

# PRAKTIKANT ELLER PERSON?

---

ELEVERS ERFARENHETER AV BEMÖTANDE  
OCH SKAPANDE AV YRKESIDENTITET UNDER  
ARBETSPLATSFÖRLAGT LÄRANDE

Elin Nilsson, fil.dr. i socialt arbete  
Linköpings universitet



ALLMÄNNA  
ARVSFONDEN



# INNEHÅLL

---

Introduktion och syfte .....	4
Disposition .....	5
Tidigare forskning om apl och yrkesidentitet .....	5
Metod .....	7
Teori .....	7
Resultat och analys .....	8
Möjligheter att skapa en yrkesidentitet .....	8
Att få vara med .....	8
Att få vara sig själv .....	9
Hinder för att skapa en yrkesidentitet .....	12
Att inte få stöd .....	12
Att känna sig "fel" .....	14
Diskussion .....	17
Slutsatser .....	20
Referenser .....	21

Utgiven av Byrån mot diskriminering i Östergötland 2019

Författare: Elin Nilsson

Projektledare: Ellen Söderström och James Frempong

Tryck: Yakobs, Norrköping

## Introduktion och syfte

I denna rapport lyfts rösterna från ungdomar som går på olika yrkesprogram gällande deras tankar om och erfarenheter av arbetsplatsförlagt lärande (hädanefter apl) under sin utbildning. I rapportens slutsatser presenteras olika aktiva insatser för att förbättra bemötande, samt för att möjliggöra diskussioner kring rättigheter, yrkeskultur och yrkesidentitet på utbildningar och apl, som en del av ett kvalitetsarbete som samtliga yrkesutbildningar är ålagda att bedriva enligt Skollagen (Skollagen, 1 kap. §4).

Apl utgör en central del av yrkesutbildningen då elever bör ha minst 15 veckors apl på en eller flera arbetsplatser. För att säkerställa elevernas välmående och möjligheter till lärande krävs ett aktivt samarbete mellan skola och arbetsplats. Syftet med apl är att "eleverna ska utveckla yrkeskunskaper och en yrkesidentitet samt förstå yrkeskulturen och bli en del av yrkesgemenskapen på en arbetsplats" (Skolverket, 2019 s. 9). Det handlar alltså om att tillgodogöra sig relevanta kunskaper, men också att bli en del av den kultur och gemenskap som råder på arbetsplatsen (Ferm, Persson Thunqvist, Svensson & Gustavsson, 2018b). Skolan har ett ansvar att arbeta för att främja demokrati och motverka diskriminering (Skollagen, 1 kap. §4) och då apl är en del av utbildningen måste arbetet ske även på arbetsplatsen, trots att det kräver arbetssätt och ansvar utanför skolans fysiska miljö (Skolinspektionen, 2013). Inom utbildningsverksamheter är lärare och övrig personal skyldiga att anmäla trakasserier till huvudmannen. Utbildningssamordnaren är ansvarig för att utreda, förebygga och motverka diskriminering och trakasserier. De som påvisar att detta inte gjorts skall vara skyddade mot eventuella repressalier (Diskrimineringsombudsmannen [DO], 2014:3).

Arbetet mot diskriminering bör utföras systematiskt samt med tydlighet vad gäller struktur för stöd och ansvar. Här krävs att ledningen för en organisation faktiskt driver dessa frågor aktivt, inte minst genom att avsätta nödvändiga resurser, och att det arbete som görs följs upp (Diskrimineringsombudsmannen [DO], 2014:3). Det krävs också ett aktivt samarbete i programråd mellan yrkesprogram och arbetslivet (Läroplan för gymnasiet), något som tidigare rapporterats som bristfälligt (Skolinspektionen, 2016). Skolverket (2016) betonar också en brist på såväl relevant utbildade yrkeslärare som utbildade handledare på apl, vilket utgör en utmaning gällande att tillhandahålla kvalitet på apl.

Ett likvärdigt bemötande av elever på apl är viktigt för att elever ska få lika möjligheter till lärande och utvecklandet av en yrkesidentitet under sin apl. Den här rapporten riktar sig därför till utbildningsansvariga men också arbetsplatser och handledare på apl. Syftet med rapporten är att utifrån fokusgruppsintervjuer med elever på olika yrkesprogram beskriva och analysera deras upplevelser av apl. Rapportens genererade kunskap kan ligga till grund för stöd och verktyg till lärare inför kontakt med apl samt vid utbildning av handledare. Denna kunskap bidrar således med ett underlag för reflektion och diskussion som rör bemötande och integration i arbetsliv och skolmiljö. Elevers erfarenheter och perspektiv utgör en viktig grund för att skapa denna förståelse (Skolinspektionen, 2016), och har i liten

utsträckning belysts tidigare (Ferm, Gustavsson & Persson Thunqvist, 2018a).

## Disposition

Nedan följer ett avsnitt där relevant tidigare forskning om apl presenteras. Därefter presenteras metoden samt det teoretiska ramverket för studien, som följs av resultat och analys. Rapporten avslutas med en sammanfattande diskussion med relevanta slutsatser och verktyg som särskilt kan vara till användning för pedagoger och andra verksamma inom yrkesprogram.

## Tidigare forskning om apl och yrkesidentitet

Det finns idag ett antal nationella forskningsstudier som behandlar elevers upplevelser av apl, varav endast några tas upp här av utrymmesskäl. Ferm et al., (2018a; 2018b) har nyligen genomfört en kvalitativ studie av elevers upplevelser av apl på industriprogram. De fann att eleverna lägger mycket av ansvaret för sitt lärande på sig själva under sin apl, vilket gör att lite ansvar landar på den mottagande arbetsplatsen för deras lärande. Ferm et al. (2018b, s. 75) finner också i sin studie att elever anser "att ställa frågor" vara en viktig del för sitt lärande. Samtidigt menar de att eleverna ställs inför en utmaning då de tvingas balansera "att visa sig vetgirig" och "att visa sig inkompetent". Handledare pekades ut som centrala för lärandet, men också för att vara en förebild i termer av bemötande och uppförande på arbetsplatsen. Generellt verkar eleverna i studien av Ferm et al. (2018a; 2018b) nöjda med den apl de haft, och positionerar sig själva som en resurs på arbetsplatsen snarare än som en "praktikant", något som de menar möjliggör anställning efter examen. I sin studie fann Ferm et al. (2018a; 2018b) att en viktig del för att integreras i arbetsgruppen handlar om att förstå och använda den rådande jargongen, även om jargongen stundtals är hård. Även Skolinspektionen (2013) har rapporterat om den hårda jargong som råder på vissa arbetsplatser, och hur eleverna förväntas acceptera den. Skolinspektionen (2013) betonar vikten av att den förändras. En elev i Ferm et al.'s studie (2018a, s. 115) uttryckte en viss acceptans för jargongen och menade att "man är ju praktikanten-så lite skit får man ju ta". Även om elever rapporterade om sexistiska och rasistiska skämt, uppfattades de inte som trakasserier utan snarare som en jargong utan onda avsikter. Skämten bemöttes med argument om att känsliga personer inte är lämpade för industriarbete. Att hantera jargongen var helt enkelt en strategi för att integreras på arbetsplatsen. Kvinnliga elever menar att de fick hitta specifika strategier för att utveckla en yrkesidentitet i en mansdominerad arbetsmiljö, en strategi var att le mycket och acceptera jargongen (Ferm et al., 2018a; 2018b). Ferm et al. (2018a) menar att den jargong som eleverna rapporterar om i flera fall avviker och motarbetar de demokratiska värden och värderingar som utbildningen ska förespråka.

Tidigare forskning som fokuserar på yrkeslärares upplevelser av apl visar på svårigheten i att skapa ett bra lärandeklimat för elever på apl (Mårtensson, Andersson och Nyström, 2019). Mårtensson et al., (2019)

betonar vikten av ett gott samarbete mellan skola och arbetsplats. I lärarens arbete inför apl placeringar ingår att skapa kontakter med arbetsplatser som anses vara positiva lärmiljöer för studenter, och lärare behöver använda både sin erfarenhet som lärare och som praktiker i detta läget (Mårtensson et al., 2019; Skolverket, 2016). Studier visar att yrkeslärare inför elevernas apl bär ett stort ansvar i uppdraget att hitta apl placeringar där elever utvecklar "yrkeskunskaper som berör förståelse och kunskap om kommunikation, relationer, normer och traditioner inom den framtida yrkespraktiken", samt lär eleverna lämpligt beteende som skapar vägar in i yrkesgemenskapen och anställning (Köpsén 2018, s. 55). När eleverna väl är ute på apl är yrkeslärarna däremot ganska frånvarande, och apl-handledare går in i rollen som lärare till viss del (Mårtensson et al., 2019).

Internationellt sett finns ett flertal studier kring apl och elevers erfarenheter, dock skiljer sig de olika nationella utbildningssystemen avsevärt åt vilket kan påverka möjligheter att jämföra resultat. En vanlig skillnad som betonas är huruvida yrkesutbildningen ingår i ett nationellt system, som den gör i Sverige, eller om den drivs av marknadsorienterade krafter, som den exempelvis gör i England och USA. Tyskland lyfts ofta fram som ett positivt exempel då deras så kallade duala system innebär att eleven varvar utbildning och arbete i hög grad (Persson Thunqvist, 2018). Det finns ett par internationella studier som specifikt behandlar identitetsaspekten av att integrera och integreras in i en yrkeskultur, som i sin tur relaterar till möjligheter för lärande. Colley, James, Tedder och Diment (2003) har utfört forskning i England och menar att olika yrkeskulturer har olika ideal för hur en anställd bör vara; där exempelvis omsorgsinriktade yrken har ett ideal av att vara snäll och ha empati. Detta ideal kontrasteras mot ideal i mer tekniskt inriktade yrken där rationalitet och styrka betonas, och mer "mjuka" värden tonas ned. Colley et al., (2003) menar att yrkeselever behöver lära sig de yrkesspecifika tanke- och handlingsmönster som råder för deras framtida yrke, något som även har konsekvenser för elevernas skapande av den egna identiteten. I en studie om apl där Tyskland och England jämfördes visade att på serviceinriktade arbetsplatser är känslorbetet (se Hochschild, 1983) en viktig del av yrkesidentiteten (Brockmann 2013). Känslorbetet avser förmågan att välja rätt känsla för rätt tillfälle, och möjligen tränga undan andra. Studien visar hur studenter växlar mellan olika jargonger beroende på om samtalet är med en kund eller med en annan anställd. De elever som deltog i Brockmanns studie uttryckte också stolthet över sin sociala förmåga att möta kunder i sin yrkesidentitet, något som framförallt var knutet till den tyska kontexten med en lärlingstradition (Brockmann 2013).

Rapporten utgår ifrån beskrivningar av skolan som en viktig arena för socialisering (se ex. Persson Thunqvist, 2006), där elevers erfarenheter av positioner och kategoriseringar får betydande konsekvenser för hur hen uppfattar sig själv och identifierar sig även efter skolans avslut och i sitt yrkesliv. Persson Thunqvist (2006) betonar vikten av "inifrån-kategoriseringar" (se Jenkins, 1997), där arbetssökande ungdomar själva får utrymme att styra vilka egenskaper av sig själva de vill presentera inför en potentiell arbetsgivare. Persson Thunqvist (2006) pekar också på att det ofta betonas hur arbetslösa ungdomar bör presentera sig för att *framstå som*

*kompetenta*, snarare än att betona sina mer *professionsmässiga förmågor* i sin framställning. Ovan nämnd forskning och aspekter blir sammantaget relevanta för analysen och förståelsen av de berättelser som behandlas i denna rapport, nämligen elevers upplevelser av apl. Nedan beskrivs den metod och det teoretiska ramverk som använts i rapporten.

## Metod

I rapporten analyseras 10 fokusgruppsintervjuer med sammantaget 33 ungdomar som vid tillfället för intervjun går på yrkesprogram såsom Bygg- och anläggning, El och energi, Hantverk, Fordon, Restaurang- och livsmedel, samt Vård- och omsorg. I varje intervju deltog mellan 2-5 elever, men i resultatet behandlas deras berättelser huvudsakligen individuellt. Samtliga av eleverna gick i årskurs 1 till 3, med en majoritet som gick i årskurs 2 och 3. Intervjuerna genomfördes under år 2018 av James Frempong (tidigare anställd på Byrån mot diskriminering), i lokaler som skolorna tillhandahöll. Intervjuerna hade fokus på elevernas upplevelser och tankar om sin apl, med ett specifikt fokus på frågor som rör jämlik behandling och diskriminering. James Frempong transkriberade samtliga intervjuer ordagrant. De studenter som hade apl på kvinnodominerade arbetsplatser, och som själva var kvinnor pratade mer under intervjuerna då de gav längre svar på frågorna. Detta gör att dessa intervjuer får en viss övervikt i materialet, vilket är värt att uppmärksamma här som en begränsning vad gäller förståelsen för helheten av studien.

## Teori

Resultatet och analysen är tematiskt indelad utifrån återkommande ämnen som ungdomarna tar upp. Positioneringsteorin (Davies & Harré, 1990) används för att belysa elevers olika möjliga positioner och skapa förståelse för de teman som presenteras i resultatet. Inom positioneringsteorin utgår forskaren från att identiteter och själv skapas och förhandlas i social interaktion med andra, och därmed kan förändras över tid och plats. I positioneringsteorin benär forskaren ut och redogör för olika positioner som personerna (subjekten) tar, får eller applicerar på andra, och på vilka sätt dessa tar sig uttryck. I vissa görs positioneringar av personen själv, men inte sällan positioneras personen av andra människor.

En persons position (eller *subjektsposition*) innebär tillhörighet till en kategori av något slag. Kategoriseringar i sin tur kommer med ansvar och förväntningar knutna till sig, som personen behöver leva upp till eller motsätta sig på något sätt (Davies & Harré, 1990). Exempelvis, att positionera sig eller att positioneras av någon annan som "praktikanten" kommer med en attityd om hur hen förväntas vara (såsom *oerfaren*), bete sig (såsom kanske *ställa frågor* men *inte ifrågasätta arbetet*) och förhålla sig till övriga i gruppen (vara *underordnad* de erfarna). I en positionering görs också relevant vad personen *inte är*, exempelvis är en "praktikant" inte erfaren, inte kunnig och inte i maktposition. Personen ställs alltså i relation till en annan kategori som förknippas med dessa egenskaper, vilket skulle kunna utgöras av "handledaren" chefen eller övriga anställda.



Alltså, när subjektet/personen positioneras i en kategori utesluts hen därmed ur en annan.

Positioneringsteorin hjälper till att synliggöra de kulturella föreställningar som påverkar de olika positionerna, och de jargonger och det språk som genomsyrar dessa kulturer (Davies & Harré, 1990). Analyser av positioneringar i denna rapport kan alltså även ge kunskap om en kultur och möjligheter som kan råda kring apl och specifika yrkesområden som behandlas här. Enligt Davies och Harré (1990) är positioner inte låsta utan kan varieras av personerna själva. Men, hur andra människor beter sig i interaktion påverkar personers möjligheter till detta. Ibland kan personer associeras med motstridiga positioner som behöver vävas samman. Ett exempel kan vara en kvinna på en byggarbetsplats, som behöver väva samman positionen "kvinna" och de förväntningar som kommer med den, med positionen "byggarbetare" och de förväntningar som kommer med den.

I rapporten aktualiseras flera kategorier och positioner, som diskuteras och utmanas genom elevernas berättelser. Med hjälp av positioneringsteorin kan vi få fördjupad förståelse för processen som ligger till grund för skapandet av en yrkesidentitet och elevers olika möjligheter till detta. I resultatet och analysen används positioneringsteorin för att presentera och diskutera de olika positionerna som görs relevanta av ungdomarna både under intervjun och i deras berättelser om erfarenheter från sin apl. Båda nivåer av positioneringar behandlas likvärdigt i resultatet.

## Resultat och analys

I detta avsnitt presenteras resultatet tematiskt i rubriker vad som framkommit i intervjuerna, samtliga teman avslutas med ett analytiskt avsnitt där resultatet diskuteras utifrån positioneringsteorin. Stundtals överlappar temana innehållsmässigt då de är starkt förknippade, men genom analysen lyfts olika aspekter av positionering. De övergripande temana som presenteras gäller *möjligheter* respektive *hinder* för att skapa en yrkesidentitet, båda temana har två underrubriker.

### Möjligheter att skapa en yrkesidentitet

Apl syftar på många sätt till att bidra till att eleverna ska få möjligheten att utveckla en yrkesidentitet. Utifrån intervjuerna går det att utläsa viktiga aspekter som möjliggör detta. En central aspekt som behandlades i samtliga intervjuer var inkludering på sin apl. Inkludering diskuterades dels i relation till bemötande från andra kollegor men huvudsakligen från sin handledare. Att känna sig inkluderad handlar inte bara om att fysiskt bli inkluderad i en gemenskap, utan också att bli bemött som en människa med namn, intressen och egenskaper. Nedan presenteras dessa i underrubrikerna *Att få vara med* och *Att få vara sig själv*.

#### Att få vara med

På mansdominerade arbetsplatser var gemensam fika och lunch centrala inslag av en arbetsdag, vilket eleverna rapporterade som positiva stunder där de känner sig som en i gruppen. Ålder eller erfarenhet påverkar inte huruvida



de blir inkluderade i gemenskapen beskriver flera intervjupersoner. Flera beskriver också att även om det var svårt inledningsvis så kan en aktivitet såsom kortspel skapa möjligheter för gemenskap. Kanske kan detta vara ett stöd inte minst i samtal och umgänge med äldre och mer erfarna personer.

Hos oss var det mer i dom större bodarna när man satt där, i början var det inte jätteroligt man kanske satt två och två eller tre och kom inte alltid in i samtalet. Men i bodarna körde vi oftast kort så när man gör nåt då kommer man ju in. (Sam, Byggprogrammet)

Precis som Sam lyfter ovan, beskriver Lena som går hantverksprogrammet en liknande positiv bild av relationen till, och umgänget med sin handledare.

Det som alltid har fungerat bra är relationen med handledaren. Det som ändå gjorde att jag stannade kvar på salongen var att jag ändå gillade henne lite. Hon var ändå skön, det kändes lugnt och när det inte fanns nåt att göra kunde vi bara sitta och snacka, typ så. Och dom jag jobbar med nu har jag också en bra relation till. (Lena, Hantverksprogrammet)

I Lenas beskrivning av handledaren använder hon ord som visar på att handledaren överträffar hennes förväntningar, såsom att "jag gillade henne lite", och "hon var ändå skön". Lena positionerar sin handledare som någon som går att ha en bra relation till och som liknar en jämläk som det går att snacka med. Denna beskrivning skiljer sig markant från hur Nadja nedan upplevde umgänget med sin handledare.

I början var det typ så att hon bara skulle gå upp och tvätta och jag kände ja men visst, men sen blev man ju irriterad för att hon inte brydde sig och att man fick sitta i hennes salong som en vakthund typ. Så tillslut de sista gångerna blev det så att ingen av oss, eller när man skulle komma och säga hej då gick inte jag ens. (Nadja, Hantverksprogrammet)

Nadjas exempel ovan visar på motsatsen till inkludering och känslan av att få vara med i gemenskapen. Hennes handledare umgås inte med henne under hennes apl vilket fick Nadja att må dåligt och hon använder metaforer såsom "vakthund" när hon beskriver sina känslor under apl. Nadja beskriver en avsaknad av umgänge och hur hon upplever mycket ensamtid under sin apl på salongen. Sammanfattningsvis betonar eleverna vikten av att "få vara med", och att känna sig som en i gruppen. Gemensamma fika-raster och luncher är centrala här, men också bemötande som "en i gruppen".

### Att få vara sig själv

Vikten av att bli sedd under sin apl och att få känna sig som en människa var återkommande i flera intervjuer. Några av de elever som gick på Hantverksprogrammet berättade om en känsla av att vara "bara en praktikant" på vissa apl-platser. De upplevde sig inte inkluderade i det gemensamma snacket och tog ofta rast och lunch själva. Nadjas beskrivning av sin apl och relationen till sina handledare och en kollega på två olika apl-platser (klädkedja 1 och 2) visar på detta.

Jag blev aldrig tilltalad med namn så när typ mina föräldrar kom sa de bara praktikanten och det tyckte jag kändes jättekonstigt för man brukar väl inte bemöta nån så. Man säger väl inte praktikanten till nån...

Min handledare [klädkjedja 1] hade aldrig intresse av att ha en relation med mig. Det var bara "hej hur mår du" men inte mer än så. Och på [klädkjedja 2] var min handledare aldrig där så jag kanske fick en okej relation med en kollega. (Nadja, Hantverksprogrammet)

Kollegor återkommer som centrala i hur elever upplever sin apl, och inte sällan är kollegor mer närvarande än handledare och får därmed en viktig roll för att integrera eleven på arbetsplatsen. Att positioneras som "praktikanten" i negativ bemärkelse, och att känna sig själv som en "vakthund" på sin apl påverkar troligtvis elevens mående negativt. Detta bemötande har rimligen även negativa effekter på elevens lärande under apl, såväl som möjligheter att utveckla en yrkesidentitet. I Nadjas fall ovan blev en kollega viktig för henne då hennes handledare var fysiskt frånvarande.

Relationer på arbetsplatsen kan både öppna och stänga dörrar för elevens integrering under sin apl. Vissa elever berättar om relationer på arbetsplatsen som på ett negativt sätt påverkar möjligheten att rapportera om en situation som skapar obehag, exempelvis i de fall då någon som betar sig illa är "kompis med handledaren" eller "son till chefen". På frågan om eleven Ina skulle informera chefen om sexistiska planscher hon sett i bilen hos en annan anställd svarar hon:

Det här är chefens son, så att han är ju pappas pojke. Sedan är chefen också lite speciell vissa gånger men han är mer rolig. Det man tar illa upp med är ju hur hans son är. (Ina, Fordonsprogrammet)

I Inas fall blir relationer till övriga anställda centrala för huruvida hon upplever sig ha möjlighet att uttrycka sina känslor kring en för henne kränkande plansch. Här aktualiseras positioner som har med familjära relationer att göra. Exempelvis, att positioneras som "chefens son" kommer troligen med en mängd olika förväntningar såväl som befogenheter på arbetsplatsen. Ett exempel kan vara att barn eller annan släkting till en chef kan ha en viss status (och därmed möjligheten att få "vara sig själv") som inte elever eller övriga anställda har. Det är sannolikt inte ovanligt att anställda har privata relationer till ledningen på ett företag, vilket en elev på apl kan behöva hantera.

Flera intervjupersoner beskriver att de inledningsvis under sin apl anpassade sin personlighet och beteende och "skrattade med" på arbetsplatserna för att passa in och bli omtyckta. Vissa beskriver också att de som säger ifrån och "är sig själva" i relation till exempelvis sexistiska kommentarer kan uppleva negativa konsekvenser i form av muntlig och skriftlig återkoppling från handledare eller kollegor. Lena nedan beskriver hur hon upplevde sin handledares bemötande:

Hon kunde typ sitta och prata facetime och snappa och filma på mig och säga "här är lilla praktikanten" och då satt ju jag och undrade vad hon höll på med samtidigt som man blev lite obekvä. Men nu vågar jag vara mig själv... Ja det kan vara att man skrattar åt skämt som är skittråkiga för att vara trevlig, men nej man är nog aldrig helt sig själv. (Lena, Hantverksprogrammet)

Lena exemplifierar dels upplevelsen av att inte bli omtalad som en person, men också att hon efter en tid vågar vara sig själv mer och säga ifrån men att det samtidigt är svårt eftersom det kan finnas en vilja att passa in och vara trevlig. Det finns alltså en motsatt position av vissa elever som inte går med på att anpassa sig till den förväntade rollen som "den lilla praktikanten".

Alltså man får göra lika mycket som dom och ibland lite mer men man får ingen uppskattning för det. Ibland kan de vara jätteotrevliga som jag har upplevt det, men jag kan ju inte vara tyst om saker, man kan inte behandla mig hur som helst, jag blir ju förbaskad och då blir dom förbaskade tillbaka för dom tycker väl att en praktikant ska stå tyst i hörnet med en skämskudde. Så jag vet inte, jag har ingen jättebra upplevelse från min praktik, jag är mycket hellre i skolans restaurang. (Saga, Restaurang - och livsmedelsprogrammet)

Sagas citat ovan visar på ett sådant motstånd till positionen "praktikanten", där hon betonar rätten till att bli bemött och behandlad som en person. Hon anpassar inte sitt beteende till det förväntade utifrån positionen "praktikanten" utan står upp för sig själv.

Sammantaget genomsyras alla intervjuer av vikten av att få vara med och kunna vara sig själv till viss del. Dock kan dessa delar stundtals krocka. Att vara en i gruppen kommer med vissa förväntningar på att exempelvis vara med i jargongen, skratta med eller acceptera att bli kallad "praktikanten" snarare än vid personnamn. Utifrån positioneringsteorin menar forskare att maktaspekter påverkar vilka möjligheter en individ har att agera i situationer. Med positioneringar kommer förväntningar på beteende. Nadja i ovanstående exempel började exempelvis bete sig i enlighet med vad som förväntas av en "praktikant", medan Lena till viss del och Saga mer tydligt tog avstånd från det genom att säga ifrån och vara sig själva. Nadjas strategi för att hantera den sociala situationen var att hon slutade försöka vända den negativa situationen och slutade att hälsa. Att sluta hälsa kan ses som ett försök att distansera sig från positioneringen, men kan också ha bidragit ytterligare till den negativa upplevelsen av apl-platsen för henne. Denna strategi kan jämföras med Sagas strategi som istället innebar att positionera sig som "sig själv" snarare än som "praktikanten som står tyst i hörnet med en skämskudde". Sagas position öppnar därmed upp för en mer positiv upplevelse och större möjligheter till lärande under apl jämfört med att inte få vara sig själv.

I andra beskrivningar menar intervjupersoner att handledaren inte positionerade sig som överordnad eleven utan snarare som "en jämlike" genom umgänget med eleven. Förväntningarna på eleven blir då annorlunda, då det troligtvis blir lättare att be om hjälp, ta för sig och lära sig av kollegor och handledare. Det blir då lättare att "vara sig själv" och samtidigt ta del av gemenskapen. Ser vi till ovanstående citat av Lena berättar hon att hon skrattar fastän att hon inte tycker att skämtet är roligt, vilket går att förstå utifrån handledarens överordnade status vad gäller ålder, erfarenhet och formell position. Lena känner därmed av förväntningarna på hur hon bör agera i situationer; förväntningar som kommer med att vara "praktikanten". Hon beskriver också hur hon inledningsvis införlivar dessa förväntningar i hennes beteende, men hur hon

på senare tid vågar vara sig själv mer. Lena har därmed över tid fått den erfarenhet och befogenhet som gör att hon kan agera mer självständigt och bjuda på motstånd till tidigare positionering som "den lilla praktikanten".

## Hinder för att skapa en yrkesidentitet

Överlag rapporterar eleverna om goda erfarenheter av stöd från handledare och kollegor. De känner sig uppskattade och väl emottagna på sin apl. Detta gäller på de arbetsplatser som är blandade vad gäller kvinnor och män, men också på de mer kvinnodominerade (exempelvis Vård- och omsorgsprogrammet, Hantverksprogrammet) och de mer mansdominerade apl (exempelvis Bygg- och anläggningsprogrammet, El-och energiprogrammet, Fordonsprogrammet). Trots detta framkommer från intervjuerna att det finns en hel del hinder som kan uppstå på apl och som kan påverka elevernas möjligheter till välmående, lärande och utvecklandet av en yrkesidentitet. Inte sällan kan dessa hinder härledas till olika positioneringar som eleven utsätts för utifrån kategorierna kön eller etnicitet. Dessa hinder presenteras i underrubrikerna *Att inte få stöd* och *Att känna sig "fel"*.

### Att inte få stöd

Som nämnts i tidigare avsnitt är bemötande och inkludering en viktig del av en positiv upplevelse av apl, men att få lagom mycket ansvar och återkoppling på sitt arbete är en annan. I flera intervjuer lyfts vikten av att minst en person på arbetsplatsen tar lite extra ansvar för att eleven ska känna stöd och bli inkluderad genom att fråga om hen vill äta lunch eller helt enkelt bjuder in till samtal om arbetet. På frågan om stöd och att komma som elev till en arbetsplats svarar Ina på Fordonsprogrammet:

Dom är stöttande, man kommer in i ett bra gäng. Dom hjälper varandra så jag är inte orolig alls över för att ringa om det är nåt som strular. (Ina, Fordonsprogrammet)

Att ha en god relation till handledare eller andra kollegor kan också bidra med en trygghet vad gäller förberedelse inför ett möte med en kund, där handledaren kan ge relevant bakgrundsinformation så att eleven inte blir överrumplad av ett utmanande möte. Elevens ålder, kön eller utseende kan vara bidragande faktorer till oro, obehag och överraskningar i vissa situationer.

Hur pass förberedda de är inför att vara en "oerfaren praktikant" i exempelvis mötet med kunder, klienter eller brukare kan i sin tur bidra till hur trygga eleverna känner sig. Elever på El-och energiprogrammet uttrycker varierande erfarenheter av bemötande från kunder såsom:

Ali: Det var mest beteende eller blickar, men det var inte så ofta kanske en eller två gånger. Man jobbar inte så ofta hos kunder men när man gjorde det så märktes det ibland, man kände att dom såg mig som nån som inte kunde så mycket och då kände man sig inte så jättebra.

Björn: Hos mig var det mer att man försökte hjälpa till och vara snäll och sådär

Love: man vet ju att man inte kan lika mycket som alla andra. Det fick man ju acceptera och så var man inte så kaxig, jag har inte riktigt tänkt på hur man var.

(Ali, Björn och Love, El-och energiprogrammet)

I berättelserna ovan beskriver Ali, Björn och Love en viss utmaning i att vara "praktikanten" i mötet med kunder. Men de beskriver också olika möjligheter till stöd denna positionen ger, så som att kunder istället hjälper till just på grund av att de är på apl.

I intervjuerna efterfrågades elevernas erfarenheter av stödet och informationen inför att de påbörjade sin apl. De allra flesta menar att facket hade informerat om rättigheter, jämlik behandling och arbetsmiljö men att facket inte verkade vara speciellt insatta i de olika yrkena, eller öppna för diskussioner. Informationen gällde framförallt fysisk arbetsmiljö snarare än värdegrundsfrågor och aspekter av bemötande under apl. Flera elever uppgav själva att de var osäkra på vem de skulle vända sig till om de upplevde att apl inte fungerade bra eller om det förekom kränkningar. Inom människobehandlande yrken såsom inom vård- och omsorg beskriver elever flera situationer och utmaningar som de varit oförberedda på och som potentiellt kan få allvarliga konsekvenser. Anna berättar nedan om situationer som uppstod hemma hos brukare under sin apl.

Hos han som frågade om sexuella tjänster så var det bara att nej tyvärr, inte nej tyvärr, utan nej det gör vi inte. Det var bara att säga ifrån, han fortsatte inte då, men när man hjälpte honom kunde han bli lite närgången typ om man stod vid micron och skulle värma mat kunde han ställa sig bakom en och trycka sig mot en, men då när man alltid var två så gick det ju att säga till honom... Hos den som var väldigt rasistisk, hon kommer ju inte ändra på sig. Även om man skulle säga till henne, hon är ju äldre och sådär och tycker så. Så det var ju bara att prata bort det och förklara för henne att vi pratade svenska och inte arabiska. (Anna, Vård- och omsorgsprogrammet)

I ovan citat ger Anna exempel på hur hon har accepterat beteendet hos vissa brukare, hur hon känner sig trygg att säga till vissa och hur det är lönlöst att förändra beteendet hos andra. Även om Anna vittnar om allvarliga kränkningar så berättar hon samtidigt om tryggheten i att vara två på vissa möten med brukare, samt att hon reflekterar över sina egna reaktioner på händelserna tyder på en medveten hållning. Men Anna uttryckte också en allvarlig händelse där hon mot sin vilja blev lämnad med en brukare som var uppenbart berusad.

Den enda gången jag känt mig otrygg var hos en alkoholist. Han satt och rökte inne i lägenheten när vi var där och under mindre än en halvtimme hade han druckit upp en whiskyflaska på 30 minuter så han var ju stupfull, så det var ganska obehagligt att vara där... och min handledare lämnade mig själv med honom i hans lägenhet. Jag tyckte det var jätteobehagligt. Först skulle vi gå och tvätta tillsammans, men sen sa han vi var hos att "tjejen kan stanna här med mig och börja städa"... Och då sa jag till min handledare att jag inte ville vara kvar själv... men han svarade att det inte var nån fara och så gick han. Men han gjorde ju inget, eller det var väl typ när vi skulle gå som han ville dansa med mig och höll om mig och frågade om jag ville sova över och sådär. (Anna, vård-och omsorgsprogrammet)

Annas beskrivning vittnar om en otrygg situation, där hon stod utan stöd från handledaren eller annan anställd. Dock skall tilläggas att efter ovan citat beskriver Anna i intervjun att hon ändå känner tilltro till och stöd

för handledaren, och att om hon verkligen hade velat att handledaren skulle stannat skulle han nog ha gjort det. Anna lyfter här viktiga aspekter av att vara kvinna, ung och oerfaren, något som bidrar till en ytterligare sårbarhet i en redan otrygg situation.

Goda relationer på en arbetsplats betonas av alla som viktiga för arbetsklimatet såväl som lärandet, inte minst blir det relevant då eleven behöver känna sig trygg i mötet med klienter/patienter/kunder. I ovan avsnitt sätter eleverna fingret på motstridiga subjektspositioner som möjliggör olika handlingsutrymmen för dom. Att Ali exempelvis beskriver negativa erfarenheter av att han betraktades som oerfaren och som "en praktikant". Björn däremot beskriver positiva erfarenheter av att ses som oerfaren, och att ses som vetgirig kommer med en ödmjukhet och stöd från kunder. Dessa olika beskrivningar av liknade position som en "oerfaren praktikant" möjliggör två olika sätt att vara som elev på apl. Ena positionen är mer positivt laddad, som skapar förutsättningar för en yrkesidentitet och lärande. Andra positionen är mer negativt laddad som rimligen hämmar dessa möjligheter. Den mer positivt laddade positionen där "praktikant" ses som något gynnsamt, underlättar troligen utvecklandet av en yrkesidentitet. De förväntningar som kommer med rollen gör att det känns naturligt att be om hjälp vid behov. Den mer negativt laddade positionen "praktikant" där personen hade förväntningar på sig från omgivningen att vara okunnig och oerfaren verkar troligtvis som ett hinder för att be om stöd och tillskansa sig en yrkesidentitet.

En tredje variant representeras i Annas uttryck ovan kring en av händelserna hos brukaren där hon signalerar en medvetenhet om och delvis acceptans av brukarens beteende. Anna verkar här uttrycka en integrerad yrkesidentitet snarare än en "oerfaren praktikant", som möjligen beror på en viss erfarenhet hon fått genom sin utbildning.

### Att känna sig "fel"

I intervjuerna efterfrågades elevernas erfarenheter av nedsättande attityder under apl, och även om intervjupersonerna sällan gav konkreta exempel på upplevd diskriminering gentemot sig själva så återkom nedsättande beteende som troligen kan skapa hinder för deras integrering av en yrkesidentitet. Det fanns beskrivningar av "att känna sig fel" i relation till det som "är rätt", och det vanligast här var att det relaterade till aspekter av genus och sexism. Det återkom också beskrivningar av kategoriseringar utifrån etnisk tillhörighet. Det som är "rätt" kan återigen knytas till utvecklandet av en trygg yrkesidentitet, och då eleven känner sig "fel" finns det risk att det skapas hinder för detta.

Intervjupersonerna beskrev olika krav men också förutsättningar beroende på om du identifierar dig som man eller kvinna. Ett exempel är Annas citat i förra avsnittet. Kvinnor i intervjuerna rapporterade om sexistiska och rasistiska bemötande under sin apl, från såväl handledare och kollegor, samt från kunder/klienter/brukare. Saga på Restaurang- och livsmedelsprogrammet beskriver nedan ett minne från när handledaren och hennes yrkeslärare möttes på praktikplatsen för att diskutera Sagas insatser på apl.

Det är svårt att säga i ord men det är ju sexuella skämt som medelålders män tror är roliga fast de inte alls är det... Jo men såna personer dom tycker det är kul att skoja om våldtäkt men det tycker inte vi. Man blir kanske inte kränkt men man undrar vad fan han säger. Läraren var på väg ner i en källare och så skulle dom ha det här samtalet om mitt paper och så drog han typ, "haha nu ska jag gå ner och våldta henne". Det var ett skämt som jag reagerade på och aldrig kommer att glömma bort. Samtidigt tyckte många av hans kollegor det var skitkul men inte jag. (Saga, Restaurang- och livsmedelsprogrammet)

Eleverna beskriver också olika erfarenheter beroende på om de befinner sig i ett kvinno- respektive mansdominerade yrke. Av de intervjupersoner som går yrkesprogram med inriktning mot mansdominerade yrken såsom fordonsprogrammet beskriver en kvinnlig elev sexistiska kommentarer och affischer på nakna kvinnor. Ingen av intervjupersonerna beskriver att diskriminering och liknande beteende har diskuterats i klassen även om de blivit informerade om diskrimineringslagen. Detta har inte heller gjorts på de arbetsplatser där de praktiserat. Ina från Fordonsprogrammet beskriver sina erfarenheter.

Man har ju fått höra lite bakvägen om vad folk har sagt om en på arbetsplatsen. Sen när man kommer som tjej till en arbetsplats där det bara är killar så kan det bli så här "ska du åka hem till henne nu" såna grejer fast man bara är praktikant... Det är väl att männen går och pratar och håller på och är lite småsnuskiga. Det är ju inte så kul att komma som en praktikant som ensam tjej, man kanske är 16/17 år och så kommer det 40 åriga män och håller på sådär, som sedan kommer fram. (Ina, Fordonsprogrammet)

Inas beskrivningar ovan aktualiserar flera olika positioner och förväntningar som knyts till henne utifrån att hon identifieras som en tjej vilket innebär att hon positioneras som "fel" på den mansdominerade arbetsplatsen. I sin beskrivning lyfter Ina själv hennes positionering som "bara praktikant", "som en praktikant som ensam tjej". Inas berättelse visar på hur flera kategorier samverkar, sårbarheten av att vara ung och dessutom tjej bland äldre män. Inas position här liknar den som Anna beskrev under förra avsnittet, där hennes position som ung och kvinna kan förstås som bidragande till dubbel sårbarhet.

I intervjuerna beskriver intervjupersonerna sällan att det finns ett generellt nedsättande beteende som genomsyrar deras apl, men lyfter samtidigt ofta upp specifika exempel på när detta händer i termer av jargonger. Elever på El- och energiprogrammet menade att jargonger snarare handlade om andra arbetsplatser eller yrkesgrupper, och att det inte nödvändigtvis var kränkande för någon specifik person.

Kanske andra arbetsgrupper eller yrkesgrupper men det var mest skämtsamt. Det kunde skämtas om att dom är lite klåpare på arbetsplatsen, att dom arbetar lite slarvigt kanske. Det var inget nedsättande personligen eller så. (Ali, El- och energiprogrammet)

Det blir alltså tydligt att det finns andra grupper som är och gör fel, som stämplas som avvikare på arbetsplatsen. På frågor om nedsättande jargonger lyfts exempel knutna till kvinnor, homosexuella, samt utifrån etnicitet.



Är det nåt som har gjorts dåligt så kan det ju vara vissa som säger "det där är ett polackbygge" eller "är det nån jävla polack som varit här och byggt". Men oftast har dom inte heller nån utbildning så man förstår ju vad de menar. Oftast är polackerna som kommer inte utbildade snickare, så det finns mycket hat mot dem. (Robert, Byggprogrammet)

I Roberts citat uttrycks en viss förståelse för jargongen, eftersom "oftast har dom inte heller nån utbildning". Här blir det tydligt att det skapas en "vi-och dom" jargong, där yrkesidentiteten blir kännetecknande för "viet". Nedan citat av Sam visar tydligt på en strategi för att navigera i detta beteende, nämligen att skratta med. Detta har vi sett i andra sammanhang tidigare i texten, där elever skrattar med trots att de inte tycker det är roligt.

Ofta är det så att är du eller det där är bögigt. Det brukar liksom vara så att folk skrattar med och ingen vill vara den som avviker. (Sam, Byggprogrammet)

I intervjupersonernas beskrivningar finns det en "utifrån-betraktelse" på nedsättande attityder, där ingen positionerar sig eller andra som ansvarig för situationen. Detta kan urskiljas i Roberts formuleringar som "vissa som säger", "man förstår ju vad *de* menar". Genom dessa formuleringar distanserar sig Robert från gruppen som gör dessa uttalanden, men han visar samtidigt en viss förståelse för jargongen. Sam lyfter också gruppens effekter på individens beteende i sin beskrivning. Eftersom den som är ny eller utanför gemenskapen kanske inte vill sticka ut eller säga emot, kan eleven därmed hamna i en situation där hen bidrar till en diskriminerande jargong såväl som drabbas av den. Att förknippas med eller ha ett ursprung från exempelvis Polen, eller att identifiera sig som homosexuell kan alltså knytas till att positioneras som "fel", och därmed bidra till negativt mående samt ett hinder för gemenskap och yrkesidentiteten.

Att tillgodogöra sig den rådande kulturen på arbetsplatsen står som en beskrivning av uppdraget för apl (Skolverket, 2016), men det är troligtvis inte denna typen av kultur som avses. I intervjuerna framställs det att den rådande kulturen på apl ofta görs gällande och internaliseras av eleverna, även om den innehåller nedsättande attityder såsom ibland beskrivs. Detta kan urskiljas i Alis beskrivning där han förminskar beteendet med ord som *lite*, *kanske*, och *inget personligt eller så*, vilket kan tyda på att Ali integrerat sig i miljön och jargongen som råder. I flertalet intervjuer återkommer också kategoriseringar utifrån hur "tjejer" och "äldre män" är och beter sig och används på ett självklart och oproblematiskt sätt, vilket kan indikera en viss acceptans för jargongen.

Sammantaget visar analysen i denna rapport att det är viktigt att bli bemött som en "elev på apl" utifrån förväntningar om att *inte kunna allt* men *antas vilja lära sig*. Elever på apl verkar efterfråga en lagom dos ansvar som främjar lärandet samt skapandet av en yrkesidentitet. I detta arbete är det centralt med goda relationer till medvetna handledare och kollegor, samt daglig inkludering på arbetsplatsen. Det är också centralt att väga in utmaningar för elever på apl, så att det finns balans i utmaningar och lärande. Det förefaller finnas en jargong på vissa arbetsplatser där det är okej att tala nedsättande till och om elever, och

där deras lika värde inte erkänns. I dessa fall är det endast de med yrkesidentitet som räknas, och att vara "praktikanten" blir således något negativt. Detta bemötande främjar troligtvis inte elevers möjligheter att utveckla en yrkesidentitet, utan bidrar snarare till att elever anpassar sig på bekostnad av eget välmående och lärprocess.

## Diskussion

Resultatet och analysen av materialet för studien visar på möjligheter för utvecklandet av en yrkesidentitet men också hinder för detta. Det finns flera positioner som enar elevers upplevelser oavsett yrkesinriktning, men också de som skiljer åt. Att vara och att känna sig ny på en arbetsplats kan upplevas och hanteras på olika sätt beroende på person, arbetsplats och jargong. Eleverna beskriver att bli inkluderad och sedd som en person som viktiga aspekter av bemötande på apl, och således något som bör eftersträvas. Dock räcker det inte att ses som "en i gruppen" eftersom eleven faktiskt har en annan ställning än övriga anställda, och därmed andra förutsättningar och villkor på arbetsplatsen.

Som nämnts i resultatet kan positionen som "praktikant" kännetecknas utav vetgirighet, och där personen kan och får begå misstag och bör få stöd och information om sina rättigheter. Eleven bör bli bemött med en inbjudande attityd, hälsas med sitt namn och få uppgifter som möjliggör att eleven lär sig och växer in i uppgifterna. Skalan utgörs snarast av att vara oerfaren till att bli erfaren, och fokuserar på processen för detta. I denna position möjliggörs lärande och därmed en utveckling till att bli erfaren, och eleven kan aspirera och avancera till att bli erfaren och tillskansa sig en yrkesidentitet. Denna position kan möjliggöras inom en speciell arbetsplats eller yrkeskategori, men i ännu högre utsträckning betonas enskilda personers inverkan på elevers möjligheter att "vara sig själva" och därmed lära sig. Ibland är denna person handledaren, och ibland är det en annan anställd som tar aktivt ansvar för att eleven känner sig inkluderad i gemenskapen. Eleven fränkopplas här sin roll som "bara praktikant" och till viss del ses som och bemöts som en person med värdefulla resurser på arbetsplatsen. Liknande mönster har Ferm et al. (2018a) identifierat som en strategi som elever hade för att inkludera sig själva på arbetsplatsen.

Men positionen som "praktikanten" kan också kännetecknas av att uteslutas från gemenskapen på olika sätt, från de gemensamma fikorna och samtalen samt från vissa åtråvärda arbetsuppgifter som skulle främja lärandet. Här kan eleven alltså uteslutas utifrån att inte vara "erfaren" eller "äldre", eller råkar vara en "kvinna" istället för en "man". Eleven positioneras alltså utifrån sitt utanförskap snarare än "innanförskap" på arbetsplatsen. Denna typ av positionering är förknippad med känslor av obehag och att inte bli sedd som en person. Här finns en kategorisering av de som är inne, "vi" och de som är ute, "dom", exempelvis i positionerna anställd-"praktikant", man-kvinna, svensk-polack, äldre-ung, heterosexuell-"böig". Det finns ett "vanligt/rätt" och ett "något annat/fel" med en jargong knuten till sig som är accepterad av den generella kulturen på arbetsplatsen. Denna statistiska indelning som uppstår i jargongerna gör det svårt för eleven att förhandla och utmana sin position som "praktikanten", "kvinnan" eller "bögen", inte

minst eftersom eleven saknar status på arbetsplatsen. Det är också rimligt att utgå från att den typen av känslor reducerar utrymmet för lärande och utveckling för eleven.

För att knyta till föregående avsnitt; genom att umgås som jämlikar inom de områden där det är möjligt (fikarast exempelvis) går det att utveckla en positivt laddad relation mellan erfarna och oerfarna. Att umgås som jämlikar skapar förutsättningar för elever att lyfta erfarenheter som behöver bearbetas eller diskuteras. Det ligger i uppdraget hos yrkeslärare och apl-handledare att elever på apl integrerar relevanta delar av en yrkeskultur, såsom normer och traditioner, för att utveckla sin framtida yrkesidentitet (Köpsén, 2018; Mårtensson et al., 2019). Det är därför viktigt att utkristallisera de olika delarna av yrkeskulturen, inte minst de som görs relevanta i denna rapport.

Tidigare forskning har relaterat denna typ av innanförskap i sociala relationer som en resurs. Vilka relationer vi har bidrar till olika möjligheter i livet (Sania Ali, Dahlstedt & Hertzberg, 2018). Sania Ali et al. (2018) som gjort studier på unga arbetslösa, visar att de sociala relationer vi har kommer med vissa förväntningar på beteende som är knutna till olika föreställningar om oss och vår identitet. Författarna beskriver hur utlandsfödda unga arbetslösa har vissa förväntningar knutna till sig, som på olika sätt blir till hinder för deras inträde på arbetsmarknaden (Sania Ali et al., 2018). Detta går att knyta till resultaten från denna rapport eftersom betydelsen av att ha goda relationer verkar sträcka sig utöver upplevelserna av apl.

Intervjuerna visar att relationer på apl kan både hindra och möjliggöra en elevs framtid i yrket. Goda relationer med kollegor och handledare kan möjliggöra, familjerelationer mellan chef och kollegor kan vara ett hinder. Det kan bero på att arbetsplatserna själva inte gjort ett grundligt arbete i sitt arbetsklimat gällande värdegrundsfrågor och hierarkier, och behöver stöd i detta. Ett sätt att göra det är genom att främja ett öppet samtalsklimat där chefen eller handledaren tydliggör sin position och sina relationer till övriga anställda, samt understryker att ingen annorlunda behandling av familjemedlemmar/vänner kommer att ske. Detta skulle bidra till att minska sårbarheten i ett läge som beskrivs ovan som beror på hierarkier och relationer på arbetsplatsen. En viktig uppgift för handledare och kollegor blir därmed att skapa förutsättningar för att elever på apl får möjlighet att positionera sig som en "oerfaren praktikant" på ett sätt som främjar positiva känslor och lärande. Det är också viktigt att eleverna har möjlighet att lyfta svåra etiska dilemman eller kränkningar med handledaren, och att det är tydligt att elever vet att detta inte påverkar det betyg de får från sin apl.

Resultatet visar på ett stundtals utmanande arbetsklimat för eleverna på apl, inte minst inom serviceinriktade yrken, så som omsorgs- men även hantverksyrken. Colley et al., (2003) menar i sin studie att idealet för omsorgsyrken handlar om att visa empati och att vara snäll. Dessa egenskaper är självfallet viktiga men skulle möjligen inte vara de absolut nödvändigaste för de situationerna som Anna beskriver, där klienter bemöter henne på ett sexistiskt och hotfullt sätt. Där skulle andra egenskaper behövt betonas, som handlar om att våga stå upp för sig men också få stöd hur en kan sätta gränser och information om rättigheter. Tidigare forskning

av Ferm et al., (2018a; 2018b) har rapporterat om liknande fynd vad gäller hård jargong på arbetsplatser. På arbetsplatser med tuff jargong ansåg många gånger eleverna att det bara var att finna sig i jargongen, om man är känslig och inte klarar jargongen kanske man inte är lämpad för den arbetsplatsen. På samma sätt som intervjupersonerna i denna studie berättat, fann Ferm et al., (2018a; 2018b) att kvinnliga elever utvecklar olika strategier för att hantera jargongen, såsom exempelvis att le och skratta med. Detta beteende kan tolkas som en motsättning till möjligheten att få vara sig själv och känna sig inkluderad, något som betonades i såväl denna studie som i Ferm et als., (2018a; 2018b).

Andra studier lyfter också hur elever kan behöva tränga undan vissa känslor och betona andra för att passa in i den rådande jargongen, något som kan vara ett ansträngande känslorarbete (Brockmann 2013). Eleverna i denna studie berättar om liknande känslorarbete, där relationen till övriga anställda och kunder/klienter/brukare i någon mån påverkar möjligheten till lärande och att utveckla en yrkesidentitet som är knuten just till *yrket*. Här blir alltså andra delar av elevens varande centrala, som inte direkt rör själva yrkesidentiteten utan snarare om att passa in. Detta kan liknas vid hur arbetssökande ungdomar lär sig hur de ska framställa sig för att bli anställningsbara, snarare än att betona sina yrkesspecifika kompetenser (Persson Thunqvist, 2006).

Ett ytterligare problem som är viktigt att nämna är förväntningen och elevens strategier att försöka passa in i jargongen. En risk är att apl i och med detta kan komma att verka som en grogrund för att exempelvis sexistiska och rasistiska jargonger reproduceras på en arbetsplats, snarare än reduceras. Det går alltså att förstå arbetsplatsen och apl inte bara som en plats där denna jargong finns, utan faktiskt som en plats varigenom jargongen skapas eftersom den nya generationen "lärs upp" att handla i enlighet med den. Arbetet med bemötande och inkludering bör därför genomsyra utbildningen som är förlagd i skolan såväl som den som är förlagd på arbetsplats.

Ett sätt att arbeta med dessa frågor är genom att synliggöra och utmana normer i pedagogisk verksamhet, inte minst vad gäller privilegier och maktstrukturer (Arneback & Jämte, 2017), och en viktig del är att eleverna också får verktygen att tillämpa detta perspektiv. Arneback och Jämte (2017) menar att i ett normkritiskt arbete synliggörs de rådande normerna och beteenden för en viss kultur, hur dessa skapas och vem som är överordnad/underordnad och/eller inkluderad/exkluderad i strukturen. Det handlar också om att synliggöra fördomar och förväntningar som är knutna till vissa grupper. Det kan exempelvis handla om att synliggöra att en lärare eller handledare har ett "bristperspektiv", vilket innefattar lägre förväntningar på någon som tillhör en viss grupp jämfört med en annan grupp (Arneback & Jämte, 2017, s.171). Detta perspektiv påverkar i sin tur troligen hur personen betar sig, presterar, mår och identifierar sig. En viktig del av arbetet är att möjliggöra samtal om normer, exempelvis genom att fråga "hur menar du nu?" vid ett rasistiskt uttalande snarare än att säga "så säger man inte!" till en elev eller kollega. Detta beskriver Arneback och Jämte som "transformerande samtal". Normkritiskt arbete bör ske på samtliga nivåer i en organisation (Arneback & Jämte, 2017), och

arbetet bör även ske i personalgrupp samt i relation till handledares uppdrag under apl.

## Slutsatser

Utifrån analysen av elevernas erfarenheter, sammantaget med den tidigare forskning som finns på området, går det att dra slutsatsen att kommunikationen mellan skolor, arbetsplatser och elever behöver bli bättre. Elever behöver introduceras till trygga arbetsplatser som präglas av jämlikt bemötande av alla elever, fria från diskriminering och negativ positionering. Detta är på intet sätt nya tankar, men förhoppningsvis kan elevernas röster i denna rapport bidra till en fördjupad kunskap som kan understödja det fortsatta arbetet gällande värdegrund och ansvar.

Resultatet av rapporten betonar vikten av utbildning av yrkeslärare och handledare i frågor som rör bemötande och värdegrund, något som Skolverket (2016) också påvisar som viktigt. Byrån mot diskriminering har utvecklat metodstödet *Koll på jobbet - ett praktiskt läromaterial för att ge yrkeselever kunskap om diskriminering och rättigheter i arbetslivet* (kommer publiceras 2020) som kan understödja detta arbete. Yrkeslärare och handledare har ett ansvar att förmedla yrkeskulturer och möjliggöra utvecklandet av yrkesidentiteter som präglas av likvärdigt bemötande och likvärdiga rättigheter. En stor del av detta arbete handlar om att skapa medvetenhet hos handledare, lärare såväl som elever vad gäller elevers erfarenheter av och känslor kring apl. Eftersom handledare har olika stort inflytande på elevernas erfarenheter behöver kommunikationen också sträcka sig till övriga anställda på de arbetsplatser som tar emot elever för apl.

Arbetet med likvärdigt bemötande och rättigheter kan utformas på olika vis. Skolverket erbjuder och uppmuntrar apl-handledare att gå deras webbaserade utbildning, som dessutom är öppen för övriga kollegor att delta i. Skolverket rapporterar dock om svårigheter att få handledare att gå utbildningen (Skolverket, 2016). Att arbeta aktivt för att flera personer på en arbetsplats går utbildningen kan sätta en boll i rullning för fortsatta diskussioner kring värdegrund och bemötande, men är ingen garanti för att hinder likt de beskrivna i denna rapport inte förekommer på en arbetsplats. Arbetet bör också handla om att erbjuda möjlighet att betrakta det som vanligtvis betraktas som en viss yrkeskultur från ett annat perspektiv och därmed möjliggöra andra positioneringar. Kanske kan utbildningar och arbetsplatser gemensamt jobba med att bryta ner vad som bör känneteckna en god yrkeskultur, en diskussion som kan föras i så kallade programråd (Skolverket, 2016). Detta är något som med fördel kan ingå i det systematiska utvärdering- och utvecklingsarbetet av apl som bör ske enligt Skolverket (2016). Slutligen föreslås också en tydlig förberedande diskussion med elever inför att de går ut på apl vad gäller frågor som rör likvärdig behandling och bemötande på apl. Det ska vara klart för alla inblandade att samma värdegrund som gäller i skolans miljö gäller även på apl då den ingår i utbildningen.

## Referenser

- Arneback, E., & Jämte, J. (2017). *Att motverka rasism i förskolan och skolan*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Brockmann, M. (2013). Learning cultures in retail: apprenticeship, identity and emotional work in England and Germany. *Journal of Education and Work*, 26(4), 357-375.
- Colley, H., James, D., Tedder, M., & Diment, K. (2003). Learning as Becoming in Vocational Education and Training: class, gender and the role of vocational habitus. *Journal of Vocational Education and Training*, 55(4), 471-497.
- Davies, B. & Harré, R. (1990). 'Positioning: The discursive production of selves', *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 20(1), 44-63.
- Diskrimineringsombudsmannen (DO), (2014:3). *Från plan till praktik. En studie om förutsättningar och utmaningar i arbetet för lika rättigheter och möjligheter*. Rapport 2014:3. Hämtad 2019-10-28 från <https://www.do.se/globalassets/publikationer/rapport-fran-plan-till-praktik2.pdf>
- Ferm, L., Gustavsson, M. & Persson Thunqvist, D. (2018a). Elevers strategier för lärande av ett yrke på arbetsplatser. I M. Gustavsson & S. Köpsén (red.) *Yrkesutbildning-Mellan skola och arbetsliv*, (ss. 101-117). Lund: Studentlitteratur.
- Ferm, L., Persson Thunqvist, D., Svensson, L., & Gustavsson, M. (2018b). Students' strategies for learning identities as industrial workers in a Swedish upper secondary school VET programme. *Journal of Vocational Education & Training*, 70(1), 66-84.
- Hochschild, A.R. (1983). *The managed heart - commercialisation of human feeling*. Los Angeles, CA: University of California Press.
- Jenkins, R. (1997). *Rethinking ethnicity. Arguments and explorations*. London: Sage.
- Köpsén, (2018). Yrkeslärarens uppdrag mellan skola och arbete. I M. Gustavsson & S. Köpsén (red.) *Yrkesutbildning-Mellan skola och arbetsliv*, (ss. 45-63). Lund: Studentlitteratur.
- Mårtensson, Å., Andersson, P., & Nyström, S. (2019). A recruiter, a matchmaker, a firefighter: Swedish vocational teacher's relational work. *Nordic Journal of Vocational Education and Training*, 9(1), 89-110.
- Persson Thunqvist, D. (2006). Identitetsarbete i kommunala ungdomsprojekt. I Å. Mäkitalo (red.) *Att hantera arbetslöshet-om social kategorisering och identitetsformering i det senmoderna*, (ss. 133-165). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Persson Thunqvist, D. (2018). Yrkesutbildningen i ett nutidshistoriskt perspektiv. I M. Gustavsson & S. Köpsén (red.) *Yrkesutbildning-Mellan skola och arbetsliv*, (ss. 23-43), Lund: Studentlitteratur.

Sania Ali, S, Dahlstedt, M. & Hertzberg, F. (2018) Arbete och övergångar-Viljan att bidra. I M. Dahlstedt (red.) *Förortsdrömmar-Ungdomar, utanförskap och viljan till inkludering*. (ss. 165-179). Linköping: LiU-tryck.

SFS 2010:800. *Skollagen*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

SKOLFVS 2011:144. *Läroplan för gymnasieskolan*. Hämtad 2019-10-28 från: <https://www.skolverket.se/undervisning/gymnasieskolan/laroplan-program-och-amnen-i-gymnasieskolan/laroplan-gy11-for-gymnasieskolan>

Skolinspektionen. (2013). *Fördjupad tillsyn på yrkesprogram*. Hämtad 2019-10-28 från: <https://www.skolinspektionen.se/globalassets/publikationssok/granskning-srapporter/fordjupat-tema-reg-tillsyn/2013/yrkesprogram/fordjupat-tema-tillsyn-apl.pdf>

Skolinspektionen. (2016). *Samverkan för bättre arbetslivsanknytning-En kvalitetsgranskningsrapport om restaurang- och livsmedelsprogrammet och hantverksprogrammet*. Hämtad 2019-10-28 från: <https://www.skolinspektionen.se/globalassets/publikationssok/granskning-srapporter/kvalitetsgranskningar/2016/yrkesgymnasium/rapport-arbetslivsanknytning.pdf>

Skolverket. (2016). *Det arbetsplatsförlagda lärandet på gymnasieskolans yrkesprogram Nationell kartläggning och analys av apl-verksamheten utifrån yrkeslärarnas perspektiv*. Rapport 437. Hämtad 2019-10-28 från: <https://www.skolverket.se/getFile?file=3643>

Skolverket. (2019). *Planera, genomför och följ upp arbetsplatsförlagt lärande. En lathund som stöd för att skaffa nya apl-glasögon*. Hämtad 2019-10-28 från: <https://www.skolverket.se/download/18.6bfaca41169863e6a65d49b/1553968045857/pdf3978.pdf>





Rapporten är en del av projektet *Koll på jobbet* som drivs av Byrån mot diskriminering i Östergötland som finansieras av Allmänna Arvsfonden under åren 2018-2020. Projektet syftar till att stärka elever på yrkesprogram med kunskaper om diskriminering och rättigheter i arbetslivet.

Vill du veta mer om projektet och praktiska tips på hur ni kan arbeta förebyggande mot diskriminering och främjande för alla yrkeselevers lika rättigheter och möjligheter?

Besök vår hemsida:

[www.diskriminering.se/projekt/koll-pa-jobbet](http://www.diskriminering.se/projekt/koll-pa-jobbet)



ALLMÄNNA  
ARVSFONDEN

BYRÅN MOT  
DISKRIMINERING  
I ÖSTERGÖTLAND