RESPEKT I FÆLLESSKAB

UNGE MÆND SOM AKTIVE ALLIEREDE FOR TRIVSEL, GRÆNSER OG EN RESPEKTFULD ARBEJDSKULTUR

KVINFO, OKTOBER 2026

RESPEKT I FÆLLESSKAB

KVINFO
KØN OG LIGESTILLING

INDHOLDSFORTEGNELSE

FORORD 1

INDLEDNING: FRA HOLDNING TIL HANDLING 2

Krænkelser og seksuel chikane mod unge mænd 2

Projektets centrale fund 3

Redskaber 4

Rapportens opbygning 4

Datagrundlag 5

KAPITEL 1. KONKLUSIONER, BEHOV OG ANBEFALINGER 5

Konklusioner 6

Behov 7

Anbefalinger 8

KAPITEL 2. REDSKABER TIL ØGET TRIVSEL OG RESPEKTFULD ARBEJDSKULTUR FOR LÆRLINGE OG ELEVER 12

Genkendelse som udgangspunkt 12

Dialogspil: Fælles vej for samtale og handling 13

Videoer: Spejling og konkrete billeder på handling 14

To redskaber, samme bevægelse 14

KAPITEL 3. FÆLLESSKAB, HIERARKI OG MULIGHED FOR HANDLING 16

Fællesskabet regulerer adfærd 17

Kun to muligheder: Vær tavs eller vær hård 18

Kultur med grænseoverskridelser 19

Først hverdagssexisme, så seksuel chikane 20

Forskellige fag, forskellige former for pres 21

Fra passiv tilskuer til aktiv allieret 22

Mikrohandlinger udvider handlingsrummet 23

KAPITEL 4. METODE: SAMSKABELSE MED UNGE MÆND 24

LITTERATUR 29

KVINFO, 2026

Denne rapport er udarbejdet af Rebekka Mahler, Rikke Voergård-Olesen, Jone Gausted Granat og Signe Alsgaard Pachaï.

Rapporten bygger på projektet *Respekt i fællesskab*, gennemført af KVINFO i samarbejde med 3F, Dansk Metal og HK og med finansiering fra Ligestillingsministeriets Alliancen mod seksuel chikane.

FORORD

Et godt arbejdsliv kræver mere end faglighed. Det kræver også arbejdsfællesskaber, hvor man kan trives, sætte grænser og regne med, at andre reagerer, når noget ikke er i orden.

Arbejdspladser med sexisme og grænseoverskridende adfærd er ikke gode arbejdsfællesskaber. Det er vi blevet opmærksomme på de seneste år, især i forhold til kvinders oplevelser. Opmærksomheden er lille på, hvordan mænd udsættes for dårligt arbejdsmiljø. Ligesådan er det sjældent, at projekter og initiativer designes for mænd, sådan at denne halvdel af befolkningen kan se sig som aktive deltagere i at skabe gode arbejdspladser.

Det er netop, hvad vi gør i denne rapport. Den bygger på viden og erfaringer fra projektet *Respekt i fællesskab*, som fokuserer på unge mandlige lærlinge og elever. Det er en periode, hvor man både skal lære sit fag og finde sin plads i arbejdsfællesskabet. Det kan være svært at gribe ind og sige fra overfor grænseoverskridende adfærd, når man er ny, nederst i hierarkiet og afhængig af at høre til.

Unge mænd har, som alle andre, ret til et godt og trygt arbejdsmiljø uden sexisme og, hård jargon og mobning.

Det er altid et arbejdsgiveransvar at sikre et sundt arbejdsmiljø og forebygge og håndtere krænkende handlinger. Kolleger kan også gøre en forskel. Dette projekt viser, hvor vigtigt det er, at kolleger har redskaber til at reagere på problematisk adfærd og støtte hinanden. Og ikke mindst viser det, at unge mænd gerne vil bidrage til gode arbejdsfællesskaber og støtte andre, når nogen eller noget går over grænsen. Men der kan være langt fra holdning til handling, hvis hierarkier og hård omgangstone står i vejen sammen med frygt for konsekvenser og usikkerhed om, hvad man konkret kan gøre.

Derfor handler *Respekt i fællesskab* om at give unge mandlige lærlinge og elever bedre muligheder for at handle, både for sig selv og for andre.

Med rapporten håber vi at bidrage til en bredere samtale om, hvordan vi kan engagere mænd og drenge i arbejdet mod sexisme og seksuel chikane og samtidig skabe arbejdsfællesskaber, hvor unge mænd selv kan trives, sætte grænser og støtte hinanden.

Tak til 3F, Dansk Metal og HK for samarbejde i projektet. Tak til Ligestillingsministeriets Alliancen mod Seksuel Chikane for at støtte projektet. Og tak til de unge, der har bidraget med deres tid og stillet deres viden til rådighed i projektet.

Henriette Laursen
Direktør, KVINFO – Danmarks videnscenter for køn og ligestilling

INDLEDNING: FRA HOLDNING TIL HANDLING

Respekt i fællesskab undersøger, hvad der skal til, for at unge mænd i mandsdominerede fag og uddannelser får bedre muligheder for at handle, når de møder grænseoverskridende adfærd, nedgørende tone og/eller sexisme. Projektets primære formål er at skabe realistiske og virksomme redskaber til unge mænd, så de bedre kan støtte hinanden, sætte grænser og bidrage til mere trygge og respektfulde arbejdsfællesskaber.

Projektet fokuserer på unge mænd af to grunde. For det første bliver unge mænd selv udsat for grov omgangstone, mobning, homofobiske kommentarer og seksuel chikane.

For det andet er unge mænd en vigtig del af de arbejdsfællesskaber, hvor normerne for tone, respekt og adfærd bliver skabt. Hvis kulturen på arbejdspladserne skal forandres, kræver det, at unge mænd ikke kun ses som vidner til eller deltagere i problemerne, men som medskabere af løsningerne.

Derfor handler projektet *Respekt i fællesskab* både om at tage lærlinge og elevers egen trivsel alvorligt og om at styrke deres muligheder for at støtte andre.

Respekt i fællesskab kombinerer undersøgelse med handling. Sammen med unge mænd har KVINFO undersøgt de mekanismer og normer, der er på spil, og udviklet konkrete redskaber og greb, som kan bidrage til at udfordre og forandre dem. Projektet er gennemført i samarbejde med 3F, Dansk Metal og HK samt lærlinge og elever og bygger på samskabelse som en central tilgang. Et vigtigt spørgsmål har været, hvad der gør det muligt, men også vanskeligt, at sige fra, gribe ind og støtte andre, og hvilken betydning fællesskabet har for den enkeltes handlerum.

KRÆNKELSER OG SEKSUEL CHIKANE MOD UNGE MÆND

At inddrage unge mænd i arbejdet mod sexisme og grænseoverskridende adfærd handler om at skabe et trygt arbejdsmiljø. Både når de selv rammes af grænseoverskridende seksualiseret adfærd og når de som allierede med ord eller handling griber ind, når andre er udsættes for samme.

En undersøgelse gennemført af Epinion for Fagbevægelsens Hovedorganisation viser, at omtrent halvdelen af både unge mænd og kvinder mellem 18 og 29 år har oplevet mindst en af de krænkende episoder, der konkret spørges til. Direkte adspurgt angiver 17 procent af de unge mænd, at de har oplevet seksuel chikane på en nuværende eller tidligere arbejdsplads (Epinion, 2019, s. 5-6).

En undersøgelse blandt lærlinge og elever i bygge-, anlægs- og træbranchen peger ligeledes på udfordringer med grænseoverskridende adfærd og mental trivsel. I en undersøgelse fra Forum for Mænds Sundhed svarer 42 procent af lærlingene, at de har fået overskredet deres grænser i løbet af praktiktiden, og 26 procent har oplevet udfordringer med deres mentale trivsel på den seneste

læreplads. Blandt disse peger tre ud af fire på forhold på arbejdspladsen som en hel eller delvis årsag, mens 42 procent aldrig har talt med nogen på arbejdspladsen om det.

Undersøgelsen viser også, at lærlinge på de mindste arbejdspladser med fem til ti ansatte oftere bliver talt grimt til, mobbet, truet og udsat for fysisk vold end lærlinge på større arbejdspladser (Forum for Mænds Sundhed, 2024, s. 10-14).

Lærepladsen et vigtigt sted for både læring og tilhørsforhold. Forskning i læring på lærepladser fremhæver betydningen af inkluderende fællesskaber for lærlinges læring og udvikling af faglig identitet (Gulmann et al., 2024). Lærlinge fremhæver, at det er en central kvalitet ved en god læreplads at bådet at lære det faglige håndværk og føle sig som en del af arbejdspladsen (DEA, 2024, s. 10).

PROJEKTETS CENTRALE FUND

Respekt i fællesskab har afdækket mængder af indsigter, viden, problematikker, behov og muligheder for handling og forandring. Vi beskriver dem her.

Fællesskabet har stor betydning

Som ny lærling eller elev er man afhængig af at blive accepteret og finde sin plads på arbejdspladsen. Forskning i læring på lærepladser viser, at lærlinges trivsel og læring hænger tæt sammen med deres mulighed for at blive inkluderet i arbejdspladsens faglige og sociale fællesskaber, og at oplevelsen af at høre til har betydning for læring såvel som for fagidentitet og motivation (Gulmann et al., 2024; Kamstrup & Juul-Wiese, 2025). Det ses også, at blandt lærlinge og elever i bygge-, anlægs- og træbranchen har 39 procent oplevet at blive talt grimt til, og 16 procent har oplevet mobning (Forum for Mænds Sundhed, 2024, s. 10). Forskning i psykologisk tryghed viser, at medarbejdere i hierarkiske arbejdsmiljøer ofte holder sig tilbage fra at sige fra eller gøre opmærksom på problemer, når de oplever at det kan få sociale eller faglige konsekvenser (O'Donovan & McAuliffe, 2020; Clarke et al., 2025). Dette sammenholdt med undersøgelser som viser, at relationer, status og oplevelsen af at høre til fællesskabet har stor betydning for lærlinge og elevers muligheder for at handle, betyder at det kan være svært for unge lærlinge og elever at reagere på hård jargon eller grænseoverskridende adfærd (Gulmann et al., 2024; Kamstrup & Juul-Wiese, 2025).

Det genfinder vi tydeligt i projektets eget materiale. På tværs af de tre deltagende fagforeninger – 3F, Dansk Metal og HK – beskriver de unge forskellige arbejdsverdener, men noget fælles går igen: De vil gerne passe ind og være en del af fællesskabet samtidig med, at afhængigheden af fællesskabet kan gøre det vanskeligt at udfordre det.

Arbejdspladsen er derfor ikke alene et sted, hvor man lærer et fag. Det er også et sted, hvor man lærer en kultur: Hvordan taler vi sammen her? Hvad griner vi af? Hvad forventes man at kunne tåle? Hvem kan sætte en grænse, og hvad risikerer man ved at gøre det?

Fra vilje til handling

Respekt i Fællesskab tager udgangspunkt i, at muligheder for at handle formes af den sociale sammenhæng, man befinder sig i. Projektet retter derfor blikket mod både den enkelte lærling eller elev, og mod de normer, hierarkier og fællesskaber, der kan gøre handling lettere eller sværere.

Projektet viser et betydeligt forandringspotentiale. De deltagende lærlinge og elever vil gerne støtte hinanden. De fortæller om situationer, hvor de har sagt fra over for homofobiske eller sexistiske kommentarer, beskyttet eller støttet kolleger og hjulpet andre ud af ubehagelige situationer. De efterspørger samtidig konkrete måder at reagere på. I de workshops, projektet har gennemført med lærlinge og elever, udviklede de formuleringer som:

> *"Det er lidt over stregen."*
> *"Prøv at tale ham op i stedet for ned."*
> *"Jeg lagde mærke til, at du trak dig. Er du okay?"*

Vejen fra holdning til forandring kan gå gennem små handlinger, et fælles sprog og oplevelsen af ikke at stå alene. Her ligger projektets forståelse af aktive allierede: Det handler ikke kun om at få unge mænd til at sætte deres egne grænser eller være allierede for kvinder. Det handler også om at gøre det lettere for unge mænd at gribe ind og støtte hinanden.

REDSKABER

Respekt i Fællesskab har ikke alene haft til formål at skabe viden men også at skabe redskaber, som kan bruges i lærlingenes og elevernes faglige og sociale fællesskaber. Dette sker på baggrund af både undersøgelsers og de deltagende unges udtryk for, at der er brug sådanne redskaber, for at man kan øve sig i at handle. Samtidig fungerer redskaberne også for lærlinge og elever, som ikke har været en del af projektet, men som også tripper for at være med i det langsigtede, kulturforandrende arbejde på danske arbejdspladser.

I projektets forløb identificerede de deltagende lærlinge og elever to redskaber, som de betragter som relevante og nyttige: Dels et dialogspil med virkelighedsnære dilemmaer og konkrete handlemuligheder og dels en række videoer, hvor unge mænd selv sætter ord på deres erfaringer og perspektiver.

RAPPORTENS OPBYGNING

Rapporten består af fire kapitler. Kapitel 1 samler projektets konklusioner, de behov, projektet har identificeret, og KVINFOs anbefalinger. Kapitel 2 præsenterer de to redskaber, der er udviklet i projektet, et dialogspil og en række videoer. Kapitel 3 udfolder den viden, projektet har skabt om de forhold, der begrænser og styrker unge mænds muligheder for at handle. Kapitel 4 beskriver projektets samskabende metode.

DATAGRUNDLAG

Denne rapport bygger på et kvalitativt datagrundlag, som er indsamlet i perioden fra december 2025 til juli 2026:

- *Desk study* af eksisterende forskning og undersøgelser om lærlinge og elevers arbejdsmiljø, maskulinitet og aktiv allierethed.
- Tre interviews med nøglepersoner fra de tre deltagende fagforeninger, 3F, Dansk Metal og HK.
- To fokusgruppeinterviews og et enkeltinterview med unge mandlige lærlinge og elever, der er aktive i 3F, Dansk Metal eller HK.
- Et kortlægningslaboratorie i marts 2026 med 12 lærlinge og elever på tværs af de tre fagforeninger, hvor deltagerne delte erfaringer, undersøgte barrierer for handling og udviklede forslag til relevante mikrohandlinger.
- Workshops i juni 2026, hvor lærlinge og elever var med til at udvikle og afprøve det spil og de videoer, der blev identificeret af deltagerne som relevante og nyttige redskaber i forhold til at arbejde aktivt mod sexisme og for godt arbejdsmiljø.
- Løbende arbejdsgruppemøder med repræsentanter for 3F, Dansk Metal og HK, som har kvalificeret projektets fokus, aktiviteter og redskaber.

Citaterne i rapporten stammer fra projektets interviews og workshops. De gengives her i omskrevet og anonymiseret form.

KAPITEL 1
KONKLUSIONER, BEHOV OG ANBEFALINGER

Respekt i fællesskab adresserer dårligt arbejdsmiljø, sexisme og seksuel chikane. Projektet viser, at forandring er mulig, når unge mænd får sprog, støtte og realistiske handlemuligheder, og når de fællesskaber, de er en del af, gør det legitimt at bruge dem. De unge mænd, vi har mødt i projektet, vil gerne passe på hinanden. Opgaven for arbejdspladser, erhvervsskoler, fagbevægelse og myndigheder er at skabe rammer, hvor det bliver lettere at gøre det, og hvor respekt i fællesskab bliver en faglig værdi, man kan bære med stolthed.

Projektet viser samtidig, at forebyggelse af grænseoverskridende adfærd, seksuel chikane, mobning og mistrivsel er afgørende for lærlinges trivsel. De unge lærlinge og elever i projektet efterspørger konkrete redskaber og handlemuligheder, og samtidig formes deres muligheder for at sige fra, søge hjælp eller støtte af de fællesskaber og strukturer, de indgår i.

Hierarkier, fagkultur, ledelse og sociale normer har stor betydning for, hvad der opleves som muligt og legitimt at gøre. I denne forbindelse understreger KVINFO, at det ifølge arbejdsmiljøloven altid er arbejdsgivers ansvar at sikre et sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Det er ikke lærlinges ansvar.

Arbejdspladser, erhvervsskoler, fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer og myndigheder har et fælles ansvar for at skabe rammer, hvor unge kan gå trygt på arbejde, søge hjælp og reagere på problematisk adfærd uden frygt for sociale eller faglige konsekvenser.

KONKLUSIONER

Projektets indsigter peger på tre centrale konklusioner, der har betydning for unge lærlinge og elevers mulighed for at reagere på grænseoverskridende adfærd:

TAVSHED ER IKKE NØDVENDIGVIS ACCEPT

Når lærlinge og elever undlader at sige fra, er det ikke nødvendigvis udtryk for ligegyldighed eller manglende holdninger. Det kan være en måde at beskytte sin position og sit tilhørsforhold i et fællesskab, man som lærling er stærkt afhængig af.

HANDLEMULIGHEDER ER ULIGE FORDELT

Muligheden for at sige fra afhænger af, hvor man befinder sig i arbejdspladsens formelle og uformelle hierarki. For en lærling eller elev kan det have betragtelige sociale og faglige konsekvenser at udfordre en erfaren kollega, en mester eller en anden med høj status.

FORANDRING KRÆVER MERE END REDSKABER TIL DEN ENKELTE

Det er ikke nok at lære unge at sætte grænser eller sige fra. Der skal også være et arbejdsfællesskab, hvor det er legitimt og muligt at gøre det. Derfor handler forebyggelse også om at flytte normerne for, hvad der giver status, og hvad det vil sige at være en god kollega og fagperson. Her bemærkes det endvidere, at det formelt er et ledelsesansvar et sikre et godt arbejdsmiljø.

De tre konklusioner hænger tæt sammen. Projektets resultater viser, at grænseoverskridende adfærd og mulighederne for at reagere på den ifølge de deltagende unge formes af de fællesskaber, hierarkier og normer, som lærlinge bliver en del af.

BEHOV

Respekt i fællesskab har tydeliggjort, hvilke behov, unge lærlinge og elever har, for at trives og kunne bidrage til gode, trygge arbejdspladser uden sexisme, seksuel chikane og grænseoverskridende adfærd.

Der er især tale om behov for redskaber, der kan gøre det lettere eller overhovedet muligt at handle, sådan at sexisme, seksuel chikane og grænseoverskridende adfærd ikke forekommer.

Nedenstående behovs baggrund er de deltagende lærlinge og elevers egne fortællinger og refleksioner, de mikrohandlinger, de udviklede i projektet, projektgruppens observationer og eksisterende forskning og behov, som KVINFO har udledt af de mønstre og strukturer, der går igen i projektets materiale.

Behovene er:

- Spejling lærlinge og elever imellem
- Et fælles sprog for grænser og tone
- Ord for at være allieret
- Lettilgængelig viden om, hvor man kan søge hjælp
- Konkrete handlemuligheder ift. at gribe ind ved sexisme, seksuel chinane og grænseoverskridende adfærd.
- Styrkelse af kollegialt ansvar og støtte mellem medarbejdere

Det er disse behov, projektets dialogspil og videoer er udviklet til at imødekomme (se kapitel 2).

Samtidig fremgår det tydeligt, at konkrete redskaber til lærlinge ikke kan stå alene. Psykisk og fysisk arbejdsmiljø er indiskutabelt et lederansvar og kræver tydelige procedurer i samarbejde med en eventuel arbejdsmiljøorganisation. I nedenstående afsnit, *Anbefalinger,* uddybes dette.

KVINFOS ANBEFALINGER

På baggrund af projektets resultater anbefaler KVINFO følgende:

1. Beskæftigelsesministeriet og Undervisningsministeriet igangsætter en national kortlægning af lærlinge og elevers arbejdsmiljø

På baggrund af projektet kan vi konkludere, at der fortsat mangler viden om omfanget af grænseoverskridende adfærd, mobning, diskrimination og mistrivsel blandt lærlinge og elever. Eksisterende undersøgelser viser udfordringer, men projektet *Respekt i fællesskab* peger på, at der kan være betydelige mørketal, fordi mange oplevelser er så normaliserede, at de unge ikke nødvendigvis selv opfatter eller indberetter dem som grænseoverskridende. Selvom disse oplevelser tydeligt er et brud på et sundt arbejdsmiljø.

Der er derfor behov for en national kortlægning af lærlinge og elevers arbejdsmiljø på tværs af brancher, geografi og virksomhedsstørrelse. Der er et politisk ønske om at tiltrække og fastholde flere unge i industri, teknik, transport, byggeri og administration. Men hvis flere unge skal have lyst til at uddanne sig og arbejde i de brancher, skal der gøres op med grænseoverskridende kultur. Det kræver at vi får et overblik over omfanget.

Den nationale kortlægning skal omfatte:

- Mobning, seksuel chikane, anden chikane og diskrimination
- Vold, trusler og grænseoverskridende adfærd fra kunder
- Psykisk mistrivsel
- Frafald relateret til arbejdsmiljø og trivsel

Der bør samtidig være et særligt fokus på:

- Unge mænd
- Kvinder i mandsdominerede fag
- LGBT+-personer
- Minoritetsetniske lærlinge og elever
- Lærlinge på små arbejdspladser
- Forskelle mellem landsdele, brancher og virksomhedsstørrelser

En national kortlægning er et afgørende vidensgrundlag for fremtidige indsatser målrettet forebyggende arbejde.

2. Fagforbund og arbejdsgiverorganisationer sikrer kompetenceudvikling og uddannelse til ledere således, at de kan sikre et sundt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen

Ifølge arbejdsmiljøloven er det et ledelsesansvar at sikre et sundt psykisk og fysisk arbejdsmiljø på en arbejdsplads. Det gælder også i de brancher, vi har arbejdet med i *Respekt i fællesskab*.

Lærlinge og elever befinder sig ofte nederst i arbejdspladsers hierarki, og det kan hverken formelt eller uformelt være et lærlinge-/elevansvar at ændre kulturen på arbejdspladsen.

Ansvaret for forebyggelse af sexisme, seksuel chikane og grænseoverskridende adfærd hviler alene på de personer, der har formel eller uformel magt i hverdagen.

KVINFO anbefaler derfor, at sikre kompetenceudvikling og konkrete redskaber til ledere og mestre.

Fokus bør være på tidlig indsats, håndtering af grænseoverskridende adfærd og skabelse af inkluderende arbejdsfællesskaber.

3. Erhvervsskoler, fagforeninger og arbejdspladser gør trivsel og respekt til en del af fagligheden

Respekt i fællesskab viser, at mange unge ikke oplever, at respekt, omgangstone og trivsel er prioriteter i deres arbejdsliv. Der er behov for, at disse temaer integreres som en del af det at være en god kollega og fagperson.

Det kræver, at erhvervsskoler, fagforeninger og arbejdspladser arbejder systematisk med:

- Faglige normer og kultur
- Respektfuld omgangstone
- Grænsesætning
- Kollegial støtte
- Aktiv allierethed

Målet bør være at flytte forståelsen af trivsel fra at være et individuelt anliggende til at være et fælles ansvar. Det indebærer også, at aktiv allierethed anerkendes som en fælles standard for, hvad det vil sige at være en god kollega, og ikke som et personligt projekt eller noget, der opfattes som besværligt eller frelst.

4. Styrelsen for undervisning og kvalitet under Undervisningsministeriet styrker erhvervsskolernes ansvar for lærlinge og elevers arbejdsmiljø og styrker arbejdet med trivsel

Erhvervsskolerne er det sted, hvor elever og lærlinge mødes på tværs af lærepladser. Skolerne har derfor en særlig mulighed for både at forberede de unge på arbejdslivet og at opdage problemer på lærepladsen, før de vokser sig store. Samtidig ved vi fra deltagere i dette projekt, at

grænseoverskridende adfærd forekommer på skolerne selv, blandt andet fra undervisere. Derfor skal der være tydeligere krav til erhvervsskolernes ansvar for et trygt uddannelsesforløb, både på skolen og under oplæring.

Styrelsen for undervisning og kvalitet bør således sikre, at erhvervsskolerne:

- Arbejder systematisk med klare retningslinjer for et trygt og respektfuldt læringsmiljø og forebyggelse og håndtering af grænseoverskridende adfærd på skolen
- Giver elever og lærlinge viden om deres rettigheder, arbejdsmiljø og muligheder for at få hjælp, inden de starter på en læreplads
- Følger systematisk op på elever og lærlinges trivsel under oplæring og har klare procedurer for at reagere, når der er tegn på mistrivsel eller et dårligt arbejdsmiljø
- Integrerer konkrete redskaber, herunder dialogspil og videoer fra *Respekt i fællesskab*, i undervisningen, så elever og lærlinge bliver bedre rustet til at genkende og handle på grænseoverskridende adfærd

5. Undervisningsministeriet og arbejdsmarkedets parter etablerer en uafhængig mulighed for hjælp for lærlinge og elever, der oplever grænseoverskridende handlinger

Mange elever og lærlinge ved ikke, hvor de kan søge hjælp, hvis de oplever grænseoverskridende adfærd. Det gælder særligt lærlinge og elever på små arbejdspladser uden tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller HR-funktion. Flere deltagere i *Respekt i fællesskab* fortalte desuden om situationer, hvor personer med en tillidsrolle selv stod bag den grænseoverskridende adfærd.

Arbejdsgivere har allerede pligt til at forebygge og håndtere krænkende handlinger, men det fremgår, at der er behov for at sikre, at alle elever og lærlinge reelt har adgang til en tydelig og uafhængig vej til hjælp.

Undervisningsministeriet og arbejdsmarkedets parter bør derfor sikre, at:

- Alle elever og lærlinge får klar og lettilgængelig information om, hvor de kan få fortrolig rådgivning og hjælp *i deres relevante fagforening*, og hvad der sker, når de henvender sig.
- Erhvervsskoler fungerer som en tydelig alternativ indgang til hjælp og vejledning til den rette støtte
    - Alle skal have mulighed for at søge hjælp uden om den nærmeste leder, oplæringsansvarlige, svend, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant
- Lærepladser har kendte procedurer for at forebygge, undersøge og håndtere grænseoverskridende adfærd, så ansvaret aldrig placeres hos den enkelte elev eller lærling
- Fagforeninger tilbyder en tydelig og uafhængig rådgivningsvej, som de unge kan benytte, også når de ikke ved, hvem de lokale tillidsvalgte er

- Arbejdsgivere forebygger grænseoverskridende adfærd fra kunder, borgere og andre eksterne og sikrer tydelig ledelsesmæssig opbakning, hvis det finder sted
- Alvorlige eller gentagne problemer på en læreplads skal have konsekvenser for virksomhedens godkendelse som oplæringsvirksomhed

6. 3F, Dansk Metal og HK forankrer og udbreder projektets redskaber, som er udviklet i projektet *Respekt i fællesskab*

Deltagerne i projektets workshops efterspurgte, at flere kolleger fik mulighed for at deltage i samme type samtaler. Dialogspillet og videoerne er udviklet, sådan at de kan bruges bredt, men de gør først en forskel, når de bliver brugt.

KVINFO anbefaler, at 3F, Dansk Metal og HK forankrer redskaberne i lærlinge- og introforløb og uddannelse af tillidsvalgte.

Erfaringerne fra workshopperne viser, at samtalerne kræver tid og et trygt rum, hvor de unge kan dele erfaringer uden at blive mødt af løftede pegefingre. Facilitatorer bør derfor klædes på til at skabe tryghed og til at håndtere de historier, der kan komme frem.

KAPITEL 2
REDSKABER TIL AT ØGE TRIVSEL OG RESPEKTFULD ARBEJDSKULTUR FOR LÆRLINGE OG ELEVER

Projektets analyser og workshops pegede på et behov for redskaber, der kan gøre det lettere for lærlinge og elever at tale om grænser, trivsel og respekt og give dem konkrete muligheder for at handle, når de selv oplever eller er vidne til grænseoverskridende adfærd. På den baggrund udviklede vi i projektet to forskellige, men tæt forbundne redskaber: et dialogbaseret spil og en række korte videoer.

Valget af redskaber bygger på projektets centrale indsigt: Udfordringen er sjældent de unges holdninger, men at omsætte dem til handling i konkrete situationer præget af hierarki, relationer og social risiko (se kapitel 3). Deltagerne efterspurgte derfor konkrete sætninger og handlemuligheder, der kan bruges uden at eskalere en situation.

Redskaberne tager derfor ikke udgangspunkt i en forestilling om, at den enkelte unge blot skal lære at være modig nok til at sige fra. De skal være med til at udvide de unges repertoire af mulige handlinger og skabe et fælles sprog for, hvordan man kan støtte hinanden. Det kan være ved at markere en grænse i situationen, aflede, bakke en kollega op, følge op bagefter eller inddrage andre. Aktiv allierethed forstås dermed ikke som en bestemt eller særligt modig handling, men som forskellige måder at reagere på afhængigt af situation, relation og position.

GENKENDELSE SOM UDGANGSPUNKT

En væsentlig erfaring fra projektets workshops er, at arbejdet med konkrete og genkendelige situationer skaber en anden form for engagement end abstrakte samtaler om grænseoverskridende adfærd. Når deltagerne tog udgangspunkt i hændelser fra deres eget arbejds- og uddannelsesliv, blev normer, hierarkier og handlebarrierer synlige og mulige at diskutere. Flere opdagede samtidig gennem samtalerne, at andre havde gjort sig lignende erfaringer.

Dette princip videreføres i både dialogspil og videoer. De konkrete situationer fungerer som et fælles tredje, som de unge kan reagere på og diskutere. Det betyder, at samtalen ikke behøver at begynde med spørgsmålet: Har du selv oplevet noget grænseoverskridende? I stedet kan den begynde med: Hvad sker der i denne situation? Og fortsætte med: Hvad lægger du mærke til? Hvad kunne man gøre? Og hvad ville gøre det svært at handle?

Dette er væsentligt for en målgruppe, der oplever, at nogle grænseoverskridende hændelser er blevet så normaliserede, at de ikke umiddelbart bliver forstået som grænseoverskridende. Samtidig kan egne erfaringer være både personlige og vanskelige at dele. Genkendelige cases giver mulighed for

at skabe refleksion og spejling uden at gøre deltagelse afhængig af, at den enkelte fortæller sin egen historie.

DIALOGSPIL: FÆLLES VEJ FOR SAMTALE OG HANDLING

Det spil, som er et af de konkrete produkter fra *Respekt i fællesskab*, er udviklet som et dialogbaseret lærings- og refleksionsværktøj målrettet lærlinge og elever. Det bygger videre på et eksisterende og afprøvet spilkoncept i form af spillet *Over stregen*, udviklet af FIU-Ligestilling og med inspiration fra Mærsk. *Respekt i fællesskabs* spil er videreudviklet med afsæt i den viden om målgruppen, som er skabt gennem projektets interviews og workshops. Det er tænkt til blandt andet fagforeningernes forebyggende arbejde med arbejdsmiljø og trivsel, eksempelvis i lærlinge- og introforløb, workshops, temadage og medlemsaktiviteter.

I spillet møder deltagerne konkrete dilemmaer om blandt andet hård tone, chikane, homofobi, magt, mistrivsel og grænseoverskridende adfærd. Til hvert dilemma skal deltagerne forholde sig til forskellige handlemuligheder, fra at reagere i situationen eller tale med en kollega til at gå til tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, ledelse eller fagforening.

Et centralt greb er spændingen mellem det, man tror, man ville gøre, det, man ikke ville gøre, og det, man ville ønske, man gjorde. Forskellen mellem intention og handling bliver dermed i sig selv genstand for refleksion. Samtalen retter sig ikke kun mod, hvad deltagerne vælger, men mod hvorfor: Hvad gør det svært at handle, og hvad skulle der til, for at man kunne handle anderledes?

Der er ikke nødvendigvis et rigtigt svar i spillet. Den samme handlemulighed kan være realistisk for en person og vanskelig eller risikofyldt for en anden. En lærling kan eksempelvis have andre muligheder for at konfrontere en erfaren svend end en kollega med større anciennitet eller status. Spillet skal derfor ikke teste deltagernes viden eller anvise dem en korrekt reaktion. Det skal åbne en samtale om, hvad der gør forskellige handlinger mulige, vanskelige eller risikable.

Det er netop i samtalen om valg af handling, at en væsentlig del af læringen ligger. Når deltagerne får adgang til hinandens overvejelser, bliver det muligt at opdage, at der findes flere handlemuligheder end enten at konfrontere direkte eller ikke gøre noget. På den måde kan spillet bidrage til at opbygge et fælles repertoire af mikrohandlinger og samtidig gøre allieret adfærd til noget, man kan tale om og øve sammen. Målet er ikke alene at udvide de unges handlemuligheder, men også at styrke den sociale legitimitet omkring at bruge dem.

I stedet for alene at opfordre de unge til at "sige fra" udvider spillet spørgsmålet til: Hvad kan du gøre? Man kan reagere direkte, men man kan også tale med en kollega, søge støtte eller bringe andre aktører ind. Dermed bliver allieret adfærd ikke reduceret til individuel konfrontation, men forstået som et bredere repertoire af handlinger, der kan tilpasses situationen og den enkeltes position.

Målet med spillet er dermed både at udvide den enkeltes handlemuligheder og at skabe et fælles sprog for grænsesætning, støtte og allieret adfærd.

VIDEOER: SPEJLING OG KONKRETE ERFARINGER MED HANDLING

Hvor dialogspillet først og fremmest skaber et rum for fælles dialog og afprøvning af handlemuligheder, bidrager videoerne med genkendelse og spejling mellem lærlinge og elever. De konkretiserer situationer, der ellers kan være vanskelige at beskrive, og synliggør, hvordan grænser, magt og sociale normer udfolder sig i praksis.

Videoformatet gør det samtidig muligt at vise, at en grænseoverskridende situation ikke kun består af den konkrete kommentar eller handling. Opmærksomheden flyttes fra alene at rette sig mod den, der overskrider en grænse, og den, der rammes, til også at omfatte de personer, der befinder sig omkring dem, og som potentielt kan gøre en forskel.

Videoerne baserer sig på de deltagende unge lærlinge og elevers egne erfaringer og perspektiver. Det har den styrke, at mange vil genkende situationerne og således oplever, at de ikke står alene med deres oplevelser. Denne genkendelse inviterer til refleksion: Hvad ville jeg selv gøre? Hvorfor er det svært? Hvad kunne man sige eller gøre i den situation?

Videoerne kan bruges selvstændigt, for eksempel på sociale medier, i fagforeningernes ungdomsarbejde eller i undervisningssammenhænge. Dermed kan de lade de unges egne erfaringer, dilemmaer og refleksioner nå langt flere unge end dem, der deltog direkte i projektets aktiviteter. De kan også bruges sammen med dialogspillet som en fælles indgang til samtalen eller bagefter som anledning til at fastholde refleksionen og bringe den videre ud i de fællesskaber, hvor de unge færdes.

TO REDSKABER, SAMME BEVÆGELSE

Videoerne og dialogspillet bygger på de samme pædagogiske principper. Begge tager udgangspunkt i konkrete situationer frem for abstrakte formaninger, begge søger at skabe genkendelse og forståelse for andres perspektiver, og begge har fokus på at gøre forskellige handlemuligheder synlige.

Redskaberne skal ikke fortælle de unge, hvordan de skal handle. De skal gøre dem bedre rustet til at genkende situationer, forstå de mekanismer der er på spil, få øje på deres egne og andres handlemuligheder og udvikle et fælles sprog for at reagere.

Samtidig er fællesskabsperspektivet afgørende. Workshopperne i projektforløbet viste, at en væsentlig barriere for handling er oplevelsen af at stå alene, mens støtte og opbakning kan gøre det lettere at handle. Redskaberne skal derfor ikke alene styrke den enkeltes handlekompetence, men

bidrage til en fælles forståelse af, at trivsel, respekt og grænsesætning er et fælles ansvar og en del af et godt fagligt fællesskab.

Igen skal det her understreges, at det ifølge arbejdsmiljøloven altid er arbejdsgivers ansvar, at sikre et sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Det er ikke lærlinges ansvar.

KAPITEL 3
FÆLLESSKAB, HIERARKI OG MULIGHED FOR HANDLING

Dette kapitel samler projektets vigtigste indsigter i de forhold, der begrænser og styrker unge mænds muligheder for at handle, når de møder eller er vidne til grænseoverskridende adfærd. På baggrund af projektets undersøgelser og udviklingsarbejde peger vi på, hvordan blandt andet fællesskab, hierarki, kønsnormer og social risiko former de unges handlerum, og hvordan fælles sprog, aktiv allierethed og konkrete mikrohandlinger kan være med til at udvide det.

Aktiv allierethed forstås som forskellige måder at støtte andre, reagere på eksklusion og bidrage til at ændre de normer, der gør grænseoverskridelser mulige.

Mikrohandlinger er hverdagens ord og handlinger, som foregår i det små frem for som større konfrontationer. Det kan være at bakke en kollega op, spørge ind efter en episode eller tydeliggøre, at en bestemt adfærd ikke behøver være en forudsætning for at høre til.

Projektets indsigter peger på tre centrale sammenhænge, der har betydning for unge lærlinge og elevers mulighed for at reagere på grænseoverskridende adfærd:

TAVSHED ER IKKE NØDVENDIGVIS ACCEPT

Når lærlinge og elever undlader at sige fra, er det ikke nødvendigvis udtryk for ligegyldighed eller manglende holdninger. Det kan være en måde at beskytte sin position og sit tilhørsforhold i et fællesskab, man som lærling er stærkt afhængig af.

HANDLEMULIGHEDER ER ULIGE FORDELT

Muligheden for at sige fra afhænger af, hvor man befinder sig i arbejdspladsens formelle og uformelle hierarki. For en lærling eller elev kan det have betragtelige sociale og faglige konsekvenser at udfordre en erfaren kollega, en mester eller en anden med høj status.

FORANDRING KRÆVER MERE END REDSKABER TIL DEN ENKELTE

Det er ikke nok at lære unge at sætte grænser eller sige fra. Der skal også være et arbejdsfællesskab, hvor det er legitimt og muligt at gøre det. Derfor handler forebyggelse også om at flytte normerne for, hvad der giver status, og hvad det vil sige at være en god kollega og fagperson. Her bemærkes det endvidere, at det formelt er et ledelsesansvar et sikre et godt arbejdsmiljø.

De tre konklusioner hænger tæt sammen. Projektets resultater viser, at grænseoverskridende adfærd og mulighederne for at reagere på den ifølge de deltagende unge formes af de fællesskaber, hierarkier og normer, som lærlinge bliver en del af.

FÆLLESSKABET REGULERER ADFÆRD

Projektets resultater viser, hvordan bestemte forestillinger om blandt andet hårdhed, robusthed, humor og evnen til at "tåle mosten" kan fungere som normer for, hvordan man forventes at opføre sig. Det betyder ikke, at alle mænd eller alle arbejdspladser orienterer sig mod de samme idealer. Men på nogle arbejdspladser får bestemte måder at være kollega og fagperson på højere status end andre. Her bliver maskulinitet relevant som analytisk perspektiv. Forskning i såkaldte maskulinitetskonkurrencer på arbejdspladser peger på, at kulturer, hvor man løbende så at sige konkurrerer om at bevise sin hårdhed og ikke må vise svaghed, hænger sammen med mere mobning og chikane (Berdahl et al., 2023).

Statushierarkiet kommer blandt andet til udtryk gennem homofobiske og kønnede kommentarer, hvor det, der opfattes som feminint eller afvigende fra en heteroseksuel maskulinitetsnorm, kan bruges til at nedgøre eller positionere andre mænd. En lærling fortæller:

> *"Jeg er aldrig blevet kaldt bøsse så mange gange som til en julefrokost på arbejdspladsen."*

Citatet er et eksempel på, at homofobisk sprog ikke kun rammer mænd, der identificerer sig som homoseksuelle. I dette tilfælde bruges betegnelsen om en person, der ikke selv er homoseksuel. Seksualitet bliver dermed en måde at markere grænser for, hvordan en mand forventes at være og opføre sig.

Det kan være med til at forklare, hvorfor hård jargon, drilleri og grænseafprøvning kan få en dobbelt funktion. Det kan på den ene side opleves som en vigtig del af fællesskabet og måden, man viser, at man hører til. På den anden side kan den samme omgangsform bruges til at markere hierarkier og grænser for, hvem og hvad der accepteres i fællesskabet. Hvis vi ser på dette gennem Connells begreb om hegemonisk maskulinitet (se næste side) kan sådanne praksisser forstås som en løbende regulering af, hvilke måder at være mand, kollega og lærling på der giver status, og hvilke der risikerer at blive sanktioneret (Connell, 2005; Connell & Messerschmidt, 2005).

HEGEMONISK MASKULINITET

Hegemonisk maskulinitet er et begreb udviklet af sociologen R.W. Connell til at beskrive de former for maskulinitet, der i en bestemt social og historisk sammenhæng har særlig status og fungerer som målestok for, hvad der opfattes som en legitim og anerkendt måde at være mand på (Connell, 2005; Connell og Messerschmidt, 2005). Idealet for maskulinitet vil variere over tid og mellem forskellige sociale sammenhænge, og det bliver løbende forhandlet og praktiseret (Hopkins & Giazitzoglu, 2025).

Også på arbejdspladser kan forskellige maskulinitetsidealer eksistere side om side, mens arbejdspladskultur og ledelse har betydning for, hvilke måder at være mand på, der opnår legitimitet og anerkendelse (Riemma et al., 2026)

KUN TO MULIGHEDER: VÆR TAVS ELLER VÆR HÅRD

Resultaterne peger også på, at normer for maskulinitet nok har betydning for relationer mellem mænd og kvinder, men de former også relationerne mænd imellem. Begrebet homosocialitet bidrager til at forstå, hvordan andre mænds vurderinger og anerkendelse kan få stor betydning for den enkeltes position i fællesskabet og muligheder for at handle (Kimmel, 2000; 2004). Drilleri, latterliggørelse eller betegnelser som "sart" kan markere, hvad der forventes af en, hvis man vil høre til.

Det er særligt vigtigt i forståelsen af lærlingenes position i hierarkiet, som en deltager beskrev med sort humor:

> *"Der er TR, svend, TR's familie, svends familie, hund … og lærlingen er kun over katten."*

HOMOSOCIALITET

Homosocialitet betegner sociale relationer og fællesskaber mellem mænd. Begrebet bruges til at forstå, hvordan normer for maskulinitet, tilhørsforhold og status skabes og opretholdes. Homosociale fællesskaber kan både skabe sammenhold og gøre det risikabelt at udfordre gruppens normer eller sige fra over for problematisk adfærd. Andre mænds anerkendelse fungerer ofte som en vigtig målestok for, hvad der opleves som legitim og værdifuld adfærd i fællesskabet (Kimmel, 2000; 2004).

Dette blev tydeligst udtrykt i de mandsdominerede fag, som repræsenteres i projektet af 3F og Dansk Meta men også deltagere fra HK udtrykker, at normer og hierarkier påvirker deres muligheder for at reagere på grænseoverskridende adfærd.

Som nye og mindre magtfulde ansatte er lærlinge afhængige af kollegerne for både faglig oplæring, opgaver, social accept og fremtidige muligheder på arbejdsmarkedet. Flere deltagere beskriver, at de aldrig havde set nogen sætte en grænse på en god måde, og at de manglede forbilleder for, hvordan man kan gøre det konstruktivt. At sige fra over for en erfaren kollega eller støtte en kollega, der bliver udsat for noget grænseoverskridende, kan derfor indebære en reel social og faglig risiko. Det indfanges af en anden deltager:

"Jeg griber ikke ind, hvis det gør det værre for os begge to."

Citatet viser, at manglende handling ikke nødvendigvis skyldes manglende holdninger eller vilje men er en vurdering af risiko. Nogle deltagere sagde direkte, at de hellere ville blive fyret end stemplet som besværlige.

Samtidig kan de normer, der præger fællesskabet, gøre selve repertoiret af mulige handlinger meget snævert. En lærling beskrev oplevelsen af kun at have to muligheder:

"Enten slår du hårdt, eller også bliver du selv slået."

Enten accepterer man sin position og trækker sig, eller også forventes man selv at benytte en hård og konfrontatorisk måde at handle på. Det efterlader meget lidt plads til for eksempel roligt at sætte en grænse, bakke en kollega op, spørge ind eller søge støtte hos andre.

Tavshed eller ikke-handling kan i den situation være en måde at beskytte sin position og sit tilhørsforhold på. Det er i dette lys, to af projektets centrale konklusioner skal forstås: Tavshed er ikke nødvendigvis accept, og handlemuligheder er ulige fordelt.

Det flytter samtidig perspektivet på forebyggelse. Hvis lærlinge skal have bedre muligheder for at sige fra og støtte andre, er det ikke tilstrækkeligt at lære den enkelte at sætte grænser. Der er også behov for at udvide repertoiret af legitime måder at handle på og ændre de fælles normer for, hvad der giver og koster status i arbejdsfællesskabet. Projektets dialogspil kan ses som et værktøj til netop at udvide unges handlerum ved at synliggøre flere måder at reagere på end tavshed eller konfrontation.

KULTUR MED GRÆNSEOVERSKRIDELSER

Projektets materiale viser, at grænseoverskridende adfærd sjældent opleves som enkeltstående episoder. Adfærden beskrives snarere som en del af en kultur og en måde at være sammen på. Ud

over verbal nedgørelse, seksualiserede kommentarer og homofobiske skældsord fortæller deltagerne om fysiske "ritualer" og "traditioner", hvor lærlinge for eksempel blev hejst op i en kran "for sjov", og om en lærling, der var sygemeldt i 14 dage efter at være blevet slået af sin formand, uden at det fik konsekvenser fra virksomhedens side. Mange af historierne blev fortalt med en blanding af humor, normalisering og ubehag, og nogle deltagere opdagede først undervejs i workshoppen, at de selv havde været udsat for noget grænseoverskridende, da de hørte andre sætte ord på lignende oplevelser.

Et gennemgående træk i fortællingerne er, at ingen med ansvar greb ind, heller ikke en chef til trods for, at et sundt arbejdsmiljø er et ledelsesansvar. Deltagerne beskrev situationer, hvor lærlinge blev råbt ad eller ydmyget uden konsekvenser for udøveren, og hvor de efter en grænseoverskridende episode fik at vide, at de skulle huske, at det var "en dygtig svend". Med en deltagers ord: "Der sker ikke noget. Ingen gør noget." I nogle tilfælde var det personer med en tillidsrolle, som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant, der selv stod bag den grænseoverskridende adfærd.

Når ledelsen er fraværende i sådanne situationer eller kulturer, overlades reguleringen af omgangstonen til de uformelle hierarkier. Det kan skabe en selvforstærkende spiral: Manglende ledelse giver plads til uformel magt, grænseoverskridelser skaber frygt, og frygten fører til tavshed, som igen gør det mindre sandsynligt, at ledelsen griber ind.

FØRST HVERDAGSSEXISME, SÅ SEKSUEL CHIKANE

Mange af de episoder, deltagerne beskrev, handler om det, der kan kaldes hverdagssexisme: Jokes, seksualiserede kommentarer, homofobiske skældsord og nedgørende bemærkninger om køn. En kvindelig elev fik for eksempel at vide, at hun havde lagt "for meget kvindelighed" i sine svejsninger. Men materialet rummer også eksempler på egentlig seksuel chikane. Deltagerne fortalte blandt andet om en fest, hvor en tillidsrepræsentant og en svend indgik et væddemål om, hvem der kunne komme i seng med en kvindelig kollega. Andre havde selv oplevet uønsket fysisk kontakt. Deltagere fra HK fortalte ligeledes om kunders seksualiserede kommentarer om medarbejderes krop og tøj eller stillede intime spørgsmål.

Sexismepyramiden (se næste side) kan hjælpe med at forstå sammenhængen mellem hverdagssexisme og isoleret set grove overgreb. Når seksualiserede jokes og homofobiske kommentarer opfattes som en naturlig del af hverdagen, bliver det sværere at gribe ind, også når noget udvikler sig til seksuel chikane. Det, der bliver accepteret i hverdagen, er med til at gøre de grovere overskridelser mulige og lettere at undskylde. Vi har set det konkret i projektet: Flere deltagere beskrev først grænseoverskridende situationer, når de hørte andre deltagere fortælle om lignende oplevelser. Visse former for adfærd kan altså fremstå som normale eller harmløse i hverdagen, selv når de opleves som ubehagelige/grænseoverskridende af dem, der rammes

Derfor arbejder projektet både med den hverdagstone, der kan virke uskyldig, og med de grove overskridelser. Mange af de mikrohandlinger, de unge har udviklet som hjælperedskaber, retter sig netop mod hverdagssexismen: at lade være med at grine med, at sige "det er lidt over stregen" eller at spørge ind bagefter. Forebyggelse af seksuel chikane begynder i hverdagen.

SEXISMEPYRAMIDEN

Sexismepyramiden viser, hvordan sexisme optræder på forskellige niveauer. I bunden findes hverdagssexisme, der kan være stereotype antagelser, sexistiske jokes, kønnet sprog og tavshed overfor grænseoverskridende adfærd. Længere oppe findes seksuel chikane, trusler og overgreb.

Pointen er, at adfærd og holdninger, der accepteres og normaliseres i bunden af pyramiden, kan muliggøre, forstærke og undskylde alvorligere adfærd. Hvis omfanget af seksuel chikane og overgreb skal mindskes, må kulturen i hverdagen derfor også ændres.



Sexismepyramiden: Everyday Sexism Project,Denmark, 2021.

FORSKELLIGE FAG, FORSKELLIGE FORMER FOR PRES

Mange mønstre går igen på tværs af de fag, som er repræsenteret i projektet, men der er også forskelle. Lærlinge fra 3F og Dansk Metal beskrev en mere direkte, rå og fysisk præget omgangstone, hvor hierarkier, ritualer og maskulinitetsnormer fylder meget, og hvor lærlinge er særligt udsatte. Elever fra HK beskrev i højere grad mere subtile former for pres: Kommentarer om udseende, køn og seksualitet og grænseoverskridende adfærd fra kunder, hvor ledelsen ikke altid bakker medarbejderen op, fordi "kunden er vigtigst". For unge mænd i kvindedominerede miljøer kan det at

være "den eneste mand" i sig selv være en belastning, og også her kan man falde uden for, hvis man ikke lever op til forventningerne til, hvordan en mand bør være. Som en deltager sagde:

> *"På kontoret ville ingen sige noget direkte racistisk. Men du får stadig kommentarer om dit udseende eller spørgsmål, som egentlig ikke kommer dem ved."*

Citatet viser, at grænseoverskridelser ikke altid kommer til udtryk som åbenlyse krænkelser. De kan også komme til udtryk gennem subtile kommentarer, spørgsmål eller forventninger, som føles grænseoverskridende og kan gøre det vanskeligt at høre til på egne præmisser.

FRA PASSIV TILSKUER TIL AKTIV ALLIERET

Projektet viser, at de deltagende unge mænd gerne vil støtte andre og reagere, når noget ikke er i orden. Spørgsmålet er derfor ikke kun, om de vil handle, men hvad der gør handling mulig. Samtidig er der behov for at nuancere forestillingen om, at man enten griber ind eller lader være, når de oplever grænseoverskridende adfærd. For lærlinge og elever afhænger muligheden for at handle i høj grad af deres position på arbejdspladsen, relationen til de involverede og de mulige konsekvenser af at blande sig.

Det kan være vanskeligt for lærlinge og elever at handle, selv når de oplever en situation som forkert. Det kan skyldes usikkerhed om, hvorvidt situationen er alvorlig nok, hvad man konkret skal gøre, og hvilke konsekvenser en intervention kan få. Frygten for at blive opfattet som sart, besværlig, nævenyttig eller som en, der "ødelægger stemningen", kan begrænse handlingsrummet betydeligt.

Den risiko skal tages alvorligt. For en lærling kan et dårligt ry potentielt få konsekvenser, som rækker ud over den konkrete situation. Derfor bør manglende indgriben ikke uden videre tolkes som manglende mod eller ansvarlighed.

AKTIV ALLIERET

En aktiv allieret er en person, der omsætter støtte og gode intentioner til konkrete handlinger, når andre oplever eksklusion, diskrimination eller grænseoverskridende adfærd. Aktiv allierethed er dermed ikke en identitet, men en vedvarende praksis, hvor man aktivt bidrager til mere inkluderende fællesskaber (Luthra, 2022).

Her er aktiv allierethed et centralt perspektiv. Med inspiration fra Luthra (2022) forstås aktiv allierethed ikke som et krav om, at den enkelte skal tage den store konfrontation, men som forskellige måder at støtte andre, reagere på eksklusion og bidrage til at ændre de normer, der gør grænseoverskridelser mulige.

Netop derfor blev arbejdet med mikrohandlinger centralt i projektet. De udvider repertoiret af mulige reaktioner og gør det lettere at komme på handlinger som opleves som reelt realistiske.

MIKROHANDLINGER UDVIDER HANDLINGSRUMMET

Når handlemuligheder er ulige fordelt, kan aktiv allierethed ikke alene være et individuelt ansvar. Her viser projektet et potentiale i de små handlinger: at bakke en kollega op, ændre tonen, spørge ind efter en episode, hente en mere erfaren kollega eller leder eller tydeliggøre, at en bestemt adfærd ikke behøver være en forudsætning for at høre til.

Når sådanne handlinger bliver legitime i fællesskabet, kan de bidrage til at ændre normer. Aktiv allierethed handler derfor ikke kun om at hjælpe den person, der står i en konkret situation. Det handler også om at gøre det lettere for den næste person at handle.

Hvis hårdhed, tavshed og evnen til at "tåle mosten" giver status, kan det være risikabelt at gribe ind. Men hvis kollegial opbakning, omsorg og ansvar for fællesskabet giver anerkendelse, bliver der flere legitime måder at være mand, kollega og fagperson på.

Fællesskabet er dermed både en del af problemet og en central del af løsningen. De samme mekanismer, der kan fastholde en hård omgangstone, kan potentielt også ændre den: Når det bliver legitimt at bakke en kollega op, gribe ind eller markere en grænse, ændres betingelserne for den enkelte lærling og elev. Dermed kan der samtidig skabes flere måder at opnå anerkendelse, være en god kollega og høre til i fællesskabet.

KAPITEL 4
METODE: SAMSKABELSE MED UNGE MÆND

Projektets metode har været tilrettelagt som en sammenhængende og gentaget proces, hvor eksisterende viden, de deltagende lærlinge og elevers egne erfaringer, analyse, idéudvikling og afprøvning løbende har kvalificeret hinanden. Metodisk har projektet været inspireret af *design thinking*, hvor udgangspunktet er forståelse af målgruppens erfaringer og behov, og hvor løsninger udvikles og afprøves sammen med dem, der skal kunne bruge dem.

Et helt centralt princip i *Respekt i fællesskab* har været at udvikle projektets viden og redskaber sammen med de unge mænd, projektet handler om. Unge mandlige lærlinge og elever har derfor ikke alene bidraget som informanter, men har været med til at identificere problemer og barrierer, formulere behov, udvikle mulige løsninger og afprøve de redskaber, projektet har udviklet.

Projektet har kombineret *desk study*, interviews med nøglepersoner, kortlægningslaboratorium og samskabende workshops med lærlinge og elever samt udvikling og afprøvning af konkrete redskaber. De forskellige metoder har haft forskellige funktioner, men har tilsammen gjort det muligt løbende at bevæge projektet fra eksisterende viden og forståelse af problemfeltet til de unges egne erfaringer og videre til udvikling og afprøvning af konkrete handlemuligheder.

Det metodiske udgangspunkt hænger sammen med projektets forståelse af lærlinge og elever som deltagere i faglige praksisfællesskaber. Med inspiration fra Lave og Wengers teori om situeret læring betragter vi lærlinge som nye deltagere, der gradvist skal opnå en legitim position i et eksisterende fagligt og socialt fællesskab (Lave & Wenger, 1991; Wenger, 1998). De lærer derfor ikke kun et fag, men også fællesskabets normer, omgangsformer og forestillinger om, hvad der kendetegner en kompetent og legitim deltager. Dette er også tydeligt i projektets interviews og workshops, hvor de deltagende lærlinge og elever ofte beskrev betydningen af at passe ind i fællesskabet og – modsat – frygten for at blive ekskluderet.

Det har en vigtig metodisk konsekvens: Hvis vi vil forstå, hvorfor en ung lærling eller elev handler eller undlader at handle i en bestemt situation, er det ikke tilstrækkeligt at spørge til individuelle holdninger. Vi må også undersøge den praksis, den unge indgår i. Derfor har projektet arbejdet med konkrete erfaringer, situationer og dilemmaer og med spørgsmål om blandt andet hierarki, tilhørsforhold, status og relationer til kolleger, ledere, svende og kunder.

KONKRETE SITUATIONER SOM AFSÆT FOR DIALOG

Arbejdet med konkrete situationer og dilemmaer er desuden inspireret af brugen af vignetter og cases som refleksions- og læringsmetode.

I *Sexism in Danish Higher Education and Research* anvendes vignetter baseret på virkelige erfaringer til at undersøge komplekse og følsomme situationer (Einersen et al., 2022, s. 64-66). Vignetterne fungerer som et fælles tredje, der gør det muligt at undersøge en situation, dens aktører og forskellige handlemuligheder uden nødvendigvis at tage udgangspunkt i deltagernes personlige erfaringer. Dermed kan cases skabe en vis analytisk distance til et følsomt emne og samtidig give anledning til genkendelse og koblinger til deltagernes egen praksis.

Metoden er særlig relevant i et projekt om grænseoverskridende adfærd, fordi abstrakte begreber som sexisme, chikane eller allierethed ikke nødvendigvis i sig selv indfanger de gråzoner, magtrelationer og sociale risici, der præger konkrete situationer. Cases kan understøtte dialog, refleksivitet og handling, og at deltagerne gennem arbejdet med den konkrete fortælling kan undersøge både egne reaktioner, forskellige aktørers perspektiver og mulige veje til handling.

WORKSHOPS SOM RUM FOR FÆLLES LÆRING OG UDVIKLING

Workshopperne i *Respekt i fællesskab* blev tilrettelagt som mere end en metode til dataindsamling. De fungerede som lærings- og udviklingsrum, hvor deltagernes erfaringer blev bragt i spil for både at undersøge problemerne og at udvikle mulige svar på dem.

Metodisk hentede workshopperne inspiration fra *GenderLAB*, som kombinerer normkritik med *design thinking*, og hvor deltagerne undersøger de normer, positioner og magtforhold, der former både problemer og mulige løsninger (Christensen et al., 2021).

Den normkritiske tilgang retter opmærksomheden mod det, der ellers let fremstår som naturligt eller selvfølgeligt: Hvilken omgangstone opfattes eksempelvis som normal? Hvad forventes man som mand, lærling, elev eller kollega at kunne holde til? Hvilke handlinger giver status, og hvilke risikerer at udfordre ens position i fællesskabet? Deltagerne beskrev ofte, at ønsket om at passe ind i fællesskabet påvirker deres muligheder for at sige fra eller støtte andre.

Normkritikken flytter dermed blikket fra den enkelte som problemet til de normer og sociale betingelser, der er med til at producere bestemte muligheder og begrænsninger. Det er netop en central pointe i *GenderLAB*-metoden, som søger at modvirke individualisering af ligestillingsproblemer (Christensen et al., 2021).

Kombinationen af *design thinking* og normkritik har været vigtig i projektet. Normkritikken åbner for at stille spørgsmål ved det eksisterende, mens *design thinking* skaber en struktur for at udvikle alternativer. Workshopperne skulle dermed hverken alene skabe refleksion eller producere hurtige løsninger. Ambitionen var at skabe en bevægelse fra erfaring over kritisk refleksion til konkrete handlemuligheder, som deltagerne selv oplevede som relevante og realistiske i deres arbejds- og uddannelsesliv.

LÆRING GENNEM EGNE ERFARINGER OG UBEHAG

Projektets pædagogiske tilgang kan desuden forstås i lyset af Kevin Kumashiros teori om anti-undertrykkende undervisning (Kumashiro, 2000). Kumashiro beskriver fire tilgange til dette, hvoraf to er særligt relevante for *Respekt i fællesskab*.

En central pointe hos Kumashiro er, at det ikke er tilstrækkeligt at skabe viden om diskrimination. Man må også undersøge de normer og selvfølgeligheder, der former vores forståelser og dermed også handlemuligheder. Samtidig påpeger Kumashiro, at bevidsthed ikke i sig selv fører til handling (Kumashiro, 2000, s. 38). Det svarer til en af projektets centrale indsigter: De unge mangler sjældent holdninger, men de mangler handlemuligheder.

Kumashiro fremhæver samtidig, at læring ofte opstår, når vante forståelser udfordres. En central pointe er her, at læring, der udfordrer ens verdensbillede, ofte er forbundet med ubehag og modstand, og at det er gennem arbejdet med dette ubehag, at læringen finder sted (Kumashiro, 2000, s. 44).

Dette perspektiv har betydning for, hvordan vi igennem projektet har mødt de deltagende unge. Vi har ikke med workshops og redskaberne forsøgt at overbevise med fakta eller belære med moralske budskaber. Vi har forsøgt at skabe situationer, hvor de unge kunne undersøge egne erfaringer, fællesskaber og handlemuligheder. Fra Kumashiro ved vi, at forandring sjældent sker ved blot at præsentere mennesker for nye holdninger eller ny viden. Når eksisterende normer og forståelser udfordres, kan det netop skabe modstand og ubehag. Derfor har vi i projektet arbejdet med at gøre det legitimt at være i tvivl, se tingene på nye måder og sammen med de unge undersøgt alternative måder at handle på. Når deltagerne delte historier med en blanding af humor, normalisering, ubehag og vrede, eller først undervejs opdagede, at noget havde været grænseoverskridende, kan det forstås som en del af læringen frem for som en forhindring. Modstand er dermed et pædagogisk signal, der skal tages alvorligt.

Kortlægningslaboratorie: Fra erfaring til handling

Bevægelse fra erfaring over refleksion til handling var vigtig for projektet. I workshop tog deltagerne således udgangspunkt i konkrete oplevelser fra deres arbejds- og uddannelsesliv og undersøgte, hvad der gør det lettere eller sværere at reagere på grænseoverskridende adfærd, og hvad der trapper konflikt op eller ned. Deltagerne udviklede konkrete sætninger og mikrohandlinger, som de realistisk ville kunne bruge i hverdagen med udgangspunkt i to centrale spørgsmål:

- Hvordan gør vi det socialt acceptabelt at tale om trivsel, tone og respekt?
- Hvordan gør vi det attraktivt og muligt for unge mænd at agere som aktive allierede?

På den måde blev det undersøgt, hvordan respekt, trivsel og at agere som allieret kan blive en mere legitim del af det faglige fællesskab.

CALL-IN OG CALL-OUT

Begreberne *call-in* og *call-out* viser, at der findes forskellige måder at reagere på – med forskellige mulige effekter. I projektet fik deltagerne vist, at man kan støtte andre eller sætte en grænse uden, at det bliver en direkte konfrontation (Ross, 2025).

Call out: En direkte reaktion på problematisk eller grænseoverskridende adfærd, ofte i selve situationen.

Call in: Dialog, der inviterer til refleksion og forandring, for eksempel ved at tage samtalen bagefter eller stille spørgsmål frem for at konfrontere direkte.

FRA INDIVIDUEL HANDLEKRAFT TIL KOLLEKTIVT HANDLERUM

En central indsigt fra projektets workshops er, at vejen fra holdning til handling ikke alene går gennem den enkelte. Den går gennem fællesskabet. Når deltagerne fik mulighed for at høre andres erfaringer, genkende egne dilemmaer og afprøve forskellige måder at reagere på, blev det tydeligt, at de ofte ikke manglede viljen til at handle. De manglede snarere et fælles sprog, konkrete handlemuligheder og en oplevelse af, at andre ville bakke dem op. Vi så samtidig, at det trygge rum havde betydning: Deltagerne delte åbent, genkendte hinandens erfaringer, og forslag til mikrohandlingerne opstod lettere, når deltagerne arbejdede med dem i fællesskab.

Workshopperne viste samtidig, at det gør en forskel at arbejde med konkrete situationer frem for med abstrakte budskaber om, hvad man bør gøre. Deltagerne engagerede sig stærkt i hinandens fortællinger, genkendte mønstre på tværs af deres forskellige erfaringer og begyndte undervejs selv at formulere mulige måder at reagere på. Flere efterspurgte netop konkrete sætninger til at kunne sige noget uden nødvendigvis at eskalere situationen, og arbejdet med mikrohandlinger gav deltagerne et mere konkret repertoire for handling. Som en deltager formulerede det: *“Nu ved jeg, hvad jeg kan sige næste gang.”*

På baggrund af workshops og deltagernes erfaringer peger på fire principper, som er relevante for at styrke handlemuligheder og fællesskaber:

GENKENDELSE FØR BELÆRING

Arbejdet bør tage afsæt i situationer, dilemmaer og et sprog, som de unge kan genkende fra deres egen hverdag. Workshoppen viste, at konkrete fortællinger åbner for refleksion på en anden måde end generelle formaninger.

HANDLING SKAL VÆRE KONKRET OG OVERSKUELIG

De unge har brug for et repertoire af mulige handlinger før, under og efter en situation. Det kan være at markere en grænse, aflede, bakke en kollega op, følge op bagefter eller hente hjælp. Pointen er dermed også at udvide forestillingen om, hvad det vil sige at være en aktiv allieret: Man behøver ikke konfrontere alene eller sætte sig selv i en risikofyldt position for at handle.

DEN SOCIALE RISIKO SKAL TAGES ALVORLIGT

Redskaberne må ikke bygge på en forestilling om, at den enkelte blot skal være modig nok til at sige fra. Netop lærlinge og andre med begrænset formel eller uformel magt kan have meget på spil. En brugbar intervention skal derfor gøre det muligt at undersøge forskellige handlemuligheder og deres konsekvenser uden at opstille én rigtig reaktion.

HANDLING SKAL GØRES TIL NOGET FÆLLES

En gennemgående barriere er oplevelsen af at stå alene. Omvendt viste workshoppen, at det at høre andres erfaringer og udvikle handlemuligheder sammen kan skabe både legitimitet og et fælles sprog. Redskaberne skal derfor ikke alene styrke den enkelte, men bidrage til at udvikle kollektive normer for, hvordan man kan passe på hinanden og reagere, når en grænse bliver overskredet.

Dette flytter samtidig perspektivet fra individuel handlekraft til et kollektivt handlerum. Hvis det skal blive lettere at reagere på grænseoverskridende adfærd, er det ikke tilstrækkeligt at give den enkelte lærling nogle “rigtige” sætninger, som kan indøves. Der skal også skabes en social legitimitet om at bruge dem.

Det peger frem mod projektets videre udviklingsarbejde: De redskaber, som blev udviklet i fællesskab, skal ikke kun hjælpe den enkelte, men også bidrage til fælles sprog, spejling og normer, der gør det mindre risikabelt at handle imod sexisme, seksuel chikane og grænseoverskridende adfærd. Det stemmer med de behov, der blev identificeret på baggrund af workshoppen: spejling, et fælles sprog for at sætte grænser, ord for alliance og viden om, hvor man kan få hjælp.

LITTERATUR

Berdahl, J. L., Cooper, M., Glick, P., Livingston, R. W. & Williams, J. C. (2023). Workplace masculinity contests and culture. I *Routledge Handbook on Men, Masculinities and Organizations*. Editors: J. Hearn, K. Aavik, D. L. Collinson & A. Thym (red.). Routledge.

Christensen, J. F., Mahler, R. & Teilmann-Lock, S. (2021). GenderLAB: Norm-critical design thinking for gender equality and diversity. *Organization, 28*(6), 1036–1048.

Clarke, E., Näswall, K., Masselot, A. & Malinen, S. (2025). Feeling safe to speak up: Leaders improving employee wellbeing through psychological safety. *Economic and Industrial Democracy*.

Connell, R. W. (2005). *Masculinities* (2nd ed.). University of California Press.

Connell, R. W. & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & Society, 19*(6), 829–859.

DEA. (2024). *Kvalitet på lærepladsen*.

Einersen, A. F., Krøjer, J., MacLeod, S., Muhr, S. L., Munar, A. M., Myers, E. S., Plotnikof, M. & Skewes, L. (2022). *Sexism in Danish Higher Education and Research: Understanding, Exploring, Acting*. SexismEDU.

Epinion. (2019). *Balance og ligestilling*. Fagbevægelsens Hovedorganisation. Tilgået 7.4.2026: https://fho.dk/wp-content/uploads/2019/03/fhrapp-sexchikane-2019.pdf

Forum for Mænds Sundhed, BAT-kartellet og FH-forbundene. (2024). *Bedre lærlinge- og elevtrivsel: En undersøgelse af lærlinge- og elevers trivsel på lærepladsen*.

Gulmann, M., Hersom, H. & Kamstrup, A. K. (2024). *Viden fra forskning i læring på lærepladser: En forskningsopsamling på baggrund af et systematisk internationalt litteraturstudie.* Nationalt Center for Erhvervspædagogik, Københavns Professionshøjskole. Center for viden om erhvervsuddannelser

Hopkins, P. & Giazitzoglu, A. (2025). Hegemonic masculinity: New spaces, practices, and relations. *Progress in Human Geography, 49*(1), 84–98.

Kamstrup, A. K. & Juul-Wiese, T. (2025). Workplace-Based Learning: Significant Dimensions of a Productive Training Environment in Danish VET Apprenticeships. *Trends in Vocational Education and Training Research*, 8, 149–157

Kimmel, M. S. (2000). *The Gendered Society*. Oxford University Press. DOI: 10.21240/vetcon/2025/ecer/27.

Kimmel, M. S. (2004). Masculinity as homophobia: Fear, shame, and silence in the construction of gender identity. I P. S. Rothenberg (Ed.), *Race, Class, and Gender in the United States: An Integrated Study* (pp. 81–93). Worth Publishers.

Kumashiro, K. K. (2000). Toward a Theory of Anti-Oppressive Education. *Review of Educational Research*, 70(1), 25–53

Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge University Press.

Luthra, P. (2022). *The Art of Active Allyship: 7 Behaviours to Empower You to Push the Pendulum Towards Inclusion at Work*. TalentEd Consultancy ApS.
O'Donovan, R. & McAuliffe, E. (2020). A systematic review exploring the content and outcomes of interventions to improve psychological safety, speaking up and voice behaviour. *BMC Health Services Research*, 20: 101.
Riemma, F., de Gennaro, D., Buonocore, F. & Annosi, M. C. (2026). Plural masculinities at work: Generational cohorts, organizational culture and men's work-life choices. *Career Development International, 31*(2), 135–150.
Ross, L. J. (2025). *Calling in: How to start making change with those you'd rather cancel*. Simon & Schuster.
Wenger, E. (1998). *Communities of Practice*. Cambridge University Press.
Creation in Social Learning Spaces. Cambridge University Press.

KVINFO
CHRISTIANS BRYGGE 3
1219 KØBENHAVN K
TEL +45 33 13 50 88
kvinfo@kvinfo.dk
www.kvinfo.dk