

# MATERIAL TILL HANDLEDARTRÄFFAR

Om hur arbetsplatser kan skapa en trygg och inkluderande miljö för elever på apl

# INNEHÅLL

---

Introduktion.....	3
Jargonger.....	4
Fall .....	6
Film.....	8
Kränkningar.....	9
Framgångsfaktorer.....	11
Källor och lästips.....	12

Den här materialet har tagits fram inom projektet Koll på jobbet som drivs av Byrån mot diskriminering i Östergötland och finansieras av Allmänna Arvsfonden, 2018-2020

Mer information om projektet hittar du på vår hemsida:  
<https://www.diskriminering.se/projekt/koll-pa-jobbet/>

**BYRÅN MOT  
DISKRIMINERING**  
I ÖSTERGÖTLAND



**ALLMÄNNA  
ARVSFONDEN**

---

# INTRODUKTION

---

Alla elever har rätt till en skolgång fri från diskriminering och kränkningar, det gäller både i skolan men även när de är ute på arbetsplatsförlagt lärande (apl). Diskrimineringslagen innehåller förbud mot diskriminering men också krav på att skolan och arbetsplatser arbetar med förebyggande och främjande insatser (SFS 2008:567). Koll på jobbet läromaterial innehåller övningar som bygger på elevers erfarenheter och upplevelser av apl, och kan användas som undervisningsmaterial i skolan som en del av det förebyggande arbetet.

Många skolor har regelbundna handledarträffar där det finns möjlighet att diskutera hur skolan och arbetsplatsen gemensamt kan skapa en trygg och inkluderande miljö för elever på apl. Detta material riktar sig till dig som lärare, rektor eller annan skolpersonal som vill jobba med frågor som rör trygga apl-platser tillsammans med handledare.

Innehållet i detta material utgår från Koll på jobbet läromaterial men är anpassat för handledare och kan användas som ett stöd vid handledarträffar. Du väljer själv om du vill använda hela eller delar av utbildningen och vi uppmuntrar dig att anpassa innehållet utefter era förutsättningar.

# JARGONGER

---

*"Det är en hård jargong i den här branschen. 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. Det kan skojas om både kollegor och kunder"*

Hur såg könsfördelningen ut?

*"Det var en väldigt mansdominerad arbetsplats. Jag är typ längst ner och han som drog skämtet var väldigt högt upp i hierarkin då kan man liksom inte säga till. Det funkar liksom inte så utan man får ju stå där och hålla tyst."*

Intervjuerna som gjorts inom Koll på jobbet visar att många elever möts av situationer som kan vara svåra att hantera. En del elever hamnar på arbetsplatser med dålig arbetsmiljö eller arbetsplatser där det råder en sexistisk, rasistisk och/eller homofobisk jargong. På alla arbetsplatser finns en viss jargong som är specifik för just den arbetsplatsen. Jargonger kan förklaras som ett sätt att vara på, och kan innefatta saker som språkbruk, beteenden, vilka skämt som uppfattas som ok eller inte och vem som antas ansvara för olika arbetsuppgifter. Jargonger är ofta tätt sammankopplade med makt och växer fram ur olika normer, till exempel normer kopplat till kön, sexualitet och ålder. Ett annat exempel på en vanligt förekommande typ av jargong kan vara att skämta på andras bekostnad. Det vill säga att använda skämt som också innehåller ett kränkande uttalande. Jargong behöver inte innebära något negativt i alla lägen, men tyvärr är det ofta så att jargongen på en arbetsplats riskerar att leda till diskriminering/utanförskap och därmed bli en jobbig arbetsplats för vissa av oss.

# JARGONGER

---

## Fall om jargonger

1. Välj vilket fall ni vill arbeta med (exkluderande jargong eller rasistisk jargong). Fallen hittar ni på kommande sidor, har ni gott om tid kan ni diskutera båda.
2. Dela in deltagarna i mindre grupper och diskutera följande frågor:
  - Är detta något som ni känner igen? Vad finns det för jargonger på er arbetsplats?
  - Vad påverkar ifall eleven vågar berätta om kränkningar en blivit utsatt för, eller inte?
  - Hur skulle du hjälpa eleven i hens situation?
3. Återkoppla i storgrupp

# FALL

---

## Fall om exkluderande jargong

Isa går första året på fordons- och transportprogrammet, och ska göra apl på en bilverkstad. Isa är mycket förväntansfull och ser verkligen fram emot allt nytt som hen kommer att få lära sig.

Redan efter en vecka förstår Isa att det inte kommer bli riktigt som hen tänkt sig. Kollegorna som arbetar i verkstaden har känt varandra länge och har inte visat något intresse av att inkludera hen i gruppen. Ingen av kollegorna hälsar när hen kommer till jobbet på morgonen.

En dag sitter Isa ensam i personalrummet och äter lunch. Några minuter in på lunchen kommer fyra av hens kollegor in, de ber Isa flytta på sig för de ska äta lunch, det finns bara fyra platser vid bordet. Isa har i förbifarten också hört kollegorna skämta om hens kroppsstorlek. Isa visar aldrig att hen tar åt sig, men blir så klart ledsen av bemötandet från kollegorna. Samtidigt hade Isa innan apl-perioden bestämt sig för att visa framfötterna, ta för sig och tänka positivt, vilket hen också försöker att göra. Eftersom Isa inte vill ställa till med problem väljer hen att inte berätta något för handledaren utan väljer i stället att bita ihop.

# FALL

---

## Fall om rasistisk jargong

Rina går tredje året på restaurang- och livsmedelsprogrammet. Hon är ute på sin sista apl, som hon genomför på en finare lunchrestaurang i staden. En dag under lunchen går hon fram till ett bord där det sitter ett äldre par, de läser menyn.

"God dag, vet ni vad ni vill beställa?" frågar Rina. Kvinnan svarar "Va sa, jag förstår inte vad du säger".

Rina säger igen "Jag undrar om ni är redo att beställa?" Kvinnan tittar på Rina innan hon säger "Ni araber borde inte få jobba i det här landet om ni inte kan prata svenska".

Rina blir ställd av kommentaren. "Men jag pratar svenska" svarar Rina. Då ryter kvinnan till "Ni får hämta någon som pratar svenska, jag förstår inte vad ni säger. Försvinn!"

Rina går ut i köket och berättar för sin handledare vad som hänt, och vad kvinnan sagt. Handledaren svarar då "Du vet hur äldre är, de tillhör en annan generation. Det måste du tåla om du ska jobba i den här branschen".

# FILM

---

I Koll på jobbetets läromaterial ingår två filmer, titta på båda eller välj den film som är bäst lämpad för era handledare.

## Välkommen till Solstrålen

Solstrålen är en film som på olika sätt lyfter ämnet arbetsmiljö, med fokus på den psykosociala arbetsmiljön. Filmen utspelar sig på ett äldreboende där Klara ska göra sin apl.

Länk till filmen: <https://www.youtube.com/watch?v=0VlgDZa-rZk>

1. Diskutera i grupp:

- Vad i filmen kan ni se bidrar till en dålig respektive bra arbetsmiljö?
- Vilka risker finns med att ifrågasätta kollegor i en högre maktposition?
- Om du var Klaras kollega, hur skulle du hanterat situationen?



## Bängans bygge

Bängans bygge handlar om jargonger och utspelar sig på ett byggföretag, där Lisa och Peter ska göra sin apl.

Länk till filmen: <https://www.youtube.com/watch?v=4k8ACVmWUbs>

1. Diskutera i grupp:

- Vilka typer av jargong kunde ni se i filmen (skämt, beteenden, vem som ansvarar för vilka uppgifter)?
- Hur kan man arbeta för att förändra jargonger?
- Om du var Lisa och Peters kollega, hur skulle du hanterat situationen?



# KRÄNKNINGAR

---

*"Det var en gång som det gick så långt att jag satte mig på toan och grät. Jag ville bara därifrån, men sen slutade det med att jag inte kom dit och jag har inte pratat med dem efter det heller"*

En negativ jargong kan leda till kränkningar och diskriminering. Kränkning är en handling som gör att personen som blir utsatt känner sig ledsen, sårad och mindre värd. Kränkningar kan ta sig uttryck på olika sätt:

- *Fysiska kränkningar* - t.ex. knuffar, sparkar, slag, tafsningar
- *Verbala kränkningar* - t.ex. nedsättande ord, ryktesspridning, härmningar
- *Psykiska kränkningar* - t.ex. blickar, miner, utfrysning, suckar
- *Elektroniska kränkningar* - t.ex. bilder, filmer, sms, chatt, kommentarer på sociala medier mm

## **När blir kränkning diskriminering?**

Trakasserier är kränkningar som kan kopplas till någon av de skyddade diskrimineringsgrunderna, dvs: etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsidentitet och könsuttryck, religion, sexuell läggning eller ålder. Diskrimineringslagen skyddar oss från att bli trakasserade utifrån någon av diskrimineringsgrunderna (SFS 2008:567).

## **Tolkningsföreträde och upplysningsskyldighet**

Det är viktigt att komma ihåg att den som känner sig kränkt alltid har tolkningsföreträde, dvs. det är personen som blir utsatt som avgör vad som är kränkande eller inte. Däremot har den utsatta personen även upplysningsskyldighet, vilket innebär att en har skyldighet att uppmärksamma om att beteendet inte är välkommet.

Som utsatt kan man säga till den berörda personen direkt, prata med sin chef eller med facket. En elev under apl kan också prata med sin lärare, handledare eller rektor. Upplysningsskyldigheten gäller dock inte om det är grova kränkningar som är uppenbart menade att såra eller kränka (SFS 2008:567).

### **Andra lagar**

I skolan gäller även skollagen, som skyddar mot kränkningar i bredare mening. Enligt skollagen behöver kränkningar inte vara kopplat till någon av diskrimineringsgrunderna för att vara olagligt (SFS 2010:800).

I arbetslivet finns det också ett bredare skydd genom arbetsmiljölagen, som förbjuder kränkande särbehandling (SFS 1977:1160). Kränkande särbehandling kan t.ex. vara att frysa ut någon, att exkludera någon i möten, att använda nedsättande ord om någon eller att anklaga någon på felaktiga grunder. Under apl är eleverna skyddade av arbetsmiljölagen, skollagen och diskrimineringslagen.

Enligt skollagen (SFS 2010:800) och arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) har skola och arbetsgivare ett ansvar att förebygga och tydliggöra att kränkningar inte accepteras. Det ska också finnas rutiner för vad som ska göras om kränkande särbehandling uppstår. I rutinerna ska bland annat framgå hur och var den utsatta snabbt kan få hjälp. Arbetstagare har ansvar att följa de föreskrifter och regler som gäller på arbetsplatsen. Det vill säga att inte delta i eller utsätta någon för kränkande särbehandling eller diskriminering.

---

## **Diskussionsfrågor**

1. Diskutera i grupp:

- Hur arbetar ni förebyggande mot kränkningar på arbetsplatsen?
- Hur vet man om något uppfattas som kränkande?
- Vad finns det för rutiner på arbetsplatsen om någon utsätts för kränkningar?
- Vilket ansvar har arbetsgivaren och vilket ansvar har skolan i frågor som rör trivsel och trygghet under apl?

# FRAMGÅNGSFAKTORER

---

*“Det är ju viktigt att ha en handledare som man kan prata och bygga upp en kemi med.”*

De allra flesta elever trivs bra på sin apl. På arbetsplatserna får de träna på sina praktiska kunskaper, de får skapa en yrkesidentitet och får en inblick i arbetslivet. Apl är ofta även ett steg mot extrajobb eller en anställning efter avslutade studier.

I intervjuer med elever har det framkommit att handlingar som kan verka små, många gånger har en stor påverkan på elevernas upplevelse av sin APL. Att exempelvis skapa en miljö där den som är ny vågar fråga, att använda personens namn, äta lunch ihop och bjuda in till gemensamma samtal är bemötande som gör stor skillnad för elevernas känsla av trygghet och inkludering, vilket i sin tur bidrar till en god arbetsmiljö.

*“Jag klickade med alla i min grupp och det var en bra gemenskap så själva praktikplatsen var ändå det bästa jag kunde fått”*

---

## Diskussionsfrågor

1. Diskutera i grupp:

- Vilka rutiner har ni för att introducera elever på arbetsplatsen?
- Hur skapar ni en bra relation till eleven?
- Vilket stöd och samverkan behöver ni från skolan

2. Om ni vill fördjupa era kunskaper om elevers erfarenheter av bemötande och skapandet av yrkesidentitet kan ni läsa rapporten *Praktikant eller person* (Nilsson, 2019). Ni hittar den på vår hemsida under "För skolpersonal"!

# KÄLLOR OCH LÄSTIPS

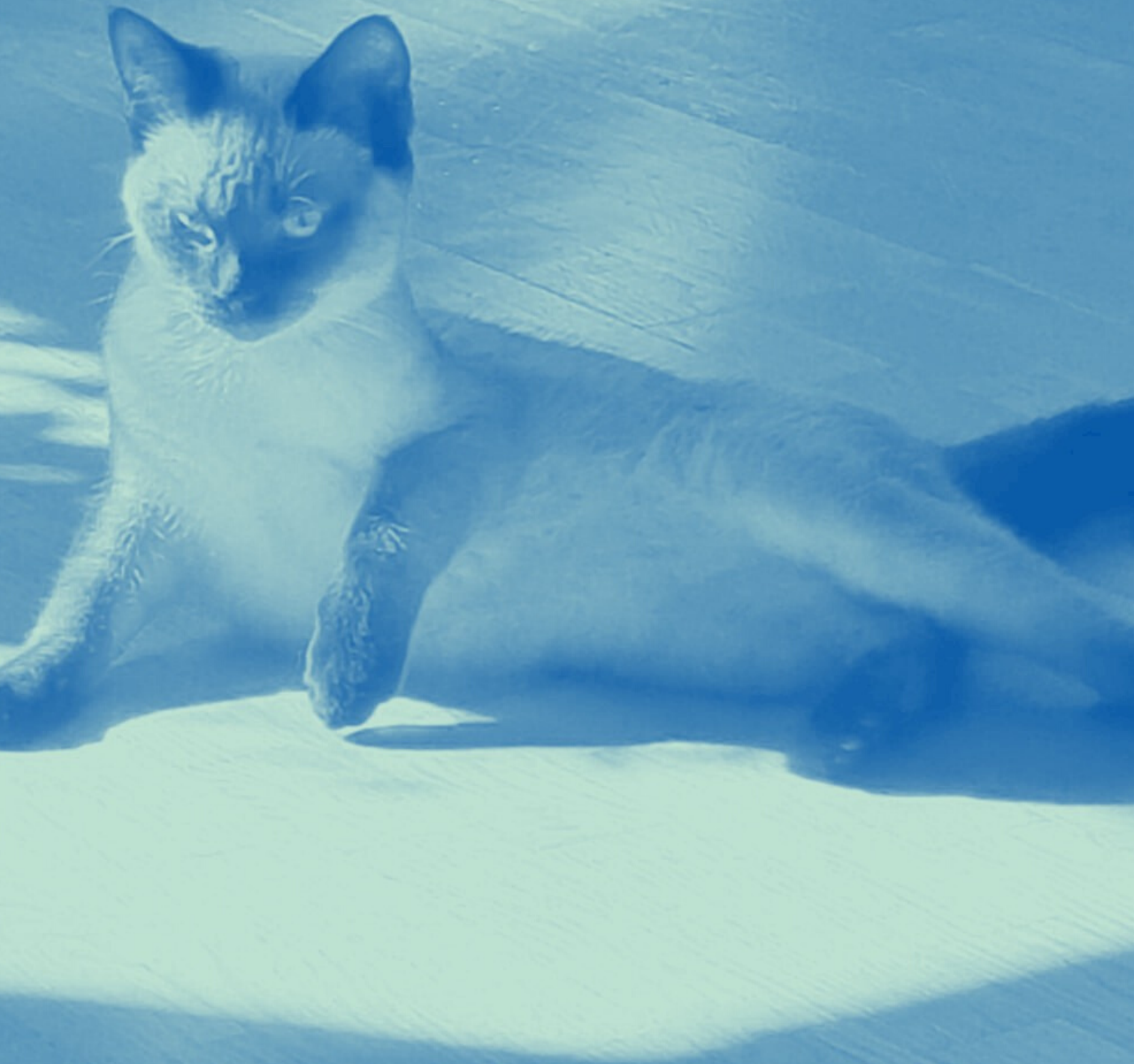
---

Nilsson, E. (2019). *Praktikant eller person. Elevers erfarenheter av bemötande och skapande av yrkesidentitet under arbetsförlagt lärande*. Norrköping: Byrån mot diskriminering i Östergötland. Tillgänglig: <https://www.diskriminering.se/projekt/koll-pa-jobbet/> [2020-04-07]

SFS 1977:1160 *Arbetsmiljölagen*

SFS 2008:567 *Diskrimineringslagen*

SFS 2010:800 *Skollagen*



Ett initiativ av Byrån mot diskriminering i Östergötland

---