekamerater og familie. Ungdommen skal selv bestemme hvilken vei de vil gå uavhengig av andres forventninger og ønsker. "Tørre å gjøre noe og ha mot til å gjøre det" er essensen av budskapet. Rektor fremholder at det blir viktig å synliggjøre overfor de andre lærerne at prosjektet inngår i flere fag og ikke stjeler timer fra deres eget fag. Videre ser hun det som viktig å finne indikatorer som kan måle hva ungdommene får ut av dette arbeidet, om elevene bli mer bevisste og trygge på egne valg. For å lykkes med prosjektet må det tilføres penger utenfor driftsbudsjettet i den fasen de er inne i nå, slik at de vil kunne lønne en prosjektleder for å ta seg av implementeringen. Betydningen av å ha den sentrale prosjektlederen som de har tilhørighet til og kan få hjelp hos, blir også fremhevet.

## **3.6 Lindesnes kommune**

### **Innhold**

Lindesnes kommune har på bakgrunn av dårlig plassering på likestillings- og levekårsindeksen satset bredt på disse temaene i kommunene og har flere pågående og parallelle prosjekter. Fritt valg er ett av dem, og der er de med som følge av KS-prosjektet i ungdomskolen sammen med Forandringsfabrikken og Lillesand og Kvinesdal kommuner, samt et prosjekt i barnehage. Også i Lindesnes jobbes det med å kjøre Forandringsfabrikkens opplegg på egenhånd. Marit Sanner/ Forandringsfabrikken har derfor skolert lærerne på de ulike trinnene, og på sikt skal det gå inn i årsplanene og i systemene som allerede er der. Det har også vært foreldremøter, hvor det har blitt informert om prosjektet og bakgrunnen for det. Barnehagen er et kvinne-dominert område, og i Lindesnes er det ingen menn som jobber i barnehage. Det har derfor vokst frem et ønske om å bli mer bevisste og tydelige voksne, når det gjelder likestilling og det å se det enkelte barn i barnehagen. Lindesnes kommune har hele tiden Fritt valgs målsetning om modige ungdom som tar kjønns-uavhengige valg foran seg, og selv om det er store forventninger til hva de skal oppnå, så er prosjektleder ikke i tvil om at de vil få frem jenter og gutter som tørr å ta frie valg, og at de klarer å endre foreldre og besteforeldres innstillinger til dette.

### **Organisering**

Initiativet til å delta i KS-prosjektet som etter hvert ble innlemmet i Fritt valg, kom fra kommunen selv. Kommunen er hele tiden på leit etter noe de kan henge seg på, og som det følger midler med. Prosjektleder både for prosjektet i ungdomskolen og barnehagen er varaordføreren i kommunen. Hvert av prosjektene har hver sin styringsgruppe. I ungdomskolen består den av prosjektleder, rektor og rådgiver og en fra likestillingsutvalget i kommunen. Barnehagens styringsgruppe består av prosjektleder og styrer i barnehagen. Begge prosjektene rapporterer til prosjektleder. I Lindesnes er Fritt valg prosjektene godt forankret i kom-

munen. Alle politiske partier har gått enstemmig inn for at dette er tema de vil jobbe med. Til neste år skal det jobbes med å få med helsestasjon og barneskole, slik at de kan ha fokus på alle deler av barns liv.

#### **Framover**

Prosjektleder sier de ikke har møtt på noen utfordringer så langt i prosjektet. Det tror hun er fordi alle i kommunen er så samkjørte og samstemte i intensjonene de har. Grunnen til denne samstemmigheten kan ligge, i følge prosjektleder, i at det er lettere å selge likestillingsprosjektet, når de knytter det sammen til levekår, slik de har gjort i hennes kommune. Videre fremholder hun at dette er arbeid man ikke kommer noen vei med i løpet av ett år eller to – det må jobbes over tid!

### **3.7 NAV Aust-Agder**

Prosjektet NAV Aust-Agder har under Fritt valg-prosjektet en etablering av fire karrieresentre i Agder. Ved disse sentrene skal det gis yrkes- og utdanningsveiledning for alle, men primært for dem som ikke har andre rådgivere tilgjengelig, slik som de som ønsker videreutdanning eller som skal omskoleres.

Karrieresentrene er nå i etableringsfasen, og det jobbes intenst med dem. Det er organisert med en styringsgruppe, hvor partene i samarbeidet sitter: undervisningssjefen i fylket og en medarbeider derfra i tillegg til prosjektleder ved NAV. Disse møtes ca en gang i måneden i etableringsfasen. Referansegruppen som er opprettet, består av partene i arbeidslivet: KS, NHO, LO og Utdanningsforbundet. Denne gruppa møtes ca fire ganger i året. På sikt kan det være aktuelt å utvide med en kommunal partner, for eksempel voksenopplæringen i kommunene. Det har ikke vært et tett samarbeid med Fritt valg prosjektet frem til nå, men det blir et økt behov for et samarbeid med Fritt valg, når karrieresentrene etableres, mener prosjektleder i NAV. Eksempelvis må de ha hjelp til å fylle likestillingsbegrepet med innhold, slik at det ikke bare blir et begrep som henger ved. Så langt har heller ikke NAV søkt om støtte fra Fritt valg.

### **3.8 Universitetet i Agder v/lærerutdanningen**

#### **Innhold**

Prosjektet som er en del av Fritt valg ved Universitetet i Agder, har som intensjon å implementere likestilling i alle fagplaner, dvs. for allmenn lærerutdanning, førskolelærerutdanning og praktisk-pedagogisk utdanning. Likestilling skal inn, når det lages lokale fagplaner ved UiA i 2011. I år har UiA fått penger av Fritt valg for å arrangere en konferanse "*Sjørøver eller prinsesse – et fritt valg?*" og opprette og vedlikeholde en nettside for å rekruttere menn til barnehagen. UiAs prosjekt og intensjon forholder seg til Fritt valgs målsetning om å skape modigere ungdom som tar kjønnsuavhengige valg ved at de utdanner lærere som er bevisste på å fremme disse holdningene til barn og ungdom i barnehager, barneskoler, ungdomskoler og videregående skoler.

## **Organisering**

Det var prosjektleder i Fritt valg som utfordret UiA til å utvikle et eget prosjekt, for som det ble sagt "hvordan skal det gå med likestillingen om ikke lærerutdanningen er med?". UiA tok utfordringen og ble partner i prosjektet. Prosjektet er organisert internt ved avdeling for lærerutdanning ved UiA. Prosjektledelsen består av dekan og studielederne ved allmenn lærerutdanning, førskolelærerutdanning og praktisk-pedagogisk utdanning. Prosjektleder er studieleder for praktisk-pedagogisk utdanning. De møtes ca en gang i måneden. Videre er det satt sammen en arbeidsgruppe som består av studielederen for praktisk-pedagogisk utdanning og førskoleutdanning sammen med representanter fra Senter for likestilling og fakultetet for kunstfag. Før konferansen møttes de en gang i uken, og samarbeidet har fungert veldig godt. Prosjektet rapporterer til Fritt valgs prosjektleder to ganger i året.

## **Framover**

En av utfordringene er å få til et godt driv i alle de tre læremiljøene, slik det er i førskoleutdanningen. Til forskjell fra førskoleutdanningen, hvor det har vært krav om endring nedenfra, har det ikke vært slike krav i de to andre utdanningene. Ellers er det en forutsetning for å lykkes at det opprettes et godt samarbeid og allianser med Senter for likestilling, slik at det blir tatt på alvor.

## **3.9 Vest-Agder fylkeskommune**

### **Innhold**

Vest-Agder fylkeskommunes (VAFs) Fritt valg-prosjekt ligger i utdanningsavdelingen og er rettet mot karriererådgivere i skolen. Prosjektet har utgangspunkt i forprosjektet til Fritt valg, hvor det ble avdekket store mangler i rådgivernes veiledning i yrkes- og utdanningsvalg. Som følge av dette er det i høst satt i gang videre-/etterutdanning av rådgivere i samarbeid med UiA med fokus på veiledningsmetoder som tar utgangspunkt i elevenes fremtidsdrømmer, interesser og ferdigheter, samt å øke rådgivernes kunnskap og kompetanse, når det gjelder kjønns sosialisering og likestilling og juridiske forhold. Dette mener de faller inn under Fritt valgs målsetninger, fordi rådgiverne er av de viktigste aktørene i elevenes valgprosess. Kursene har vært fulltregnet. Tanken er at dette skal bli en fast utdanning for rådgiverne.

### **Organisering**

Vest-Agder fylkeskommune er partner i Fritt valg og har derfor også igangsatt et prosjekt. Det er imidlertid ikke organisert som et eget prosjekt, men er et samarbeidstiltak mellom utdanningsavdelingen og UiA, hvor VAF kjøper et utdanningstilbud fra UiA. Prosjektleder eller ansvarlig i fylkeskommunen har oversikt over hvilke rådgivere som deltar, ansvar for å følge opp prosjektet og for evalueringen. Prosjektet eller tiltaket er godt forankret i ledelsen på utdanningsavdelingen, i skoleledelsen og hos fylkesmannen fra en tidligere styringsgruppe om karriererådgivning. Den er nå nedlagt, men tiltaket er forankret der. I denne gruppen satt fylkesmannen, fylkesutdanningsleder, representanter fra flere kommuner, rådgiverlagene og LO. Prosjektleder rapporterer til politikere i fylkeskommunen og ledelsen ved utdanningsavdelingen, samt Fritt valg prosjektet.

## **Framover**

Gjennom dette prosjekt forventer prosjektleder i fylkeskommunen at det i rådgivningen blir mer fokus på elevenes frie valg og på likestilling, og at rådgivningen for elevene blir bedre. En forutsetning for å lykkes er, i følge prosjektlederen, at dette på sikt blir en fast utdanning og et krav for å få rådgiverstillinger. Utfordringene er at det er mange faktorer som påvirker unges tradisjonelle yrkesvalg. Prosjektlederen tror rollemodeller er viktig, men at også utenforliggende faktorer som lønn spiller en rolle, slik at det derfor må igangsettes tiltak inn på flere områder for å lykkes.

## **3.10 Oppsummering**

Gjennomgangen har vist at alle de ni delprosjektene er kommet godt i gang med sine tiltak uavhengig av oppstartstidspunktet. De prosjektene som startet opphøsten 2009, har begrensede erfaringer så langt, mens prosjekter med lengre fartstid har videreutviklet prosjektene basert på de erfaringene de har gjort. Dette gjelder for eksempel Kvinesdal som er en av tre kommuner som var med allerede i fra 2007 gjennom KS-prosjektet (se kap 2.1).

Prosjektene har i varierende grad egne målbeskrivelser av sine delprosjekter, men definerer seg inn under Fritt valg-prosjektets effektmål om at ungdom i større grad skal få mot og støtte til å kunne ta kjønnsuavhengige utdannings- og yrkesvalg. Det kan se ut til at det er behov for en større grad av operasjonalisering av det overordnede målet for å lette prosjektstyringen av de enkelte delprosjektene.

De ni delprosjektene er også ganske ulikt organisert, fra prosjekter med formell prosjektorganisering til delprosjekter med en løsere organisering. Prosjektenes organisering varierer også i forhold til hvorvidt de er forankret på topp og bunn i kommunene, og hvor den lokale Fritt valg-prosjektlederen er plassert i systemet.

Det er også stor grad av variasjon i forhold til interne rapporteringsrutiner. Noen rapporterer til kommunestyret, andre til enhetsleder.

## 4 Kvinesdal: Likestilling i ungdomsskolen

I følge designet for følgeevalueringen skal det gjøres dypdykk i tre av prosjektene som går i Fritt valg regi. Som vi tidligere har beskrevet, har tre av kommunene videreført de prosjektene de allerede hadde på gang som en del av et KS-prosjekt. Dette er med andre ord de kommunene, der prosjektene er kommet lengst. Det var derfor interessant å velge ut satsingen på en ungdomsskole, som ett av casene vi skulle dykke ned i. I dette første dypdykket vil vi gi en beskrivelse av Kvinesdal ungdomsskole. Kapitlet bygger på intervjuer med rektor og rådgiver ved skolen, samt tre gruppeintervjuer med elever som har deltatt i Fritt valg-prosjektet i ulike faser. Elevene representerer 8., 9. og 10. trinn. Vi har også intervjuet kommunalsjefen i Kvinesdal kommune med ansvar for prosjektet. I tillegg foreligger det en del dokumentasjon av prosjektet i Kvinesdal, som vi også har benyttet, samtidig som vi har gjort observasjoner.

### 4.1 Likestillingsatsingen i Kvinesdal

Satsingen på likestilling startet i 2006 på initiativ fra daværende kommunalsjef og KS sammen med Lindesnes kommune og Lillesand kommune. Det var i utgangspunktet et treårig prosjekt fra 2007-2010 kalt "Sørlandet - en likestilt landsdel". Dette prosjektet omhandlet likestilling i kommuneplanarbeidet og blant barn og unge. Den delen som omhandlet barn og unge, ble i 2008 sluset inn i Fritt valg. Arbeidet med likestilling i kommuneplanen er fortsatt i fokus. Det er en stor og langvarig prosess som handler om likestilling og levekår. Våren 2010 skal det vedtas en overordnet plan og frem mot 2012 skal det jobbes frem handlingsplaner. Hele satsingen er inne i kommunebudsjettet.

I Fritt valg -prosjektet er det prosjektene i barnehagene og i ungdomsskolen som har fortsatt. Prosjektet i ungdomsskolen er et av følgeevaluerings dypdykk som vi vil komme nærmere inn på nedenfor. Prosjektet i barnehagene handler om å implementere et bevisst forhold til likestilling og likebehandling av jenter og gutter hos de ansatte. Barnehagene har et samarbeid med Kvinneuniversitetet Nord (KUN). KUN har filmet ulike situasjoner i løpet av en vanlig arbeidsdag for å se hvordan de ansatte faktisk forholdt seg til jenter og gutter. Til sammen er det filmet tre timer i hver barnehage. Alle barnehagene i kommunene har deltatt, bortsett fra en. Hver barnehage valgte selv hvilke situasjoner de ønsket skulle bli filmet, for eksempel på- og avkledding, overlevering av barn eller spisesituasjoner. Til tross for at de fleste i barnehagene mente de behandlet jenter og gutter likt, kom det frem av filmene at de likevel behandlet jenter og gutter ulikt. KUN har også filmet i 2010, og de håper resultatene viser en endring.

Tanken bak likestillingssatsingen i Kvinesdal kommune er at en må tidlig på banen for å fremme likestilling. Derfor ønsker kommunen å få med seg hele løpet fra barna blir møtt på helsestasjonen som nyfødte til de går ut av ungdomsskolen. I så hensende "mangler" helsestasjonen og barneskoletreningene foreløpig. Det har vært møter med helsestasjonen i Kvinesdal om et prosjekt der. De har snakket om å ha informasjonsmøter med begge foreldrene med fokus på samsillet mellom fedre og barn. Videre er det avtalt møter med en barneskole, hvor ansvarlige for barnehagene og ungdomskolen skal inn og fortelle om erfaringene de har fra sine prosjekter.

Kommunalsjefen beskriver sin forståelse av likestillingssatsingen på denne måten;

*- " Det som er målet er jo at jenter og gutter skal kunne velge fritt. Kvinner og menn skal kunne velge ut fra hva de faktisk kan, når det gjelder jobb. Det er jo også et demokratiproblem, når kvinner jobber veldig og ikke er i posisjoner, der de ikke har noe de skulle sagt. At en har like muligheter. På sikt tenker vi jo også at det har en sammenheng med levekår, og det med å få mer frie valg for gutter og jenter vil kanskje gjøre at de trives bedre, færre på uføretrygd, skårer bedre på levekårsindeksen, og at en har et samfunn som er positivt, og at kvinner er med i viktige posisjoner. Vi skårer jo generelt dårlig og mange jobber deltid."*

#### **4.1.1 Organisering**

Kvinesdal kommune har siden våren 2006 arbeidet med prosjektet "Kvinesdal – et likestilt samfunn". Satsingen har vært organisert med en egen styringsgruppe på ni representanter, deriblant kommunalsjef og en politisk representant valgt av kommunestyre som har ledet gruppa. Dette prosjektet ble formelt avsluttet i 2008, men det er besluttet at satsingen skal videreføres. Styringsgruppen ble dermed i 2009 i sin helhet videreført som referansegruppe med mandat om å følge opp prosjektene for "Likestilling fra helsestasjon til ungdomsskole og i kommunedelplanarbeidet".

I tillegg til referansegruppa er det opprettet en egen arbeidsgruppe for samarbeidet mellom prosjektene internt i kommunen. Kommunalsjefen sitter også i denne arbeidsgruppen i tillegg til rådgiver i ungdomsskolen som leder gruppa, styrer i en av barnehagene og leder for helsestasjonen. Arbeidsgruppa møtes 3-4 ganger i halvåret, og når det trengs, for eksempel når de skal søke midler eller er i oppstarten av noe. Når enhetene først er i gang, så jobber de selvstendig, men særlig rådgiver ved skolen og styrer i barnehagen har en del kontakt utenom arbeidsgruppemøtene.

I følge kommunalsjefen er det viktig å bekle styringsgrupper og utvalg med personer som ønsker å bidra, og som bryr seg og brenner for saken;

*- "Det er sånn at treffer du ikke de riktige folk, så får du ikke gjort noe, men treffer du de rette folk så får du gjort mye!"*

#### **4.1.2 Forventning**

I følge våre informanter er det stor interesse for satsingen på likestilling i Kvinesdal, og de opplever at det er et uttrykt behov for å satse. Dette har blant annet nedfelt seg i måten politikerne har håndtert arbeidet



på. I Kvinesdal ser de for seg at de er med så lenge 10-års satsingen vedvarer, og at de i løpet av 2010 har klart å nå sine mål;

- *"Vi skal komme opp blant de 200 beste på likestillingsindeksen innen 2010".*

## **4.2 Kvinesdal ungdomsskole**

Ved Kvinesdal ungdomsskole har prosjektet samarbeidet med Forandringsfabrikken og i det følgende vil vi beskrive prosjektet sett fra ledelsens side, samt rektor, og om hvilke planer skolen har fremover, og fra elevens side om hva de synes om det de har jobbet med og viktigheten av et slikt arbeid.

Arbeidet ved ungdomsskolen er ledet av rådgiveren ved skolen. Hun sitter også i den kommunale arbeidsgruppen som er beskrevet over. Rådgiveren er frikjøpt i deler av sin stilling ved skolen for å kunne drifte Fritt valg-prosjektet.

### **4.2.1 Ledelsens forståelse av prosjektet**

Bakgrunnen for at skolen ble med i prosjektet var at rådgiver fikk en forespørsel fra kommunen om skolen ville være med. Rektor mener at de så behovet for et slikt prosjekt fordi:

- *"...vi så jo at det her med tradisjonelle valg det var sånn det var i denne bygda, og vi opplevde at foreldre sier det at det har blitt folk av meg også uten ditt og datt. Så vi så jo virkelig behovet. Og så var det jo denne statistikken da som kommunen skårer så veldig dårlig på. Så vi trenger virkelig et slikt likestillingsprosjekt".*

Prosjektet preger skolen på ulike måter. For det første gjennom den karriereveiledningen som elevene får fra 8. trinn, gjennom 9. trinn og inn i 10. trinn. I denne veiledningen er prosjektet Fritt valg viktig. Utover dette har rådgiveren oppmuntret lærerne til å bruke Fritt valg som innspill til klassens time. I tillegg har skolen et par prosjekter som grenser til Fritt valg. Det ene kalles alternativ undervisning, der noen elever tas ut av de tradisjonelle timene og får gjøre andre ting. Det er frivillig å være med, men avgjørelsen tas etter samråd med kontaktlærer eller miljøkonsulent som vurderer om eleven har behov for et pusterom i skolehverdagen, eller ved at foreldrene henvender seg med et ønske om at eleven tas ut av undervisningen noen timer. Skolen har også en type elevbedrift i form av en kantine for elever på 10. trinn som skal til Polen med Aktive fredsreiser. Smia, er en annen type elevbedrift, men den er voksenstyrt, og her lager de for eksempel kalendere som de selger. 10. trinn driver også med leksehjelp, og Flekkefjord og omegn industriforening betaler leksehjelperne 100 kr timen. Her er elevene ansvarlig for organiseringen, og de prøver ut ulike verksteder. Rektor er opptatt av at skolen må ha plass til de barna som lærer best gjennom praktiske erfaringer. Hun opplever at ungdomsskolen i dag er veldig teoritung, og at det kan være utfordrende å klare å favne alle typer elever.

### **Integrering i planverket**

Målet videre er å integrere likestillingsprosjektet Fritt valg inn i skolens planer. Den viktigste planen er virksomhetsplanen. Den går ut til politikere, og der er likestillingsprosjektet allerede en viktig del. Kvinesdalskolen har tre satsingsområder: 1. lesing, 2. sosial kompetanse og 3. samarbeid hjem - skole. Likestillingsprosjektet kommer innunder sosial kompetanse og samarbeid hjem - skole, men er i tillegg et selvstendig prosjekt som det redegjøres for i virksomhetsplanen og er dermed allerede implementert i denne planen. I årsrapporten redegjøres det for hvordan det er jobbet med de ulike satsingsområdene, samt prosjektene som er beskrevet i virksomhetsplanen. Årsplanene for hvert enkelt fag skrives av en gruppe faglærere og foreløpig er det litt for uklart hva og hvordan likestillingsprosjektet skal beskrives der.

I tillegg til faget utdanning til valg (UTV), ser rektor og rådgiver for seg at likestillingsprosjektet hører hjemme i samfunnsfag, norsk og Religion, livssyn og etikk (RLE). Det er naturlig å integrere denne problematikken i forhold til disse fagenes mål i kunnskapsløftet. Fra ledelsens ståsted blir det viktig at skolen framover arbeider med å få "likestillingstankegangen"-og "Fritt valg-tankegangen" inn i årsplanene for disse fagene. Samtidig blir det viktig å oppfordre lærerne til å benytte klassens time i forhold til Fritt valg-temaene. I karriereveiledningsplanen er prosjektet godt implementert.

I tillegg til å få prosjektet inn i planverket blir det viktig å opprettholde kunnskapen hos lærerne. Det kommer stadig nye lærere inn, men gjennom mentorordninger for de nye er det mulighet å få videreført kunnskapen til de disse. Kunnskapen formidles også på fellesmøter og planleggingsdager, blant annet skal forandringsfabrikken ha en halv planleggingsdag for å kurse alle lærerne. Rektor oppfatter at det er stor enighet i kollegiet om at de trenger et slikt prosjekt. Det innebærer lite ekstraarbeid for de fleste, og de får mer igjen enn de må yte i et slikt prosjekt. I følge rektor får de et flott verktøy som de kan bruke i det daglige arbeidet med elevene som konkluderer med at: "*For oss så var dette udelt positivt*". Skolen ser også foreldrene som viktig i dette arbeidet, og derfor blir det informert om Fritt valg- prosjektet på foreldremøter.

#### **4.2.2 Elevenes forståelse av prosjektet**

Vi intervjuet elevene i grupper delt inn i 8., 9. og 10. trinn. Det var 4 gutter og 4 jenter i hver av gruppene. Ingen av gruppene hadde hørt om Fritt valg, men niende trinn kom på banen, når vi nevnte Forandringsfabrikken. Det husket de, og som en sa: "*Det er noe du ikke glemmer*". Imidlertid var det ikke udelt positive tilbakemeldinger om temaene og opplegget. Noen av guttene syntes det var kjedelig og bare å sitte i ring og snakke, mens andre mente de lærte mye både om andre og om seg selv, fordi de ble bevisst hva de mente selv:

- "*Det er ikke alltid du er bevisst på hva du mener. Du ble liksom bevisst hva du mente, når du ble stilt alle disse spørsmålene*".

En annen sa:

- "*(Jeg) Ble mer bevisst på å si i fra om noen mobber eller noe sånt for det var mange som hadde vært utsatt for det som sa hvordan de hadde det, og det er kanskje ikke sånn som vi tenker på at er mobbing. Hvis noen sier at du har stygge klær, kan noen bli veldig lei seg.*"

I niende trinn kom det etter hvert fram, at alle var enig om at det skjedde forandringer i klassen, da de holdt på med oppdraget. På begynnelsen av dagen var det få som sa noe, når klassen var samlet, men på

slutten av dagen var det flere som turte å si noe. I løpet av dagen hadde de jobbet sammen i mindre grupper, hvor alle turte å snakke, og det tok de med seg, når klassen ble samlet på slutten av dagen. En av klassene opplevde også at klassemiljøet ble bedre etter oppdraget med Forandringsfabrikken. Før Forandringsfabrikken var inne i bildet, var klassen klikkete og delt i grupper. Under oppdraget jobbet klassen sammen om aktiviteter som samlet klassen. Dette varte en stund, men ble glemt etter hvert, og elevene selv foreslo at dette er et tema som de må minnes på om, og at klassens time bør brukes til å ta opp dette på nytt.

Elevene på 10.trinn husket også etter hvert at Forandringsfabrikken var hos dem, men når vi fortalte dem om Fritt valg- prosjektene var den første kommentaren: "*Det er vi som bestemmer hva vi vil gå på*". De var nå i en fase, der de var opptatt av hvilken skole de skulle begynne på til neste år. Flere hadde bestemt seg, mens andre fortsatt var i tenkeboksen. I følge elevene ville valget deres ta utgangspunkt i hvilke interesser de har, men det var også av betydning hvor venner skulle gå og beliggenheten til den videregående skolen.

Når det gjelder åttende trinn, så hadde de verken hørt om Fritt valg eller hatt mange timer i UTV. Det eneste de hadde gjort i to av de tre klassene, var å ta en test om hva de likte å gjøre, og som ga en pekepinn på hva de kunne utdanne seg til.

På spørsmål om hva elevene på alle trinnene kunne tenke seg å jobbe med om de kunne velge fritt, svarte jentene og guttene i gruppeintervjuene slik, når de skrev opp sine tre ønsker i prioritert rekkefølge:

	<b>Jente</b>	<b>Gutt</b>
<b>8. trinn</b>		
	Advokat Klesdesigner Mediedesigner	Elektriker Mekaniker Jobbe på anlegg
	Håndballspiller/fotballspiller Fysioterapeut Reporter	Landbruksjobb Fotballspiller Politi
	Tegner/maler Designer Jobbe på H & M f.eks	Kameramann Trommeslager i rockeband Fotballmanager
<b>9.trinn</b>		
	Danselærer Fotograf Kunstner	Mekaniske fag Tømrer/snekker Idrett/svømmer
	Jobbe med andre mennesker, hjelp noen Jordmor Barnesykepleier	Politi Pilot Flyvert
	Journalist Dyrepasser Jobbe i barnevernet	Mekaniker Bygg Anleggssjåfør
<b>10. trinn</b>		
	Jobbe med musikk Jobbe med dans Jobbe med helse	Mekaniske fag Byggfag Elektro
	Designer Flyvertinne Selger eller kontorarbeider	Stuntmann Elektriker Mekaniske fag
	? Jobbe med barn og ungdom Jobbe med mat og helse	Elektroingeniør Musikk (produsent el gitarist) Media

Dette er ikke overraskende resultater, og de følger det tradisjonelle yrkesmønstret, hvor jentene ønsker å jobbe enten med mennesker eller innenfor mer kreative yrker, og hvor guttene i større grad ønsker å jobbe innenfor tekniske fag eller bygg- og anleggsgfag. Noen jenter og gutter har lyst til å jobbe med noe som er relatert til deres hobbyer som idrett eller musikk for å bli gode i det.

Generelt kan vi si at det virker som elevene har lite kunnskap om selve Fritt valg-prosjektet, men at de har en viss kjennskap til Forandringsfabrikken og de temaene som ble aktualisert gjennom deres opplegg. Informantene er ikke samstemte om hvordan de har opplevd opplegget med Forandringsfabrikken, men de

fleste legger vekt på at det var spennende, og at de fikk arbeide med temaer som de ikke så ofte tok opp i klassen.<sup>7</sup>

På spørsmål om hva som påvirker unge gutter og jenters valg av skole og yrke, er ungdommene veldig tydelige på at de selv bestemmer hva de skal gjøre videre i livet. Når det gjelder typiske "gutteyrker" og typiske "jenteyrker", så forklarer de det med at gutter og jenter har ulike interesser. Dialogen under kan illustrere dette;

*J 1: - "Alle har mulighetene, men som regel, hvis det er mye løfting eller skruing, så..."*

*J 2: - "Det er mest gutter som interesserer seg for det."*

*J 3: - "Man interesserer seg for ting man har holdt på med siden man var små, og liksom jenter har jo ikke..., det er veldig mange gutter som har holdt på med snekring og skruing og sånt helt fra de var veldig små. Det er ikke sånn som jenter har gjort, og det er vel derfor de ikke har fått interessen eller tenkt at det er en mulighet for det, for de har ikke prøvd det ut som guttene får."*

Det som indirekte problematiseres i det siste sitatet over, er at gutter og jenter gis ulike muligheter, og at dette igjen påvirker hvilke interesser de får seinere i livet.

Informantene var ikke like tydelige på at mor og far har betydning for hvilket valg de selv tar. De mente at dette nok var underordna, men som en av informantene sa;

*- "Pappa er snekker, og jeg blir inspirert av ham og det han gjør!"*

I noen av intervjuene kom det også fram at lærernes mening hadde påvirkning på hvilket valg du tok. En informant har valgt byggfag, for som læreren sier, i følge informanten;

*- "Byggfag er bra, uansett hva slags yrker du skal ha. Du trenger det".*

Basert på disse gruppeintervjuene kan vi si at den umiddelbare holdningen til elevene er at det er "naturlig" for jenter og gutter å ha ulike interesser, fordi de har blitt opplært til det. Ungdommen har ikke reflektert over at sosialiseringen bidrar til at jenter og gutter tar tradisjonelle valg, fordi de ikke får de samme mulighetene når de er små, og dermed heller ikke gir likt grunnlag for å utvikle interesser for ulike oppgaver og fag. Hadde jenter og gutter blitt introdusert for de samme aktivitetene og mulighetene så kanskje de hadde valgt deretter? Intervjuene viser at ungdommene er opptatt av at de gjør frie valg, men er ikke opptatt av hvorvidt dette er kjønnsespesifikke valg. De som skal utfordre slike holdninger, er blant annet lærerne i skolen. Det er dermed viktig at lærerne selv reflekterer over egne holdninger og blir seg bevisst hva som ligger til grunn for de verdiene de viderefører.

### **4.3 Oppsummering**

Kvinesdal kommune har satt i gang en storstilt satsing på likestilling. Prosjektet i kommunen er organisert med en egen referansegruppe hvor bl.a. kommunalsjefen sitter. Hun er også med i arbeidsgruppa som skal

---

<sup>7</sup> Vi kommer nærmere tilbake til hva slags erfaringer deltakerne har hatt med Forandringsfabrikken, når vi i neste underveisnotat tar for oss tiltak og metoder i prosjektet.

koordinere aktivitetene mellom ungdomsskole, barnehage og helsestasjon. Det at kommunalsjef er representert i begge disse foraene, vil virke positivt for prosjektets forankring oppover i organisasjonen, samtidig som det også gir vedkommende direkte kjennskap til praksisfeltet, hvor tiltakene utøves.

Ungdomsskolen er en sentral del av denne satsingen. Ledelsen ved ungdomsskolen er tydelige på at de har prioritert prosjektet, og at de vil arbeide for å implementere tematikken i skolens planverk. Elevene har i mindre grad kjennskap til Fritt valg som prosjekt, men viser i intervjuene at de er opptatt av problematikken med frie valg. Imidlertid kan det se ut til at elevene ikke har reflektert spesielt over årsakene til det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, utover at jenter og gutter velger det de selv liker best. Men det å velge tradisjonelt er vel også et fritt valg?

## 5 Kristiansand: Hospitering i barnehagen

Fritt valg prosjektet i Kristiansand retter seg mot gutter i ungdomsskolen som hospiterer i barnehager. Formålet med prosjektet er at man gjennom holdningsskapende arbeid ønsker å skape modigere ungdom som tar frie yrkesvalg, å fremme mangfold og likeverd ved på sikt å rekruttere flere menn til barnehagene og å sette i gang refleksjoner rundt temaene likestilling og likeverd blant elever i ungdomsskolen. Så langt deltar to ungdomsskoler og fire barnehager i prosjektet fordelt på to grupper. I første omgang gjelder tiltaket 8.trinn, men det er ønskelig å utvide også til 9. og 10. trinn. På sikt ønsker prosjektet også å involvere jentene ved at å gi dem muligheten til å hospitere i tradisjonelt mannsdominerte yrker.

Prosjektleder er rådgiverkoordinator ved skolesjefens kontor og har sammen med en ansatt ved barnehageavdelingen utviklet prosjektet. I forbindelse med prosjektet har det vært en del fellesmøter mellom prosjektledelsen og fire barnehager og to skoler, samt skole- og barnehageetaten. Møtene har særlig hatt fokus på tiltak og pengestøtte. Møtene som av og til har blitt forsterket med ledelsen ved skolene og barnehagene, avholdes omlag tre ganger i halvåret.

Casestudien i Kristiansand ble foretatt våren 2010 og hadde fokus på mål og organisering, samt på erfaringene med tiltaket så langt. Det ble i denne runden foretatt intervjuer ved styrer og pedagogisk leder i barnehagen, samt gjort observasjoner i barnehagen over to dager.

### 5.1 Om barnehagen

Barnehagen som er privat og foreldredrevet, ble etablert i 1992 med to avdelinger. Den har i dag fem avdelinger fordelt på tre grupper i hovedhuset for 1- 6 åringer med 18 barn i hver gruppe, en utegruppe med eget rom i hovedhuset og en småbarnsgruppe med 14 barn i et eget hus. Totalt har barnehagen rundt 80 barn.

Det særegne ved denne barnehage er det relativt høye antallet av menn som er ansatt i barnehagen. Det totale antallet ansatte er på rundt 17 årsverk, hvorav seks menn er ansatt i hele stillinger. Av disse er tre pedagogiske ledere, to er assistenter og en er støtteassistent. Et annet særpreg ved barnehagen er at de har søskengrupper på tre avdelinger, dvs. aldersheterogene avdelinger. Styrer viser til at det er populært å ha aldershomogene grupper i barnehagene, mens de i denne barnehagen har valgt å beholde søskengrupper, noe som gir dem større fleksibilitet. De mener også at små barn profiterer ved å være sammen med større barn og motsatt ved at større barn får vise omsorg for de små. Styrer understreker at de er en av få

barnehager som holder fast ved denne modellen. Siden det kan være vanskelig å lage et opplegg for en ettåring og en femåring på samme gruppe hver dag, velger de å ha aldershomogene grupper to dager i uka.

Barnehagen har lenge hatt fokus på likestilling og har konkret arbeidet med det ved at de for den eldste gruppen har hatt både et klatrekurs med vekt på fysiske utfordringer og et ballettkurs med vekt på dramatisering av eventyr med bruk av dans og musikk. I tillegg har de en naturgruppe for de nest eldste barna på 4-5 år, en gruppe med 3-4 åringer som jobber med drama, musikk og eventyr, samt en toårsgruppe og en gruppe for de aller minste som begge jobber med motorikk, språk og farger.

Personalet i barnehagen skifter på å være ved de ulike avdelingene. På den måten opplever de ikke at en spesifikk avdeling er "deres" avdeling, men at de er åpne for og forholder seg til alle avdelingene. En slik rullering innebærer også at de voksne kan velge hva de har lyst å jobbe med, for eksempel om de vil jobbe med større barn eller med friluftaktiviteter. Ulempen med en slik modell er, i følge styrer, at det går mye tid med til planlegging både på gruppe- og avdelingsnivå. De har satt sammen tre hovedtemaer som de jobber med, og som de har kalt "inntrykk skaper uttrykk", "erfaring og utforskning gir vekst" og "undring". Disse utgjør deres satsingsområder. De jobber ikke med samme temaet samtidig, men med hvert tema et par måneders tid, deretter bytter de, samtidig som de tilpasser temaet årstidene.

## **5.2 Om prosjektet**

I utgangspunktet hadde kommunen meldt seg på et prosjekt ved Universitetet i Agder som skulle jobbe med likestilling, men som ikke fikk finansiering. Deretter fikk de tilbud om å delta i Fritt valg- prosjektet, og siden de allerede var i gang med å tenke likestilling og bevisstgjøring, takket de ja.

I følge styrer føler de ansatte at de er med i et prosjekt som er viktig. I utgangspunktet trodde de at de skulle bruke Fritt valg- prosjektet mer i deres egen pedagogiske jobb, men etter hvert har de forstått at fokus er mer på ungdomsskolen og guttene der enn på barna i barnehagen. De ser at målet med prosjektet er å få flere gutter inn i barnehagen og å få dem til å skjønne at dette er en viktig jobb. Styrer understreker at de gjerne jobber mot det målet, men samtidig mener hun at det er mye grunnleggende som skal på plass, når det gjelder kjønnsroller og likestilling, lenge før barna kommer i skolen. Derfor mener hun at de alt i barnehagen må begynne å gi barna holdninger og verdier som gjør at de kan ta et fritt yrkesvalg senere.

Rent konkret går tiltaket ut på at guttene skal hospitere i to perioder i barnehagen, dvs. en gang i slutten av 8. trinn og en gang på 9. trinn. De er i barnehagen en dag i uka i løpet av 4 uker i to omganger. Den ansvarlige ved ungdomsskolen er en ildsjel som, ifølge både styrer og pedagogisk leder, "har gjort en kjempejobb". Det innledende opplegget gikk ut på at guttene måtte skrive en søknad om hvorfor de hadde lyst til å jobbe i en barnehage, hvilke interesser de hadde, og hva de var flinke til. Det var bra respons på invitasjonen, og skolen fikk inn en god del søknader. Deretter ble elevene innkalt til intervju, før de eventuelt fikk tildelt en plass. Som vi skal høre senere, kan nettopp denne grundige utvelgingsprosessen som resulterer i interesserte og motiverte gutter, være avgjørende for at prosjektet lykkes.



Styrer i barnehagen fortalte at guttene kom til barnehagen klokka 8.30 og gikk ved 14. 30- 15.00 tida. De var med i ulike aldersgrupper, hjalp til i garderoben og var med på de ulike aktivitetene i gruppene. Guttene var både med i naturgruppa sammen med de største barna og i gruppene til de nest minste barna. Ledelsen la vekt på at guttene skulle få prøve ut litt forskjellig. De ble derfor satt inn både i frilek, rollelek og konstruksjonslek. De var også med på utelek og spilte fotball, samt var med ut på turer. Noen var også med på teateroppsetninger. De ansatte informerte dem om krav sikkerhet og kontroll, og om hvilke regler som gjelder for barna, for eksempel når de skal med bussen. Guttene hadde også noe ansvar med å forberede måltider, dekke på bordet og hjelpe ungene under måltidet. Videre hjalp de barna med å kle på seg, men de var ikke med på bleieskift av de minste, fordi de ikke ønsket det å være med på akkurat det.

Pedagogisk leder viste til at guttene har tatt del i de fleste daglige aktivitetene i barnehagen på samme måte som studenter som hospiterer hos dem. Det eneste unntaket er, som sagt, bleieskift som guttene hadde motforestillinger mot, og som de derfor fikk slippe. Pedagogisk leder var opptatt av at guttene skulle få bruke sine talenter enten det var å spille gitar, lese høyt for barna eller spille fotball, slik at de fikk med seg positive opplevelser basert på noe de var trygge på, og som de hadde lyst å gjøre. I følge guttene hørtes det ut som barnehagen langt på vei har lyktes med nettopp dette, som vi straks skal se.

### **5.3 Erfaringer fra prosjektet**

#### **5.3.1 Positive erfaringer med tiltaket**

Pedagogisk leder synes at tiltaket så langt har vært udelt positivt. Han påpeker at de har hatt motiverte gutter som har gjort et positivt inntrykk både på de ansatte og barna i barnehagen. Han viser til at det er viktig at ungene får leke med ungdommer. De unge guttene har noe annet å gi barna enn de voksne uten at han helt kan sette ord på det. Det oppstår ofte gode møter mellom barna og ungdommene, og det blir en vann - vann situasjon. Han trekker spesielt fram det at guttene deltok på juleavslutningen, noe de strengt tatt ikke trengte å gjøre. De stilte opp som nisser og gikk 100 % inn i rollene sine. Han synes absolutt at det er verdt å ta denne ballen videre. Det er selvsagt avhengig av at skolen på forhånd har gjort en god jobb, og at de får motiverte gutter til barnehagen. Inntrykket fra personalet, slik han har opplevd det, er at dette er gøy. Han berømmer også engasjementet fra skolen.

Også styrer i barnehagen uttrykker at hun synes det var flott å få disse guttene som både var inspirerte og interesserte til barnehagen. Ifølge henne "suger ungene seg på dem med en gang". Hun forberedte dem på at det kunne bli intenst med så mange barn rundt seg, og at de måtte si at nå er det nok, at nå er jeg sliten, eller nå må vi gjøre noe annet. Det var imidlertid vanskelig å få guttene til å ta pauser. Også hun var imponert over at de deltok på juleavslutningen. Det var i det store og hele en positiv erfaring, understreker hun.

Når det gjelder hva slags innvirkning et slikt opphold kan ha på guttene, mener styrer at det nok kan ha en viss innvirkning på noen av dem. Da hun spurte dem om de kunne tenke seg å jobbe med barn senere, var det en som ikke visste, en som ville bli journalist, og en som syntes at dette hadde vært gøy. Hun mener at uansett så vil oppholdet skape nye holdninger hos guttene. Det er viktig å se dette i et lengre opplærings-

løp, og at det gjelder å bevisstgjøre dem om at det er en viktig jobb de gjør i barnehagen. Styrer tror at dette på sikt kan ha noe å si for å få flere menn inn i omsorgsykker. Det hun ikke er sikker på, er om ungene i barnehagen i det hele tatt tenker på at dette er gutter, men det kan muligens skape noen holdninger også blant barna om at det er helt naturlig med menn i barnehagen.

I denne barnehagen har de faste praksisperioder med førskolestudenter, også mannlige, og de har også utplassering av elever fra en annen ungdomsskole. Dette er ungdommer som blir utplassert, fordi de ikke har det greit i skolen. Det er viktig at skolene innser at de ikke bare plasserer dem i barnehagene for kun å plassere dem et sted, men at de har en bevisst tanke med utplasseringen. Hun mener at det har vært en stor fordel ved dette prosjektet at guttene både har levert en søknad og vært gjennom et intervju, hvor de har måttet bli bevisst hva de ville med oppholdet og hvorfor. De har også fått et forhold til en konkret arbeidsplass, noe som også er positivt. Hun mener det kan være ganske tøft for unge gutter å forholde seg til så mange fremmede voksne og barn på en gang. På den andre siden har guttene blitt møtt som de er, og det kan ha vært godt for dem, understreker styrer i barnehagen.

Pedagogisk leder sier at selv om dette tiltaket ikke munner ut i at guttene vurderer barnehagen som en fremtidig arbeidsplass, har det forhåpentligvis synliggjort for dem at barnehagen kan være en arbeidsplass også for menn. Han tror det er få gutter i ungdomsskolen som i det hele tatt har vurdert omsorgsykker, og at de nettopp derfor får med seg verdifulle erfaringer fra oppholdet i barnehagen. Han ser heller ikke bort fra at de deler sine erfaringer med andre ungdommer og tror helt sikkert at de får mange spørsmål om oppholdet fra medelevene. Han medgir at det kan bli vanskelig å måle effekten av slike opphold. Han tror at det er først når guttene blir fedre, at de får øynene opp for omsorgsykerne. Jenter får på sin side tidlig pålagt slike oppgaver blant annet ved å ta vare på mindre søsken. Han mener at også gutter har behov for å oppleve hva det vil si å ha omsorgsoppgaver, og det kan de få ved et opphold slik som dette i barnehagen. På samme måte som styrer mener også han at det bør jobbes med disse holdningene allerede i barnehagen, og at man helt fra starten av bør ha et bevisst forhold til denne problemstillinga. Det tar tid å endre holdninger, men han har selv erfart at det ikke lenger er så sært å jobbe i barnehagen.

### *Menn i barnehager*

I denne barnehagen er det, som tidligere nevnt, seks menn i full stilling. Pedagogisk leder føler at de er mange menn nå sett i forhold til da han ble ansett. De føler seg ikke lenger som en minoritet, selv om de fortsatt er i mindretall. Det at man er mer jevnbyrdig i antall, gjør noe med tenkningen, når de legger planer. Han ønsker imidlertid en mer bevisst jobbing på nettopp dette med holdninger omkring kjønnsroller. Han opplever at det ikke lenger er så spesielt at menn jobber i barnehager, og at de aller fleste kun har positive holdninger til det. Selv opplever han det som udelt positivt og viser til at han har jobbet i denne barnehagen i 14 år. Det å få menn inn i kvinnedominerte yrker og motsatt gjør at kulturen endrer seg. Han merket det særlig da han var nyutdannet og kjente på den kvinnekulturen som jo var i barnehagene. Men, som han sier, det er jo kvinner som har bygd opp barnehagene, og det er en lang og flott kultur som ligger der, og som ikke er lett å snu. Det ligger rett og slett noen verdier i veggene, sier han. Endringer skjer langsomt, men det at de har blitt flere menn har helt klart hjulpet. Det er flott med likestilling og med menn i barnehager, men det er forskjell på kjønnene, og vi skal ikke bli like, sier han. Derfor mener han også at likeverd er et bedre begrep enn likestilling. De voksnes holdninger er viktige, og personlig mener han det er

viktig å ta tak i hvordan vi prater til gutter respektive jenter. Her har vi mye ugjort, og her må vi utfordre våre egne verdier og holdninger, sier den pedagogiske lederen i barnehagen.

Når det gjelder organiseringen av menn i barnehagene, finnes det et nettverk på fylkesnivå som har jobbet med saken på ulike måter. De har bl.a. hatt et årlig seminar på Universitetet i Agder med ulike foredragsholdere, samt ulike treffpunkter med overnattinger og gjort litt i gjengregi. Samtidig har det vært viktig for han og andre menn i barnehagene å kunne forsvare faglig at de møtes, og at det kan være ok med egne møteplasser for menn. Spørsmål som hvorfor skal dere bort nå, og hvorfor skal dere ha en mannlig syforening, stilles til tider. Spørsmål om behovet for egne nettverk for menn i barnehagene dukker med andre ord opp på samme måte som det tidligere gjorde vedrørende egne nettverk for kvinner. De temaene som mennene har tatt opp i nettverket, har dels hatt med identitet å gjøre, og dels gått på rekruttering av menn til barnehager. De har også hatt et samarbeid med Universitetet i Agder om oppfølging av mannlige studenter som kommer til barnehagene i sine praksisperioder, og de har vært representert på utdanning deretter er det viktig å jobbe for å beholde dem der. Frafallet er stort, og noen av årsakene til det kan være at mennene har følt seg alene i praksisperioden. Hvorfor ikke plassere flere mannlige studenter i samme barnehage, hvor det er andre mannlige ansatte, spør den pedagogiske lederen. Det mener han kan bidra til å motvirke frafallet.

Det er også hans oppfatning at ferdig utdannede menn først og fremst søker seg til barnehager, der det allerede er andre menn. De private barnehagene har helt klart vært flinkere til å rekruttere menn, mens han er mer usikker på kommunene. Der synes han det går tregt, men det kan ha noe med ansettelsessystemet å gjøre. Ideelt sett bør kjønnsfordelingen være 50-50. Imidlertid har han noen ganger hatt på følelsen av at kvinnelige ansatte synes at "det er flott med menn, bare det ikke blir for mange av dem". Tilbakemeldingene fra foreldrene angående menn i barnehagen har vært meget bra. De synes stort sett at det er flott med flere menn i barnehagen. Samtidig ønsker han å bli verdsatt for den han er, og for at han gjør en bra jobb. Han er stolt av sitt yrke og synes det er en viktig jobb som bør være et naturlig arbeidssted for menn. I tillegg merker han at det har skjedd mye på fedrefronten angående hvem som kommer til foreldresamtaler, og hvem som leverer og henter barna. Mennene er kommet på banen på en helt annen måte bare i løpet av den tida han har jobbet i barnehagen.

### **5.3.2 Forslag til forbedringer av opplegget**

Styrer i barnehagen ønsker mer konkrete opplysninger om guttene, slik at de kan tilrettelegge bedre og jobbe mer målrettet i forhold til dem. I følge henne er det begrensende at de bare er der en dag i uka over fire uker i to perioder, dvs. totalt åtte dager. Styrer fremhever også at selv om de informerer guttene om opplegget i barnehagen, klarer de ikke å forklare alt, så noe må de selv observere og finne ut av. Det er imidlertid viktig at de tar vel imot guttene, og at det er klart hvor de skal være, samt hvilke ledere som har ansvaret for dem. Dette kan de bli enda flinkere til å avklare på forhånd, for eksempel ved å spørre hvilken aldersgruppe guttene ønsker å jobbe med, så her kan det skje forbedringer, i følge styrer. Når det gjelder samarbeidet mellom skole og barnehage, har det ikke blitt en fast struktur på det ennå, men de har hatt to planleggingsmøter sammen. Det ene var i forkant av guttenes hospitering, mens det andre var litt i etterkant. På grunn av sykemelding er det ikke gjort noen evaluering i etterkant av siste hospiteringsperiode.

Pedagogisk leder føler behov for en nærmere dialog med skolen for å se om det er noe som bør justeres, og om det skal organiseres noe mer i forhold til elevene. Han er også opptatt av om guttene skal knyttes til en avdeling eller om oppholdet deres skal være mer opplevelsbasert. Selv ønsker han å vise dem mangfoldet av aktiviteter i barnehagen. På den ene siden mener han de bør få ulike erfaringer, samtidig som de bør få en trygg oppfølging av et fåtall voksne. Dette er en diskusjon som han mener, de bør ta i barnehagen sammen med ungdomsskolen.

Siden dette er nytt for dem, ønsker han tilbakemeldinger både fra ansvarlig lærer og fra elevene. Selv om de indirekte har fått positive tilbakemeldinger fra guttene, er han usikker på hva guttene selv egentlig tenker om oppholdet. Det synes med andre ord å være behov for at de ansvarlige i barnehagen og skolen setter seg sammen og evaluerer opplegget. Dette gjelder ikke minst samtaler med guttene i etterkant, om hvordan de opplevde oppholdet, og hva de mener bør endres på. Spørsmål som bør stilles er hva de sitter de igjen med av erfaringer og endrete holdninger, og hvor godt de føler at de har blitt introdusert i barnehagen? En slik tilbakemelding kan gjøres ved å samle guttene etter endt oppholdt for en samtale med læreren som kan formidle deres erfaringer videre til barnehagen.

Pedagogisk leder viser til at elevene tok bilder fra oppholdet og presenterte sine erfaringer fra oppholdet, men at han selv dessverre ikke var til stede akkurat da. Han viser også til at elevene skulle arrangere noe på ungdomsskolen og få med ungene med dit en tur, noe han syntes kunne være kjempegøy. Han mener således at det fortsatt gjenstår en del etterarbeid. Etter dette første oppholdet har de behov for å formalisere visse sider ved tiltaket, blant annet om de skal avklare guttenes interesser og plassere dem ut fra disse eller la guttene kun følge en avdeling og la de voksne der få ansvar for dem. Samtidig lurar han på om de har vært flinke nok til å følge opp guttene og spørre dem hva de trenger hjelp til. Som pedagog mener han at de kanskje burde samtalt mer med dem underveis. De burde lyttet til deres refleksjoner om hva de tenker om menn i barnehagen, samt gi dem et klapp på skuldra og anerkjennelse for at de har gjort et modig valg ved å søke seg til barnehagen. Denne barnehagen er fra før vant til å ta imot studenter og har et personale som er vant til å forholde seg til andre som kommer utenfra. Likevel er det viktig at de ansatte får god informasjon om hvem som kommer, og her mener pedagogisk leder at de nok kunne gjort mer for å sikre dette.

#### **5.4 Innspill til videreføring av prosjektet**

Vi skal først trekke frem noen positive trekk ved dette prosjektet som kan forklare hvorfor det blir sett på som interessant og vellykket av barnehagens ledelse. Deretter vil vi kort nevne noen av de utfordringene som er knyttet til praktiske og organisatoriske sider av prosjektet, før vi viser til et par mer grunnleggende utfordringer som bør drøftes nærmere både i barnehagen og ungdomsskolen.

For det første vil vi trekke frem rekrutteringsprosessen av guttene på 8. trinn i ungdomsskolen som synes å ha vært vellykket, i og med at det har resultert i gode tilbakemeldinger fra de ansatte i barnehagen. Dette understreker de to ansvarlige i barnehagen som sier de har fått gutter til barnehagen som både har vært interesserte og motiverte. Samtidig berømmer de skolens ansvarlige lærer for å ha vist et stort engasje-

ment og gjort en god jobb. Utvalgsprosessen har, som nevnt, bestått i skriving av en søknad, hvor guttene måtte redegjøre for hvorfor de ønsket seg til barnehagen, og hvilke interesser de hadde. Med utgangspunkt i søknaden ble det deretter foretatt intervjuer med hver enkelt, hvor den ansvarlige læreren klarla deres interesser og motivasjon ytterligere. Dette synes å ha resultert i godt motiverte og ivrige gutter som ønsket å være i barnehagen, og som også stilte opp frivillig i forbindelse med juleavslutningen. For det andre har prosjektet hatt et godt utgangspunkt i og med at barnehagen i utgangspunktet var positiv til prosjektet, og ved at både ledelsen og de ansatte lenge har sett verdien av å ha fokus på likestilling og kjønnsroller., og fordi barnehagen lenge har arbeidet med nettopp dette temaet, ved blant annet å arrangere både typiske jente- og gutteaktiviteter for begge kjønn. Til sammen har dette bidratt til at prosjektet har fått en god start, og det har skapt et godt grunnlag for et videre samarbeid med gode muligheter for et vellykket prosjekt.

På den andre siden er det flere utfordringer å gripe fatt i, når det gjelder videreføringen av prosjektet. Noen av dem er allerede påpekt av ledelsen ved barnehagen og omfatter blant annet drøftinger om hvorvidt guttene bør knyttes til en avdeling eller ha et mer opplevelsesbasert opphold ved flere avdelinger. Videre gjelder disse behovet for en enda bedre oppfølging av de ansatte, samt et tettere og mer strukturert samarbeid mellom barnehagen og skolen for drøfting av konkrete saker underveis. Det største utfordringen er kanskje knyttet til spørsmålene om hva barnehagen føler de får igjen for å stille seg til disposisjon for elevene i ungdomsskolen, og om hvorvidt barnehagen på sin side kan delta mer direkte i den holdningsendrende delen av prosjektet men da med fokus på barnehagebarna? Vi aner en viss skuffelse hos ledelsen i barnehagen, da det gikk opp for dem at målsettingen først og fremst var å endre holdninger hos guttene og ikke holdninger i barnehagen. De stilte spørsmålet om ikke et slikt holdningsendrende arbeid bør begynne allerede i barnehagen? Kan prosjektet endres noe, slik at barnehagen føler seg mer inkludert i selve prosjektet og ikke kun opplever seg som en arena til disposisjon for elevene i ungdomsskolen? Kan vi få både i pose og sekk eller må vi fokusere på en målgruppe i gangen? Uansett utfallet av en slik diskusjon så vil den være positiv for begge parter, og kanskje kan en komme fram til en løsning med et større fokus på likestillingsarbeidet begge steder?

Til slutt står vi igjen med spørsmålet om hvor målbare resultatene av guttenes opphold i barnehagen er med hensynt til endringer i deres holdninger vedrørende kjønnsroller og utdannings- og yrkesvalg. Det bør drøftes hvorvidt vi kan vurdere graden av holdningsendringer hos guttene ved for eksempel å intervju dem før og etter oppholdet i barnehagen, samt eventuelt etter en viss tid, slik som ved utgangen av 10. trinn.



## **6 Aust-Agder fylkeskommune: U-tradpatruljen**

### **6.1 Bakgrunn for valg av dybdestudien**

I løpet av følgeforskningen av prosjektet Fritt valg følger vi f tre utvalgte case (dypdykk). Første dypdykk ble gjennomført i januar 2010. Vi valgte u-tradpatruljen til Aust-Agder fylkeskommune som case, fordi det er ett av få tiltak i Fritt valg satsingen som eksplisitt retter seg mot å få ungdom til å handle utradisjonelt i forhold til yrkesvalg. Prosjektet ønsker å synliggjøre rollemodeller som har tatt et utradisjonelt yrkesvalg, og derigjennom motivere andre til å gjøre det samme. Prosjektet er på denne måten i tråd med Fritt valg satsingens overordnede mål om få en god kjønnsbalanse i yrkeslivet på Agder.

#### **6.1.1 Organiseringen av tiltaket**

Tiltaket U-tradpatruljen er satt i gang av fylkeskommunen for å motivere unge til å tørre å ta utradisjonelle yrkesvalg. U-tradpatruljen består av tre jenter som er lærling eller ansatt som anleggsmaskinfører, og tre gutter som arbeider i omsorgsykker. Personene er rekruttert gjennom opplæringskontorene. Tiltaket organiseres gjennom utdanningsavdelinga i fylkeskommunen. Rådgiver Elisabeth Christiansen er ansvarlig for Fritt valg prosjektet og for utrad-patrujljene. Hun skal fra 2010 inn i prosjektledelsen i Fritt valg og går da av som prosjektleder. Ny prosjektleder er Tone Barbro Loftesnes. Prosjektledelsen ved utdanningsavdelinga arbeider med å få på plass en prosjektgruppe som består av de to fra utdanningsavdelinga, leder for opplæringskontoret for helsefag og TIP.

#### **6.1.2 Målsettinger**

På kort sikt er de konkrete målsettingene å øke innsøkningen av jenter til tradisjonelle gutteutdanninger og innsøkningen av gutter til tradisjonelle jenteutdanninger. Målet er at dette skal vises på den årlige opptaksstatistikken. På lengre sikt er målet å endre jenter og gutters holdninger i forhold til hva slags yrker de kan velge mellom, slik at de ikke begrenser seg til kun å tenke på tradisjonelle jente-/gutteyrker som potensielle framtidsjobber.

## **6.2 Dybdestudien**

### **6.2.1 Omfang og metode**

I løpet av vårt todagers besøk i Aust-Agder 25. og 26. januar i år intervjuet vi tre ungdommer som er med i u-tradpatruljen, rådgiver/prosjektlederen (både ny og gammel) i Aust-Agder fylkeskommune, samtidig som vi gjorde observasjoner på arbeidsplassene til ungdommene og i utdanningsavdelingen i fylkeskommunen. Blant annet deltok vi på et møte i utdanningsavdelingen, hvor også Nav var til stede, og hvor temaet for

møtet var samarbeidet mellom de to institusjonene. Alle intervjuene ble gjennomført ved at vi møtte informantene på sine arbeidsplasser. To av intervjuene ble gjennomført som gruppeintervju. Intervjuene varte fra en til to timer og ble i sin helhet tatt opp på bånd. Intervjuene er deretter skrevet ut og båndet slettet. Dette notatet bygger på analysene av intervjuutskriftene.

## **6.2.2 Fokus for følgeforskningens første fase**

I denne første fasen av følgeforskningen har vi hatt fokus på mål og intensjoner i Fritt valg-prosjektet. I den forbindelse har vi forsøkt å få tak i de involvertes forståelse av prosjektet, hvordan de skal arbeide for å nå målsettingen, og hvilke forventninger de har, samt deres erfaringer fra den første fasen av prosjektet.

## **6.3 Erfaringer fra prosjektets første fase**

Vi skal se nærmere på ungdommenes og prosjektledelsens erfaringer med prosjektet i dets første fase med fokus på forståelse og motivasjon, rekruttering og opplæring, aktiviteter og organisering, samt forslag til endringer. Til slutt vil vi presentere våre vurderinger angående videreføringen av tiltaket.

### **6.3.1 Forståelse og motivasjon for prosjektet**

Selve prosjektet Fritt valg har ikke ungdommene særlig kjennskap til. Når det gjelder målet for u-tradpatruljen, sier de at de oppfatter det som et tiltak for å få flere unge til å velge alternative utdanningsveier.

*- "Poenget med u-tradpatruljen er å vise at det er lov å ta ulike valg. Det skal ikke være flaut. Vi skulle gi informasjon til de som er yngre enn oss."*

Prosjektleder har på sin side en oppfatning av at ungdommene er gode forbilder som vekker nysgjerrigheten hos de andre ungdommene. Samtidig er hun klar på at de må gå mange runder, før de får mange elever til å søke utradisjonelt, men at prosjektet kan bidra til å bevege dem i riktig retning. Ungdommens motivasjon for å bli med på u-tradpatruljen er noe variabel. Guttene vi snakket med, sier at de ble med, fordi de syntes det er viktig å få flere menn i omsorgssektoren. De er imidlertid usikre på hvilken effekt det har og fremhever at det også må til andre virkemidler som lønn og hele stillinger. Dette vil heve statusen til omsorgsyrkene, og først da vil guttene søke seg dit. I følge prosjektleder var jentene positive til prosjektet, men også usikre på hva deltakelse i prosjektet ville innebære for dem.

#### **6.3.1.1 Ungdommenes valg av utradisjonell utdanning**

På vårt spørsmål om hvorfor ungdommene hadde valgt et utradisjonelt utdannings- og yrkesløp, svarte informantene:

*- "Egentlig ganske tilfeldig. Jeg gikk på formgivning og blomsterdekoratør først, så begynte jeg på grunnkurset og hadde plan om å bli tømmer, men fant ut i løpet av grunnkurset at det ble litt tungt, også ble det maskinfører.... Det er ingen andre i familien som er anleggsgjørere. Mamma sa at jeg ikke*



*burde velge helse og sosial, så da ble det det helt motsatte! Ho sa det var fysisk tungt og dårlig betalt..... Jeg hadde lyst til å prøve noe helt annerledes. Hadde ingen erfaring med det fra før.”*

*- ”Jeg er egentlig utdanna sveisekontrollør. Tidligere jobba jeg med å støpe båter, men tålte ikke gassene.....Jeg måtte omskoleres, og da var helsevesenet et alternativ.”*

*- ”Jeg var usikker på hva jeg skulle bli. Foreldrene mine mente jeg passa til å jobbe med mennesker, og jeg merka at jeg likte det!”*

Som vi ser, hadde ungdommene ulike grunner til å velge utradisjonelle utdanningsløp. To av dem var influert av foreldre, og mens den ene ble advart mot å velge helsevesenet, ble den andre oppmuntra til å velge å jobbe med mennesker. Den tredje måtte på sin side omskoleres fra båtbygging til helsetjenesten.

### **6.3.2 Rekrutteringen og opplæringen**

Prosjektleder kontaktet opplæringskontorene for å høre om de kjente til potensielle ungdommer som kunne egne seg for u-tradpatruljen. Deretter ble leder ved bedrift/kommune kontaktet for å kunne gi sitt samtykke. I neste instans ble ungdommene sjøl kontaktet og spurt om dette var noe de kunne tenke seg å være med på. Prosjektleder besøkte deretter hver av deltakerne på de respektive arbeidsplassene, før hun samlet dem til et felles møte på fylkeshuset.

*-”Jeg besøkte de på arbeidsplassene en og en og hadde et møte med dem og snakket om prosjektet, og hvorfor vi ønsket akkurat den personen og spurte om de var villige til å komme på et møte sammen med alle på fylkeshuset.”*

I ettertid vedgikk prosjektleder at hun nok kunne gjort en grundigere jobb på arbeidsplassen til jentene i byggfag, hvor hun hadde et møte med de tre jentene samtidig og sammen med en mellomleder i bedriften. På et påfølgende møte i fylkeshuset var det foruten prosjektleder også representanter fra Fritt valg- prosjektet, opplæringskontorene, samt leder for bygg- og anleggsgagnene og en representant fra NHO. På dette møtet fikk ungdommene, i følge prosjektleder, mye informasjon, samtidig som de fikk presentert seg. Etterpå skjedde ting veldig fort, fordi ungdommene skulle ut på utdanningsmessene. De ble sendt på en opplæringskonferanse, hvor formålet var å lære presentasjonsteknikk. Kurset ga bl.a. innspill til hvordan en kunne nå ut med informasjon, ulike kommunikasjonsteknikker og innføring i bruk av presentasjonsprogrammer på PC.

*-”Vi var på seminar i Stavanger i kommunikasjon og mediedekning, om hvordan nå ut med informasjon, og hvordan gi korrekt informasjon i to dager. Jeg syntes jeg lærte noen teknikker om kommunikasjon. Noe var negativt, og det ble for mye fokus på at akkurat sånn skal du gjøre det.”*

Opplegget ble ikke helt som planlagt, dels fordi ingen av de ansvarlige prosjektlederne kunne være med dem, dels fordi ungdommene selv var negative til konferansen og ikke helt forstod meningen med den. Prosjektleder mener at dette kanskje skyldtes at de ikke var samkjørte og trygge på hverandre, samtidig som de mente at dette var noe de kunne før. I ettertid medgir ungdommene at dette er noe de kan få bruk, men som de fram til nå i liten grad har hatt nytte av.

Ungdommene følte videre at de fikk begrenset med informasjon i forkant av oppstarten av tiltaket. De opplevde at de ”ble bare kasta ut i det”. Uproblematisk for noen og vanskelig for andre. Det var spesielt

vanskelig ikke å ha nok informasjon, når elevene begynte å spørre, og de etterlyste særlig en oppdatering av skolesystemet med navn på linjer og lignende som jo har forandret seg, siden de selv var elever.

*”Vi fikk ikke så mye informasjon før vi skulle i gang, ble bare kasta ut i det. Det ble litt vanskelig å svare på alle spørsmålene, for linjene er jo forandra fra når jeg gikk der. Når du spør om slikt, er det vanskelig å gi noe ordentlig svar (...) Vi kunne kanskje fått litt mer informasjon om de forskjellige linjene og sånn, om det systemet vi skal snakke om. Vi skal jo prøve å få folk til å velge litt utradisjonelt.”*

Som vi ser, etterlyser ungdommene en del grunnleggende informasjon, og prosjektleder sier seg enig i at forarbeidet kunne vært bedre, kanskje spesielt i forhold til de tre jentene.

### 6.3.3 Tiltaket – innhold og organisering

Hovedaktivitetene til ungdommene har vært deltakelse med egen stand på utdanningsmesser ved åtte – ni videregående skoler i fylket. U-tradstanden utgjorde den 13. standen i tillegg til standene til de 12 utdanningsprogrammene. Standen hadde egen roll-ups, og ungdommene hadde egne t-skjorter og fleecjakker og delte ut postkort og buttons med Fritt valg logo til elevene. Postkortene ble ikke særlig godt mottatt, men det ble derimot buttons.

*”Vi skulle dele ut postkort, men det ville jo ikke ungdommene ha. De lå spedd overalt. Håpløst. Ungdom sender ikke postkort, men vi hadde også buttons, og det var populært”.*

Informantene hadde flere kommentarer til hvordan standen på utdanningsmessene ble organisert, blant annet opplevde de at de druknet i mengden av andre stand. Det var også vanskelig å få elevene til å komme til standen, noe som kanskje hadde sammenheng med at begrepet ”u-trad” ikke ga noe mening for elevene. En hovedinnvending var at standen burde vært organisert, slik at de stod sammen med de linjene de selv var uteksaminert fra, dvs. at jentene burde stått under byggfag og guttene under helsefag. Dermed hadde de mer naturlig kommet i kontakt med elevene. I stedet ble det slik at de selv måtte oppsøke dem. Dette forutsette at de klarte å være offensive og direkte, en rolle ikke alle var like komfortable med. I tillegg stod flere av dem sammen på standen, og da ble det skummelt for elevene å ta kontakt.

*- ”Vi ble litt feilplassert. Vi skulle hatt helse og sosial på ene sida og bygg på andre, da hadde vi hatt forgreininger. Standen vår drukna, der vi stod”.*

*- ”En annen ting var at det at vi stod seks samla på en stand. Det ble veldig skremmende for 15-16 åringer. De turte ikke komme bort til oss, og da måtte vi heller gå bort til dem”.*

*- ”Det burde kanskje stått folk rundt på de forskjellige linjene, at guttene stod sammen med helse og sosial, og vi med bygg og anleggsteknikk. Det ble litt kunstig med en egen stand, for det ser ut som de kan velge ”utrad”.*

I tillegg til en vanskelig plassering av standen, sier informantene at de opplevde det som vanskelig å få kontakt med elevene. Det var bl.a. mye støy i gymsalen, der messene foregikk. Det varierte med hvor interesserte elevene var i å bruke denne anledningen til å sanke informasjon, eller om de bare så på det som en fritime. Dersom intensjonen er å få kontakt med elevene, bør u-tradpatruljen organiseres på en måte som gjør at de i mye større grad er i dialog med elevene. I et par tilfeller hadde informantene deltatt

på foreldremøter eller vært inne i klasserommene med elevene. Da var stemningen ganske annerledes, og de opplevde at de fikk kontakt og var i dialog med elevene.

*- "Det er mye støy, og de er ukonsentrerte, når vi er i gymsalen. De ser på det som en fritime, og det er vanskelig å få kontakt. Det er mye bedre, når vi får snakke med dem inne i klasserommet. Vi hadde noen kvelder av og til, der vi også snakka med foreldrene. Det var en mye bedre måte å kommunisere på. De spurte mye, hadde så mange spørsmål! Jeg tror det er viktig å snakke med foreldrene, så det vil vi gjerne gjøre mer av".*

Som vi ser, opplevde ungdommene foreldrene som svært lydhøre og nysgjerrige. Det å bearbeide foreldrenes holdninger og verdier bør kunne være en effektiv måte å påvirke elevenes valg. På spørsmålet om hvem som påvirket deres egne utdannings- og yrkesvalg mest, bekreftet ungdommene at det var foreldre og venner.

*"Ofte venner og foreldre. Mora mi var bestemt på at jeg ikke måtte ta helse og sosial, fordi det var så dårlig betalt. Veldig mange går i foreldrenes forspor. Mamma syntes det hørtes gøy ut og var veldig bestemt på det at mannsyrkene var mye bedre betalt, så ho var veldig positiv."*

Prosjektledelsen var klar på at det var et feiltrinn fra deres side, at de ikke hadde opplegg i u-tradpatruljen på kveldstid. I følge prosjektleder burde de være mer tilstede på kveldstid på de arenaene, der foreldrene er.

*- "Det er klart at det er et bomskudd at ikke vi hadde bemanning på kvelden. Foreldrene kom på kvelden. Det er klart at foreldrene må inn i denne holdningskampanjen like så vel som ungdommene, men det er sånn etterpåklokskap, så det er jo sånt som man må se på i år".*

Som svar på vårt avsluttende spørsmål om u-tradpatruljen er et hensiktsmessig tiltak for å nå målet, hadde ungdommene sine klare meninger og forbedringsforslag.

*"Tja, det kom jo noen folk, men om det er avgjørende for hva de velger det vet jeg ikke. Jeg er usikker på det, men det var mange som var nysgjerrige på hva vi drev med. Jeg vet ikke helt. (...) Jeg hadde jo ikke peiling sjøl når jeg valgte. Jeg tror ikke vi hadde rådgiver en gang. Det var vel derfor jeg valgte det som alle andre valgte, først. Hvis de får det inn litt tidlig, kan det vel være lettere å velge annerledes."*

*"Hadde vi gjort det på en ny måte, så tror jeg det, at vi kunne reist både til 10.trinn og på grunnkurs. Det blir feil å sette oss på stand, for da drukner vi. Vi bør holde foredrag i klassen, gjerne sammen med foreldrene".*

## **6.4 Veien videre**

Ingen av informantene visste på det tidspunktet vi møtte dem, om de skulle fortsette i u-tradpatruljen. Jentene var usikre på om de fikk lov til å fortsette, fordi det koster penger å kjøpe dem fri fra arbeid. De var også usikre på om de hadde gjort en god nok jobb. Guttene la vekt på at de ønsket å fortsette, så fremt det ble organisert annerledes. Som nevnt tidligere, ønsket de i større grad å være i klasserommene og å snakke med elevene, gjerne vise power-point presentasjoner, og i tillegg ønsket de å møte foreldrene. De foreslo også at de både reiser ut til 10.klassingene og til elevene på grunnkurs.

Lederen for firmaet der jentene er lærlinger, sier at det har vært en lærerik erfaring for jentene. Han synes å merke at de har fått økt selvtillit. Dessuten er det viktig for firmaet at jentene synliggjøres, for dette er en svært mannsdominert bransje. Han har god kontakt med opplæringskontoret, og rekruttering av jenter er et naturlig tema i samtaler han har med dem. Prosjektleder for u-tradpatruljen har derimot en oppfatning av at lederen for byggebedriften ikke er seg sitt samfunnsansvar bevisst i forhold til rekruttering til bransjen. Det kan se ut til at prosjektleder har en forventning om at bedriften skal kunne dekke de tapene de har, når de ansatte er med i u-tradpatruljen. Det er derfor avgjørende at de finansielle ordningene knyttet til u-tradpatruljen og frikjøpet av ansatte klargjøres mellom fylkeskommunen og bedriften.

#### **6.4.1 Våre vurderinger for videreføringen**

Som vi har sett av kommentarene ovenfor, er det flere viktige spørsmål som bør diskuteres i forbindelse med videreføringen av prosjektet. For det første, gjelder det spørsmålet om prosjektet skal satse på dialog eller stand eller begge deler? Dialogens fordeler er at den gir ungdommene større anledning til å forklare, utdype og begrunne synspunktene sine. Dialogen muliggjør også at elevene kan utfordres til å tenke gjennom egne holdninger og verdier. Utfordringen er å finne ungdommer som kan og vil bidra på denne måten. Det er krevende å stå foran en forsamling å snakke, og det forutsettes en viss kompetanse for at formen skal fungere optimalt. Som vi har sett av svarene fra ungdommene, synes de likevel å foretrekke dialogformen. Vel og merke dersom de får skikkelig skoloring. Det andre poenget er at opplæringen ikke bare handler om presentasjonsteknikk, men også om informasjon og oppdatering av kunnskap vedrørende skolesystemet, slik det er i dag. En kan eventuelt tenke seg at besøkene på skolen forsterkes ved en person som innehar denne kunnskapen. For det tredje, har vi hørt at dersom en fortsatt velger stand på utdanningsmesser, er det et behov for at det blir tatt en rekke grep for at standen skal fungere optimalt. Det gjelder både hvor mange som står der, hvor standen er plassert i forhold til de aktuelle linjene, og hvordan de som står i standen henvender seg til de unge. I tillegg til disse tre forholdene, er det viktig å se nærmere både på finansieringen og ledelsen av prosjektet, slik at dette fungerer optimalt vis a vis ungdommene som skal fronte det. Sett under ett, ser vi på utradpatruljen som et spennende prosjekt med et stort potensial, som ennå ikke helt har funnet sin form.

## 7 Oppsummering og drøfting

I siste kapittel oppsummerer vi funn og betraktninger fra første fase av prosjektgjennomføringen. Kapitlet drøfter partenes forståelse av målet med prosjektet og hvordan satsingen er organisert og forankret gjennom delprosjektene, samt andre utvalgte sider av tiltakene.

### 7.1 Forståelsen av prosjektets mål

I dette notatet har vi beskrevet de ni pilotprosjektene som utgjør Fritt valg-prosjektet, samt et dypdykk i tre av dem. Gjennomgangen av pilotprosjektene har vist at det er stor grad av enighet om betydningen av Fritt valg-satsingen, og prosjektdeltakerne avdekker også sterk motivasjon og entusiasme for satsingen.

Evalueringer handler om å beskrive forholdet mellom ideal og realitet. Hvordan stemmer idealene i tiltaket med realitetene som tiltaket ble til ut ifra? Dersom vi skal kunne si noe om idealene i tiltaket, bør vi gå tilbake til hvordan målene i sin tid ble formulert, hva slags premisser som lå til grunn for de politiske beslutningstakerne, og hvordan en kom fram til enighet om målbeskrivelsen. Deretter handler det om hva som skjer i de enkelte delprosjektene.

Hva var bakgrunnen for satsingen? Vi har innledningsvis i dette notatet beskrevet hva som lå til grunn for at flere aktører begynte å snakke sammen om en felles satsing på likestilling i Agder. Årsaken var i utgangspunktet de årlige likestillingsindeksene fra SSB som viste at likestillingsforholdene i Agder ikke var tilfredsstillende. Samtidig med at det også var utført flere forskningsprosjekter som viste at de holdningene og tradisjonene som rådet på Sørlandet, underbygget tendensen med et kjønnsdelt arbeidsmarked (mor hjemme/far på arbeid). Dette er temaer og en problematikk som berører mange samfunnsinstanser, noe som også kan gjenfinnes i Fritt valg-prosjektets omfattende organisering (se figur 2 side 22). Det overordnede målet i Fritt valg-prosjektet er generelt og omfattende; Å sikre god kjønnsbalanse i yrkeslivet på Agder. Hva som menes med god kjønnsbalanse vil kunne være relativt, dvs. avhengig av konteksten. Et mulig svar kan være at god kjønnsbalanse i denne sammenheng peker mot at det skal være et relativt likt (balansert) antall kvinner og menn innenfor de ulike yrkene? Gitt denne forståelsen er det interessant at så mange av våre informanter peker på at de mener at Fritt valg-prosjektet handler om at barn og unge skal ha mot til å velge det de selv ønsker mht. utdanning og yrke. Hovedtyngden av prosjektene har fokus på å bygge opp under barn og unges selvtilit, tørre å være seg selv, ha tro på egne evner og reflektere over egne holdninger, slik som i ungdomsskoleprosjektet i Kvinesdal, hvor målet er at gutter og jenter skal gjøre frie yrkesvalg. Denne vektleggingen på holdningsendring og bevisstgjøring er likeledes generelle

mål som faller inn under hovedmålet til Fritt valg, men som ikke direkte kan avledes av hovedmålet. Et par av pilotprosjektene retter seg imidlertid eksplisitt mot det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Prosjektet i Kristiansand handler om på sikt å få flere gutter som ansatte i barnehager som jo er en tradisjonelt kvinnedominert arbeidsplass. Det samme gjør utrad-patruljene i regi av Aust-Agder fylkeskommunesom i første omgang forsøker å rekruttere jenter til bygg- og anleggsgag og gutter til helsefag for på lengre sikt å endre det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Utfordringen i forhold til det vide og omfattende mandatet som ligger til grunn for Fritt valg-prosjektet, er at målet vil kunne favne svært ulike typer prosjekter. For å sikre at pilotprosjektene utvikler seg i samme retning er det viktig at deltakerne i prosjektet kontinuerlig diskuterer hvordan de forstår prosjektets hovedmål og hvilke kriterier som bør ligge til grunn for måloppnåelsen.

Til en viss grad vil kriteriene for måloppnåelse kunne leses ut av et prosjekts effektmål. I Fritt valg-prosjektet omfatter disse mål på en rekke nivåer og dimensjoner, samt rettet mot ulike målgrupper og tidshorisonter (se kap. 2.1). Noen av disse målene er konkrete og målbare, slik som; "reduisert frafall i videregående skole, redusert uføretrygd og økt sysselsettingsprosent blant kvinner og menn" og "å komme opp blant de 200 beste på likestillingsindeksen innen 2010". Andre mål, som for eksempel "bedre utdanning" er langt vanskeligere å etterprøve, fordi målene er upresise og skjønnsmessig beskrevet. En operasjonalisering av hva en mener skal "bedres" ville gjort målet mer observerbart og mulig å vurdere måloppnåelsen. Det er nærliggende å anta at omfanget av aktører har hatt konsekvenser i forhold til mulighetene for avgrensning og konkretisering av mål og innhold i prosjektet.

Hvordan en skal kunne vurdere måloppnåelsen i prosjektet, er noe hver av de involverte aktørene må reflektere over i forhold til sitt eget delprosjekt, samtidig som prosjektet som helhet kontinuerlig vil måtte holde fokus på det å skape en felles forståelse av målene i prosjektet og forsikre seg om at prosjektet utvikler seg i riktig retning. Når målsettingene spenner over flere nivåer samtidig, kan det være hensiktsmessig å sette opp en såkalt målkjede. Målkjeden kan deles inn i umiddelbare, mellomliggende og endelige mål (Suchman (1967:51-52). Det innebærer en klargjøring av hvilke målsettinger som må nås, før en kan nærme seg det endelige hovedmålet. Videre er det avgjørende at en forholder seg til at å oppnå måloppnåelse i denne sammenheng er tidkrevende, og at resultater i form av endrede holdninger og kulturelle mønstre innebærer møyssommelige prosesser som ikke gir umiddelbare effekter, men snarere effekter på lengre sikt.

## **7.2 Organisering og forankring**

Fritt valg-prosjektet omfatter mange aktører og utgjør en kompleks organisasjon. Generelt er det en utfordring for komplekse organisasjoner å skape en felles virkelighetsforståelse og en felles oppfatning av prosjektets hovedmål. Men basert på de intervjuene vi har gjort, kan de se ut til at aktørene i prosjektet har en forholdsvis lik virkelighetsforståelse. Noe av det som kan være utfordringen i prosjektet er at det er lang vei

fra tiltaksutprøvingen ute i den enkelte kommune til beslutningstakere og styringsaktører. Dette kommer tydelig fram i følgende sitat fra en av informantene;

*- "Jeg har en refleksjon rundt dette med vellykka prosjekt. Dette er et topptungt prosjekt, hvor noen langt borte har lagt premisser. Hvordan gjøres dette på en god måte? Jeg jobber i praksisfeltet og er opptatt av å få til noe, der jeg er. Hvor mye tilbakemelding greier du å gi i en så stor organisasjon som dette er, i forhold til de behovene som lever ute i praksisfeltet? (...) Spørsmålet er hvordan greier du å få med deg det daglige arbeidet i praksisfelte?. Jeg tenker litt på hvor det er initiert i Agder-rådet – da har det den begynnelsen. Det er viktig å ha fokus på det som skjer i praksis".*

Delprosjektene er organisert på ulike måter internt. Noen har forankring høyt opp i kommunen eller fylkeskommunen, mens andre har forankring i enheten de jobber i. Noen av prosjektene har styringsgrupper, prosjektgrupper og arbeidsgrupper, mens andre ikke har en slik organisering. For å lykkes med prosjektene og implementeringen av tiltaksarbeidet i den ordinære driften som noen av prosjektene jobber med allerede og som andre skal i gang med på sikt, er det noen faktorer som kan ha betydning, og som vi skal se nærmere på.

Det er særlig to prosjektorganiseringer som er vanlig; enten er de organisert på utsiden av ordinære forvaltningsstrukturen eller innenfor (Baklien m.fl. 2007). Dersom prosjektet er organisert på utsiden, kan det være en fare for at prosjektet fort blir "mitt" og ikke "vårt" i kommunen. Hvis prosjektet har plass i forvaltningsstrukturen, er mulighetene større for å knytte til seg andre i systemet og å gjøre det til et felles prosjekt (ibid.). Prosjektene under Fritt valg har ulike organiseringer, og det er heller ingen spesielle føringer for organiseringen av delprosjektene fra prosjektledelsens side. Lillesand kommune har et prosjekt ved en ungdomsskole. Ved skolen er prosjektet godt forankret i den interne organiseringen og i ledelsen. Imidlertid har prosjektet ingen kontakt med andre forvaltningsnivå i kommunen og det er et prosjekt som "eies" av skolen. Noe av det samme gjelder for ungdomsprosjektet i Kristiansand. I Kvinesdal kommune er det derimot kommunestyret som "eier" prosjektet, og her sitter også kommunalsjefen sentralt i styrings- og samarbeidsgruppene. Det er også politisk vedtatt i kommunen at et av satsingsområdene er levekår og likestilling. Med et slikt vedtak følger også økonomiske midler, samt rapporteringsplikt til politikerne.

Forankring bidrar til å gi prosjektene prioritet og status i kommune eller fylkeskommune. Opprettelse av styringsgruppe, prosjektgruppe, arbeidsgruppe eller referansegrupper er med på å sørge for forankring utover den enheten det jobbes i. Forskning viser at jo høyere opp i systemet prosjektene er forankret, jo større er mulighetene for å få gjennomslag for tiltakene og eventuell videreføring (Olsvik 2005).

Alle prosjektene har det som kan kalles en arbeidsgruppe eller prosjektgruppe, men hvem som sitter i gruppene er forskjellig fra prosjekt til prosjekt. Lillesand kommune har opprettet en intern prosjektgruppe som består av rektor, inspektør og lærere som jobber med prosjektet. Kvinesdal kommune har opprettet en arbeidsgruppe/nettverksgruppe som består av enhetsledere i skolen, barnehagen og helsestasjonen, hvor prosjektene foregår, men har også, som nevnt, med kommunalsjefen. Videre har de hatt en styringsgruppe, hvor både rådmann og kommunalsjefer har sittet, samt ulike prosjektgrupper. I Kristiansand er prosjektet forankret i kommuneadministrasjonen og ikke i kommunens ledelse på samme måte som i Kvinesdal. Det samme gjelder utrad-patroljene som er forankret i utdanningsavdelingen i fylkeskommunen, hvor en av rådgiverne er prosjektleder.

Et annet aspekt er forankringen nedover i egen organisasjon eller enhet. Noen av prosjektene involverer alle i en enhet, for eksempel barnehagen i Kvinesdal, hvor alle ansatte filmes, og hvor situasjonene analyseres og følges opp på personalmøter. Kvinesdal ungdomskole jobber med det samme, dvs. å informere og forankre prosjektet blant personalet ved skolen. Både ved Kvinesdal ungdomskole og Lillesand ungdomskole er prosjektet godt forankret hos rektor, og utfordringen nå er å få lærerne med og vise dem at dette ikke er et prosjekt som tar timer fra dem, men som bør innlemmes i mange fag og timer ved skolen. Dette håper de å få til ved å engasjere Forandringsfabrikken til å skolere lærere i de verktøyene som er utviklet på personalmøter eller planleggingsdager. I andre enheter, slik som ungdomskolene i Kristiansand, uttrykkes det at noen jobber alene uten støtte fra ledelsen i skolen eller andre lærere. Dette kan bidra til at man blir for alene om prosjektet, og at det blir tyngre å drive fremover enn om man hadde med seg flere ved den samme enheten.

### 7.2.1 Kommunikasjon og læring

Fritt valg -prosjektet har, som vist til tidligere en kompleks organisering med mange nivåer. Dette kan gi utfordringer, når det gjelder kommunikasjon og læring mellom nivåene i prosjektet og har også betydning for kontakten og kommunikasjonen internt mellom aktørene i prosjektet. Dette handler ikke minst om samarbeidet og læringen internt mellom deltakerne i Fritt valg.

Alle delprosjektene rapporterer til sentral prosjektleder om aktivitetene i sine prosjekt. Dette gjøres to ganger årlig gjennom en skriftlig rapportering. I tillegg møtes prosjektgruppa dvs. prosjektpartnerne i Fritt valg to ganger årlig. I forbindelse med disse møtene presentres også delprosjektene aktiviteter. Delprosjektene informerer om sine aktiviteter og sitt arbeid oppover i organisasjonen. Det vil si at prosjektledelsen samler mye informasjon og kunnskap om delprosjektene arbeid. Dette skaper et behov for en systematisering av den kunnskapen som samles, dersom det er ment at den skal videreutvikles og videreføres som en likestillingssatsing på Agder. I denne forbindelse kan det være viktig å etablere arenaer som i større grad vektlegger kommunikasjonen mellom delprosjektene, og hvor de ulike delprosjektene får mulighet til å dele erfaringer og lære av hverandre. I intervjuene har vi for eksempel sett at det er en varierende grad av kontakt mellom de som "utøver" prosjektet i kommunen og "resten av prosjektet", dvs. prosjektledelsen, prosjektgruppa og de resterende prosjektdeltakerne. Noen sier at de har hatt relativt ofte kontakt med prosjektleder, og at de har deltatt på konferanser og derigjennom blitt introdusert for de andre prosjektdeltakerne. Andre sier de har hatt begrenset kontakt både med sentral prosjektleder og med de andre prosjektkommunene, eventuelt at de kun har forholdt seg til sin lokale prosjektleder (avhengig av hvordan prosjektet er organisert).

Samtidig blir praksisfeltets fokus i prosjektet etterlyst:

*- "Vi har ikke deltatt på samlinger. Jeg opplever at det ikke er for oss som sitter langt inne i systemet. Må heller sørge for at de som sitter i praksisfeltet, deltar".*

Denne informanten peker på betydningen av at praksisfeltets erfaringer representert ved de ansatte er synliggjort i prosjektet. Det innebærer at praksisfeltet er representert på de arenaer, hvor prosjektet blir diskutert. Det vil være av betydning for prosjektets suksess, hvorvidt det evner å gjøre nytte av praksisfeltets erfaringer.



### **7.3 Avsluttende kommentar**

De to overordnede forskningsspørsmålene som vi har arbeidet ut fra i denne fasen av følgeevalueringen er; hvilke mål, antagelser og forventninger partene i prosjektet har, og hvorvidt det er samsvar eller sprik i aktørenes oppfatninger. Undersøkelsene våre har vist at det er stor variasjon i delprosjektene, både i forhold til innhold og tema, men kanskje spesielt mht. organisering og grad av forankring eller spredning i kommunene. Informantene har en stor grad av motivasjon og forventning knyttet til eget prosjekt. Delprosjektene framstår som autonome enheter, og i mindre grad som sentrale elementer i en større satsing. Det er imidlertid vanskelig å si hvorvidt dette vil ha konsekvenser for Fritt valg – prosjektet, men vi vet fra intervjuene er at det er en viss utfordring knyttet til kommunikasjon og erfaringsdeling innad i Fritt valg. Det ligger dermed en utfordring til den sentrale prosjektledelsen i forhold til å skape arenaer, hvor delprosjektene kan utveksle erfaringer og diskutere utfordringer de står overfor. Dette er også et potensial som prosjektet kan dra nytte av for å skape et enda sterkere trykk på 10-års satsingen.

Internt i den enkelte kommune/delprosjekt er det også varierende, hvorvidt Fritt valg-tiltakene har vært integrerte tiltak i en bredere satsing i kommunen. Noen delprosjekter rapporterer at de har klart å skape ”ringer i vann” gjennom de tiltakene som er iverksatt, samtidig etterlyses det større økonomisk forutsigbarhet for å kunne arbeide med Fritt valg på lengre sikt.



## 8 Referanser

Baklien, B. m.fl. (2007). *Regionprosjektet – Nyttig forebygging? Evaluering av et pilotprosjekt om lokalbasert rusforebygging*. Rapport nr. 6. Statens institutt for rusmiddelforskning.

Olsvik, V. M. (2005). *Gla' oppvekst for barn og unge i kommunene*. Evaluering av tiltak i seks oppvekstkommuner. Lillehammer, ØF-rapport nr.03/2005.

Prosjektdirektiv, datert 19.10.08.

Prosjektskisse. Fritt valg. 10-årssatsing for likestilling på Sørlandet. Datert 04.06.08.

Magnussen, M- L. (2005). *Arbeid ute og hjemme: Sørlandske mødres valg og vurderinger*. FoU-rapport nr. 5/2005. Agderforskning.

Magnussen, M-L. (2007). *Likestillingsarbeid: Prosesser og tiltak. Arbeid for økt likestilling i utvalgte kommuner på Agder*. Prosjektrapport nr. 5/2007. Agderforskning.

Suchman, E.A. (1967). *Evaluative research: principles and practice in public service & social action programs*. New York: Russell Sage.



**Fritt valg!**  
**Første underveisnotat fra følgeevalueringen av**  
**10-årssatsingen for likestilling på Sørlandet.**

I dette reviderte første underveisnotatet fra følgeevalueringen av "Fritt valg 10-årssatsingen for likestilling på Sørlandet" har vi fokus på intensjoner og forventninger i både hovedprosjektet og de ni delprosjektene. Notatet bygger på intervjuer med den sentrale prosjektledelsen, de ni prosjektlederne og en studie av dokumenter i prosjektet. I tillegg er det gjennomført tre casestudier i Kvinesdal, Kristiansand og Aust-Agder. Notatet gir en beskrivelse av de enkelte delprosjektene målforståelse, organisering og erfaringer med prosjektet. Basert på beskrivelsene diskuterer vi disse temaene og kommer med innspill til hvordan prosjektet kan tydeliggjøres og forbedres.

Notat nr.: 08/2009  
ISSN nr: 0808-4653