



# Jämställdhet i arbetsplatsförlagt lärande, Norden

Dokumentdatum: 2019-06-28

Diarienummer: 2017:01141

Gunilla Rooke

[gunilla.rooke@skolverket.se](mailto:gunilla.rooke@skolverket.se)



## Innehåll

Sammanfattning.....	2
Inledning.....	3
Bakgrund .....	3
Målgrupp .....	3
Syfte och metod .....	3
Genomförande.....	5
Mötesplatser.....	5
Nordisk projektgrupp.....	5
Projektledargrupp.....	5
Nationella projektgrupper.....	5
Information och spridning under projektet .....	6
Resultat.....	7
Kartläggning.....	7
Kunskaper och erfarenhetsutbyten .....	8
Nätverk .....	9
Nordisk nytta .....	9
Jämställdhetspolitiskt mervärde .....	10
Avslutning.....	11
Fortsatt arbete .....	11

## Sammanfattning

Skolverket har under 2017 – 2018, och med stöd från Nordisk Jämställdhetsfond, lett projektet Jämställdhet i arbetsplatsförlagt lärande (apl), Norden. Projektet är ett idé- och erfarenhetsutbyte i syfte att lyfta fram goda exempel och identifiera framgångsfaktorer för att stödja jämställdhet i apl inom gymnasial yrkesutbildning. I projektet har Island, Norge, Åland-Finland och Sverige medverkat med deltagare från skola, branschorganisationer och förvaltning på kommunal och statlig nivå.

Resultatet har visat att jämställdhetsarbete inför, under och efter apl är eftersatt och att behovet av insatser är stort. Många aktiviteter är kortsiktiga och vädjar snarare till att stärka intresse för ett yrkesområde. För att nå längre krävs kompetensutveckling av lärare, rektorer och apl-handledare, men också ett systematiskt arbete på strukturell nivå.

## Inledning

Jämställdhet i arbetsplatsförlagt lärande, Norden, är ett nordiskt projekt med medverkande från Norge, Finland, Åland, Island och Sverige. Projektet har pågått från augusti 2017 till december 2018 och har delfinansierats av Nordisk Jämställdhetsfond.

## Bakgrund

Utmaningarna för skola och arbetsmarknad ser liknande ut i de nordiska länderna. Likheten i våra nordiska samhällssystem, med arbetsmarknadens parter och dess regelverk, möjliggör därför likartade lösningar. Den fria rörligheten mellan våra länder underlättar, men stärker också nödvändigheten för länderna att hitta gemensamma lösningar.

Rekryteringen till yrken inom vissa områden, till exempel vård- och omsorg, teknik och hantverk, är fortfarande könsstereotypa. Valet av yrkesutbildning bland ungdomar befäster dessa strukturer, vilket gör det svårt att bryta traditionella könsmonster. En rad insatser har gjorts i Norden för att bryta dessa mönster, både från skola och arbetsliv. Inom utbildningsområdet har studie- och yrkesvägledning aktivt arbetat främjande, liksom skolornas olika informationsinsatser och arbete med positiva förebilder. Bland dem som gjort ett otraditionellt studieval är studieavbrotten högre och det förekommer att elever övervägt att lämna utbildningen eller inte velat fullfölja sin arbetsplatsförlagda lärande, apl, på grund av sexistiska attityder och ett ojämnt arbetsklimat. För att stödja eleverna att stanna kvar, och för att fler elever ska vilja välja otraditionellt, behövs kunskap och aktiva insatser både från skola och arbetsliv. Detta projekt har velat undersöka vad som görs, samla goda exempel och sprida dem.

## Målgrupp

Projektets primära målgrupp är lärare och skolledare inom gymnasial yrkesutbildning samt handledare på arbetsplatser. Sekundära målgrupper är skolhuvudmän, branschorganisationer, intresseorganisationer och offentliga förvaltningar inom skola-näringsliv.

## Syfte och metod

Syftet med projektet är att kartlägga vilka insatser som görs och har gjorts i de medverkande länderna, att utbyta erfarenheter och att lyfta fram goda exempel.

Projektets övergripande metod har varit att delge varandra idéer och erfarenheter genom återkommande möten och samtal. I ett tidigare nordiskt projekt om arbetsplatsförlagt lärande (LPA Norden) testades metoden med gott resultat och har nu även använts i detta projekt.<sup>1</sup> Genom att samma projektgrupp får möjlighet

---

<sup>1</sup> <https://www.norden.org/sv/news/skola-och-naringsliv-mots-om-larande-pa-arbetsplatser>

att diskutera sina egna och varandras insatser på området vid flera tillfällen har ett kontinuerligt samtal och erfarenhetsutbyte skett. Mellan dessa tillfällen har de nationella grupperna fått möjlighet att ytterligare diskutera hur de nya idéerna kan omsättas på hemmaplan.

## Genomförande

I projektet har vi utbytt idéer och erfarenheter på både nordisk och nationell nivå. Medverkande i projektet har mötts på de nordiska mötesplatserna, i den nordiska projektledargruppen, i hela den nordiska projektgruppen och i de nationella projektgrupperna.

### Mötesplatser

Fyra mötesplatser har genomförts under projektet, ett i varje medverkande land. Det medverkande landet har stått som värd, presenterat sina insatser och bjudit in till erfarenhetsutbyte mellan landets deltagare och den nordiska projektgruppen. Vid varje nordisk mötesplats har ca 20 personer medverkat och 50–130 personer deltagit. Deltagarna har kommit från olika verksamheter: skola, branscher, myndigheter och intresseorganisationer. Dessa har i sin tur spridit kunskap och erfarenheter vidare i sina kanaler.

### Nordisk projektgrupp

Den nordiska projektgruppen har träffats i samband med varje mötesplats och vid två avslutande arbetsdagar. Mötena i anslutning till mötesplatserna har innehållit diskussioner utifrån mötesplatsens innehåll, men också lägesrapporter från varje land och planering av fortsatt arbete. Vid de avslutande arbetsdagarna gjordes en gemensam kartläggning av jämställdhetsinsatser i apl och en sammanställning över hur arbetet kan gå vidare efter projektets slut.

### Projektledargrupp

För varje projektgrupp har också en projektgruppsledare deltagit i regelbundna nordiska möten, både fysiska och digitala. Vid dessa möten har projektgruppen samordnat ländernas arbete och stämt av innehåll och genomförande av de gemensamma mötesplatserna. Projektgruppen har också regelbundet fört upp ekonomi, projektmål och genomförande på dagordningen.

### Nationella projektgrupper

I projektet har varje land bildat var sin projektgrupp med fyra till fem deltagare som träffats regelbundet och arbetat med frågorna i ett nationellt perspektiv. I dessa projektgrupper har en inventering och kartläggning av det egna landets insatser och metoder gjorts. Varje grupp har också planerat sitt lands mötesplats.

De samverkande organisationerna har varit IDAN (IS), Akkershus fylkeskommun (NO), Ålands gymnasium (AX), Utbildningsministeriet Helsingfors (FI), Yrkesakademien i Österbotten (FI) och Skolverket (SE). En beskrivning av vilka områden som deltagarna representerat i de olika organisationerna återfinns längre ner.

## Information och spridning under projektet

Information under projektets gång har funnits på [www.norden.org](http://www.norden.org) samt hos de sam-arbetande organisationernas olika digitala kanaler.

Skolverket har som projektledare spridit information om aktiviteten inom myndigheten och till de nationella programråden för gymnasial yrkesutbildning.<sup>2</sup> Programråden har vid flera tillfällen diskuterat erfarenheter från olika branschorganisationer samt identifierat behov av stöd. Inom ramen för uppdraget om nationella apl-utvecklare sprids också erfarenheter till skolor.<sup>3</sup> I de regionala handledarnas uppdrag att utbilda personal på arbetsplatser har ytterligare spridning möjliggjorts.<sup>4</sup> Inför den svenska mötesplatsen har inbjudan till alla gymnasieskolor gjorts via Skolverkets webbsida samt till branscher via de nationella programråden.

De andra medverkande länderna har arbetat på motsvarande sätt. Islands medverkande aktör har varit IDAN, en utbildningsanordnare inom yrkesområdena teknik och hantverk. IDAN har genom sitt uppdrag en naturlig koppling till flera branschorganisationer. I projektgruppen för Island har också deltagare från det nationella Jämställdhetscentret medverkat, som genom sin nära organisatoriska koppling till ministeriet möjliggjort direkt kunskapsspridning på politisk nivå. I Norge har Akershus fylkeskommun deltagit med en grupp studievägledare i projektet. De har haft möjlighet att direkt arbeta med skolor, både vad gäller rektorer, lärare och elever. Även Åland har haft en direkt skolkoppling genom att deltagarna i projektet arbetat inom gymnasieskolan, både som skolledare och lärare. Från Finland har både Yrkesakademien och Utbildningsstyrelsen deltagit i projektet, vilket gett spridningskanaler både inom yrkesutbildning och myndigheter.

---

<sup>2</sup> <https://www.skolverket.se/om-oss/organisation-och-verksamhet/nationella-programrad-for-gymnasial-yrkesutbildning>

<sup>3</sup> <https://www.skolverket.se/skolutveckling/kompetensutveckling/boka-nationella-apl-utvecklare-for-processtod>

<sup>4</sup> <https://www.skolverket.se/skolutveckling/kompetensutveckling/regionala-handledarutbildare>



## Resultat

En insikt som projektet har gett är att jämställdhetsarbete för att stödja ungdomar som redan valt en yrkesutbildning men ännu inte är etablerade i arbetslivet är ett eftersatt område på alla nivåer. I skolor och på arbetsplatser, nationellt som nordiskt, finns ett stort behov av att fortsätta arbetet med att stödja elever, yrkeslärare och handledare i det arbetsplatsförlagda lärandet. Vi ser många vita fläckar på kartan över genomförda aktiviteter och vilka målgrupper de berör. De insatser som har gjorts är ofta på symbolisk nivå, det vill säga att de fokuserar på att utmana normer och föreställningar. Det som saknas är framförallt insatser på strukturell, organisatorisk nivå, till exempel genom systematiskt kvalitetsarbete och handlingsplaner, samt på individuell nivå genom till exempel kompetensutbildning av skolpersonal och handledare. Genom att stärka strukturer och kunskapen hos medarbetare undviks kortsiktiga och eldsjälsvivna insatser. De erfarenheter och goda exempel som identifieras under projektet ska nu spridas till övriga Norden. Spridningen sker digitalt via samarbetsorganisationernas webbsidor.<sup>5</sup> Efter projektets slut kommer varje land att delge sina erfarenheter via aktörernas egna webbsidor och varje aktör kommer att länka till övriga aktörers webbsidor. Skolverket kommer att lyfta fram projektets resultat på en egen webbsida där vi presenterar olika bilder av hur jämställdhet i apl kan främjas, genom reportage, film och länkar till goda exempel.

## Kartläggning

För att tydliggöra resultatet av vår kartläggning har vi samlat ländernas insatser och grupperat dem dels efter målgrupp, dels efter vilken nivå som insatserna berör. Målgrupperna är fem stycken: elever, lärare, rektorer, handledare och arbetsplatser.<sup>6</sup> Nivåerna är indelade i individuell, symbolisk och strukturell enligt Hardings teori om att genus uppträder på tre nivåer.<sup>7</sup> Resultatet är en matris som tydliggör vilka nivåer arbetet hittills fokuserat och till vilka målgrupper vi adresserat våra insatser. Matrisen visar också vilka områden som är eftersatta och var vi kan gå vidare med vårt fortsatta arbete.

Den strukturella nivån innefattar bland annat lagar, organisation och styrdokument. De insatser som görs på denna nivå riktar sig framförallt till lärare, skolledare och handledare på arbetsplatserna. Här återfinns till exempel självskattningsverktyg av verksamheten, jämställdhetsintegrering och ämnesplaner för undervisning i genusvetenskap för gymnasieutbildning.

---

<sup>5</sup> , <https://www.skolverket.se/skolutveckling/inspiration-och-stod-i-arbetet/stod-i-arbetet/jamstalldhet-i-apl> [www.idan.is](http://www.idan.is) , [www.akershus.no](http://www.akershus.no) , [www.gymnasium.ax](http://www.gymnasium.ax)

<sup>6</sup> I begreppet elever ingår även lärlingar.

<sup>7</sup> Harding, Sandra (1986) *The science Question in feminism*, Ithaka, Cornell University press

På den symboliska nivån återfinns insatser som bland annat syftar till att förändra attityder och se över hur utbildningar och yrken kommuniceras. Ofta riktar sådana insatser till elever men också till arbetsplatser. Vanligt är informationsinsatser som vill ändra elevers attityder till yrken. Flera branscher arbetar också aktivt med att förändra bilden av sitt yrkesområde, både utåt och inom sina egna led.

Den individuella nivån innefattar insatser som stärker individens kunskap och förståelse för jämställdhetsfrågor. Det är framförallt lärare och elever som varit målgrupp för olika individuella insatser. För eleverna finns nätverk inom olika yrkesområden för att stärka det underrepresenterade könet, till exempel pojkar inom vårdirken och flickor i rörmokeribranschen. För lärare har jämställdhetskurser genomförts och arbetsmaterial tagits fram. För att öka kunskapen och ge verktyg för lärare och handledare på arbetsplatserna finns webbaserade handledarutbildningar, både generella och specifika för respektive yrkesområde.

Vår kartläggning gör inte anspråk på att vara heltäckande. Vi kan ändå se att några vita fläckar blivit uppenbara och att fler insatser behövs. Bland annat har det blivit tydligt att handledare på arbetsplatserna är en eftersatt målgrupp och behöver mera stöd. Det är också tydligt att elever får bära en alltför stor del av ansvaret för önskvärda attitydförändringar.

## Kunskaper och erfarenhetsutbyten

Projektet har framförallt gett medverkande aktörer kunskap om jämställdhetsinsatser i arbetsplatsförlagt lärande, både nationellt och i de medverkande nordiska länderna. Samtidigt har insatsernas metoder och målgrupper synliggjorts, vilket fördjupat förståelsen för att aktiviteter riktade till alla målgrupper och till samtliga nivåer är framgångsfaktorer inom området. Kunskapen kommer att användas för att fortsätta arbetet med att stödja ungdomars könsöverskridande yrkesval och stärka jämställdhet i yrkesutbildning, med särskilt fokus på det arbetsplatsförlagda lärandet. Varje land har fått en förstärkning av sin kunskap om jämställdhet, både genom att kunskapsfältet processats nationellt – i arbetsgruppen och via de nationella kontakterna - och inom den nordiska gruppen. Den kunskap vi fått är dessutom angelägen ur ett hälsoperspektiv. Elever som stärks att välja efter sitt intresse har visat sig mindre benägna till avhopp.<sup>8</sup> Arbetsmiljö, med bland annat åtgärder för att minska stress, har en stor betydelse för att förhindra avhopp. Elever som slutför sin gymnasieutbildning har också större möjligheter till etablering på arbetsmarknaden.<sup>9</sup> Dessa insatser blir en av många som bidrar till att den ekonomiska jämställdheten ökar på lång sikt i Norden.

---

<sup>8</sup> [https://www.mucl.se/sites/default/files/publikationer\\_uploads/tioorsaker.pdf](https://www.mucl.se/sites/default/files/publikationer_uploads/tioorsaker.pdf)

<sup>9</sup> [https://www.scb.se/statistik/\\_publikationer/le0001\\_2010k03\\_ti\\_03\\_a05ti1003.pdf](https://www.scb.se/statistik/_publikationer/le0001_2010k03_ti_03_a05ti1003.pdf)

Den kunskap vi erhållit i projektet ger de olika aktörerna verktyg att kunna stödja fler unga människor att hitta sin yrkesväg och vilja stanna kvar där. Kunskapen kan också stärka företagets möjligheter att rekrytera brett ur ett mångfaldsperspektiv. De erfarenheter vi fått visar på vikten av ett starkt samarbete mellan skola och arbetsliv för att åstadkomma förändring.

## Nätverk

Det nätverk som projektet bidragit till kan genom den digitala spridningen växa och omfatta samtliga länder och självstyrande områden i Norden. I nätverket kan nya idéer prövas, men också medverka till att synliggöra de insatser som vi kanske missat. När projektet avslutats möjliggör nätverket fortsatta insatser och utbyten.

## Nordisk nytta

Den kunskap vi fått via projektet stärker inte bara det nordiska samarbetet utan även skolnyttan och nyttan för näringslivet. En gemensam erfarenhetsbank, i form av våra länders samlade webbmaterial, kan bygga broar mellan lärare, handledare och näringsliv. De mötesplatser för idé- och erfarenhetsutbyte som projektet möjliggjort har skapat ett nätverk för fortsatt stöd och samtal, nätverk som kan byggas på och spridas i hela Norden.

Alla medverkande länder har arbetat utifrån sina behov och sina resurser. Vi ser att vi har kommit olika långt, ofta beroende på att vi har olika utbildningssystem som möjliggör olika typer av insatser. Vad vi har tagit med oss från projektet växlar därför mellan länderna.

Begreppet apl betyder också olika i olika länder på grund av de olika utbildningssystem vi har. I Sverige och Finland ansvarar skolan för hela yrkesutbildningen, vilket gör att skolan har möjlighet att styra och reglera elevernas apl. Inom de flesta yrkesprogram i Norge och Island ansvarar branscherna själva för den arbetsplatsförlagda delen av en yrkesutbildning. Det nordiska utbytet har synliggjort våra olika system och gett idéer till insatser som inte var uppenbara tidigare på grund av systemskillnader. Även gränssnittet mellan skola och arbetsliv har tydliggjorts och visat på vägar att överbrygga klyftan mellan dessa världar. Även om det inte går att översätta ett lands insatser direkt till ett annat så kan delar användas, anpassas och appliceras i en annat system.

Några lärdomar har varit hur långt Island kommit på strukturell nivå med bland annat lagstiftning för jämlika löner. Metoder som privata företag erbjuder, till exempel verktyget gender equality roadmap, finns för att främja jämställdhet på arbetsplatser. Intressant har också varit att se vilken effekt den nya lagstiftningen om lika löner fått på Island. De företag som genomfört lika lön ser ett ökat intresse bland arbetssökande och även bland elever som söker lärlingsplats (motsvarande apl). Andra nordiska lärdomar är att arbetet med förebilder kan behöva utökas inom könssegregerade yrken med till exempel nätverk för att stärka elever och nyetablerade i yrket.

## Jämställdhetspolitiskt mervärde

Projektet har visat att jämställdhet i apl är eftersatt område. Genom att belysa bristen på kunskap och erfarenheter samt att uppmärksamma ungas situation på arbetsmarknaden stärks medvetenheten i skola och branscher om vad som behöver göras för att främja såväl en likvärdig som jämställd utbildning och arbetsmarknad. Genom erfarenhetsutbyte har projektet identifierat och synliggjort metoder och målgrupper för ökad jämställdhet på arbetsplatserna. Aktiviteterna vi ringat in bidrar till lika möjligheter till makt och inflytande för kvinnor och män, både för elever i yrkesutbildning och för anställda på de företag som tar emot en elev.

Mötesplatserna för idé- och erfarenhetsutbyte har också bidragit till gemensam utveckling, utbyte av metoder och kunskap för det jämställdhetspolitiska arbetet. Det nätverk vi byggt bidrar till infrastruktur som stärker det nordiska samarbetet för jämställdhet.

## Avslutning

Jämställdhet i apl, Norden, är ett viktigt bidrag till arbetet med jämställdhet i gymnasial yrkesutbildning. Kartläggningen, erfarenhetsutbytet och det nätverk som bildats är en viktig plattform för fortsatta insatser. Det har också blivit tydligt hur berikande och värdefullt det nordiska samarbetet är. Därför behövs fortsatta gemensamma nordiska insatser.

### Fortsatt arbete

Skolverket utvidgar nu sin webbaserade apl-handledarutbildning som många av landets handledare och yrkeslärare använder sig av.<sup>10</sup> En av modulerna kommer att behandla värdegrundsfrågor i ett bredare perspektiv och jämställdhet specifikt i apl. Med inspiration från Island kommer Skolverket också att titta närmare på ett eventuellt behov av att ta fram en gymnasial kurs i genusvetenskap. I vår kartläggning har vi sett ett stort behov i alla länder av insatser för lärarutbildningen. Skolverket kommer att inleda ett samarbete med lärosäten för att undersöka möjligheterna att stärka innehållet för blivande yrkeslärare när det gäller apl och jämställdhet.

Som en direkt följd av detta projekt har Islands Universitet infört en lärm modul i jämställdhet för lärare och studie- och yrkesvägledare. Island kommer framöver att bygga vidare på det nätverk som byggts upp under projektet. Särskilda insatser kommer att göras gentemot branscherna när det gäller mottagande av elever och att främja god arbetsmiljö. Även Norge kommer att fokusera på regionalt nätverksarbete genom att knyta ihop de elever som är på väg ut i arbetslivet med sådana som redan tagit steget. Norge har sedan tidigare arbetat med förebilder och branschnätverk för att könsutjämna rekryteringen till skola och yrkesliv. Åland ska arbeta med att infoga jämställdhet som en del i kartläggningen av apl-platser och i utvärderingen av elevens apl-period. Man vill också arbeta med förebilder och nätverk för att stärka de elever som väljer otraditionellt. Yrkesakademien i Finland ska kartlägga hur apl-platserna ser ut och hur skolan arbetar med apl-frågor med särskilt fokus på jämställdhet. Vid utbildningsstyrelsen i Finland kommer man att arbeta med kompetensutbildning för lärare och arbetsgivarna, eventuellt genom att driva frågan om ett nationellt center för jämställd yrkesutbildning.

---

<sup>10</sup> <https://www.skolverket.se/skolutveckling/kompetensutveckling/skolverkets-webbaserade-apl-handledarutbildning>