På vej mod Epx – hvilke ledelses-traditioner kommer til at sætte normen?

af **Hanne Fie Rasmussen**

Hvem skal stå i spidsen, når gymnasiets rektor og erhvervsskolens direktør skal lede den samme uddannelse? Med epx rykker to ungdomsuddannelsestraditioner, der i mange år har levet adskilte liv, tættere sammen. De adskiller sig ikke kun ved uddannelser og fagligheder, men også ved forestillinger om ledelse, organisering og legitim autoritet.

Epx er planlagt indført på landsplan fra 2030, og en delaftale om et nyt uddannelses- og institutionslandskab (Børne- og Undervisningsministeriet, 2025a, 2025b) peger mod øget organisatorisk integration på tværs af sektorer. Glæsner m.fl. (2026a) viser, at rammerne tilrettelægger for færre og større enheder, og at epx formentlig især vil blive huset i store multiinstitutioner. Debatten har derfor med god grund kredset om spørgsmålene om, hvor mange elever der skal til for at sikre bæredygtige institutioner, og hvor uddannelsen skal ligge (Glæsner m.fl., 2026a, 2026b). Men bag de spørgsmål ligger spørgsmålet om, hvilken ledelsestradition der kommer til at sætte normen, når institutionerne rykker sammen. Det afgøres hverken af størrelse eller placering. Det gør epx til et omfattende socialt eksperiment og et krævende ledelsesarbejde, uanset hvordan de organisatoriske rammer ender med at se ud.

Min pointe er, at epx både er en ny uddannelse og et led i en længere bevægelse, hvor almene og erhvervsrettede ungdomsuddannelser i Europa har nærmet sig hinanden (Ümarik, Unt og Roosmaa, 2026). I Danmark er der stadig to regelsæt og to ledelsestraditioner, men de griber i stigende grad

Personboks

Hanne Fie Rasmussen, ph.d., adjunkt ved Center for Gymnasie- og Erhvervsuddannelsesforskning på Syddansk Universitet. Forsker i organisering og ledelse af gymnasier med særligt fokus på hybriditet i ungdomsuddannelserne og underviser på masteruddannelsen i gymnasiepædagogik, ledelseslinjen.

ind i hinanden. Derfor flytter jeg i denne artikel blikket mod dem, der leder landets ungdomsuddannelser: Hvem er de, hvilke traditioner hviler deres ledelse på, og hvad kendetegner ledelsesstrukturen på de uddannelser, der hidtil har været reguleret af hhv. erhvervsuddannelsesloven og gymnasieloven? Artiklen formidler hovedpointer fra min kortlægning af 1.088 formelle ledere på 201 danske institutioner, publiceret i Leadership and Policy in Schools (Rasmussen, 2026a; se *https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15700763.2026.2707563*), og peger på, hvad den kan betyde for kommende epx-ledelser.

Epx er et nyt skridt i en længere bevægelse

Grænsen mellem almene og erhvervsrettede ungdomsuddannelser har længe været under opblødning, fordi reformer har gjort kvalifikationer, læreplaner og institutionelle ordninger hybride på tværs af sporene (Powell & Solga, 2010; Graf & Marques, 2022). Bevægelsen går i to retninger: Modeller og standarder fra erhvervsuddannelserne breder sig til de almene uddannelser (*VET-ificering*[1]), mens akademiske kvalifikationer og progressionskrav breder sig til erhvervsuddannelserne (*akademisering*).

Danmark har traditionelt haft et segmenteret system, hvor gymnasier og erhvervsskoler har fungeret side om side under hvert sit regelsæt og hver sin professionelle tradition (Rasmussen, 2026a; Bøje & Frederiksen, 2021). Men grænsen er blevet mere porøs. Gymnasiet er gået fra at være en elitær institution til en vej for de mange, og undervejs er erhvervsrettede programmer som hhx, htx og senest eux kommet til. Eux, der siden 2014 har kombineret en erhvervsuddannelse med en gymnasial eksamen, er nok den mest tydelige forløber for den hybridisering, som epx-reformen nu skaber rammer for (Rasmussen, 2026b). Begge sektorer har samtidig flyttet sig. Erhvervsuddannelserne er blevet mere uddannelsesfaglige, med større vægt på didaktik, trivsel og dokumentation (Rasmussen, 2026b), mens gymnasiet har taget ansvar for opgaver, der før var erhvervsuddannelsernes, som arbejdsmarkedsorientering, overgangsarbejde og systematisk organisatorisk styring (Rasmussen, 2026a).

Epx er derfor ikke slutningen på dualiteten mellem de to traditioner, men en transformation af den: Traditionerne mødes i stigende grad på institutionsniveau, mens de fortsat opererer med forskellige styringslogikker og forestillinger om legitim ledelse (Rasmussen, 2026a). I den proces bliver ledelse en central formidlende arena, hvor reformlogikker oversættes til organisatorisk praksis. Det er den spænding, kommende epx-ledelser skal lede i.

Stadig to regelsæt og to traditioner

Da kortlægningen blev gennemført, var ungdomsuddannelsessystemet formelt set stadig tosporet, og det er det fortsat. Gymnasier reguleres af loven om institutioner for

1 VET står for Vocational Education and Training, på dansk erhvervsrettet uddannelse.

almengymnasiale uddannelser, erhvervsskoler af loven om institutioner for erhvervsrettet uddannelse (LBK 146, 2024; LBK 145, 2024), og institutioner, der udbyder begge dele, hører under begge. Lederens grundlæggende ansvar er det samme, nemlig at sikre lovlighed, pædagogisk forsvarlig undervisning og drift inden for bestyrelsens budget. Men reglerne for, hvem der kan lede, og hvem der sidder i bestyrelsen, er forskellige. Loven om institutioner for almengymnasiale uddannelser fastslår, at et gymnasium skal ledes af en rektor, eller at rektors beføjelser skal være overført til en leder, der udøver dem, og at lederen skal have undervisningskompetence i mindst ét gymnasialt fag. På erhvervsskolerne findes intet tilsvarende krav. Begge regimer har bestyrelser med eksternt flertal, men gymnasiernes medlemmer udpeges personligt ud fra uddannelsesfaglig indsigt, mens arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer skal være ligeligt repræsenteret på erhvervsskolerne. Ingen af de to regelsæt kræver lederuddannelse (Rasmussen, 2026a).

Gymnasiets ledelsestradition er knyttet til lærerprofessionen. Ledere er traditionelt blevet rekrutteret blandt fastansatte lærere (Bøje & Frederiksen, 2021; Frederiksen & Bøje, 2024), og legitimiteten hviler på faglig anerkendelse og fagfaglig ekspertise, den såkaldte *primus inter pares*-model, den første blandt ligemænd (Jacobsen & Buch, 2016). Den hænger sammen med nordiske traditioner, hvor ledere forventes at lede sammen med lærerne snarere end over dem (Moos m.fl., 2004), og med en didaktisk tradition, hvor uddannelse forstås som en normativ bestræbelse på dannelse snarere end umiddelbar anvendelighed (Hopmann, 2007).

Erhvervsuddannelserne har en anden historie. De har rod i lav- og mesterlæretraditionen og blev med lærlingeloven af 1956 organiseret i et samarbejde, hvor arbejdsgivere og fagforeninger har afgørende indflydelse på uddannelser og praktikpladser (Seidler-Cort, 2025). Ledere skal derfor balancere statslige prioriteter, arbejdsmarkedets krav og interessenters forventninger (Busemeyer & Trampusch, 2012), og legitimiteten er mere fordelt mellem pædagogisk indsigt, organisationsledelse, erhvervsfaglig ekspertise og eksternt samarbejde.

Pointen er hverken, at den ene tradition er bedre end den anden, eller at alle ledere passer ind i skemaet. Mange gymnasier er komplekse organisationer, og mange erhvervsskoleledere har stærke pædagogiske profiler. Men skellet hjælper med at forstå kortlægningens mønstre. De to sektorer uddanner ikke blot forskelligt. De organiserer og legitimerer også ledelse forskelligt, og det er de forskelle, der skal mødes i epx.

Hvem leder ungdomsuddannelserne?

Kortlægningen omfatter 201 institutioner, der udbyder gymnasiale uddannelser, erhvervsuddannelser eller begge dele, med i alt 1.088 formelle ledere, 260.121 elever og 34.522 ansatte (Rasmussen, 2026a). Institutionerne er identificeret via UG.dk, og deres organisationsdiagrammer, ledelsessider og medarbejderprofiler er gennemgået mellem november 2024 og april 2025. For hver leder er titel, uddannelsesbaggrund, køn og anciennitet registreret, når oplysningerne var offentligt tilgængelige og entydige.

Institutionerne er inddelt i gymnasier, erhvervsskoler og hybride institutioner, der udbyder begge typer uddannelse. Kortlægningen medtager formelle ledere med ansvar for uddannelser, personale eller organisatoriske enheder, men ikke koordinatorer, teamledere og projektledere uden personale- eller budgetansvar.

Fire forbehold er vigtige. Kortlægningen viser formelle positioner, ikke hvordan ledelse udøves. Den bygger på offentligt tilgængelige oplysninger, der varierer i omfang og detaljeringsgrad. Materialet er indsamlet i 2024-2025, før institutionerne begyndte at omlægge sig til epx. Og i de største multiinstitutioner kan enkelte mellemledelseslag være svære at identificere entydigt. Tallene er et øjebliksbillede af den formelle ledelse på tærsklen til epx.

Tabel 1. Udvalgte nøgletal fra kortlægningen (Rasmussen, 2026a)

	Gymnasier	Erhvervsskoler	Hybride
Institutioner	123	60	18
Formelle ledere i alt	490	464	134
Elever pr. institution (gennemsnit)	ca. 740	ca. 2.290	ca. 1.780
Krav om undervisningskompetence hos lederen	Ja	Nej	Ja for rektorbeføjelser.
Topleders titel	Rektor, næsten uden undtagelse	Direktør m.fl.	Blandet.

Tre fund

Tre fund er særligt relevante for epx.

1. Gymnasier har få ledere, erhvervsskoler mange

Gymnasierne har 490 formelle ledere fordelt på 123 institutioner: typisk en rektor, en vicerektor og en mindre gruppe pædagogiske ledere. Gennemsnittet er knap fire, og variationen er lille. Erhvervsskolerne er kun 60, men har næsten lige så mange formelle ledere, 464. Gennemsnittet er 7,7, ledelsesteams på 10-20 personer er almindelige, og de største organisationer har 30-40 formelle lederroller. Forskellen kalder jeg *ledelsestæthed*: antallet af formelle ledere i forhold til organisationens opgaver og kompleksitet. Den hænger mindre sammen med elevtal end med antallet af uddannelser, geografisk spredning og relationer til virksomheder og arbejdsmarked. Det svarer til forskning, der viser, at flere ledelseslag typisk opstår som svar på styringsbetingelser og organisatorisk kompleksitet (Raae, 2011; Ragnarsdóttir, 2023).

2. Hybride institutioner ligner erhvervsskolerne

De institutioner, der allerede udbyder både gymnasiale og erhvervsrettede uddannelser, har i gennemsnit 7,4 ledere og ligner dermed erhvervsskolerne mere end gymnasierne. Samtidig varierer de mere internt end begge de andre typer. Medianen er fem, men

nogle få har meget omfattende ledelser. Det tyder på, at hybriditet i sig selv, og ikke størrelse alene, skaber organisatorisk kompleksitet og behov for flere ledelseslag, mere specialisering og mere koordination. Man kan læse det som en ledelsesmæssig pendant til den bevægelse, der er beskrevet ovenfor. Pointen bliver, at hvor gymnasiale og erhvervsrettede uddannelser allerede er samlet, ligner ledelsesarkitekturen erhvervsskolernes mere end det klassiske gymnasiums.

3. Lederprofilerne er forskellige

På gymnasierne er toplederen næsten altid rektor, og ledergruppen rekrutteres typisk blandt akademisk uddannede med erfaring fra undervisning. På erhvervsskolerne er billedet mere sammensat: direktører, forstandere og uddannelseschefer med baggrunde fra erhvervsøkonomi og statskundskab over ingeniørfag til professions- og erhvervsuddannelser, ofte med lederuddannelser som MBA eller master. Legitimiteten er dermed knyttet til undervisningserfaring og didaktisk ekspertise på gymnasierne, men fordelt mellem pædagogisk indsigt, organisationsledelse, erhvervsfaglig ekspertise og samarbejde med arbejdsmarkedets parter på erhvervsskolerne.

Kønsmønstret følger kun delvist skellet mellem de to traditioner. Samlet er 45 procent af lederne kvinder, og andelen er næsten den samme på gymnasier, erhvervsskoler og hybride institutioner (43-46 procent). Forskellen ligger i rollerne; jo tættere på toppen og de udadvendte opgaver, desto flere mænd. Blandt rektorer og skoleledere er 42-49 procent kvinder, men direktørstillinger, som næsten kun findes på erhvervsskoler og hybride institutioner, er klart mandsdominerede. Kvinderne besidder 13 af 50 direktørstillinger på erhvervsskolerne og 1 af 8 på de hybride institutioner. Blandt de pædagogiske ledere er billedet omvendt, med 53 procent kvinder på både gymnasier og erhvervsskoler. På de hybride institutioner er andelen 44 procent, men her er teamledere og programkoordinatorer ikke talt med, så tallet siger mindre om det pædagogiske lederlag. Fordelingen svarer til tidligere fund om, at kvinder oftere findes i pædagogiske og stabsrettede lederroller, og mænd i strategiske og udadvendte roller (Abrahamsen & Hjort, 2016; Frederiksen & Bøje, 2024). Hvis de hybride epx-institutioner arver rollefordelingen fra begge sider uden at stille spørgsmål til den, kan mønstret blive gentaget. Den fulde fordeling findes i tabel 5 i Rasmussen (2026a).

Tre veje til epx og tre ledelsesudfordringer

Epx kommer til at bo i mindst tre slags organisatoriske konstellationer. Kortlægningen kan ikke sige, hvordan de fungerer. Men den peger på, hvilke ledelsesspørgsmål hver af dem rejser.

Gymnasiet som epx-skole

Når et alment gymnasium udbyder epx, fortsætter ledelsen formelt i den gymnasiale tradition. Rektor har undervisningskompetence, og ledelsesteamet er kompakt. Men epx skal undervises af både folkeskolelærere, gymnasielærere og erhvervs- og professionsudøvere (Qvortrup & Piekut, 2026), og *primus inter pares* forudsætter en fælles faglig grund (Jacobsen & Buch, 2016), som ikke længere er givet. En leder kan

opleves som kollega for nogle og som forvalter for andre, og lederes baggrund præger, hvordan en reform fortolkes (Bøje & Frederiksen, 2021). Rekrutteringsmønstre, hvor ledere følger internaliserede karriereveje (Frederiksen & Bøje, 2024), og kompakte teams, der er sårbare ved lederskifte (Hermansson, 2025), gør det vanskeligt at hente erhvervsfaglig indsigt ind i ledelsen. Sammensætningen af ledelsesteamet bliver derfor et strategisk spørgsmål snarere end et personalespørgsmål.

Fusion til byskole eller områdeskole

Nogle steder kan processen føre til fusion. Her bliver ledelsen hybrid i kortlægningens forstand, og de eksisterende hybride institutioner har en ledelsestæthed som erhvervsskolernes, 7,4 mod knap fire. Flere lag kan både åbne for lokalt tilpassede ledelsesformer og skabe intern fragmentering og konkurrerende prioriteringer (Ragnarsdóttir, 2023), og erhvervsskolernes uddannelsesledere, tættest på lærere og elever, oplever allerede mindst tid, lavest tillid i ledergruppen og lille inddragelse i beslutninger (Olesen m.fl., 2026). Samtidig skal gymnasiets krav om en rektor, eller en leder med rektors beføjelser, måske fortsat kunne opfyldes. Spørgsmålet om, hvor beføjelserne ligger, bliver dermed også et spørgsmål om, hvem der repræsenterer gymnasiet i den nye organisation.

Samarbejde mellem selvstændige institutioner

En tredje vej er samarbejde uden fusion. Her mødes traditionerne ikke i én ledelse, men mellem ledelser, hvor hver institution bringer sit eget regelsæt, sin egen bestyrelsessammensætning og sin egen ledelsesarkitektur. Ledelse bliver koordinering uden hierarki, og hybriditet bliver et relationelt arbejde snarere end en organisationsform. Kortlægningen siger ikke noget om denne type, men den viser, hvilke forskelle der skal bygges bro over.

Diskussion: Når ledelsestraditioner skal forbindes

Epx kan med fordel forstås som et hybridiseringsprojekt. Med afsæt i Bruno Latour er en hybrid ikke en blanding, hvor forskelle opløses. Den opstår, når forskellige elementer forbindes, uden at de mister deres oprindelse (Latour, 1993). Hybriditet handler derfor ikke om at gøre uddannelser ens, men om at skabe forbindelser mellem forskellige faglige, organisatoriske og kulturelle traditioner. En fælles bygning, en fælles organisation eller en fælles uddannelsestitel gør ikke i sig selv institutionen hybrid. Det gør det efterfølgende arbejde med at forbinde forskellige forståelser af faglighed, uddannelse og ledelse. Tre spørgsmål bliver centrale.

Hvilken tradition bliver den fælles normalform?

Når traditioner mødes, er der risiko for, at én logik kommer til at definere det fælles, mens andre fremstår som afvigelser eller tilføjelser. Pache m.fl. (2024) viser for bestyrelser i hybride organisationer, at man kan modvirke det med strukturer, der sikrer, at flere logikker er repræsenteret, og med relationelle processer, der muliggør dialog. I forhold til den dobbelte bevægelse kan epx komme til at blive defineret af den ene side, enten som en akademisk uddannelse med praktiske indslag, eller som

en erhvervsuddannelse med en gymnasial overbygning. Gymnasiets tradition har indtil nu været forankret i reglerne for rektorfunktionen, mens de eksisterende hybride institutioners ledelsesarkitektur ligner erhvervsskolernes. Spørgsmålet er, hvilken af dem der kommer til at definere organisationens praksis, beslutninger og selvforståelse.

Hvem anerkendes som legitim leder?

De hidtidige regelsæt fastlægger, hvem der kan stå i toppen, men ikke hvilke erfaringer og kompetencer der tillægges værdi i det daglige ledelsesarbejde. Hybrid professionalisme indebærer, at ledere navigerer mellem professionelle, ledelsesmæssige og organisatoriske logikker (Noordegraaf, 2015). Når legitimiteten i den ene tradition hviler på undervisningserfaring og i den anden på organisationsledelse og erhvervsfaglig ekspertise, bliver spørgsmålet, hvordan de to anerkendes side om side, og hvem der opleves som gæst.

Hvor skabes hybriditeten?

Hybride organisationer udvikler typisk flere ledelseslag og højere ledelsestæthed, og reformer omsættes og fortolkes i lagene mellem ledelse og undervisning (Raae, 2021; Ragnarsdóttir, 2023). Hvis epx skal udvikle nye praksisser frem for blot at samle eksisterende uddannelser i én organisation, vil en stor del af hybridiseringsarbejdet derfor sandsynligvis foregå hos uddannelsesledere, teamkoordinatorer og andre, der forbinder faglige miljøer og logikker. Kortlægningen siger noget om strukturer og profiler. Næste skridt er at undersøge, hvordan de omsættes til praksis, især i mellemlederlaget.

Afslutning

Epx er en ny uddannelse, men også et led i en længere bevægelse, hvor gymnasiale og erhvervsrettede uddannelser griber ind i hinanden. Kortlægningen viser, at der stadig er to regelsæt og to ledelsestraditioner med hver sin ledelsesarkitektur, hver sine lederprofiler og hver sin forståelse af legitim ledelse, og at de institutioner, der allerede forener begge, ligner erhvervsskolerne mere end gymnasierne. Reglerne fastlægger toppen af gymnasiets ledelse, men ikke ledelsen under toppen, og det er dér, mødet mellem traditionerne især vil udspille sig.

Spørgsmålene er bedst at stille tidligt, og de afhænger af, hvilken vej man er på. **Hvis gymnasiet skal være epx-skole:** Hvilke legitimitetskilder mangler i ledelsesteamet? **Hvis I overvejer fusion:** Hvem er rektor, eller hvem overføres rektors beføjelser til, og hvilken ledelsestæthed ønsker I? **Hvis I samarbejder på tværs:** Hvordan leder I uden fælles hierarki, og hvis bestyrelse beslutter hvad? Epx er ikke blot et spørgsmål om at bringe uddannelser sammen. Det er også et spørgsmål om at bringe ledelsestraditioner sammen. Hvordan det lykkes, ved vi endnu ikke. Netop derfor er det værd at interessere sig for det allerede nu.

Litteratur:

Abrahamsen, M. & Hjort, K. (2016). Backwards in high heels: Gender and career in Danish upper secondary school management. *Journal of Public Administration and Governance*, 6(1), 104-118.

Busemeyer, M. R. & Trampusch, C. (2012). *The political economy of collective skill formation*. Oxford University Press.

Bøje, J. D. & Frederiksen, L. F. (2021). Leaders of the profession and professional leaders: School leaders making sense of themselves and their jobs. *International Journal of Leadership in Education*, 24(3), 291-312.

Børne- og Undervisningsministeriet (2025a). En ny erhvervs- og professionsrettet gymnasieuddannelse (epx-reform). Aftaletekst.

Børne- og Undervisningsministeriet (2025b). Udmøntning af epx-aftalen: 1. delaftale om etablering af et nyt uddannelses- og institutionslandskab på ungdoms- og voksenuddannelsesområdet. Aftaletekst.

Frederiksen, L. F. & Bøje, J. D. (2024). At blive rektor i gymnasiet: – når arv og arving finder hinanden. *Tidsskrift for Professionsstudier*, 19(37), 30-41.

Glæsner, N., Johansen, T. P., Jørgensen, K.-H. & Raae, P. H. (2026a). Styring og strategi: Epx-processen og ledernes handlerum. *Gymnasieforskning*, oktober 2026.

Glæsner, N., Johansen, T. P., Jørgensen, K.-H. & Raae, P. H. (2026b). Mod uddannelseskoncerner? *Gymnasieforskning*, november 2026.

Graf, L. & Marques, M. (2022). Towards a European model of collective skill formation? Analysing the European Alliance for apprenticeships. *Journal of Education Policy*, 38(4), 665-685.

Hermansson, C. (2025). Middle leaders and school improvement work in light of principal turnover. *Educational Management Administration and Leadership*.

Hopmann, S. (2007). Restrained teaching: The common core of Didaktik. *European Educational Research Journal*, 6(2), 109-124.

Jacobsen, A. J. & Buch, A. (2016). Primus inter pares – paradokser, deadlocks og omveje i gymnasieledelse. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 18(3), 47-63.

Latour, B. (1993). *We have never been modern*. Harvard University Press.

LBK 145 (2024). Bekendtgørelse af lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse. Retsinformation.

LBK 146 (2024). Bekendtgørelse af lov om institutioner for almengymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse m.v. Retsinformation.

Moos, L., Möller, J. & Johansson, O. (2004). A Scandinavian perspective on educational leadership. *The Educational Forum*, 68(3), 200-210.

Noordegraaf, M. (2015). Hybrid professionalism and beyond: New forms of public professionalism in changing organizational and societal contexts. *Journal of Professions and Organization*, 2(2), 187-206.

Olesen, K. G., Hjermov, P., Hermansen, J., Thomassen, A. O., Rohwedder, A. & Frimann, S. (2026). *Ledelse i erhvervsuddannelserne. Analyse baseret på survey og interview med erhvervsuddannelsesledere*. CEVEU.

Pache, A.-C., Battilana, J. & Spencer, C. (2024). An integrative model of hybrid governance: The role of boards in helping sustain organizational hybridity. *Academy of Management Journal*, 67(2), 437-467.

Powell, J. W. & Solga, H. (2010). Analyzing the nexus of higher education and vocational training in Europe: A comparative-institutional framework. *Studies in Higher Education*, 35(6), 705-721.

Qvortrup, A. & Piekut, A. (2026). Mod en praksisfunderet didaktik for epx-uddannelsen. *Gymnasieforskning*, marts 2026.

Raae, P. H. (2011). Principals think organisation: Dilemmas in the management of today's education. I T. Townsend & J. MacBeath (red.), *International handbook of leadership for learning* (bd. 2, s. 931-952). Springer.

Raae, P. H. (2021). Udviklingsledelse i gymnasiet: Mellemledelse og udvikling. Frydenlund.

Ragnarsdóttir, G. (2023). School leaders' actions and hybridity when carrying out reform and confronting teachers' responses: Institutional and organisational perspectives. *Education Inquiry*, 14(1), 40-65.

Rasmussen, H. F. (2026a). Leadership at the intersection of didactic tradition and hybrid governance: A system-level mapping of Danish upper secondary education. *Leadership and Policy in Schools*. *https://doi.org/10.1080/15700763.2026.2707563*

Rasmussen, H. F. (2026b). *VET policy – Danish country report*. EU-Horizon Project no 101177858: VETPREP.

Seidler-Cort, P. (2025). The wicked problem of making VET attractive: Dilemmas in Danish VET policy. *Journal of Vocational Education & Training*, 78(1), 201-218.

Ümarik, M., Unt, M. and Roosmaa, E.L. (2026b). *VETprep: VET policies enhancing youth participation in VET: Synthesis report*. VETprep project.