

14

Feministisk aksjonsforskning i det yrkesfaglige feltet

Nina Amble, Ellen Møller og Inger Vagle

In classic action research, democratization through *broad participation* in work organizations' development work has been thought to take care of minorities and underrepresented groups (Gustavsen et al. 2010). This so-called (gender) neutral perspective has been criticized (Macguire 2001; Marshall 2001; Amble & Foss 2005; Gunnarsson 2006; Vagle & Møller 2014). Still, there is little research that demonstrates how action research can fulfil both the democratizing and the feminist project, in practice. But there are exceptions (Beinum 2000; Berge & Ve 2000). In this article, the approach is to display how this double perspective on gender and class can be played out in practice. What challenges does this 'double scope' provide? And how can this possibly be a critical perspective that brings action research further? The last topic will be discussed in the concluding part.

Theoretically, the article is based on academic concepts such as *gender* and *intersectionality* (Ellingsæter & Solheim 2002; Egeland & Gressgård 2008; Gunnarsson 2006). Empirically we use fieldwork from our dissertations (Amble 2012; Vagle & Møller 2014) as an illustration, case or demonstration experiment (Herbst 1993). This is the empirical foundation of our paper whose purpose is to show how we have done this in practice. Our experience is to look for boundaries that limit, i.e. perforating borders and control through an emancipatory perspective, and being sensitive to the different groups in the workplace. This is the key to action research that incorporates what we call «a double scope in AR-practice».

Innledning

Vi er tre aksjonsforskere som har vår forankring i feministisk endringsarbeid innen ulike felt. Som deltakere i den andre feministiske bølgen på 1970- og

80-tallet har vi gjort utdannings- og yrkesvalg, og levd våre liv, med en kontinuerlig kvinnepolitisk klangbunn. Vårt blikk har uavhengig av hverandre rettet seg mot ufaglærte og faglærte yrkesklasser. Kjønn- og klasseperspektivet har dermed vært vesentlige dimensjoner, som vi insisterer på å forene.

Aksjonsforskning i det norske arbeidslivet har tradisjonelt ikke vært opptatt av kjønn, muligens fordi den i stor grad har vært utviklet i felt hvor kvinner eller menn har utgjort en dominerende majoritet (Eikeland 2012). I de siste tiårene med økt aksjonsforskning innen pedagogisk forsknings- og utviklingsarbeid har kjønns- og kvinneperspektivet likevel blitt sterkt nedtonet i samfunnsdebattene og forskningen (NOU 2012:15). Klassebegrepet blir også relativt lite brukt i norsk forskning i dag, og sammensetningen klasse- og likestillingsspørsmål er viet lite oppmerksomhet (Brekke & Reisel 2012; Holter 2008). Fravær av feministisk aksjonsforskning har dermed blitt spesielt framtrødende innen yrkesklassene ufaglærte og faglærte, som rommer store grupper av tradisjonelt kvinne- og mannsarbeid.

Aksjonsforskning som demokratisering gjennom bred deltakelse i utviklingsarbeidet har vært antatt å ivareta minoriteter og underrepresenterte grupper. Etter hvert har det imidlertid demret en forståelse av at bred medvirkning bare understøtter status quo hva gjelder makt og underrepresentasjon (Gustavsen et al. 2010). Dette såkalt (kjønns)nøytrale perspektivet har vært kritisert (Macguire 2001; Marshall 2001; Amble & Foss 2005; Gunnarsson 2006; Vagle & Møller 2014). Likevel finnes det lite forskning som demonstrerer hvordan aksjonsforskning kan ivareta både sitt demokratiserende og sitt feministiske prosjekt i praksis.

Men det finnes unntak (Beinum 2000; Berge & Ve 2000). I Beinums aksjonsforskning holdes eksplisitt fokus på kjønn som likestilling, samtidig som dette integreres i en aksjonsforskningsstrategi. Hun inviterte derfor alle ansatte på arbeidsplassen, ikke bare kvinnene – i typiske blandede arbeidsmiljø – til en samtale som ikke «integrerte ut av syne» hva det dreier seg om, nemlig en underordning av de kvinnelige ansatte. Gjennom diskusjon, det vil si «bruk av ord», flytter hun likestillingsfokus fra «å hjelpe kvinner» til «å endre situasjonen» for både kvinner og menn på arbeidsplassen.

Feministisk skoleforskning har i liten grad lagt vekt på aksjonsforskningsmetodikk, med unntak av Berge og Ve¹ (2000). I likhet med Beinum ble likestilling

¹ Ve har i tillegg til å være opptatt av likestilling og utdanning vært med på å utvikle begrepet *ansvarsrasjonalitet*.

og kjønnsroller det sentrale omdreiningspunktet i Berge og Ves aksjonsforskning i skolen. I et femårig arbeid i Bergen ble læreres og elevers kjønnsperspektiv utfordret. I skoleforskningen ble gutter og jenter delt i egne grupper og kjønnsstereotype roller og aktiviteter utprøvd på ulike måter. Parallelt fikk lærerne stilt spørsmål til egen praksis og muligheter til kontinuerlig refleksjon og endring. I motsetning til samtidig skoleforskning var endringsperspektivet det sentrale i Berge og Ves arbeid, ikke konstatering av sosialt eller biologisk kjønn som tradisjonell likestillingsforskning gjerne dreier seg om. Feministisk endringsarbeid og aksjonsforskning på denne måten har klare fellestrekk med hensyn til spørsmål som avdekker maktstrukturer, og mekanismer som for eksempel skaper og bevarer kjønnsstrukturer (Amundsdotter, 2009; Gunnarsson, 2006). Helt konkret blinker Gunnarsson (2006:138) ut to felt hvor det er særlig behov for at aksjonsforskning og feministisk kjønnsforskning kvalifiserer hverandre. Det første er i «grounding and contextualising», som vi fortolker som «felles (bak)grunn og forskningsomgivelser», og ved det å kvalifisere og oppnå økt sosial robusthet i kunnskapsproduksjon. Det andre er hvordan aksjonsforskningsprosessen kan organiseres når den inkluderer hensynet til kjønn. I denne artikkelen ønsker vi å bidra i begge disse feltene.

I denne artikkelen er derfor problemstillingen å vise fram hvordan vi har ivaretatt det doble blikket i aksjonsforskningsprosessen på kjønn og klasse. Hvilke utfordringer gir det? Og hvordan kan dette eventuelt representere et kritisk, feministisk perspektiv som bringer aksjonsforskningen videre? Det siste vil vi diskutere avslutningsvis. Artikkelen vil ta utgangspunkt i akademiske begreper som *kjønn* og *interseksjonalitet* (Ellingsæter & Solheim 2002; Egeland & Gressgård 2008; Gunnarsson 2006). Men før vi går inn i disse begrepene, vil vi gjøre rede for vår forskningstilnærming, den nordiske aksjonsforskningstradisjonen, som bakgrunn for hvordan vi har fanget vår empiri.

Bakgrunn – kontekst og begreper

Aksjonsforskning

Aksjonsforskning kan oppfattes som en paraplybetegnelse for forskjellige former for handlingsorientert samskapt forskning. Vår aksjonsforskning er forankret i den nordiske tradisjonen (Svensson 2002; Nielsen & Svensson

2006; Gunnarsson 2006; Greenwood og Levin 2007; Gustavsen et al. 2010; Hiim 2010). Den tar utgangspunkt i noen historisk validerte, demokratiske verdier som finner sin anvendelse gjennom samarbeid i spesifikke lokale omstendigheter (Gustavsen 2001). Reason og Bradbury (2001) omtaler denne norsk-nordiske grenen av aksjonsforskningen som den demokratiske dialogtradisjonen. Dette lokale samarbeidet inkluderer tre parter, politikerne, arbeidsgiverne og arbeidstakerne og/eller deres organisasjoner, i det som kalles trepartssamarbeidet, typisk for norsk og nordisk arbeidsliv. Prosjektene som er bakgrunn for denne artikkelen, var handlingsorienterte utviklingsprosjekter, eller aksjonsforskningsprosjekter. Ifølge Greenwood og Levin (2007:1) er aksjonsforskning et sett av selvbevisste samarbeids- og demokratisk orienterte strategier for å generere kunnskap og designe handling i et samarbeid mellom trenede aksjonsforskere og lokale interessenter. Det helt spesielle med aksjonsforskning er relevansen, først og fremst i forhold til feltet (Pålshaugen 1991; Nielsen & Svensson 2006) – i vårt tilfelle kvinner i mannsfag og kvinner i kvinnefag.

I denne andre feministiske bølgen fra 1970-tallet har det vært klare motsetninger mellom den gynosentriske feminismen eller kjønnsessensialismen, som framhever noe spesielt kvinnelig, representert ved kvinnedominerte middelklasseyrker og «mannefagsstrategien» som har forsøkt å bryte ned det androsentriske arbeidsmarkedet. Det androsentriske representerer slik sett det komplementære til det gynosentriske hvor kjønn tenkes som medfødte disposisjoner for noe genuint kvinnelig eller mannlig, men hvor det mannlige er normen som også definerer det kvinnelige. Vi velger derfor å se kjønn i et felles frigjøringsperspektiv (Beauvoir 1949/1970), hvor det å bryte grenser er viktig. Dette fører oss til begrepene *myndiggjøring /empowerment* (Kanter 1977, Nielsen 2004) og *ansvarlig autonomi* (Trist & Bamforth 1951). Dette – myndiggjøring/empowerment og ansvarlig autonomi – representerer i tråd med Gustavsen (2001) nevnt over vår ordsetting av «noen historisk validerte, demokratiske verdier» som grunnlag for vår aksjonsforskningstilnærming. Det vil si å tilrettelegge for omfattende demokratiske prosesser samtidig som kvinnenens særegne *stemme* som minoritet, eller relativ minoritet, blir ivaretatt. Dette nødvendige doble blikket krever en «dobbel strategi» hvor lovpålagt likestillingsstrategi ovenfra og en deltakerdemokratisk, klasseovergrepene medvirkning nedenfra møtes. Dette doble blikket på kjønn og klasse blir feministisk aksjonsforskning hvor ønsket er å bidra i demokratiserende

prosesser i tradisjonelle kvinne- og mannsyrker. Vi trekker på denne måten også tråden tilbake til 1970-tallets kvinnekamp og kvinnefrigjøring.

Fra individ til kollektiv

Vi ønsker å framheve aksjonsforskning som en interaktiv eller samskapt demokratiserende forskningsprosess (Svensson & Nielsen 2006; Gustavsen 2014) og at forskning som ikke ivaretar kjønnes ulike stilling, vanskelig kan kalles aksjonsforskning i denne forståelsen av begrepet (Gunnarson 2006; Vagle & Møller 2014). En feministisk kritikk av en felles praksis mellom forskere og deltakere er også at denne praksisen raskt hviler på en mannsdominert praksis dersom ikke det feministiske aspektet er inkludert og vektlagt eksplisitt. Det finnes ingen kjønnsnøytral praksis (Gunnarsson 2006; Maguire 2001).

Feministisk aksjonsforskning, hvor en på den ene siden produserer ny kunnskap med krav til akademisk standard og på den andre bidrar til mer demokratiske arbeidsplasser på tvers av kjønn og profesjon, må ha dette doble blikket. I tillegg må den gå utover den individuelle frigjøringen hver enkelt arbeidstaker måtte oppleve. Det betyr at ny praksis og ny kunnskap må institusjonaliseres slik at effektene spres fra individ til kollektiv og på den måten sikres for ettertiden.

I de to neste avsnittene vil vi si litt mer om kvinners situasjon og utviklingen fra 1970-tallet fram til i dag, før vi går inn i beskrivelsen av begrepene vi bruker når vi trekker ut vår empiri i dagens arbeidsliv.

Yrkesdeltakelse og segregering

Etter Island, har kvinner i Norge den høyeste yrkesdeltakelsen i OECD-området. Forskjellen mellom kvinners og menns yrkesdeltakelse er blant de minste i området, men Norge har blant de høyeste andelene kvinnetid og det mest kjønnsdelte arbeidsmarkedet blant de aktuelle landene. Dette kan framstå som likestillingens paradoks: Mange norske kvinner arbeider, men de arbeider relativt lite og i helt egne lommer av arbeidslivet. Arbeidsmarkedet er kjønnssegregert horisontalt mellom ulike yrker og bransjer og vertikalt mellom overordnede og underordnede stillinger/posisjoner. Det er en tendens til noe mindre vertikal segregering. Den horisontale segregeringen har derimot vært svakt økende, selv om det er noe mindre kvinnedominans innen de

offentlig dominerte omsorgsyrkene, men store private sektorer som håndverk og industri har blitt enda mer mannsdominerte (Holter, Svare & Egeland 2008). Innen den faglærte delen av arbeidslivet er de fleste retninger nærmest enkjønnede. I bilfag og elektrofag, som er to store mannsdominerte yrkesfaglige arbeidsområder, er andelen kvinner kun mellom tre og fire prosent. I helsearbeiderfaget er det omtrent motsatt. Arbeidet for bedre kjønnsbalanse og styrking av kvinners stilling i arbeidslivets forskjellige deler har en lang historie.

Likestilling

Kvinnens muligheter og rettigheter på arbeidsmarkedet uansett klasse, har gjennom tidene adskilt seg fra menns. På begynnelsen av 1900-tallet var det store diskusjoner innen den sosialistiske bevegelsen i Europa om hvorvidt kvinner skulle ha rett *til* arbeid eller frihet *fra* arbeid. Gjennom en omfattende likestillingspolitikk i Skandinavia har kvinner fått rett og mulighet til utdanning og yrkesdeltakelse i stort omfang. Prinsippene om likestilt adgang til lønnsarbeid og likestilte arbeidsvilkår er sentrale i likestillingslovgivningen i Norge. Kjønnsegregering i arbeidslivet skjer likevel både horisontalt og vertikalt. Det yrkesfaglige feltet er ett av områdene med størst horisontal kjønnsegregering i Norden (NOU 2012:15, 2012).

Når det gjelder den horisontale kjønnsegregeringen, har det vært to vesentlige debatter og satsningsområder angående kvinner i Norge de siste tiårene. Det ene har vært spørsmålet om økonomisk og sosial oppgradering av tradisjonelle kvinneyrker, spesielt innen helse- og omsorgssektoren. Det andre har vært satsning på at kvinner skal velge realfag og for eksempel ingeniørutdanning, det vi over omtalte som «mannefagsstrategien». Fagutdanning blir i utdanningsdebatten ofte utelatt, kanskje fordi det regnes som en del av grunnutdanningen. Likelønnskommisjonens innstilling fra 2008 inkluderte for eksempel ikke faglærte yrker i sitt arbeid, men henviste til Handlingsplan for likestilling i barnehager og grunnopplæring 2008 – 2010 (KUF 2008). I mange sammenhenger kan det se ut til at fagopplæring blir sett på som et grunnlag for videre utdanning, ikke som en verdsatt utdanning i seg selv. Det er likevel viktig å huske at Reform-94 ga all ungdom, både gutter og jenter, rett til tre års videregående utdanning etter grunnskolen, til sammen tretten års utdanning.

Fra 1970-tallet og et par tiår framover var den organiserte kvinnebevegelsen en sterk premissleverandør til offentlig likestillingspolitikk og bidro til grunnlaget for statsfeminismen. Kvinners rett til arbeid på alle nivåer var sentral, men den inkluderte i liten grad spørsmålet om det yrkesfaglige feltet innen tradisjonelt mannsdominerte fag; det var jo heller ikke mange kvinner der. De siste tiårene har på den ene siden vært preget av en mer borgerlig likestillingspolitikk med fokus på høyere utdanning og kvinners representasjon i ASA²-styret. På den andre siden har utviklingen vært preget av en sosialdemokratisk familiepolitikk med utbygging av barnehager og utvidelse av foreldrepermisjon, inkludert fedrekvoter. Den generelle familiepolitikken og utdanningspolitikken har vært klasseoverskridende og har gitt mange kvinner økt spillerom, men arbeiderklasseyrkene har kommet i skyggen.

I utredningen «Politikk for likestilling» (NOU 2012:15) framholdes to vesentlige områder for videreutvikling og styrking av partssamarbeid for reell økt likestilling for store grupper kvinner i Norge; redusert deltidsarbeid ved rett til heltid kan gi bedre kompetanse blant ansatte i helsesektoren³ og bedre kjønnsbalanse i hele det yrkesfaglige feltet. Dagens likestillingspolitiske spørsmål er hvordan dette kan gå fra ord til handling og bli et skarpt oppdrag hvor en i tråd med Berge og Ve (2000) går fra å konstatere sosialt eller biologisk kjønn til å nå et endringsperspektiv.

Interseksjonalitet

I de siste tiårene i forrige årtusen var det å håndtere en gynosentrisk likestilling, som framsnakker noe generelt kvinnelig og dermed tilslører forskjeller blant kvinner, et gnagende problem. Det er forskjeller mellom kvinner, forskjeller som forankres eller samspiller med andre kategorier som klasse, rase og seksualitet. Utfordringen er å finne det Egeland og Gressgård (2008) kaller en trygg havn for feminister som ikke ønsker å forankre endring – i vårt tilfelle feministisk aksjonsforskning for frigjøring og likestilling – i kjønnsessensialisme. For oss er det ikke avgjørende å avvise essensialisme i seg selv. Vi ønsker å tøye muligheter innen alle mulige rammer som begrenser arbeidet, i den tro at det er, slik Herbst (1993 b) sier, større slakk i systemene enn vi tror, også det

2 ASA = Allmennaksjeselskap, i praksis de store børsnoterte bedriftene.

3 Bl.a. ved en redusert andel ufaglærte, som i dag utfører 25 % av årsverkene.

kroppslige, og på den måten stå på for positiv endring. Kjønnssensjonalisme er begrensende og kan lett bli farlig idylliserende gynosentrisme for kvinner i mannsfag så vel som for kvinner i kvinnefag. Fra et begynnende, utydelig mangfoldsperspektiv har begrepet *interseksjonalitet* vokst fram som noe mer distinkt. Begrepet krediteres Moore (1994) i boken *A Passion for Difference*. For alle kvinner, forskeren så vel som fagarbeideren, er det snakk om en foroverlent selvrefleksjonsprosess som vektlegger en aktiv og livsbekreftende tilbivelse av erfaring. På en sensitiv og ansvarlig måte adderes ikke den ene kategorien med den andre. Den blir heller «en osteklokke» over forståelsen av den andre. Med andre ord blir det en figur-grunn-konstellasjon mellom kategoriene, i vårt tilfelle kjønn og klasse. Faren er ifølge Egeland og Gressgård (2008) at interseksjonalitet på denne måten reduseres til en etisk dimensjon, hvor det som gjør feminismen skarp og endringspotent, nemlig tilegnelse av makt, tapes av syne. Vi har intet svar på denne kritikken utover å være bevisst maktaspektet, i tråd med van Beinum (2000), Berge og Ves (2000) erfaring, omtalt innledningsvis. Til det hjelper vi oss med myndiggjøringsbegrepet på individnivå og ansvarlig autonomi på kollektivt nivå, begge inneholder en maktkomponent. Det interseksjonelle blikket bidrar således til en differensiering av den feministiske forståelsen – særlig i forhold til perspektivet som er opptatt av å beskrive eller telle biologisk kjønn. I våre arbeider veves klasse-spørsmålet og profesjonshierarkiet i det norske arbeidslivet sammen med kjønn. Aksjonsforskningens frigjøringsperspektiv kan slik sett tydeliggjøres og øke mulighetene for endring i maktstrukturene. Dette utgjør det doble blikket, og gjennom det trekker vi tråden fra arbeid med myndiggjøring og økt ansvarlig autonomi til demokrati.

I forskningsarbeidet betyr det å ha flere «baller i luften» samtidig, alternative handlinger for å kunne prøve dem ut i diskusjonene på arbeidsplassen, og å trykke på for å perforere og bryte grenser: Må lederen av refleksjonsgruppa på en arbeidsplass i eldreomsorgen være en sykepleier, eller holder det med en ildsjel, eller en pleier? Hvordan «løfter» vi synlighet fra individ til kollektiv? Vil skriftlighet i refleksjonsarbeidet være motstrøms for fagarbeideren som har aversjon mot skolsk læring? Og hvordan kan utviklingsarbeid gis tyngde ved å organisere forbindelser til linjeorganisasjonen? Dette er tanker i aksjonsforskerens hode, i tillegg har vi bevissthet om vår egen blinde flekk: hva mister vi når vi er jenter blant jenter, hvis vi tror vi er en av jentene, og hva glir forbi når vi ikke skjønner at «jeg som forsker» har makt som

kvinne blant kvinner? Hvor det å diskutere for å tørre å prøve, prøve, mestre, lære og endre blir det motiverende, det gode i arbeidet, det frigjørende og demokratiserende som utvikler faglig trygghet og yrkesstolthet. Denne siste setningen beskriver erfaring som gir kraft og vil kunne gjøre oppdraget skarpt. Vi vil illustrere dette tydeligere med eksempler i den empiriske delen av artikkelen som følger senere.

Krefter på individnivå, myndiggjøring

Den amerikanske organisasjonsforskeren og feministen Kanter (1977; 1990) har sett spesielt på kvinner som minoritet i mannsdominert industri og hvilke tiltak som er nødvendige for å øke andelen kvinner, i et bedriftsøkonomisk perspektiv. Hun vektlegger bedriftenes ledelsesansvar for å legge til rette for kvinner og for å forstå hvilke ulike roller kvinner kan bli fastlåst i, i et overveldende mannsdominert miljø. Kvinner som «bryter» seg inn på menns territorium i arbeidsorganisasjonene, opplever som regel å være en av svært få, sammen med veldig mange av en «annen type». Denne posisjonen som «merket» («token») og representant for en kategori, mer enn et uavhengig individ, er ifølge Kanter (1977; 1990) ofte bakgrunnen for de problemene som eventuelt står i veien for en inkluderende bedriftskultur for små minoriteter. Den merkede posisjonen oppmuntrer til sosial segregering og stereotypisering og påvirker atferden til både majoriteten og minoriteten (Vagle & Møller 2014). Som en del av en empowermentstrategi for ansatte kvinner framhever Kanter at det bør legges til rette for egne kvinnenettverk. Slike nettverk kan være grunnlag for en kollektiv stemme – som løfter blikket – og kan i tillegg gi økt selvforståelse og egenutvikling for den enkelte. Empowerment kan derfor også innenfor rammen av en bedriftskultur være første skritt til en videreutvikling til søkt myndiggjøring, som innebærer større grad av frigjøring og sosial fantasi utover etablerte rammer (Nielsen, Nielsen & Olsén 1999; Schwencke 2012; Vagle & Møller 2014), for den enkelte og grupper. Behovet for myndiggjøring gjelder i like stor grad kvinner i kvinne-dominerte arbeiderklasseyrker som ofte er del av et vertikalt kjønnsdelt arbeidsmarked. Kanters (1977) teorier er inspirerende, men den norske modellens trepartssamarbeid representerer en mer kollektivt orientert virkelighet hvor lov og avtaleverket aktivt tas i bruk for å sikre medinnflytelse, eksempelvis med pålegg om handlingsplaner for likestilling.

Krefter på kollektivt nivå, ansvarlig autonomi

På kollektivt nivå bruker den sosio-tekniske tradisjonen, som er utgangspunktet for vår aksjonsforskningsstrategi, begrepet ansvarlig autonomi. Herbst (1993A; 1993B) spesifiserer det til råderett og læring knyttet til arbeidsfellesskapets rammebetingelser, men begrenset til den daglige driften.

Grenseoppgangen mellom arbeidsfellesskapets myndighet og ledelsen gikk ved det strategiske ansvaret, som fremdeles var en lederoppgave (Herbst 1993a; 1993b). Det går derfor an å se for seg det feministiske perspektivet inndelt som myndiggjøring og selvledelse i forhold til egne arbeidsoppgaver på individnivå og som selvstyre i forhold til arbeidsfellesskapets autonomi på kollektivt nivå. Dette siste perspektivet, arbeidsfellesskap, det vil si de utførende – de varme hendene – med selvstyre og autonomi, betinger bevissthet om ulikhet i makt og derfor maktoverføring fra ledelse til kollektiv. I praksis og da særlig i kommunehelsetjenesten betyr det fra sykepleieren til helsefagarbeiderne. Hvor Herbst (1993 a) til forskjell fra andre som er opptatt av å se arbeidsorganisasjonen som et læringssystem, også tillegger kollektivet makt og myndighet til å bidra med å regulere arbeidets rammebetingelser.

Selv om tiden er overmoden for å bidra til et langt tettere forhold mellom feministisk forskning og aksjonsforskning, har spørsmålet om kollektivet og individet fortsatt en underliggende motsetning. I det yrkesfaglige feltet har dette ofte spilt seg ut som en kamp mellom likestilling og faglig utviklingsarbeid. På 1970- og 80-tallet var det av avgjørende betydning å utvikle egne begreper, teorier og modeller for feministisk forskning frigjort fra den mannlige normen. Selv om dette nå er endret, er det fortsatt et spørsmål om kvinnes stemme drukner i en felles stemme i det enkelte arbeidskollektivet eller i fagbevegelsen som helhet. Men klassespørsmålet vil alltid ha en helt annen karakter enn kjønn, etnisitet og seksuell legning, da det kan representere en hel fagforening eller andre mer omfattende grupper. Dersom klassekollektivet deles opp i en rekke enkeltgrupper i aksjonsforskningen, vil den felles stemmen pulveriseres og kollektivet individualiseres (Gunnarsson 2006). Det er her vi bruker dobbeltblikket, hvor vi benytter osteklokke-metaforen som himmelen vi hele tiden ser kjønn eller klasse i forhold til. Med det interseksjonelle blikket insisterer vi på å myndiggjøre med et kjønnsperspektiv: at kvinner i det yrkesfaglige feltet styrkes på sin måte, uten at vi på den måten underbygger kjønnsessensialisme, vi bryter (bare) grenser!

Empiri

Empirisk er det prosjektene fra feltarbeidene som er grunnlaget for våre avhandlinger (Amble 2012; Vagle & Møller 2014). Disse vil bli brukt som illustrasjon, case eller demonstrasjonseksperiment (Herbst 1993 a), for å vise hvordan vi har utøvd et dobbelt blikk i praksis. Våre arbeidere har innebygde motsetninger og sammenfallende forutsetninger hva gjelder kvinnedominerte så vel som mannsdominerte arbeidsorganisasjoner, men er begge innen det arbeiderklassesdominerte, yrkesfaglige feltet. Det ene i mannsdominert arbeid, det andre i kvinnedominert. Vi vil begynne med kvinnearbeidet, hvordan forskjeller blant kvinner underordner de kvinnene som er fagarbeidere og ufaglærte, men at et blikk for både klasse og kjønn kan brukes i utviklingsarbeidet. Det handler om å se kvinner blant kvinner.

Kvinner som relativ minoritet

Vi har kalt det teoretiske begrepet *interseksjonalitet* en form for «dobbelt blikk», hvor vi som aksjonsforskere må ha to tanker, to hensyn i hodet når vi deltar i aksjonsforskningsprosesser. Hvordan gjør vi det i praksis når kjønn er osteklokken over forståelse av klasse, eller motsatt i det neste eksemplet: når klasse blir osteklokken over forståelsen av kjønn? I det første eksemplet der klasse ses i ly av kjønn, dvs. at kvinner utgjør det store flertallet i arbeidsfellesskapet, men i de laveste lagene av profesjonshierarkiet, vil vi illustrere dobbeltblikket, slik det ble benyttet i et prosjekt i eldreomsorgen.

På bestilling fra Helsedirektorat⁴ skulle vi, to forskere fra Arbeidsforskningsinstituttet, sammen med grupper av ansatte utvikle et refleksjonsverktøy i form av en håndbok for mestring av krevende arbeid i eldreomsorgen. I vårt tilfelle var dette offentlig ansatte i kommunenes helsetjeneste, en tjeneste preget av et høyt innslag av ufaglærte, små deltidsstillinger og en lav andel sykepleiere. Dette er en tjeneste som på bakkeplanet i stor grad drives av helsefagarbeiderne, gjerne omtalt som «de varme hendene». Refleksjonsverktøyet er utviklet og prøvd ut i løpet av en periode på fem år, i ni kommuner, i 19 institusjoner. Verktøyet er evaluert av 30 refleksjonsgrupper, 54 fasilitatorer av refleksjonsgrupper og rundt 150 deltakere (Gjerberg & Amble 2011; Amble 2012). Tanken var at det vi utviklet skulle være en modell

4 Den gangen i 2005 Sosial- og helsedirektoratet.

for refleksjon og læring organisert og drevet av de ansatte selv: et såkalt lavterskeltilbud hvor kompetanse om mestringsstrategier skulle diskuteres og overføres mellom de ansatte i eget arbeidsfellesskap. Modellen i form av en ny refleksjonsrutine skulle bidra til ansvarlig autonomi og bli en ny arbeidsform tilpasset denne tjenesten. I forskningsprosjektet som er eksempel her, ble resultatet at vi utviklet en liten arbeidshåndbok, som fikk navnet *Hjerte hode hender – Et refleksjonsverktøy for mestring i pleie og omsorgstjenesten* (Amble & Gjerberg 2009)⁵.

I utgangspunktet startet vi forskere med en språklig bevissthet knyttet til å velge og bruke ordet «pleier». En pleier kan være en sykepleier, en hjelpepleier, en omsorgs- eller helsefagarbeider eller en pleiemedhjelper/assistent. I valget av begrepet «pleier» var intensjonen «å ikke-framheve» ved språklig å overse at denne typen kompetanseutvikling eller veiledning vanligvis ledes av sykepleiere (Tveiten 2008). Vi visste at en garvet medarbeider eller ildsjel med realkompetanse kunne være en god og relevant leder av refleksjon på arbeidsplassen. Derfor valgte vi å bruke ordet pleier; en pleier kunne lede refleksjonsarbeidet. Det var vårt utgangspunkt, å være bevisst med hensyn til å bruke ordet pleier. Dette hadde en klasseovergripende intensjon, å bygge ned barrierer mellom sykepleiere som overordnet helsefagarbeidere og assistenter.

I neste omgang møtte vi diskusjonene på arbeidsplassene med å foreslå å være to som ledet refleksjonsgruppene; om det var en god idé? Å være to var i forskernes sosio-tekniske tradisjon den minste dialogiske enheten, en enhet hvor en får felles erfaring og mulighet til å utvikle erfaringen ved å diskutere den, et såkalt oppgavefellesskap som utgangspunkt for forbedret kvalitet (Trist 1981). Fra vår side var dette en anbefaling. Samtidig hadde vi i bakhodet damers uvilje mot å være en monolittisk leder, og vi stilte oss spørsmålet om «ledelse i par» kunne være en kjønnet ledelsesform (Amble 2007). Å lede i par er for mange paradoksalt, en leder er jo nettopp den ene som tar ansvar for de mange. Vår praktiske og teoretiske erfaring var at dette i stor grad er en ledelsesform utviklet av menn. Samtidig var vi klar over at mange menn faktisk leder i en form for «par». Det vil si at de ofte har en uformell bakspiller, en sekretær, assistent eller partner som brukes som støttespiller og uvurderlig diskusjonspartner (Amble & Gjerberg 2009). Kunne det å formalisere denne arbeidsformen i ledelse passe for damer? Vår tanke var at det å være to er en

5 Arbeidshåndboka er gratis og fremdeles tilgjengelig på www.helsedirektoret.no.

måte å fordele press og stress i en hektisk hverdag på, samtidig som kanskje spesielt damer nyter og har glede av å dele ledelse med en annen. Denne delte lederformen var en viktig del av lavterskelinnretningen i det verktøyet vi utviklet.

Evalueringer viste at fasilitatorene i praksis hadde vært både sykepleiere og helsefagarbeidere/hjelpepleiere. Resultatene viste dessuten at de fleste gruppene valgte å starte med to som ledet refleksjonsgruppene sammen, mens noen få valgte å være to i en overgangsfase når en leder ble skiftet ut med en ny. Dette siste, å være to i en overgangsfase, ble gjort for å sikre opplæring og kontinuitet i refleksjonsarbeidet. I evalueringene fikk vi bekreftet at det å være to sammen ga diskusjonene vi var på jakt etter. Mange lederpar framhevet at de samsnakket både før og etter møter i refleksjonsgruppa, og at dette på sitt beste utviklet seg til det de omtalte som en form for «hånd i hanske»-samarbeid. Det vil si at denne måten å lede på ble en mestringsopplevelse som ga motivasjon og arbeidsglede når de fikk til dette sammen. «Hånd i hanske-formen» ble utdypet til å være avtalte roller dem imellom som hjalp dem i arbeidet med gruppene: *En* ledet diskusjonen, *en* tok tiden osv. Det var særlig to ting lederparene engstet seg for, at det skulle bli stille eller at gruppene skulle pludre og prate seg bort fra det de skulle reflektere over. Ved å forberede seg sammen, men også ved å fortelle gruppene om den interne rollefordelingen, hva som var den enes og den andres ansvar i refleksjonsprosessen, var det lettere å håndheve grenser. Det var lettere å kunne si høyt: «Hei damer, nå er vi på viddene, nå må vi holde oss til agendaen for møtet!» «Å bære stillhet» var en annen side det var lettere å takle sammen. Alle var enige om at det er viktig å kunne være stille når ting ble vanskelig, og ikke ødelegge refleksjoner ved å ta ordet og føre det videre for tidlig. Å være to og å være forberedt på stillhet gjorde at de lettere sto pausene ut. Dette hevet kvaliteten på refleksjonsarbeidet.

I dette eksemplet er det derfor samspillet mellom bevisstheten knyttet til ordet «pleier» og innspillet «ledelse i par» som illustrerer poenget om et dobbelt blikk i praksis. Det doble blikket som representerer en ordmessig operasjonalisering av interseksjonalitet i vår forskerpraksis. Å bruke ordet pleier og i praksis åpne opp for at alle kan lede refleksjon på egen arbeidsplass, vil i praksis si å overføre makt fra mellomledere, ofte sykepleiere, til «de varme hendene», de som står i første linjen og utfører det daglige omsorgsarbeidet overfor en bruker eller pasient. «Ledelse i par» blir eksemplet på den kjønns-spesifikke lederformen, i opposisjon til det tradisjonelle monolittiske

lederidealet. Ledelse i par har også i seg et demokratiserende element. Samtidig har vi løftet blikket fra individ til kollektiv ved å gjøre refleksjon til en gruppeprosess med faste medlemmer, men også til en arbeidsform når vi oppfordret til å beskrive refleksjonsrutinene i organisasjonens prosedyrer, noe som dessverre ikke alltid skjedde (Amble 2012).

Det yrkesfaglige feltet i Norge faller ofte mellom to stoler sett i et interseksjonelt perspektiv, både politisk og innen forskning. Klasseperspektivet vies generelt langt mindre oppmerksomhet enn for noen tiår tilbake, og kjønnspektivet rettes i stor grad mot kvinner i høyere utdanning, ledelse og politikk. For å etterstrebe aksjonsforskningens demokratiske og frigjørende intensjon har vi søkt å se hva dette medfører for kvinner innen det yrkesfaglige feltet. Nå har vi presentert et eksempel fra kvinnearbeidet, og vi vil fortsette med et eksempel fra typiske mannsyrker.

Kvinner som minoritet

Aksjonsforsknings- og utviklingsprosjektet «Jenter i bil og elektro» ble etablert i 2008 som et samarbeid mellom de fire partene Norsk Teknologi, EL & IT Forbundet, Norges Bilbransjeforbund (NBF), Fellesforbundet, Hovedorganisasjonenes Fellestiltak (HF) og Høgskolen i Oslo og Akershus. Fram til sluttkonferansen i 2013 arbeidet et titalls bedrifter i fire fylker sammen med sentrale og lokale hovedorganisasjoner, fylkesrepresentanter, kvinnenettverk og prosjektveiledere/forskere for å utvikle og dokumentere tiltak for å øke kjønnsbalansen og forbedre arbeidsmiljøet i de deltakende bedriftene og bransjene (Vagle & Møller 2015). Arbeidets omfang av ulike utviklingsarenaer og deltakergrupper innen det partsammensatte arbeidslivet gjorde det aktuelt å anvende aksjonsforskning. Videre var det konkrete innholdet knyttet til jenter som minoritet innen tradisjonelt mannsdominerte fagfelt, og både feministisk og minoritetsperspektiv var av avgjørende betydning for å sette arbeidet inn i nødvendige forståelsesrammer. Til tross for feminismens og aksjonsforskningens felles røtter, er disse tilnærmingene i liten grad sammenstilt i felles arbeider.

Som et partssammensatt aksjonsforskningsarbeid ble det etablert arbeidsgrupper i bedriftene som kartla vilkårene for kvinner i virksomhetene. Deretter utviklet vi lokale handlingsplaner for økt rekruttering og bedre ivaretagelse av kvinnelige lærlinger og fagarbeidere. Utarbeidelse og kontinuerlig evaluering av handlingsplanene ble det sentrale omdreiningspunktet for forsknings- og

utviklingsarbeidet. En viktig forutsetning var at partene, og ikke jentene, sto ansvarlig for iverksettelse av endringer. Dette kunne være fjerning av seksuelt sjikanerende bilder og skriverier eller forbedring av sanitærforhold. Den ene eller de få kvinnene i hver bedrift skulle ikke bære ansvaret for dette. Derimot forsøkte vi – sett fra en feministisk frigjøringsvinkel – fra starten av arbeidet å etablere egne fylkesvise tverrfaglige kvinnettverk. I første omgang framsto disse spede nettverkene som referansegrupper for arbeidsgruppene i bedriftene ved å bidra til å sette aktuelle spørsmål på dagsordenen. Etter hvert som nettverkene utviklet seg til mer selvstendige «organismer» med bl.a. digitale plattformer, framsto de som tilnærmet «maktfrie rom» uavhengig av partene eller andre organisasjoner. Nettverkene viste seg å bli det viktigste redskapet for å synliggjøre kjønnsblikket for jentene selv og omverdenen. I prosjektoppsummeringen sa kvinnene: «Før vi startet med nettverksarbeidet, hadde vi barrierer mot andre jenter når vi møtte dem på byggeplasser, hos grossistene eller på skolen. Det var som vi som minoritet ikke skulle stikke oss ekstra ut ved å hilse, prøve å bli kjent eller snakke med hverandre.»

For å styrke nettverksarbeidet etablerte vi egne kvinnekonferanser. Dette som en del av de årlige dialogkonferansene for alle deltakerorganisasjonene fra alle fylkene. I tillegg arrangerte vi egne samlinger med representanter fra kvinnettverkene mellom hver dialogkonferanse. Kvinnene selv omtalte nettverksarbeidet som en «mental styrketrening», og de utviklet gjennom dette lokale arbeidet og samlingene «en felles stemme» til partene i bedriftene, men også til offentligheten. Dette illustrerer det doble blikket, hvor kvinner blant kvinner – i kvinnefelleskapet – myndiggjøres og får en sterkere stemme i det daglige arbeidsfelleskapet.

Gjennom nettverkene kom kvinnene i vårt forskningsarbeid også, som Kanter beskriver det, «ut av skapet» som kvinner. I det daglige samarbeidet med fagbevegelsen ble flere mannlige tillitsvalgte, spesielt i EL & IT, engasjerte. Disse ble viktige pådrivere for endringer i bedriftene og støttespillere for nettverkene.

I slutfasen av forskningsarbeidet ble spørsmålet om nettverkens forankring og videre virksomhet vurdert. I forskningsprosessen hadde ulike samarbeidsordninger vært utprøvd eller forsøkt etablert, med enkelte bedrifter, enkelte fylkeskommuner og ikke minst med EL & IT Forbundet lokalt og sentralt. Kvinnene hadde både en kjønnsidentitet og en arbeidstakeridentitet, og dette «dobbeltskapet» synliggjorde tydelig at deres forankring lå i

fagbevegelsen. En av kvinnene uttrykte det slik: «Vi vil være en av jentene, men også en av gutta.» Tradisjonelt har de mannsdominerte fagforeningene hatt et androsentrisk ståsted og i liten grad vært i stand til å ivareta et dobbelt blikk. Da Grafisk forbund ble sammenslått med Fellesforbundet i 2006, ble deres interne kvinnenettverk sett som uønsket. Fagbevegelsens ønske om å forhindre fraksjonsvirksomhet har vært et hinder for særegne tiltak for kvinner i mannsdominerte forbund (Jensen 2003). EL & IT vedtok derimot på sitt landsstyremøte i 2012 blant annet: «Fagbevegelsen må ta ansvar for varig etablering og videreutvikling av nettverkene.» Aksjonsforskningen har i dette eksemplet bidratt til at deler av fagbevegelsens klasseperspektiv har inkludert kvinneperspektivet.

Resultat og diskusjon

Denne artikkelen er inspirert av et savn etter kritisk feministisk aksjonsforskning. Det vil si at sann demokratiserende forskning virkelig må kombinere hensyntaken til både klasse og kjønn. Når dette mangler, er det i dagens norske skole og arbeidsliv særlig det yrkesfaglige feltet som blir lidende. Manglende innsats overfor det norske kjønnssegregerte arbeidsmarkedet er et eksempel på dette. I artikkelen retter vi søkelyset mot begrepet interseksjonalitet og hvordan vi hjelper oss med dette abstrakte begrepet ved å operasjonalisere det, ved i praksis å bruke et dobbelt blikk, å være tvisynt.

Forskningsresultatene i våre prosjekter kan ikke telles opp i (økt) antall kvinner og menn i de ulike organisasjonene, i ledelsen eller i andre tellbare fora, men handler om endringsprosesser i kvinnedominert så vel som mannsdominert arbeid. Resultatet viser at frigjøringsperspektivet i tilnærmingen til kjønnsbegrepet er nært knyttet til aksjonsforskning. Frihetsfeminismen med sine røtter tilbake til både Simone de Beauvoirs og Hannah Arendts tenkning og virke, vektlegger to vesentlige aspekter som understøtter våre forskningsarbeider – det finnes ikke noen bestemt måte å være kvinne på, og hverdagslivet er det sentrale i menneskers liv. Dette har vært to viktige tråder i renningen i den ellers så mangfoldige veven som kvinnene har skapt i sine ulike funksjoner. Økt myndiggjøring på individnivå og ansvarlig autonomi i arbeidsfellesskapet i samspill med nettverk, fagforeninger og arbeidsorganisasjoner er et viktig resultat av frigjøringsperspektivet i vår feministiske aksjonsforskning.

Vår erfaring er at blick for grenser som begrenser, det vil si grenseregulering i et frigjørende perspektiv, det være seg å frigjøre seg fra kulturelle forventninger som gjelder både kjønn og klasse og lydhørhet overfor de forskjellige stemmene på arbeidsplassen, er nøkkelen til en aksjonsforskning som ivaretar det vi kaller «et dobbelt blick i aksjonsforskningspraksis». Dette ivaretar et dobbelt blick, interseksjonalitet, slik vi har valgt å operasjonaliseres det, og det arter seg som et samspill mellom et fenomen og en klangbunn som vi kalte osteklokke i tråd med Egeland og Gressgård (2008), men med maktperspektivet tydelig in mente.

Gjennom feministisk aksjonsforskning i det mannsdominerte yrkesfaglige arbeidslivet framstår kjønn «i ly av klasse» som en individuell dimensjon som igjen kan lede til en kollektiv bevegelse. Kvinnene er som individer ekstremt synlige, men forsøker som vist, som regel å bli mest mulig usynlige som kvinner i arbeidskollektivet. Gjennom nettverk i bedrift, fagforening eller lokalt på tvers av fag og yrker kan kvinnene opparbeide en kollektiv stemme inn i sine arbeidskollektiver og ut i samfunnet. – *Å være en av gutta, men også en av jentene.*

Endringer med hensyn til tilrettelegging for kvinner i androsentrisk arbeidsorganisasjoner forutsetter på denne måten at ikke bare aksjonsforskerne, men også partene i arbeidslivet utvikler «det doble blikket». «Her skal alle behandles likt» -tanken er utbredt hos ledere og tillitsvalgte, men også mange ansatte kvinner gir selv uttrykk for dette (Kanter 1977). Den grunnleggende likhetstanken, spesielt i fagbevegelsen, kan bli en hindring for å innføre tiltak for kvinnene.

I kvinne-dominert arbeid blir det annerledes. Klasse «i ly av kjønn» eller det å styrke de laveste nivåene i profesjonshierarkiet i den kommunale eldreomsorgen med et blick for kjønn i en enkjønnet virkelighet, krever følsomhet på en spesiell måte. Mens kvinner i mannsfag har guts og mer enn nok synlighet, har damer i damefag nederst i profesjonshierarkiet tonn av usynlighet å bakse med, slik vi har erfart det i våre prosjekter. I eksemplene har vi derfor gjennom språk og mestringsopplevelser søkt å styrke fagligheten på en kvinneønsket måte, uten å støte andre kvinner fra oss.

Skarpt oppdrag med potensial for endring

Et kritisk feministisk blick kan styrke aksjonsforskningens demokratiske og frigjørende dimensjon, men er avhengig av evnen til å arbeide med et dobbelt blick for å opprettholde sin legitimitet som demokratiserende.

Som konklusjon kan vi si at dobbeltblikket er interseksjonalitet i praksis. Det handler om et perspektiv som skal gi økt likeverd og demokratisering. Faren er at fokuset blir uskarpt; kjønn drukner i klasse, eller interseksjonalitet eller klassespørsmål blir pulverisert til individuelle løsninger (Egeland & Gressgård 2008; Gunnarsson 2006). Vårt bidrag til feministisk aksjonsforskning har vært et forsøk på å vise fram en balansegang, i to ulike yrkesfaglige felt, men med et felles tydelig blikk for kvinnes hverdagsliv kombinert med blikk for organisering og struktur i arbeidsorganisasjonene.

Litteratur

- Amble, N. (2012). *Mestring og organisering i arbeid med mennesker – Om bra arbeid for grepa damer*. Avhandling for dr.philos.-graden. Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse (IOT) NTNU. Trondheim: Norges Teknisk-Naturvitenskapelig Universitet.
- Amble, N. (2007). Samarbeid i par – om å spille hverandre gode. I: Brøgger, B. (red.), *Å tjene på samarbeid: medvirkning, partssamarbeid, bedriftsutvikling*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Amble, N. & Foss, L. (2005). Erfaring fra arbeid med kvinne- og kjønnsperspektivet i bedrifts- og organisasjonsutvikling. I Fossetøl K. og O. Eikeland (red.), *Nytt arbeidsliv – nye former for kunnskapsproduksjon* (s. 83–107). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. AFIs skriftserie no. 12.
- Amble, N. & Gjerberg, E. (2009). *Livspuslespillet. Partssammensatt prosjekt: Undersøkelse vedrørende balanse arbeid–familie, blant norske kvinner som arbeider som ledere*. Sluttrapport til oppdragsgiver: HSH, KS Bedrift, FAD, Spekter, Parat, YS, Unio, LO, Akademikerne og NHO.
- Amble, N. & Gjerberg, E. (2007, 2009). *Hjerte hode hender: Et refleksjonsverktøy for mestring i pleie- og omsorgstjenesten*. Oslo: Sosial- og helsedirektoratet.
- Amundsdotter, E. (2009). *Att framkalla och förändra ordningen* (Ph.d-avhandling). Luleå: Luleå Tekniska Universitet.
- Beauvoir, S. de. (1949/1970). *Det annet kjønn*. Oslo: Pax Forlag.
- Beinum, I.L. van. (2000). *Using the Lamp instead of Looking into the Mirror. Women and men in discussion about the relationship between men and women in the work place*. Dialogues on Work and Innovation, Vol. II. John Benjamins Publishing Co.
- Berge, B.M. & Ve, H. (2000). *Action research for gender equity*. Buckingham: Open University Press.
- Brekke, I. & Reisel, L. (2012). *Klasse og kjønn i et likestillingsperspektiv. En kunnskapsstatus*. Rapport nr. 6/2012. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

- Egeland, C. & Gressgård, R. (2008). Omsorg for «andre»: Feminisme, forskjell og ansvarlighet. *Tidsskrift for kjønnsforskning* 32(4), 40–59.
- Eikeland, O. (2006). The validity of action research – validity in action research. I K.A. Nielsen & L. Svensson (eds.), *Action research and interactive research* (pp. 193–240). Maastricht: Shaker Publishing.
- Eikeland, O. (2012). Action research and organisational learning: a Norwegian approach to doing action research in complex organisations. *Educational Action Research*, Vol. 20. doi: 10.1080/09650792.2012.676303.
- Ellingsæter, A.L., & Solheim, J. (2002). Makt - kjønn - arbeidsliv: Teoretiske landskap. I A.L. Ellingsæter og J. Solheim, *Den usynlige hånd*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Gjerberg, E. & Amble, N. (2011). *Refleksjon, handling og mestring. Et forsknings- og utviklingsprosjekt 2005–2011*. AFI-notat 2.
- Greenwood, D.J. & Levin, M. (2007). *Introduction to Action Research* (2. utg.). Los Angeles: SAGE Pub. Inc.
- Gunnarsson, E. (2006). The Snake and The Apple in The Common Paradise – Challenging the balance between surface and depth in qualifying action research and feminist research on a common arena. I: K. Aagaard Nielsen & L. Svensson (eds.), *Action and interactive research: beyond practice and theory* (pp. 117–142). Maastricht: Shaker.
- Gustavsen, B., Qvale, T., Sørensen, B.A., Midtbø, M. & Engelstad, P.H. (2010). *Innovasjonssamarbeid mellom bedrifter og forskning – den norske modellen*. Oslo: Gyldendal Arbeidsliv.
- Gustavsen, B. (2001). Theory & practice: the mediating discourse. I P. Reason & H. Bradbury (red.), *The SAGE Handbook of Action Research*, 17–27. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: SAGE Publications Ltd.
- Gustavsen, B. (2014) *Social impact and the justification of action research knowledge*. <http://arj.sagepub.com/content/early/2014/05/11/1476750314534455>
- Herbst, D. (P.G.) (1993 a). A Learning organization in Practice. I E. Trist & H. Murray (red.), *The Social Engagement of Social Science. A Tavistock Anthology*. Assistant Editor: B. Trist. *Volume II: The Socio-Technical Perspective*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press. [Excerpted from P.G. Herbst: Socio-technical Design: Strategies in Multi-disciplinary Research. London: Tavistock Publications, 1974.]
- Herbst, D. (P.G.) (1993 b). Designing with Minimal Critical Specifications. In E. Trist and H. Murray (red.), *The Social Engagement of Social Science. A Tavistock Anthology*. Assistant Editor: B. Trist. *Volume II: The Socio-Technical Perspective*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press. [Excerpted from P.G. Herbst: Socio-technical Design: Strategies in Multi-disciplinary Research. London: Tavistock Publications, 1974.]
- Hiim, H. (2010) *Pedagogisk aksjonsforskning: tilnærminger, eksempler og kunnskapsfilosofisk grunnlag*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Holter, Ø.G., Svare, H. & Egeland, C. (2008). *Likestilling og livskvalitet 2007* (Vol. 1/2008). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

- Holter, Ø.G. (2008). Gender and Action Research. In A.M. Berg & O. Eikeland (eds.) *Labour, Education & Society* (Vol. 9). Frankfurt am Main: International Verlag der Wissenschaften.
- Jensen, S. (2003). Kvinneorganisering på tvers. *Kvinner på tvers 10 år, Jubileumshefte, 1*.
- Kanter, R.M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kanter, R.M. (1990). *When giants learn to dance*. New York: Simon & Schuster.
- KUF (2008). *Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnskole 2008–2010*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Maguire, P. (2001). Uneven ground: Feminisms and Action Research. In P. Reason & H. Bradbury (eds.), *The SAGE Handbook of Action Research* (pp. 59–70). Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: SAGE Publications Ltd.
- Marshall, J. (2001). Self-reflective Inquiry Practices. In P. Reason & H. Bradbury (eds.), *The SAGE Handbook of Action Research* (pp. 433–439). Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: SAGE Publications Ltd.
- Moore H.L. (1994). *A Passion for Difference: Essays in Anthropology and Gender*. Cambridge: Polity press.
- Nielsen, B.S., Nielsen, K.A. & Olsén, P. (1999). *Demokrati som læreprosess: Industri og Lykke: Et år med Dynspringeren*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag.
- Nielsen, K.A. (2004). Aktionsforskningens videnskapsteori. In L. Fuglesang & P.B. Olsen (red.), *Videnskapsteori i samfundsvidenskapene – på tværs af fagkulturer og paradigmer* (pp. 517–546). Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag.
- Nielsen, K.A. & Svensson, L. (2006). Methodologies in Action Research. *Action Research and Critical Theory*. In K. Aagaard Nielsen og L. Svensson (eds.), *Action Research and Interactive Research* (pp. 13–45). Maastricht: Shaker Publishing.
- NOU, Norges offentlige utredninger (2012:15). *Politikk for likestilling*. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- Pålshaugen, Ø. (1991). *Som sagt så gjort? språket som virkemiddel i organisasjonsutvikling og aksjonsforskning*. Oslo: Novus.
- Reason P. & Bradbury, H. (2001). Introduction. In P. Reason & H. Bradbury (red.), *Handbook of Action Research* (pp. 1–15). Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: SAGE Publications Ltd.
- Schwencke, E. (2012). *Fra utviklingsarbeid til god aksjonsforskning*. Paper presented at the Aksjonsforskningskonferanse, Roskilde Universitet.
- Svensson, L. (2002). Bakgrund och utgångspunkter. I L. Svensson, G. Brulin, P.-E. Ellström & Ö. Widegren (red.), *Interaktiv forskning – för utveckling av teori och praktik*. Arbetsliv i omvandling 2002:7. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Svensson, L. & Nielsen K.A. (2006) Introduction and Background. In K.A. Nielsen & L. Svensson (red.), *Action and interactive research: beyond practice and theory* (pp. 1–12). Maastricht: Shaker.
- Trist, E.L., & Bamforth, K.W. (1951). *Some social and psychological consequences of the longwall method of coal-getting*. *Human Relations*, 4(1), 3–38. London: Tavistock.

- Trist, E. (1981). The evolution of socio-technical systems, a conceptual framework and an action research program. Occasional paper No. 2 June: Ontario Ministry of Labour/ Ontario Quality of Working Life Centre.
- Tveiten, S. (2008). *Veiledning: mer enn ord*. ISBN: 9788245007374. Fagbokforlaget.
- Vagle, I. & Møller, E. (2014). *Kjønn på dagsordenen gjennom to- tre- og firepartssamarbeid i det yrkesfaglige feltet*. Ph.d. avhandling. Roskilde: Roskilde Universitet.