



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

”Tänk på att Du bara är praktikant”

En kvantitativ undersökning om socionomstudenters upplevelser av nedsättande bemötande på sina praktikplatser.

SQ1562, Vetenskapligt arbete i socialt arbete, 15 hp
Scientific Work in Social Work, 15 higher education credits
Kandidatnivå
Termin 6
Anna Gidman och Sara Andersson Norén
Handledare: Urban Herlitz

Tack!

Vi vill här ta tillfället i akt att tacka er som på olika sätt har hjälpt oss under vårt uppsatsskrivande med både stöd och opponering. Inte minst alla er studenter som besvarade enkäten.

Ett särskilt tack vill vi ge till Kristian Daneback och Daniel Uhnö för era föreläsningar och övningar under kursen Vetenskapsteori och vetenskaplig forskningsmetod II. Ert intresse för kvantitativ metod smittade av sig på oss.

Vi vill även tacka Torun Österberg för ditt stöd och engagemang när du delade med dig av din kunskap kring kvantitativ analys.

Slutligen vill vi tacka Urban Herlitz för din handledning. Vi uppskattar din ärlighet och att du tog dig tid till att diskutera och bolla idéer tillsammans med oss. Du visade att du trodde på oss och vår uppsats.

Abstract

Titel: ”Tänk på att Du bara är en praktikant” – En kvantitativ undersökning om socionomstudenters upplevelser av nedsättande bemötande på sina praktikplatser.

Författare: Anna Gidman och Sara Andersson Norén

Handledare: Urban Herlitz

Nyckelord: Praktikant, Praktikplats, Socionomstudent, Diskriminering, Sexuella trakasserier, Härskartekniker

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur många av de socionomstudenter vid Göteborgs universitet, som gjorde sin praktik höstterminen 2012 (ht12), som upplevde sig bli diskriminerade, sexuellt trakasserade eller på något annat sätt upplevde sig bli illa behandlade av någon professionell på sin praktikplats.

Med en kvantitativ studie undersökte vi socionomstudenters (ht12) upplevelser av bemötandet på sina praktikplatser. Den webbenkät som skickades ut till de socionomstudenter som var registrerade på kursen Handledd studiepraktik ht12 besvarades av 89 studenter. I enkäten frågade vi om upplevelser av att ha blivit diskriminerad, sexuellt trakasserad och på annat sätt illa behandlad av någon professionell på praktikplatserna. Vi ställde också frågor kring upplevd stöttning, riktat till de utsatta. Enkäten avslutas med en fråga rörande nöjdhet med praktiktiden.

Vi fick fram resultatet att 36 socionomstudenter som gjorde sin praktik ht12 utsattes för diskriminering, sexuella trakasserier och/eller blev illa behandlade på något annat sätt av professionella på sina praktikplatser. Vi analyserar resultatet med hjälp av litteratur och forskning kring ämnet. Vi använder oss av ett maktperspektiv.

Innehållsförteckning

1. Inledning och bakgrund	5
1.1. Inledning.....	5
1.2. Förförståelse	5
1.3. Praktikantrollen	6
1.4. Syfte och frågeställningar.....	7
1.4.1. Syfte	7
1.4.2. Frågeställningar.....	7
1.5. Centrala begrepp	8
2. Tidigare forskning och teori.....	9
2.1. Diskriminering	9
2.1.1. Diskriminering utifrån etnicitet.....	9
2.1.2. Åldersdiskriminering	11
2.2. Sexuella trakasserier.....	13
2.3. Berit Ås fem härskartekniker	16
2.3.1. Osynliggörande	17
2.3.2. Förlöjligande.....	17
2.3.3. Undanhållande av information	17
2.3.4. Dubbelbestraffning	18
2.3.5. Påförande av skuld och skam.....	18
2.4. Maktperspektivet	18
2.4.1. Michael Foucault	19
2.4.2. Max Weber	20
2.4.3. Thomas Hobbes	21
2.4.4. Steven Lukes	22
3. Metod.....	24
3.1. Val av metod	24
3.2. Val av ansats.....	24
3.3. Urval.....	24
3.4. Etiska överväganden	24
3.4.1. Öppenhetskravet	24
3.4.2. Självbestämmandekravet	24
3.4.3. Konfidentialitetskravet	25
3.4.4. Autonomikravet	25
3.5. Enkäten.....	25
3.6. Genomförande av enkätundersökningen	26
3.7. Kvantitativ analys.....	26
3.8. Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet	27
3.8.1. Validitet	27
3.8.2. Reliabilitet	27
3.8.3. Generaliserbarhet	27

3.9. Metodiska överväganden.....	28
4. Resultat	29
4.1. Diskriminering	31
4.2. Sexuella trakasserier.....	32
4.3. På något annat sätt illa behandlad	32
4.4. Berättade studenterna för någon?	33
4.5. Upplevd stöttning	35
4.6. Nöjdhet med praktiktiden.....	35
5. Analys	37
5.1. Diskriminering	37
5.1.1. <i>Diskriminering utifrån etnicitet</i>	37
5.1.2. <i>Åldersdiskriminering</i>	37
5.2. Sexuella trakasserier.....	38
5.3. På något annat sätt illa behandlad	39
6. Avslutande reflektioner.....	40
6.1. Slutdiskussion.....	40
6.2. Förslag till vidare forskning	42
7. Referenser	44
8. Bilagor	46
8.1. Bilaga 1	46
8.2. Bilaga 2	52

1. Inledning och bakgrund

1.1. Inledning

På termin fem på socionomprogrammet vid Göteborgs universitet (GU) läser studenterna kursen Handledad studiepraktik, vilket innebär yrkespraktik. Kursen består av 30 högskolepoäng och pågår alltså under hela terminen. Det är den mest omfattande kursen under socionomutbildningen då den utgör en sjundedel av programmet. Den korta beskrivningen av termin fem i socionomprogrammets utbildningsplan för studenter antagna innan hösten 2011 inleds så här:

”Studiepraktiken innehåller träning i ett professionellt förhållningssätt för en fortsatt utveckling av studenternas yrkesidentitet.” (Utbildningsplan socionomprogrammet, 2007 s. 6).

Citatet ovan beskriver studiepraktikens syfte och mål i korthet. Kursen ska alltså ge studenten möjlighet för utveckling och reflektion kring sin framtida yrkesroll.

Varje student har minst en handledare på praktikplatsen, en handledare från universitetet samt en seminariegrupp som träffas vid sex tillfällen varav fyra är lärarlösa. Handledarna och seminariegruppen är till för handledning, stöttning, reflektion och utbyte av erfarenheter och tankar. Studenter som gör praktik utomlands tilldelas en handledare inom den organisation där de gör sin praktik, precis som här i Sverige. Man har också en lärare på ett universitet i den stad där man praktiserar. Erbjuder det mottagande universitetet en seminariegrupp uppmuntras studenten att delta där. Alla studenter har ett mittutvärderingssamtal med handledare och lärare i mitten av praktiktiden.

Enligt kursens studiehandledning (SQ1451 ht12) ska studentens mognad, eget omdöme samt förmåga till kunskapsstillämpning och kritisk analys beaktas i bedömningen som görs av handledarna på både praktikplatsen och från universitetet. Det är dock universitetshandledaren som sätter det slutgiltiga betyget. För att få fortsätta på socionomprogrammet krävs en godkänd studiepraktik.

1.2. Förförståelse

Det var nervöst och det var nytt. Nu skulle man ut i verkligheten i en hel termin. Vi skulle få träffa riktiga människor istället för hypotetiska fall och vi skulle få beröra verkliga liv. Alla teoretiska kunskaper skulle nu testas och det skulle bli så kul. En liten oro hade gnagt om hur det skulle bli. Vem skulle ens handledare vara? Vilka skulle man träffa? Skulle man klara av allt vad socialt arbete innebär? Vem skulle man vända sig till om något gick fel? Skulle det leda till jobb? Allt detta oroade vi två oss för i onödan. För det blev ju så bra. Våra praktikplatser har gett oss fina minnen och positiva lärorika erfarenheter.

Vi ser oss som två lyckligt lottade studenter på socionomprogrammet då vi har förstått att det finns de studenter som har helt andra erfarenheter och upplevelser från deras praktikplatser. Dessa har vi fått ta del av genom dels seminarietillfällen vi har haft under kursens gång men

främst från allt snack bland oss studenter efter praktikens slut. Det fanns framför allt en berättelse som vi inte kunde släppa.

”*Student fick sex-sms av sin praktikchef*” (www.spionen.se 2012). Så löd rubriken på den artikel som beskriver denna berättelse och som också blev den främsta anledningen till varför vi valde detta ämne till vår uppsats. Artikeln gjorde att vi ställde oss frågan; händer det fler? I så fall hur många? Händer det andra allvarliga saker också?

Även om våra erfarenheter är goda så var den diffusa praktikanrollen och maktförhållandet mellan en själv som student och övriga professionella på praktikplatsen väldigt påtagligt. Vi kan bara ana hur det är att vara praktikant på en plats där denna makt missbrukas. I utbildningsplanen för socionomprogrammet (2007) hittas följande citat om termin fem:

”*Erfarenheter, kunskaper samt färdigheter av värde för ytterligare problematisering av teoretiska perspektiv och för professionellt handlande inhämtas.*” (Utbildningsplan socionomprogrammet, 2007 s. 6).

Vi ställer oss frågan; hur ska man kunna inhämta detta om man inte får göra sin röst hörd, om ens kunskaper nedvärderas på grund av ens ålder eller om någon i arbetsgruppen utsätter en för kränkande kommentarer av sexuell karaktär?

1.3. Praktikanrollen

De flesta socionomstudenter påbörjar utbildningen med en relativt diffus syn på vad yrket egentligen innebär. Många väljer socionomyrket utifrån en önskan att hjälpa utsatta människor. Det är först när man får testa på yrket ute på fältet, i det verkliga livet, som man vet om det på riktigt är det man vill arbeta med. Det första längre mötet med fältet är för socionomstudenterna vid Göteborgs universitet praktiktiden under termin fem. Studenterna förväntas under den terminen testa sin påbörjade yrkest teori samt att fortsätta bygga på den. Gerdman (1989) beskriver yrkest teori som något föränderligt. Hon definierar den som de personliga erfarenheter, värderingar och tankar en persons professionella handlande grundar sig i. Den börjar formas i de tidiga terminerna i utbildningen och utvecklas och förändras sedan med tiden. Då yrkest teorin bygger på personliga aspekter hos varje individ blir den användbar först när man har gjort den till sin egen (Gerdman, 1989).

Att vara praktikant är inte en lätt roll att inneha. Man är student, men inte i sin vanliga miljö. Man är på en arbetsplats, men inte anställd. Dessutom är det svårt att säga vart praktikantens lojalitet ligger; skolans lärare, handledaren eller klienterna. Att vara praktikant i en arbetsgrupp är inte heller lätt. Praktikanten är både en del av arbetsgruppen men också till viss del utanför arbetsgruppen, eftersom man inte är anställd under samma villkor som de andra som ingår i den. Allt detta samtidigt som man som praktikant försöker upprätthålla sin studentroll, den roll man som student känner till, trots att man är så utanför studentlivet (Gerdman, 1989).

Något som underlättar den svåra praktikanrollen är om handledarens roll är tydlig. Axianne Gerdman skriver om detta i sin bok “Praktikant Handledare- om att utveckla en egen yrkest teori” (1989). Hon menar att det är viktigt för praktikanten att det tydligt framgår att det är läraren på universitetet, inte handledaren på praktikplatsen, som examinerar studenten efter

avslutad praktik. Däremot behövs handledarens synpunkter om hur studentens praktiktid varit för att examinatorn ska kunna göra en rättvis bedömning. Det innebär också att det är viktigt att handledaren tidigt talar om för ansvarig lärare på skolan om studenten riskerar att underkännas. Studenten ska på så sätt inte behöva oroa sig för att utan förvarning underkännas.

För att praktikanten ska trivas på praktikplatsen visar Gerdman (1989) på tre avsnitt praktikperioden kan delas in i. Dessa tre är den inledande *introduktionsfasen*, som följs av en *central läroperiod*, samt en sista period hon kallar för *avslutningsperiod*. I introduktionsfasen skriver Gerdman (1989) om vikten av de första dagarna på en ny praktikplats. Hon nämner bland annat att ett bra sätt att inleda en praktikperiod är att i lugn och ro gå igenom praktikplatsens uppgifter och dess grundläggande ideologi, presentera de anställda, arbetstider och rutiner. Detta ska helst ske under de första dagarna av praktiken och med stor fördel av handledaren. Skulle handledaren vara sjuk eller av någon annan anledning inte kunna närvara är det viktigt att hen utser någon annan kollega som kan utföra dessa delar. Den centrala läroperioden utgör själva huvuddelen av praktiktiden och är också den längsta av de tre avsnitten. Här ska praktikanten få möjlighet att testa på olika arbetsuppgifter under handledning och utöka sina kunskaper inom yrket. Det är också i denna period som praktikanten djupare utvecklar sin egen yrkest teori. I den avslutande fasen är det viktigt att praktikanten får tid på sig att avsluta sin praktiktid, genom att säga hej då till alla och avsluta eventuella klientkontakter.

En viktig del som påverkar att praktiktiden blir en bra och lärofylld tid är hur praktikplatsens arbetsgrupp fungerar och hur den välkomnar praktikanten. Gerdman (1989) beskriver arbetsgruppen som ett system, som bör vara någonstans mellan öppet och slutet för att på ett bra sätt kunna ta emot en praktikant. Ett för öppet system innebär att alla åsikter och värderingar välkomnas utan att ifrågasättas, vilket skulle leda till att praktikanten inte kan utveckla sin egen yrkest teori, då hen inte blir utmanad i sina tankar. Samtidigt får arbetsgruppen inte vara för sluten då praktikanten inte skulle få någon chans att yttra sig. En arbetsgrupp som varken är för öppen eller för sluten är den sort där praktikanter trivs bäst och kan fortsätta utvecklingen av sin egen yrkest teori (Gerdman, 1989).

1.4. Syfte och frågeställningar

1.4.1. Syfte

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur många av de socionomstudenter vid Göteborgs universitet, som gjorde sin praktik höstterminen 2012 (ht12), som upplevde sig bli diskriminerade, sexuellt trakasserade eller på något annat sätt upplevde sig bli illa behandlade av någon professionell på sin praktikplats.

1.4.2. Frågeställningar

1. Hur många socionomstudenter som gjorde sin praktik ht12 vid Göteborgs universitet upplevde sig bli diskriminerade, sexuellt trakasserade eller på annat sätt illa behandlad av någon professionell på sin praktikplats?
2. Vad har de eventuellt utsatta för ålder och kön, samt inom vilket verksamhetsområde har de gjort sin praktik?

3. Har de eventuellt utsatta berättat för någon och i så fall för vem eller vilka?
4. Fick de eventuellt utsatta som berättade för någon det stöd de behövde?
5. Var studenterna nöjda med sin praktiktid?

1.5. Centrala begrepp

Handledare på universitetet är den lärare man har kontakt med från universitet under praktiktiden. Handledaren på universitetet är även med på en första och sista träff med seminariegruppen, samt ett mittutvärderingssamtal tillsammans med student och handledare på praktikplatsen.

Hen är ett könsneutralt pronomen som används istället för hon och han. Vi har valt att använda oss av hen då vi vill hålla en så könsneutral ton som möjligt i vår uppsats.

Nedsättande bemötande-formerna har vi använt som ett samlingsbegrepp för *diskriminering, sexuella trakasserier och på annat sätt illa behandlande*. Detta för att försöka få en så lite upprepad text som möjligt. Vi har en förhoppning om att det även blir tydligare för läsaren.

Praktikhandledare är den person eller de personer som en praktikant **tilldelas** på sin praktikplats.

Praktiktiden är den tid då kursen Handledd studiepraktik 30 hp pågår. Denna utgör en hel termin.

Seminariegrupp är den grupp studenter som regelbundet träffas under praktiktiden.

2. Tidigare forskning och teori

2.1. Diskriminering

Begreppet diskriminering innebär särbehandling av individer eller grupper, alltså en avvikelse från grundsatsen att alla i jämförbara situationer ska behandlas lika. I dagligt tal samt i vår uppsats syftar vi på negativ diskriminering, alltså särbehandling som blir till nackdel för den utsatta. I svensk lag beskrivs sju diskrimineringsgrunder på vilka man kan bli diskriminerad; *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder* (ur 1 kap. 1 § Diskrimineringslag (2008:567); www.ne.se 1).

Vi har valt att fokusera på diskrimineringsgrunderna ålder och etnicitet i vår uppsats då vi fick störst utslag på dem i resultatet.

2.1.1. Diskriminering utifrån etnicitet

Tänk dig att du ska söka ett jobb. Du har utbildningen som efterfrågas, erfarenhet som är relevant, och du vet att du skulle passa bra för jobbet. Men du får inte jobbet du söker. Så du fortsätter att söka andra liknande jobb. Gång på gång blir du nekad arbeten och blir aldrig ens kallad på intervju. När du börjar tröttna ringer du upp en arbetsgivare och frågar vad du saknade, men personen i fråga verkar inte ha något svar och du antar att personen som fått jobbet helt enkelt har längre erfarenhet än dig eller har studerat ännu mer inom ämnet. Men så träffar du på en bekant och det visar sig att ett av jobben du sökt, det allra första, nu blivit tillsatt av denna bekanta. Det du tycker är lite konstigt är att hen, som visserligen studerat exakt samma program och till och med kurser som dig, inte har alls lika lång erfarenhet inom yrket. Och du minns hur viktig erfarenheten verkade vara enligt annonsen för jobbet. Det hade varit mer logiskt, tänker du, om ni båda blivit intervjuade för jobbet och du sedan blivit bortvald på grund av personlighetsmässiga aspekter. Men du fick inte ens någon chans att visa vem du är. Inuti dig börjar en tanke formas, en tanke du inte trott, eller vill tro, om ett samhälle som Sverige. Den enda skillnaden du kan komma på, mellan dig och din bekanta, är nämligen att ditt namn härstammar från ett arabland, medan din bekanta har Sveriges vanligaste efternamn, Andersson (www.scb.se). Motvilligt börjar du fundera över era namns betydelser och du undrar om det verkligen kan vara så, år 2013 i Sverige, att arbetsgivare sällar bort arbetssökande på grund av namnet.

Diskriminering på grund av etnisk tillhörighet är en av de grunder enligt lag som man kan bli diskriminerad på (Diskrimineringslagen 1 kap 1 §). I arbetslivet, handlar det dels om att människor som tillhör en minoritetsgrupp inte släpps in på arbetsmarknaden, men också om hur de människor som släpps in sedan behandlas i sina yrkesliv (Paulina de los Reyes, 2006).

Europeiska fonden för förbättring och levnadsvillkor startade 1994 ett projekt de kallat för "Att motarbeta rasism på arbetsplatsen". Målet och syftet med projektet var att ta fram policier som skulle motverka rasism och diskriminering utifrån etnicitet på arbetsplatser. Detta var policier som skulle gälla inom EU och arbetet skulle också innefatta diskussioner kring alternativa lösningar, samt hur de olika policier man kom fram till fungerade i praktiken

och vad som kunde hindra respektive främja att de faktiskt följdes. I detta projekt undersöktes 16 medlemsländer inom EU där man försökte kartlägga hur det såg ut på arbetsmarknaden idag; vilka åtgärder fanns för att motverka rasism och hur väl fungerade de (Wrench, 1996)?

Genom olika undersökningar som gjorts i Storbritannien och Nederländerna, kunde man snart konstatera att det förekom diskriminering mot personer med invandrarbakgrund och etniska minoriteter i arbetslivet. Bland annat användes en undersökningsmetod som kallas diskrimineringstestning. Här används två personer med jämbördiga utbildningar och andra kriterier som är viktiga för yrket. De två personerna söker samma yrke och genom upprepade sådana tester kunde man till slut se en exkludering av vissa etniska minoritetsgrupper. Storbritannien och Nederländerna är de enda länderna som utfört den här testmetoden inom EU, som medfört en ökad medvetenhet för sådana här frågor. Ett annat sätt man använt för att kartlägga hur det ser ut i de 16 länderna som undersöktes är statistiska undersökningar. I vissa av dessa länder har det gjorts olika statistiska tester kring diskriminering utifrån etnicitet på arbetsplatser och man har där kommit fram till att det finns en stor skillnad mellan vita medborgare och personer från etniska minoritetsgrupper, när man ser till representation av anställda i arbetslivet. Med detta menas alltså människor som har ett arbete. De har visat sig att de etniska minoritetsgrupperna är överrepresenterade bland arbetslösa och detta kan inte enbart förklaras genom olika utbildningsnivåer eller andra liknande faktorer. Också denna form av tester gjordes endast i vissa av länderna. Även inom den här typen av forskning är Storbritannien och Nederländerna de länder som har flest uppgifter. Resultaten från både diskrimineringstestning och statistiska undersökningar visar alltså på att det inom Europa fortfarande existerar diskriminering utifrån etnicitet på arbetsmarknaden (Wrench, 1996).

Samma typ av diskriminering utifrån etnicitet kan man också finna i Sverige. Reyes (2006) skriver att den svenska regeringen hade två huvudmål när den tillsattes 2002. Det ena var att människor med invandrarbakgrund skulle få mer tillträde till arbetsmarknaden. Detta mål var fortfarande av stor vikt år 2005. Att stå utanför arbetsmarknaden innebär inte enbart att inte få den inkomst och ekonomiska trygghet som självklart kommer med en fast lön, utan också att hamna utanför delaktigheten och det sociala forum som ett arbete med arbetskamrater ger (Reyes, 2006). I rapporten *På tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*, beskriver Neergard (2006) problemet att personer från etniska minoritetsgrupper stöter på olika hinder och svårigheter under arbetssökandeprocessen. Rapporten visar att svårigheterna inte beror på personliga egenskaper hos den arbetssökande, utan diskriminering- och uteslutningsmekanismer på arbetsmarknaden och hos dem som anställer.

Mycket fokus i forskningen hamnar på att personer med invandrarbakgrund och människor från olika minoritetsgrupper har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden. Paulina de los Reyes (2006) menar att detta tar fokus från hur diskrimineringen också kan yttra sig på arbetsplatsen för dem som har ett arbete. Hon tar bland annat upp faktorer som minskade karriärmöjligheter, arbetsrelaterad ohälsa och skadlig arbetsmiljö, som också påverkas av etnisk diskriminering men som ofta glöms bort i debatten för att göra mer plats för diskurser om etniska minoritetsgruppers frånvaro på arbetsmarknaden. Det finns dock viss forskning som visar att personer med invandrarbakgrund i större utsträckning än människor med svenskt ursprung tvingas utföra arbetsuppgifter de inte är anställda för. Paula Mulinari (2006) intervjuade tio kvinnor och män som är utlandsfödda och jobbade inom restaurangbranschen. I hennes intervjuer kunde hon se ett tydligt samband som visade att

många av informanterna i större utsträckning ofta fick i uppgift att till exempel diska, trots att detta inte ingick mer i deras arbetsuppgifter än i deras svenskfödda arbetskamraters. En av intervjupersonerna beskrev det som att han "hamnade" i disken, utan att egentligen själv veta varför. Detta tyder på en form av sorteringshierarki på arbetsplatsen och liknande händelser kunde utläsas från vissa andra informanter.

Att man främst talar om den diskriminering som försätter människor utanför arbetslivet beror troligtvis på att arbete ses som en nyckel till integration och att de som har ett arbete förväntas vara integrerade och ha likvärdiga villkor. Detta är den föreställning de flesta generellt har om arbetslivet och vad ett arbete leder till (Reyes, 2006).

Något annat Reyes (2006) beskriver är att arbetsgivarna ofta talar om att de väljer personal utifrån vad som gör klienterna/kunderna nöjda. Man vill då inte välja någon personal som sticker ut på något sätt och det är en anledning till exkluderingen av människor med invandrarbakgrund och degraderingen av arbetsuppgifter. Hon talar också om hur invandrare ofta inte arbetar inom sitt utbildningsområde när de kommit till Sverige. Hon beskriver hur integrationsprojekt, som har som mål att underlätta saker på arbetsmarknaden för nyanlända, snarare liknar ett disciplineringsprojekt där man förbiser människornas kompetens då fokus i stället ligger på assimilation. Man ska lära invandraren hur det fungerar i Sverige och hur man är som svensk. Hon menar att detta konstruerar inkompetenta invandrarsubjekt. Invandraren ses som ett inkompetent subjekt som får skylla sig själv om hen inte får ett jobb i stället för att man förklarar problematiken som ett strukturellt problem på nationell nivå (Reyes, 2006).

En av orsakerna till att diskriminering på grund av etniskt ursprung finns beskrivs vara dels på grund av att arbetsgivare inte har tillräckligt mycket information och kunskap om diskrimineringen som råder på arbetsmarknaden, dels på grund av rasism. Ett av förslagen för att den här formen av diskriminering ska minska är just mer information och forskning inom området som arbetsgivare och liknande kan ta del av, då det i nuläget forskats relativt lite kring ämnet (Wrench, 1996).

2.1.2. Åldersdiskriminering

En av de sju diskrimineringsgrunderna är ålder. Från den 1 januari 2013 har förbudet mot åldersdiskriminering utvidgats till att gälla på fler samhällsområden än tidigare, exempelvis inom varor och tjänster. Vissa undantag står dock kvar inom alla områden förutom inom offentlig anställning. Exempel på undantag är lagstadgade åldersgränser som till exempel ålder för att få ta körkort (www.do.se 1). Detta lades fram som förslag i SOU 2010:60.

Detta avsnitt kommer att handla om åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv och kommer till stor del bygga på en rapport från DO (2011) som i sig grundas på en studie som Clary Krekula, docent i sociologi vid Karlstads universitet, fick i uppdrag att göra. Studien bygger på fyra genomförda fokusgruppsintervjuer, som sammanlagt bestod av 23 personer i åldrarna 22-61 år. Intervjupersonerna arbetade på olika slags arbetsplatser.

I samband med att DO bildades och den nya diskrimineringslagen trädde i kraft 1 januari 2009 kom ett förbud mot åldersdiskriminering. Denna ska främst skydda människor, oavsett ålder, i arbetslivet (DO, 2011). I lagen definieras ålder som en fysisk persons uppnådda levnadslängd räknad från hans födelse (SOU 2010:60). Denna diskrimineringsgrund är på så

sätt föränderlig eftersom vi alla, vare sig vi vill eller inte, ändrar vår åldersposition då vi hela tiden åldras. Detta skiljer åldersdiskriminering från de andra grunderna i diskrimineringslagen och det påverkar hur man talar om åldersdiskriminering. Intervjupersonerna i studien till rapporten menar att unga som missgynnas där äldre gynnas på en arbetsplats, får igen det när de själva uppnår den åldern som de nuvarande äldre har. En intervjuperson pratar till exempel om huruvida det är diskriminering eller inte att unga inte har rätt till lika många semesterdagar som äldre. Hen menar dock att alla kommer få denna förmån när de själva blir äldre. Hen förklarar detta som icke-diskriminering jämfört med att bli diskriminerad för till exempel etnicitet, som för individen är oföränderligt. Det blir här därför omöjligt att prata om diskriminering i de fall där äldres fördelar på yngres bekostnad ses som något som de yngre i sin tur också kommer få ta del av. Krekula (2011) menar att diskussioner som dessa kan göra det problematiskt att i framtiden prata om åldersdiskriminering av yngre och att *ålder* jämfört med andra diskrimineringsgrunder inte kommer tas på lika stort allvar eller ses som ett problem. Ett annat sätt att se på ålder, som också påverkar diskussionen, är att en uppnådd levnadslängd kan växla i hur den identifieras som äldre respektive yngre beroende på sammanhanget (DO, 2011).

När åldersdiskriminering började uppmärksammas inom arbetslivet breddades det från att bara handla om äldre till även yngre, då man förstod att det också förekom i de lägre åldrarna (DO, 2011). Begreppet ålderism som introducerades först i engelskan (ageism) är ett begrepp som namnger åldersdiskriminering. Det var den amerikanske psykiatern och gerontologen Robert Butler som myntade begreppet ageism omkring år 1968 då han själv började använda begreppet i föredrag och föreläsningar. Han själv beskrev det som "fördomar mot andra åldersgrupper" (citav Butler i Andersson, 2002 s. 104). Det har argumenterats fram och tillbaka genom åren huruvida ageism/ålderism som begrepp, avser både diskriminering mot äldre och yngre. Också om det avser endast negativ diskriminering eller också positiv särbehandling (Andersson, 2002). Den svenska motsvarigheten ålderism introducerades av Lars Andersson år 1997 och definierades då som "stereotypa föreställningar eller diskriminering som utgår från en människas ålder" (DO, 2011 s. 16). Denna definition säger ingenting om vilken ålder eller vilka stereotypa föreställningar det ska röra sig om för att räknas som just ålderism.

Studier har visat att det är vanligast att utsättas för åldersdiskriminering som ung vuxen 18-26 år, samt när man är 61-92 år, lägst är det i medelåldern 33-50 år (Garstka, Hummert & Branscombe, 2005). Studier har också visat att kvinnor som blir utsatta för åldersdiskriminering i arbetslivet blir det i hög grad när de är i 20-årsåldern. Detta minskar när de är i 30-årsåldern för att sedan stiga igen och nå toppen vid 50-årsålder (Gee, Pavalko & Long, 2007). I en kanadensisk studie, gjord på 44 kvinnor i åldrarna 50-70 beskriver kvinnorna hur de med olika hjälpmedel försöker dölja sina egentliga åldrar. De kan vara allt från smink och hårfärgning till skönhetsingrepp som botox. Allt för att minska riskerna för att åldersdiskrimineras (Hurd Clarke & Griffin, 2008).

Både DO och Krekula (2011) säger att det idag saknas svensk forskning om mekanismerna bakom åldersdiskriminering och om hur det i samhället är uppbyggt. Detta för att den jämfört med de andra diskrimineringsgrunderna är lite egen i sin sort. DO anser också att det behövs mer forskning om ämnet och dess förekomst inom andra samhällsområden, till exempel utbildningsväsendet (DO, 2011).

Den diskriminering mot yngre som identifierades i studien till rapporten skedde till stor del vid rekrytering till arbetsplatser. Intervjupersonerna hade iakttagit att det kunde yttra sig i antingen att yngre inte får en anställning eller att en fast anställning kommer sent. De gav också exempel på att det var yngre som i större utsträckning utsattes för diskriminering i form av sexuella trakasserier. Då de yngre möter motstånd i form av föreställningar om att de inte skulle kunna besitta någon kunskap för att de är just unga, "de ska inte komma här och tro att...", så möter äldre motstånd i form av att de inte har så lång "upplärningstid" kvar för att de börjar bli gamla och tröga. Intervjupersonerna berättade om iakttagen och självupplevd diskriminering av äldre som yttrat sig i att äldre inte längre tilldelades viktiga arbetsuppgifter, och att man inte heller längre "satsades på" eftersom man ändå inte skulle bli kvar så länge till på arbetsplatsen. Krekula (2011) menar att denna myt om att äldre inte blir kvar länge, jämfört med yngre, på en arbetsplats är en konsekvens av den lagstadgade pensionsåldern. De olika rådande föreställningarna om yngre och äldre påminner om det som författaren också skriver angående "ålderskodade arbetsuppgifter" i rapporten. Yngre tillskrivs egenskaper som entusiasm och trendighet och får arbetsuppgifter som riktas utåt mot till exempel kunder medan äldre får arbetsuppgifter inom organisationen. Äldre anses däremot besitta mycket erfarenhet och blir därför mer lyssnade på än en yngre. Ålderskodade arbetsuppgifter kan tilldelas uppifrån på en arbetsplats, som till exempel att de unga får ta de tunga lyften då de har friska kroppar, men rapporten visar också att anställda själva anpassar sig på en arbetsplats efter sin ålder. Äldre väljer bort vissa arbetsuppgifter som innebär vissa fysiska förutsättningar då de själva inte anser att de har den smidighet som krävs (DO, 2011).

2.2. Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier definieras så här i jämställdhetslagen:

"Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet." (ur 16 a § 3:e st jämställdhetslag (1991:433)).

Sexuella trakasserier definieras med fokus på att det är en kränkande handling mot en arbetssökare eller arbetstagare. Enligt svensk lag räknas någon som gör yrkespraktik som en arbetstagare och hos vilken praktiken sker är likvärdig med arbetsgivare. En arbetsgivare är alltid skyldig att förebygga samt förhindra att arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier och repressalier (ur 1a och 6 §§ jämställdhetslag (1991:433)).

JämO, jämställdhetsombudsmannen, var den statliga myndighet som tidigare ansvarade för frågor om könsdiskriminering, som sexuella trakasserier. Sedan 1 januari 2009 har JämO slagits ihop med de andra tre diskrimineringsombudsmännen, (DO, HO och HomO), till ett och samma DO, diskrimineringsombudsmannen. DO:s huvudsakliga uppgift är att se till att diskrimineringslagen följs (www.do.se 2). Då sexuella trakasserier definieras som trakasserier på grund av kön i EU:s likabehandlingsdirektiv finner vi förbudet även i diskrimineringslagen. Sverige som EU-medlemsland måste implementera EU-direktiv i den svenska lagstiftningen, som i detta fall, då det rör könsdiskriminering (ur 1 kap 4 § 4p diskrimineringslag (2008:567)).

USA var det land som var först med att erkänna sexuella trakasserier som både begrepp men också som något olagligt genom en rad rättsfall, det första år 1976, med stöd av förbudet mot

könsdiskriminering i deras Civil Rights Act, Title VII (Hagman, 1995). Sexuella trakasserier, "sexual harassment", som begrepp och förståelsen av dessa kränkningar växte fram under slutet av 70-talet i USA tack vare starka kvinnorörelser. Det var först cirka tio år senare, i samband med JämO:s FRIDA-projekt, som detta begrepp dök upp i det svenska språket (JämO, 2006). JämO hade då sin amerikanska motsvarighet, EEOC (The Equal Employment Opportunities Commission), som sin främsta förebild när man skulle definiera sexuella trakasserier. JämO:s slutgiltiga definition har utvecklats efter att man även fick kunskap om sexuella trakasserier mot studerande (Hagman, 1995; JämO, 2006). Värt att nämna är också att när man talar om den utsatta kvinnan/hon i definitionen så innefattar detta också män som är utsatta:

"Sexuella trakasserier i arbetslivet är varje slag av ovälkommet sexuellt uppträdande i ord eller handling på arbetsplatsen/under en utbildning, i en arbets-/studiesituation utanför den egentliga arbetsplatsen/skolan/högskolan eller i samband med ansökan om arbete/utbildning, som leder till att en kvinna känner sig förnedrad, stressad eller på annat sätt illa till mods." (Hagman, 1995, s.12)

Som man ser i citatet ovan ligger stort fokus på den utsattas upplevelse av det som skett. Definitionen beskriver också konsekvenser för den som utsatts för sexuella trakasserier. Definitionen följs av närmare beskrivningar av vad sexuella trakasserier är (Hagman, 1995).

I definitionen förklaras sexuella trakasserier som ett ovälkommet beteende, på samma sätt förklaras det i EU:s Code of Practice. Så har det även tidigare definierats i jämställdhetslagen, men i nuvarande lagtext anses ordet *kränkande* visa på att det är ovälkommet. Därför är ordet *ovälkommet* borttaget (JämO, 2006).

Både JämO:s definition och lagtexten om sexuella trakasserier hänvisar till den enskildes upplevelser av sexuella trakasserier. Det är upp till den enskilde att avgöra när det är ovälkommet eller kränkande. Sexuella trakasserier måste inte ske upprepande för att det ska räknas som just sexuella trakasserier, det beror helt och hållet på hur den utsatta uppfattar händelsen. Det är den utsattas upplevelse som avgör om det rör sig om sexuella trakasserier eller inte, dock måste den som utsätter någon vara medveten om att hens beteende uppfattas som sexuella trakasserier. Detta är den utsatta "skyldig" att tala om eller klargöra för den som utsätter, vilket kan göras muntligt, skriftligt eller genom någon förtroendeperson. Är det ett fall där det är eller bör vara uppenbart för den som sexuellt trakasserar att det är ett oönskat beteende, ska den utsatta inte behöva tala om det (Hagman, 1995; JämO, 2006; JämO, 2007; www.do.se 3).

Varför sexuellt trakasserar någon? Det vi vet idag är att det främst är kvinnor som trakasseras sexuellt och att det dessutom oftast är män som trakasserar dem. Därför pratar och förklarar man inte detta fenomen allmänt, utan man lägger diskussionen på varför *män* trakasserar *kvinnor* sexuellt (Hagman, 1995).

Man har försökt förklara varför sexuella trakasserier förekommer alltsedan det uppdagades i USA på 70-talet. Fyra olika förklaringsmodeller beskrivs i Ninni Hagmans (1995) *Förälskelse? Missförstånd? Maktmissbruk? Om sexuella trakasserier i utbildning och arbetsliv.*;

- En förklaringsmodell som kan uppfattas som kränkande för mannen är *den biologiska/"naturens ordning"-förklaringsmodellen*. Här påstår man att mannen är ett offer för en stark sexuell drift som påverkar honom så mycket att han inte kan behärska sig, inte ens på arbetsplatsen. Därför sexuellt trakasserar han kvinnor.
- En förklaringsmodell som inte direkt talar om att det är män som sexuellt trakasserar kvinnor är *den organisatoriska förklaringsmodellen*. Denna förklarar förekomsten som så att underställda trakasseras då en hierarkisk organisation möjliggör maktmissbruk, vilket sexuella trakasserier är ett exempel på. Då det idag oftast är män som sitter på de högre posterna i arbetslivet, med kvinnor under sig, leder det till att det är männen som sexuellt trakasserar kvinnorna.
- Den tredje förklaringsmodellen är *den kulturella förklaringsmodellen*. Här går man in på vår patriarkala kultur. Vi lever i ett samhälle där kvinnan är underordnad mannen och det tar sig i uttryck på många olika sätt. Mäns kvinnoförtryck sker både psykiskt och fysiskt och här ingår sexuella trakasserier. Förtrycket finns och sker för att bibehålla eller förstärka den struktur av maktskillnad som råder mellan könen.
- *Den socialpsykologiska förklaringsmodellen* har prövats i flera amerikanska forskningsprojekt. Enligt forskarna är det mest troligt att män sexuellt trakasserar när en blandning av vissa faktorer råder, både på arbetsplatsen (sociala) och hos mannen som trakasserar (personliga). Amerikanska studier från stora arbetsgivare på mansdominerade arbetsplatser har visat på att chefens agerande har stor betydelse för frekvensen av sexuella trakasserier. En chef sätter en norm för vad som är tillåtet och inte på en arbetsplats. Antalet sexuellt trakasserade var högre på de ställen där anställda uppgav att chefen uppmuntrade eller tillät sexuella trakasserier, än på ställen där chefen antingen var likgiltig inför problemet eller där hen tog avstånd från det. Med hjälp av en metod för att mäta sannolikheten för att en man ska sexuellt trakasseras har amerikanska forskare gjort studier på män. Männen hamnar på en LSH-skala, *Likelihood to Sexually Harass Scale*, efter att de har fått föreställa sig tio olika situationer som är kopplade till makt, kontroll och sexuellt utnyttjande. Begreppet sexuella trakasserier benämns dock inte i försöken. Makt är ett centralt begrepp i förklaringar till varför sexuella trakasserier förekommer. Denna studie visar på att tanken om att *bara* makt ligger bakom sexuella trakasserier inte stämmer, utan att även personliga faktorer hos trakasseraren spelar in. De män som hamnade högt upp på LSH-skalan var män som var auktoritära, som visade att de hade svårt att acceptera andra och som förespråkade manliga könsroller. Det var även män som sammankopplade makt och dominans med sexualitet. Dock sexuellt trakasserar inte ens de män som hamnar högt upp på skalan om inte normerna tillåter det. Männen trakasserar när de får intrycket av att de kan komma undan med det. Detta stärker de studier om att chefens normsättning på arbetsplatsen är viktig.

I boken skriver Ninni Hagman även om våra sociala kön, om de förväntningar som finns på oss som kvinna respektive man. Hon nämner framför allt de sexuella förväntningarna som finns på oss och som integreras i våra yrkesroller. De försvinner inte trots att vi befinner oss på arbetet eller på skolan, snarare tvärtom. En man har förväntningar på sig att *handla* sexuellt genom att vara initiativtagande och dominerande och en kvinna förväntas *vara* sexuell genom sitt utseende och uppträdande. Risken för att sexuella trakasserier ska ske är

hög så länge män lär sig att blanda sexualitet med dominans. Den ena förklaringsmodellen berörde mäns och kvinnors olika roller lite smått. Strukturellt sett ses det manliga könet som det starkare jämfört med det kvinnliga. När en kvinna då entrar ett traditionellt manligt yrke eller utbildning känner sig männen hotade och genom olika förtryck, till exempel sexuella trakasserier, håller de kvinnorna borta. När en man tar plats inom ett traditionellt kvinnligt yrke eller utbildning ses detta istället som positivt då han som man kan höja statusen på yrket. Det är inte ovanligt att kvinnorna väljer manliga kollegor till olika förtroendeposter. Det i sig leder till att mönstret med männen på topposterna fortskrider (Hagman, 1995).

SCB, statistiska centralbyrån, gör på uppdrag av Arbetsmiljöverket vartannat år en arbetsmiljöundersökning. Undersökningen genomförs på ett urval bestående av dryga 14 000 sysselsatta personer i åldrarna 16-64 år (JämO, 2007). Av dem som tillfrågades svarade 1 % av männen att de blivit utsatta för sexuella trakasserier från chefer eller arbetskamrater år 2009/2011. Motsvarande procent för kvinnorna var 2 %. Om man ser till endast de i åldersspannet 16-29 år så har 2 % respektive 5 % av männen och kvinnorna svarat att de har blivit utsatta för sexuella trakasserier från chefer eller arbetskamrater. Det har sett i stort sett likadant ut i alla undersökningar sedan 1997/1999 (www.av.se).

En person som utsätts för sexuella trakasserier drabbas av både psykiska och fysiska besvär. Det som kan påverka personen i fråga mest är om hen tvingas till sjukskrivning, uppsägning eller en avbruten praktik. Det i sig leder till direkta negativa ekonomiska konsekvenser, samt påverkar yrkes-/studieutvecklingen. Som utsatt reagerar man med oro, rädsla och osäkerhet. Det är många utsatta som väljer att inte berätta om händelserna på grund av att man antingen redan lägger skulden på sig själv för det som har hänt eller för att man är rädd att den man berättar det för ska göra det. Till exempel kan man påstås ha framkallat trakasserier med sitt sätt att klä sig och sitt sätt att vara på. Man anklagar sig själv för att man inte har lyckats säga ifrån eller få stopp på trakasserier. Man är rädd att ens berättelse inte ska tas på allvar eller att man inte ska bli trodd på. Alternativt att ens berättelse förminskas genom bortförklaringar som att "hen inte menade något illa när hen sa/gjorde så" eller att man istället bör bli smickrad. Man är som utsatt rädd att om man skulle berätta och anförtro sig åt någon, så skulle det ändå inte åtgärdas på något sätt. Framför allt är man rädd för repressalier, speciellt om trakasseraren är chefen, handledaren eller någon annan med en högre maktposition. Man är rädd för hur det kan påverka ens lön eller betyg. Tankar om att det skulle kunna bli värre av att berätta finns också bland utsatta. Vissa som utsätts för sexuella trakasserier vet egentligen inte om att det är det de utsätts för, då de redan själva förminskar händelserna eller att det ses som "något man får ta". Detta förekommer framför allt hos kvinnor, det ses som en naturlig del av en kvinnas liv. Andra ser det som ett personligt problem mellan sig själv och trakasseraren och därför söker man inte hjälp (Hagman, 1995; JämO, 2006).

2.3. Berit Ås fem härskartekniker

En person vi har kommit att bekanta oss närmare med medan vi skrivit denna uppsats är socialpsykologen Berit Ås. Hon föddes 1928 i Norge och har också varit politiskt engagerad där under en stor del av sitt liv. Hon var den första kvinnliga partiledaren i Norge, då hon mellan 1975-76 ledde det norska partiet Socialistisk Venstreparti (www.ne.se 2). Hon var också en av de första partiledarna i detta parti, samt medlem i Stortinget (motsvarande Sveriges Riksdag) under denna tid. Tidigare har hon också varit FN-delegat, detta under 1973. Samtidigt som hon varit mycket insatt i den politiska världen i Norge är hon en stark

förespråkare för kvinnors rätt och har hållit ett stort antal föreläsningar om detta runt om i hela världen. Berit Ås har hunnit med mycket i sitt liv. Det hon är mest känd för idag är dock formuleringen av de fem härskarteknikerna; *osynliggörande*, *förlöjligande*, *undanhållande av information*, *dubbelbestraffning* och *påförande av skuld och skam*. Ås kunde se återkommande beteenden hos sina manliga kollegor, både inom politiken och i yrkeslivet. Efter ett tag började hon namnge olika återkommande mönster med siffror och utifrån dessa kunde hon urskilja dessa fem tekniker som användes för att förtryckta kvinnor. Vi har utgått från dessa fem härskartekniker i vår enkätfråga; *upplevde du att du på något annat sätt blev illa behandlad av någon professionell på din praktikplats?* och vill därför presentera vad de innebär i varsitt avsnitt nedan (Ås, 1982).

2.3.1. Osynliggörande

Osynliggörande innebär precis som det låter att man gör någon osynlig, man låtsas som att personen inte är där. Det är ett mycket effektivt sätt att tysta någon på och göra denne osäker. Det kan tas i uttryck på olika sätt men poängen är densamma; den utsattes åsikt värderas inte som viktig. Det kan vara en eller flera personer som osynliggör, liksom osynliggörs (JämO, 2007; Ås, 1989). Olika tillvägagångssätt som Berit Ås uppmärksammade i kommunstyrelsen var män som bläddrade i tidningar medan hon pratade, viskade och småmumlade. Någon kunde dessutom resa sig upp för att hämta något, samtidigt som han gärna förde väsen omkring sig. Att bli osynliggjord på något sätt kan göra att man känner sig dum, obekvämt och att man börjar ifrågasätta sig själv och vad man sa (Ås, 1992). "... att *överhuvudtaget inte bli sedd* kan vara speciellt förödmjukande." (Ås, 1989 s. 39).

2.3.2. Förlöjligande

Förlöjligande innebär att man gör sig lustig på någon annans bekostnad, att man förminskar en persons åsikt eller kompetens genom kränkande kommentarer eller skämt. Den som utsätter en person för detta får ofta "skrattarna" på sin sida vilket gör att den utsatta samtidigt ses som en tråkig person med brist på humor. Det mest uppenbara Berit Ås observerade när hon studerade härskartekniker inom kommunalpolitiken i Norge var att hon fick "lilla gumman"-kommentarer när hon yttrade sig. Hon var också med om att två manliga reportrar i radio sa att om hon bara visar bröstvårtorna så kommer hon och hennes parti stiga i statistiken. Hon blev intalad att det bara var ett skämt men kände hela tiden att det som hade sagts inte alls var något kul. Precis som *osynliggörande* kan *förlöjligande* ta sig i olika uttryck. Ett stående exempel är då någon i en arbetsgrupp kommer tillbaka till jobbet efter att ha varit på en konferens och när hen ska informera övriga personalgruppen om vad som sagts på konferensen så skämtas detta bort eller möts av nedlåtande och förlöjligande kommentarer. Även denna härskarteknik är effektiv och får den utsatta att kritiskt granska sig själv. Är jag så dum som de verkar tycka? Varför tål jag inte skämten? Personen ifråga tappar suget att delge sina åsikter, erfarenheter och kunskaper (JämO, 2007; Ås, 1989; Ås, 1992).

2.3.3. Undanhållande av information

En tredje härskarteknik Berit Ås uppmärksammade under sin tid som politiker var den hon kallar för *undanhållande av information*. En person som inte får chansen att ta del i olika beslut, för att hen inte är på plats när de tas, utsätts för denna härskarteknik. På grund av detta kan det bli svårt för den utsatta att utföra sitt arbete på ett bra sätt, då hen inte har den information som behövs. Ofta tas besluten i informella sammanhang utanför arbetet eller i en

miljö där den utsatta av olika skäl inte vistas, till exempel rökplatsen på arbetsplatsen, eller på träningspasset efter jobbet. De som befinner sig i den miljön kan medvetet eller omedvetet diskutera och ta jobbrelaterade beslut, som de sedan talar om för den utsatta i en "vi bestämde ju det"-ton (JämO, 2007; Ås, 1992). Berit Ås (1989) beskriver i sin bok *Kvinnor tillsammans Handbok i frigörelse*, denna härskarteknik på en strukturell nivå. Hon gör till exempel kopplingar till kyrkans häxjakt som kostade miljontals kvinnor livet. Hon menade att männen under denna tid hade monopol på kunskap om läkarvetenskap och att denna information inte delgavs kvinnor. De som blir utsatta för den här härskartekniken känner sig ofta ensamma och utanför då de inte tillåts vara delaktiga. Många blir också osäkra på sig själva i jobbsituationer och det påverkar hur man kan utföra sitt arbete (JämO, 2007; Ås, 1992).

2.3.4. Dubbelbestraffning

Till Berit Ås fjärde härskarteknik hämtade hon inspiration från den amerikanske sociologen Robert K. Merton. Det var han som namngav den *dubbelbestraffning*. Den innebär att personen får känslan av att göra fel eller välja fel hur hen än gör. Därav kallas den också ibland "Damn if you do and damn if you don't". Berit Ås menar att denna härskarteknik bottnar i fördomar gentemot den person som utsätts och att den därför blir ologisk. Den person som utsätter någon annan för *dubbelbestraffning* har redan i förhand bestämt sig för att tycka illa om hen och allt hen gör. Att utsättas för *dubbelbestraffning* kan till exempel leda till att den utsatta blir kluven mellan arbete och familjeliv. Hämtar du dina barn för sent på förskolan får du höra att du är en dålig förälder; om du inte kan jobba över för att du måste hämta barnen får du i stället hintar om att du är dålig på ditt jobb. Det kan också gälla olika roller man kan ha; låter du andra vara med och bestämma är du mesig, leder du själv arbetet blir du i stället självisk och bossig. Råkar du då också vara kvinna ses du dessutom som okvinnlig. Att ses som okvinnlig när man kör sitt eget race var något Berit Ås fick uppleva i olika ledarroller. Det finns många typer av *dubbelbestraffning*. Gemensamt för dessa olika typer är att den som blir utsatt känner sig otillräcklig (Ås, 1989; Ås, 1992).

2.3.5. Påförande av skuld och skam

Precis som *dubbelbestraffning* är *påförande av skuld och skam* en väldigt diffus härskarteknik, och man förstår inte alltid vad det är som sker när man utsätts för den. Någon får en att känna skuld och skam för något som ligger utanför ens kontroll eller för något man inte egentligen kan vara skyldig till. Det kan ske i jobbsammanhang, till exempel att man får kommentarer om att man borde ha tagit reda på när mötet skulle äga rum trots att man aldrig har fått information om att ett möte ska ske. *Förlöjligande* och *undanhållande av information* flyter, inte sällan, mer eller mindre ihop med *påförande av skuld och skam*. Ett ytterligare exempel på när någon ger en skuld- och skamkänslor i ett annat sammanhang är när man ifrågasätts och kritiserats för sitt klädval när man har blivit utsatt för sexuella trakasserier eller våldtäkt. Berit Ås säger att kvinnor har burit på känslor av skuld och skam sedan "Adams tid". Detta fenomen har hon kunnat märka på kvinnliga studenter i universitetsmiljön. När kvinnliga studenter blev underkända på tentor skuldbelade de sig själva och tvivlade på sin kunskap medan manliga studenter istället hävdade att examinatorn har missförstått dem och då överklagade betyget. Berit Ås menar att kvinnor utsätts för *påförande av skuld och skam* på grund av en struktur som råder i samhället (JämO, 2007; Ås, 1989; Ås, 1992).

2.4. Maktperspektivet

2.4.1. Michael Foucault

De flesta känner nog igen begreppet *kunskap/makt* som myntades av en av de mest kända filosoferna när man talar om maktperspektiv. *Kunskap/makt* utgjorde enligt Foucault tillsammans ett begrepp, de ska alltså läsas som ett begrepp trots att det består av två ord. Han menade med detta att makt och kunskap var starkt sammankopplade. Har man det ena får man också det andra. Inget av dem kom så att säga "först", utan båda leder till varandra. Har man kunskap får man makt. Men makt behövs dock för att bestämma vad kunskap är och vilken kunskap som är nyttig (Börjesson & Rehn, 2009).

Michael Foucault levde mellan åren 1926 och 1984. Han har kommit att bli starkt förknippad med maktperspektivet och ses idag som en av 1900-talets mest inflytelserika teoretiker. Foucault är också den person som anses ha myntat begreppet *diskurs*. Han menade att det sätt man talar om olika samhällsgrupper och fenomen kommer att påverka hur vi som människor ser på dem. Talar man om kriminella som onda människor som behöver bestraffas kommer vi se på dem på det sättet. Ser vi dem i stället som sjuka som behöver behandling kommer människosynen på kriminella att se mycket annorlunda ut och detta kommer att påverka hur vi sedan väljer att agera mot dem. Han hade alltså en mycket socialkonstruktionistisk syn på samhället, identitet var enligt honom inte kopplat till en fysisk person, utan till sättet man *talar om* människor (Lindgren, 2008).

Foucault såg inte makten som ett tydligt fenomen där en övermakt hade makten över andra. Han förklarade den i stället som dold, att människor påverkades av den utan att veta om det. Detta gjorde att makten, enligt Foucault, blev svårare att stå emot än om den hade varit tydlig och kommit uppifrån. En sådan makt hade varit lätt att upptäcka och vi hade lättare kunnat motarbeta den. När den i stället främst ses som ett disciplineringsverktyg blir det svårare att stå emot den. Han förklarar detta med exemplet om det perfekta fängelset; Panoptikon. I Panoptikon är cellerna formade som tårtbitar runt en mitt. Dörrarna mynnar just mot denna mitt. I och med att alla dörrar är närmast denna mitt, räcker det med att det finns en vakt där, då hen kan se in i alla celler från sin position. Fångarna i cellerna kan också se denna mittpunkt. Om man tänker sig att man skulle placera strålkastare från mitten, rakt in i alla celler så skulle fångarna inte se vakten som stod där för allt de skulle se vore ljuset deras blickar möttes av. Vakten skulle dock fortfarande kunna se in i alla celler och kunna observera fångarna. Foucault menade då att även om man tog bort vakten så skulle fångarna ändå *tro* att det stod någon där. Fångarna som tror att de är bevakade skulle i teorin inte våga rymma eller göra något de inte fick just för att de trodde någon skulle se dem. Makten finns där, och disciplinerar fångarna, utan att det faktiskt finns någon övermakt att tala om. Detta exempel använde Foucault för att visa på hur makten är ett osynligt disciplineringsverktyg och genom den kan man få människor att uppträda på det viset man vill, utan att någon ifrågasätter. Enligt Foucaults teori är det därför vi uppträder som vi gör när vi till exempel ska flyga. I regel, packar man vätskor i påsar, man har inte mer än den vikt som är tillåten med sig och man tar av sig jacka och bälte när man går igenom säkerhetskontrollen. Utan att ifrågasätta varför man gör det. Utan att fråga personen som ber dig göra det "varför?". Vi lever på ett vis *som om* vi vore övervakade och detta genomsyrar hela våra liv (Börjesson & Rehn, 2009).

Foucault kunde dock se att det fanns vissa positiva aspekter med maktutövning. Det är genom uppfostran som vi kan utvecklas till individer och det påverkar enligt Foucault också hur vi

människor ser på oss själva, vår självbild. Han menade att socialisering inte är möjlig utan uppfostran, som sker genom maktutövning. Uppfostran gör att vi kan bli socialiserade och reflekterande individer. Dessa tankar är Foucault inte den enda som funderat kring; sociologer har talat om det sedan Platons tid. Det Foucault dock är ensam om är tanken kring självbilden och uppfostran. Han menade nämligen att uppfostraren påverkar individens självbild, hur hen ser på sig själv och det är så uppfostran sker. Denna positiva sida av maktutövning, som leder till att människor utvecklas, socialiseras och lär sig reflektera utgör en del i Foucaults mycket omfattande filosofiska tankar om makt. Denna maktutövning i form av uppfostran kan också vändas till något negativt (Engelstad, 2006).

2.4.2. Max Weber

Ett namn som man förknippar begreppet *makt* med är Max Weber (1864 - 1920), en tysk sociolog och nationalekonom (Lindgren, 2007), som utvecklade en maktteori innehållande begrepp som *dominans*, *legitimitet* och *auktoritet*. Webers maktteori är lika relevant och applicerbar i vår moderna tid idag som den var då han levde. Han definierar makten som “en eller flera människors möjlighet att genomdriva sin vilja i det sociala umgänget, och detta även om andra deltagare i det kollektiva livet skulle göra motstånd” (Weber i Engelstad 2006 s.23). En eller flera personer får makt genom att minska någon annans och makten handlar i denna definition om att tvinga fram lydnad. På så sätt får man sin vilja igenom genom andra. Hans definition av *makt* kan tolkas på flera sätt och användas i olika sammanhang på olika nivåer. Weber introducerade begreppet *dominans* som är sammankopplat med huruvida någon kommer att lyda en annan eller inte (Börjesson & Rehn, 2009).

När någon underkastar sig en annan föds *dominans*. Det hela bygger på att någon accepterar att underkasta sig någon annan, vilket kan låta knepigt, för varför skulle man vilja göra det? När någon utsätts för *dominans* har det börjat med att den utsatta frivilligt har gått med på det. Ser man närmre på det blir det tydligt att detta sker hela tiden, vi accepterar mycket *dominans*. Man underkastar sig någon annans *dominans* och vilja för att man tror att det i längden kan gynna en själv. Till exempel vid en anställningsintervju där man anpassar sig för att imponera på chefen och för att på så sätt få jobbet. Det Weber menar är att makt inte *bara* skapas genom att en överlägsen styrka krossar en underlägsen. *Dominans* som pågår en längre tid kan skapa en struktur som inte ifrågasätts. Teorin om *dominans* bygger i sin tur på en etablerad *legitimitet*, det är denna som gör att människor väljer att underordnas en makt. Annars skulle Webers maktteori vara fullständigt paradoxal. En etablerad och erkänd *legitimitet* berättigar ens maktposition. En socialsekreterare har *legitimitet* att besluta om en annan människas barnuppfostran, en lärare har *legitimitet* att godkänna respektive underkänna en student och så vidare. Det är erkänt i samhället att vissa personer, yrken, instanser ska ha rätten och makten att besluta om vissa saker. Vad som är acceptabelt och oacceptabelt för dem att besluta om skiljer sig dem emellan, som Engelstad beskriver i ett exempel: “*oftare accepteras att en religiös ledare påverkar sina anhängares privatliv än att arbetsgivaren gör det.*” (Engelstad, 2006 s. 32-33). Weber menar att en *legitimitet* skapas då en *dominans* med tid har blivit en vana, den grundar sig på myter om hur det är och har varit. All makt och all *dominans* måste rättfärdigas och vara legitima för att andra ska lyda, annars skulle de inte fortskrida. En eller flera personer måste skaffa sig rätten att utöva makt och visa att de duger till det. Begreppet *auktoritet* ligger nära till hands här, det står just för “de legitima formerna av *dominans*” (Börjesson & Rehn, 2009 s. 59). Just det begreppet är starkt förknippat med Max Weber. Han har delat in det i tre former av *auktoritet*; *traditionell*, *karismatisk* och *legal/rationell auktoritet* (Börjesson & Rehn, 2009; Engelstad, 2006).

Traditionell auktoritet bygger som det låter på något traditionellt och det stöds av myter. Det antas vara något naturligt, ett mer eller mindre medvetet "så är det". Ett exempel på en tydlig sådan här företeelse är monarkin, som har kommit att bli en naturlig del i samhällsstrukturen utan att så värst mycket ifrågasättas. Webers poäng med detta är att visa på makt som upprätthåller en ojämlik struktur som motarbetar förändringar och nya modernare former (Börjesson & Rehn, 2009).

Karismatisk auktoritet förklarar det fenomen att vissa människor vill ledas av en viss person. Denne personens karismatiska auktoritet, hans unika eller tillskrivna egenskaper och utstrålning attraherar människor till att lyssna på och påverkas av hen. Den dragningskraft en karismatisk auktoritär har menade Weber kunde besegra både den traditionella och den legala/rationella. I ett samhälle eller inom en organisation kan en person eller ett fenomen få en plötslig informell makt genom en karismatisk dragningskraft som leder till ett stort inflytande. Till skillnad från traditionell auktoritet kan karismatisk auktoritet aldrig ärvas eller tas över (Börjesson & Rehn, 2009; Jacobsson, Thelander & Wästerfors, 2010; Lindgren, 2007).

Legal/rationell auktoritet är det som styr ett modernt samhällssystem enligt Weber. Makten ligger här i byråkratiska strukturer. Makten separeras från en eller flera enskilda individers tyckanden. Dock kan enskilda representera den legala/rationella auktoriteten, till exempel vår statsminister. Denna person har tillskrivits rätten att utöva auktoriteten (Börjesson & Rehn, 2009; Lindgren, 2007).

2.4.3. Thomas Hobbes

Thomas Hobbes var en mycket tidig tänkare inom maktperspektivet. Han levde mellan åren 1588-1679 och verkade alltså under 1600-talet, men kan trots att så många år har gått fortfarande ses som en viktig person inom maktperspektivet (Börjesson & Rehn, 2009).

Hobbes viktigaste och mest betydande bidrag till maktdiskussionen var hans teori om *samhällskontraktet*. Hobbes menade att människan i grund och botten alltid kämpar för sin egen överlevnad och att alla av naturen kan göra vad som helst mot medmänniskor för att få vad de behöver för att överleva. "Människan är som en varg för människan" (Hobbes i Börjesson & Rehn, 2009, s. 66) på det sättet att hon kommer ta det hon behöver för att skydda sin existens, utan en tanke på vem hon tar det ifrån. Enligt honom var det också människans naturliga rätt att försvara sig mot andra människor och det är på samma sätt människans rättighet att roffa åt sig det hon behöver, även om det skulle innebära att hon underkuvar andra (Börjesson & Rehn, 2009).

Hobbes menade att människans liv blev mycket brutalt och kort, då alla i grund och botten konkurrerade med varandra för överlevnad (Engelstad, 2006). Hans myntade begrepp *leviatan* var lösningen på detta. Vi som människor måste ingå ett samhällskontrakt med varandra, ett abstrakt sådant, där vi i stället kan leva i fred med varandra och leva ett mer gott och utvecklande liv. *Leviatan* är enligt Hobbes den makt som behövs för att vakta detta samhällskontrakt, då han menade att människor lätt lockas till att bryta ett sådant kontrakt. *Leviatan* kan till exempel vara en regering i ett land, men också alla andra former av överhöghet som har makt över vissa människor. Vi underkastar oss denna övermakt, men får i gengäld ett liv i harmoni och balans i samhället (Börjesson & Rehn, 2009).

Hobbes syn på makt blir alltså både som ond och god, då den behövs för att upprätthålla *samhällskontraktet*, men det är också makten som ligger som grund för att vi ens ska behöva ett *samhällskontrakt*. Människornas naturliga konkurrens dem emellan kommer från att alla vill ha makt för att överleva. Makten blir alltså både problemet och lösningen i Hobbes teori om *samhällskontrakt* (Engelstad, 2006).

2.4.4. Steven Lukes

Detta avsnitt handlar om Steven Lukes (född 1941) och hans *tre dimensioner*. Detta är inte något som Lukes till fullo har skapat själv utan det startade lite längre bak i tiden. Mannen vid namn Robert Dahl (född 1915) skrev år 1957 artikeln *The concept of power* där han med en enkel förklaring beskriver vad makt är. Han definierar makt som att en individ, A, har makt över en individ, B, om A kan få B att göra något som B inte annars skulle ha gjort. Kanske är det så vi vanligtvis ser på makt. Börjesson och Rehn (2009) skriver att det finns två centrala aspekter i denna förklaring av makt. Den första är att makt är en *förmåga*, man har förmågan att få någon att göra något. Den andra aspekten är *beteenden*, att utöva makt är ett beteende, det är där makten existerar (Börjesson & Rehn, 2009).

Lukes såg Dahls förklaring av makt som den *endimensionella* synen och menade att den bara ser till handlande och resurser. Lukes ansåg att Dahls förklaring av makt blundade för icke-handlandet och att aktivt osynliggöra något, till exempel att en person hindrar eller låter bli att fatta beslut. Ett tydligt exempel, som även Börjesson och Rehn (2009) nämner, är ett möte på en arbetsplats där det finns en agenda om vad som ska tas upp under mötet. Här kan A som håller i mötet förhindra att det som B tycker är viktigt tas upp på mötet, om det inte skulle vara intressant för A själv. Lukes har nu skapat en *tvådimensionell* syn på makt där man får se till både vad "A gör mot B, och vad A hindrar B från att göra" (Börjesson & Rehn, 2009 s.53).

Den *tredje dimensionen* som Lukes presenterar ligger bortom resurser och beteenden. Det kan till och med vara så att B inte känner till A eller att A kanske inte ens vet att A utövar makt över B. Det är här otydligt för de båda parterna vad som exakt händer. Den *tredje dimensionen* kan tyckas vara det mest fulländade sättet att utöva makt på. Den går ut på att A lyckas påverka vad B önskar och begär. A manipulerar B och uppnår sina mål genom att påverka B:s identitet. Marknadsföring och reklam kan ses utifrån denna dimension. Genom reklamfilmer och annat påverkar företagen kunderna, de manipulerar individen och påverkar vad hen önskar och vill ha - vilket också kan leda till att man konsumerar just företagets produkter eller tjänster. Det finns många produkter som liknar varandra ute på marknaden, ändå föredrar vi oftare till exempel Coca-Cola framför andra drycker. Företagen tvingar oss inte att köpa deras produkter, men vad har skett innan vi valde dem och bestämde att det var de vi ville ha (Börjesson & Rehn, 2009)?

Tillbaka till om A vet om att A utövar makt över B. Alla dimensioner kan appliceras på grupper och inte bara individer, kanske främst den tredje. Som Börjesson och Rehn (2009) skriver menar Lukes att en population som grupp och dess kulturella beteenden skapar den värld vi lever i, utan vetskap om vilken makt som utövas i den. Ett exempel är den diskriminering som kvinnor utsätts för. Få män skulle säga "jag diskriminerar kvinnor" och med all säkerhet är man som enskild man antagligen inte medveten om att man är en del av att

upprätthålla en ojämlikhet. Det är dock männens rådande sociala och kulturella beteende, till exempel skämt, som till stor del upprätthåller ojämlikheten (Börjesson & Rehn, 2009).

3. Metod

3.1. Val av metod

Då vi ville undersöka omfattningen av hur många studenter som under praktiktiden ht12 upplevt sig bli diskriminerade, sexuellt trakasserade och/eller på något annat sätt illa behandlade av någon professionell på praktikplatsen, förstod vi tidigt att vi behövde använda oss av en kvantitativ metod för att genomföra studien. Kvantitativ metod innebär just att undersöka kvantifierbara och statistiska resultat och att mäta olika företeelser (Bryman, 2011).

3.2. Val av ansats

Då vi ville göra en ren undersökning med ett syfte att beskriva hur praktiksituationerna har sett ut, kändes det naturligt att ha en explorativ ansats i uppsatsen med ett deskriptivt syfte (www.ne.se 3 & 4).

3.3. Urval

Vi valde att skicka ut vår enkät till alla studenter som var registrerade på kursen Handledd studiepraktik ht12. Dessa 138 personer utgjorde vår population. Ett totalurval eller en totalundersökning innebär att man frågar alla i den population man undersöker (Trost 2007). Vi valde att undersöka enbart en termins studenter efter ett övervägande att även undersöka de som gjorde praktik under vårterminen 2012. Vi insåg nämligen att det skulle bli svårare att nå ut till dessa studenter och att det därför också skulle kunna bli ett större bortfall bland dem än bland de i terminen vi undersökte. Vi ville inte riskera att få ett ojämnt bortfall mellan de två terminerna. 89 studenter, av de 138 vi skickade ut enkäten till, besvarade den, vilket alltså gav ett bortfall på 49 studenter.

3.4. Etiska överväganden

Vi undersöker ett känsligt ämne där vi ber respondenterna berätta om kränkande händelser de har varit med om. Det kan kännas jobbigt för vissa studenter att svara på vår enkät men vi anser dock att nyttan med undersökningen väger upp för detta. Detta kommer vidare motiveras med hjälp av Humanistisk- samhällsvetenskapliga forskningsrådets (HSFR), fyra krav där viktiga forskningsetiska principer samlats. Dessa är *öppenhetskravet*, *självbestämmandekravet*, *konfidentialitetskravet* och *autonomikravet*.

3.4.1. Öppenhetskravet

När man forskar är det viktigt att i etiskt känsliga situationer vara öppen och ärlig om det man undersöker. Kravet innebär också att de som berörs av undersökningen ska ge sitt samtycke. Man får inte ha en "dold agenda" med undersökningen. Vi anser att vi har uppfyllt detta krav då vi inleder enkäten med att tala om vad vi vill undersöka och att vi sedan också bara undersöker detta (www.codex.vr.se).

3.4.2. Självbestämmandekravet

Självbestämmandekravet innebär att medverkande i en undersökning till fullo själva styr sin medverkan. Det ska heller inte finnas något beroendeförhållande mellan forskare och den som undersöks. Vi anser att vi uppfyllt den första delen av detta krav då respondenterna själva valt om de vill vara med. De har också kunnat avsluta sin medverkan om de har påbörjat enkäten och de bestämmer själva hur mycket de vill delge oss av sina erfarenheter. Det har funnits ett vist beroendeförhållande mellan oss som forskare och studenterna som föremål för undersökningen, då vi genom påtryckningar har påvisat att vi är beroende av deras svar för att kunna skriva vår uppsats. Detta kan ha påverkat första delen i självbestämmandekravet då man som student kan ha känt sig tvingad att svara. Vi har dock inte kunnat se vem eller vilka som har svarat (www.codex.vr.se).

3.4.3. Konfidentialitetskravet

Detta krav innebär att man som medverkande i en studie till största möjliga mån ska vara anonym och att inhämtade uppgifter ska bevaras säkert. I inledningen av enkäten får våra respondenter veta att de är anonyma. Vi har dock varit dåliga på att informera hur anonymiteten upprätthålls samt att uppgifterna kommer att raderas efter genomförd studie. Detta borde de ha informerats om för att betrygga studenterna till att medverka. Studenterna är som vi har sagt anonyma då vi inte har kunnat se vem som har skrivit vad. Då vi innan genomförd studie har pratat om genomförd studiepraktik med våra kurskamrater har vi kunnat känna igen vissa uppgifter i enkätsvaren. Vi kan dock ändå aldrig veta säkert vem som är vem. I efterhand inser vi att vi kanske borde ha informerat respondenterna om att vi eventuellt kommer att kunna känna igen vissa uppgifter. Samtidigt har studenterna, med vetskap om vilka vi är, kunnat välja hur de fyller i enkäten (www.codex.vr.se).

3.4.4. Autonomikravet

Autonomikravet innebär att insamlade uppgifter endast använts till det som det har informerats om att det ska användas till. Uppgifterna får inte användas i andra sammanhang. Återigen kan vi i efterhand se att vi har varit dåliga på att informera respondenterna om detta, men vi uppfyller kravet då vi endast använder insamlat material till vår studie (www.codex.vr.se).

3.5. Enkäten

Innan vi påbörjade utformningen av vår enkät funderade vi på hur vi skulle kunna nå ut till vår undersökningsgrupp på bästa sätt och minska risken för bortfall så mycket som möjligt. Vi diskuterade att göra en fysisk enkät som delas ut under föreläsningstillfällen då vi själva har stött på och fått fylla i sådana. Diskussionen ledde dock till att vi började fundera på om man verkligen är bekväm med att fylla i en enkät med relativt känsliga frågor som vår skulle innebära, när man har kurskamrater bredvid sig. Det kan dessutom resultera i att svaren blir stressigt ifyllda då informanterna antingen ska påbörja en föreläsning, gå ut på rast eller sluta för dagen. Därför började vi se oss om efter alternativa sätt att få ut enkäten på och landade i webbenkätstjänsten. Vi letade runt på internet tills vi hittade www.webbenkater.com där vi som studenter kunde använda oss av tjänsten gratis.

Enkäten består av tre bakgrundsfrågor; kön, ålder och verksamhetsområde för praktiken. Verksamhetsområdena har vi tagit samma som universitetet lät studenterna önska bland (se

bilaga 1). Dessa följs av tre frågor som svarar på vårt syfte och våra frågeställningar. I alla tre frågorna är vi intresserade av studentens *upplevelse* av bemötanden på sin praktikplats. I frågan “har du upplevt att du har blivit diskriminerad av någon professionell på din praktikplats, på någon av följande grunder?” har vi utgått från de sju diskrimineringsgrunder som står i diskrimineringslagen. Som nämnts ovan var det just *upplevelsen* vi ville komma åt i frågan “upplevde du att du blev sexuellt trakasserad av någon professionell på din praktikplats?”. När vi ställde frågan “upplevde du att du på något annat sätt blev illa behandlad av någon professionell på din praktikplats?” gav vi de fem härskartekniker som Berit Ås har myntat (Ås, 1989) som svarsalternativ tillsammans med alternativet “ja, fast på annat sätt”. Det är alltså de fem härskarteknikerna vi syftar på när vi talar om *på något annat sätt illa behandlad*.

På de frågor som har beskrivits ovan har respondenterna kunnat välja ett nej-alternativ. Efter dessa kommer åtta frågor som enbart besvaras av dem som har svarat ja på någon av de tre föregående frågorna. Alla de är ja och nej frågor där vi frågar om den utsatta har berättat om händelsen för *praktikhandledare, annan professionell på praktikplatsen, handledare på universitet, annan professionell på universitetet, seminariegrupp, annan kurskamrat och närstående*. På slutet presenteras tre scenarier där vi låter respondenterna reflektera lite extra. De tre scenarierna är exempel på händelser där diskriminering, sexuella trakasserier och härskartekniker utövas. Den sista frågan i enkäten är “på en skala från 1-4, hur nöjd är du med din praktiktid?”.

Den slutgiltiga enkäten var den tredje vi gjorde (se bilaga 2). Denna var ett resultat av tidigare testade enkäter som ändrades om efter synpunkter från testpersoner som bestod av examinerade studenter från socionomprogrammet.

3.6. Genomförande av enkätundersökningen

När vi hade den slutgiltiga enkäten länkade vi denna via Göteborgs universitets studentportal GUL, i ett PIM, samt i en grupp på Facebook, där studenter som gjorde sin praktik ht12 är medlemmar. Hela populationen har tillgång till GUL och det PIM vi skickade ut. Att länka enkäten i gruppen på Facebook var ytterligare ett sätt att uppmärksamma den då vi inte visste hur många av studenterna som är aktiva på GUL. Många av de 138 studenterna vi undersökte är medlemmar i Facebook-gruppen och då vi själva också är det visste vi sedan tidigare att det är en relativt hög aktivitet där.

Vi lade ut enkäten måndagen den 11:e mars och man hade möjlighet att svara på den fram till den 25:e mars. På slutdatumet matade vi manuellt in de 89 besvarade enkäter vi hade fått in under dessa två veckor i SPSS och det är dessa svar som utgjorde vårt resultat. Hade vi fått ytterligare svar efter den 25:e mars hade vi inte använt oss av dem. Vi fick dock inga fler svar.

Under de två veckor enkäten låg ute påminde vi om den vid fem tillfällen, varav tre var via Facebook- gruppen och två via GUL.

3.7. Kvantitativ analys

De ifyllda enkäterna är det material som ligger till grund för vår kvantitativa analys. Enkätsvaren matades in manuellt med noggrannhet i SPSS. Vi har använt oss av både

univariata och bivariata analyser i SPSS för att få svar på vårt syfte samt våra frågeställningar. Vi gjorde univariata analyser när vi mätte frekvens samt medelvärde, medianvärde och typvärde. Bivariat analys använde vi oss av när vi gjorde korstabeller då vi ville jämföra olika variabler (Bryman, 2011). När vi gjorde vår kvantitativa analys hade vi Pete Greasleys (2008) bok *Quantitative Data Analysis Using SPSS: an Introduction for Health and Social Science* till hjälp.

3.8. Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet

3.8.1. Validitet

Validitet, med andra ord giltighet, innebär att man med hjälp av rätt ställda frågor mäter det man avser att mäta. Vi ville undersöka hur många socionomstudenter som under sin praktiktid ht12 upplevde sig bli diskriminerade, sexuellt trakasserade eller på något annat sätt illa behandlade av någon professionell på sin praktikplats. Vi ställde därför frågor som “har du upplevt att...” och inte “blev du...” i enkäten. Vi frågade alltså efter det vi ville undersöka. Då vi har testat enkäten på tidigare studenter har vi kunnat formulera lämpliga enkätfrågor för vårt syfte och våra frågeställningar (Bryman, 2011; Trost, 2007).

3.8.2. Reliabilitet

Reliabilitet innebär att det finns en tillförlitlighet till att resultaten stämmer. Det ska inte ha spelat någon roll vem som har undersökt och när eller när den undersökta har svarat. Om någon annan skulle göra samma undersökning som vi har gjort ska inte resultaten skiljas åt. Våra frågor har gett svar som inte är särskilt tolkningsbara. Vi har ställt raka frågor med svarsalternativ som i stort sett har motsvarat endast ja eller nej. Det enda som har kunnat tolkas på olika sätt av forskaren är de kommentarer som studenterna har lämnat. Reliabilitet innebär också att respondenternas svar inte ska skiljas sig åt om de svarar idag eller imorgon. Då vi har använt oss av en webbenkät har respondenterna haft möjlighet att svara under en tvåveckorsperiod när det har passat dem bäst. Vår enkät delades ut till studenterna två månader efter avslutad praktiktid. Vi vet inte hur svaren har påverkats av detta och om de skulle se annorlunda ut om enkäten besvarades vid tidigare eller senare tillfällen (Bryman, 2011; Trost, 2007).

3.8.3. Generaliserbarhet

Till skillnad från många andra kvantitativa studier har vi inte med denna haft en avsikt att generalisera våra resultat (Bryman, 2011). Vårt intresse var att undersöka hur just de studenter som var registrerade på kursen Handledd studiepraktik ht12 hade haft det under sin praktiktid. Vi har också nöjt oss med att presentera de enkätsvar vi har fått in och basera våra resultat på dem. Utifrån dem har vi, istället för att generalisera till övriga populationen, presenterat en “minsta-procent” utsatta av dem som läste kursen ht12. Om alla som inte svarade på enkäten hade svarat och då svarat att de inte hade blivit utsatta för någon av de tre nedsättande bemötande-formerna hade vi fått just den procenten. Vi lämnar det sedan till var och en som läser denna uppsats att själva bedöma huruvida vårt resultat kan gälla även för andra terminer. Vi ser dock ingen anledning till att tro att det resultat vi har fått skulle skilja sig så mycket från hur det sett ut under tidigare terminer för dåvarande socionomstudenter vid Göteborgs universitet. Vi har trots allt undersökt en hel terminsklass.

3.9. Metodiska överväganden

Vi har från början varit mycket intresserade och personligt engagerade i frågan som vår uppsats bygger på. Detta tror vi har gett oss en styrka till att genomföra studien och skriva uppsatsen. Med engagemang och intresse kommer en önskan om att göra allt så bra som möjligt. Då vi själva ingick i undersökningsgruppen kunde vi med hjälp av egna erfarenheter från vår praktiktid bemöta ämnet på ett sätt som en annan kanske inte hade kunnat. Vi visste hur det har kunnat se ut att vara praktikant genom oss själva och från samtal med andra kurskamrater och kunde därför formulera ett passande syfte och enkätfrågor. En ofrånkomlig svaghet i detta var dock att ingen av oss två blivit utsatt för någon av de tre nedsättande bemötande-formerna på våra praktikplatser och kunde omöjligt veta hur det skulle vara att svara på en fråga som rör just detta, om man har blivit utsatt. Vi ser det dock också som en styrka för undersökningen och hela uppsatsen att vi själva inte hade sådana negativa erfarenheter från praktiktiden då detta hade kunnat vinkla skrivandet och påverka resultaten. Blev man utsatt och berättade om händelserna i vår enkät fick man inget mottagande av detta vilket kunde vara känsligt. I efterhand har vi tänkt på att vi hade kunnat informera studenterna i enkäten om vem man som utsatt kan vända sig till för stöd.

Vi ville att det skulle vara enkelt för våra respondenter att svara och delta i vår undersökning och vi är därför tacksamma för att vi kunde använda oss av en webbenkät genom www.webbenkater.com. Eftersom vi var studenter registrerade hos Göteborgs universitet kunde vi dessutom använda denna tjänst gratis. Det är något som vi har förstått är väldigt generöst då de andra sidorna vi klickade oss runt på hade höga priser för motsvarande tjänster. Något som hotade vår undersökning var att vi, precis som alla andra som gör en kvantitativ studie, inte kan vara garanterade att få svar på enkäten. Vi hade då inte kunnat genomföra den tänkta studien. Vi hoppades minska vårt bortfall genom att undersöka en grupp där de flesta hade förståelse för vikten av att få svar, då många precis som vi höll på med uppsatsskrivande. En risk som kunde göra vår uppsats ganska ointressant var ifall ingen mer student, utöver studenten vi kände till, hade blivit utsatt. Vi valde trots det att ta den risken då vårt intresse var att ta reda på hur det låg till. För att försäkra oss om att ändå få något att skriva en uppsats om, ställde vi även frågor om hur studenterna tror att de skulle agera i olika situationer av *diskriminering*, *sexuella trakasserier* samt om de *på något annat sätt blivit illa behandlade*. Då vi fick det chockerande resultatet att så många studenter hade blivit utsatta för någon eller flera av de tre nedsättande bemötande-formerna valde vi att spara de ytterligare resultaten som scenarierna gav oss till en senare studie. Vi hade en tanke om att använda båda delarna i vårt resultat men vi fick alltså så mycket utslag på studenternas utsatthet att vi ansåg att scenarierna dels inte fick plats, samt att de i jämförelse inte kändes lika viktiga. De skulle tagit fokus ifrån de resultat som verkligen bör uppmärksammas. Vi vill dock understryka att vi har läst alla kommentarer och vi känner tacksamhet inför de studenter som tog sig tid att reflektera kring scenarierna.

När vi påbörjade resultatkapitlet upptäckte vi att anonymitet hos vissa studenter kunde rubbas då så få studenter hade praktiserat inom vissa verksamhetsområden. Vi valde därför att slå samman dessa verksamhetsområden med *annan*. På liknande sätt gjorde vi med studenternas åldrar. När de besvarade enkäten fick de själva skriva sin ålder. Vi omkodade senare allas åldrar till tre ålderskategorier för att hålla dem som anonyma som möjligt.

4. Resultat

I det här kapitlet redovisas resultaten av den utförda enkätundersökningen. Genom statistikprogrammet SPSS har vi analyserat enkätsvaren och på så sätt har vi fått fram siffror på hur socionomstudenterna har haft det under sin praktiktid ht12. Vi kommer först att presentera en överblick av hur det har sett ut på praktikplatserna, för att sedan mer ingående presentera de tre olika nedsättande bemötande-formerna var för sig. Vi har fått in 89 besvarade enkäter av 138 möjliga, vilket utgör ett bortfall på 49 stycken. Ytterligare bortfall på enskilda frågor bland dem som har besvarat enkäten förekommer. Dessa presenteras i varje enskilt resultat.

Vi vill förtydliga att när vi skriver om ”studenterna” syftar vi på de socionomstudenter som gjorde sin praktik under ht12 vid Göteborgs universitet. Om inget annat anges i resultaten är procenten som anges den procenten av de 89 studenterna som har besvarat enkäten. Ett annat förtydligande vi vill uppmärksamma är att när vi skriver att studenter har blivit diskriminerade, sexuellt trakasserade och/eller på annat sätt illa behandlade betyder det studenternas *upplevelse* av att ha blivit utsatt för detta.

Av de 89 studenter som har svarat på enkäten angav 74 att de var kvinnor, 14 män och 1 annan könstillhörighet. Genom SPSS såg vi att åldern bland studenterna inte var normalfördelad då majoriteten var 30 år eller yngre. I SPSS skapade vi ålderskategorier; upp till 24 år, 25-30 år samt 31 år och uppåt. 35 studenter var upp till 24 år, 44 var mellan 25-30 år och 10 studenter var 31 år eller äldre.

I tabellen nedan (tabell 1) visas verksamhetsområdesfördelningen bland praktikanterna samt antal utsatta inom respektive verksamhetsområde:

Tabell 1. Verksamhetsområdesfördelning för praktikplats samt antal utsatta socionomstudenter inom respektive verksamhetsområde, ht12.

	Antal studenter inom respektive verksamhetsområde	Antal utsatta studenter av samtliga inom respektive verksamhetsområde	Procent (avrundat till en decimal) utsatta studenter av samtliga inom respektive verksamhetsområde
Utlandspraktik	12	9	75,0%
Plats inom socialtjänsten	27	9	33,3%
Specialområde inom socialtjänsten	13	8	61,5%
Plats inom hälso- och sjukvård	6	1	16,6%
Plats inom	7	0	0,0 %

skola			
Plats på institution och särskilda boenden	12	4	33,3%
Annan	12	5	41,6%
Totalt antal studenter	89	36	40,4%

Denna tabell (tabell 1) visar en överblick av var studenterna har gjort sin praktik samt var de har blivit utsatta för de tre nedsättande bemötande-formerna. Tabellen visar att flest studenter blev utsatta inom socialtjänsten eller på utlandspraktik. Procentuellt var det vanligast att *utlandspraktikanterna* blev utsatta samt de som hade plats inom *specialområde inom socialtjänsten*.

Vår undersökning har visat att 40,4 % (36 studenter) av dem som har svarat på enkäten har uppgett sig ha blivit utsatta för någonting. Av dem är det 13,5 % (12 studenter) av studenterna som har blivit diskriminerade på något sätt. 4,5 % (4 studenter) av studenterna har blivit sexuellt trakasserade och 32,6 % (29 studenter) har på något annat sätt blivit illa behandlade. Detta visas i tabellen (tabell 2) nedan:

Tabell 2. Antal studenter som blivit utsatta för respektive nedsättande bemötande-form

	Antal studenter
Diskriminerad	12
Sexuellt trakasserad	4
På något annat sätt illa behandlad	29
Totalt antal utsatta	36

Som tabellen (tabell 2) visar uppgav flest studenter att de blivit *illa behandlade på något annat sätt*. Respondenterna har kunnat svara att de har blivit utsatta för flera av de nedsättande bemötande-former. Därför kan siffrorna i tabellen (tabell 2) verka missvisande. Vi har med hjälp av SPSS räknat ut en student har upplevt sig ha blivit utsatt för alla tre nedsättande bemötande-former. Sju studenter har angivit två nedsättande bemötande-former och 28 studenter en.

Vi har kunnat räkna ut att även om alla som inte besvarat enkäten hade svarat att de inte har blivit utsatta för någonting, hade vi fått ett resultat som visat att minst 26 % blivit utsatta för något. Detta hade motsvarat siffror på minst 8,6 % diskriminerade, 2,8 % sexuellt trakasserade och 21,0 % illa behandlad på något annat sätt.

Vi fick fram att det procentuellt var vanligast bland dem som var mellan 25-30 år gamla att ha blivit utsatta för någon nedsättande bemötande-form. 47,2 % av alla utsatta tillhörde den ålderskategorin. 91,7 % av alla utsatta var kvinnor.

4.1. Diskriminering

På enkätfrågan ”har du upplevt att du har blivit diskriminerad av någon professionell på din praktikplats, på någon av följande grunder?” fick vi 88 svar.

Vi har fått reda på att tolv studenter har blivit diskriminerade på något sätt. Av de diskriminerade studenterna hade fem gjort sin praktik utomlands. Detta var det högsta antalet diskriminerade studenter inom ett och samma verksamhetsområde. Andra verksamhetsområden där diskriminering förekom var *plats inom socialtjänst, specialområde inom socialtjänst, plats på institution och särskilda boenden samt annan*.

Av de tolv diskriminerade studenterna har sex svarat att de har blivit diskriminerade utifrån diskrimineringsgrunden *etnisk tillhörighet*. Av dessa sex gjorde fem studenter *utlandspraktik* och den sjätte svarade *annan* på frågan om vilket verksamhetsområde. En student som gjorde utlandspraktik kommenterade i enkäten hur hen inte ansågs förstå kulturen i landet hen gjorde sin praktik i och hur detta påverkade hens arbete på praktikplatsen negativt. En annan student beskriver hur hen bemöttes av förutfattade meningar på grund av sin etniska tillhörighet. Studenten vittnar om begränsningar i praktiktjänsten då hen bemöttes utifrån hur andra ”vita” har uppfattats vara. Hen beskrev det som att hen sågs som ett ”vandrande dollartecken”.

Den näst vanligaste diskrimineringsgrunden under socionomstudenternas praktiktid var *ålder*. Tre av de fem åldersdiskriminerade studenterna var upp till 24 år och två var mellan 25-30 år gamla. Ingen var alltså äldre än 30 år. Fyra av de åldersdiskriminerade studenterna gjorde sin praktik *inom socialtjänsten* eller inom *specialområde inom socialtjänsten*. En student hade praktik på *institution och särskilt boende*. Vissa av de diskriminerade studenterna upplevde sig bli indirekt åldersdiskriminerade då de hamnade i situationer där yngre diskuterades på ett negativt sätt. En student beskriver det så här:

”Man fick ofta höra kommentarer i anställningssammanhang angående att man inte ska anställa unga och nyutexaminerade. Detta diskuterades ofta när jag var med i rummet följt av kommentaren ”ta inte illa upp, men...”. Detta gjorde att det kändes som att oavsett vad de sa om min kompetens inom deras yrkesområde var jag ändå inte tillräckligt bra pga min ålder.”

Studenten beskriver hur hen känt sig träffad av diskussioner av negativ klang om unga. Mer eller mindre medvetet skedde det när hen var i rummet. En annan student beskrev i enkäten att hen upplevde hur anställda på praktikplatsen hade tydliga förutfattade meningar om unga professionella och deras brist på erfarenhet och mognad. Även här talades det om unga när hen var närvarande.

Diskriminering på grund av *etnisk tillhörighet* och *ålder* utgör elva av de tolv diskriminerade. Den tolfte uppgav sig bli diskriminerad på grund av *könsöverskridande identitet eller uttryck*.

Vi har fått kommentarer på frågan som rör diskrimineringsgrunderna om att studenter hade velat kunna ange flera diskrimineringsgrunder som svar. Vi har valt ett citat som belyser detta;

”Jag upplever att jag har blivit måttligt diskriminerad pga sexualitet, könsöverskridande uttryck samt kön. Men eftersom jag bara kan välja en ovan (svarsalternativ) så klickade jag i

den där jag anser att "förekomsten av dåligheter" varit mest förekommande."

Citatet visar att studenten har blivit utsatt utifrån inte bara en diskrimineringsgrund, utan flera. Eftersom flera studenter kan ha valt den "mest förekommande" diskrimineringsgrunden, som den citerade studenten ovan har vi inte ha fått något utslag på till exempel *religion eller annan trosuppfattning*, trots att vi har sett i kommentarsfältet att det har förekommit. I det fallet handlade det om att hans ateism inte respekterades på praktikplatsen.

4.2. Sexuella trakasserier

På enkätfrågan "*upplevde du att du blev sexuellt trakasserad av någon professionell på din praktikplats?*" fick vi 88 svar.

De fyra studenter som svarade ja på denna fråga var alla kvinnor. Enligt vad studenterna har berättat i kommentarsfältet yttrades de sexuella trakasserierna främst genom kommentarer, skämt och blickar av sexuell karaktär.

De utsatta studenterna hade angivit *institution eller särskilt boende, utlandspraktik* och *annan* som verksamhetsområden. En av de fyra respondenterna beskrev sin situation så här;

"Praktikansvarig inom företaget och också chef där jag hade min praktik skrev sms under hela min praktiktid och dessa blev grövre ju längre tiden gick. Vid ett tillfälle masserade han mina axlar och kunde säga att jag luktade gott med ett tonläge jag inte kände mig bekväm med!"

I citat ovan beskriver studenten hur praktikchefen gjorde fysiska närmanden och gav kommentarer av sexuell karaktär. Studenten beskriver hur hon upplevde detta som obehagligt och ovälkommet.

Vi har kunnat se i enkätens kommentarsfält att minst två studenter fick byta praktikplats på grund av de sexuella trakasserierna.

4.3. På något annat sätt illa behandlad

Även på enkätfrågan "*upplevde du att du på något annat sätt blev illa behandlad av någon professionell på din praktikplats?*" fick vi 88 svar. I den här frågan utgick vi ifrån Berit Ås fem härskartekniker, vi erbjöd också ytterligare ett alternativ; *ja, fast på annat sätt*.

Vi har tidigare presenterat att 29 studenter svarade ja på frågan om de har blivit *illa behandlade på något annat sätt* av någon professionell på sin praktikplats. Nedan presenterar vi på vilket sätt de har blivit detta med hjälp av en tabell (tabell 3).

Tabell 3. Antal studenter av samtliga 88 som har svarat att de på annat sätt blivit illa behandlade.

	Osynliggörande	Förlöjligande	Undanhållande av information	Dubbelbestraffning	Påförande av skuld och skam	Ja, fast på annat sätt	Ej illa behandlad
Antal studenter	11	5	4	1	3	5	59

Som tabellen (tabell 3) visar var alla härskartekniker samt svarsalternativet *ja, fast på annat sätt* representerade. Det mest förekommande var att studenter blev osynliggjorda.

De studenter som blev *på något annat sätt illa behandlade* var spritt placerade bland de olika verksamhetsområdena. Det fanns dock en viss majoritet bland studenter placerade *inom socialtjänsten*, men det var också flest studenter av dem som svarade på enkäten som gjorde sin praktik inom just socialtjänsten.

Studenter har i kommentarsfältet i enkäten beskrivit hur vårt sjätte svarsalternativ *ja, fast på annat sätt* har kunnat yttra sig. Någon beskriver hur hen tvingades göra saker hen inte var bekväm med samt hur hen blev anklagad för situationer som inte hade hänt. En student har citerat vad vi antar är en professionell på sin praktikplats;

"Tänk på att Du bara är praktikant"

Vi vet inte i vilket sammanhang studenten fick höra denna kommentar eller vem på praktikplatsen som sa det, men det är ett tydligt exempel på hur en kommentar kan vara kränkande för annan människa.

En annan student blev tystad under möten när hen ville ta upp viktiga ämnen med kommentarer i stil med att det inte var rätt tillfälle att prata om det där och då. Detta är ytterligare ett exempel på svarsalternativet *ja, fast på annat sätt*.

I avsnittet om diskriminering presenterade vi i resultatet att studenter hade velat kryssa i flera diskrimineringsgrunder som de upplevt att de blivit diskriminerade på. Även på frågan om studenterna blivit illa behandlade på något annat sätt fick vi kommentarer av samma slag.

4.4. Berättade studenterna för någon?

För att få en enkel överblick över vilka studenterna har berättat om händelserna för, har vi samlat de med en professionell roll, det vill säga *praktikhandedare, annan professionell på praktikplatsen, universitetshandedare* och *annan professionell på universitetet*, i kategorin *professionell*. På samma sätt har vi samlat *seminariegrupp* och *annan kurskamrat* i kategorin *student*. Svarsalternativet *närstående* står kvar som *närstående*.

Studenterna har kunnat svara att de har blivit utsatta för flera nedsättande bemötande-former. Som tidigare presenterats är det en student som har blivit utsatt för alla tre, sju studenter för två, och 28 för en. De har också fått frågan om vilka de har berättat för. Vi har inte kunnat undersöka vem som har berättat om vad för vem. Vi kan endast redovisa hur de som har svarat att de har blivit utsatta för något eller flera av de tre nedsättande bemötande-formerna har berättat för de olika personerna. Låt oss säga att en student både blivit diskriminerad och sexuellt trakasserad och svarat att hen har berättat för till exempel universitetshandledaren. Vi kan då inte veta om studenten berättat om diskrimineringen, de sexuella trakasserierna eller båda för universitetshandledaren.

Av de 36 studenter som har svarat att de har blivit utsatta för någon av de tre nedsättande bemötande-formerna berättade 23 studenter om någon eller flera av händelserna för någon professionell, 29 berättade för någon annan student och 30 berättade för någon närstående.

Vi ville kolla närmare på om de utsatta studenterna har berättat för sin universitetshandledare och/eller någon annan professionell på universitetet. Återigen bör det förtydligas att vi bara kan redovisa att någon som har blivit utsatt för en eller flera av de tre bemötande-formerna har berättat om en eller flera av händelserna för Göteborgs universitet och inte vilken specifik händelse de har berättat om. Vi har fått resultatet att av de 36 som har blivit utsatta för någon av de tre nedsättande bemötande-formerna har 14 studenter berättat för sin universitetshandledare. En av dem har berättat för någon annan professionell på universitetet.

Vi ville jämföra detta resultat med hur studenterna berättade för någon professionell på sin praktikplats. Detta visas i en tabell (tabell 4) nedan:

Tabell 4. Antal utsatta studenter som har berättat om någon eller flera händelser för de olika personerna.

	... berättat för handledare på universitetet	... berättat för någon annan professionell på universitetet	... berättat för sin praktikhandledare	... berättat för någon annan professionell på sin praktikplats
Antal utsatta studenter som har...	14 av 36	1 av 36	16 av 36	11 av 36

Som tabellen (tabell 4) visar berättade flest utsatta studenter om sina upplevelser för sin praktikhandledare. Minst vanligt var det att berätta för någon annan professionell på universitetet.

Här nedan visas en kommentar vi har fått i enkäten från en student som delvis har berättat om sina upplevelser för sina praktikhandledare:

”På fråga 7 (Berättade du för din praktikhandledare?) så berättade jag vissa saker för handledaren/na, men inte allt. Detta för att de var de som utsatte mig och jag valde att inte ta upp allt med dem för det orkade jag inte.”

Då studenten blivit utsatt av just praktikhandledarna var det svårt för hen att berätta om hur deras handlande fick hen att känna sig. Hen avstod från att berätta om allt då det skulle bli för psykiskt påfrestande.

Några respondenter har beskrivit hur betydelsefullt det har varit för dem att kunna berätta för andra studenter om sina upplevelser från praktiktiden. En student beskrev att hen kände sig mindre ensam då hen förstod att andra varit med om liknande händelser.

4.5. Upplevd stöttning

När de som svarat att de har blivit utsatta för någon av de tre nedsättande bemötandeformerna skulle svara på frågan: *om du berättade för någon; på en skala från 1-4, i hur stor utsträckning kände du att du fick den stöttning du behövde?* fick vi 32 svar av de 36 utsatta. Av de 32 studenter som svarade på frågan blev det på skalan 1-4 (där 1 var *inte alls det stöd jag behövde* och 4 var *precis det stöd jag behövde*) ett medelvärde på 3,34 och ett medianvärde på 3. Typvärdet är 4. Utifrån de siffrorna har vi velat ta reda på hur studenterna som blivit utsatta för respektive nedsättande bemötande-form har känt att de fick den stöttning de behövde. Detta väljer vi att presenteras i tabellen (tabell 5) nedan:

Tabell 5. Medelvärden, medianvärde och typvärde av upplevd stöttning i de olika nedsättande bemötande-formerna, samt alla utsatta.

	Medelvärde av upplevd stöttning	Medianvärde av upplevd stöttning	Typvärde av upplevd stöttning	Antal studenter
Diskriminerade	3,73	4	4	11
Sexuellt trakasserade	3,25	3	3	4
På något annat sätt illa behandlad	3,27	3	3 & 4	26
Utsatta	3,34	3	4	32

Vi kan se i tabellen ovan (tabell 5) att de sexuellt trakasserade och de som på något annat sätt blivit illa behandlades upplevda stöttning ligger under medel i jämförelse med alla utsattas sammanlagda upplevda stöttning. De diskriminerades upplevelse av stöttning har ett medelvärde över alla utsattas medelvärde. Studenterna har beskrivit i enkäten hur de har haft både positiva och negativa upplevelser av stöttning. Vi kan dock inte veta hur de enskilda personernas stöttande av den utsatta studenten har påverkat medelvärdet. Alltså kan vi inte se hur studenten har upplevt till exempel enbart universitetets stöttning då hen kan ha vänt sig till flera personer. Vi kan heller inte se huruvida studenten fick rätt stöttning för att till exempel ha blivit diskriminerad, eller sexuellt trakasserad då hen kan ha blivit utsatta för flera av de tre nedsättande bemötande-formerna.

4.6. Nöjdhet med praktiktiden

Den sista frågan i enkäten löd: *på en skala från 1-4, hur nöjd är du med din praktiktid?* 73 studenter svarade på denna fråga och vi fick ett medelvärde på 3,15 och ett medianvärde på 3. Typvärdet blev 4. Vi ville jämföra denna siffra med de utsattas samt de icke utsattas nöjdhet med sin praktiktid. Nedan presenteras detta i en tabell (tabell 6):

Tabell 6. Medelvärde, medianvärde och typvärde (skala 1-4) av nöjdhet med praktiktiden hos utsatta studenter, ej utsatta studenter samt alla studenter.

	Medelvärdet av nöjdhet	Medianvärdet av nöjdhet	Typvärdet av nöjdhet	Antal studenter
Utsatta studenter	2,63	3	3	30
Ej utsatta studenter	3,51	4	4	43
Alla studenter	3,15	3	4	73

Av de 16 studenter som inte svarade på frågan kan vi i tabellen (tabell 6) se att sex av dem tillhörde gruppen *utsatta studenter* och tio *ej utsatta studenter*. Tabellen (tabell 6) visar tydligt att de *ej utsatta studenterna* är mer nöjda än de *utsatta*. De skiljer nästan en hel enhet mellan de två gruppernas medelvärden.

5. Analys

5.1. Diskriminering

Som tidigare nämnts har vi valt att fokusera på diskrimineringsgrunderna ålder och etnicitet i vår uppsats då vi fick störst utslag på dem i resultatet. Därför följer en analys på endast de grunderna.

5.1.1. Diskriminering utifrån etnicitet

Den forskning vi har hittat kring diskriminering utifrån etnicitet har varit forskning gjord på europeiska länder och handlar främst om utlandsfödda och hur de inte får tillträde till arbetsmarknaden. Fem av de sex studenterna som blev diskriminerad utifrån etnicitet gjorde utlandspraktik. Vi har inga uppgifter om i vilka länder de har gjort sin praktik men har valt att koppla resultatet till den forskning vi har då vi har kunnat se likheter mellan dem. Reyes (2006) säger att fokus i forskningen kommer bort från hur diskriminering ser ut i arbetet när man väl har en anställning. Vårt fokus i analysen hamnar just på det som sker på arbetsplatserna, eller i vårt fall praktikplatserna, då man som praktikant inte ska anställas eller väljas bland andra sökande. De som tar emot en praktikant väljer inte hen själva utan alla studenter blir placerade av universitetet. Dock har både platsen och studenten möjlighet att neka ett förslag från GU.

Reyes (2006) skriver om hur nyanlända ska disciplineras och assimileras till den svenska kulturen och att de ska lära sig hur bland annat arbetslivet fungerar här i Sverige. Mulinari (2006) visar också i sin rapport hur diskriminering utifrån etnicitet sker på arbetsplatser. Som vi presenterat i resultatet kommenterade två studenter i enkäten hur de begränsades i sitt praktikerbete på grund av sin etniska tillhörighet. Den ena upplevde att hen inte ansågs förstå kulturen i landet där hen gjorde sin praktik och den andra beskrev hur hen bemöttes av förutfattade meningar av hur "vita" är. Detta kan jämföras hur Reyes (2006) beskriver den diskriminering som sker i Sverige. Enligt Reyes (2006) ska man lära sig hur Sverige fungerar innan man får det jobb man är utbildad för. Samhället verkar tro att en persons invandrarbakgrund påverkar huruvida man klarar ett jobb eller inte, även om personen har både relevant utbildning och erfarenhet. Det ska väl ganska mycket till för att en persons utbildning och kompetens inte ska ses som legitim eller giltig för ett utbildningsmässigt relevant arbete i Sverige? Samma fråga ställer vi oss rörande, i detta fall, utlandspraktik. Under studenternas praktiktid kom deras egenskaper av att vara "från utlandet" före den kompetens de besitter.

5.1.2. Åldersdiskriminering

Garstka, Hummert & Branscombe (2005) skriver i sin artikel om en studie som visar att de mellan 18-26 samt 61-92 år är de åldersgrupper som främst utsätts för åldersdiskriminering. Vårt resultat kring åldersdiskriminering kan jämföras med vad denna studie har visat, då vi fick resultatet att av de fem åldersdiskriminerade studenter var alla 30 år eller yngre. Vi fokuserar därför på åldersdiskriminering av yngre i vår analys.

Krekulas (2006) rapport visade att åldersdiskriminering av yngre främst förekommer vid rekrytering. När rekrytering av yngre diskuterades av professionella på praktikplatserna

upplevde sig våra studenter bli indirekt diskriminerade då det var personer tillhörande deras åldersgrupp som nedvärderades på grund av ålder.

Foucault menar att när vi pratar om en grupp människor på ett visst sätt, påverkar det hur vi ser på gruppen. Han förklarar inte makt som ett tydligt fenomen med en övermakt utan snarare som något som utövas i det dolda. Studenterna upplevde hur de professionella på praktikplatsen pratade om gruppen unga och nyutexaminerade och kände sig då underlägsna och nedvärderade. Hur de professionella talar om unga och nyutexaminerade påverkar samhällets syn på de båda grupperna och detta leder till åldersdiskriminering vid rekrytering. Intervjupersonerna i Krekulas (2006) studie berättar om att man ser på unga som okunniga och oerfarna i arbetslivet, att de inte bör visa upp en attityd av att vara bättre än de äldre. Detta kan kopplas till Foucaults begrepp *kunskap/makt*. De äldre ser på sig själva som de som, genom erfarenhet, besitter mer kunskap än de yngre och därför tillskriver de sig mer makt. Man kan också vända på det och se det som att de som arbetat längst har mer makt och därför har rätten att bestämma vilken kunskap som är nyttigast. De har makten att bestämma att deras erfarenhet är kunskap, vilket innebär att en nyutexaminerad inte besitter vad de anser är kunskap.

5.2. Sexuella trakasserier

De studenterna som har upplevt att de har blivit sexuellt trakasserade och deras berättelser om vad de har varit med om stämmer överens med definitionen av vad sexuella trakasserier är. Som yrkespraktikanter räknades de som arbetstagare enligt jämställdhetslagen och praktikplatserna räknades som arbetsgivare. Både i JämO:s definition och i lagtexten ligger fokus på att det är den utsatta som bestämmer om det är sexuella trakasserier det handlar om. Det är bara den utsatta som kan avgöra om det är ovälkomna handlingar eller inte. I vår enkät frågade vi efter just *upplevelsen* av att ha blivit sexuellt trakasserad.

Vi har fått veta, genom vår enkät, att två studenter bytte praktikplats på grund av de sexuella trakasserier. Detta är enligt forskning kring sexuella trakasserier en känd konsekvens av att ha blivit utsatt. Forskning visar att sexuella trakasserier kan leda till att utsatta säger upp sig eller sjukskriver sig vilket kan jämföras med att avsluta sin praktik.

De som svarade att de hade upplevt sig bli sexuellt trakasserade i vår undersökning var alla kvinnor. Detta skulle kunna kopplas till den forskning som visar att det främst är kvinnor som blir utsatta för sexuella trakasserier. Dock är könsfördelningen bland våra respondenter väldigt ojämnt fördelad, då 74 är kvinnor, 14 män och 1 har angivit annan könstillhörighet.

Som praktikant underkastar man sig till en början de professionella på praktikplatsen för att smälta in och imponera. Enligt Weber föder detta dominans och det är denna dominans som sedan gör att någon av de professionella på praktikplatsen kan sexuellt trakassera studenten, då sexuella trakasserier är en form av maktutövning. Vi har inte undersökt vem som har trakasserat studenterna men det skulle kunna vara så att trakasseraren är en karismatisk auktoritet som människor gärna väljer att underkasta sig, då hen har en slags dragningskraft. En person som vet att människor gärna blir ledda av hen kanske utnyttjar detta för att utöva makt. Detta kan kopplas till den organisatoriska förklaringsmodellen som Ninni Hagman (1995) beskriver i boken *Förälskelse? Missförstånd? Maktmissbruk? Om sexuella*

trakasserier i utbildning och arbetsliv. Då det är en naturlig hierarki mellan en praktikant och en professionell möjliggör detta maktmissbruk.

5.3. På något annat sätt illa behandlad

I vår undersökning har vi fått resultatet att alla olika härskartekniker samt alternativet *ja, fast på annat sätt* var något som en eller flera studenter utsattes för. Vi har som tidigare nämnts utgått från Berit Ås fem härskartekniker när vi frågade studenterna om de har blivit illa behandlade på något annat sätt.

Härskartekniker används när någon vill se till att dennes makt inte förloras till någon annan, eller när någon vill utöka sin makt eller skaffa sig makt. Detta känns igen i Hobbes teori om att människan i grunden agerar för att överleva och handlar därför utan hänsyn till vem eller vilka som i jakten på makten underkuvas.

Undanhållande av information är jämförbart med Foucaults begrepp *kunskap/makt*, då man hindrar någon från att skaffa sig kunskap. En person som håller borta information och kunskap från någon annan utökar sin makt gentemot den utsatta.

I resultatet presenterade vi hur en student blev tystad med kommentarer om att det inte var rätt tillfälle att ta upp det som för hen var viktigt. Detta skulle kunna vara taget ur en beskrivning av hur Lukes *andra dimension* går till. Aktivt osynliggör A något som är viktigt för B.

6. Avslutande reflektioner

6.1. Slutdiskussion

Vi hade inga direkta förväntningar på hur utfallet av vår undersökning skulle bli. Vi kände endast till ett fall, men bara det var ett för mycket. Det var ett fall av sexuella trakasserier och vi blev minst sagt chockerade och ledsna när det visade sig att detta bara skulle vara ett av *fyra* sådana fall. Det var de här fyra fallen av sexuella trakasserier som fångade vår uppmärksamhet allra först. Att det dessutom skulle visa sig vara ytterligare 32 studenter som svarat att de blivit diskriminerade eller på något annat sätt illa behandlade var tråkigt och sorgligt att se. Vi vet inte vilka det är som har utsatt våra studenter för någon av de tre formulerade nedsättande bemötande-formerna, men oavsett vem, var och hur så är de alla vuxna människor i yrkeslivet.

Kortfattat och väldigt övergripande har vi med denna uppsats kommit fram till att 36 socionomstudenter som gjorde sin praktik ht12 utsattes för *diskriminering, sexuella trakasserier* samt *illå behandlade på något annat sätt* av professionella på sina praktikplatser **och** att detta skedde i hög grad. Vi pratar om ett antal som utgör minst en fjärdedel av alla registrerade studenter på kursen. Våra resultat har besvarat vårt syfte och våra frågeställningar.

Som praktikant är man i ett oundvikligt maktunderläge. Som gäst i en arbetsgrupp förväntas man anpassa sig till den. Då praktikanten finns på arbetsplatsen utöver ordinarie personal blir det tydligt att hen egentligen inte behövs där. Ändå sitter man med mycket ansvar på sina axlar, då man förväntas sköta sitt arbete precis som en anställd, samtidigt som man representerar sitt universitet och sin utbildning. Som praktikant har man också en lojalitet till de klienter man möter. Var lojaliteten främst ligger mellan praktikplatsen, universitetet och klienterna varierar under praktiktidens gång. En vilja att vara lojal kan utnyttjas av andra i form av maktutövning. Praktikantens vilja att göra ett gott intryck, göra rätt och få tillfällen att lära sig så mycket som möjligt, gör att hen accepterar dominans och även maktmissbruk. Maktutövningen kan ske i det öppna eller i det dolda. Varken praktikanten eller praktikplatsens anställda behöver vara medvetna om att den sker. Rollerna och hierarkin är så naturliga att det sker av sig självt. Ht12 utsattes minst 36 studenter för någon form av maktmissbruk. 36 studenter blev illa behandlade på något sätt på sina praktikplatser av *professionella*. Universitetet bör beakta detta problem och vidta åtgärder.

För att få studenten att vara följsam och anpassningsbar kan de professionella påverka praktikantens identitet och vilja. Detta kan ske mer eller mindre medvetet hos båda parter, men det är detta som möjliggör en maktutövning. Vi ser här Lukes *tredje dimension*; A (professionell) får B (praktikanten) att tro att B vill vara underordnad. På så sätt har A kvar sin maktposition över B. Det är utifrån dessa positioner som diskriminering, sexuella trakasserier och på något annat sätt illa behandlande kan ske.

Praktikanten är ett lätt offer för någon som på grund av osäkerhet behöver hävda sig på arbetsplatsen. Hobbes menar att för att överleva utövar människan makt, därför är man hela tiden ute efter att ha mest makt. En människa får mer makt genom om ta makt från andra. Överleva i denna bemärkelse innebär att vara högst i den sociala hierarkin på arbetsplatsen.

Man klättrar uppåt genom att trycka ner andra. Den lättaste att trycka ner är praktikanten då hen naturligt är längst ner i hierarkin. De studenter som har vittnat om till exempel osynliggörande, förlöjligande diskriminering kan ha varit med om Hobbes teori i praktiken. Det verkar inte som att praktikanten i dessa fall har ingått i det Hobbes kallar *samhällskontraktet*, vilket innebär att man lever i fred med varandra. Det är en abstrakt överenskommelse mellan människor, i detta fall arbetskollegor, att inte underkuva varandra för makten. För att detta samhällskontrakt inte ska brytas behövs en formell överordnad, *leviatan*, som vaktar det. Praktikanterna bör ingå i praktikplatsernas samhällskontrakt och att det följs bör övervakas av cheferna på praktikplatserna samt universitetet. Är det inte universitetet som i slutändan bör ansvara för sina studenter och följa upp hur de har det under sin praktiktid?

I vårt resultat presenterade vi att 14 av de 36 utsatta svarade att de hade berättat för sin universitetshandledare om någon av händelserna samt att en av dessa också berättade för någon annan professionell på universitetet. Hur kommer det sig att majoriteten av studenterna har valt att inte berätta för GU? Vi har kunnat se i vår enkät hur studenterna har bagatelliserat händelserna de har varit med om. Vissa har angett och fyllt i att de till exempel har blivit diskriminerade men sedan inlett en kommentar med orden "*diskriminerad är väl att ta i, men...*", eller liknande. Kan det vara de studenter som bagatelliserar vad de har varit med om som inte har berättat för universitetet? Förminskar man det själv så att ingen annan hinner före eller känner man att det var ens eget fel? I vårt avsnitt om sexuella trakasserier i kapitlet *tidigare forskning* (kap 2) beskriver vi utifrån Hagman (1995) och JämO (2006) orsaker till varför en sexuellt trakasserad inte berättar om händelserna. Detta tror vi i mångt och mycket kan appliceras även på diskriminerade och de som utsatts för härskartekniker eller på något annat sätt illa behandlats. Det vi tror är en av de mest förekommande förklaringarna till varför en praktikant inte berättar för sitt universitet om vad som har hänt eller vad som händer är att man förstår att de på ens praktikplats då antagligen också kommer att få reda på att man har berättat. I alla fall om det ska till en åtgärd. Man blir rädd för repressalier. Kan det bli värre om jag berättar? Kommer det att påverka mitt betyg? Har man haft förhoppningen om att få jobb på praktikplatsen, som vi vet att många studenter har, riskerar man också denna möjlighet. Kanske förlorar man en möjlig referens som ens handledare annars kunde vara.

Vi förstår att de som deltagit i vår undersökning av olika orsaker har haft en större anledning till att besvara enkäten. Man har en större anledning till att delta om man har något att berätta vilket har gett oss en hög procent utsatta, sett till endast de som har besvarat enkäten. Därför ser vi till hela populationen i denna slutdiskussion och det faktum att minst 36 studenter, vilket motsvarar minst 25 % av alla som var ute på praktik ht12, blev utsatta för någon form av nedsättande bemötande av någon professionell på praktikplatsen. I inledningen av vår enkät informerar vi studenterna om att "resultaten kommer att presenteras för dem som på GU ansvarar för socionomstudenternas studiepraktik". Med denna vetskap valde 36 studenter att berätta för oss om vad som hänt dem, trots att över hälften tidigare valt att inte berätta för just praktikansvariga på GU. Vad var det som gjorde att de ville berätta för GU genom oss? Vi tror att det faktum att vi visade studenterna ett intresse för deras upplevelser spelade stor roll. Vi ställde raka frågor om deras upplevelser och erfarenheter. Under praktiktidens gång vill man som student inte vara till besvär och man är i en underlägsen position både gentemot praktikplatsen och mot universitetet. Genom vår enkät vände maktfördelningen till studenternas fördel då de anonymt kunde berätta om sina upplevelser och ingen kunde ifrågasätta dem.

Vidare presenterade vi att 16 studenter berättade för sin praktikhandledare och 11 har berättat för någon annan professionell på sin praktikplats. Det är alltså fler av de utsatta studenterna som har berättat för någon på praktikplatsen än för någon på universitetet. Vi vill förklara detta med att man kommer de på praktikplatsen betydligt närmre än de professionella på universitetet. Man har dessutom regelbunden handledning med sin praktikhandledare där sådana här ämnen förhoppningsvis kan tas upp. Vill man prata med någon professionell på universitetet måste man själv ta upp den kontakten. Det är ett stort antal som inte heller berättar för någon på praktikplatsen. Det visar på det kanske mest uppenbara; att det är ett känsligt ämne att ta upp och det krävs ett förtroende till den man berättar för. Det kan jämföras med antalet som berättat för någon närstående, det vill säga 30 studenter, samt 29 studenter som har berättat för någon annan student. Vi tror att man som student och praktikant inte vill vara till besvär. Man accepterar troligtvis illa bemötande lättare som praktikant än i en annan situation för att man så gärna vill ge ett gott intryck och göra ett bra jobb. Man är ju trots allt "bara en praktikant" och har inte så mycket att säga till om. Andra kanske inte ser det som ett problem att få hjälp med, snarare som ett problem mellan en själv och den som utsätter en.

Vi kan se i tabell 5 (s. 35) att diskriminerade studenter har upplevt att de i större utsträckning, än sexuellt trakasserade och illa behandlade på något annat sätt, fått den stöttning de behövde. När vi diskuterade detta resultat ledde det till en diskussion om att diskriminering ses som ett mer "riktigt" problem då det är mer konkret och lättare att ta på. Det kan jämföras med debatten kring våldtäkter och sexuella trakasserier där mycket av skulden ofta läggs på offret. Ofta kanske man utelämnar vissa uppgifter kring det skedda eftersom det är så skuld- och skambelagt. Härskarteknikerna är i sig så diffusa att när man berättar om dem så är det svårt att förklara och få fram vad som verkligen hände och hur man har känt utan att verka vara för känslig.

Blir ni förvånade av vårt resultat som visar att utsatta studenter har känt sig mindre nöjda med praktiktiden i jämförelse med icke utsatta studenter? Vi ser två alternativa förklaringar till varför resultatet blev som det blev. Det kan vara så att studenter som är missnöjda med sin praktikplats i allmänhet eller saker runt omkring den så som placeringen, lättare upplever sig bli illa behandlade än de som från början har varit positivt inställda till sin plats. Är man på sin drömpraktikplats kanske man blundar för det negativa för att man helt enkelt inte vill inse att platsen inte var som man trodde. Har man däremot hamnat på ett ställe man inte är särskild intresserad av kanske man istället får kämpa med att se det positiva. Den andra förklaringen är rätt och slätt: en utsatt student är mindre nöjd med sin plats just för att hen har blivit utsatt.

Vi hoppas att vår uppsats väcker tankar och känslor hos er läsare. Inte minst hos er som på något sätt arbetar med praktikfrågor för socionomstudenter på Göteborgs universitet. Vi vill att vår uppsats ska uppmärksamma er på frågor som dessa när studenter ska ut i praktik.

6.2. Förslag till vidare forskning

Det vi har gjort är bara en liten studie på något väldigt stort. Universitetet har praktikanter ute på praktik i stort sett året runt. Så detta kan på många olika sätt vidare studeras. Något som vore intressant för vidare forskning är hur det har sett ut i andra terminer, hur det ser ut på andra universitet och om samma saker sker på andra universitetsprogramms praktik. Något som inte klassas som forskning men som vi vill ge som tips är att i kursutvärderingen för kursen

Handledd studiepraktik fråga om bemötande på praktikplatserna. I den kursutvärderingen som vi fick göra ht12 fanns inte sådana frågor med.

Något som väckt vårt intresse lite extra är frågan: vem är det som har utsatt studenterna? Vem är den typiska maktmissbrukaren och varför missbrukar hen makt?

7. Referenser

- Andersson, L. (2002) *Ålderism* i Andersson, Lars (red) (2002). *Socialgerontologi*. Lund: Studentlitteratur, s.104-127.
- Andersson Nwachukwu, M. (2012). *Student fick sex-sms av sin praktikchef*. Hämtad 26 februari 2013, från <http://www.spionen.se/index.php/nyheter/952-student-fick-sex-sms-av-sin-praktikchef>
- Arbetsmiljöverket, (2012). *Arbetsmiljön 2011*. Hämtad 26 mars 2013, från http://www.av.se/dokument/statistik/officiell_stat/ARBMIL2011.pdf (s. 312)
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Börjesson, M. & Rehn, A. (2009). *BeGreppbart - Makt*. Malmö: Liber.
- De fem härskarteknikerna: En teori om maktens språk* (1992). [Film] Ås, B.; Manus/regi/produktion. Medarbetare: Brodén-Filipsson, A. Vaxjö: Jämställdhetskommittén.
- De Los Reyes, P. (2006): *Arbetslivets (o)synliga murar*. (SOU 2006:59). Stockholm: SOU 2006
- DO (2011). *Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv - rapport*. Stockholm: DO
- DO 1. (2012). *Förbudet mot åldersdiskriminering utvidgas*. Hämtad 12 april 2013, från <http://www.do.se/sv/Press/Pressmeddelanden-och-aktuellt/2012/Forbudet-aldersdiskriminering-utvidgas/>
- DO 2. (2012). *Om diskrimineringsombudsmannen*. Hämtad 23 mars 2013, från <http://www.do.se/sv/Om-DO/>
- DO 3. (2010). *Sexuella trakasserier i arbetslivet*. Hämtad 26 mars 2013, från <http://www.do.se/sv/Press/Pressmeddelanden-och-aktuellt/2010/Sexuella-trakasserier-i-arbetslivet/>
- Engelstad, F. (2006). *Vad är makt*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Gartska, T. A., Hummert M. L. & Branscombe, N. R. (2005). Perceiving Age Discrimination in Response to Intergenerational Inequity. *Journal of Social Issues*, 61(2): s. 321-342.
- Gee, G. C., Pavalko, E. K. & Long, J. S. (2007). Age, Cohort and Perceived Age Discrimination: Using the Life Course to Assess Self-reported Age Discrimination. *Social Forces*, 86:1, s. 265-290.
- Gerdman, A. (1989): *PraktikantHandledare- om att utveckla en egen yrkesteori*. Lund: Wahlström & Widstrand.
- Greasley, P. (2008). *Quantitative Data Analysis Using SPSS: an Introduction for Health and Social Science*. Maidenhead: Open University Press.
- Göteborgs universitet. *Studiehandledning för kursen Handledd studiepraktik, 30 hp (SQ1451)* ht12.
- Göteborgs universitet (2007). *Utbildningsplan för socionomstudenter antagna innan hösten 2011*. Hämtad 2013-02-26 från: http://www.socwork.gu.se/digitalAssets/1321/1321543_utbildningsplan090210.pdf
- Hagman, N. (1995). *Förälskelse? Missförstånd? Maktmissbruk? Om sexuella trakasserier i utbildning och arbetsliv*. Solna: Polishögskolan.
- HSFR. *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad 28 mars 2013, från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>
- Hurd Clarke, L. & Griffin, M. (2008). Visible and invisible ageing: beauty work as a response to ageism. *Ageing & Society*, 28, s. 653-674.

- JämO (2006). *Kunskapsöversikt Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet*. http://www.do.se/Documents/material-gamla-ombudsman/kunskapsoversikt_sextrak_rev_jan07.pdf
- JämO (2007). *Handbok om sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet*. Stockholm: JämO
- Lindgren, S. (2008): *Sociologi 2.0 Samhällsteori och samtidskultur*. Malmö: Gleerups.
- NE 1. *Diskriminering*. Hämtad 8 maj 2013, från <http://www.ne.se/diskriminering>
- NE 2. *Berit Ås*. Hämtad 17 april 2013, från <http://www.ne.se.ezproxy.ub.gu.se/lang/berit-%C3%A5s>
- NE 3. *Explorativ*. Hämtad 18 april 2013, från <http://www.ne.se/lang/explorativ>
- NE 4. *Deskriptiv*. Hämtad 18 april 2013, från <http://www.ne.se/lang/deskriptiv>
- Neergaard, A. (2006): *På tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. Stockholm: Statens officiella utredningar (SOU). <http://www.regeringen.se/content/1/c6/06/48/22/52878636.pdf>
- Riksdagen. *Diskrimineringslag (2008:567)*. Hämtad 2013-03-26 från: http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/
- Riksdagen. *Jämställdhetslag (1991:433)*. Hämtad 2013-03-27 från: http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/sfs_sfs-1991-433/
- SCB (2013). *Andersson ny etta på namntoppen*. Hämtad 19 april 2013, från http://www.scb.se/Pages/Article___353969.aspx
- SOU (2010:60): *Ett utvidgat skydd mot åldersdiskriminering: Betänkande av utredningen om stärkt skydd mot åldersdiskriminering*. Stockholm: SOU 2010.
- Trost, J. (2007). *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur.
- Wrench, J. (1996). *Att motarbeta rasism på arbetsplatsen: sammandrag av en rapport för Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor*. (Informationshäfte nr. 26). Luxemburg: Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer.
- Ås, B. (1982): *Kvinnor tillsammans Handbok i frigörelse*. Malmö: Gidlunds

8. Bilagor

8.1. Bilaga 1

1. Platser inom socialtjänst

I kommunens socialtjänst ingår individ- och familjeomsorg, funktionshinder och äldreomsorg.

Kod 1.1 **Individ och familjeomsorg**

Kod 1.1.1 **Socialt arbete inriktat i första hand mot myndighetsutövning.**

Kod 1.1.2 **Socialt arbete inriktat i första hand mot förebyggande och stödjande.**

Hur man har organiserat arbetet i kommunerna inom individ- och familjeomsorgen varierar. Generellt har man övergått till olika former av specialiseringar, t.ex. ekonomi- och mottagningsgrupp, barn- och familjegrupp och vuxengrupp. Även familjehem, kontaktpersonverksamhet och familjerätt ryms inom detta område. Inom socialtjänsten kan de socialsekreterare som arbetar med myndighetsutövning vara klart avskilda från de som t.ex. arbetar med förebyggande arbete eller olika former av stödjande arbete. En stor del utav det förebyggande och stödjande arbetet sker som insatser för hela familjer och nätverk. Inom vissa kommuner/stadsdelar arbetar samma socialsekreterare hälften av sin arbetstid med myndighetsutövning och hälften av sin arbetstid med förebyggande arbete t.ex. på mvc/bvc, förskola/familjehus.

Det kan också finnas speciella projekt över förvaltningsgränser t.ex. socialtjänst/försäkringskassa/arbetsförmedling/fritid/kultur

Kod 1.2 **Verksamhetschef/enhetschef inom funktionshinder och äldreomsorg**

Som verksamhetschef/enhetschef kan man ha ansvar för olika boendeformer, daglig verksamhet, hemtjänstområden och personlig assistansgrupper. Verksamhetschef/enhetschef ansvarar för att leda, utveckla och administrera det sociala arbetet. I arbetsuppgifterna ingår även personalansvar, arbetsmiljöfrågor, budgetfrågor verksamhetsutveckling och projektansvar.

Kod 1.2.1 **Funktionsnedsättningar**

Inom detta område är det sociala arbetet riktat mot flera olika målgrupper och verksamheter, såsom människor med utvecklingsstörning, fysiska och/eller psykiska funktionsnedsättningar.

Arbetet innebär myndighetsutövning i form av handläggning utifrån Socialtjänstlagen (SoL) och till de personer som har stora och varaktiga

som är upplagda efter klientens behandlingsbehov och vilken typ av brott som ligger till grund för påföljden.

För övrigt gör frivårdsinspektörerna personundersökningar (PU) inför domstolsförhandlingar, samt utredningar avseende lämpligheten för samhällstjänst eller intensivövervakning med elektronisk kontroll (IÖV) etc. De har även motiverande samtal och stöd åt de som har övervakning, liksom kontroll av att verkställigheten kommer igång och att de som har övervakning sköter sig.

Inom praktikområdet finns fyra kriminalvårdsmyndigheter (KVM). Anstalter, häkten och frivård som ligger inom samma geografiska område bildar en myndighet.

KVM Göteborg
KVM Borås
KVM Halmstad
KVM Vänersborg

3. Platser inom Hälso- och sjukvård

Inom hälso- och sjukvården finns många socionomer som arbetar med olika slag av kurativa arbetsuppgifter; samtal av varierande slag och förmedling av resurser. Kuratorerna arbetar inom såväl den slutna som den öppna sjukvården och de finns både inom primärvård, somatisk sjukvård, barn och ungdomspsykiatri, samt vuxenpsykiatri och habilitering. Inom habiliteringsverksamheten arbetar man med råd och stöd till barn och vuxna med funktionsnedsättningar och deras anhöriga. Ungdomsmottagningarna arbetar förebyggande för att förhindra ohälsa och sociala problem. Kuratorn arbetar i team med barnmorska och läkare.

<u>Kod 3.1</u>	Somatisk inriktning
<u>Kod 3.2</u>	Psykiatrisk inriktning
<u>Kod 3.3</u>	Barnpsykiatrisk inriktning (Finns endast att söka utanför Göteborgs stad)
<u>Kod 3.4</u>	Habiliteringsinriktning
<u>Kod 3.5</u>	Ungdomsmottagning

Kod 4.0 Platser inom skola

Den vanligaste praktikplatsen inom skolan är hos skolkuratorn i elevvårdsteamet i **grundskola** eller **gymnasium**. Inom skolan kan även finnas **mindre undervisningsgrupper** för barn och ungdomar med särskilda behov. Där deltar socialarbetaren/socialpedagogen i det dagliga arbetet för att stärka barnens sociala utveckling. Man arbetar då också med stöd till familjen.

Skolkuratorns arbetsuppgifter är bl.a att delta i elevvårdskonferenser, ha stöd- och rådgivande samtal både enskilt och i grupp, medverka i teamarbete kring sex och samlevnad samt ha olika typer av

klassrumsarbete, arbeta mobbningsförebyggande och brottsförebyggande m.m.

Socialpedagogen inom skolan arbetar ofta särskilt med gruppverksamheter för att stärka gruppen och den sociala kompetensen hos barn och unga.

På heldagskolor är målsättningen för socialpedagogen/socialarbetaren att vid sidan av skolarbetet hjälpa eleven att få ett bättre självförtroende och kunna umgås bättre med vuxna och jämnåriga. Där arbetar man ofta strukturerat med familjesamtal. Målet är att eleven ska kunna återgå till den ordinarie skolutbildningen.

5. Platser på institutioner och särskilda boenden

Institutioner

På **Utrednings - & akutenheter** är målsättningen att utföra utredningar på uppdrag av socialtjänsten. Utredningarna omfattar flera delar; bla bedömning av personers resurser och behov. När det gäller barn och ungdomar fokuserar utredningarna på deras utvecklingsnivå, resurser och behov, föräldrars resurser och förmåga att ta hand om sina barn, individens psykosociala livssituation m.m.

På **Behandlingshem** är målsättningen att individen ska ges möjlighet att utveckla sina resurser o bryta en negativ livssituation. Behandlingshem finns för barn, ungdomar och familjer samt för olika åldersgrupper med kriminalitet, missbruks-, psykiatrisk-, eller psykosocial problematik. Vård kan ske enligt LVU, LSU, SoL eller LVM.

Kod 5.1 inriktning mot **barn- och familjebehandling**

Kod 5.2 inriktning mot **ungdomar**

Kod 5.3 inriktning mot **vuxna personer med olika typer av missbruksproblem**

Särskilda boenden

Habiliteringspedagoger finns på vissa särskilda boenden/gruppboenden för personer med funktionsnedsättningar. I arbetsuppgifterna ingår direktarbete med de boende och ansvar för den boendes individuella dokumentation.

I samarbete med övrig personal utvecklar och samordnar man habiliteringsarbetet för de boende, ansvarar för individuella habiliteringsplaner. Habiliteringspedagog har även ansvar för metodutveckling och pedagogiska insatser samt handledning av personal.

Kod 5.4 med inriktning mot **personer med funktionsnedsättningar**

Kod 6.0 Platser inom arbetsförmedling och försäkringskassa

Anställda inom Arbetsförmedlingarna har ofta en varierad utbildning. Det finns socionomer som arbetar med individer och grupper som har svårigheter av olika skäl till att finna sysselsättning. Samarbete i projektform över förvaltningsgränser sker ofta.

På försäkringskassan arbetar man med att förmedla de förmåner som socialförsäkrings-systemet erbjuder. Socionomer arbetar oftast med rehabilitering och samverkansfrågor.

Kod 9.0 Platser inom frivilligorganisationer

En del socialt arbete bedrivs inom frivilliga organisationer såsom olika samfund, föreningar och stiftelser.

EX: Göteborgs kyrkliga stadsmission
Kyrkans jourtjänst
Röda korset
Räddningsmissionen
Half-Way House
Xantippa/Kassandra kvinnoprojekt

Kod 8.0 Utlandspraktik

Under en längre tidsperiod har studenter inom socionomprogrammet i Göteborg kunnat förlägga en praktikperiod utomlands och idag finns ett stort kontaktnät över hela världen.

I genomsnitt gör ca 25 studenter per år sin praktik utomlands.

Ett mera strukturerat samarbete finns sedan flera år tillbaka tack vare utbytesprogrammen NORDPLUS och ERASMUS. Dessa bygger på en mera långsiktig planering mellan olika utbildningsinstitutioner i Europa och ger en möjlighet till visst ekonomiskt bistånd under studieperioden (förutom studielånet). Inom dessa program handlar det inte enbart om praktikutbyte utan här ges även möjligheter att förlägga vissa teoriterminer vid andra universitet utomlands.

Samarbete finns för närvarande med ett 30-tal utbildningsinstitutioner inom Europa.

Ytterligare upplysningar ges av universitetsadjunkt Inger Dahl-Edqvist, ansvarig för utlandspraktik, rum D335 tel: 031-786 1606.

Informationstillfällen för de studenter som är intresserade av utlandspraktik finns schemalagda på termin fyra. Se även speciell broschyr "Utlandsstudier inom socionomprogrammet" och läs gärna praktikplatsbeskrivningarna från tidigare utlandspraktikanter som finns i pärmarna på plan 3. Ta reda på så mycket som möjligt innan du bestämmer dig.

Den som genomför utlandsstudier om minst tre månader (praktik/kurser) är behörig att söka stipendier ur Adlerbertska elevbostadsfonden. Till vissa platser finns även möjlighet att söka Linnéaus Palme stipendium.

8.2. Bilaga 2

Enkät för C-uppsats, Anna Gidman och Sara Andersson Norén

Hej!

Tack för att du svarar på vår enkät! Vi vill undersöka hur du och dina kurskamrater har haft det på era praktikplatser. Du ska endast svara på enkäten om du läste kursen Handledd studiepraktik hösten 2012.

Enkäten inleds med tre bakgrundsfrågor följt av frågor som svarar på syftet. På slutet presenteras tre scenarier där vi låter er reflektera lite extra.

Du är helt anonym i vår undersökning.

Resultaten kommer att presenteras för de som på GU ansvarar för socionomstudenternas studiepraktik.

Syftet med denna enkät är att undersöka hur många av de socionomstudenter vid Göteborgs universitet, som gjorde sin praktik höstterminen 2012, som upplevde sig bli diskriminerade, sexuellt trakasserade eller på annat sätt upplevde sig bli illa bemötta av någon professionell på sin praktikplats, samt att undersöka eventuella samband mellan det inträffade och studenternas ålder, kön och verksamhetsområde för praktikplatserna. Vi vill också ta reda på hur studenterna tror att de skulle agera om de blev diskriminerade, sexuellt trakasserade eller på annat sätt illa bemötta av någon professionell på praktikplatsen.

Sida 1

1. Ålder *

2. Kön *

- Kvinna
- Man
- Annan könstillhörighet

3. Verksamhetsområde *

Har du haft mer än en praktikplats önskar vi att du väljer det verksamhetsområde där det vi frågar om i syftet eventuellt har inträffat.

- Utlandspraktik
- Plats inom socialtjänsten
- Specialområde inom socialtjänsten
- Plats inom kriminalvård
- Plats inom hälso- och sjukvård
- Plats inom skola
- Plats på institution och särskilda boenden
- Plats inom arbetsförmedlingen och försäkringskassa
- Plats inom frivilligorganisationer
- Annan

Sida 2

4. Har du upplevt att du har blivit diskriminerad av någon professionell på din praktikplats, på någon av följande grunder? *

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionshinder
- Sexuell läggning
- Ålder
- Nej, jag har inte upplevt att jag har blivit diskriminerad

Kommentar:

5. Upplevde du att du blev sexuellt trakasserad av någon professionell på din praktikplats? *

- Ja
- Nej

Kommentar:

6. Upplevde du att du på något annat sätt blev illa behandlad av någon professionell på din praktikplats? *

- Ja, genom osynliggörande
- Ja, genom förlöjligande
- Ja, genom undanhållande av information
- Ja, genom dubbelbestraffning (t.ex. att anklagas för att göra fel hur man än gör)
- Ja, genom påförande av skuld och skam (t.ex. att skuldbeläggas för något som ligger utanför ens kontroll)
- Ja, fast på annat sätt
- Nej, jag har inte upplevt att jag har blivit illa behandlad på något sätt

Kommentar:

Sida 3

Om du svarade nej på samtliga av frågorna 4, 5 och 6, var vänlig hoppa till fråga 15.

Om du svarade ja på fråga 4, 5 eller 6:

7. Berättade du för din praktikhandledare?

- ja
- nej

8. Berättade du för någon annan professionell på praktikplatsen?

- ja
- nej

9. Berättade du för din handledare på universitetet?

- ja
- nej

10. Berättade du för någon annan professionell på universitetet?

- ja
- nej

11. Berättade du för din seminariegrupp?

- ja
- nej

12. Berättade du för någon annan kurskamrat?

- ja
- nej

13. Berättade du för någon närstående?

- ja
- nej

14. Om du berättade för någon; på en skala från 1-4, i hur stor utsträckning kände du att du fick den stöttning du behövde?

1 är inte alls det stöd du behövde och 4 precis det stöd du behövde.

1 2 3 4

Inte alls det stöd jag behövde Precis det stöd jag behövde

Kommentar:

Sida 4

Tänk dig följande scenarion:

15. Det är lunchrast på din praktikplats och du befinner tillsammans med andra anställda inne i lunchrummet. Du är en kvinnlig student som bär slöja. Du värmer din lunchlåda som idag består av kassler och ris. När du sätter dig vid bordet och ska börja äta får du en blick av personen framför dig följt av en kommentar;
"Jaha, du äter normal mat."

Det har gått ett flertal veckor på din praktik och kommentarerna och blickarna av den här sorten har fortsatt komma. Ingen annan anställd på praktikplatsen verkar notera eller vilja se vad som händer.

Hur tror du att du hade agerat i denna situation? *

16. Du har under en rast på din praktik kollat på ett par skor på internet som du är sugen på att köpa. Du diskuterar detta med chefen på din praktikplats som då är i samma rum. Detta är en fredag och du går sista passet innan en ledig helg. Samma kväll, runt klockan 22, får du ett sms av denna person som skriver:
"Vad skorna du kollade på var heta, du kommer se fantastisk ut i dem ;)"

Personliga frågor, kommentarer och olämpliga sms från chefen har blivit standard på din praktikplats.

Hur tror du att du hade agerat i denna situation? *

17. På din praktikplats får du vara med på alla personalmöten. Arbetsplatsen är mitt i en omorganisering då de just har blivit uppköpta av ett större behandlingsföretag. Teorierna man arbetar utifrån kommer att ändras. De ska nu arbeta mer utifrån systemteorin, vilken du skrev

om i din uppsats och därför är mycket väl insatt i. Du känner dig väldigt säker på den och tar därför mod till dig och deltar i diskussionen med ett inlägg om hur du tror att det kommer forma arbetet. Utan någon slags respons från någon tar en annan anställd över diskussionen och berättar om sina erfarenheter av behandlingsarbete utifrån ett systemteoretiskt synsätt. Din säkerhet på systemteori gör att du, trots händelsen, återigen försöker framföra din kunskap kring ämnet. Även denna gång fortsätter diskussionen som om du ingenting har sagt.

Du har tidigare under din praktik känt dig osäker på att delta i diskussioner då du har upplevt att ingen har visat något intresse för dig eller dina kunskaper. Detta möte bekräftade din känsla och bygger på din osäkerhet.

Hur tror du att du hade agerat i denna situation? *



Sida 5

18. På en skala från 1-4, hur nöjd är du med din praktiktid?

1 är missnöjd och 4 är mycket nöjd

1 2 3 4
Missnöjd Mycket nöjd

Kommentar:

Du har nu slutfört enkäten. Tack så mycket för att du deltog.

Har du några frågor eller synpunkter får du gärna höra av dig till oss.

Vänliga hälsningar
Anna och Sara

Du kan nu stänga fönstret.