

Mikroaggressioner rettet mod unge SOSU- og tjener elever i oplæring

Katrine Thea Pløger Nielsen

Abstract

Artiklen undersøger unge SOSU- og tjener elevers oplevelser med mikroaggressioner under oplæring. Det empiriske grundlag er 17 dybdegående interviews med tjener elever, social- og sundhedsassistentelever og social- og sundhedshjælper elever. Til at undersøge mikroaggressioner knyttet til kategorierne "ung" og "eud-elev" anvendes Sue og Spaniermans teori om mikroaggressioner, mens Butler og Bourdieus teorier anvendes til at forstå, hvordan kategorierne "ung" og "eud-elev" performs. Analysen peger på, at manglende arbejdsmoral og professionalisme og uvidenhed og bedrøvelighed kobles til kategorierne "ung" og "eud-elev". Det samme gør en antagelse om eud-elever som en form for andenrangsmedarbejder. Artiklens formål er at bidrage til at kollektivisere og forstå, hvilke antagelser der er om unge elever under oplæring, på tværs af fag og brancher, uanset om den enkelte unge eud-elev finder antagelserne nedværdigende.

Keywords: ung, eud-elev, antagelser, krænkende handlinger, psykisk arbejdsmiljø

Indledning

I denne artikel undersøges unge SOSU- og tjener elevers oplevelser med mikroaggressioner knyttet til kategorierne "ung" og "eud-elev", mens de er på en oplæringsplads¹. Ved at anvende Sue og Spaniermans begreb om mikroaggressioner (2020) er det muligt at undersøge, hvilke antagelser bestemte grupperinger mødes med (Spanierman, Clark, & Kim, 2021; Sue & Spanierman, 2020). I denne artikel anvendes begrebet i en arbejdslevs-kontekst.

Artiklen besvarer forskningsspørgsmålet: *Hvilke antagelser ligger bag SOSU- og tjener elevers oplevelser med mikroaggressioner knyttet til kategorierne "ung" og "eud-elev" på deres oplæringspladser?*

Artiklen bidrager med ny viden om unge eud-elevers oplevelser på oplæringspladserne og introducerer mikroaggressioner rettet mod kategorierne "ung" og "eud-elev", hvilket er underbelyst i forskningen om krænkende handlinger på oplæringspladser. Sigtet er at nuancere og kollektivisere, hvad eud-elever oplever på deres oplæringspladser, og dermed hvordan der kan arbejdes med psykisk arbejdsmiljø.

Frafald og krænkende handlinger

Lavt optagelsestal, højt frafald og et ønske om øget gennemførsel på erhvervsuddannelserne har de sidste mange år været under politisk og forskningsmæssig bevågenhed. Forskningen har været optaget af at forstå elevernes veje gennem erhvervsuddannelserne, hvad der kan skabe fastholdelse og at

forstå, hvorfor så mange elever falder fra eller vælger om, særligt i skiftet fra skole til første oplæring (fx Aarkrog, 2003; Jørgensen & Nielsen, 2013; Mahler, Thomsen, & Louw, 2023). Der peges blandt andet på forskellige bristede forventninger, når elever og virksomheder skal finde fælles fodfæste (fx Nielsen, Louw, & Katznelson, 2021).

Samtidig ved vi, at der i nogle erhvervsuddannelsesbrancher er øget risiko for oplevelser med krænkende handlinger (herunder mobning, diskrimination og seksuel chikane) og vold fra både kolleger og borger/kunder. Døgninginstitutioner og hjemmepleje, restauranter og barer og hospitaler er de tre brancher, der har den højeste andel af indberetninger om oplevelser med seksuel chikane. SOSU'er er blandt de faggrupper med en stor andel af lønmodtagere, der har været udsat for vold og trusler, og tjenere og kokke er blandt de jobgrupper, der har en høj andel af oplevelser med konflikter og skænderier (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2018). I branchen "Restauranter og barer" har næsten 18 procent af de 15-24-årige været udsat for diskrimination eller dårlig behandling (Arbejdstilsynet, 2021) og 37 procent af elever i hotel- og restaurationsbranchen har oplevet uønskede tilnærmelser eller krænkelser på deres oplæringsplads (Oxlund, Warming, & Precht, 2019).

En række undersøgelser viser desuden, at unge, minoritetspersoner (herunder også kvinder), midlertidigt ansatte og arbejdstagere med direkte borger- og kundekontakt er mere udsatte for krænkende handlinger på arbejdspladsen (Boles, 2015; Bråten & Øistad, 2017; Friberg et al., 2017; Herovic, Scarduzio, & Lueken, 2019). Særlige risikosituationer er desuden udpeget som: Steder der serverer alkohol, situationer som kunder oplever som private, samt negative holdninger til særlige befolkningsgrupper (Bråten & Øistad, 2018). I service- og omsorgsbranchen kan der være forventninger om, at de ansatte er smilende,

at kunden/borgeren altid har ret og at medarbejderen derfor skal fremtræde på en særlig måde (Coffey, Farrugia, Adkins, & Threadgold, 2018; Herovic, Scarduzio, & Lueken, 2019; Warhurst & Nickson, 2009). Warhurst og Nickson (2009) peger på, at mange betragter krænkelser og psykiske belastninger som en del af deres job. Mange unge anser først på afstand hændelser for krænkende (Blackstone, Houle, & Uggen, 2014), ligesom unge under 18 år sjældent anmelder krænkende handlinger til fagforeninger og andre instanser (Brown, Myers, Casteel, & Rauscher, 2020).

Ser vi på konsekvensen af krænkende handlinger kan det påvirke unges skolegang og kommende arbejdsliv negativt (Brown et al., 2020; Fineran, 2002), og det er forbundet med langsigtede negative konsekvenser, især for unge (Blackstone, Houle, & Uggen, 2014; Fineran & Gruber, 2009; Rugulies et al., 2020; Sears & Papini, 2019). Ansatte der udsættes for seksuel chikane, mobning og vold på arbejdspladsen kan være i risiko for højt sygefravær, stress, depression og selvmord (Hansen, Garde, & Persson, 2020; Hanson et al., 2020; Madsen et al., 2021; Rugulies et al., 2020).

Denne artikel bidrager med nye perspektiver til eksisterende forskning om psykisk arbejdsmiljø, særligt ift. krænkende handlinger på baggrund af alder og stillingsbetegnelse. Ved at gøre brug af teori om mikroaggressioner og kategoriseringsprocesser giver artiklen perspektiver på, hvordan normer for hvem der hører til i et fag, på en arbejdsplads og som medarbejder på tværs af brancher, kommer konkret til udtryk på mikroniveau. Samtidig bidrager artiklen med en ny forståelse af krænkende handlinger rettet mod en særlig medarbejdergruppe, nemlig unge eud-elever.

Lovgivning

Unge på arbejdsmarkedet er beskyttet af *Ligebehandlingsloven* (Beskæftigelsesministeriet,

2024b) og *Forskelsbehandlingsloven* (Beskæftigelsesministeriet, 2024a), ligesom eud-elever yderligere er beskyttet af *Undervisningsmiljøloven* (Borchorst & Agustin, 2017; Børne- og Undervisningsministeriet, 2024a).

Eud-elever i oplæringsforløb indgår en uddannelsesaftale med sin arbejdsgiver (Børne- og Undervisningsministeriet, 2024b). Kontrakten, ovenstående lovgivninger og erhvervsuddannelsesloven fastlægger elevens rettigheder. Ifølge en standard uddannelseskontrakt har eleven tre måneders prøvetid, hvor kontrakten kan opsiges uden grund. En uddannelsesaftale kan efterfølgende afbrydes og opsiges, hvis parterne er gensidigt enige, eller hvis der er oplevelser med krænkende handlinger (3F; Børne- og Undervisningsministeriet, 2024b; FOA). Har eleven ubehagelige oplevelser under sit oplæringsforløb, kan eleven gå til en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant eller kontakte sin fagforening. Forebyggelse af krænkende handlinger er udpeget som et afgørende politisk indsatsområde (Regeringen og arbejdsmarkedets parter, 2020) og i trepartsaftalen fra 2022 er forebyggelse af krænkelse på arbejds- og lærepladser udpeget som fokusområde (Regeringen og arbejdsmarkedets parter, 2022).

Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø (2021) og *Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø* (2020) stadfæster, at unge ikke må udsættes for fysiske eller psykiske belastninger, der er skadelige for deres sundhed eller udvikling. I *Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø* lyder definitionen på krænkende handlinger:

"[...] at en eller flere personer i virksomheden groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte." (Arbejdstilsynet, 2024b)

Krænkende handlinger kan også være nedvurdering af arbejdsindsats, diskrimination på baggrund af fx alder, køn og hudfarve og usaglig reducere opgaver (Arbejdstilsynet, 2020). I modsætning til krænkende handlinger mellem interne, hvor det er den udsatte, der skal opfatte det som nedværdigende, så er krænkende handlinger (betegnet som vold og trusler) fra borger og kunder beskrevet på følgende måde:

"Det skal ikke være op til den enkelte at vurdere, hvor grænsen går, og hvordan han eller hun skal håndtere situationen." (Arbejdstilsynet, 2024a)

Arbejdsgiver har altid pligt til at skabe et ordentligt arbejdsmiljø (Arbejdstilsynet, 2024c). Men de forskellige definitioner peger på, at der er forskel på, hvornår den enkelte unge elev selv har ansvar for at vurdere, hvornår noget opfattes som en krænkende handling. I denne artikel problematiseres individ-fokusset, og der spørges i stedet, om der på tværs af eud-elever, arbejdspladser og brancher er særlige antagelser rettet mod medarbejdergruppen "eud-elever".

Mikroaggressioner

Mikroaggressioner kan undersøge de hverdagslige diskriminationsprocesser, der foregår mere eller mindre subtilt. Mikro henviser til mikroplan, ikke til graden af diskrimination. Mikroaggressioner kan komme til udtryk både verbalt, nonverbalt og gennem omgivelserne. De kan fra afsenderens side både være bevidste eller ubevidste; der er ikke nødvendigvis en intention om at skade bag mikroaggressionerne. Oplevelser med mikroaggressioner kan i længden være både skadelige og drænende for den enkelte (Sue & Spanierman, 2020). Mikroaggressioner er oprindeligt anvendt til at få indblik i konsekvenserne af diskrimination i samfundet, med primær fokus på race og

lgbt+, men er ifølge Sue og Spanierman også anvendeligt for at anskue andre marginaliserede gruppers oplevelser med diskrimination (herunder alder og klasse) og i konkrete kontekster såsom skole og arbejde (2020). Forskningsmæssigt er undersøgelser med fokus på mikroaggressioner rettet mod seksualitet og race generelt mest udbredt (Spanierman, Clark, & Kim, 2021; Sue & Spanierman, 2020), mens forskning i aldersbaserede mikroaggressioner primært retter sig mod diskrimination af ældre, særligt ældre på arbejdsmarkedet (Gendron, Welleford, Inker, & White, 2016; Gietzen, Lewis, & Buchanan, 2023). Analyser af mikroaggressioner gør det muligt at få øje på magt og normer. Sådanne analyser undersøger, hvad og hvem der udpeges som normalen (Sue & Spanierman, 2020). Med inspiration fra Spanierman m.fl. anvender jeg "facing assumptions of" (Spanierman, Clark, & Kim, 2021) til at undersøge, hvilke antagelser SOSU- og tjenerleverne møder, når de udsættes for mikroaggressioner. Fx ville antagelsen bag mikroaggressionen "hvor taler du flot dansk" være en antagelse om, at det ikke var forventeligt, at personen kunne dansk og dermed en antagelse om, at en dansker ser ud på en særlig måde. Bag en måske god intention, ligger en antagelse om, hvem der er normalen, og hvem der ikke er.

I denne artikel undersøger jeg, hvilke mikroaggressioner knyttet til kategorierne "ung" og "eud-elev" der er til stede i SOSU- og tjenerlevernes oplevelser på deres oplæringsplads.

Teoretiske forståelser af kategorierne "ung" og "eud-elev"

Analytisk og teoretisk arbejder jeg med "ung" og "eud-elev" som kategorier med dertilhørende kategoriseringsprocesser. Dette gøres med udgangspunkt i udvalgte dele af Judith Butlers teori om kategoriers betydning for subjektivitet (2010) og Pierre Bourdieus teori om ungdom og klasse (1997). Jeg har i analysen

valgt at sætte "ung" og "eud-elev" i forgrunden, men understreger, at subjektet altid *gør* flere kategorier, at kategoriers betydning er kontekstuel og at kombinationen af kategorier har betydning for de mikroaggressioner og den diskrimination, den enkelte udsættes for (Crenshaw, 1989).

Kategorier der gøres

Butler sætter i *Kønsballade* (2010) primært fokus på kategorien "køn" (og særligt kvinde), men behandler også intersektionen mellem køn, seksualitet og andre kategorier. Her forstås kategorier ikke som statiske og fuldkomne størrelser, men må i stedet forstås som procesuelt. Den betydning, kategorien tillægges, er strukturelt, kulturelt og diskursivt informeret, og derved er det principielt muligt at forandre den betydning, kategorien tillægges. Det betyder dog ikke, at der er frit valg på alle hylder for at meningsudfylde en kategori, da subjektet bearbejder og forhandler eksisterende kategorier (Butler, 2010). Subjektivitet bliver til, når subjekter *gør* deres kategorier. Subjektet performer kategorier.

Ung som performativ kategori

I Bourdieus *Ungdom er blot et ord* (1997) finder jeg yderligere inspiration til at forstå min brug af kategorierne "ung" og "eud-elev". Her beskriver Bourdieu, hvordan der til begrebet "ungdom" er knyttet særlige forståelser, som står i modsætning til, hvad der knyttes til "moden" eller "ældre" (1997). Den betydning, kategorierne tillægges, kan både have positive og negative associationer, fx at unge forstås som stærke og friske, men endnu ikke lige så vidende som ældre. Bourdieu anvender begrebet "klassificering" og understreger, hvordan klassifikationer også handler om deling af magt, og hvordan de er med til at producere en social orden. Bourdieu fremhæver, at "ung" er kontekstbestemt (1997).

Med inspiration fra Butler og Bourdieu fokuserer jeg mindre på, om informanterne er 17 eller 31 år, og i højere grad på, hvordan "ung" er en performativ kategori, der er medproducerende for den praksis, de indgår i. "Ung" er til dels en kropslig markør, men læsningen af kroppen er kontekstbestemt og relationel. Kategorien "ung" er med andre ord omskiftelig og kontekstbestemt.

Eud-elev som performativ kategori

På samme måde forstår jeg "eud-elev"; som en foranderlig, kontekstbestemt og situeret kategori. Det enkelte subjekt gør ikke nødvendigvis eud-elev, når vedkommende drikker en øl med vennerne eller afleverer børn i børnehaven. Her kan det være andre markører, der er i forgrunden. Jeg forstår eud-elev som en kategori, der henviser til en særlig indtrædelse i et klasset uddannelseshierarki og arbejdsliv. Ifølge Bourdieu er klasse i forhold til uddannelseskontekst vigtig: Hvem der har adgang til at være ung, afhænger nemlig også af adgang til ungdomsuddannelse (1997). I en dansk kontekst anno 2024 er det ikke blot *adgang* til ungdomsuddannelse, der siger noget om klasse, men også *hvilken* ungdomsuddannelse, hvor den geografisk er placeret og hvilke adgange til arbejdsmarkedet og videre uddannelse, den giver. Med inspiration fra Puwar (2004) underbygger jeg yderligere koblingen af eud-elev og klasse. I hendes teori understreges det, at uddannelser og arbejdspladser ikke er neutrale rum, selvom der er formel afgang for alle. Der er koblet en række forståelser til, hvem der hører til i disse rum. At være SOSU- og tjenerrelev handler således også om klasse, både i kraft af uddannelsesniveau, arbejdsvilkår og løn, men også på grund af de forståelser der knytter sig til, hvem der vælger uddannelserne.

Data og metode

Artiklen er baseret på 17 dybdegående kvalitative interviews med otte tjenerrelev og ni SOSU-elever (fire hjælpere, fem assistenter). Alle informanter er ved interviewtidspunktet under 32 år og under uddannelse til enten tjener, social- og sundhedsassistent (SSA) eller social- og sundhedshjælper (SSH). Alle har erfaringer fra oplæring.

Interviewene varede mellem 45 og 80 minutter og handlede om svære oplevelser i oplæringsforløb. Jeg har bevidst ikke brugt "krænkelser", "diskrimination", "seksuel chikane" eller lignende betegnelser i interviewene, da jeg frygtede, at det ville indsnævre, hvad informanterne ville fortælle mig om.

Informanterne har fra begyndelsen vidst, at det var "svære oplevelser i oplæring", vi skulle tale om, for at skabe tydelighed omkring hvad de samtykkede til. På baggrund af en præsentation af mig på skolerne eller gennem relevante fagpersoner, der videreformidlede kontakt, meldte informanterne sig til at deltage. Der er både informanter, der havde meget på hjerte omkring, hvor svært det har været på deres oplæringspladser, men der er også informanter, der understregede, at de var glade for deres oplæringsplads, og som udtrykte bekymring for, om deres deltagelse ville give øget negativ fokus på deres fag.

Interviewene har fulgt en semistruktureret guide (Brinkmann & Tanggaard, 2010). Halvvejs i interviewet præsenterede jeg informanterne for en række udsagn, som vi sammen kunne tale ud fra. Valget om at inddrage udsagn er taget fra andres erfaringer med forskning i seksuel chikane. Her er det påvist, at det er frugtbart at spørge ind til konkrete oplevelser (Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow, 1995; Krøjer et al., 2024).

I interviewsituationen har jeg været et slags *feministisk øre* (Ahmed, 2021). Det betyder, at jeg har lyttet på informanternes egne oplevelser af det, der er svært, men at jeg også har

lyttet på alt det, der ikke er blevet taget hånd om fra ledere, vejledere og undervisere. Jeg har med andre ord også lyttet på stilheden (Ahmed, 2021).

Min position i feltet er både insider og outsider. Min forskerposition er omskiftelig, også i det enkelte interview (Naples, 1996). Jeg er dog generelt outsider, fordi jeg ingen faglærte eller ufaglærte erfaringer har med de to brancher, udover kortvarigt at tage imod bestillinger på det lokale pizzeria, da jeg selv var under 18 år. Denne udefra-position bemærkes af flere af mine informanter, både når jeg beder dem uddybe faglige vendinger, eller når de spørger ind til mine motivationer for undersøgelsen. Jeg er samtidig en insider, da mikroaggressioner er noget, jeg privat er investeret i. Mine levede erfaringer som queerperson og ung kvinde i forskerverden, er levede erfaringer med mikroaggressioner. Jeg er både minoritet og majoritet, jeg er både insider og outsider.

De 17 interviews er kodet i Nvivo. Alle navne er ændret og materialet er pseudonymiseret. Ph.d.-projektet er etisk godkendt og følger de dertilhørende retningslinjer, herunder GDPR.

Analyse

Jeg vil i det følgende analysere 17 udvalgte SOSU- og tjenerelvers oplevelser med mikroaggressioner. Analysen fremhæver tre *antagelser*, som ligger til grund for mikroaggressionerne. Analysen undersøger ikke de meget åbenlyse krænkende handlinger, selvom der i det empiriske materiale også fremgår sådanne eksempler.

Mangel på professionalisme og arbejdsmoral

"Jeg har sagt, jeg skal have min mobil [med mig rundt], fordi jeg har et barn med særlige behov, så skolen skal simpelthen kunne kontakte mig

direkte. Men hende der afdelingslederen vender øjne af en og siger: "Ja, men der er jo nogen unge mennesker, der tror, man skal sidde med sin telefon hele tiden". Så stod jeg sådan lidt der ... ung-ung, jeg er 31, altså. Jeg tror, jeg er kommet ud over den fase." (Kristine, SSA-elev, 2024)

Kristine forklarer mig i interviewet, at hendes leder ikke har været lydhør overfor, at hun har brug for at have sin private telefon med sig, mens hun er på arbejde, selvom hun selv mener, at hun har en god grund til det. Det er ikke, hvorvidt elever må have deres telefoner på sig, eller om de nu alligevel kommer til at bruge den til noget privat i arbejdstiden, der her er det primære fokus. Snarere er det, hvordan brugen af mobilen bliver knyttet sammen med en særlig antagelse, der er knyttet til kategorien "ung". En antagelse om at Kristine vil bruge telefonen i privatregi "*hele tiden*" til uvæsentlige, ikke-arbejdsrelateret ting, og at hun dermed underforstået ikke har sin arbejdsmoral i orden. Antagelsen om at unge i dag har en ringe arbejdsmoral og mangler en grad af professionalismisme, bliver Kristine mødt med, og det bliver dermed en antagelse, hun (ufrivilligt) bliver nødt til at forholde sig til. Helt konkret vender en leder øjne af hende og udtrykker både verbalt og nonverbalt, at Kristines forespørgsel er useriøs og ikke hører hjemme på arbejdspladsen.

Antagelsen om en mangel på professionalismisme ses også i andre eksempler. SSA-eleven Avin forklarer mig om en situation, hvor en kollega spørger hende, hvor den anden elev er henne, når nu det er tid til, at borgerne skal have frokost. Avin svarer, at den anden elev er gået ned for at have studietid og at de eleverne i mellem var blevet enige om, at det var helt fint. Det resulterer i, at kollegaen bliver vred og råber ad hende:

"Så siger hun til mig, at jeg ikke skal svare hende tilbage, fordi jeg sagde til hende, at hun har elevtid, og borgeren sidder og spiser så fint." Jeg

er ældre end dig, tre gange ældre, og hvordan kan du sidde og svare tilbage? Det er vanvittigt en på din alder kan sidde og svare tilbage”.” (Avin, SSA-elev, 2024)

Ligesom med mobilen er det centrale her ikke, hvorvidt det er fornuftigt, at en elev er gået ned for at tage elevtid under frokosten med borgerne. Eller hvorvidt Avin får sagt det på en god måde og på et godt tidspunkt. Avin siger selv senere i interviewet, at det var forkert af hende at tage diskussionen foran en borger. Det centrale her er, at Avins måde at svare på bliver knyttet sammen med hendes alder. Noget der kunne læses som, at Avin er respektløs og har en bestemt attitude, der ikke er passende i en professionel arbejdsituation. Håndteringen af situationen knyttes til alder og mangel på professionalisme, fremfor en faglig samtale om, hvornår elevtiden bør lægges i forhold til plejehjemmets arbejdsdag.

Hos både tjener- og SOSU-elever er der flere eksempler på, at de ikke må sidde stille. Tjenereleven Mathias forklarer, at han efter at have løst de opgaver, som han i første omgang havde fået at vide, han skulle, tager sig en pause. Pludselig kommer chefen:

”Og så ser han mig sidde der, og så råber han ad mig: ”Du skal fucking ikke sidde ned mere. Hvis jeg ser dig sidde igen, så bliver jeg fucking sur”. Så kommer jeg op og stå og ud, og så følger jeg med ham. Så siger han, at ”Hvis du ikke har noget at lave, så kan du tørre kaffemaskinen af, så kan du tørre tavlen af, så kan du tørre hylderne af, så kan du tørre buffeterne af, så kan du gøre rent i baren, så gør du rent”.” (Mathias, Tjenerelev, 2024)

Mathias fortæller mig, at han oven på episoden med den råbende chef endte med at gå fra stedet og græde. I citatet tydeliggøres det, hvordan Mathias ikke lever op til (implicitte) forventninger til ham som medarbejder. Han skal, selvom han er elev, være i stand til at

finde på nye opgaver, når han er færdig med dem, han har fået pålagt. Der er således en forventning om en stor grad af selvstændighed, men også en forventning om at elever skal opretholde et arbejdstempo. Noget der kunne hænges sammen med antagelsen om, at der ellers springes over, hvor gærdet er lavest. Paradokset er her, at de på den ene side er elever, som ikke pr. definition kan eller skal have overblik over alle opgaver endnu, samtidig med at det forventes, at de lever op til en bestemt type professionalisme og arbejdsmoral, hvor et overblik er nødvendigt. Dette er velkendt fra tidligere undersøgelser om eud-elever (Nielsen, Louw, & Katznelson, 2021).

Gennem eksemplerne med Kristine, Avin og Mathias tydeliggøres det, at SOSU- og tjenereleverne møder antagelser om dårlig arbejdsmoral og mangel på professionalisme grundet, at de er unge og elever. Antagelserne, som SOSU- og tjenereleverne her møder, er en stereotypificering og homogenisering (Sue & Spanierman, 2020) af dem som unge arbejdstagere, selvom Kristine protesterer over at sættes i den kategori (*”jeg er 31, altså”*).

Et par af de yngre informanter giver i interviewene udtryk for, at det ikke er et problem, at kollegerne synes, at de er unge, så længe det ikke handler om deres faglighed. Det handler altså ikke om at være et andet sted i livet privat. Det handler om, at fordomme om unge elever kan blive en katalysator for nedvurdering af deres faglige identitet og skygge for meningsfulde samtaler mellem elever og kolleger eller ledere. Det kan fx være omkring behov for synergi mellem privat- og arbejdsliv, hvordan der føres dialog foran kunder og borgere, eller hvad der forventes af eleven, når opgaverne er løst. Stereotypificeringen, om at unge elever mangler arbejdsmoral og professionalisme, medfører, i ovenstående eksempler, at der vendes øjne og bliver råbt ad den unge. Antagelsen bliver dermed medskabende til en (negativ) respons fremfor en faglig, udviklende dialog.

Uvidende og bedrevidende

"Han sagde: "Jeg kommer til at gøre dit liv til et levende helvede, hvis du bliver ved med at have den attitude". Og jeg har fået at vide [af min chef], at jeg skal lære ham op. Men det er så fordi, han ikke kan klare, at det er en, der er yngre end ham, og en kvinde, som skal lære ham op." (Johanne, Tjenerelev, 2024)

Johanne fortæller, hvordan hun skal lære en ny ansat op, der ikke accepterer, at det er hende, der skal gøre det. Hun fortæller videre i interviewet, at den nyansatte ikke mente, at en elev på 17 år kunne lære ham op, fordi hun, qua sin alder, ikke vidste noget om alkohol. Selvom de på tjeneruddannelsen lærer om netop det. Den nyansatte truer Johanne, og i baggrunden for truslen udgør "ung", "eud-elev" og "kvinde" centrale kategorier. Johanne bliver aflæst som en person, der ikke er fagligt vidende nok. En anden tjenerelev fortæller, hvordan en ansat i restaurationsbranchen ikke mente, at *"en ung pige"* og *"en elev"* kunne lære ham noget om service, vin og mad. Også blandt SOSU-eleverne er der en række eksempler, der knytter manglende viden til kategorierne "ung" og "eud-elev" på en negativ måde. For eksempel fortæller en SSA-elev, der har mange års ufaglært erfaring fra plejehjem, hvordan hendes kolleger taler til hende, som om hun er *"totalt blank"*, fordi hun er elev. Eleverne bliver mødt med en antagelse om, at de ikke ved noget, og antagelsen bygger ikke på deres faktiske kunnen. I det empiriske materiale er der tegn på, at antagelsen om uvidenhed interseker med køn og hudfarve (Crenshaw, 1989), hvor der er antagelser om, at kvinder er fagligt uvidende i forhold til mænd, og at brune kvinder er mere fagligt uvidende end hvide kvinder. Det er dog spor, der vil kræve yderligere analyser og mere empirisk materiale.

"Jeg har altid fået at vide, som elev, at undrende spørgsmål, det er godt. Så alt hvad du undrer dig over, det skal du spørge om. Men det gjaldt ikke her.

Har du fået det at vide på skolen?

Også på arbejdspladsen. Men det var sådan, det var lige før, hvis man sådan spurgte om noget, så blev de nærmest fornærmede eller hakkede ned på en." (Ella, SSA-elev, 2024)

Ella fortæller, at det ikke altid er nemt at stille spørgsmål, også selvom "eud-elev"-kategorien burde invitere til det. En tjenerelev forklarer ligeledes, hvordan hun har spurgt alle de fastansatte om hjælp, men alle siger, at de ikke har tid: *"Så står jeg bare tilbage som den der elev, der har været her i to måneder og ved ikke noget"*. Netop fordi de er under uddannelse og skal oparbejde og udvikle faglig viden, bliver det afgørende, at de undervejs har de rette betingelser for at kunne det. Men travlhed blandt det faste personale går igen hos informanterne som en forklaring på, at det ikke altid er muligt. Problemet, der ikke handler om, at kollegerne ikke vil, men at de ikke har tid, er et strukturelt problem i brancherne. Mikroaggressioner, der kommer til syne på mikroniveau, kan være et udtryk for et større strukturelt problem om ansattes vilkår i pressede brancher. Alligevel er det vigtigt at understrege, at eleverne er under uddannelse. Oplæringspladsen har et ansvar for elevernes læringsproces, hvilket, uagtet gode intentioner om hjælp i et travlt system, kan blive overset. Hos eleverne opstår der en slags catch-22 mellem at blive læst som en uvidende ung elev, hvilket kan føles nedværdigende, men samtidig kan det at bede om hjælp for at oparbejde faglige kundskaber også føles nedværdigende. Det skaber en slags *"dobbeltsraf"* (Ås, 1979) hos informanterne, hvor de både *"straffes"* for at spørge om hjælp og ikke spørge om hjælp.

Udover antagelsen om uvidenhed er der også en antagelse om at være bedrevidende. I

interviewene er der eksempler på, at eleverne ikke oplever, at deres erfaringer fra ufaglært arbejde eller dét, de har lært på skolen, bliver anerkendt. En elev fortæller, hvordan hun, med teoretisk viden fra skolen, vidste, hvordan en borger, der havde problemer med at holde på sin urin, skulle håndteres, men at hendes viden ikke accepteres af en kollega:

"Hun har været i faget i en masse år, så jeg kan ikke rette på hende. Hun vil ikke have, at nogen skal rette på hende. Det var også okay, hun hjælper rigtig meget. Men nogle gange hvis man godt ved, man har ret, dét der står i bogen, jeg har læst i skolen. Det er bare ikke mig, der har ret. Det er hende, der har ret stadigvæk." (Avin, SSA-elev, 2024)

Paradokset her er, at de netop er elever og dermed er i gang med en læreproces. De får på den ene siden ny relevant faglig viden gennem deres skoleforløb, og de er samtidig under uddannelse og skal derfor ikke kunne alt fagligt endnu. Samtidig er der et magtforhold mellem faste kolleger med mange års erfaring fra praksis og elever, der er nye på arbejdspladsen, som samtidig kommer med opdateret teoretisk viden fra skolen. Der foregår en slags definitionskamp, hvor dét, der har værdi i en skolekontekst, kan have mindre værdi i oplæring. En kamp om værditilskrivning af erfaring og viden mellem forskellige medarbejdergrupper. Med inspiration fra Sue og Spaniermans antagelse om *"alien in own country"* (2020) kunne man diskutere, om både elever og fastansatte bliver en slags *"alien i eget felt"*, hvis erfaringsbaseret viden og teoretisk viden bliver opstillet som dualistiske størrelser, hvor den ene vidensform er mere rigtig end den anden. Antagelsen, om hvem der har mest *"rigtig"* viden, risikerer at begrænse både elever under uddannelse og fastansatte med mange års erfaring.

Selvom analysen peger på, at der er antagelser om, at unge elever er både uvidende og

bedrevidende, og at disse antagelser kan udmøntes i mikroaggressioner fra fast personale, så er det vigtigt at holde for øje, at sundhedssektoren mangler hænder, og restaurationer kan være pressede på omsætning. Hvis det faste personales reaktioner ikke kun opstår på grund af antagelser om *"ung"* og *"eud-elev"* men (også) grundet tidspres, bør rammerne undersøges. Ovenstående peger på, at der kan være behov for at se på betingelserne for en god uddannelseskultur på oplæringspladser, der samtidig er travle arbejdspladser.

Andenrangsmedarbejder

"Det har aldrig nogensinde været arbejdsdelen, der har været et problem. Det har altid været arbejdsgiveren og de mennesker, jeg har været sammen med. Fordi der var jo ikke noget med gæsterne eller mine arbejdsopgaver, for den sags skyld. Og det er heller ikke, fordi jeg har noget imod at lave noget lortearbejde. Fordi sådan er det også bare, når man er elev, og det er okay. Du skal bare have tingene at vide på en ordentlig måde. Du skal bare behandles ordentligt." (Mette, Tjenerelev, 2024)

På tværs af brancherne går det igen, at man som elev kan få mange opgaver, der i elevernes perspektiv ikke er direkte relateret til det, de fagligt er ved at uddanne sig til. I tjenerbranchen kan det være at fylde drikkevarer op i baren og tørre bordene af. Hos SOSU'erne fortæller de om altid at skulle tømme opvaskemaskinen eller være dem, der tildeles borger, hvor der skal udføres mange rutineopgaver indenfor mad og pleje. Det interessante er, at de fortæller, at de ikke slår sig på selve opgaverne, men på den værdi de som personer tillægges, når de skal udføre dem. Tjenereleven Mathias forklarer, hvordan det faste personale helt overlagt venter med at tømme opvaskemaskinen og tørre borde af, så han skal gøre det, når han møder ind. Og fortæller yderligere:

"Man kan tydeligt mærke forskel på elev og fastansat. Man bliver på en eller anden måde ikke anerkendt eller værdsat." (Mathias, Tjenerelev, 2024)

En SSA-elev siger *"man føler sig som en slave, man føler sig ikke hørt. Så det var meget sådan udnyttelse"* og en anden SSA-elev siger *"de brugte eleverne som afløsere"* og fortæller, at eleverne ikke blev taget med ind til mere komplicerede opgaver, som de ellers er forpligtede til at lære. Selvom flere af informanterne understreger, at de ofte har et godt forhold til det faste personale, så oplever flere altså også, at opgaver, der ikke er direkte fagligt udviklende, placeres hos dem. Problemet er ikke, at de skal lære "produktionslogikken" som et led i deres uddannelse på oplæringspladsen. Derfor er det vigtigt at understrege, at det ikke er at tømme opvaskemaskinen, der er en mikroaggression. Mikroaggressionen består i, at unge SOSU- og tjenerelever bliver de eneste, der skal udføre disse opgaver samtidig med, at de som medarbejdere ikke tillægges værdi eller får faglig eller økonomisk anerkendelse for at udføre dem. Eller hvis rugbrødsarbejdet fuldkommen overtager muligheden for at oparbejde færdigheder inden for fagets praktikmål. Værdien af de opgaver, de skal udføre, bliver en værdi af elevgruppen.

Sue og Spanierman beskriver antagelsen *"Second-Class Citizen"* som en måde at beskrive de mikroaggressioner, der opstår, når dominerende grupper giver minoritetsgrupper en anden behandling i samfundet, eller opfatter dem som medlemmer af særlige (lavøkonomiske) professioner (Sue & Spanierman, 2020). I tilfælde hvor eleverne både er de eneste, der skal varetage rugbrødsarbejdet, og de samtidig ikke bliver behandlet med respekt og får andre opgaver, så bliver opgaverne en slags andenrangs opgaver, hvilket kan skabe en forestilling om, at det er andenrangs medarbejderne, der må løse den type opgaver. Eleverne kan (potentielt ubevidst) blive set

som en slags "Second-Class Employees". Hertil kommer, at eleverne, i kraft af at være elever, står i et magtforhold, hvor vejlederne på oplæringspladserne kan sætte en stopper for deres videre uddannelsesforløb ved ikke at lade dem bestå deres oplæringsforløb. Der opstår et slags pres for både at være gode, loyale medarbejdere, der tager en tårn med de praktiske opgaver, og samtidig være en elev, der kan opfylde praktikmålene til slut. I interviewene er der eksempler på elever, der er bange for ikke at bestå, hvis de ikke siger ja til opgaver, eller hvis der undervejs i forløbet har været en kontrovers med en vejleder. I sidste ende kan et stop i oplæringsforløbet potentielt betyde, at de ikke bliver færdiguddannet.

Diskussion: antagelsernes betydning for arbejdet med psykisk arbejdsmiljø

I ovenstående peger jeg på tre hovedantagelser: Første antagelse handler om mangel på professionalisme og arbejdsmoral, anden antagelse om at være uvidende og bedreviddende og tredje antagelse om at være andenrangsmedarbejder. I de beskrevne antagelser er der samtidig også, hvad de står i opposition til: Den gode eud-elev sidder ikke stille, er professionel i attitude (privatlivet må vente), kan udtrykke en hel tilpas viden foran erfarne medarbejdere uden at være for passiv eller for frembrusende som ny, og formår at jonglere mellem at være under uddannelse og indgå i en travl hverdag. Et ideal der kan lyde rigtig fint, men som også er snæver og svært at leve fuldkommen op til som ny, ung elev under uddannelse på en travl arbejdsplads med bestemte logikker. Det betyder også, at hverken kolleger eller ledere nødvendigvis anskuer mikroaggressionerne som udelukkende negative. Antagelserne kan være en så stærk norm, at det kan være svært overhovedet at få øje på eller opleve det som problematisk. For alle involverede. Det kan også være antagelser,

som oplæringspladser aktivt står i opposition til eller har udtalte retningslinjer omkring. Gennem analyser af udvalgte eud-elevs oplevelser fra oplæring peger jeg på en række antagelser, der er rettet mod eud-elever, men som ikke nødvendigvis er intentionelle. Disse antagelser er knyttet til kategorierne og vil derfor formodentlig kunne genfindes i en bredere kontekst end på den enkelte arbejdsplads og i den enkelte branche. Det er antagelser om en bestemt gruppe af medarbejdere. Men betyder det, at denne "særlige" gruppe kræver noget særligt, når det kommer til arbejdet med psykisk arbejdsmiljø?

Ifølge Sue og Spanierman er det drænende over tid at blive udsat for mikroaggressioner (2020). "Ung" og "eud-elev" er kategorier, der er midlertidige, da man ikke kategoriseres som ung og eud-elev for evigt og ikke i alle kontekster. Og nogle vil formodentlig indvende, at en stor del af andre inden for branchen selv engang har mødt mikroaggressioner rettet mod dem som unge eud-elever, og at de så senere er blevet vejledere, chefer etc. På den ene side kan man argumentere for, at mikroaggressioner rettet mod "eud-elev" og "ung" ikke varer ved, og at konsekvenserne dermed ikke kan være store. På den anden side kan det være et udtryk for *"denial of reality"* (Sue & Spanierman, 2020), hvor marginaliserede gruppers oplevelser ikke tages alvorligt, og ændringer undlades for at opretholde status quo. Ved at fastholde at kategoriseringen er midlertidig, fastholdes også, at konsekvenserne af at blive mødt med bestemte antagelser som ung og elev ikke nødvendigvis skal tages alvorligt.

Næste spørgsmål er, om unge eud-elever overhovedet er en marginaliseret gruppe? Ifølge Sue og Spanierman er oplevelser med mikroaggressioner altid knyttet til at være i en marginaliseret position (2020). Marginaliseringen er i dette tilfælde midlertidig og kontekstbestemt, og forskelsbehandling på baggrund af alder og elevstatus kan både være

positivt (fx særlige vilkår i forhold til arbejdstider) men også, som analysen peger på, være negativt (Gosseries, 2023; Rasmussen, 2023). Eud-elever er i en sårbar position, hvor deres muligheder for at uddanne sig og få adgang til et faglært arbejdsmarked kan risikere at blive afbrudt grundet dårlige oplæringsforhold. Det er således potentielt unge elevs muligheder for at uddanne sig til bedre lønnede forhold og deres ret til uddannelse og arbejde (Udenrigsministeriet, 1976), der er i fare. Gennem analyser af mikroaggressioner peger jeg på, at det ikke er antagelser rettet mod ét bestemt individ, men derimod antagelser rettet mod kategorier og dermed det kollektive. Det kollektive består således også i, at jeg forstår kategorierne "ung" og "eud-elev" som tidslig afgrænsede for det enkelte individ, men som kontinuerlige i kollektiv forstand. Sue og Spaniermans pointe om, at mikroaggressioner har konsekvenser over tid, forstår jeg her som en tidslighed, der bevæger sig udover det enkelte individs livsforløb. Hvis negative antagelser om eud-elever reproduceres på oplæringsstederne, i brancherne og i samfundet, kan det (måske) have en generel konsekvens for unges lyst til at vælge og gennemføre erhvervsuddannelser. Konsekvensen af mikroaggressioner kan i denne artikel dermed forstås kollektiv.

Artiklen peger på tre antagelser. Sådanne antagelser er til dels allerede en del af Arbejdstilsynets definition af krænkende handlinger. En del af definitionen lyder nemlig:

"Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver [...] Nedvurdering af ansattes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence [...] Nedvurdering, fx på grund af alder" (Arbejdstilsynet, 2020).

Hvis den enkelte vel at mærke selv finder det nedværdigende (Arbejdstilsynet, 2024b). For nogle elever og på nogle arbejdspladser vil en organisatorisk indsats imod sådanne antagel-

ser således kunne rummes i igangværende arbejde med psykisk arbejdsmiljø. Ulempen er, at der i definitionen af krænkende handlinger mellem kolleger og andre medarbejdere er et fokus på, at den enkelte skal finde det nedværdigende. Jeg peger i stedet på nødvendigheden af at kollektivisere problemerne og rette fokus mod, hvordan normer opretholdes. Jeg problematiserer ikke, at det er vigtigt at lytte på "offeret", der har oplevelser med mikroaggressioner og/eller krænkende handlinger. Men jeg peger på, at vi, ved at vende blikket mod, hvordan normer for den rigtige medarbejder og eud-elev kommer til udtryk på oplæringspladsen, kan arbejde forebyggende med at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø for alle involverede, uanset om mikroaggressionerne kommer fra interne eller eksterne. Ved at få øje på hvilke antagelser arbejdspladsen reproducerer, kan der også arbejdes med, hvilke antagelser der med fordel kan udfordres, både på den lokale arbejdsplads og i de rammer og vilkår, der findes lovmæssigt for oplæringsvirksomheder. I fremtidig forskning vil det dermed også være interessant at undersøge mikroaggressioner mod det faste personale, fx i kraft af samfundets syn på omsorg- og servicebrancherne, deres arbejdsvilkår og lav økonomisk indkomst. At anskue antagelser mod forskellige arbejdstagere kan således konkretisere, hvordan normer kommer til udtryk og dermed konkretisere, hvor der kan sættes ind i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladserne. Uanset om den enkelte finder det nedværdigende eller ej.

Konklusion

I denne artikel har jeg undersøgt, hvilke oplevelser 17 SOSU- og tjenerelever har med mikroaggressioner knyttet til kategorierne "ung" og "eud-elev" på deres oplæringspladser. I analyseafsnittet peger jeg på, at kategorierne "ung" og "eud-elev" kobles til antagelser om mangel på arbejdsmoral og professionalisme,

uvidenhed og bedrevidenhed og andenrangsmedarbejder. Antagelserne er fundet ved at analysere på mikroaggressioner. Mikroaggressioner er verbale eller nonverbale handlinger, der foregår på mikroniveau, men som hænger sammen med antagelser om særlige grupper i samfundet. Antagelserne er dét, der så at sige ligger bag ved mikroaggressionerne, og som peger på, hvem der er skabt plads til, og hvem der falder uden for.

Artiklen diskuterer, hvordan mikroaggressioner i en arbejdslivskontekst kan kollektivisere arbejdet med psykisk arbejdsmiljø. Ved at anskue antagelser rettet mod "ung" og "eud-elev" kan vi på tværs af individer, arbejdspladser og brancher blive klogere på, hvilke normer der er for at performe rigtig medarbejder og elev. Normer, der kan være svære at leve op til, eller som kan være kontrastfyldte. Dermed konkretiseres og kollektiviseres, hvad eud-elever oplever som svært på oplæringspladserne, hvilket kan medvirke til at målrette arbejdet med psykisk arbejdsmiljø for eud-elever, der gerne skulle have de bedste betingelser for at blive faglærte medarbejdere på arbejdsmarkedet.

Noter

- 1 Jeg bruger betegnelsen "oplæringsplads" som en betegnelse for både SOSU- og tjenerelevernes uddannelsesperiode ude på arbejdspladserne. Jeg bruger elev, fremfor lærling, da berørte faggrupper selv bruger denne betegnelse. Undervisningsministeriet har ensrettet betegnelserne i ny terminologi (Børne- og Undervisningsministeriet, 2022).

REFERENCER

- 3F. Uddannelsesaftale og prøvetid. Lokaliseret den 23.10.24 på <https://www.3f.dk/find-svar/laerling-og-elev/uddannelsesaftale-og-proevetid>
- Aarkrog, V. (2003). *Mellem skole og praktik: Fire teoretiske forståelsesrammer til belysning af sammenhængen mellem skole og praktik i erhvervsuddannelserne: Ph.d.-afhandling* (2nd ed.). Danmarks Pædagogiske Universitet.
- Ahmed, S. (2021). *Complaint!* Duke University Press.
- Arbejdstilsynet. (2020). *AT-vejledninger: Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane*. Lokaliseret den 23.10.24 på <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>
- Arbejdstilsynet. (2021). *National overvågning af arbejdsmiljøet blandt lønmodtagere 2021*. Lokaliseret den 23.10.24 på <https://at.dk/media/7321/national-overvaagning-arbejdsmiljo-loenmodtagere.pdf>
- Arbejdstilsynet. (2024a). *Hvad er chikane og anden krænkende adfærd fra borgere og kunder?* Lokaliseret den 23.10.24 på <https://at.dk/arbejdsmiljo/psykisk-arbejdsmiljo/vold-og-trusler/om-vold-og-trusler/borgere-kunder-mv/>
- Arbejdstilsynet. (2024b). *Om krænkende handlinger*. Lokaliseret den 23.10.24 på <https://at.dk/arbejdsmiljo/psykisk-arbejdsmiljo/kraenkende-handlinger/om-kraenkende-handlinger/>
- Arbejdstilsynet. (2024c). *Til dig som er arbejdsgiver eller leder*. Lokaliseret den 23.10.24 på <https://at.dk/arbejdsmiljo/psykisk-arbejdsmiljo/kraenkende-handlinger/forebyggelse-haandtering/arbejdsgiver-eller-leder/>
- Beskæftigelsesministeriet. (2020). *Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø*. Lokaliseret den 23.10.24 på <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/1406>
- Beskæftigelsesministeriet. (2021). *Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø*. Lokaliseret den 23.10.24 på <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2021/2062>
- Beskæftigelsesministeriet. (2024a). *Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.* Lokaliseret den 23.10.24 på <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2024/399>
- Beskæftigelsesministeriet. (2024b). *Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.* Lokaliseret den 23.10.24 på <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2024/942>
- Blackstone, A., Houle, J., & Uggen, C. (2014). "I didn't recognize it as a bad experience until I was much older": Age, experience, and workers' perceptions of sexual harassment. *Sociological Spectrum*, 34(4), 314–337. <http://dx.doi.org/10.1080/02732173.2014.917247>
- Boles, A. M. (2015). Centering the teenage siren: Adolescent workers, sexual harassment, and the legal construction of race and gender. *Mich.J. Gender & L.*, 22, 1. <https://doi.org/10.36641/mjgl.22.1.centering>
- Borchorst, A., & Agustin, L. R. (2017). *Seksuel chikane på arbejdspladsen: Faglige, politiske og retlige spor*. Aalborg Universitetsforlag.
- Bourdieu, P. (1997). *Ungdom er kun et ord. Men hvem skabte skaberne*. København: Akademisk Forlag.
- Brinkmann, S., & Tanggaard, L. (2010). Interview: Samtalen som forskningsmetode. *Kvalitative Metoder*, 29–53. Hans Reitzels Forlag.
- Brown, B., Myers, D., Casteel, C., & Rauscher, K. (2020). Exploring differences in the workplace violence experiences of young workers in middle and late adolescence in the united states. *Journal of Safety Research*, 74, 263–269. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2020.06.008>
- Bråten, M., & Øistad, B. S. (2017). *Seksuel trakassering i arbejdslivet. Undersøgelse Blant Fellesforbundets Medlemmer i Hotell Og Restaurant Og Fagforbundets Medlemmer i Helse Og Omsorg*. Rapport 9. Fafo
- Bråten, M., & Øistad, B. S. (2018). *Seksuel trakassering i hotellbransjen i skandinavia. Erfaringer Fra Tre Hoteller i Danmark, Norge Og Sverige*. Rapport 29. Fafo
- Butler, J. (2010). *Kønsballade: Feminisme og subversionen af identitet* [Gender trouble] (T. Houborg Trans.). Kbh.: THP.
- Børne- og Undervisningsministeriet. (2022). *Orientering om ny terminologi på erhvervsuddannelsesområdet*. Styrelsen for Undervisning og Kvalitet. Lokaliseret den 23.10.24 på <https://www.uvm.dk/-/media/filer/uvm/aktuelt/>

- pdf22/jan/220110-orientering-om-ny-terminologi-paa-erhvervsuddannelsesomraadet.pdf Børne- og Undervisningsministeriet. (2024a). *Bekendtgørelse af lov om erhvervsuddannelser*. Lokaliseret den 23.10.24 på <https://www.ret-sinformation.dk/eli/lta/2024/961>
- Børne- og Undervisningsministeriet. (2024b). *Om uddannelsesaftalerne*. Lokaliseret den 23.10.24 på <https://www.uvm.dk/erhvervsuddannelser/oplaering/uddannelsesaftaler/om-uddannelsesaftalerne>
- Coffey, J., Farrugia, D., Adkins, L., & Threadgold, S. (2018). Gender, sexuality, and risk in the practice of affective labour for young women in bar work. *Sociological Research Online*, 23(4), 728–743. <https://doi.org/10.1177/1360780418780059>
- Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*. University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. (2018). *Danskernes arbejdsmiljø 2016*. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Fineran, S. (2002). Adolescents at work: Gender issues and sexual harassment. *Violence Against Women*, 8(8), 953–967. <https://doi.org/10.1177/107780102400447087>
- Fineran, S., & Gruber, J. E. (2009). Youth at work: Adolescent employment and sexual harassment. *Child Abuse & Neglect*, 33(8), 550–559. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2009.01.001>
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 425–445. http://dx.doi.org/10.1207/s15324834basp1704_2
- FOA. *Opsigelse eller ophævelse af uddannelsesaftale*. Lokaliseret den 23.10.24 på <https://www.foa.dk/elev/opsigelse-ophaevelse-af-uddannelsesaftale>
- Friberg, M. K., Hansen, J. V., Aldrich, P. T., Folker, A. P., Kjær, S., Nielsen, M. B. D., Rugulies, R & Madsen, I. E. (2017). Workplace sexual harassment and depressive symptoms: A cross-sectional multilevel analysis comparing harassment from clients or customers to harassment from other employees amongst 7603 Danish employees from 1041 organizations. *BMC Public Health*, 17, 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4669-x>
- Gendron, T. L., Welleford, E. A., Inker, J., & White, J. T. (2016). The language of ageism: Why we need to use words carefully. *The Gerontologist*, 56(6), 997–1006.
- Gietzen, L. J., Lewis, H., & Buchanan, J. A. (2023). Age-related microaggressions: A descriptive study. *The Gerontologist*, 63(5), 820–830.
- Gosseries, A. (Ed.). (2023). *Age limits and the significance of entire lives egalitarianism* (Bognar, Greg; Axel, Gosseries ed.) Oxford University Press.
- Hansen, Å M., Garde, A. H., & Persson, R. (2020). Sexual harassment and bullying at work: Prevalence, health, and social outcomes. *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health: From Macro-Level to Micro-Level Evidence*, 453–471. https://doi.org/10.1007/978-3-030-31438-5_19#DOI
- Hanson, L. L. M., Nyberg, A., Mittendorfer-Rutz, E., Bondestam, F., & Madsen, I. E. (2020). Work related sexual harassment and risk of suicide and suicide attempts: Prospective cohort study. *BMJ*, 370 <https://doi.org/10.1136/bmj.m2984>
- Herovic, E., Scarduzio, J. A., & Lueken, S. (2019). “It literally happens every day”: The multiple settings, multilevel considerations, and uncertainty management of modern-day sexual harassment. *Western Journal of Communication*, 83(1), 39–57. <https://doi.org/10.1080/10570314.2018.1485052>
- Jørgensen, C. H., & Nielsen, K. (2013). *Frafald på erhvervsuddannelserne - mod en mere nuanceret forståelse*. Udbildning & Lærande, 7(1), 14.
- Krøjer, J., Muhr, S. L., Plotnikof, M., Myers, E. S., Einarsen, A. F., MacLeod, S., Munar, A. M., & Skewes, L. (2024). *Sexisme på arbejde. Genkend, forebyg og håndter*. Djøf Forlag.
- Madsen, I. E., Svane-Petersen, A. C., Holm, A., Burr, H., Framke, E., Melchior, M., Rod, N, H, Sivertsen, B., Stansfeld, S, Sørensen, J. K., Virtanen, M., & Rugulies, R. (2021). Work-related violence and depressive disorder among 955,573 employees followed for 6.99 million person-years. The Danish Work Life Course Cohort study: Work-related violence and de-

- pression. *Journal of Affective Disorders*, 288, 136–144. doi:10.1016/j.jad.2021.03.065
- Mahler, A., Thomsen, E. S., & Louw, A. (2023). *Frafald, fastholdelse og gennemførelse på erhvervsuddannelserne. Et reviewstudie af, hvad vi i en dansk kontekst ved om frafald, fastholdelse og gennemførelse af unge elever på erhvervsuddannelser fra 2011 til 2023*. Center for Ungdomsforskning, Aalborg Unversitet. ISBN: 978-87-89383-82-8
- Naples, N. A. (1996). A feminist revisiting of the insider/outsider debate: The “outsider phenomenon” in rural iowa. *Qualitative Sociology*, 19, 83–106. doi:10.1007/BF02393249
- Nielsen, K. T. P., Louw, A., & Katznelson, N. (2021). *Plads til at lære-på lærepladsen: Dannelse i mødet mellem unge og arbejdsmarkedet*. Aalborg Universitetsforlag.
- Oxlund, B., Warming, K., & Precht, K. (2019). *Sexchikane mod elever i hotel-og restaurationsbranchen: En analyse af omfang og håndtering set fra elevens perspektiv*. Institut for Menneskerettigheder. ISBN: 978-87-93893-24-5
- Puwar, N. (2004). *Space invaders: Race, gender and bodies out of place*. Berg.
- Rasmussen, K. B. (2023). Age discrimination: Is it special? Is it wrong? In G. Bognar, & A. Gosseries (Eds.), *Ageing without ageism? Conceptual puzzles and policy proposals*. Oxford University Press. doi:10.1093/oso/9780192894090.003.0002
- Regeringen og arbejdsmarkedets parter. (2020). *Trepartsaftale om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen*. Lokaliseret den 23.10.24 på <https://bm.dk/media/15538/aftale-om-nye-nationale-maal.pdf>
- Regeringen og arbejdsmarkedets parter. (2022). *Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser*. Lokaliseret den 23.10.24 på <https://bm.dk/media/20425/aftaletekst.pdf>
- Rugulies, R., Sørensen, K., Aldrich, P. T., Folker, A. P., Friberg, M. K., Kjær, S., Nielsen, M. B. D., Sørensen, J. K. & Madsen, I. E. (2020). Onset of workplace sexual harassment and subsequent depressive symptoms and incident depressive disorder in the danish workforce. *Journal of Affective Disorders*, 277, 21–29. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.06.058>
- Sears, K. L., & Papini, D. R. (2019). Psychosocial maladjustment arising from workplace sexual behavior directed at adolescent workers. *Health Psychology and Behavioral Medicine*, 7(1), 308–327. <https://doi.org/10.1080%2F21642850.2019.1653188>
- Spanierman, L. B., Clark, D. A., & Kim, Y. (2021). Reviewing racial microaggressions research: Documenting targets’ experiences, harmful sequelae, and resistance strategies. *Perspectives on Psychological Science*, 16(5), 1037–1059. doi:10.1177/17456916211019944
- Sue, D. W., & Spanierman, L. B. (2020). *Microaggressions in everyday life* (Second edition ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Udenrigsministeriet. (1976). *Bekendtgørelse af international konvention af 16. december 1966 om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder*. Lokaliseret den 23.10.24 på <https://amnesty.dk/wp-content/uploads/media/4357/fns-konvention-om-sociale-oekonomiske-og-kulturelle-rettigheder.pdf>
- Warhurst, C., & Nickson, D. (2009). ‘Who’s got the look?’ emotional, aesthetic and sexualized labour in interactive services. *Gender, Work & Organization*, 16(3), 385–404. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00450.x>
- Ås, B. (1979). De fem hersketeknikker – om ufarliggjøring av undertrykkerens våpen. *Årbog for Kvinderet*, 55–88.

Katrine Thea Pløger Nielsen, ph.d.-studerende, Center for Ungdomsforskning, Institut for Kultur og Læring, Aalborg Universitet København, katrinetpn@ikl.aau.dk