

Från APL-samordnare Kristina Nilsen, *Strömbäckskolan*, med
försteläraryupdrag att stärka och sprida skolans värdegrund.

Januari 2020

TILLSAMMANS FORMAR VI GODA SAMHÄLLSMEDBORGARE!

Informationsmaterial & diskussionsunderlag
för arbetsplatsförlagt lärande



Piteå kommun

INNEHÅLL

Tack för att Sveriges framtid får utbildning hos dig	3
Viktigt att förbereda för APL	4
Eleven kan vara din framtida medarbetare	4
Arbetsplatsen mer verklighet än skolan?	5
Arbetsplatskultur	6
<i>En inkluderande arbetsplatskultur</i>	6
<i>En exkluderande arbetsmiljö</i>	6
<i>Identifiera kulturen</i>	6
Hur ser det ut i verkligheten?	7
<i>Ett behov av ökat samarbete mellan skola och arbetsliv</i>	7
BYN undersöker om APL är inkluderande	8
<i>Kränkningar och diskriminering på APL</i>	9
Machokultur	10
<i>Rekommenderas kvinnor till byggbranschen?</i>	10
Kränkande särbehandling	11
<i>Förebygg kränkande särbehandling</i>	11
Samarbetet mellan skola och arbetsplats	12
<i>Lokala programråd</i>	13
<i>Handledarutbildning</i>	13
<i>Löpande kontakt med företaget under pågående APL</i>	13
<i>Uppföljning och bedömning av elevens lärande</i>	14
Skolans fostransansvar och värdegrund	15
<i>Grundläggande värden</i>	15
<i>Förståelse och medmänsklighet</i>	15
Diskussionsunderlag	16
<i>Reflektera: Undersök hur det ser ut på er arbetsplats</i>	16
<i>Övning kring kultur och värderingar på din arbetsplats</i>	16
<i>Reflektera: Undersök hur det står till med jämställdheten</i>	17
Modell för aktiva åtgärder mot diskriminering	18
1. <i>Undersök om det finns risker för diskriminering i din verksamhet</i>	18
2. <i>Analysera orsakerna till de risker och hinder som du har upptäckt</i>	19
4. <i>Följ upp och utvärdera ditt arbete</i>	19
Tips	20
Läs vidare	20

TACK FÖR ATT SVERIGES FRAMTID FÅR UTBILDNING HOS DIG!

Arbetsplatsförlagt lärande, APL, är en viktig del i elevernas utbildning. Syftet med APL är att eleven ska utveckla yrkeskunskaper, en yrkesidentitet, förstå yrkeskulturen och bli en del av yrkesgemenskapen på en arbetsplats.

När du tar emot en elev på din arbetsplats får du som arbetsgivare möjlighet att möta och forma elevens utveckling. Det innebär också ett ansvar för elevens arbetsmiljö. Därför är det klokt att ta hand om eleverna på ett intresserat, engagerat och pedagogiskt sätt, så att deras tid hos er blir en bra upplevelse.

Syftet med den här skriften är att belysa vikten av ett gott samarbete mellan Strömbackaskolan och arbetsplatser där våra elever genomför sin APL och värdet av en arbetsplats där eleverna kan utvecklas och känna sig trygga. Skriften riktar sig till yrkeslärare och APL-ansvariga på skolan samt chefer och medarbetare på företagen.

Ett gott samarbete mellan skolan och arbetsplatsen är avgörande för elevens yrkesidentitet och yrkesutbildningens kvalitet. I nuläget har skolan och arbetslivet flera olika former av samarbete och det önskar vi på Strömbackaskolan utöka och stärka. Tillsammans kan vi forma eleverna till goda samhällsmedborgare.



VIKTIGT ATT FÖRBEREDA FÖR APL

Många elever som ska genomföra APL har ingen tidigare arbetslivserfarenhet och kan ofta hamna i ett "underläge" på arbetsplatsen. De kan uppleva vissa situationer som obehagliga, men det är inte säkert att de berättar vad de varit med om. Det kan finnas en utbredd tystnadskultur på arbetsplatsen, det vill säga att medarbetare märker att något är fel, men agerar inte.

Skolan kan bidra till att eleven får ett genomtänkt mottagande och en bra tid på arbetsplatsen genom att förbereda eleven, handledaren och chefen på arbetsplatsen. För att det arbetsplatsförlagda lärandet ska hålla hög kvalitet behöver skolan försäkra sig om att de arbetsplatser som används för APL motsvarar utbildningens krav både när det gäller innehållet och värdegrundsfrågor.

REFLEKTERA

Vad kan arbetsgivare och handledare göra för att eleven ska känna sig inkluderad och välkommen? Hur kan din arbetsplats förebygga att eleven känner sig kränkt eller blir diskriminerad?

ELEVEN KAN VARA DIN FRAMTIDA MEDARBETARE

Många företag har idag stora utmaningar med att attrahera rätt kompetens. En av anledningarna kan vara att unga ställer högre krav på arbetsplatsen. Enligt undersökningen **Ungdomsfokus** har det för många unga blivit viktigare med värderingar och de vill känna att deras jobb är meningsfullt på ett annat sätt än tidigare. Därför dras de unga alltmer till arbetsplatser där de kan identifiera sig med företagets och medarbetarnas värderingar, vilket gör att de känner sig inkluderade och värdefulla.

Nöjda medarbetare stannar inte bara längre på sina arbeten, utan blir även utmärkta ambassadörer för företaget.

ARBETSPLATSEN MER VERKLIGHET ÄN SKOLAN?

Skolinspektionen genomförde en så kallad fördjupad tillsyn inriktad mot yrkesprogrammen med fokus på det arbetsplatsförlagda lärandet år 2013. Syftet med tillsynen var bland annat att undersöka skolans samverkan med arbetsplatserna. Det framkom att skolan ser arbetslivets krav och normer som överordnade skolans egna, och definierar arbetslivet som "verkligheten".

Därför skrev Skolinspektionen i tillsynsrapporten: "I en sådan föreställningsvärld riskerar skolans styrdokument att åsidosättas, och i och med det den värdegrund som anges i

läroplanen." Skolinspektionen fastställde också att "eleverna måste få en utbildning där elevens skydd mot att bli utsatt för kränkningar också täcker det arbetsplatsförlagda lärandet."



ARBETSPLATSKULTUR

Arbetsplatskultur är den kultur på arbetet där rådande seder, normer, koder, värderingar och attityder ligger till grund för hur dagliga rutiner, beteenden, samtal och grupperingar ser ut.

Ett syfte med APL är att eleven ska förstå yrkeskulturen och bli en del av yrkesgemenskapen på arbetsplatsen. För eleven kan det arbetsplatsförlagda lärandet vara den första kontakten med arbetslivet och eleven har

ännu inte utvecklat en yrkesidentitet. På arbetsplatsen råder det en arbetsplatskultur som eleven ska känna gemenskap och finna sin roll i.

EN INKLUDERANDE ARBETSPLATSKULTUR

En inkluderande arbetsplatskultur med en mångfald av människor kan leda till effektiva, kreativa och lönsamma verksamheter. När vi mår bra på jobbet och känner att hela vår person och kompetens blir uppmärksammas leder det också till att arbetet känns mer meningsfullt och uppfyllande. När vi känner trygghet och tillit vågar vi låta våra idéer flöda mera fritt. Då känns det roligt och inspirerande att arbeta.

En exkluderande arbetsmiljö

En exkluderande arbetsmiljö kännetecknas av osunda maktstrukturer, informella diskriminerande normer och särbehandlande kollegor. Det kan finnas de som använder härskartekniker eller övergrepp för att skapa och bibehålla makt, de som låter bli att protestera, de som viftar bort plumpa skämt, de som underlåter att bestraffa ett oönskat beteende, de som resignerar och förändrar sina värderingar för att passa in. På många arbetsplatser leder det till dåligt mående, hög personalomsättning och sjukskrivningstal, konflikter inom arbetsgrupper, ineffektivitet, minskad kreativitet och sämre resultat.

Den rådande kulturen på en arbetsplats är ofta osynlig för medarbetarna och blir synlig först då någon eller något bryter mot kulturen.

Identifiera kulturen

En metod för att synliggöra en osund arbetsplatskultur är att arbeta med ett normkritiskt perspektiv. Alltså att identifiera normer och kultur, förändra och sätta gränser för strukturer och normer istället för att enskilda individer ska anpassas efter en mall. Normkritik innebär också att fokusera på makt, att uppmärksamma och ifrågasätta normer om vad som är "normalt" och därför uppfattas som något önskvärt.

En bra arbetsplatskultur vill alla ha. Mycket ansvar ligger på chefen, men inte allt. Varje medarbetare har också ett eget ansvar. Förändringsarbete handlar om samarbete.

HUR SER DET UT I VERKLIGHETEN?

Våren 2019 svarade eleverna i årskurs tre på Bygg- och anläggningsprogrammet, El- och energiprogrammet samt VVS- och fastighetsprogrammet på Strömbackaskolan på en enkät med syfte att undersöka hur de upplever att skolan efterlever skolans värdegrund, och hur de upplever att det ser ut på arbetsplatserna som de gör APL på.

- 90 procent av de svarande känner till att skolan har en värdegrund.
- På frågan om det händer att någon elev i klassen uttrycker kränkande eller nedsättande kommentarer under lektionstid svarade 32 procent ja. På följdfrågan om eleven upplever att klasskompisarna uppmärksammar och tydligt markerar att det inte är ok med kränkande eller nedsättande kommentarer när de yttras svarade 51 procent ja.
- 83 procent av de svarande upplever att lärarna uppmärksammar och tydligt markerar att det inte är ok med kränkande eller nedsättande kommentarer när de yttras.
- 17 procent av de svarande har gjort APL på en arbetsplats som har en uttalad värdegrund.
- På frågan om det hänt att någon medarbetare/handledare/chef uttryckt kränkande eller nedsättande kommentarer under en APL-period svarade 20 procent ja.
- På följdfrågan om eleven upplever att någon, medarbetare/handledare/chef, på praktikplatsen uppmärksammar och tydligt markerar att det inte är ok med kränkande eller nedsättande kommentarer när de yttras svarade 60 procent ja.

ETT BEHOV AV ÖKAT SAMARBETE MELLAN SKOLA OCH ARBETSLIV

En slutsats som kan dras av undersökningen är att det finns mer att göra på skolan för att stärka värdegrunden och att det finns ett behov av att öka samarbetet med företagen kring det arbetet.

Efter flera års fördjupade insatser kring att stärka skolans värdegrund är det godtagbart att nio av tio elever har kännedom om värdegrunden. Det är dock tråkigt att en tredjedel upplever att det förekommer att elever uttrycker kränkande kommentarer under lektionstid. Däremot är det positivt att hälften av eleverna upplever att klasskompisarna uppmärksammar och tydligt markerar mot taskiga kommentarer, trots att det är svårt för ungdomar att fostra sina jämgamla. Att det däremot är 17 procent av eleverna som upplever att lärarna inte markerar när nedsättande kommentarer fälls är oacceptabelt. Lärarna är skyldiga att aktivt motverka

kränkningar. Även om en del som sägs i klassrummet kan förklaras av att läraren inte uppmärksammar allt, kan det visa på att det finns mer att göra i arbetet med värdegrunden. En femtedel av eleverna upplever att någon på praktikplatsen uttryckt kränkande eller nedsättande kommentarer under APL och endast drygt hälften upplever att det uppmärksammas när det sker. Även här kan det handla om att omgivningen inte hört eller uppfattat situationen, men det kan också finnas ett behov av att uppmärksamma arbetsplatserna om vikten av ett respektfullt bemötande mot sina medarbetare.

BYN UNDERSÖKER OM APL ÄR INKLUDERANDE

Byggnadsindustrins Yrkesnämnd, BYN, bedriver ett projekt som ska ta fram en kvalitetsstämpel för företag som tar emot elever på ett inkluderande sätt under APL. Projektets namn är "Inkluderande APL, iAPL". Syftet med projektet är att alla elever ska känna sig välkomna och trivas på arbetsplatsen oberoende av kön, etnicitet, funktionsnedsättningar och kunskapsnivå.

Projektet startade med en anonym enkätundersökning våren 2019 där 67 yrkeslärare, 282 elever och 65 företag från hela Sverige deltog. Representanter från både mindre, medel och större företag svarade på enkäten. Kanske ni deltog i undersökningen?

En sammanställning av svaren från enkäten iAPL 2019 visar bland annat att både skola och

företag efterfrågar bättre kommunikation vilket då också inkluderar introduktionen när eleven kommer till arbetsplatsen inför APL. Vidare efterfrågas mer tid, mer engagemang från de andra, tydlighet och rutiner.

BYN anser att skola och företag skulle tjäna på att bygga en större gemensam plattform för att öka förståelsen för varandra.



” **Vi behöver ha ett nära samarbete med skolan för att kunna förstå hur skolan arbetar i vissa av frågorna och även hur vi på företagen arbetar med dessa frågor mot skolan och hur vi båda kan ta lärdom av varandra.**

/Exempel på företagssvar

Kränkningar och diskriminering på APL

36,4 procent av yrkeslärarna svarar att de har varit med om att en elev har blivit exkluderad, kränkt eller utsatt på sin APL. På samma fråga svarar 7,8 procent av företagen ja. Av eleverna som svarar är det 11 procent som råkat ut för trakasserier eller diskriminering eller sett någon annan utsättas.

Utan att veta exakt vad som svarspersonerna lägger inom ramen för exkludering, kränkningar eller trakasserier så räknar BYN med att det finns ett visst mörkertal. Yrkeslärare och handledare ser generellt olika på vad de

lägger in i begreppen exkludering, kränkningar eller trakasserier. Här handlar det sannolikt om skillnader på skolkultur och branschkultur.

Det är alltså där i mellanrummet av dessa två kulturer som eleven försöker hitta sin plats. Eleven blir som barnet som uppfostras av två föräldrar med olika syn på vad som är rätt eller fel. Vilket BYN misstänker lätt skapar en otydlighet och osäkerhet hos eleven. En större samsyn på vad som är rätt och fel mellan skolan och företagen skulle förenkla för eleven. I den här triangeln finns även elevens syn på vad som är rätt eller inte. Något att ta i beaktande när olika generationer möts.

MACHOKULTUR

Det framkommer i enkätundersökningen som BYN genomfört att en del av deltagarna (elever, yrkeslärare, företag) upplever machokulturen som ett hinder för inkludering. BYN menar att undersökningen visar att det fortfarande finns en machokultur både på skolan och i företag.

” **Inte en bransch för alla och en del rasism samt trakasserier, dom kränker folk.**

Språket som finns på vissa arbetsplatser är inte anpassat för känsliga människor.

För där är så mycket kränkande ord om kvinnor med mera.

För mycket macho

/Exempel på företagssvar

Rekommenderas kvinnor till byggbranschen?

På frågan om det är troligt att personen skulle rekommendera byggbranschen till sin dotter eller kvinnliga vän visar alla enkätundersökningar att många skulle det. Från företagen svarar 83,1 procent ja. Av yrkeslärarna svarar 90,9 procent ja. Av eleverna svarar 89,1 procent ja.

När företagen svarar på varför de inte skulle rekommendera branschen till sin dotter eller

sin kvinnliga vän framkommer det i flera svar en syn på branschen som hård och tuff. Det vill säga att det råder en machokultur som de vill bespara kvinnor ifrån.

Eleverna som inte vill rekommendera byggbranschen svarar att språket och jargongen inte passar kvinnor: BYN anser det intressant att notera att eleverna har den här synen på branschen fast deras tid inom densamma får anses begränsad. Vad har färgat elevernas syn på branschen?

REFLEKTERA

Skulle du rekommendera din arbetsplats för din egen son eller dotter?

KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Kränkande särbehandling kan röra sig om oönskade närmanden, kränkande kommentarer, fördommande eller förminskande. Det är den utsatte personens upplevelse av situationen som avgör vad som är kränkande.

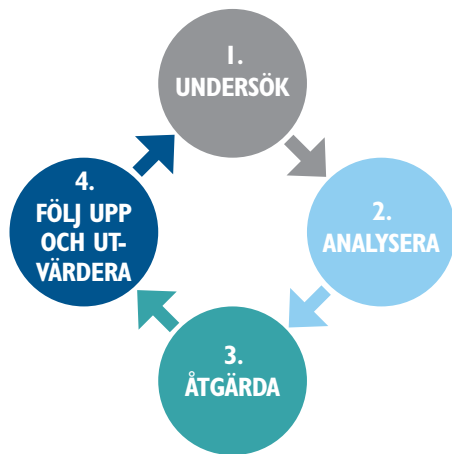
En orättvis behandling är inte alltid diskriminering. För att betraktas som diskriminering ska händelsen eller situationen som missgynnar eller kränker en person ha samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna:

- Kön.
- Könsöverskridande identitet eller uttryck.
- Etnisk tillhörighet.
- Religion eller annan trosuppfattning.
- Funktionsnedsättning.
- Sexuell läggning.
- Ålder.

Förebygg kränkande särbehandling

Enligt diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare arbeta för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen.

Modellen visar vad du ska göra för att uppfylla diskrimineringslagens krav på åtgärder. Den beskrivs närmare i slutet, på sidan 18 i denna skrift.



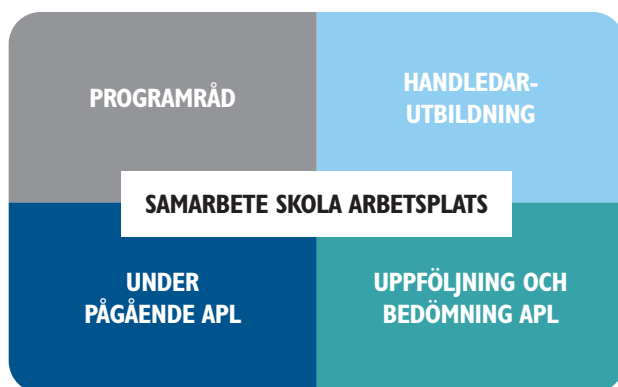
REFLEKTERA

För vem är din arbetsplats en perfekt arbetsplats? Vem är privilegierad och vem är förfördelad? Hur hanterar du insikten om att det kanske är du själv som uppstår orimliga privilegier på bekostnad av andra? Hur skulle en systemförändring påverka er på kort och lång sikt? Vilka risker och tänkbara vinster kan ni se?

SAMARBETET MELLAN SKOLA OCH ARBETSPLATS

Det arbetsplatsförlagda lärandet ska finnas i gymnasieskolans alla nationella yrkesprogram med minst 15 veckor och det är huvudmannen, det vill säga kommunen och rektorn som ska säkerställa att varje elev får APL av god kvalitet. Det kräver organisering och systematiskt kvalitetsarbete av det arbetsplatsförlagda lärandet.

Närmare 100 företag och arbetsplatser samarbetade med Strömbackaskolans Bygg- och anläggningsprogram, El- och energi-programmet, VVS- och fastighetsprogrammet samt Yrkesintroduktion mot fastighetsskötare under 2019. Av 96 elever fick 70 arbete inom utbildningens branscher efter avslutad utbildning.



En **nyckelfaktor** för god kvalitet på det arbetsplatsförlagda lärandet är en tydlig ansvarsfördelning och att arbetslivet och skolan samverkar. Samverkan kan handla om:

- Skolans förväntningar på arbetsplatsen, handledaren och eleven.
- Arbetsplatsens och handledarens förväntningar på eleven och på skolan.
- Elevens förväntningar på handledaren, arbetsplatsen och APL-perioden.

Samarbetet mellan skola och arbetsplats sker i huvudsak på fyra olika sätt: Via programråd och handledarutbildning som Strömbackaskolan bjuder in till årligen, via en löpande kontakt mellan skolan och arbetsplatsen under pågående APL, vanligen genom yrkesläraren eller APL-samordnaren, samt via en utvärdering och bedömning av elevens prestationer vid APL-periodens avslut, även den genom yrkesläraren.

Lokala programråd

Strömbackaskolan bjuder årligen in företagen till lokala programråd eller branschråd för att de ska ges möjlighet att medverka till förbättrad samverkan mellan utbildning och arbetsliv och bidra till ett lärande med hög kvalitet i arbetslivet. Programråden syftar även till att:

- Bistå skolan med att belysa behoven i arbetslivet.
- Medverka vid uppföljning och utvärdering av den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen.
- Hjälpa skolan vid planering och organisering av det arbetsplatsförlagda lärandet.
- Medverka vid utformningen av gymnasiearbeten.
- Samråda om vilka kurser som ska erbjudas som programfördjupning.

Deltagande företag visar ett stort engagemang och bidrar med erfarenheter och idéer som utvecklar samarbetet och våra utbildningar.

Handledarutbildning

Strömbackaskolan erbjuder företagen en handledarutbildning varje år där deltagandet brukar vara högt. Förutom att delge handledarna skolformens styrdokument och rollen av det arbetsplatsförlagda lärandet så innehåller utbildningens program följande punkter:

- Handledarens roll och ansvar i lärlingsutbildningen.
- Lärande, handledning och reflekterande samtal.
- Stöd för lärande och utveckling.
- Arbetsmiljö och säkerhet.
- Yrkeskunskaper, yrkeskultur, yrkesidentitet och yrkesspråk.
- Ungdomars attityder och värderingar till yrkeslivet.
- Bedömning av kvalitet i elevens arbete.

Löpande kontakt med företaget under pågående APL

Inför APL förser yrkesläraren handledaren på arbetsplatsen med information om utbildningens mål, elevens förkunskaper, vilka kurser eller delar av kurser som ska genomföras på arbetsplatsen och naturligtvis kontaktuppgifter till alla berörda. Handledaren ska känna sig trygg i att kunna kontakta ansvarig yrkeslärare om det skulle uppstå problem eller inte fungera. Under APL behöver läraren följa upp vad eleven arbetar med och vid behov justera planeringen tillsammans med handledaren.

Därefter är det viktigt att hålla en löpande kontakt med arbetsplatsen under pågående APL-period för att ge stöd till både eleven och handledaren och säkerställa att eleven trivs, men det finns fler syften:

- Kontinuerligt följa upp elevens kunskapsutveckling.
- I samarbete med handledaren stämma av att elevens arbetsuppgifter svarar mot de mål man kommit överens om för elevens APL-period.
- Att främja långsiktigt samarbete med arbetsplatsen.
- Kompetensutveckling för läraren.
- Utvärdering av arbetsplatsen som APL-plats.

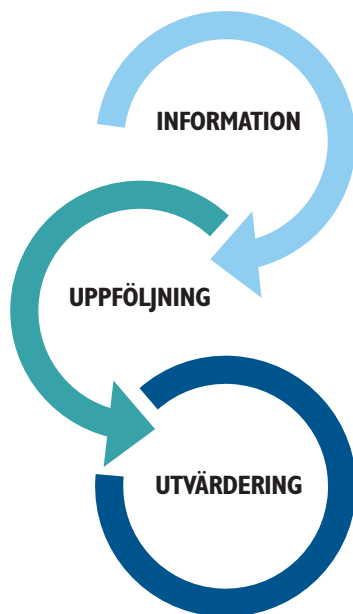
Uppföljning och bedömning av elevens lärande

Efter APL behöver läraren ta reda på vad eleven faktiskt har lärt sig och avgöra vilket kunskapsinnehåll eleven behöver få undervisning om i skolan eller på en annan APL-plats.

Eleven behöver få återkoppling och möjligheter till reflektion kring sitt lärande från handledare, lärare och genom självvärdering. För att läraren ska kunna följa och stödja elevens kunskapsutveckling behöver bedömningen vara en integrerad del i lärprocessen. Eleven får då fortlöpande återkoppling på vad hon eller han hittills har utvecklat och behöver utveckla för att nå kunskapskraven.

Ett sätt att stödja handledningen av elevens lärande är att ha trepartssamtal med handledare, yrkeslärare och elev. Det kan också vara aktuellt med samtal utan elev mellan yrkeslärare och handledare. Samtalet som sker i slutet av APL-perioden kan också ge läraren underlag för bedömning för betygsättning i kurserna.

Vid betygsättning ska läraren utnyttja all tillgänglig information om elevens kunskaper i relation till de nationella kunskapskraven. Därför behöver läraren försäkra sig om att ha information om elevens prestationer från APL när betyget ska sättas vid kursens slut.



SKOLANS FOSTRANSANSVAR OCH VÄRDEGRUND

Skollagen (2010:800) slår fast att utbildningen inom skolväsendet syftar till att elever ska inhämta och utveckla kunskaper och värden. Den ska främja alla elevers utveckling och lärande samt en livslång lust att lära.

Grundläggande värden

Skolan har ett uppdrag att till eleverna förmedla demokratiska värden och förhållningssätt och att främja elevernas lärande för att utrusta dem med färdigheter och kompetenser som efterfrågas i ett demokratiskt samhälle.

Skolan ska främja alla elevers utveckling och lärande och en livslång lust att lära. Utbildningen ska förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på.

Förståelse och medmänsklighet

Skolan ska främja förståelse för andra människor och förmåga till inlevelse. Omsorg om den enskildes välbefinnande och utveckling ska prägla verksamheten. Ingen ska i skolan utsättas för diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder eller för annan kränkande behandling.

Tendenser till trakasserier och annan kränkande behandling ska aktivt motverkas. Främlingsfientlighet och intolerans måste bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser. Alla som verkar i skolan ska hävda de grundläggande värdena och klart ta avstånd från det som strider mot dem.



Värdegrunden ska genomsyra utbildningen och APL är en del av utbildningen.

DISKUSSIONSUNDERLAG

Arbetsmaterial för dig som vill utveckla din arbetsplats.

Reflektera: Undersök hur det ser ut på er arbetsplats

1. Hur ser er arbetsplatskultur ut? Kännetecknas den av respekt, tolerans och gemenskap?
2. Hur pratar ni med varandra och om varandra på arbetsplatsen?
3. Lyssnar ni på varandra på arbetsplatsen?
4. Får alla medarbetare komma till tals i det dagliga arbetet? I andra sammanhang, t.ex. personalmöten?
5. Upplever medarbetarna att det finns en rättvisa på arbetsplatsen t.ex. gällande arbetsuppgifter, löner, förmåner, arbetstider?
6. Hur betar du dig mot dina kollegor? Är du en schysst arbetskamrat? Vilka fördomar har du?
7. Finns det klotter på de anställdas privata utrymmen? Om det förekommer – vad har klottret för innebörd? Hur kan det uppfattas av medarbetare?

Övning kring kultur och värderingar på din arbetsplats

Här följer ett antal påståenden. Ta ställning till hur väl vart och ett av dem stämmer överens med hur det är på din arbetsplats.

1. Män och kvinnor har jämlika villkor och förutsättningar för att genomföra sitt arbete på ett bra sätt.
2. Vi pratar med varandra på ett respektfullt sätt, det vill säga att vi inte använder skällsord eller pratar nedvärderande om varandra.
3. Alla kollegor blir tagna på allvar när de har något viktigt att säga.
4. Vi har ett aktivt arbete och rutiner som gör tydligt vilka normer och värderingar som gäller.
5. När någon säger något sexistiskt eller kränkande får det inte passera obemärkt.
6. Kritik och återkoppling fokuserar på arbetet och inte på personen.
7. Det förekommer inte rasistiska skämt eller anspelningar.

Reflektera: Undersök hur det står till med jämställdheten

1. Hur många kvinnor respektive män arbetar på arbetsplatsen?
2. Vilka arbetsuppgifter har kvinnor respektive män? (*Samma? Olika?*)
3. Hur är fördelningen mellan kvinnor och män på ledande positioner? (*Chefer, projektledning? Förekommer internrekrytering?*)
4. I hur hög grad kan de anställda styra över sitt arbete/sin arbetstakt själva? (*Finns det skillnader här mellan kvinnor och män?*)
5. Förekommer det arbetsuppgifter där man är bunden till en viss plats eller arbetsstation? Om det förekommer, hur är fördelningen mellan kvinnor och män? Om det skiljer sig åt, vad beror det på?
6. Används vissa maskiner/arbetsstationer mer av kvinnor och andra mer av män? Varför?
7. På vilket sätt är skyddsutrustning/arbetskläder/ redskap/maskiner individuellt anpassade för kvinnor respektive män? Hur undersöker ni det?
8. Hur är omklädningsrum/toaletter fördelade på kvinnor och män?
9. Hur ser olycksfallen ut fördelat på kvinnor respektive män?
10. Hur ser den arbetsrelaterade sjukskrivningen ut fördelat på kvinnor och män?
11. Hur ser belastningsskadorna ut fördelat på kvinnor och män?
12. Genomför ni någon form av medarbetarundersökning/undersökning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön? Får ni i så fall tillgång till statistik som är uppdelad på kvinnor respektive män? Om det är så, ser ni några skillnader i hur kvinnor respektive män upplever • stress • hot och våld • trakasserier • stöd? Om ni ser skillnader, har ni reflekterat över det?

MODELL FÖR AKTIVA ÅTGÄRDER MOT DISKRIMINERING

1. Undersök om det finns risker för diskriminering i din verksamhet

Första steget innebär att undersöka den egna verksamheten för att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller repressalier, eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter. Det kan både ta sig uttryck i form av reella, faktiska hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer.

Undersökningen ska vara en inventering och utredning av verksamheten för att identifiera hinder för lika rättigheter och möjligheter. Den ska också identifiera om det förekommer diskriminering, inklusive trakasserier och sexuella trakasserier eller repressalier, eller risker för diskriminering eller repressalier.

Så här kan undersökningen gå till

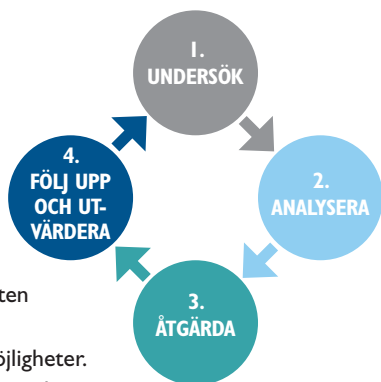
Verksamheten kan undersökas på olika sätt. Det kan ske genom:

- Enkäter.
- Individuella intervjuer.
- Gruppintervjuer.
- Arbetsplatsträffar eller andra samtal.
- Genomgång av arbetsplatsens olika rutiner; riktlinjer och policydokument.

Gör undersökningen utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder. Undersökningen ska göras på en övergripande nivå för att identifiera risker eller hinder i verksamheten.

Undersök arbetsplatsen och inte individer

Det är viktigt att undersökningen har ett generellt anslag med inriktning på förhållandena inom verksamheten och inte på enskilda individers etniska tillhörighet, religion, sexuella läggning med mera. Ni ska alltså inte göra någon kartläggning av personliga förhållanden på individnivå. Undersökningen måste hantera eventuella känsliga person-uppgifter så att de inte kan kopplas ihop med någon individ på ett sätt som strider mot dataskyddsdirektivet (GDPR).



2. Analysera orsakerna till de risker och hinder som du har upptäckt

Efter undersökningen ska du som arbetsgivare analysera orsakerna till upptäckta risker och hinder. Det handlar alltså om att reflektera, analysera och dra slutsatser om varför det ser ut som det gör. Det kan också hända att du behöver gå tillbaka och göra fler undersökningar för att få fram risker och hinder som först inte visade sig.

3. Genomför åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter

I steg tre genomför du de förebyggande och främjande åtgärder som behövs, mot bakgrund av undersökningen och analysen. Du får nu bedöma vilka konkreta åtgärder som är möjliga att genomföra i din verksamhet i form av:

Förebyggande åtgärder för att undanröja de upptäckta riskerna och hindren.

Främjande åtgärder i syfte att utjämna skillnader i förutsättningar mellan olika grupper; det vill säga undanröja hinder för lika rättigheter och möjligheter.

Åtgärderna ska **motsvara faktiska behov** i verksamheten. Liksom övriga steg ska åtgärderna genomföras i **samverkan med de anställda**.

Planera in nödvändiga resurser, och ange vem som är ansvarig för att genomföra åtgärderna så snart som möjligt.

4. Följ upp och utvärdera ditt arbete

Det sista steget är att följa upp och utvärdera undersökningen, analysen och åtgärderna. När det är klart ska de erfarenheter som arbetet har gett gå att använda i steg ett (undersökningen) i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder.

De fyra stegen genomförs inom följande områden:

- Arbetsförhållanden.
- Löner och andra anställningsvillkor (ej att förväxla med lönekartläggning).
- Rekrytering och befordran.
- Utbildning och övrig kompetensutveckling.
- Föräldraskap och arbete.

TIPS!

Skolverkets webbaserade APL-handledarutbildning är ett enkelt sätt att lära sig grunderna i handledning. Utbildningen är flexibel, kostnadsfri och prisbelönt och alla som går klart utbildningen får ett intyg som APL-handledare.

www.skolverket.se/skolutveckling/kurser-och-utbildningar/skolverkets-webbaserade-apl-handledarutbildning

LÄS VIDARE:

www.skolinspektionen.se/globalassets/publikationssok/granskningsrapporter/fordjupat-tema-reg-tillsyn/2013/yrkesprogram/fordjupat-tema-tillsyn-apl.pdf

www.skolverket.se/for-dig-som-ar.../arbetsgivare/for-dig-som-ar-arbetsgivare/arbetsmiljo-for-elever-pa-arbetsplatsen

www.skolverket.se/getFile?file=3978

www.stoppamachokulturen.nu/

www.jamstall.nu/

www.byn.se/

www.do.se/

Utbildningsförvaltningen

0911-69 60 00

www.pitea.se

www.facebook.com/pitea.se



Piteå kommun