

Hållbart jämställdhetsarbete i förskolan och skolan i Norden

Med lärande exempel





Hållbart jämställdhetsarbete i förskolan och skolan i Norden

Med lärande exempel

Mia Heikkilä

Hållbart jämställdhetsarbete i förskolan och skolan i Norden
Med lärande exempel
Mia Heikkilä

ISBN 978-92-893-2593-6
<http://dx.doi.org/10.6027/TN2013-557>
TemaNord 2013:557

© Nordiska ministerrådet 2013

Layout: Hanne Lebech
Omslagsfoto: ImageSelect

Tryck: Rosendahls-Schultz Grafisk
Upplaga: 200

Printed in Denmark



Denna rapport är utgiven med finansiellt stöd från Nordiska ministerrådet. Innehållet i rapporten avspeglar inte nödvändigtvis Nordiska ministerrådets synpunkter, åsikter eller rekommendationer.

www.norden.org/sv/publikationer

Det nordiska samarbetet

Det nordiska samarbetet är ett av världens mest omfattande regionala samarbeten. Det omfattar Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige samt Färöarna, Grönland och Åland.

Det nordiska samarbetet är politiskt, ekonomiskt och kulturellt förankrat och är en viktig partner i europeiskt och internationellt samarbete. Den nordiska gemenskapen arbetar för ett starkt Norden i ett starkt Europa.

Det nordiska samarbetet ska stärka nordiska och regionala intressen och värderingar i en global omvärld. Gemensamma värderingar länderna emellan bidrar till att stärka Nordens ställning som en av världens mest innovativa och konkurrenskraftiga regioner.

Nordiska ministerrådet

Ved Stranden 18
DK-1061 København K
Telefon (+45) 3396 0200

www.norden.org

Innehåll

Sammanfattning.....	7
1. Inledning.....	9
1.1 Begrepp i rapporten.....	11
1.2 Arbetsmetod gällande framtagande av den här rapporten.....	11
2. Materialet.....	13
3. Jämställdhetsarbete i förskola och skola i Norden.....	17
3.1 Skolans aktörer.....	19
3.2 Hur ser ramarna och förutsättningarna ut i de nordiska länderna och självstyrande områdena?.....	22
3.3 Att arbeta framgångsrikt.....	26
4. Vad har vi sett? Vilka framgångsfaktorer finns?.....	29
4.1 Tre olika steg för hållbart utvecklingsarbete.....	30
4.2 De tre stegen.....	33
4.3 Sammanfattning.....	40
5. Lärande exempel.....	41
5.1 Jämställdhetscertifiering av förskolor och skolor i Falun.....	41
5.2 Kommunstyrelsen är huvudsaklig uppdragsgivare i Malmö.....	53
5.3 Fler män till förskolan i Norge – jämställdhetsarbete med kvantitetsmått.....	63
5.4 ”Vi tränar barnen på att använda ord som uttrycker saker och berättar vad de känner” – Island.....	76
5.5 Jämställdbarnomsorg.ax – Åland.....	85
5.6 Sammanfattning.....	94
6. Fler lärande exempel.....	97
6.1 Att byta identitet i fantasin.....	97
6.2 Esbo i Finland på väg mot jämställdhetsintegrering.....	100
6.3 Arbetet med barn på Grönland.....	105
6.4 Undervisningsmaterialet i fokus på Färöarna.....	112
6.5 Kompensatorisk pedagogik i praktiken.....	115
6.6 Sammanfattning.....	120
7. Det pågående motståndet mot jämställdhetsarbete i förskolan och skolan.....	121
7.1 Att starta ett jämställdhetsarbete – exempel på hur motstånd tar sig uttryck.....	122
8. Avslutning.....	127
9. Referenser.....	131
Summary.....	135
Bilaga.....	137

Sammanfattning

Syftet med den här studien är att förmedla kunskap om hur lärare, förskollärare och skolpersonal arbetar med jämställdhet i ett antal förskolor och skolor i de nordiska länderna och självstyrande områdena. Syftet är också att sprida lärande exempel som inspiration till vidare jämställdhetsarbete i förskolan och skolan. Målet är att de som läser texten ska inspireras till att påbörja, blåsa nytt liv i eller fortsätta det lokala arbetet på den egna skolan eller den egna enheten.

Vår förklaringsmodell för att förstå jämställdhet och brist på densamma utgår från ett möte mellan pedagogisk, genusteoretisk/feministisk och organisationsteoretisk forskning.

Studiens övergripande frågor har varit:

- Finns det något som skulle kunna kallas en nordisk modell när det handlar om att arbeta med jämställdhet i förskolan och skolan i de nordiska länderna och självstyrande områdena?
- Hur gestaltar sig en sådan modell i ett konkret arbete tillsammans med barn och elever?

Materialet består huvudsakligen av 59 intervjuer och elva skolenhetsbesök i samtliga nordiska länder och självstyrande områden under tiden september 2013 – februari 2013.

Resultatet av den här studien visar inledningsvis att arbetet i de nordiska länderna ser väldigt olika ut, och det kan inte sägas finnas en enhetlig nordisk modell för hur arbetet i förskolan och skolan bäst lyfts fram.

Studiens resultat visar att det är mycket tydligt att formuleringar om jämställdhet både i nationella och lokala styrdokument för skolan spelar roll för vilken typ av främjande arbete som existerar lokalt. De sätt som de nordiska länderna har skrivit fram jämställdhetsfrågan i förskolan och skolan skiljer sig åt. De länder som saknar reglering gällande jämställdhet i skolans styrdokument tenderar också att inte ha ett aktivt pågående arbete.

Studiens resultat är också att de framgångsfaktorer för jämställdhetsarbete i förskolan och skolan som analyserats fram ur det tillgängliga materialet kan kategoriseras i tre olika steg. Varje steg innehåller nödvändiga delar av ett jämställdhetsarbete i en förskola eller skola. Stegen ses som organisatoriska rum där utvecklingsarbete sker. Stegen benämns privat steg, internt steg och externt steg. De här stegen bygger därigenom på empirisk kunskap och kan sägas vara en sammanfattning av resultatet, men också ett verktyg för arbete framåt.

1. Inledning

Syftet med den här texten är att förmedla kunskap om hur lärare, förskollärare och skolpersonal arbetar med jämställdhet i ett antal förskolor och skolor i de nordiska länderna och självstyrande områdena. Syftet är också att sprida lärande exempel som inspiration till vidare jämställdhetsarbete i förskolan och skolan. Målet är att så många som möjligt som läser texten ska inspireras till att påbörja, blåsa nytt liv i eller fortsätta det lokala arbetet på den egna skolan eller den egna enheten.

Frågor rörande jämställdhet i skolan har dokumenterats och beforskats under lång tid i de nordiska länderna. Nordiska ministerrådet har till exempel tagit fram två kunskapsöversikter som lyfter fram forskningen om skola och genus i de nordiska länderna.¹ Här lyfts bland annat den forskning fram som genomförts och bedrivits i de nordiska länderna under de berörda tiderna och resultaten visar att genusmedvetenhet fortfarande är ett område som uppmärksammats relativt lite inom utbildningsinstitutioner.

Den här studien lyfter fram lärande exempel på arbetet med jämställdhet i utbildningssammanhang och som skulle kunna representera de respektive ländernas sätt att lyfta fram frågan. Det finns sällan är *ett* sätt att arbeta i ett land utan i de flesta fall förekommer en rad olika sätt att förhålla sig till jämställdhetsarbete. I den här rapporten lyfts istället bredden och olikheten med att arbeta med jämställdhet i förskolor och skolor fram gällande metoder och arbetssätt. I texten presenteras som ett resultat av studien en sammanfattande modell för hur det är möjligt att förstå jämställdhetsarbetet i de nordiska länderna och de självstyrande områdena. Modellen är också sådan, att den kan användas av skolor, enheter och kommuner för att granska, analysera och försöka förstå var man befinner sig i sitt arbete med jämställdhet. Modellen kan därigenom också stödja ett framåtsyftande arbete och fungera som ett stöd och en hjälp i arbetet med jämställdhet i förskolan och skolan. Modellen

¹ *Køn, ligestilling og skole 1990–2004* <http://www.nikk.no/filestore/Publikasjoner/skolerapport.pdf>, 11.3.2013 och *Nordisk forskning om genus och jämställdhet i skola och utbildning:2005–2009*. http://www.nikk.no/filestore/Publikasjoner/forskningsversikt_skola2005-2009.pdf, 11.3.2013.

består av olika steg som ett jämställdhetsarbete kan befinna sig i och förflytta sig emellan.

De platser som vi besökt, de arbeten som vi tagit del av och som vi lyfter fram i den här rapporten tror vi är bland de bästa som det i dag går att hitta i de nordiska länderna och självstyrande områdena. Vi har lagt ner ett stort arbete på att hitta lärande exempel från hela regionen, men vi är naturligtvis medvetna om att vi kanske inte lyckats hitta alla. Den här textens innehåll ska inte betraktas som de enda sätten som är gångbara och möjliga att använda vid arbetet med jämställdhet. De lärande exempel som finns här kan ses som nulägesbilder av pågående arbete för jämställdhet i förskolan och skolan i de nordiska länderna och självstyrande områdena. Med den kunskap och erfarenhet som finns i dag av praktiskt jämställdhetsarbete i förskolor och skolor, och med den förståelse som finns om organisationer och sammanhang är det möjligt att hävda att dessa är lärande och goda exempel på jämställdhetsarbete.

Nulägesbilderna av det arbete som pågår har naturligtvis en historia och en bakgrund, och de har vuxit fram ur ett socialt och historiskt sammanhang. De är inte solitära, utan bilderna och berättelserna säger något om hur synen på jämställdhet processats och förändrats olika i de nordiska länderna. Det är också därför som de exempel som lyfts fram ser olika ut i de nordiska länderna och självstyrande områdena.

Studiens övergripande frågor har varit:

- Finns det något som skulle kunna kallas en nordisk modell när det handlar om att arbeta med jämställdhet i förskolan och skolan i de nordiska länderna och självstyrande områdena?
- Hur gestaltar sig en sådan modell i ett konkret arbete tillsammans med barn och elever?

Vår förklaringsmodell för att förstå jämställdhet och brist på densamma utgår från ett möte mellan pedagogisk, genusteoretisk/feministisk och organisationsteoretisk forskning. De verklighetsbilder som vi har mött och tagit del av speglar vi i den forskning som finns inom dessa områden.

Den här rapporten är inte i första hand en forskningsstudie, även om materialinsamlingen och analysen av materialet gör anspråk på att vara forskningsgrundad. Med forskningsgrundad menas att materialinsamlingen gjorts i syfte att vara transparent och möjlig att följa med hög grad av systematik samt att studien ska vara möjlig att återupprepa. Materialet är också bearbetat genom transkriptioner av intervjuer och tolkning av dessa med hjälp av den forskning som finns tillgänglig och som bekräftar eller utmanar de berättelser som forskning tidigare har presenterat.

1.1 Begrepp i rapporten

I rapporten kommer olika begrepp att användas. Dessa behöver preciseras för att undvika missförstånd. En del nationella termer kommer dock att finnas kvar i de intervjuutdrag som finns. Den svenska skolterminologin kommer att vara den huvudsakligt använda.

Jämställdhetsarbete är i den här texten hur en organisation använder de resultat som genusforskning lyfter fram och genom ett utvecklings- och/eller förändringsarbete i organisationen försöka förändra bristen på jämställdhet som forskningen lyft fram.

Förskola benämns i studien som den plats som många barn befinner sig på vid ungefär 1–6 års ålder. I några länder börjar man förskolan lite senare, samtidigt som det exempelvis på Grönland är möjligt att börja förskolan redan vid fyra månaders ålder. I några länder är inte heller förskolan, eller dess motsvarighet, en del av utbildningsväsendet. Det får konsekvenser för hur enhetligt och kompatibelt arbetet i förskolan och skolan kan vara.

Skola är den plats barn befinner sig på från cirka 6–7 års ålder till cirka 15–16 års ålder då eleverna avslutar grundskolan. I den här studien har vi alltså inte aktivt inkluderat gymnasieskolan eller andra stadiets utbildning, utan fokuserat på den grundläggande utbildningen. I skolan inkluderas den verksamhet som riktar sig till barn som är sex år.

Norden består av de nordiska länderna Finland, Sverige, Norge, Danmark och Island samt *de självstyrande områdena* Åland, Färöarna och Grönland.

För att göra texten tillgänglig och verklighetsnära innehåller rapporten ett antal citat och intervjuutdrag. Dessa översätts till svenska om de är skrivna på finska, isländska, färöiska eller grönländska. Från den isländska läroplanen finns ett utdrag ur den officiella översättningen till engelska och denna behålls på engelska.

1.2 Arbetsmetod gällande framtagande av den här rapporten

Den kunskap som presenteras här om hur arbetet med jämställdhet bedrivs i förskolor och skolor i de nordiska länderna och de självstyrande områdena är också på sätt och vis en presentation av de resor som vi har gjort i de nordiska länderna och de självstyrande områdena för att kunna sammanställa den här rapporten. Lisa Andersson Tengnér, Ulrika Eklund och jag (rapportens "vi") har kontaktat en mängd olika myndigheter, organ, forskare och experter för att hitta goda lärande exempel. Vi

har rest runt i skolor, förskolor och förvaltningar på olika platser i de nordiska länderna och självstyrande områdena på jakt efter jämställdhetsarbete. Samtliga länder och självstyrande områden har besökts och exempel från alla länder och självstyrande områden finns inkluderade. Rapporten är inte bara en beskrivning av det vi har sett, utan framför allt en beskrivning av de mönster som vi har sett i det arbete som pågår.

2. Materialet

Materialinsamlingen har haft anspråk på att ha ett vetenskapligt förhållningssätt i det sätt som vi närmat oss de platser som vi har besökt och dem som vi har intervjuat. Innehållet i rapporten är så nära en verklighetstrogen bild som det är möjligt av arbetet som pågår. Bilden ska inte ha förvanskats genom materialinsamlarnas värderingar och alltför vida tolkningar under materialinsamlingens gång. Samtliga intervjuer har genomförts på samma sätt, med samma frågor. Alla intervjuer har transkriberats och gått igenom noggrant. Utgångspunkten för innehållet är intervjuutdragen. Frågorna som vi har ställt finns som bilaga i rapporten.

Norden är i just den här texten i fokus för jämställdhetsarbetet som har studerats. De nordiska länderna har i många sammanhang lyfts fram som världsledande på jämställdhetsarbete, och i studien som ligger till grund för den här texten lyfter vi fram om det också gäller jämställdhetsarbetet i den nordiska förskolan och skolan. Är vi så att säga världs bäst även när det gäller jämställdhetsarbete i förskolan och skolan? Finns det något som går att kalla nordiskt jämställdhetsarbete i förskola och skola?

Analyserna är gjorda utifrån de frågor som står i förgrunden till studien. Hur kan man hitta framgångsfaktorer i det material vi har tillgång till? Vilka är berättelserna som framkommer och hur kan de förstås i relation till en nordisk berättelse? Analyserna är gjorda genom att intervjuerna har lästs igenom flera gånger. Vid dessa genomläsningar har det blivit tydligt att de exempel som framträder kan förstås på olika sätt utifrån vad tidigare forskning om feminism och organisationsutveckling berättar.

Det huvudsakliga materialet som används i studien består av inspelade och transkriberade² intervjuer. Dokumenterade observationer har också legat till grund för att förstärka utsagor i intervjuerna. Observationerna är dokumenterade i form av fotografier. Till intervjuerna och fotografierna kommer nationella och lokala styrdokument, rapporter och annat material knutna till intervjuarnas utsagor och materialinsamlarnas reflektioner i form av loggböcker.

² ordagrant utskrivna.

Samtliga nordiska länder och självstyrande områden har besökts under perioden september 2012 till februari 2013. Vi har besökt följande platser:

- Falun och Malmö, Sverige.
- Odense och Köpenhamn, Danmark.
- Nuuk, Grönland.
- Torshávn, Färöarna.
- Kristiansand, Norge.
- Esbo, Finland.
- Mariehamn, Åland.
- Reykjavik och Akureyri, Island.

Sammanlagt har 59 intervjuer genomförts och intervjuerna är från en halv timme till en och en halv timme långa. Samtliga är inspelade på band och transkriberade. Av dessa är 33 intervjuer gjorda med lärare, förskollärare, rektorer eller förskolechefer – alltså personer med direktkontakt på en skolenhet. 21 intervjuer är gjorda med tjänstemän vid skolförvaltningar eller motsvarande och 5 intervjuer med en konsult, en kurator, bibliotekarie, politiker och förälder med god kunskap och insyn i det jämställdhetsarbete som pågår. Av de som vi intervjuat var 9 män och 50 kvinnor.

Trots gemensamma intervjufrågor är intervjuerna av något olika karaktär och har använts i olika grad i analysen. En del av intervjuerna är av mer informativ karaktär och en del ger en bakgrund till att förstå varför arbetet ser ut som det gör. De intervjuer som utgör det huvudsakliga materialet är de som har gjorts med lärare och förskollärare samt rektorer och förskolechefer eftersom dessa har direktkontakt med det praktiska arbete som pågår eller har pågått, och som kunnat beskriva processen med ett sådant arbete.

Studien bygger också på elva skolenhetsbesök. Vi har besökt sju förskolor och fyra grundskolor. Vi har fotograferat personer och platser som vi besökt i syfte att kunna återge besök i rapporten – inte för att samla forskningsmaterial för att analysera bilderna i relation till dess innehåll. Ett stort antal lokala styrdokument och andra stödjande dokument finns också som en del av studiens material. De lokala styrdokumenten har utökats vid behov under arbetets gång. Dels för att förtydliga, dels för att möjliggöra fördjupning. Här har de som vi intervjuat varit behjälpliga med vidare information.

Studiens materialmängd är omfattande. Materialet har därför delats in så att syftet med studien har varit vägledande i fråga om vilket material som varit relevant för närmare analys. Allt material har gått igenom noga. Det har dock inte varit möjligt att inom ramen för arbetet att återge allt material i den här rapporten. Fokus i analysen och i redovisningen har varit att lyfta fram framgångsfaktorer och lärande exempel samt försök till att ge en översiktlig bild av hur jämställdhetsarbetet i förskolan och skolan i de nordiska länderna och självstyrande områdena mår idag.

3. Jämställdhetsarbete i förskola och skola i Norden

I de nordiska länderna produceras och publiceras en hel del uppföljningar och rapporter om arbetet med jämställdhet. De är en viktig källa för att få information om hur arbetet bedrivs i de olika länderna och hur synen på jämställdhet förändras över tid. De ger också information om pågående aktiviteter.

I Finland har övergripande sammanställningar av jämställdhet inom en rad olika samhällsområden genomförts, där skolan och utbildningen utgjort ett område.³ I Finland publicerades 2012 bland annat en sammanställning av goda exempel på jämställdhetsarbete där skolprojekt var en del.⁴ En omfattande läromedelsgranskning med jämställdhetsfokus har också nyligen genomförts.⁵ I Sverige har slutbetänkandet *Flickor, pojkar, individer*⁶ från Delegationen för jämställdhet i skolan varit av betydelse för att stimulera till vidare arbete liksom slutbetänkandet från Delegationen för jämställdhet i förskolan.⁷ Dessa betänkanden har på olika sätt gett upphov till att jämställdhetsarbetet i förskolan och skolan fått ny fart i Sverige. På Åland har liknande redogörelser gjorts som i Finland och Sverige och däri har man lyft fram olika åtgärdsförslag för en utvecklingsprocess.⁸ I Norge har bland annat flera olika rapporter

³ Kuusi, Heli, Jakku-Sihvonen, Ritva, Koramo, Marika. *Koulutus ja sukupuolten tasa-arvo*. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, 2009 http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1082856&name=DLFE-10902.pdf, 11.3.2013.

⁴ *Sukupuolten tasa-arvon hyvät käytännöt. Tasa-arvohankkeiden hyviä käytäntöjä seitsemästä teemasta. Työ- ja elinkeinoministeriö*, 2012. http://www.tem.fi/files/33925/VALTAVA_sukupuolten_tasa-arvon_hyvät_kaytannot_www.pdf, 11.3.2013

⁵ Tainio, Liisa ja Teräs, Tiina, *Sukupuoljäsennys perusopetuksen oppikirjoissa*. Opetushallitus 2010:8 http://www.oph.fi/download/126079_Sukupuoljäsennys_perusopetuksen_oppikirjoissa.pdf, 12.3.2013.

⁶ SOU 2010:99 *Flickor, pojkar, individer – om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan*. Delegationen för jämställdhet i skolan, Utbildningsdepartementet, 2011. <http://www.regeringen.se/content/1/c6/15/84/27/7f4c3197.pdf>, 11.3.2013.

⁷ SOU 2006:75 *Jämställdhet i förskolan – om betydelsen av genus och jämställdhet i förskolans pedagogiska arbete*. Delegationen för jämställdhet i förskolan, Utbildningsdepartementet, 2006. <http://www.regeringen.se/content/1/c6/06/72/88/1a5ba502.pdf>, 12.3.2013.

⁸ Kommittén för jämställdhet i skolan, *Jämt i skolan*. Ålands landskapsregering, 2007.

som berör jämställdhetsarbetet i de norska förskolorna tagits fram⁹ och i Danmark har exempelvis frågan om utbildningsval lyfts.¹⁰

Innehållet i samtliga dessa rapporter och studier bekräftar på olika sätt och från olika vinklar bilden och berättelsen om att det i dag inte råder jämställdhet i förskolor och skolor runt om i De nordiska länderna och de självstyrande områdena. De visar på att flickor och pojkar fortfarande värderas utifrån föreställningar om hur de ska vara på grund av deras könstillhörighet, vilket gör att lärare och pedagoger riskerar att inte se individerna bakom kön. Istället utgör kön ett raster för hur en individ betraktas. Detta begränsar barns och elevers möjlighet till att lära och utvecklas eftersom risken finns att de vuxna i skolan diskursivt och subtilt riktar in barn och elever på intressen och kunskapsspår utifrån stereotypa förväntningar utifrån deras kön.

Det finns både skillnader och likheter mellan de styrdokument som styr och stödjer förskolor och skolors arbete med jämställdhet. Det har visat sig i den här studien att det blir skillnader i praktiken. Samtliga intervjuade personer som arbetade i ett nordiskt land där det fanns formuleringar i förskolans eller skolans styrdokument som berörde jämställdhet refererade till dessa under intervjuens gång. Om regleringen av skolans jämställdhetsarbete fanns i exempelvis jämställdhetslag eller motsvarande, verkade inte genomslaget vara det samma som när regleringen fanns i läroplanen eller motsvarande.

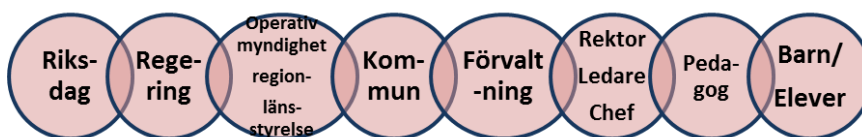
Studiens resultat visar att det är tydligt att formuleringar om jämställdhet både i nationella och lokala styrdokument spelar roll för vilken typ av praxis som existerar lokalt. Styrdokumentens roll är att styra skolan och förskolan på ett visst sätt och i en viss verklighet. De sätt som de nordiska länderna har skrivit fram jämställdhetsfrågan i förskolan och skolan skiljer sig åt. Exempelvis skiljer de sig åt när det gäller kraven på planmässigt arbete och när det gäller graden av jämställdhetsintegrering.

⁹ *Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør, og hva vi tror. Status for likestillingsarbeidet i norske barnehager 2010.* Likestillingssenteret, Kunnskapsdepartementet, 2010. http://www.regjeringen.no/upload/KD/Vedlegg/Barnehager/Rapporter%20og%20planer/Nye_barnehager_i_gamle_spor_2010.pdf, 12.3.2013.

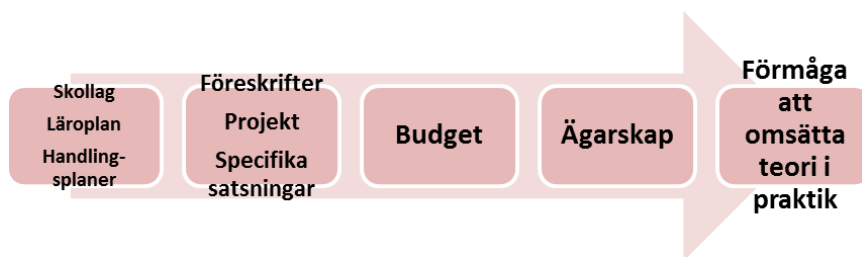
¹⁰ *Unge, køn og uddannelse*, Center for Ungdomsforskning, Aarhus universitet, 2010. http://www.cfu.dk/media/222677/ungdomsforskning_2%20og%204%202010_version_1.pdf, 12.3.2013.

3.1 Skolans aktörer

Förskolans och skolans aktörer är delar i en kedja av aktörer som på olika sätt verkar i och för skolan. Skolan är en kommunal angelägenhet i samtliga nordiska länder. Mellan dessa aktörer sker ett samspel på olika sätt som påverkar den enes möjlighet att förstå eller angripa ett område. Dessa olika aktörers handlingsutrymme och fokus skiljer sig också åt. En sådan kedja kan illustreras enligt följande.¹¹



Till den här aktörskedjan kan läggas ett flertal faktiska ramar i form av olika typer av styrningsmekanismer som finns och verkar. Då kan bilden i stället se ut så här:



Aktörerna och ramarna för arbetet samsas, relateras och interagerar på en mängd olika sätt och formar olika slags arenor för skolan. Arenorna är fyllda av tolkningar av vilket aktörskap som ska utövas lokalt och hur normerna och styrdokumenterna ska tas om hand och tolkas i relation till varandra. Dessa aktörer och ramar formar även jämställdhetsarbetets förutsättningar och villkor. Skolan som samhällsinstitution ansvarar för att uppnå jämställdhet på samma sätt som den ansvarar för andra läroplansövergripande kunskapsområden. I takt med att ramarna omformas

¹¹ Callerstig, Ann-Charlotte, Lindholm, Kristina, Sjöberg, Karin och Svensson, Lennart, *Slutrapport program för hållbar jämställdhet*. Sveriges kommuner och landsting, 2010. http://www.skl.se/BinaryLoader.axd?OwnerID=064422e2-85f0-456a-88a7-fdf46e8e2eae&OwnerType=0&PropertyName=EmbeddedImg_390952ca-5c8a-4644-a476-a6bd896cbe7a&FileName=APeL+2011+Slutrapport+HÅJ_FINAL.pdf&Attachment=False, 13.3.2013.

och kunskapsområdet utvecklas och breddas behöver också arbetet med ett kunskapsområde som jämställdhet också utvecklas.

För jämställdhetsarbetets del i förskolan och skolan är tanken om jämställdhetsintegrering det som kan betraktas som nytt. Att jämställdhetsintegrera innebär i korthet att använda jämställdhetsarbetet som medel för att uppnå verksamhetens mål. För skolans del kan det till exempel handla om att genom aktivt arbete med jämställdhet implementera skolans uppdrag avseende att lära elever demokratiska värderingar och processer.

Den minsta gemensamma nämnaren som går att hitta för de nordiska skolsystemen och som har bäring på jämställdhetsarbete är att förskolan och skolan ska vara likvärdig och alla ska ha rätt till samma utbildning. Skolsystemet är till för alla på lika villkor och alla ska ha möjlighet att lära sig genom att ta del av undervisning. Undervisningen ska inte vara differentierad, utan gemensam och integrera samtliga elever.

Det här får också bäring när det gäller jämställdhet. Den minsta gemensamma nämnaren om likvärdighet betyder att alla flickor och alla pojkar ska få lika chans till lärande. Det vi vet från forskningen i dag är att förskolan och skolan fortfarande har en skillnadsgörande praktik, där flickor och pojkar på olika sätt lär sig att de är olika och tillhör olika kategorier och att de därmed ska göra olika saker, tycka olika och kanske också till och med tänka på olika sätt.¹² Det finns naturligtvis undantag, men den generella bilden av förskolan och skolan i dag är denna.

Det som i det här sammanhanget är intressant att också att lyfta fram är hur begreppet jämställdhet gestaltas olika i de språk som används i de nordiska länderna. På finska är en direktöversättning av naisten ja mies-ten välinen tasa-arvo som innebär jämställdhet, jämlikhet mellan kvinnor och män. På finska finns inget motsvarande ord för genus och därför

¹² Se exempelvis; Hellman, Anette. *Kan Batman vara rosa?: förhandlingar om pojkighet och normalitet på en förskola*. Diss. Göteborg: Göteborgs universitet, 2010 Tillgänglig på Internet: <http://hdl.handle.net/2077/22776>, Wernersson, Inga (red.) (2009). *Genus i förskola och skola: förändringar i policy, perspektiv och praktik*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis. Tillgänglig på Internet: <http://hdl.handle.net/2077/20411>, Eidevald, Christian (2009). *Det finns inga tjejbestämmare: att förstå kön som position i förskolans vardagsrutiner och lek*. Diss. Tillgänglig på Internet: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:hj:diva-7732>, Nyström, Anne-Sofie (2012). *Att synas och lära utan att synas lära: en studie om underprestation och privilegierade unga mäns identitetsförhandlingar i gymnasieskolan*. Diss. Uppsala : Uppsala universitet, 2012 Tillgänglig på Internet: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-164049>, Bjerrum Nielsen, Harriet (2009). *Skoletid: jenter og gutter fra 1. til 10. klasse*. Oslo: Universitetsforl., Ojala, Hanna, Palmu, Tarja ja Saarinen, Jaana. *Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa*. Tampere, Vastapaino, 2009, Bäck, Viveca, Gullberg, Tom, Linnanmäki, Karin, Lithén, Michaela, Loo, Ann-Sofi och Porko-Hudd, Mia (red.) *Genus i skola och utbildning*. Publ. 23/2011. Vasa, Åbo Akademi, 2011.

används ordet kön. På norska tillämpas på motsvarande sett likestilling som ligger nära danskans ligestilling, som innebär både jämställdhet och jämlikhet. Vill man i danskan och norskan precisera att den likestilling/ligestilling man talar om berör båda könen lägger man till "mellom gutter og jenter/drenger og piger" på motsvarande sätt som i finskan. Det innebär att det enbart i svenskan finns ett specifikt ord för jämlikhet mellan könen, det vill säga jämställdhet. Att det är så gör också något med vårt sätt att förstå både problem som är jämställdhetsrelaterade och lösningar på de problem som man uppfattar finns. Det språk vi använder speglar också gränser, ramar och möjligheter för vårt tänkande. Orden är förankrade i vår historia, och i vårt kollektiva medvetande.

Samtliga nordiska länder har antagit jämställdhetsintegrering som övergripande strategi för det jämställdhetsarbete som utgår från statliga initiativ. Många kommuner har undertecknat CEMR-dokumentet som förstärker det lokala jämställdhetsåtagandet. Dessa dokument förpliktigar även förskolor och skolor till ett arbete som bygger på att jämställdhetsfrågan lyfts in i ordinarie styr- och verksamhetssystem samt att verksamhetens kärna ska utgå från ett jämställdhetsperspektiv i alla dess delar.

I ett flertal rapporter har jämställdhet och jämställdhetsrelaterade aspekter lyfts fram i nordiska utbildningssammanhang. I forsknings-sammanhang kommer kontinuerligt nya resultat och studier som visar på problematik eller sätt att hantera jämställdhetsfrågan i förskolan och/eller skolan. I en rapport framtagen av Delegationen för jämställdhet i skolan (Sverige) lyftes bland annat fram hur forskningen hanterat frågan om genus och jämställdhet i skolan.¹³ Vid en genomgång av all forskning på området i Sverige mellan 1969 och 2000 visade det sig att frågan om jämställdhet i skolan är en "en grupp i taget"-fråga. Det innebär att forskningsintresse förflyttas från en grupp och ett intresseområde i taget. Som exempel kan nämnas pojkar i skolan, som nu är aktuellt som forskningsområde, flickor och stress, kvinnliga lärare, flickors könsbundna val etcetera. Det visade sig också att forskningen oftare fokuserade på flickor och ett underliggande krav på att flickor behövde förändras och anpassas. Forskningen om pojkar, som nu växer, är istället oftare fokuserad på att hitta lösningar i omgivningen för att förklara exempelvis pojkars sämre prestationer i skolan.

¹³ SOU 2010:35. *Kunskap som befrielse?: en metaanalys av svensk forskning om jämställdhet och skola 1969–2009*. Delegationen för jämställdhet i skolan, Utbildningsdepartementet, 2010.
http://jamda.ub.gu.se/bitstream/1/469/1/SOU%202010_35.pdf, 13.3.2013.

Men forskningens innehållsliga bredd visar också på jämställdhetsfrågans komplexitet i just förskolan och skolan.

Forskningen lever i ett ständigt samspel med den politiska arenan genom att forskning oftast görs genom studier av en lokal verklighet som existerar på en förskola eller skola. Det lokala arbetet med jämställdhet i förskolan eller skolan och den lokala verkligheten i skolan är styrt politiskt genom projektmedel eller motsvarande som på olika sätt ska utveckla verksamheten.

Att placera in jämställdhetsarbetets förutsättningar i skolans organisation är central. Jämställdhetsarbete är ett förändrings- och/eller utvecklingsarbete för en organisation oavsett organisationens storlek. Det är viktigt att problematisera skolans organisation och se de ramar, villkor och förutsättningar som finns för den som likställda för de ramar, villkor och förutsättningar som finns för att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete.

3.2 Hur ser ramarna och förutsättningarna ut i de nordiska länderna och självstyrande områdena?

I de nordiska länderna går i dag många miljoner barn i den grundläggande obligatoriska skolan. En betydande del av tre- till femåringarna går i någon form av institutionaliserad barnomsorg. Dessa miljoner barn har rimligtvis unika uppfattningar och upplevelser av skolan. I den skola de går borde de få möjligheten att lära sig ungefär lika mycket. Åtminstone enligt den bärande princip som skolan i de nordiska länderna och de självstyrande områdena har om att förskolan och skolan ska vara likvärdig och ge alla rätt till samma utbildning. Oavsett om barnen är flickor eller pojkar, eller tillhör andra ordnande kategorier.

Eftersom det visade sig i materialet att läroplanens formuleringar kring jämställdhet har stor betydelse för vilket arbete som görs presenteras här utdrag från de nationella läroplaner som innehåller jämställdhetsmål. Dessa utdrag syftar inte till att ge en genomgripande analys av läroplanerna i de nordiska länderna och de självstyrande områdena. Utdragen finns för att exemplifiera hur det just nu ser ut och visa på att det finns ett samband mellan formuleringarnas styrka och möjligheten att hitta goda exempel.

Läroplanerna presenteras från öst till väst.

I den finländska läroplanen finns följande formulering:

”Opetuksessa otetaan huomioon erilaiset oppijat ja edistetään sukupuolten välistä tasa-arvoa antamalla tytöille ja pojille valmiudet toimia yhtäläisin oikeuksin ja velvollisuuksin yhteiskunnassa sekä työ- ja perhe-elämässä.”¹⁴

På svenska lyder samma textutdrag: ”I undervisningen tas hänsyn till elever i behov av särskilt stöd, och jämställdheten mellan könen främjas genom att flickor och pojkar ges färdigheter att med lika rättigheter och skyldigheter verka i samhället samt i arbets- och familjelivet.”¹⁵

För närvarande (mars 2013) förbereds i Finland en förändring av jämställdhetslagstiftningen som även skulle ålägga alla grundskolor att ha jämställdhetsplaner för sitt arbete med jämställdhet. I dag finns ett sådant åläggande bara på gymnasier och andra stadiets utbildning i Finland.

I den åländska läroplanen regleras jämställdhetsarbetet också genom läroplanen.

I Landskapet Ålands läroplan för grundskolan är det bestämt

- att jämställdhetsarbete skall vara en naturlig del av det dagliga arbetet i skolan
- att oberoende av kön eller sociala och ekonomiska förhållanden skall alla barn ha lika tillgång till grundskoleundervisning och därefter ha möjlighet till fortsatta studier
- att skolarbetet skall vara stimulerande både för de elever som är speciellt begåvade och för dem som har inlärningshinder
- att skolan skall verka för att flickor och pojkar får ett lika stort inflytande över och utrymme i undervisningen
- att skolan medvetet måste sträva till att varje elev når en optimal personlig utveckling och att eleverna upplever att deras kunskaper och färdigheter växer. Därför måste undervisningen bli mera individuell och valfriheten utökas.

Jämställdhet är en värdegrundsfråga och ingår alltså i skolans uppdrag. Skolorna på Åland har i uppgift att i sin dagliga verksamhet sträva mot att stärka och utveckla arbetet med jämställdhet och genus i skolan.¹⁶

I Sverige finns idag formuleringar i förskolans, grundskolans och gymnasieskolans läroplaner. Det finns flera olika formuleringar och det

¹⁴ Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2004, s. 12 i principerna för utbildningens ordnande
http://www.oph.fi/download/139848_pops_web.pdf

¹⁵ Grunderna för läroplanen för den grundläggande utbildningen 2004, s. 12,
<http://www02.oph.fi/svenska/ops/grundskola/LPgrundl.pdf>

¹⁶ Bilaga 7 U30-7.2.2008, Ålands landskapsregering, Skolbyrån.

finns en identisk formulering som återkommer i både förskolans och grundskolans läroplaner.

”Vuxnas sätt att bemöta flickor och pojkar liksom de krav och förväntningar som ställs på dem bidrar till att forma flickors och pojkars uppfattning om vad som är kvinnligt och manligt. Förskolan ska motverka traditionella könsmonster och könsroller. Flickor och pojkar ska i förskolan ha samma möjligheter att pröva och utveckla förmågor och intressen utan begränsningar utifrån stereotypa könsroller.”¹⁷

I Norges läroplaner säger man på följande sätt. Inledningsvis från rammeplane för barnehage:

”Likestilling mellom kjønnene skal gjenspeiles i barnehagens pedagogikk. Barnehagen skal oppdra barn til å møte og skape et likestilt samfunn. Barnehagen skal bygge sin virksomhet på prinsippet om likestilling mellom kjønn. Gutter og jenter skal ha like muligheter til å bli sett og hørt og oppmuntres til å delta i felleskap i alle aktiviteter i barnehagen. Personalet må reflektere over sine egne holdninger til og samfunnets forventninger til gutter og jenter.”¹⁸

I norska läroplanen för grundskolan formuleras bland annat följande:

”Hvis lik rett til utdanning skal være reell, er det ikke tilstrekkelig at alle får likeverdig utdanning uavhengig av kjønn, funksjonsevne, geografisk tilknytning, religiøs tilhørighet, sosial klasse eller etnisk bakgrunn – retten må også være uavhengig av den skoleklasse den enkelte elev havner i.”¹⁹

I ett eget avsnitt som berör jämlikhet (equality) sägs i den isländska, nyligen reviderade, läroplanen så här angående jämställdhet:

”The act on Equal Status and Equal rights of women and Men, no. 10/2008, has clear provisions that at all school levels pupils should be educated in equal rights where an effort should be made to prepare both genders for equal participation in society, both in family life and on the labour market. Emphasis should be on boys and girls having as extensive and as equal opportunities as possible. Nowhere in school activities, content, or in working methods should there be any obstacles for either gender. It is important that

¹⁷ Förskolans läroplan, Lpfö 98/rev10, s.5 http://www.skolverket.se/om-skolverket/publicerat/visa-enskild-publikation?_xurl_=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwpubext%2Ftrycksak%2FRecord%3Fk%3D2442, 11.3.2013.

¹⁸ Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, s.12

http://www.udir.no/Upload/barnehage/Rammeplan/rammeplan_bokmal_2011nett.pdf?epslanguage=no

¹⁹ Den generelle delen av læreplanen, s.13 http://www.udir.no/Upload/larerplaner/generell_del/generell_del_lareplanen_bm.pdf?epslanguage=no

all school activities, both in classes as in all communication, should be guided by these provisions of the Equality act. At the same time, it is important to point out that some people have to live with various kinds of discrimination when more than one of these factors come together, for example, gender and disability, sexual orientation and nationality, age and residence. For this purpose it is reasonable for schools to make use of the knowledge that has been acquired in new studies, such as gender studies, queer theory, multicultural studies and disability studies.”²⁰

I Danmark finns ingen formulering i läroplanen som specifikt ringar in jämställdhetsarbetet. Danmarks läroplan har skrivningar om demokrati och jämlikhet, men inte om jämställdhet eller kön.

I den färöiska läroplanen nämns inte kön och jämställdhet. I den grönländska läroplanen sägs heller inget om kön och jämställdhet.

Danmark, Färöarna och Grönland har regleringar som berör jämställdhet i de lagar som reglerar jämställdhetsmålen i samhället. I dessa finns formuleringar som säger att samhället ska vara lika tillgängligt för både kvinnor och män, vilket ska tillses av alla myndigheter och samhällsinstitutioner, och en av dessa samhällsinstitutioner är skolan.

Samtliga länder och Åland har därutöver särskilda handlingsplaner eller strategidokument som preciserar målen för jämställdhetsarbetet under en viss tidsperiod, som vanligtvis är tre år. Dessa handlingsplaner är generella för hela samhället. I dessa handlingsplaner utgör utbildningsområdet en del. Planerna innehåller olika typer av satsningar på exempelvis utbildning, kartläggningsuppdrag, behov av problematisering av könsbundna val och informationsspridning. För närvarande avsätter länderna olika stora resurser för arbetet i förskola och skola. I några länder saknas, trots målformuleringar, särskilt avsatta resurser, medan i andra länder avsätts tiotals miljoner svenska kronor årligen för att uppnå jämställdhet i förskolan och skolan.

Jämställdhetsarbetet som pågår i De nordiska länderna kan sägas ha en karaktär av att vara personalfokuserade eller elevfokuserade. Det kan man kalla att arbeta med det kvalitativa arbetet eller det kvantitativa arbetet. I Finland och Sverige är ett mål att åtgärda könsskillnaderna i skolprestationer genom jämställdhetsintegrering, medan det i Norge finns mål för att åtgärda personalgruppens sammansättning och den majoritet som kvinnorna utgör. På Åland bedrivs arbete med

²⁰ The Icelandic national curriculum guide for compulsory schools, General section, s. 20
<http://eng.menntamalaraduneyti.is/publications/curriculum/13.3.2013>.

jämställdhetsintegrering. I Danmark finns mål gällande ”pojkkproblematiken” som man kallar det, medan Island arbetar med att implementera läroplanen med nya tydliga skrivningar om jämställdhetsmål för skolan. På Färöarna och Grönland finns inget särskilt jämställdhetsarbete i skolan, även om man på Färöarna har granskat läromedel utifrån ett jämställdhetsperspektiv. I ett utvecklingsarbete mot en mer jämställd förskola och skola behöver fokus ligga på både de så kallade kvalitativa och de kvantitativa värdena när det gäller jämställdhet. Jämställdhetsarbetet i förskolan och skolan är en form av organisationsutveckling som inriktar sig på att utveckla och förändra hur organisationer hanterar ett dilemma, vilket gör att insatserna och arbetsmomenten behöver inriktas på flera nivåer, aspekter och dimensioner av förskolan eller skolan eller som organisation.²¹

3.3 Att arbeta framgångsrikt

I flera olika studier har olika faktorer lyfts fram som avgörande för ett framgångsrikt arbete. Framgången har mätts på olika sätt, men både personalupplevelser av arbetsplatsens klimat och ett företags resultat har varit mått som använts. Någon motsvarighet för att mäta framgång i arbetet med jämställdhet inom utbildning har inte kunnat hittats vilket gör att den här studien lånar begrepp och resultat från andra hur man mätt resultat inom andra organisationer för att utveckla motsvarande inom utbildningsområdet. Anna Wahl, Charlotte Holgersson, Pia Höök och Sophie Linghag²² skriver i sin reviderade bok kring kön och organisation att följande faktorer är gemensamma för organisationer som upplever ett framgångsrikt arbete med jämställdhet.²³

- Ett tydligt engagemang och stöd från högsta ledningen.
- Att arbetet mäts, målsätts och följs upp.
- Att det finns incitament som belönar rätt beteende och rätt handlingsmönster bland personal.

²¹ Se exempelvis Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia och Linghag, Sophie. *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Lund, 2011.

²² Wahl, Anna *et al.* *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*, Lund, 2011, s. 204.

²³ se även Catalyst, *Transforming the World of Work, Annual report 2011*, http://www.catalyst.org/uploads/Catalyst_Annual_Report_2011.pdf, 12.3.2013.

- Att jämställdhet tas i beaktande i samband med rekrytering och befordran.
- Att det finns fungerade jämställdhetsnätverk för de som är ansvariga.
- Att det finns ett organiserat jämställdhetsarbete som får resurser att tillgå.

Dessa faktorer har fungerat som spegling i den här studien. De aspekter som intervjupersonerna har lyft fram i intervjuerna och som de har upplevt som bidragande till att deras framgång har kunnat relateras till dessa faktorer. Modellen som har utvecklats i den här studien innehåller dessa faktorer, men har också utökats och reviderats. Bland annat har synen på kunskap lyfts fram som avgörande för huruvida ett jämställdhetsarbete blir framgångsrikt i skolan. Eftersom skolan arbetar med kunskap både som medel och mål, och huruvida man ser jämställdhet som ett kunskapsområde sammanbundet med genus eller inte är av vikt för huruvida jämställdhetsarbetet kan upplevas som lyckat och framgångsrikt.

4. Vad har vi sett? Vilka framgångsfaktorer finns?

Inledningsvis fanns i arbetet en ambition om att hitta förskole- eller skolenheter som minst fem år hade arbetat systematiskt med jämställdhet utan projektmedel, och som kunde visa på "den nordiska modellen". Det fanns en tanke om att projektmedel inte främjar det systematiska långsiktiga jämställdhetsarbetet, utan i stället försvårar möjligheten med att göra arbetet hållbart eftersom projektmedel är tidsbegränsade och oftast inte är en del av det ordinarie arbete som görs i en skolorganisation. Begreppet hållbart innehåller aspekter av systematik och långsiktighet – något som gynnar uppnåendet av jämställdhetsmål.²⁴ Det har dock endast funnits få exempel på jämställdhetsarbete i förskolan eller skolan som inte primärt finansieras med projektmedel. Projektmedel per se behöver heller inte vara något som hindrar hållbarhet – studien visar att det i stället beror på hur projektmedlen tas om hand.

Som redan nämnts hade vi en tanke om att det kunde gå att finna en så kallad nordisk modell för hur de nordiska länderna styr och stödjer jämställdhetsarbetet i förskolan och skolan. Även här tvingades vi att tänka om. Någon sådan gemensam metod eller förhållningssätt finns inte. Arbetet i de nordiska länderna ser väldigt olika ut. Verklighetsbeskrivningarna kring huruvida bristen på jämställdhet i förskolan och skolan finns eller inte är den grundläggande och den skiljer sig åt mellan de skolenheter vi besökt. Det finns olika sätt att problematisera frågan. I en del länder ses bristen på jämställdhet huvudsakligen som ett strukturproblem, i andra länder som framför allt ett individproblem och i en del länder någonstans mitt emellan. Det förhållningssättet får också konsekvenser för hur man tänker sig att lösa problemet med bristande jämställdhet i förskolan och skolan och varför man vill åstadkomma en förändring. De verklighetsbeskrivningar som vi har mött varierar väldigt mycket, vilket också har inneburit att lösningarna på de jämställdhetsdilemmen som jämställdhetsarbetet är avsedda att åtgärda sett och ser

²⁴ Wahl, *et. al* 2011.

olika ut. Jämställdhetsarbetet får också olika resurstilldelning och olika stor plats i utvecklingsarbetet på olika ställen. Frågor som väcks är bland annat – Vart vill jämställdhetsarbetet i skolan i De nordiska länderna?

Berättelserna om bristen på jämställdhet och förändringsvilja har vi mött. Vi har också mött berättelser om att jämställdhet inte längre är ett problem. Vi kommer i den här texten inte att fördjupa oss i huruvida dessa berättelser är sanna eller inte, utan konstaterar att de finns.

4.1 Tre olika steg för hållbart utvecklingsarbete

Jämställdhetsarbete i förskolan och skolan ses i den här studien som ett utvecklingsarbete och analyseras som ett sådant. Utvecklingsarbete är en ständigt pågående process där ett socialt sammanhang där barn, elever och pedagogisk personal är centrala och förändringsbara aktörer och handlingsagenter. Det är alltså inte något som man kan bli klar med, utan något som är en ständig process. I ett jämställdhetsarbete som utvecklingsarbete finns mer eller mindre ett tydligt och medvetet identifierat problem som man vill, eller ser sig tvungen till att åtgärda. Framgångsfaktorerna som skrivs fram här ses just som faktorer som kan bidra till framgång med ett jämställdhetsarbete i förskolan och skolan i De nordiska länderna. Framgångsfaktorerna som analyserats fram kan kategoriseras som i tre olika steg, där varje steg innehåller olika delar av ett jämställdhetsarbete i en förskola eller skola.

Faktorerna som skrivits fram i den här rapporten kommer från de berättelser om utvecklingsarbete för ökad jämställdhet som vi tagit del av under vår resa genom de nordiska länderna och självstyrande områdena. De här stegen bygger därigenom på empirisk kunskap och kan sägas vara en sammanfattning av resultatet, men också ett verktyg för arbete framåt. Stegen hör samman med hur väl intervjupersonerna upplever att de metoder eller aktiviteter som de arbetat utifrån tagits emot och vilka slags gensvar och effekter metoderna eller aktiviteterna har fått. Ytterligare en aspekt som tagits hänsyn till i analysen är hur sannolikt det är att dessa metoder och aktiviteter lever vidare under lång tid och hur sannolikt det är att de sprids till andra.

4.1.1 *Utgångspunkter och exempel*

Problem som ska åtgärdas och som identifierats i en skolorganisation kan ses som olika slags symptom, som till exempel att pojkars skolresultat väsentligt skiljer sig från flickors. Då är skolresultatet ett symptom på

något som kan vara svårt att identifiera och bakomliggande eftersom problemet oftast är mångdimensionellt. Symptomen är ofta av den karaktären att de innehåller en stark skillnadsgörande aspekt, där flickor är si eller pojkar är så. De förefaller enkla att åtgärda och verkar handla om *en* aspekt av något. Skillnadsgörandet innehåller olikagörande, och därmed också en olikavärdering. Olikagörandet leder till att man i organisationen omedvetet förstärker föreställningar som gör att kategorin flickor ses som enhetlig och som olik kategorin pojkar, som också betraktas som en enhet. Om problemet som ska åtgärdas är till exempel skillnader i skolresultat, har man för det första att hantera föreställningar om att flickor och pojkar är olika och för det andra att de på basis av detta får lära sig olika mycket. Det som också verkar vara en falsk logik och som visar sig empiriskt är att om problemet som ska åtgärdas är en aspekt av något så verkar det också finnas en tro på att åtgärden är en aspekt. Det vill säga att det finns ett förhållande om ett till ett mellan problem och åtgärd, något som inte alls stämmer överens med en skolverklighet. Problemet med skillnader i skolprestation är något som består av många faktorer, varav genusproblematik är en.

Hur kön spelar roll i skolan är nära sammanlänkat med andra kvalitetsaspekter för skolan. Skolans uppdrag är att ge alla elever en likvärdig utbildning vilket innebär att flickor och pojkar ska betraktas som likvärdiga lärande individer och inkluderas på samma villkor i undervisningen. Förskolans uppdrag är förutom den likvärdiga utbildningen också att ge barnen omsorg och trygghet, vilket också ska ske på lika villkor.

I Nordiska ministerrådets rapport *Kön, ligestilling og skole 1990–2004*²⁵ refereras till en studie som beskriver det nödvändiga sättet i att hantera lärarskap – att både se de individuella skillnader som finns mellan barnen/eleverna, parallellt med att som lärare hålla de generella bilderna om hur olika föreställningar om flickor och pojkar gör att vi riskerar att styra barn i stereotypa riktningar. Förskolans och skolans ansvar är att se individernas behov vilket ställer krav på att det pedagogiska förhållningssättet i förskolan och skolan befinner sig på både struktur- och individnivå samtidigt. Det innebär att barn och elever ska kunna bli sedda som de unika barn och elever de är samtidigt som de strukturer som barnen befinner sig i ska vara en del av att möjliggöra för pedagogerna att se de unika barnen.

²⁵ *Kön, ligestilling og skole 1990–2004* <http://www.nikk.no/filestore/Publikasjoner/skolerapport.pdf>, 11.3.2013.

4.1.2 Vad har vi sett?

Att säga något entydigt om vilka framgångsfaktorer som finns i jämställdhetsarbetet i De nordiska länderna är svårt. Dels för att ett arbete som försöker stärka skolans kvalitet överlag innehåller aspekter som stärker jämställdhetsarbetet, men också för att resultat i studien visar att det knappt finns några exempel på skolor eller kommuner som arbetat så länge att man skulle kunna mejsla fram säkra framgångsfaktorer som ger vissa effekter.

Det som också gör det svårt att ta fram säkra framgångsfaktorer i jämställdhetsarbetet är att jämställdhetsstärkande arbete antas leda till generella kvalitetshöjningar och kvalitetsarbete i skolan får ofta positiva konsekvenser på jämställdhetsarbetet, vilket antas gynna både flickor och pojkar. Jämställdhet i förskolan och skolan är därför ett område som är svårt att utvärdera effekterna av. Däremot kan mål i arbetet utvärderas, följas upp och analyseras.

Utifrån materialet i den här studien går det att konstatera att det inte finns *någon enhetlig metod* eller *enhetligt förhållningssätt, metod eller aktivitet* för hur arbetet med jämställdhetsrelaterade frågor i förskolan och skolan bedrivs i De nordiska länderna och självstyrande områdena. Målen med arbetet skiljer sig åt liksom styrdokumentens krav och målsättningar. Att det inte finns någon enhetlig metod behöver dock inte vara ett problem eftersom det lokala arbetet och de lokala behoven ska vara styrande för det arbete och de arbetssätt som man väljer. Styrdokumenten skiljer sig åt och alla länder har inte mål i läroplanen som ringar in jämställdhetsmålen. Vad som förvånar är att inte alla länder har krav på aktivt arbete i förskolan och skolan för att förändra könsstereotypa mönster i samhället. Det visar sig dock i studien att det finns ett samband mellan formuleringar om jämställdhet i läroplanen och ett aktivt synligt arbete med vissa gemensamma förutsättningar.

Det som dock är gemensamt för de nordiska ländernas skollagstiftning och styrdokument är likvärdighetsprincipen som bärande princip. Detta blir den minsta gemensamma nämnaren för de nordiska ländernas jämställdhetsarbete i förskolan och skolan. Alla barn och elever har rätt till en likvärdig utbildning. Det innebär inte att alla ska undervisas på identiskt vis, men alla barn och elever har rätt att få samma möjligheter till utbildning och undervisning. Det innebär att flickor och pojkar ska ha rätt att få möjlighet att lära sig lika mycket och på lika villkor. Det kan tolkas som att lärare inte bör göra skillnad på elever utifrån någon kategori de tillhör utan erbjuda alla barn likvärdig utbildning. Ett av sätten för att nå en likvärdig utbildning är att aktivt inkludera alla i undervisningen och det aktiva skolarbetet. Det innebär att undervisningen behö-

ver vara upplagd så att både flickor och pojkar känner och upplever att de är inkluderade, vilket i sin tur innebär att föreställningar om att flickor och pojkar är olika och har olika preferenser behöver komma upp i ljuset för att reflekteras kring.

4.2 De tre stegen

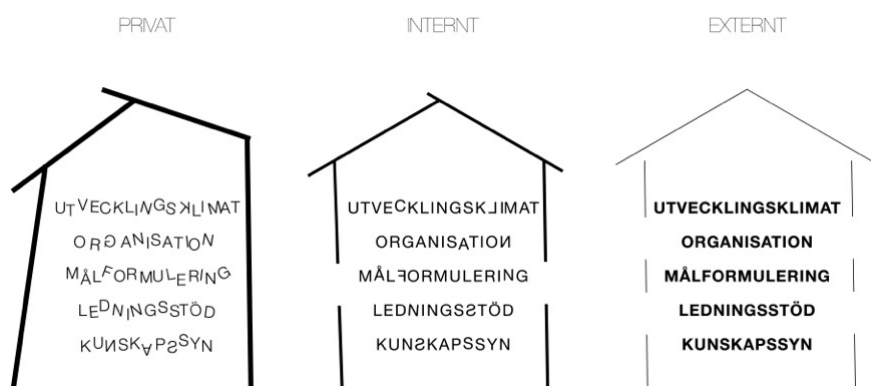
Från materialet har det genom analysen mejslats fram tre olika steg där en skola, kommun eller region kan befinna sig när det gäller att förändra för att uppnå jämställdhet i sin organisation. De här stegen kan beskrivas som sätt att förstå vad i processen som leder till jämställdhet, och var i processen som organisationen befinner sig. Vad är det som karaktäriserar en organisation som precis har börjat sitt arbete? Vad är det som karaktäriserar en kommun som arbetat länge med den här frågan?

Materialet i studien har gett upphov till en analys som kan illustreras genom den här uppdelningen. Det görs utifrån att de organisationer, skolor eller kommuner som beskriver sitt arbete också beskriver hur de upplever arbetet. Inledningsvis beskriver en skolorganisation sitt arbete, och kan visa upp det, och de aktiviteter, metoder eller arbetssätt de valt. Utifrån materialet visar en sådan berättelse att det finns en självvärdering av dessa aktiviteter, metoder eller arbetssätt. Relationen mellan hur "görandet" beskrivs och hur upplevelsen av "görandet" gestaltar sig tolkas här som att ett arbete är framgångsrikt. Framgångsfaktorerna har tolkats och bildar ett mönster som i den här studien presenteras som möjliga sätt att se på framgångsfaktorer för jämställdhetsarbete i förskola och skola i de nordiska länderna och självstyrande områdena.

Intervjupersonernas positiva upplevelser av arbetet med jämställdhet har tolkats som att organisationen har nått framgång i relationen med en annan part i arbetet. Det finns också exempel i materialet där personalen själv har upplevt framgång och att det som görs är bra, men där den positiva upplevelsen har stannat inom organisationen och inte kommunicerats vidare till en annan part. I den här studien tolkas det som att framgång innebär att en extern kommunikation behöver finnas med för att framgången ska vara tillförlitlig.

Illustrationen nedan visar framgångsfaktorerna och de tre stegen som dessa framgångsfaktorer kan placeras i. Stegen benämns *det privata steget*, *det interna steget* och *det externa steget*. Stegen ses som organisatoriska rum där arbetet befinner sig och bedrivs.

Bild 1. Modell för framgångsfaktorer för hållbart jämställdhetsarbete i utbildning



Modellens bildspråk avser att visa att det privata steget är ramarna och förutsättningarna visar på instabilitet, slutenhet och innehållet i jämställdhetsarbetet inte har någon tydlighet. Det interna steget har något mer tydliga ramar, och med några titthål för insyn och samverkan. Innehållet i arbetet är dock fortfarande något vingligt och ibland kanske lite bak-och-fram. Det externa steget däremot präglas av att ramarna är tydliga och bygget står rakt, det finns fönster och dörrar för insyn och nya intryck och innehållet är välstrukturerat och organiserat. Arbetets riktning är också tydligt framåt, och uppåt.

Stegens innehållsliga delar sammanfattas av dessa områden:

1. Kunskapssyn – Förhållningssätt till och medvetenhet om kunskap (både läroplan och genus, och val av arbetsätt).
2. Ledningsstöd – chefer och ledare står tydligt bakom insatserna och tror på deras effekt.
3. Målformulering (inklusive uppföljning av mål).
4. Organisation, inklusive tillgängliga resurser och att frågan är förankrad hos personalen.
5. Utvecklingsklimat (grad av samtal och samarbete).

Nummerordningen finns för att det ur materialet är möjligt att tolka att det finns en prioriteringsordning om hur man ska nå framgång och hållbarhet i det utvecklande arbetet som man vill göra.

Det som är mest centralt för att starta och upprätthålla en hållbar process för jämställdhet i förskolan och skolan är förhållningssättet till kunskap och vilken kunskapssyn som präglar skolenheten/organisationen. Beroende på om man betraktar skolsammanhanget som att det behövs specifik kunskap för att utveckla och förändra kommer också de övriga byggstenarna att präglas av kunskapsförankrad medvetenhet. Det innebär

att insatser som präglas av till exempel kunskapshöjning inte kommer att ses som problematiska.

Det är möjligt att sammanfatta kunskapssynen för de olika stegen på följande sätt:

- Fri kunskapsassociation
("jag läste i tidningen att...") kunskapsupptäckande.
- Kunskapsinhämtande/Kunskapsprövande
("här kan vi hitta kunskap om genus – det behöver vi").
- Kunskapsutvecklande och aktivt kunskapssökande
("om vi systematiskt dokumenterar det vi gör och analyserar det kan vi bidra med kunskapsutveckling inom genusområdet").

Det privata steget kan sägas befinna sig i ett kunskapsupptäckande eller även i ett fritt kunskapsassocierande. Inom det interna steget arbetar man mer kunskapsprövande och kunskapsinhämtande och arbetet i det externa steget är kunskapsutvecklande och kunskapsmottagande. Skillnaden mellan att inhämta och motta kunskap betraktas i det här sammanhanget som följande: Att inhämta kunskap handlar om att läsa för att förstå medan att motta kunskap innebär att man läser för att bygga på redan befintlig kunskap.

Ledningsstödet innebär att chefer och ledare tydligt står bakom arbetet och har förståelse för de delar arbetet innehåller. Ledningsstödet bygger på kunskapssynen och innebär att även cheferna och ledarna behöver inse att arbetet med jämställdhet bygger på kunskap om genus och jämställdhet. Stödet behöver också pågå över tid, och följa processen och också upprepas.

Efter att dessa två aspekter av arbetet är på plats behövs lokalt utformade målformuleringar, där styrdokumentens innehåll konkretiseras för lärare och skolpersonal. Detta för att dessa ska kunna ta ägarskap över arbetet och driva arbetet i sina verksamheter. Målformuleringarna fyller också ett annat syfte. De ger all personal något gemensamt att sträva efter och uppnå. Här finns också aspekter av ledningsstöd där målformuleringarna behöver sättas in i ett sammanhang som får bäring på verksamhetens generella mål.

För att arbetet sedan ska gå vidare behövs en organisation för arbetet. Vem gör vad? När, eller hur ofta? Vilka har mandat? Hur mycket resurser finns – ekonomiska medel eller personal? är frågor som väcks när det handlar om att skapa en organisation för arbetet. En organisation kan vara stor eller liten, det bestämmer ambitionen på arbetet.

Utvecklingsklimatet är en annan variant av kunskapssyn. Utvecklingsklimatet avser det klimat som råder på förskolan eller skolan gällande utvecklingsarbeten, men här särskilt utvecklingsarbete som berör genus och jämställdhet. Finns det en öppenhet kring frågan? Kan man tala om feminism, mansforskning, genus, jämställdhet och orättvisor på ett konstruktivt sätt både med lärare och med elever? Ifall det inte finns det, kan det vara ett skäl till att arbetet kommer att misslyckas eftersom mottagligheten är liten bland de som är mottagare av och deltagare i insatsen.

Andra aspekter som blivit synliga

Även graden av motstånd mot arbetet varierar mellan dessa steg. Ju mer externt, tydligt och synligt arbetet är för andra utanför skolenheten desto större sannolikhet är det att öppet och dolt motstånd förekommer. Det är då arbetet kan leda till en bestående utveckling, vilket kan upplevas som hotfullt och skrämmande. Det har också samband med hur inkluderad eller inkluderade enskilda och grupper upplever att de är i relation till det arbete som görs. Detta kan i sin tur relateras till att dessa enskilda och grupper upplever att de borde vara mer inkluderade än vad de upplever att de faktiskt är.²⁶

Elev- och barninflytande ökar från det privata steget till det externa steget i takt med att arbetet blir mer och mer tillgängligt för andra än initiativtagarna till förändring och utveckling. Tidigare studier har visat att barn- och elevinflytande i stort sätt saknas när jämställdhetsinsatser planeras och genomförs.²⁷ Detta blir ett dilemma för hållbarhet, eftersom barn och elever är mottagare för många jämställdhetsinsatser. Om de inte är med i utformandet av insatserna är risken stor att dessa insatser inte "träffar rätt" eller inte når barn och elever på ett sätt som skulle vara relevant.

Jämställdhet betraktas också på olika sätt. Genus och jämställdhet kan beskrivas som mer och mer komplext och komplicerat ju mer man närmar sig det externa steget. Inom det privata steget kan risken finnas att jämställdhet reduceras till att handla om en aspekt av skolsammanhanget, till exempel färgen rosa, leksaker, ishockey vs balett, eller liknande. Samsyn saknas för hur genus är ordnande för skolans vardag och hur jämställdhetsarbetet handlar om att åtgärda en sådan ordning.

²⁶ Se även Wahl, Anna, Eduards, Maud, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia, Linghag, Sophie och Rönnblom, Malin. *Motstånd & Fantasi. Historien om F. Lund*, 2008.

²⁷ SOU 2010:66 *Barns perspektiv på jämställdhet i skolan*. Delegationen för jämställdhet i skolan, Utbildningsdepartementet, 2010. <http://www.regeringen.se/content/1/c6/15/30/94/c54679be.pdf>, 13.3.2013.

4.2.1 Det privata steget

Det privata steget – utgör det första steget i modellen. Namnet det ”privata” steget kommer av att arbete som befinner sig här karaktäriseras av att ses som en privat angelägenhet – både gällande att frågan handlar om enskilda individer och att den ska genomdrivas av eldsjälur. Innehållet i steget kan sammanfattas punkterna nedan.

- Ingen organisation.
- Inget uttalat ledningsstöd.
- Inga särskilda resurser.
- Inga uttalade mål att sträva efter i jämställdhetsarbetet.
- Svag kunskap om läroplanen, eller om styrningen av jämställdhet i förskolan/skolan.
- Svag förankring i den egna organisationen/enheten.
- Inget samarbete med andra – knappt inom enheten/ sporadiska samtal.
- Stor tendens till enkla förklaringar.
- Ingen uppföljning.
- Kort insats mätt i tid/så länge någon orkar.

Det privata steget innebär att arbetet för jämställdhet initierats och drivs av enskilda lärare eller medarbetare vid en skolorganisation som har fått upp ögonen för frågan och gör det av lust. Det finns ingen förankring i skolorganisationen. Arbetet drivs i stället snarast av eget, privat, lustbetonat intresse för frågan om pojkar och flickor i skolan och inte sällan på fritiden. Detta kan även gälla för de andra stegen att arbetet initierats av enskilda, men att de inlemmas i den ordinarie verksamheten eller fått en egen tydlig organisation. Ibland benämns arbetet som görs inte jämställdhet, eller benämns inte alls eftersom man på det privata steget inte har särskilda diskussioner eller tankar om utvecklingsarbetet. I stället ses det som ett arbete drivet av några eldsjälur, och som inte berör alla.

Det finns inga resurser avsatta, ingen särskild organisation eller några mål formulerade som ska uppnås. Läroplanens mål eller skollagen förankras inte i arbetet. Kunskapsförankringen är svag och kan i vissa fall liknas vid kunskapsassociation till sporadiskt lästa tidningsartiklar, inslag på TV-nyheterna eller liknande. Det finns få, om inga alls, gemensamma referenspunkter som personalen kan fästa sina tankar vid gällande jämställdhetsområdet. Ledningen för skolorganisationen kanske inte ens känner till att några insatser pågår på enheten och ger kanske av den anledningen inget särskilt stöd till arbetet. I det privata steget är arbetet privat, och därmed finns varken samarbete eller gemensamma

samtal om frågan. De gemensamma samtal som förekommer är sporadiska och bygger inte på systematik. Arbetet bedrivs också alltid av en förskole- eller skolenhet – inte av en kommun eller region, eftersom det kräver någon form av samarbete och samtal.

Det som görs dokumenteras heller inte, utan stannar i enskilda lärares/pedagogers anteckningsblock.

4.2.2 Det interna steget

Det interna steget – är i materialet den vanligast förekommande. Det är också den nivån där ledningen på en skola kan förledas att tro att arbetet är väldigt hållbart, eftersom det är synligt för andra. Följande punkter kan känneteckna en skolenhet/skolorganisation i det här steget.

- Begynnande organisation.
- Svagt ledningsstöd (någon har eventuellt något uppdrag).
- Sporadiska resurser som bestäms från insats till insats.
- Begränsade interna mål.
- Inga övergripande effektmål.
- Vag kunskap om läroplanen.
- Inget tydligt ägarskap av frågan.
- Inget samarbete med annan enhet, sporadiska samtal vid möten.
- "Trial-and-error"-metod/Gör lite vad man känner verkar bra.
- Sällan, om ingen, uppföljning.
- Tidsbegränsad insats.

Där kan det finnas ett uppdrag som någon eller några i en grupp fått av ledningen. Det finns dock sällan några tydliga mål formulerade och arbetet bedrivs inte som en process eller som en del av ett kvalitetsarbete för förskolan eller skolan. Läroplanen eller liknande dokument är kända, men de används inte systematiskt. Aktiviteter som genomförs görs i form av kunskapshöjande eller inspirerande föreläsningar, filmvisning, eller diskussion vid arbetslagsmöte, men leder sällan till något kontinuerligt samtal eller förändringsarbete. Allt arbete är frivilligt, vilket leder till att det inte finns någon gemensam syn för arbetslag och kollegor att bygga kunskap och erfarenheter på.

Spridda insatser genomförs på basis av att den som är intresserad deltar. Om något konkret görs för att skapa förändring i organisationen görs detta mer på "trial and error"-bas, än på att man tagit del av tidigare erfarenheter i andra organisationer eller forskningslitteratur. Kunskapsförankringen kan benämnas något som kunskapsprövande reflektion, där

det finns olika kunskapsnivå inom arbetslaget eller inom kollegiet. Samtal förs internt med jämna mellanrum, men det finns inget regelbundet samarbete med någon annan förskole- eller skolenhet. Inom det interna steget är det nästan nödvändigt att inledningsvis bygga upp sitt jämställdhetsarbete, om inte styrningen sker från exempelvis förvaltningsnivå. Det interna steget har ingen samlad dokumentation, men den finns någonstans, dock lite oklart var. Resurser finns inte heller tillgängliga. Möjligen kan insatser finansieras genom projektmedel som dock sällan leder till något när medlen tagit slut. Arbetet inom det interna steget kan vara på förskole- eller skolenhetsnivå eller på kommunal nivå.

4.2.3 Det externa steget

Det sista steget kallas här *det externa steget*. Det här steget präglas av ett arbete med hög grad av systematik, insyn och kommunikation. Dessa punkter kan karaktärisera steget.

- Utarbetad organisation/sätt att organisera arbetet.
- Uttalat och återkommande ledningsstöd.
- Externa resurser tillgängliga.
- Mål från intern och extern aktör.
- Uttalat önskat effektmål.
- God kunskap om läroplanens mål.
- Tydligt ägarskap av frågan.
- Samarbete både internt och externt, öppenhet.
- Bygger insatser/erfarenheter på erfarenhet och forskning.
- Komplexa sambandsförklaringar.
- Tydlig kommunikation internt och externt, kontinuerlig uppföljning.
- Tidsmässigt kontinuerligt pågående process/insats.

Som namnet antyder präglas arbetet av att vara externt förankrat. Externt stöd och resurser finns och också externt formulerade mål och förväntningar på skolorganisationen arbete med jämställdhet. Effektmål finns också. Organisationen kring arbetet är stabilt och det finns förväntningar på att alla deltar om än i olika grad. Arbetet präglas av ett regelbundet och ofta förekommande samarbete. Genom igångsatta processer är arbetet på väg mot att integreras i den reguljära skolverksamheten. Insatser som görs bygger i det externa steget på utvärderade erfarenheter eller på forskning på området. Kunskapsförankringen är stark. Insatserna som genomförs är förankrade i en process och insatserna är sällan, om aldrig, ad hoc-betonade. Området jämställdhet ses som ett kunskapsområde och

organisationen bidrar till kunskapsutvecklingen genom egen följeforskning, forskningscirkel eller aktionsforskning. För att stödja den kunskapsutvecklande aspekten görs en kontinuerlig och samlad dokumentation av arbetet. Arbetet inom det externa steget sker alltid i ett större sammanhang – i en kommun eller region.

Projektmedel kan ha varit starten för arbetet men projektorganisationen har inarbetats i den ordinarie verksamheten så att arbetet kan fortsätta när projektmedlen tagit slut.

4.3 Sammanfattning

Det här avsnittet har innehållit en presentation av en modell som kan hjälpa till att förstå det egna arbetet som görs på en skolenhet/skolorganisation. Modellen bygger både på tidigare forskning men allra främst på den empiri som samlats in för den här studien. Modellen erbjuder ett systematiskt sätt att se på hur hållbarhet kan uppnås i en skolenhet eller en skolorganisation. För att sätta igång eller blåsa liv i ett arbete kan modellen fungera som ett analysredskap där man kan gå igenom varje steg och varje del och tänka kring var man står och var behovet av förstärkning är störst för att kunna förflytta sig till följande steg.

De tre stegen som modellen är uppdelad på är också en presentation av hur spritt och olikt arbetet med jämställdhet ser ut i dag i de nordiska länderna och självstyrande områdena. På ett plan är det också logiskt att det är spritt, eftersom regleringen av jämställdhet i förskolan och skolan ser väldigt olika ut.

5. Lärande exempel

De lärande exempel som kommer att lyftas fram i detta kapitel är exempel som har analyserats inom det steg som här kallas det externa steget. Dessa lyfts fram för att de visar på arbets- och förhållningssätt som leder till att en förskola eller skola arbetar systematiskt och hållbart med jämställdhet.

Inget av de exempel som presenteras innehåller alla punkter som beskrivningarna av stegen presenterar, men de innehåller tillräckligt många aspekter för att ändå lyftas fram som verkligt bra lärande exempel. Det är viktigt att komma ihåg att beskrivningarna av de olika stegen inte ska betraktas som absoluta kategorier, slutna och fixerade.

5.1 Jämställdhetscertifiering av förskolor och skolor i Falun

Falun är en kommun belägen i Mellansverige. På kommunnivå har man sedan 1994 arbetat med utvecklingsarbete med jämställdhetsfokus i förskolan och skolan. Sedan 2006 har man arbetat med att utbilda lärare inom konceptet "På lika villkor" och de personer som vi intervjuade och som har gått den tre terminer långa utbildningen "På lika villkor", talade om en process – ett "före" och ett "efter". "Så kunde vi uttrycka oss förr, men skulle inte göra idag", var det många som sa. Skolchefen talar om ett mer medvetet förhållningssätt och genuspedagogen om jämställdhetsmärkta skolors likabehandlingsplaner utan anmärkningar från Skolinspektionen, som utgör den nationella tillsynsmyndigheten för skolor i Sverige. De elever som möter det här "mer medvetna förhållningssättet" har en rektor eller annan chef inom enheten som från början drivit igenom att samtliga på skolan ska gå den processinriktade jämställdhetsutbildningen med reflektioner kring kön. De chefer och pedagoger som själva har gått utbildningen ser utbildningen som den tydliga framgångsfaktorn eftersom de menar att den skapar ökad kvalitet i skolans arbete kring kön och genus. Skolchefen betonar att ledningen måste stötta ett utvecklingsarbete som jämställdhetsarbete är, annars blir det inte hållbart. Skolchefen vet att politikerna stöder "På lika villkor" och ser idag att det är fler som efterfrågar utbildningen. Stimulansmedel kan ge en extra knuff i början av ett utvecklingsarbete, men det är den politiska

och högsta ledningen på förvaltningsnivå som behöver stötta arbetet för att det ska bli hållbart.

I nuläget är Tina Jensen anställd som genuspedagog och sakkunnig i likabehandlings- och diskrimineringsfrågor.



Tina uppger att hennes tid främst går åt till att utbilda i kursen "På lika villkor"-utbildningen är obligatorisk för all personal på en förskola eller skola som vill bli jämställdhetscertifierad. I Falun finns 54 förskolor och 24 grundskolor och av dessa är 15 respektive 7 jämställdhetscertifierade.



Bakgrund

Jämställdhetscertifiering, eller jämställdhetsmärkning som det också kallas, har funnits i Falun sedan 2006. Utvecklingsarbetet med fokus på jämställdhet startade redan 1994 av Rita Liedholm, en engagerad gymnasielärare som fick mandat av dåvarande skolchefen att utbilda pedagoger i ämnet. När kommunen sedan sökte och beviljades ESF-projektmedel, fanns möjligheter att utvidga arbetet både personalmässigt i antal men även att utveckla certifiering för förskolor och skolor. Idag finns certifieringen kvar och kallas främst "På lika villkor". Dessutom finns en genuspedagog som håller i utbildningen och stöttar skolorna i att skriva handlingsplaner och revideringar för märkningen. I tjänsten ingår även att vara en slags kvalitetscontroller (som skolchef Jonatan Block säger i intervjun) och utgöra stöd för skolornas likabehandlingsarbete. Skolchefen säger här att det arbete som görs inom "På lika villkor"-utbildningen har enligt denna kontroll lett till ett mer medvetet förhållningssätt.

Rita, initiativtagaren till utbildningen, berättar vidare i boken "På lika villkor":

"När idén om kompetensutveckling började ta form i mitt huvud vintern 1993–1994 var upplägget med långsiktighet redan en självklarhet. Min egen erfarenhet som gymnasielärare hade visat att de flesta studiedagar verkat inspirerande för stunden men sällan lett till någon bestående utveckling. Och då vi nästan aldrig tog oss tid för samtal och reflektion tvivlar jag på att de skulle inneburet något för vår gemensamma hållning eller inställning om nu områden som jämställdhet, etnicitet eller religionstillhörighet skulle ha förekommit som föreläsningssämne. Sexuell läggning var på den tiden inte ens

nämnbart område att diskutera. Jag antog att detsamma gällde för grundskolan och förskolan. Nej, vill man förändra på djupet och få kunskap och nya insikter måste processen ges tid och man måste få handledning.”

Om en skola i dag vill ha stöd i sitt jämställdhetsarbete av genuspedagogen Tina, är det konceptet ”På lika villkor” som gäller. Något alternativ till centralt understött jämställdhetsarbete finns inte.

Jämställdhetsmärkning av förskolor och skolor kan ske om följande är uppfyllt på en förskola eller skola:

- All personal på förskolan/skolan inklusive skolledare skall ha genomgått kompetensutvecklingsprogrammet ”På lika villkor”. Utbildningen pågår under tre terminer med regelbundna sammankomster, ungefär fem gånger per termin. Det läggs stor vikt vid processen, för att arbetet ska bli långsiktigt. Steg 1 är en teoretisk del. Litteratur diskuteras och relateras till egna erfarenheter. Skollag och läroplan analyseras. Kunskaperna om kön kopplas till målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling. Steg 2 är en del som består av observationer i barn/elevgrupper. – Detta steg är ett viktigt steg för att hitta strategier som leder till utveckling av den pedagogiska verksamhetens genusperspektiv, säger Tina Jensen. Steg 3 handlar om att skriva handlingsplan i samstämmighet med skollag och På lika villkor-utbildningens kursplan och kriterier för jämställdhetsmärkning. Rektor har ansvar för slutgiltigt utformande av handlingsplanen.
- En handlingsplan skall vara upprättad där konkreta mål och metoder tydligt framgår. (Steg 3 i På lika villkor-utbildningen).
- En uppföljningsplan skall visa hur arbetet är tänkt att följas upp, till exempel pedagogeftermiddagar, studiedagar etc. samt redogörelse för hur eventuella nyanställda erhåller kompetensutvecklingen. Tydlig koppling till rektor som skriver under denna, vilken tid pedagogerna får etc.
- Handlingsplan och uppföljningsplan skall revideras varje år.
- Arbetet skall redovisas i förskolans/skolans kvalitetsredovisning samt i skoldistriktets verksamhetsberättelse.
- Jämställdhetsmärkningen erövrar år från år och kan alltså fråntas skolan om ovanstående kriterier ej uppfylls.

Kriterierna fastställdes 2006, som en del i måluppfyllelsen i ansökan av EU-medlen. Kommunen sökte då om projektmedel för att testa om det gick att jämställdhetsmärka förskolor och skolor, vilket det ju i efterhand har visat sig att det gjorde.

Om en skola ansöker om att bli jämställdhetsmärkt måste alla kriterier uppfyllas varje år – märkningen gäller bara för ett år. Kvaliteten bedöms av en bedömningsgrupp som samlas en gång på hösten varje år. Bedömningsgruppen består av skolchefen, biträdande skolchef, initiativtagaren till "På lika villkor", elevhälsochef, genusvetare och andra sakkunniga inom genus och jämställdhet som kommunen utsett att delta i gruppen.

På frågan om hur kvalitetssäkringen sker i jämställdhetsarbetet svarade skolchefen Jonatan Block:

– Vi har ju en bedömningsgrupp som träffas varje år där man måste... man måste certifiera om sig hela tiden och man måste beskriva sitt normkritiska arbetssätt. Och den stora vinsten i det är att man hela tiden medvetandegör att "nu fortsätter vi med det här arbetet". Och att man hela tiden för en dialog "Vad gör vi?". Och där har vi ett gäng experter på genus som sitter med i bedömningsgruppen, som sitter med som granskar.

Skolchefen Jonatan Block nämner också att handledare utbildades under 2004–2007 då det fanns externa medel. Dessa finns kvar på pedagogiska tjänster, men har i dag inget uttalat uppdrag från kommunen. Exempelvis är i dagsläget ändå en av dessa handledare ansvarig på sin skola för skolans jämställdhets- och likabehandlingsarbete.

Enligt skolchefen befinner sig i dag kommunens arbete med jämställdhetsuppdraget på två nivåer. Den ena är basnivån, som är obligatorisk och berör likabehandlingsuppdraget där kön är en diskrimineringsgrund bland andra. Den andra nivån är nivån över, "På lika villkor", där skolor går igenom utbildning och certifieringsprocess.

– Det är ett fördjupningsarbete som gett väldigt bra effekt, när det gäller medvetet förhållningssätt. När det gäller studieresultat kan vi inte se något klockrent samband.

Dock har kommunen sett att vid vissa skolor har pojkar under några år presterat bättre än flickor – alla på jämställdhetsmärkta skolor.



Tina fortsätter

– Det handlar om kunskap. Man måste få processa insikterna tillsammans genom att samtal om det man läste. Att man granskade sig själv, sin undervisning. Att det är det här det handlar om, att granska sig själv.

Under den första tiden saknades en fast form. Att det skulle handla om att träffas och tala om den litteratur som fanns verkar ha varit grunden. Tina berättar att det inte fanns litteratur vid den här tiden som riktade sig till varken förskolepedagoger eller grundskollärare, "utan de fick väl mer eller mindre läsa den feministiska litteratur som fanns". Under den inledande perioden riktade sig utbildningen till lärare i grundskolan. Det här blev en utbildning av personer som skulle komma att fungera som handledare på sina egna skolor:

Tina säger att hon tänkte att om de får handledning av mig, så kan de sedan börja ha grupper på sina egna skolor. Till viss del bedrevs "På lika villkor" på det sättet, ända fram till dess att hon sökte EU-bidrag.

Motstånd i början

Harriet Ankarblad, som var förskolechef när skolchefen gett Rita i uppdrag att under ett år utbilda pedagoger säger:

– Min chef sa: det här är något som kommer, det här ska alla göra. Det är lika bra att börja redan nu! Och detta gjorde vi inte på en vecka, utan redan då höll vi på en, två terminer.

– Det var trögt i början. Många förstod inte. När vi talat om kompetensutbildning genom tiderna, så har det alltid hetat – "Vi måste ta läs och skriv först", om jag förenklar det lite. "Vi har inte det här på agendan just nu, vi håller på med läs- och skriv, eller matte eller nåt sånt".

– Okunskapen har gjort att man inte förstått att det här går hand i hand, om du ska få måluppfyllelsen.

Samma om motståndet i början av utbildningen, säger Ingalill Lundvik, som jobbar på Södra skolan med ett genuspedagoguppdrag:

– Alla sa det här vanliga: Det där är nog jättebra... men vi ska ju implementera läroplaner. – alltså man hittade på allt möjligt för att slippa undan. Men vi hade en distriktschef, inte vår rektor för hon var inte helt på...

Men distriktschefen sa då till oss med bestämd röst:

– Berget skoldistrikt ska gå igenom det här.

Hon fick stort motstånd, så alla var inte med. Men Södra skolan lyckades hon med.

– Första terminen är då när man känner motstånd, det är ingenting som stämmer med vad handledaren säger.... Det är det som är styrkan med den här utbildningen, att man får tiden att först att utöva det här motståndet och sedan lyfta upp alla de här fördomarna man har, till ytan och sen omvärdera dem under lång tid. Det skulle ju aldrig funka under kortare tid! Det går ju inte! Det måste ta den här tiden! Det är egentligen inte förrän termin 3 som folk säger – tänk att jag sa så... men så upplever vi det allihop.

Framgångsfaktorer

Efter 10 års arbete med att hålla litteraturseminarier beviljades EU-medel 2004. Tina berättar att de första 10 åren var väldigt mycket fram och tillbaka. I perioder var det ganska många handledare som jobbade med det här.

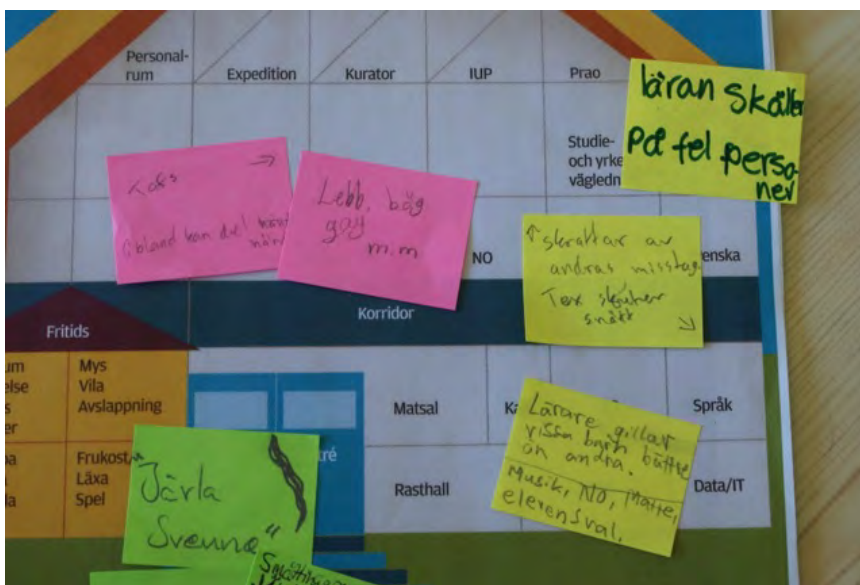
Var det i och med projektmedel som "jämslälldhetscertifieringen", kom?

– Ja. För "På lika villkor"-seminarierna var inte något nytt – man kan ju inte få projektmedel för något som redan finns. Rita hade idén om att testa om det går att märka eller certifiera förskolor och skolor. Det var just för att pröva det som kommunen fick pengarna. Då fanns det också möjlighet att ha handledare och att utbilda fler genuspedagoger.

– Då började vi fastställa former och innehåll i utbildningen. Nu har vi några övergripande områden som ingår i utbildningen. Vi har en strategi för vad vi gör första terminen och andra terminen, och tredje... att vi lotsar deltagarna till vetande, insikt och handlingsplan. Det är ju fastställt och klart. Alla våra viktiga dokument har tagits fram, har också manglats igenom skolnämnden, så att man har det som politiska beslut.

Förskolechefen Harriet Ankarblad som också var med tror att framgångsfaktorn bestod i att en majoritet fick samma kompetensutveckling. Det menar Harriet, får effekt.

– Då delar man kunskapen man får under tiden och då händer saker. Om du är själv så är det ingen riktigt som förstår vad du pratar om. Det räcker inte att vi har en varje arbetslag eller så, får det kommer ingen förstå, för det här är ju ett förhållningssätt!



Efter projektmedlens slut

Vi undrar hur organisationen ser ut idag när det gäller jämställdhetsarbetet.

- Nu är ju jag anställd på heltid som genuspedagog berättar Tina Jensen. Det finns flera handledare som jobbar på sina skolor och har hand om uppföljningar och sådana saker på sina skolor, men det är bara jag som har nystartsgrupper och nya handledningar.

Tina fortsätter:

- Jag tycker att certifieringen fyller en jättebra funktion, för det är så ... förskolorna och skolorna uppmärksammas för att dom som gör ett gediget och bra arbete. Och det vet man utifrån skolforskning att uppmärksamhet genom att sprida goda exempel är en framgångsfaktor. De får ju sin skylt som berättar att de är jämställdhetsmärkta och så skrivs det i tidningar, och lyfts i många olika sammanhang.

- Och dessutom så fungerar det ju lite så som en blåslampa. Om man fått utmärkelsen en gång, så vill man inte mista den - men vill inte skriva ner skylten! Så är det. Så då anstränger man sig lite extra för att behålla den.

- Och dessutom får man komma till bedömningsgruppen och träffa dom. Och det är ju inte bara en granskning, utan bedömningsgruppen ska ju även fungera som stöd, komma med tips och idéer och hjälpa de här skolorna vidare i arbetet.

Tina som ansvarar för jämställdhetsmärkningen och processen kring det menar att det första en jämställdhetsmärkt förskola eller skola erkänner är att kön är ett problem i den svenska skolan. Det är ett sätt att uppmärksamma att vi inte lever i ett jämställt land fast vi gärna tror det, och en insikt av pedagogerna att det till stor del handlar om vad de sä-

ger, vad de gör och hur de tänker. Jämställdhetsmärkningen innebär att en förskola eller skola inte kan bli klar med sitt arbete. Istället ges möjlighet till årligstöttning genom att träffa bedömargruppen som ser över handlingarna i samband med den årliga jämställdhetsmärkningen. Bedömargruppen lämnar synpunkter med bra saker och saker som behöver utvecklas. Feedbacken som de får med sig är väldigt konkret om hur de kan fortsätta med arbetet.

- Vi behöver toppa det här med normkritik ännu mer i utbildningen. Jag skulle vilja gå in mer mot intersektionalitet mer i utbildningen, men då har vi begränsad tid. Vi får se.

Det här går inte att genomföra om det inte finns ett stöd från ledningen menar skolchefen, när han får frågan om vad som gjort arbetet hållbart. Sen måste det också finnas en vilja, ett engagemang menar han.

- Det är det jag tycker är häftigt är att till exempel på Södra skolan, där finns det ett engagemang, och det är det som gör att det blir hållbart. Och det är de facto inte ett arbetslag, utan det är hela skolan som gör det - DET är jätteviktigt!

- Naturligtvis måste man också bygga strukturer, att det är någon som utbildar. Men du frågade tidigare om det krävs pengar utifrån: Nej! Det gör det inte.

Effekter av arbetet

Förskolechefen Harriet kommenterar vilka effekter som synliggjorts genom arbetet.

- Det jag främst hör är i mötet mellan pedagoger och barn, och pedagoger och vuxna, i vad de säger - att man lägger fokus på helt andra saker än vad man gjorde tidigare när man möttes. Det här vanliga, som de flesta gör - att man har en åsikt om yttre attribut istället för det inre är så gott som borta. Pedagogerna är vana att påminna varandra om det blir tokigt - "vet du vad du sa?" Det finns en öppenhet. Idag finns det att de påminner varandra. Idag handlar det om att vi tittar på litteraturen, eller miljön - vad vi erbjuder. Det är inte bara prinsessklänningar, utan även snickarbyxor, så det finns val.



Skolchefen menar att arbetet har lett till ett mer medvetet förhållnings-sätt, vilket också syns i bland annat miljön. Han berättar vidare att när de tittar på resultat, ser de dessvärre inte en tydligt effekt på resultaten i grundskolan.

Angående hur det syns i skolans fysiska omgivning säger Tina:

– Det är inte alltid man ser någonting när man kliver in. Det är inte alltid det syns på väggar och tak i miljöerna. Men däremot tror jag för-äldrarna kan märka det för att personalen kan förhålla sig gentemot barnen på ett annat sätt ibland, och bli förvånad, säger Tina Jensen.

Hon fortsätter:

– Ett klassiskt exempel, och det var Gruvrisskolan som gjorde det. De hade faktiskt testat det här med könsdelade grupper. Och så kom de på att det handlar ju inte om det, det fanns ju en hel del lugna pojkar och en hel del flickor som håller igång. Men då testade de det här med, och det här var i matte, de testade de en "pratgrupp" och en "lugn" grupp. Med påföljd att eleverna fick välja själv "är jag sån som vill prata under tiden jag jobbar, och står ut med liv och rörelse kring mig", så skulle man välja

den pratiga gruppen. Och var det så att man ville jobba ifred och tyst, då skulle man välja den tysta gruppen. Och DÄR gick föräldrarna i skolan emot det här väldigt hårt. För det var ingen av föräldrarna som ville ha eleverna i den "bråkiga" gruppen. – den "pratiga" gruppen ansåg man var den bråkiga gruppen.

– Det jag har att önska, även om jag har ett politiskt stöd, är ändå att jag inte har den riktiga uppbackningen inifrån min egen organisation. Och legitimitet i det jag gör. Men det kan ju vara... vet inte om det finns ett allmänt misstroende mot feminister, eller vad det är... jag kan uppleva att jag är väldigt beroende av att min chef alltid backar upp mig. Och som liksom ställer sig vid sidan av mig, annars är det tungarbetat. Min chef är kvalitetschef, ovan är skolchef. Men det är som allt, det är inbyggt makt och motstånd. Man kan säga en sak och göra en annan. Hela tiden så pågår det.

Ingalill Lundvik som är lärare menar på att effekten också syns i hur man pratar med varandra.

– När vi idag lyfter en fråga som har med kön och jämställdhet att göra är det ingen som säger de där konstiga sakerna "det där är väl inte så farligt". Ingenting! Alla vet vad alla pratar om! Det märker också de lärare som byter till en annan skola som inte är jämställdhetsmärkt – de hör det direkt. Och de kan inte ta upp saker "de skulle inte förstå vad jag talar om". – KOM IGEN NU GRABBAR, nu får ni väl! säger en man då. Då tänker den här kvinnan då, som kommer härifrån, att om jag säger till honom så kommer han bara titta på mig – vaddå har jag sagt något fel?



– Så det är den stora grejen med det här, att vi pratar ... liksom samma språk .. och att vi också säger till varandra – det är väl jättebra om vi kan säga till varandra, att vi vågar det. Och att påminna varandra. Och så vågar vi ifrågasätta vad man själv sa.

– Jag hade några 6:or som var VÄLDIGT medvetna, – för jag ramlar ju ner i det där ibland också! Då sa jag så här: – Ja, men om det kommer en polis hit nu då, och han säger att... – HAN!!?? (sa eleverna då, alla på en gång). – Nej, HEN menar jag... Sen så... det är kul! Barnen märker av...

- Ja, vi försöker inkludera barnen - vi har läst om att om man säger till barnen "det är inte bara flickor som kan hoppa rep, det kan pojkar också göra", - då tittar barnen på en, så tänker dom att "nu beskriver pedagogen en värld som inte riktigt jag ser, som jag inte känner igen" alltså att pedagogen säger massa saker som inte stämmer med verkligheten. Därför får man träna sig på att ställa massa frågor, så att det är BARNEN som säger det här istället. - Jo, men det är klart: ALLA kan ju hoppa hopprep, kommer man ju fram till, till slut.

Så ni jobbar aktivt mot generaliseringar?, undrar vi.

- Jo, så fort de uppstår! Och det gör de rätt ofta kan man säga.

Reflektioner

Utifrån den modell som presenterats kan Faluns arbete vara exempel på bland annat att de visar på ett starkt tro på kunskap eftersom den obligatoriska utbildningen både existerar och är omfattande. Ledningsstödet är tydligt och har funnits under lång tid, och under inledningsperioden övergick arbetet från att vara ett projekt till att bli något som är en del av den ordinarie organisationen. Ägarskapet är något otydligt, och kan vara så att det utgör utmaningen för arbetet i Falun. Det finns också en stor öppenhet kring arbetet som manifesteras inte minst med den "På lika villkor"-skylt som certifierade förskolor och skolor får.

5.2 Kommunstyrelsen är huvudsaklig uppdragsgivare i Malmö

Enhetschef Leif Åhländer svarar på frågan om hur Malmös jämställdhetsarbete blev hållbart.

- Det svaret är lätt! Det var när projektmedel omvandlades till resursfördelning i ordinarie budget.

- Det är ändå kärnverksamhet vi pratar om. Och kan man då komma med ett politiskt beslut, eller mål, så slår det högre än att säga att förskolorna och skolorna inte uppfyller skollagen eller läroplanen, menar samordnare Camilla Löf om vad som väger tyngst i praktiken.

I Malmö i södra Sverige finns 12 stadsdelar som styr över förskolor och grundskolor. Gymnasieskolor ligger under utbildningsnämnden och kommunalråden som är politiker ansvarar för varsitt verksamhetsområde.

Vi besökte enheten för Forskning och Utveckling, FoU, i Malmö. FoU-arbetet i Malmö bedrivs av enheten FoU Malmö inom flera av de kommunala välfärdstjänsterna: anhörigstöd, individ- och familjeomsorg, migration, utbildning samt vård och omsorg.²⁸



I februari 2008 beslöt kommunstyrelsen i Malmö att permanent avsätta 1,5 miljoner kronor årligen till genuspedagogiskt arbete. Enheten FoU-utbildning skulle fungera projektledande. Något år senare ändrades denna summa till årliga 2 miljoner kronor.

Bakgrunden till kommunstyrelsens satsning 2007 är att attitydundersökningen bland elever födda 1992, visade att eleverna ansåg det viktigt:

- att pojkar och flickor behandlas på samma sätt av de vuxna i skolan
- att pojkar och flickor ges samma möjligheter att visa vad de kan på lektionerna
- att elevers olika kunskaper tas tillvara i skolan
- att det är okej att vara annorlunda på sin skola
- att visa respekt för elever som är olika en själv.

²⁸ <http://www.malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Forskning-och-utveckling.html>

Elevenkäten visade även på ett glapp mellan hur eleverna önskade (punkterna ovan) och hur de faktiskt upplevde sin skola (alltså att lärarna gjorde skillnad).

- I elevenkäten fick de som svarade ta ställning till påståendet: "Det är viktigt att flickor och pojkar behandlas lika" och påståendet "Mina lärare behandlar flickor och pojkar lika". Det blev ett glapp mellan dessa svar. Det här reagerade politikerna på och det blev en satsning under 2006–2007, som kallades "genusprojekt". Under de första två åren syns inte genussatsningen i budget, men därefter blev insatsen en fast post och beslut i kommunstyrelsen.

Stadskontoret inhämtade också "erfarenheter av genuspedagogiskt arbete på grundskolorna samt eventuellt behov av utvecklingsstöd" från samtliga stadsdelsfullmäktige. Av svaren framgick att det genuspedagogiska arbetet framförallt sker inom ramen för arbetet med värdegrunden inom ämnet livskunskap. Samtidigt uttrycker stadsdelsfullmäktige att det finns behov att utvecklas och bli bättre på området. Det som lyfts fram är kompetensutveckling och olika typer av erfarenhetsutbyte. Den viktigaste framgångsfaktorn är pedagogernas erfarenhet och förhållningssätt. (ut tjänsteutlåtande till KS 071218)

Jämställdhetsuppdraget för FoU-enheten

Uppdraget handlar om att kompetensutveckla på området genusperspektiv och jämställdhetsintegrering. Förskolor och skolor ska erbjuda olika insatser beroende på vilken medvetenhet och kunskap som finns just där. I satsningen bör följande moment ingå: (ur tjänsteutlåtande till KS 071218)

- Motivationsarbete (ge i första hand skolledare nya insikter om vikten av jämställdhetsarbete).
- Analysarbete (att erbjuda grund- och förskolor extern insats, en genuspedagog, för att bedöma om man ger alla barn/elever lika möjligheter oavsett kön). Genuspedagog ska observera, dokumentera samt bidra till kvalificerad analys).
- Ny kunskap – olika fortbildningsinsatser som framkommit ur analysarbetet.
- Handlingsalternativ – pedagoger erbjuds kvalificerad handledning kring hur man kommer vidare, från ord till handling, t ex genom forskningscirkel.

Uppdraget innebär en satsning på ökad kunskap för att pedagogerna ska bli medvetna om sina förväntningar och få verktyg för att omsätta kunskap i konkret handling.

- I ett senare beslut tillkom att uppdraget ska innehålla en forskningsatsning. Ett sätt att stärka inslaget av forskningsbaserad kunskap på området blev att starta forskningscirkel för genuspedagoger, berättar Camilla Löf.

Innan strukturerna satt sig för det kommunala uppdraget tjänade cirkelträffarna inledningsvis även som mötesplats för genuspedagogerna.²⁹ Forskningscirkeln beskrivs i intervjun med Camilla.

När kommunstyrelsen gav enheten för FoU uppdraget om att öka genusmedvetenheten, fanns fem genuspedagoger³⁰ disponibla i Malmö.

Vi frågar Camilla Löf vad hon tror att det betyder att politikerna är så tydliga.

- Jag tror det betyder jättemycket. Jag tror att det är jätteviktigt med ett politiskt stöd. Men det är sårbart också, om det blir ett maktskifte. Men egentligen borde det räcka med skollagen och läroplanen. Men det är ändå den här redovisningsskyldigheten på något vis, det är där vi har förhandlingsutrymme att man kan hålla kvar... För jag sitter med förskolechef i en stadsdel och talar om detta och alla är överens om att det är viktigt med genus. Sen så kommer ändå detta med pengar "vi kan inte avsätta en högutbildad pedagog till detta för att sprida, vi kan inte avvara dem för vi ska jobba vidare med det här". Då blir det en pengafråga, och då kan jag tycka att det är exakt då man ska föra in frågorna, om de inte redan finns.

Genussatsningens innehåll formades inledningsvis av projektledaren Vjollca Haxa och de genuspedagoger som kopplats till enheten. Till en början fick genuspedagogerna söka uppdrag eller ta uppdrag som kom i form av punktinsatser. Idag är arbetet mycket mer organiserat och FoU erbjuder kommunens alla förskolor och skolor inom ramen för genussatsningen:

²⁹ Resultatet blev bland annat en publikation *Genusmedvetna närmanden till pedagogik*
http://www.malmo.se/download/18.38f765e312c5006b7d180005257/Genuspedagoger_webb.pdf
12.3.2013.

³⁰ Kursen "Värdegrund, jämställdhet och genusvetenskap" gavs som distanskurs i Göteborg och Umeå, utifrån att dåvarande regering år 2001, fattat beslut om att det i varje kommun skulle finnas en utbildad genuspedagog som stöd för övriga pedagoger i jämställdhetsarbetet. 12 miljoner satsades på projektet och hade som syfte att öka pedagogers medvetenhet om betydelsen av kön samt ge verktyg för att förverkliga läroplanernas jämställdhetsmål. (s10). Kurserna gavs mellan vt 2003 och ht 2005. Ett fåtal av de genuspedagoger som utbildades (ca 294) arbetar som genuspedagoger, - "något som tyder på att kommunerna inte haft beredskap att ta till sig denna riktade satsning" (s10).

- Handledning av arbetslag.
- Analysverktyget för självvärdering (enkät).
- Forskningscirklar.
- Kartläggning av insatser.
- Pedagogiska caféer.
- Nätverk.
- Bokcirklar.
- Genus i praktiken (kurs, 8 halvdagar).
- Videodokumentation (genuspedagoger handleder om detta, lärarna filmar ej själva) samt
- Aktionsforskning som kvalitetsutveckling (som genuspedagogerna själva genomför).

Politikernas jämställdhetsatsning gäller inte endast skolan. 2007 skrev Malmö på den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, CEMR, vars syfte är att integrera jämställdhetsperspektivet i hela kommunen.

I augusti 2011 fastställde kommunstyrelsen i Malmö, "Hållbar utveckling – utvecklingsplan för jämställdhetsintegrering i Malmö stad 2011–2020". Planen beskrivs på Malmö stads webbsida³¹ som "startskottet för ett stort verksamhetsutvecklande arbete som ska synliggöra bristerna i kommunens jämställdhetsarbete och föreslå åtgärder. Målet är en jämställd kommun år 2020."

För perioden 2011–2013 går det i utvecklingsplanen bland annat att läsa att "Fokus under följande år är att prioritera arbetet med genuspedagogik och fortsätta integreringen av jämställdhetsperspektivet i Malmö stads förskolor och skolor." Det finns en långsiktighet i politiken som blir nedbruten i verksamhetsmål i Malmö stad. Politikerna ger sitt stöd, och har också förväntningar på ett resultat och på effekter av resultatet hos barnen och eleverna.

Arbetet idag

Idag har FoU-enheten gjort en översikt över hur många förskolor/skolor som såhär långt deltagit i genuspedagogisk handledning. En del är i uppstartsfasen, andra i slutfasen och en del har avslutat sitt mest aktiva arbete.

– Vi planerar att göra en mer omfattande kartläggning av det genuspedagogiska arbetet under året. Förhoppningen är att den kartläggningen

³¹ <http://www.malmo.se/Nyheter/Centrala/8-17-2011-Startskott-for-nytt-jamstalldhetsarbete.html>

kan presenteras i kartform eller som diagram och tabeller. Vi satsar då på att ha tydliga kriterier för när en handledningsprocess börjar och slutar, säger Camilla Löf som är samordnare för det genuspedagogiska arbetet.

Camilla Löf beskriver att det är svårt att definiera och veta när ett arbetslag inte längre behöver stöd från FoU och kan fortsätta arbetet framåt på egen hand. FoU har tagit fram kvalitetskriterier kring jämställdhet som förskolor och skolor kan använda sig av i arbetet i samverkan med pedagoger. Dessa är frågor som verksamheten kan ställa sig utifrån Pedagogisk organisation, Pedagogisk verksamhet, Pedagogisk miljö samt Pedagogisk kompetens.

Pedagogisk organisation

- Lyfts frågor kring jämställdhet och genus/kön i kvalitetsarbetet?
- Stödjer ledningen en god arbetsmiljö utifrån ett jämställdhets- och genusperspektiv?
- Används handlingsplaner för jämställdhet i det praktiska arbetet?
- Omsätts likabehandlingsplanen i praktiken?

Pedagogisk verksamhet

- Finns ett genusperspektiv vid planering och genomförande av den pedagogiska verksamheten?
- Beaktas genusaspekter vid bedömningar utifrån förskolans och skolans styrdokument?
- Beaktas genusaspekter vid gruppindelningar?
- Beaktas genusaspekter vid specialpedagogiska insatser?

Pedagogisk miljö

- Har alla barn/elever, oavsett kön, tillgång till alla delar av den fysiska miljön?
- Behandlas pojkar och flickor lika vid barngrupps- och klassindelningar?
- Beaktas genusaspekter vid skapandet av samtalsklimatet (samtalston och talutrymme)?

Pedagogisk kompetens:

- Har både personal och ledning kunskap om hur uppdragen i styrdokument kan omsättas i praktiken?
- Finns långsiktiga strategier för fortbildning och kompetensutveckling kring genusfrågor?
- Används pedagogisk dokumentation av barnens/elevernas lek och aktiviteter som underlag för diskussioner om genus i personalgruppen?

- Finns möjlighet för pedagogerna att dokumentera sitt eget arbete?
- Tillvaratas aktuell forskning om jämställdhet och genus/kön i förhållande till det praktiska jämställdhetsarbetet?

I februari 2012 tog kommunstyrelsen beslut om en skolsatsning för 2012, vilket innebar en långsiktig språkutvecklingssatsning inom de pedagogiska verksamheterna i Malmö stad. Satsningen genomförs via FoU-enheten.³² De tre inriktningarna för satsningen är: Språkutvecklande ämnesundervisning, Flerspråkig ämnesundervisning samt Formativ bedömning eller bedömning för lärande. Politikerna uttrycker en önskan om en hopkoppling mellan olika de tre inriktningarna, samt verksamhetens systematiska kvalitetsarbete och den språkfokuserade skolsatsningen. Genom skolsatsningen har FoU mer medel än vanligt i år.

I arbetsmaterialet beskrivs genusuppdraget i FoU:s verksamhetsplan för 2012:

- utökad tid för genuspedagoger under 2012
- producera och sprida en handledning för att stödja förskolornas genusarbete utifrån den reviderade läroplanen
- sprida en handledning framtagen för att stödja skolornas genusarbete utifrån den reviderade läroplanen
- sprida kartläggningsverktyget för självvärdering
- beakta redovisningen av genuspedagogiska aspekter i det systematiska kvalitetsarbete och dess konsekvenser för insatser inom genussatsningen
- ta fram ett självvärderingsverktyg som bygger på en aktionsforskningsmodell för att kartlägga kvaliteten av FoU:s insatser och spridningen av ett genusbaserat arbete
- ha en tydligare inriktning mot särskolan inom genussatsningen
- utöka genusuppdragets inriktning mot lärare som arbetar i grundskola
- utöka genusuppdragets inriktning mot lärare som arbetar i fritidshem
- integrera genuspedagogik och ämnesdidaktik.

³² <http://www.malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Forskola-och-utbildning/Skolutveckling--Forskning/FoU-Malmo-utbildning/Skolsatsning-2012.html>, 12.3.2013.

I verksamhetsplanen för 2012 finns uppföljningsmål gällande det genuspedagogiska arbetet som berör föräldrarnas upplevelse och en förväntan om att kommunens alla skolor deltar i detta arbete. Det finns också en förväntan och en förankring internt i kommunen om att FoU driver detta arbete och står i kontakt med alla skolenheter.

Leif berättar att effektmålet är att fler förskolor och skolor ska ägna sig åt genus.

– Genuspedagogerna har väldigt mycket diskussioner med vad som är kvalitet i uppdraget, det vill säga vad det professionella uppdraget handlar om i målet om genusmedvetenhet och jämställdhet.



– I ett senare beslut tillkom att uppdraget ska innehålla en forskningssatsning. Ett sätt att stärka inslaget av forskningsbaserad kunskap inom området blev att starta forskningscirkel för genuspedagoger, berättar Camilla.

Vi undrar om det har varit stor efterfrågan av de tjänster som FoU tillhandahåller.

– Historiskt sett så var förskolor de enda som efterfrågade oss i början, men nu är det även grundskolor. Skolorna känner nu också förväntningar och press på sig att behärska genusfrågor. Tidigare var genusarbetet ett "eget race", innan vi blev organiserade på FoU, berättar genus-

pedagogen Anna Sundman Marknäs, som också forskar inom sin tjänst på kommunens uppdrag. Anna har också skrivit flera av enhetens många publikationer.³³

Genuspedagogen Stefan Skoog fortsätter:

– Rektorerna tar allt större ansvar, de har förstått att de måste driva denna fråga, som de gör med andra. De känner tryck, både ovanifrån och underifrån och ser vinsterna. Vinsterna är att arbetslaget talar sig samman, det blir ett förtydligande av deras professionalitet, de sätter ord på det de gör. Finns även ett föräldretryck, de undrar hur förskolorna arbetar med genus. Innan 2007 visste ingen vad genus var...

– Föräldrar ställer krav på att flickor och pojkar ska behandlas lika. Det talas ju ganska mycket om kön i det sociala rummet. Det står ju rätt mycket i tidningar om det. Man kan ju förhålla sig ganska kritiskt till reklam och så, utan att vara genusvetare, menar Camilla.

Framgångsfaktorer

Camilla tror att en av framgångsfaktorerna för det genuspedagogiska arbetet i Malmö handlar om att det har funnits en stark koppling till skolutveckling och att arbetet varit forskningsbaserat.

Det Stefan gör är mycket handledning, och det har pedagoger i alla stadier alltid efterlyst menar Anna Sundman Marknäs.

– Alltså att få sitta ner i lugn och ro och få reflektera över sin verksamhet tillsammans med någon som leder det hela. Så jag tror att det är ett sug bara efter det, alltså handledning. Och sen så tror jag att det att man börjat uppmärksammat killars och tjejers betyg till exempel, tror jag är en av orsakerna till att grundskolan nu börjat efterfråga våra tjänster. Och ... jag vill ju inbilla mig att man ser vinsterna med att ha en skola där jämställdhet råder. Faktiskt.

– Det är också så att det är flera som vill ha stöd nu och eftersom personerna här inte räcker till för att svara på alla förfrågningar nu – för det har gått snabbt, och då kan vi erbjuda skolorna en genuspedagog som träffar dem till exempel tre gånger på hösten, träffar en arbetsgrupp, som har blivit en arbetsgrupp för det tillfället. Så skickas de mellan träffarna på olika fortbildningar. Och så kommer de tillbaka, knyter ihop – så ligger hela ansvaret på skolorna själva istället.

³³ Sundman Marknäs, Anna och Svensson, Björn. *Jämställdhet i grundskolan – en handledning*. Malmö Stad, FoU-enheten. http://www.malmo.se/download/18.1558e15e13973eaa0e80001824/Methodbok_jamstalldhet+i+grundskolan_webb.pdf, 12.3.2013.

- Eller som den här, skolan som ringer som upptäckt att deras tjejer underpresterar. Vad kan det bero på? Det är nu andra året vi håller på med. Då har vi lagt upp det som vi egentligen vill ha det. Först har vi gjort en kartläggning, träffat skolledningen igen, sedan träffat personalen, sedan kommit fram till att ha ett pass – ren föreläsning med övningar, sedan handledning i arbetslagen. Att kartlägga och analysera verksamheten, för att se vad man kan köra i sitt konkreta klassrum. Men vi försöker vara flexibla och se vad skolorna har för olika behov.

Utifrån den erfarenhet som personalen på FoU fått av att handleda och träffa så många lärare, är det lätt att undra vad de tycker är det viktigaste som en lärare ska tänka på när det gäller arbete med jämställdhet?

- Det viktigaste är att lära sig analysera och reflektera över sin egen praktik. Och att man i den måste man ha kunskap om hur genus skapas och reproduceras, och se sin roll i det.

Rektorn behöver se mer strategiskt, att man till exempel utser en i varje arbetslag som är genusansvarig, avsätter fortbildningsdagar för prata genusfrågor. Punkt på dagordningen på APT, att ta ansvar att fylla den punkten med innehåll. Skapa systematik i det direkt.

Camilla menar att kunskap är viktigt, det är ny kunskap som behövs – kunskap om kön, skolans uppdrag och didaktik. Kvaliteten i det som görs kan vara svår att mäta, men det går.

- Vi vill att pedagogerna ska vara analytiska, ha ett självreflekterande förhållningssätt. Pedagogen ska bli medveten om sin egen roll. De behöver pedagogisk kunskap för att se sin egen arbetssituation. Tidigare låg nog mer fokus på att kolla på relationen mellan barnen, och inte lika mycket på sig själv som pedagog. För oss är det viktigt att titta på verksamheten, vårt uppdrag är inte att ändra barns beteende. Det är inte vårt uppdrag heller att förändra skolor, det har vi inte mandat till. Vårt uppdrag handlar om att ge kunskap till skolorna, viktigt att skilja detta åt.

Aktionsforskning fungerar som en kvalitetssäkring för Malmö stads genuspedagogiska arbete.

- Det blir en utmaning för genuspedagogerna att tänka *Hur når vårt arbete barnen?* Att sitta i en grupp och ha samtalsbaserad handledning men ändå ha fokus på *På vilket sätt kan det komma ut till barnen? Hur kan vi undvika att det blir bara personlig utveckling?* Eller mental coaching? Och det ligger ju i linje med de mål som vi har. Då t ex att "föräldrar ska kunna se"... genom föräldraundersökningen, föräldrarnas upplevelser, vilken utsträckning deras barn behandlas likvärdigt. Det svarar ju lite mot det... Kan man komma in och se på en förskola...

Avslutningsvis menar genuspedagogen Anna att en av svagheterna är att de är för få på enheten.

- Vi är för få.
- För få för?
- För att möta efterfrågan. Skolor står på kö.
- När hände det här att ni blev för få?
- 1,5–2 år sedan kanske.
- Ett till 2 års väntetid?
- Jo, men vi försöker. I början var vi uppsökande, det är vi inte nu.

Reflektion

Modellen med de olika stegen kan användas för att förstå Malmös arbete också. Även i Malmö, i likhet med i Falun, finns ett starkt stöd för genus och jämställdhetskunskap i organisationen. I Malmö finns även ett väldigt tydligt ledningsstöd på flera nivåer och det stärker arbetet. Det finns en väldigt tydlig organisation för arbetet och uppdraget, målen och önskade effekterna är tydligt formulerade. Resurser finns också tillgängliga och tiden som arbetet har pågått under kan sägas ha bidragit till att ha gjort utvecklingsklimatet gott och arbetet stabilt hos mottagande aktörer på förskolor och skolor.

Liknande arbete

Också i både Reykjavik och Akureyri på Island har man från kommunens sida påbörjat projekt om att jämställdhetsintegrera genom att handleda och genomföra kunskapshöjande insatser hos personal och rektorer. Det som skiljer är att Reykjavik och Akureyri gör en mindre satsning som en engångssatsning och under en begränsad tid. I Akureyri görs satsningen under tre månader med fokus på rektorer.

5.3 Fler män till förskolan i Norge – jämställdhetsarbete med kvantitetsmått

I Norge har man sedan 2001 arbetat aktivt med att öka andelen män som arbetar i förskolan. En stor informationsinsats har genomförts där syftet bland annat har varit att förändra attityder gällande vem som arbetar i förskolan.³⁴

³⁴ <http://www.mennibarnehagen.no/>, 11.3.2013.

Vi besökte en förskola, Hokus Pokus, som har fungerat som demonstrationsförskola eftersom de lyckats rekrytera män och nått de mål som regeringen satt upp, bland annat om att rekrytera minst 20 procent män.

Dessa två citat kan ringa in en del av arbetet på Hokus Pokus.

”Om en man slutar, så ska en man in. Om en kvinna slutar, då är det väldigt bra, då kan vi anställa en man”

och

”Men när det är båda könen så går det lätt lite tillbaka till de traditionella rollerna”

De två citaten ovan sammanfattar en slags bild av jämställdhetsarbetet på den norska förskolan Hokus Pokus. Det första citatet är från Sigrild Nyhus, chef för Hokus Pokus i Kristiansand där vi var på besök. Citatet visar den oerhörda målmedvetenheten som funnits i 12 år för att få fler män till förskolan, inte bara till Hokus Pokus, utan i hela Norge.

Det andra citatet är från Solveig Vollan Larsen, chef för SiAs³⁵ två Hokus Pokus-förskolor. Det visar att kvalitativ jämställdhet inte följer per automatik med (ökad) kvantitativ jämställdhet, varken när det gäller arbetsfördelning mellan den manliga och kvinnliga personalen eller det pedagogiska förhållningssättet runt kön. Citaten visar även att jämställdhetsarbetet på Hokus Pokus framför allt handlar om genus som kvantitet och utifrån barnperspektiv; barn ska möta både kvinnor och män som pedagoger samt kvinnor och män som gör alla arbetsuppgifter och sysslor, helst de köns-otraditionella sakerna – ett arbete som inte visar sig vara helt okomplicerat varken i praktik eller i teori.

Hokus Pokus stod färdigt 2001 och redan från start fanns ett mål om att ha manlig personal och en jämställd personalgrupp. Förskolan startade med 3 män anställda 2001 och redan 2004 var 7 män anställda, vilket innebar en av tre anställda. De berättar att de tidigt insåg att jämställdhet inte kommer automatiskt med manlig personal, utan snarare att det då är lätt att traditionella könsroller kan befastas. Förskolan har haft jämställdhet som pedagogiskt satsningsområde sedan 2004.

SiA driver två förskolor på Sørlandet – Hokus Pokus i Kristiansand (beläget mitt i universitetets campusområde) och i Grimstad.³⁶ Förskolan flyttade in på Campus Gimlemoen i Kristiansand 2001. Då var lokalen

³⁵ Studentsamskipnaden i Agder.

³⁶ <http://www.sia.no/Barnehage>

nybyggd och med normbrytande idéer om utformningen av rummen och det pedagogiska förhållningssättet. Innan flytten och expansionen hade förskolan cirka 60 barn och endast kvinnor i personalgruppen. 2000 hade cheferna fått uppslag från ordföranden i något som kallas *samarbeidsutvalget*, där en förälder tyckte det var önskvärt med manlig personal i förskolan.

Män i fokus

Rekrytering av män blev möjlig då förskolan expanderade i de nya lokalerna på Campusområdet 2001 och sedan dess har det varit ett tydligt uttalat mål att rekrytera fler män. 2004 var 30 procent av personalen män. Samma år blev likestilling/jämställdhet prioriterat pedagogiskt område och är sedan dess omskrivet i verksamhetens årsplan.³⁷ De grundläggande områden som berör jämställdhet och som finns i årsplanen är:

- Det moderna samhället är "det jämställda samhället".
- Detta börjar i barndomen!
- Den moderna förskolan är "den jämställda förskolan".
- Förskolebarn är flickor och pojkar, likaså med de anställda.

Samma år, våren 2004, presenterade Barn- och familjdepartementet i Norge en *Handlingsplan for likestilling 2004–2007*, som bland annat hade som mål att nå 20 procent manliga anställda i förskolan. 2006 var andelen manliga anställda inom den norska förskolan 9 procent, med en något större andel inom privata förskolor.

I den nationella handlingsplanen beskrivs att en större andel män är en huvudnyckel till att öka jämställdhet i förskolorna. Samtidigt behöver uppmärksamhet riktas på att män i personalgruppen kan medföra att förskolan reproducerar traditionell, könsuppdelad syn på könen. Männen är de som sparkar boll och kvinnorna pärlar.³⁸

2005 upprättas ett Samarbeidsforum, Hiva, inom kommunen som ska ha möte 4–5 gånger om året. Fokus för forumet är hur samarbetet kan se ut för att behålla och rekrytera män till förskolan och förskollärostudier samt att samarbeta och informera om marknadsföring av yrket. 2006 fick Hokus Pokus förskola Agderrådets likestillingspris, med stort upp-

³⁷ Likestillingsplan for SiA's barnehager 2008–2010 og dokumentasjon på likestillingsarbeid 2001–2008.

³⁸ *Temahefte om menn i barnehagen, om å rekruttere og beholde menn i barnehagen*. Kunnskapsdepartementet, 2006 http://www.regjeringen.no/upload/kilde/kd/red/2006/0107/ddd/pdfv/290162-temahefte_om_menn_i_barnehagen.pdf, 12.3.2013.

slag i media som följd. Nu finns 10 män anställda, vilket innebär 37 procent av förskolans anställda.

Grunderna för att ha jämställdhet på dagordningen i förskolan är att det bidrar till att uppnå nationella mål, en bättre miljö för de anställda men kanske framför allt bidrar till bättre villkor för barnen och framtiden. Detta anges i Hokus Pokus dokument. I detta konstateras också att jämställdhetsfrågan behöver hållas vid liv för att behovet är särskilt stort i en landsdel med ett lågt jämställdhetsindex.³⁹

Likestillingsplanen 2008–2010 (en plan som båda cheferna menar gäller ännu idag) hade rubriker, som sedan bröts ner i konkreta aktiviteter gällande vad de på förskolan skulle göra:

- Inlärningsmiljön i SiAs förskolor ska uppnå jämställdhet mellan flickor och pojkar.
- SiAs förskolor ska bidra till att samhället uppnår en mer könsbalanserad arbetsmarknad och att Sørlandet blir ett mer jämställt område (här med bland annat nätverksgrupp med Universitetet i Agder, göra reklam för yrket i ungdomsskolor etcetera, bjuda in pojkar).
- A) Könsbalansen bland anställda i SiAs förskolor ska förbättras (rekrytering och att förebygga avhopp, då man vet att andelen avhopp är högre hos män).
B) Plan för information och vägledning till andra, och plan för aktiviteter som demonstrationsbarnhage.

Målet för Hokus Pokus är att ha 50 procent av vardera könet som anställda.

”Demonstrationsbarnehage”

I december 2008 utsåg Kunnskapsdepartementet Hokus Pokus till så kallad *nationell demonstrationsbarnehage*, det vill säga en demonstrationsförskola. Sammanlagt utsågs 12 norska förskolor i syfte att användas som positiva och goda exempel på framgångsrikt jämställdhetsarbete. Kriterium för ansökan var bland annat att minst 20 procent av de anställda var män samt en beskrivning av hur förskolan arbetade med jämställdhet. Att de utsågs till demonstrationsförskola blev både en uppmaning och spark i baken som ledde till en ny genomgång av jämställdhetspedagogiken samt framtagandet av ”Likestillingsplan for Siads

³⁹ Jämställdhetsindex: <http://www.ssb.no/likekom/>

barnehager 2008–2012 och dokumentasjon på likestillingsarbeid 2000–2008”. Etter denna har det inte arbetats fram någon ny plan, men båda cheferna menar att denna plan fortfarande gäller.

Under dessa år prioriterades det självreflekterande jämställdhetsarbetet. De läste, diskuterade och talade om vilka förväntningar de hade på barnen och hur de var könsuppdelade.

Under rubriken ”Mångfald och likestilling” i den nuvarande årsplanen står:

I Hokus Pokus barnehage vill vi ha fokus på pojkars og flickors sirlige behov og ge dem erfaringer som utveklar ett brett spektrum av deres Enver og anlegg

- Lika möjligheter för flickor och pojkar
- Jämställdhetsfokus i anställningspolitik och pedagogik

Det som man slås av på Hokus Pokus förskolor är stora ytor, stor gård med berg. Det ser med andra ord roligt ut att vara barn här. I förskolans entré står en person bakom en hög pulpet och tar emot, som på en restaurang.



De anställda har bekväma kläder, sportskor och stora ryggsäckar som det packas ner fika i. Jag ser även en manlig anställd som för dagen bär kilt och gympaskor. Jag får sedan veta av Thor, pedagog och teamledare, att de är ute mycket – nästan som en regelrätt utomhusförskola.



Vi frågar Thor hur de arbetar med jämställdhet.

– Med massa kurser/föreläsningar i början och grundligt jobb med att medvetandegöra personalen på allt ifrån språkbruk, klädsel, typ smink och pynt. Det kan handla om att tjejer inte behöver se ut som sminkdockor... du är på jobb och ska inte vara rädd att knäcka naglarna.



– Vi oppmuntrar alle att jobba i det som er bekvemt og naturligt. Jag har bruna byxor og rosa t-shirt idag. Her leker vi med barnene. Vi har ogsaa veldigt fa bord inne pa forskolan for att... du ska inte sitte og ta det lugnt og slappna av med en kaffekopp, inte nar du er pa jobb. Det her ska vara en bra plats att leke pa.

Bryta mønster gjennom en ny byggnad

– Massa kunnskap, over langre tid, har praglat vart satt att jobba. Det er det, att det er massa kunnskap, og saa er det massa bra forelesare som ger aha-opplevelser saa att du kanner att detta er viktigt att jobba med! Och i borjan er det veldigt viktigt at setta pa dagordningen og att repetera, ha en checklista – skedde det att vi jobbade med det vi skulle?, sager Thor, pedagog pa forskolan.

Det finns en tanke bakom själva byggnadens utformning. Solveig, chefen för SiA berättar att de vill att byggnaden skulle vara en arbetsplats för både kvinnor och män, och att alla skulle vara på golvet och leka med barnen. Bord finns inte i alla rum utan bara där de behövs för exempelvis pyssel. De ville inte fortsätta bygga in och arbeta med förskolans klassiska "avdelningar", utan förmedla att hela huset är barnens hus.

- Vi bröt ner det gamla "barnehagekonceptet". Det blev mer verkstadsaktigt. Rummen uttrycker att det är ett ställe för barn och inte ett ställe för mys (norska kos, förf. anmärkning). Förr var det mer likt hemmet, med bord där vuxna sätter sig med kaffe och pysslar med flickan - det förstärker hela bilden - och ett ställe som är präglad av kvinnokultur - som då männen möter, och kan känna sig främmande i. Så vårt nya hus passade in i vårt sätt att rekrytera. Både män och kvinnor är på golvet och bygger klossar med barnen.

Här finns ett uttalat mål att bryta förskolans "kvinnoassociationer"-en önskan om mer neutrala associationer och att detta är positivt. Det är alltså inte bara män som ska "in i" en befintlig och traditionell förskola. Istället ville de att förskolan skulle dekonstrueras från hemmiljö till en miljö för byggande, fysiska aktiviteter, utomhusaktiviteter och arbete med barn.

- Barnen är indelade i grupper och har kontaktpersoner, men grupperna kan använda olika rum vid olika tider.

I senare samtal med Sigrid på Hokus Pokus i Kristiansand berättar hon att det är lite pyssel med rumsfördelningen rent organisatoriskt och att detta inte får ta någon tid på mötestider. De verkar ha system på whiteboard där de bokar rum med färgade magneter. Barngrupperna är åldershomogena med ungefär 10 barn i varje grupp.

Här finns ett starkt barnfokus: vuxna ska vara klädda för lek, inte "sitta med kaffekopp i handen vid ett bord och de ska tycka om att vara med barn samt att leken ska få ta stor fysisk plats.

Det finns en uppmärksamhet kring att inte vilja reproducera en traditionell könsuppdelning mellan den kvinnliga och manliga personalen. Både pedagogen Thor och högsta chefen Solveig framför att männen verkar ha det lättare för detta uppdrag, att kvinnorna sitter mer fast i genusförväntningarna.

Chefen Solveig:

- Jag är lite fundersam kring att män många gånger är duktigare på det här att bryta könsmonster. Jag ser att kvinnorna i förskolan har valt ett traditionellt kvinnoyrke. Män i förskolan har gjort ett väldigt otraditionellt val, och de är ganska öppna för att göra det otraditionella. Det är

inte alltid kvinnorna. Största utmaningen många gånger är att få kvinnorna inse behovet av att göra något otraditionellt.

– De är de som är... och det är vad männen säger också, att många kvinnor fortsätter att säga till barnen – Å så söt du var, den kjolen var fin. Jag menar inte att vi ska bli helt lika. Men om du jobbar med barn så har du ett uppdrag att visa på möjligheterna för barnen.

När pojkarna talade om flickfärger och pojkfärger, så gick 2 av männen och köpte sig rosa mössor. Så sa ett barn: – Du har flickmössa på dig! – Nej, jag har mössa på mig, svarade den manliga pedagogen och så var det inte något mer med det. Du visar i handling, att du bryter något.

Solveig menar att kvinnorna inte kan bryta på samma sätt, eller åtminstone får de arbeta hårt på att göra det naturligt.

– Nej, männen är duktigare på det. Jag tror att de upplever mer behovet. Det är de som kommit in på kvinnoarenan. De känner nog andra saker. Vi talar om hur det är att vara man här, jag talar med dem om det. De är i minoritet. Jag har möten med männen, de har nog behov av att tala om detta, hur det upplever det. Och av det kommer speciella saker de har sett, och de önskar sig andra saker än kvinnor gör – en båt, fjärrstyrd racerbil, andra saker – men det är traditionellt!

Thor berättar om när media är på besök och hur komiskt det kan bli när barnen får frågor om hur de tycker det är när det arbetar så många män på förskolan.

– Det är som att fråga barnen: Vad tycker du om att ha hår på ditt huvud? För de fattar inget... för dem är det helt naturligt. Och för mig är det bra – det är ingen som klättrar på Thor. Jag är inte klätterstativ längre. När jag jobbade i min hemkommun på 1 300 invånare, då jag var enda mannen i förskolan, så var jag han som ALLA ville leka med – för jag lekte ju!

Arbetet med jämställdhet från början – hur gjorde de?

Sigrid berättade att de hade kommit på att fler män inte bröt traditionella könsroller per automatik. Hur kom de på det?

– Efter som blev vi rätt många, det blev ett stort gäng blev det MER traditionellt till en början. Det var männen som fick skriva upp saker, göra saker. När det inte fanns män, så fanns ju ingen man att göra de sakerna, så då gjorde ju kvinnorna det. Men när det är båda könen så går det lätt lite tillbaka till de traditionella rollerna. Vi fick tala om det. Någon kvinna grävde, borrade... Männen gör ALLA saker i förskolan. Så – vi ska visa att vi är goda förebilder och visa att båda könen kan göra allt.

Sigrid menar att de inte är i mål där.

– Vi har kommit långt, men vi är inte klara. Det är tungt att förändra! Det är det! För att önska, så skulle jag vilja att de anställda kunde visa att

de kan göra alla roller, oavsett kön. Men det är väldigt lätt att bli lite traditionell. Att männen är mer aktiva, tar fram fotbollen och kvinnorna håller sig lite undan det... Vi måste jobba för att kvinnorna kan klättra i träd och... Vi måste visa möjligheterna för barnen!

Solveig berättar att de arbetat med litteratur, vilket ledde till många aha-upplevelser för personalen. Hon tror att det finns behov av att sätta av tid för att reflektera, tala, få kunskap och se att det angår oss. Så det var mest det som gjordes då.

- Det var intensivt det året 2004–2005, ett par år mer kanske. Och så går det på, du har det inte på alla möte, men så tar vi det igen. Thor har samlat på mycket kunskap, så vi kan använda honom till interna kurser.

Observerar ni varandra?

- Vi gjorde det i hallen i fjol. Vad är det som fungerar? Vem får negativ respons? Vem blir tilltalad mest? Vi satte kameran i hyllan. Då var det någon som blev medvetandegjord på att den använde väldigt många pojknamn, men sällan flicknamn. - okej då får vi göra mindre av det!

Thor berättar att det var några pojkar som fick höra sitt namn väldigt ofta. Och att det kopplades till ett "åhh" - uppgivet, med irritation i rösten. Thor berättar att de märkte samma tendens på eftermiddagsmellanmålet, och han berättar att de bestämde att de från och med då inte skulle använda pojknamn eller flicknamn i samband med något negativt. Namnet skulle användas i positiv mening, och namnet skulle nämnas sist.



Arbetet idag

Jämställdhetsarbetet har förändrats över åren och även pedagogen Thor menar att männen är bra på att jobba för jämställdhet bland barnen. Han bekräftar bilden som Solveig har gett.

– Unga män som jobbar här... de unga tänker på ett annat sätt... de ser mer på barn som barn, inte som flickor och pojkar. Sedan jobbar de med medvetandehöjning om hur de använder ord... men jag upplever att männen är bra på att se barn som barn och inte som två olika kön.

Solveig fortsätter:

– Regeringen säger också att det ska vara minst 20 procent i förskolan. Det tråkigt att det börjar gå ner, nu har vi nog bara 27 procent. Därför enormt viktigt att vi följer med... Om en man slutar, så ska en man in. Om en kvinna slutar, då är det väldigt bra, då kan vi anställa en man. Någon sa att "det får ju inte vara en man till vilket pris som helst", men

det blir det ju inte. Men det är ju intressant, – det är ju ingen som säger tvärtom – att inte anställa kvinna till vilket pris som helst.

De försöker också aktivt tänka på sitt språkanvändande med barnen.

– När barn och föräldrar kommer in, är det bland annat viktigt att säga "att de andra barnen är där inne och leker" och inte "hej Viktor, de andra pojkarna är där inne och leker". Det behöver finnas en medvetenhet om hur vi använder språket.

– Vi ska inte säga flickor och pojkar, utan barnen. Men man kan glömma, det är normalt, – men du kan inte glömma det tio gånger på raken – då säger vi till att vi säger barnen. Samma som när en pojke kom till förskolan – å vilken tuff frisyra. Så kom en flicka – vad söt du är. Tuff och söt.

Materialet som används ska representera båda könen. Pojkarna ska leka lika mycket rollekar, som mammor, pappor, flickor, menar de.

– För några år sedan kanske någon skulle reagerat på om en pojke klädde sig i flickkläder, men det gör ingen idag. Samma som när de varit ute på tur och kläderna är blöta, då är det inget snack om att flickan inte skulle kunna ha kläderna som finns – det är väldigt sällan. I så fall diskuterar vi med barnen om vad de tänker om tjejfärg och killfärg. – men vi talar inte så, tjejfärg, killfärg...

– Jag brukar påminna om ord, speciellt ord. Och detta med lånekläder... där är det massa diskussion... Jag och en annan (personal) som heter Tarje, vi köpte 2 rosa mössor. För vi har massa lånekläder som är rosa här... Om barnen kan relatera det till att även en vuxen man bär rosa – då är det mindre problem. Och nu har vi faktiskt fått pojkar som är 3–4 år som har Hello Kitty, rosa byxor och nagellack och så...

– I förskolan har vi fokus på "vad gott att se dig", och inte på kläder. Och detta med duktig, att slippa höra duktig till allt. Uppmuntra att klättra. Om flickor stöjar lite, så kan de få fortsätta lite till för att ta lite plats. Småsaker som det...

– Ja, och hur jag tänkt om det. T ex pojkar som är dåliga på språk ska vara i rolleken, och flickor som behöver öva sig på ljud, placeras inte med flickor med stark personlighet. Det är hela tiden balans, det ansvarar jag för.

Thor berättar om ett antal checkpunkter som han kollar av, som han har i huvudet och som berör just arbetet med jämställdhet.

- När de ska på studiebesök någonstans, t ex till bageri, kräver de att det finns en man och en kvinna som möter dem. Om inte båda könen finns representerade på arbetsplatsen kräver de en person av minoritetskönet, till exempel en man som frisör.
- När de beställer böcker är devisen: "Ju mer otraditionellt, desto bättre". Det finns ingen bokansvarig – detta gäller alla.
- När han läser en genusrelaterad artikel, mailar han den till de andra teamledarna.
- Pedagogerna ska vara klädda för lek, de är här för att jobba det vill säga att leka. Fokus är barnen.
- Rummen på förskolan bär namn som Äventyrsrummet (rollek, sjukhus, butik etc.), Ali Baba (lego), Byggeklosser, Flik Flak (rutschkana, borg), Borg.

Thor menar att för att du ska jobba med detta, måste du vara medveten om vad det är. När han förr tänkte på jämställdhet som tema tänkte han på kvinnokamp och att männen skulle in i köket. Men han menar att det handlar ju om att inte begränsa barnen och att det är det de försöker arbeta bort ifrån. Det är ju medvetandehöjning för alla i personalen menar Thor och det är en väldigt individuell och väldigt personlig process.

– Det behövs vilja och att man prioriterar. Det kommer inte av sig själv. Du måste vara övertygad om att denna förskola ska ha båda könen anställda! Det är en evig kamp att hålla nivån! För det är inte första prioritet för män att söka sig till det här området. Det har mycket med tradition att göra men också med status – det har inte hög status.

Reflektion

Med modellen som hjälp kan man analysera och tänka kring Hokus Pokus arbete. Kunskapssynen är stark även här, och de beskriver under intervjun hur de tidigare arbetat med att läsa tillsammans. Ledningen är också stödjande till arbete på väldigt tydligt sätt. Organisationen är inte så tydlig här, utan det verkar som om alla är ansvariga, men att plan och strategi inte är lika tydliga som till exempel i Malmö. Här avsätts inga externa resurser men de försöker jämställdhetsintegrera genom det ordinarie arbetet och med hjälp av att förändra personalgruppens könsammansättning. Det verkar finnas en öppenhet kring jämställdhetsarbetet men graden av öppenhet är något svår att tydligt analysera genom det här materialet.

5.4 "Vi tränar barnen på att använda ord som uttrycker saker och berättar vad de känner" – Island

På Island har ett genomgripande förhållningssätt till barn i skolan och ett arbetssätt i undervisning utvecklats. På svenska har detta kommit att benämnas Hjallipedagogiken.⁴⁰ Det är ett arbetssätt som går ut på att uppnå jämställdhet genom att konsekvent dela på flickor och pojkar i all undervisning. Margrét Pála Ólafsdóttir har grundat skolan 1989 och leder alla förskolor och skolor i friskoleform, och det är också hon som inledningsvis utvecklade Hjallipedagogiken. Hon har även skrivit flera böcker om de pedagogiska värderingarna och förhållningssätten. Dessa finns att tillgå på isländska.

Hjallipedagogiken idag

Vi träffade Sara Bögg som är rektor på den allra nyaste av Hjallastefnans skolor i Garðabær, och som ligger en liten bit utanför Reykjavik. Även inom Hjallipedagogiken sker arbetet systematiskt, genomgripande och väldigt externt. Hjalliskolorna har ca 1 500 elever runt om på Island och barnen är från 1,5 år upp till 12 år. Skoldagen är organiserad på liknande sätt i alla skolor.



⁴⁰ <http://www.hjalli.is/>, 11.3.2013.

Genusfrågorna är ständigt närvarande, eftersom genus är den starkaste pelaren i skolbygget, bildligt talat. Skolan som vi besökte består av 130 elever i åldrarna 9–12 år. Skolbyggnaden är ritad av Hjallipedagogikens grundare Margrét Pála Ólafsdóttir. Barnen arbetar konsekvent uppdelat på ålder och kön. I just den här byggnaden är flickorna på ena sidan kläderna och pojkarna på den andra sidan. Men kapprummet delar barnen på.



Ungefär varannan timme träffas alla barnen, både flickor och pojkar, och gör saker tillsammans. I övrigt gör flickor och pojkar saker för sig. Alla barnen bär skoluniform. Den är likadan för både flickor och pojkar och

består av en blå och röd t-shirt med kort och lång ärm, en grå huvtröja och gråa mjuka långbyxor.

Sara säger så här om tiden tillsammans:

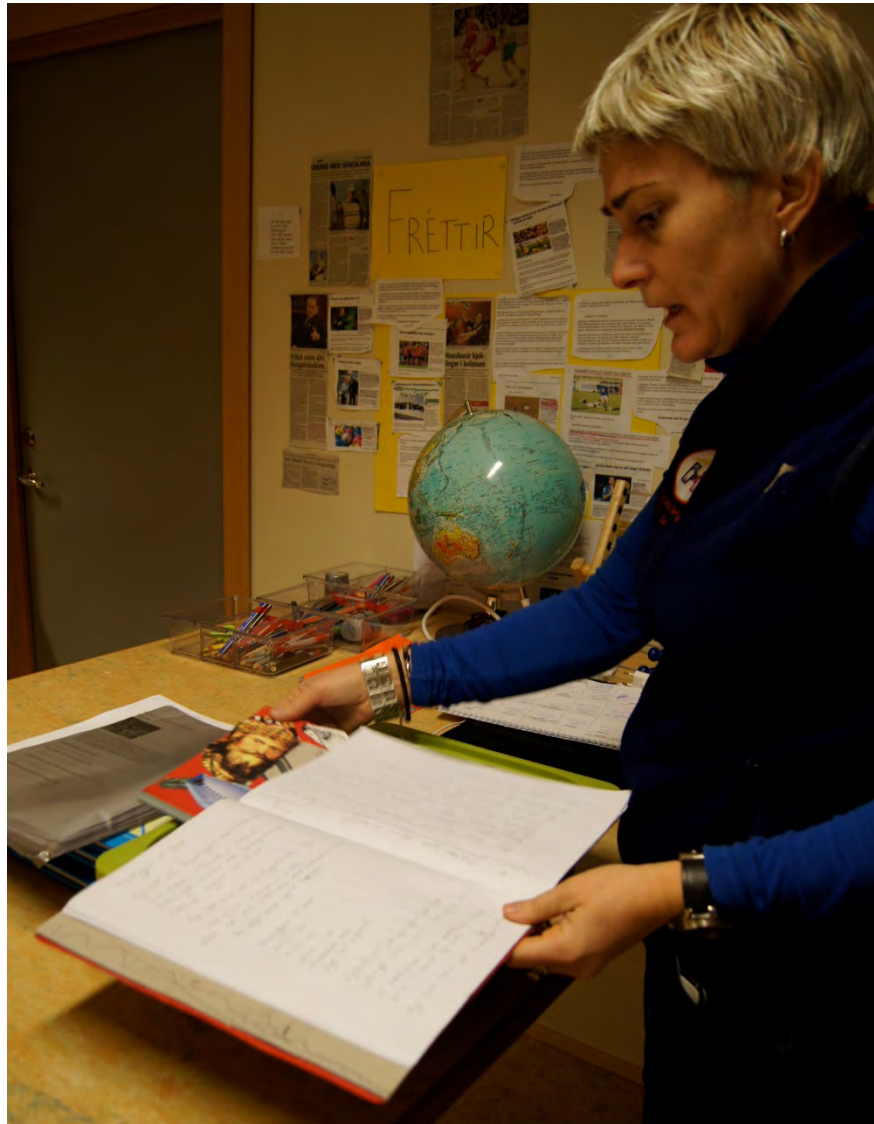
- Vi har inte raster, vi delar dagen i fri samvaro och lektion. Från kl. 8.30 och fram till 9.30 är det lektion och efter det följer en halvtimme valfri aktivitet fram till kl.10 då eleverna gör något tillsammans i sin grupp med iPad, där de väljer att teckna, göra filmer eller skriva.



- De kan också gå ut, och då är alla elever tillsammans. Varje dag har vi också avsatt 20 min för att flickor och pojkar i samma ålder ska mötas. Då arbetar vi på vänskap och positivt beteende mot varandra och alla de andra saker som vi vill att de ska kunna i relation till varandra. De ska respektera varandra, och lärarna planerar tillsammans dessa mötestider. Lärarna måste ta hand om att kommunikationen är positiv och att de inte gör något som antingen flickor eller pojkar är bättre på. De kan exempelvis inte spela fotboll - det är inte någon bra idé. Men de kan sjunga tillsammans och då kan pojkarna ha övat på den här sången lite mer tid för att de behövde mer tid på att lära sig den, och sen har flick-

orna också lärt sig sången och så sjunger de tillsammans när de träffas. Det är viktigt när de är tillsammans att de verkligen gör något tillsammans och är respektfulla och att pojkar och flickor känner att de kan göra samma saker.

Alla gör sina egna läromedel och på bilden visar Sara en del av läromedlen.



Numera är även iPad en stor del av skolans verksamhetsverktyg. Alla elever har tillgång till en egen iPad. Skolbyggnaden präglas av en ganska avskalad interiör med en tydlig och strukturerad uppdelning av rum och platser.



– Det vi vill är, att ge både flickor och pojkar samma rätt att uttrycka sig och få möjlighet till att göra det.

1989 startade Margrét Pála Ólafsdóttir Hjalli med förskoleverksamhet. Idén till att dela upp könen fick hon när hon såg att framförallt flickorna inte fick ta den plats och det utrymme på ett sätt som de behövde. Hon började då tänka om hur vi agerar gentemot flickor och pojkar.

– Hjallastefnan handlar om att ge flickor den kraft vi vill att de ska ha och sedan ge dem övningar och låta dem träna på detta och ge dem erfarenheten och känslan av hur det är att vara maktfull och hur det är när du känner att du kan göra vad du vill.

Så här skriver Margrét Pala Ólafsdóttir om sina idéer med Hjallipedagogiken:

”Det kønsopdelte arbejde sikrer at både piger og drenge vil få ubeskåret opmærksomhed fra læreren og ubeskåret tid til at udtrykke sig. De vil hver for sig få den samme opmuntring til fremskridt og samme eller sammenligneligt areal til aktiviteter såvel indendørs som udendørs. Alle undersøgelser fra de seneste årtier viser, at konstant og lovbealet samvær af de to kønsgrupper i traditionelle aktiviteter støtter vedligeholdelsen af de gamle kønsroller: Pigerne venter på sidlinjen uden at få opmærksomhed og får herigennem øvelse i den passive rolle, mens drengene optager både opmærksomhed og plads men dog altid med

negative fortegn, som nedbryder deres indlæringsmæssige identitet. Kønsopdelingen løser dette problem allerede den første dag.”⁴¹

Hur ser det konkreta arbetet ut?

Vi sitter och talar om jämställdhetsarbete och hur viktigt det är att det är konkret och kan upplevas av alla.

– Det kan börja med väldigt enkla saker som att vi gör olika övningar. Det kan vara att en grupp flickor i tur och ordning ska ställa sig upp och säga ”Jag är bra och jag är maktfull”. För pojkarna kan det å andra sidan handla om hur de kan ha relationer med varandra, och kommunicera med varandra utan det här våldet som de använder. Vi börjar med att ge dem ord så att de kan använda ord för att beskriva vad de vill och vad de behöver. Varje dag övar vi på något som handlar om att vara en pojke och vara en flicka.

Lärarna gör det också på ett sådant sätt att det inte enbart handlar om att ge dem order om vad de ska öva på, utan inleder med att och att man säger till flickorna att ”nu ska vi öva på att...” och att vi gör det för att vi vill att ni ska få vara fria, självständiga och få en god självkänsla. Och Sara menar att när de är äldre vet det vad det ska öva på för att få mera av detta, i stunder när de känner att de behöver det.

– Nytt för oss att ha äldre barn. Det har gjorts ett väldigt bra jobb i förskolan med barnen, och nu blir detta en utmaning. Den föreställning som Margrét Pála Ólafsdóttir haft för de små har fungerat men nu får man se hur det går i det nya, med de äldre barnen. Nu känner vi att det är spännande att se hur skolan ska hantera de äldre barnen. Vad är det som dessa barn behöver som är nya för denna ålder? Det kan vara så att något kanske var en bra idé att göra i förskolan men inte så bra idé för de äldre barnen. Vi håller nu på och jobbar med lärargruppen för att se ”okej, hur var det som vi tänkte kontra hur blev det”. Vad måste vi göra om? Det finns naturligtvis saker som vi ser att vi måste göra annorlunda med de äldre barnen.

Sara menar att det bland de äldre barnen finns en ny grupp elever som inte är vana vid Hjallis arbetssätt. Jobbigast är också pojkarna, menar hon, när de är runt 11 år gamla för då har det visat sig att de börjar prova saker och de börjar reflektera över att alla, inklusive vuxna, inte är på deras sida.

⁴¹ Pála Ólafsdóttir, Margrét. *En omdefiniering af femininitet og maskulinitet med børn i alderen 18 måneder til 9 år*, <http://www.hjalli.is/hjallastefnan/skjalasafn/hjallastefnan233.pdf>, 11.3.2013.

– Hur ska vi använda metoden för att arbeta med dem och vi funderar på hur vi ska möta dem, är frågor som vi funderar mycket över. Det ser kanske väldigt komplicerat ut – med det som 11-årspojkarna behöver menar vi är samma saker som tidigare. De behöver göra saker lugnare och softare, och kommunicera och fokusera på det positiva och ge dem utrymme där vi kan hitta saker tillsammans med dem och hitta lösningar på problem och dilemman som de är bekväma med.

En utmaning finns också till viss del i lärargruppen och då särskilt med nya lärare som enligt Sara Bögg inte riktigt kan Hjallipedagogiken. Arbetet med denna grupp är därför utmanande. Omsättningen av lärare är dock inte så stor. Lärarna stannar om de gillar konceptet. En del tror att de gillar det från början, men sen märker de att de inte passar eller inte riktigt kan stå för värderingarna. Sara berättar att skolan alltid uppmanar blivande lärare att vara på skolan 2–3 dagar innan de bestämmer sig för att tacka ja eller nej till arbete.

Samtidigt försöker de utbilda lärarna som är nya och berätta varför de gör saker på vissa sätt.

– Vi vill ge dem känslan att de kan lita på lärarna och att lärarna kan lita på eleverna. Vi har alltid den utgångspunkten att vi tror på att eleverna är goda. Vi tror att alla vill göra sitt bästa och vi tar alltid diskussionen med barnen från den punkten och framåt. Vi har en mening som samlar Hjallastefnan och som går ut på att om man gör något som man inte borde göra så säger man att ”det går bättre nästa gång”.

– Vi tycker det är bra att ha dem separerade i undervisning. När du har båda könen i klassrummet så har du vetskapen om att du som lärare stöder och fokuserar mer på pojkarna och flickorna får stå tillbaka och bli mer tysta och kanske prata mycket mindre. Pojkarna pratar mer.

Sara Bögg menar att det inte är på grund av pojkarnas dåliga beteende eller för att pojkarna gjorde si eller så som undervisningen är könsuppdelad, utan mera i stil med att ”aha, om flickorna svarar på det sättet på pojkarna så då är det kanske bättre för dem att vara tillsammans och vara bekväma med det”. Då kan läraren istället arbeta med det innehållsiga och stötta flickorna till att ta mera plats och våga prata mer. För pojkarnas del handlar det om att ge dem mer plats att vara som de är. Vi vill inte ta något från dem, för de kan ändå göra bra i från sig i skolan.

Sara poängterar speglingen som sker mellan flickor och pojkar när de är i samma klassrum och delar på lärarens uppmärksamhet. Hon menar att till exempel pojkarna inte behöver jämföra sig med varandra och känna sig nertryckta av flickorna som gör bättre ifrån sig i sina böcker. Det tar de bort från både flickorna och pojkarna, menar Sara. De slipper

vara speglar mot varandra och det är lättande för både flickor och pojkar, menar hon.

– Det tror jag är en av de stora orsakerna varför vi kan se att pojkar är lyckliga och glada i skolan. De är inspirerade att komma till skolan, berättar föräldrarna och de är inspirerade att delta under skoltid. Vi vill att alla ska känna att de är unika och att allas arbete är viktigt och ingens är mer eller mindre viktigt. Pojkarna är förstås olika varandra också men om man ska använda stereotyper så finns det bland pojkarna sådana som arbetar som flickor och är bekväma med det. Men det är ju naturligtvis inte syftet att pojkarna ska bli som flickorna, utan att de ska få vara som de är.

”Jeg har tit fået spørgsmål om de ”bløde” drenge og om hvordan de har det i drengegruppen. Svaret er enkelt: de har det godt hvor de andre drenge lærer at tage hensyn til dem og accepterer at der er mange måder at være dreng på. Alt det, der sker i drengegruppen er nemlig ”drenget”, hvad enten det er at lave støj og ballade eller male sin hytte lyserød, hvis en af drengene har lyst til *det*.”⁴²

Riskerna med arbetssättet

Men kan inte risken med att dela upp flickor och pojkar vara, att man tror att *alla* flickor är likadana och alla pojkar är likadana med samma behov och utmaningar?

– Bra fråga. För människor som inte känner till Hjalli så är det ett sådant tänkande som kommer upp, men Hjalli står för jämlikhet och jämställdhet. Förstås är alla pojkar och flickor inte likadana utan vi har en skala som vi tagit fram som vi kan ha som utgångspunkt i diskussionen om flickors och pojkars olikhet. Vi har den ännu inte på engelska.

– Det här är hur vi tänker om det. Rosa finns på ena sidan skalan, som ser ut som en halvcirkel, och blått åt ena sidan. För flickor rosa och för pojkar blått och det rosa – ”girls way” är exempelvis en situation när flickor pekar på ngn annan än dem själv, skyller ifrån sig och gör dåligt mot varandra. Vi pratar om flickor och pojkar, och när de hamnar i den ena sidan för mycket så vill vi ta det från dem, så att de kan växa och bli starkare. Vår tolkning är att de är en svag grupp när de hamnat i den ena sidans handlingsmönster. Då visar de inte upp att de är självständiga, starka etc. och då en lärare säger till att hen inte vet vad hen ska göra så kan vi alltid starta här och fråga vad man har gjort för att stärka flick-

⁴² Pála Ólafsdóttir, Margrét. *En omdefiniering af femininitet og maskulinitet med børn i alderen 18 måneder til 9 år*, <http://www.hjalli.is/hjallastefnan/skjalasafn/hjallastefnan233.pdf>, 11.3.2013.

orna. Pojkar är ibland stökiga och det kan bli väldigt starkt negativt och då har läraren kanske inte tränat på lyssnande, kommunikation och omhändertagande. Vi försöker få barnen att komma till mitten av den här beteende skalan. Vi tror inte att alla är lika, vi har flickor som är aggressiva och pojkar som är sådana som vi tror att flickor är och vi har båda beteenden i båda grupperna.

”Vi har brugt begrebet ”tillægsarbejde” til at forklare hvordan vi øver begge køn i at udvikle interesse, evner og opgaver, som de er blevet snydt for på grund af deres køn. Som en meget enkel forklaring kan vi sige, at vi øver begge køn i alle fællesmenneskelige egenskaber men med vægt på forskellige faktorer.”⁴³

– Det är mycket som händer när de blir 11 och äldre. Då kanske de bara vill titta och inte vara aktiva som förr. Vi har pratat med flickorna om detta och funderat tillsammans. De lekte exempelvis en gång alla tillsammans ute och vi märkte att flickorna gick åt sidan och bara tittade. Jag var så besviken, och jag pratade efteråt med dem och jag anklagade förstås inte dem utan frågade vad det var som hände. Och jag beskrev till dem vad jag hade sett. Och det visade sig vara ett sätt för dem att se på ett nytt sätt på vad som hänt. Det kanske var tillräckligt den gången för de började säga saker som ”ja varför gjorde vi så?”.

Sara berättar att de också vid samma tillfälle berättade för flickorna om hur viktigt det är att de gör något som alla vill göra och hur viktigt det är att de säger till läraren om de inte känner så. Och efter det här tillfället har det inte hänt igen, men Sara menar att de måste vara uppmärksamma på detta och att det är ena av de anledningarna som gör det spännande att arbeta med metoden på så pass gamla barn.

Goda skolresultat, också

Eleverna gör bra ifrån sig i lärandeprocessen. På Island finns nationella prov för samtliga 9- och 12-åringar. Eleverna i skolan ligger alltid över rikssnittet i prestation och skolan vet att den som helhet gör ett bra resultat.

– Vi tittar hela tiden på hur vi undervisar och hur kan vi stärka eleverna. Lärarna behöver inte vara av samma kön som eleverna, berättar Sara. Det viktiga är att läraren har god kompetens och är engagerad i Hjallis värdegrund och vad vi står för. Vi får äldre elever från andra skolor som behöver extra stöd och de vet att vi gör ett bra jobb gällande

⁴³ Pála Ólafsdóttir, Margrét. *En omdefiniering af femininitet og maskulinitet med børn i alderen 18 måneder til 9 år*, <http://www.hjalli.is/hjallastefnan/skjalasafn/hjallastefnan233.pdf>, 11.3.2013.

detta. Och föräldrarna frågar om vi kan ta hand om deras barn. Vi följer varje barn under dagen, och de vet det och de vet att vi har mindre grupper. Vi har märkt att det kan bli problem i våra klassrum för att vår metod kräver att man kommer in i tankesättet under lång tid. Och vi får inte extra pengar för dessa elever för att det är en del av regleringen på Island. Varje kommun behöver inte ge mer än 75 procent av skolpengen till oss för att vi är en privatskola. Nu kan vi inte längre ta emot elever som behöver extra stöd, för vi kan inte ge dem det bästa som vi vill ge dem för vi räcker inte till.

- Den isländska läroplanen är alldeles ny och har sex huvudsakliga pelare, och dessa pelare passar som hand i handske med de sex huvudsakliga grunder som vi står för.

Reflektion

Arbetet på den här skolan och inom den här privatskolegruppen skiljer sig åt på många sätt från de andra exemplen. De här skolorna är genomgripande i sitt förhållningssätt till genus och jämställdhet och det finns få utrymmen för egna tolkningar. Kunskapssynen är stark men internt förankrad till kunskapsproduktionen inom skolgruppen. Det finns ett väldigt tydligt ledningsstöd genom att skolans grundare fortfarande leder skolorna, och organisationen verkar också stabil och tydlig. De resurser som skolorna har tillgängliga förutsätter att arbetet bedrivs med genus och jämställdhet som raster. Öppenheten och kommunikationen kring jämställdhet är naturligt eftersom skolan bygger på genus och jämställdhetstankar.

5.5 Jämställdbarnomsorg.ax – Åland

I Mariehamn på Åland besökte vi daghemmet Vinkelboda. Vinkelboda består av tre ordinarie avdelningar samt en extra avdelning som kommit till på grund av stor brist på daghemsplatser i Mariehamn. På förskolan arbetar 12–14 personer med 57 barn i alla åldrar, från 1,5 år upp till 7 år. På Åland är förundervisningen för sexåringarna förlagd i daghemmets utrymmen, och därför finns även 7-åringarna på Vinkelboda. Barnomsorgen är en del av socialväsendet på Åland och uppdragsgivare till barnomsorgen är socialnämnden i Mariehamn.

Vivan Nikula, chef för jämställdhetsenheten på Landskapsregeringen på Åland, berättar att de 2010 initierade ett omfattande jämställdhetsprojekt för hela barnomsorgen på Åland. Inom ramen för projektet erbjöds all personal inom barnomsorgen på Åland möjlighet att delta i en processutbildning med fokus på genus och jämställdhet. En landskaps-

övergripande handlingsplan var i fokus för initiativet. I denna lyftes argument och tankar fram för jämställdhetsarbetet i barnomsorgen.⁴⁴ En extern konsult höll samman hela projektet och kommunerna hanterade möjligheten att delta på olika sätt. En del av kommunerna deltog mer aktivt än andra. Projektet fortlöpte under 2010 och 2011 och daghemmet Vinkelboda deltog.

Projektet har för Mariehamns stads del inneburit att man efter att projekttiden tagit slut, velat fånga upp projektet och de resultat som det gav. Det har inneburit att socialnämnden som närmaste politiska organ för barnomsorgen har lagt ett mål för de närmaste årens arbete att uppnå som berör jämställdhet. Senast 2015 ska alla ha filmat, kartlagt och diskuterat stereotypa mönster i barnomsorgen och hur det påverkar arbetet med barnen. Ännu finns inga resurser avsatta för att uppnå målet till 2015 men det kan bli aktuellt. I projektet lades också stort fokus på pedagogernas självreflektion med fokus på hur genus är en del av hur man är som pedagog.

Projektet med genusmedvetenhet på Vinkelboda

Gun-viol Lindeman, som är tillförordnad barnomsorgschef i Mariehamn berättar:

– Just inom barnomsorgen har vi som våra mål för 2015 att vi ska börja synliggöra och börja jobba mera aktivt på marknivå, bottennivå, och vi ska välja ut ett dagis och kanske en avdelning.

– Förvaltningen jobbar fram utifrån vad som är aktuellt och nu har vi ju jobbat med det här med jämställdhet som landskapsregeringen, jag menar det har ju varit ett stort projekt som har löpt under flera år, och då märkte vi ju det här med filmning och dokumentation att inte finns det ju tid för det, och man ska ju inte bara släppa det. För det här var ju ett enormt projekt, för det är ju inte bara en liten insats. All personal har ju deltagit.

Christina Jansson är föreståndare på Vinkelboda och har varit med sedan projektet startade. Hon berättar om deras ingång.

– När det här projektet kom så tyckte vi det var spännande och sa ja. Det är alltid roligt när landskapsregeringen bjuder på föreläsningar och sådant liknande. Det kom i samband med att det skärptes till ytterligare med personal för Mariehamns stad – personal pratar jag nu då om, per-

⁴⁴En jämställd barnomsorg. Handlingsplan för integrering av genus- och jämställdhetsperspektivet i den åländska barnomsorgen. Ålands landskapsregering, 2010
<http://www.regeringen.ax/composer/upload/kansli/Barnomsorg.pdf> 12.3.2013.

sonaltäthet, resurser – inbesparingar helt enkelt. Och det här projektet kunde man känna att kom utan att man hade så stort stöd från arbetsgivarhåll, och då menar jag inte personligen utan rent penning- och resursmässigt, att det gnagde på våra vikariekostnader. Vi skulle hålla budgetar. Det var den jobbiga sidan av det hela. Att man kände att man skulle göra ytterligare någonting som man visserligen tyckte var jätteviktigt men ändå någonting som man kanske skulle ha önskat hade funnits klarare direktiv om för att man skulle ha kunnat förbereda i budget. Det hade känts skönt, däremot kan jag säga det var väl inte så att arbetsgivaren skulle ha sagt att vi inte får ta vikarie men eftersom vi som förståndare ändå har ett budgetansvar och inte ska överskrida budgeten så blir det ju sådant här som jag vet att vi bekymrade över.



Projektet löpte under två år och innehöll kunskapshöjande föreläsningar, seminarier för diskussion, uppdrag att sammanställa loggböcker och att kartlägga verksamheten. Fokus för projektet var att höja personalens medvetenhet om hur kön och genus spelar roll i verksamheten, hur de själva är verktyg i att förstärka brister på jämställdhet eller utmana bristerna.

– Alla fick gå på föreläsning och det var jättebra. Jag trodde att jag var väldigt, att jag hade mycket jämställdhetstänk. Det som blev riktigt tydligt var det här när man säger att ”jo men jag snickrar ju också”. Då är man ju inte jämställd, utan då har man ju redan lagt att det är någon annan som gör det egentligen. Det här att man får titta på sig själv och analysera sig själv gjorde vi. Vi tog upp det på föreståndarmöten, vi tog upp det på personalmöte och vi bestämde oss för vissa saker som vi skulle jobba med handledning från Kajsa (konsulten). Föreståndaren fick ju också på handledning med henne.

– Och... till och från var vi mer eller mindre engagerade. Vi har inte filmat, inte spelat in oss i hallen som vi tänkt att vi ska men vi har hela tiden hållit det här up-to-date och påmint oss om vad genus och jämställdhet handlar om.

I arbetsplanen för daghemmet Vinkelboda för 2012–2013 finns följande tydliga formulering:

”Vi observerar och reflekterar utifrån ett jämställdhetsperspektiv och vidtar därefter lämpliga åtgärder t.ex. ändrar i arbetssättet, struktur och framförallt förhållningssätt och attityd.”

Arbetet i projektet var uppdelat i olika delar och kartläggning av verksamheten var en av delarna.

– Vi gjorde en kartläggning. Vi har bland annat på ett personalmöte gått igenom vad som har varit våra roller, hur processen ska se ut medan vi arbetar i projektet, alla skrev loggar och sen lämnade vi in dem, och utifrån de här loggarna så såg vi vad vi skulle jobba med.

– Vi observerade hur barnen lekte, var dom lekte och med vad dom lekte, vi såg att vi hade materialet helt knasigt placerat. Vi blev observanta på vad vi erbjöd barnen för leksaker och det tror jag sitter kvar. Det som hände var att vi placerade om leksakerna, och då fick dinosaurierna barbiekläder på sig.

Christina menar att om lego och bilar placeras bredvid varandra, kan man räkna med att pojkarna sitter där och inte flickorna. Och det är det som är en del av hela problematiken, att flickor och pojkar säras på och inte blir erbjudna samma leksaker, lekar och möjligheter att utvecklas och lära. Christina visar hur de numera har både lego, nallebyggsatser och docksatser i samma slags plastlådor bredvid varandra.



– Men eftersom det är en process så syns det kanske inte så tydligt vad vi har gjort – men vi har också konstaterat att om vi nu går och tittar igen så kanske det är helt knäppt igen för nu har vi glömt bort att titta med dom ögonen. Det var någon i personalen som sa för inte så länge sen, ”nämen vänta nu här, hur har man satt tokigt igen”.

– Det skulle ju ha varit roligt att kunna filmat oss före och efter. Vi låter säkert annorlunda i hallen, för nu kan jag ju höra att nu sa jag så där igen. Ja men innan märkte vi inte ens att vi sa knasigt. Så man har ju blivit medveten på ett annat sätt. Så det är sådana här små babysteg.



– I hallen kunde vi se vilka barn som får hjälp snabbt. Hur man gärna ser till att de busiga, oftast killarna då, det är oftast dom som är busigast, snabbt kom ut genom att man hjälpte och klädde på dom och inte pratade så mycket med. Man kanske förde ett längre samtal med tjejen som stod och kämpade och som kanske var ett halvt år yngre.

– Det trodde vi ju inte, (förställer rösten) att så var det ju inte hos oss...näå. Så gör inte vi, men vi kan ju titta på det då..., så sa vi när uppgiften kom upp på utbildningen.

Christina poängterar hur viktigt det är att ens egen teori har landat i kroppen, och att självreflektionerna då är viktiga.

– För oss har det handlat om mycket självobservationer, att man vågar. Vi synliggjorde för varandra att vi fick säga till varandra, att vi fick göra det, att det var okej att säga till på ett vänligt sätt. ”Psstt, det här...”. Men det fick inte bli så att det blev tokigt inför barnen utan snarare att det var pedagogerna emellan.

– Observationerna gjorde vi ju under loppet av två år nästan. Jag tror vi tog upp jämställdhetsrelaterade frågor på varje personalmöte och vi diskuterade. Även på planeringsdagar diskuterade vi såna här frågor. Dels så repeterade vi det som vi gick igenom på föreläsningarna för oss själva i gruppen, och så diskuterade vi det. Vi kom också överens om att vi skulle inventera miljön. Vi gjorde också värderingsövningar och livs-linjen. Vi funderade också på hur vi har möblerat och vad kan vi göra för att göra på ett annat sätt.

Christina beskriver hur de samarbetade med en annan förskola, hur de bestämde tidpunkter och platser för observation och hur de sedan har diskuterat det. De ordnade en gemensam planeringsdag med den andra förskolan på en konferensanläggning då de blandade personal-grupper och diskuterade observationer och analyser.

– Sen gjorde vi något som kallades.....genusyrsel....Vi hade det här med gungorna... Det var så här att vi upptäckte att vi hade två gungor som bara dög åt killarna. För den andra var tjejugunga. Det var så här att det var dom gungorna som dom skulle gå ut till först och sen upptäckte vi att det var en liten spricka i den andra gungan som var tjejugunga... Men i alla fall, så tänkte vi att varför skulle dom inte kunna gunga på den här gungan? Så vad vi gjorde var att vi knöt stora rosa rosetter på de här favoritgungorna som bara killarna gick till. Vi piffade till dom lite, och då kunde pojkarna inte gunga på dem – vi ville se vad som hände när vi gjorde så. Det hör kanske egentligen inte till, men bara för att se vad som hände. Men nu kunde de gunga på den andra som var tom, och som tidigare varit tjejugunga. Vi hade den här diskussionen inne efteråt, när vi satt och åt – ”Jaha”, sa jag – det var också något av barnen som hade lite mer status

som sa till lite mer – ”varför kan man inte gunga på den då?” varpå barnet svarade undflyende och tyckte nästan det var skämmigt att svara.

Christina berättar hur hon höll kvar diskussionen och talade om rosa och färger med barnen, och vad färger betyder. Det slutade med att någon av pojkarna sa att han minsann tyckte om rosa. Det ena gav det andra i diskussionen. Därefter var det lika okej att gunga i gungorna med rosa rosetter, som i de andra gungorna. Rosetterna hängde nog kvar ett år för de hängde så högt upp och satt så hårt. I regn och rusk.

– Sen blev det ju så att alla gungorna var lika okej, och sen var det ingen som brydde sig om att de där gungorna hade rosa rosetter. Alla gungorna hade blivit alls igen. En liknande diskussion aktualiserades igen när barnen fick nya västar att ha på sig utomhus och varje avdelning hade fått varsin färg, varav en var rosa. Men med samtalets hjälp blev det också oproblemiskt. Christina funderar om det kanske då var personalen som fick jobba hårdast på sina föreställningar om västarnas färger. Men nu är det ingen fråga längre.



– Vi har också försökt att inte använda ordet legogubbar... varför kallar vi dem legogubbar, fast de har hästsvans och kjol? Så vi började kalla dem legodockor, för det var ju det de var tyckte vi. Då kan killarna också leka med dockor, och så blev det så att vi experimenterade i det tysta egentligen. Men docka då? Läger man in något nytt genusperspektiv i det då eller?, började jag tänka på. Men de här legofigurerna är ju små dockor...

Alla barnen har också varsin egen grön handduk i toaletten, och där är ett inslag som Christina, och Gunviol, återkommer till under samtalet

– vikten av att inte separera flickor och pojkar utan ge dem samma förutsättningar från början.



Vi frågar Christina hur föräldrarna reagerat på deras genusarbete.

– Olika, väldigt olika. Någon har varit upprörd över att vi skulle göra om deras barn. Ja lite sånt att ska min pojke behöva leka med dockor? Då har vi berättat att det ju handlar om att alla ska få fler möjligheter istället för att begränsas. Man har riktigt märkt hur några har försökt provocera en i hallen, och sagt till sina pojkar att du ska nog vara stor och stark. Medan andra föräldrar har nappat och verkligen tagit till sig.

– Vi har sett fler pojkar som kommit med rosa, blommiga stövlar som de inte ärvt av sin syster, utan som de har gått till butiken och köpt. Om det beror på det här arbetet vet jag inte, men vi ser en skillnad i det. Dom har våga lite mer sånt, tycker vi.

Arbetet framåt

Vad tänker du framåt, frågar vi Christina.

– Alla är nog så trötta på det här nu – inte genus i den bemärkelsen att vi skulle tro att vi är ”klara” med att jobba med genus, utan snarare handlar det om personalsituationen som vi behöver få vänja oss vid. Man hinner inte ha något extra nu, för nu är vi i ett stadium när vi behöver få jobba i det vi har. Och bli bekväma med det här och få det att rulla på. Det känns som det har varit mycket nytt som man ska ta itu med hela tiden att man behöver få stabilitet. I det tysta så påminner vi ju varandra nu och då. Det gäller att hitta balansen.

– De nya målen sa jag att det här kommer vi inte att orka med. Men det beror väl på hur man lägger upp det då. Det här blir kanske svårt att få till när man redan hållit på och jobbat, man känner att man kanske borde ha fått det här målet tidigare, men sen är det ju så att när man väl sitter ner och pratar så här så kan man ju tycka att jaja det där gör vi. Men det finns en trötthet just nu, med samma resurser är det arbetsdrygt. Vet socialnämnden ens om att vi har jobba med det här? Inget stöd från arbetsgivaren.

– Vi vill inte börja göra om samma sak igen. Vi vill fortsätta. Vi behöver något för att inte tappa bort oss. Man måste ju fånga upp ett daghem där och då man är.

– Nu med facit i hand så kanske vi har gjort en del... När man tittar på det så här, så nog har det ju givit resultat. Vi har alltid i det här huset tyckt om att jobba med värdegrund och då blir det så här en del av.

Reflektion

På Åland har man relativt nyligen startat det arbete som nu pågår. Kunskapsstilltron är hög och under det projekt som beskrivs har kunskap varit det som varit centralt. Ledningsstödet har dock varit något vacklande, eller föränderligt och måhända inte kommit från så att säga rätt håll. Målformuleringarna har nu etablerats för barnomsorgen inom Mariehamns kommun och där finns utrymme för att stärka organisationen genom bland annat att avsätta resurser för arbetet framåt när projekttiden är slut. Utvecklingsklimatet har varierat på Åland under tiden för projektet, men på Vinkelboda har det upplevts som gott och där finns ett ständigt pågående samtal i personalgruppen och också stött och uppmanat av ledningen på förskolan.

5.6 Sammanfattning

De exempel som lyfts fram som lärande exempel har flera saker gemensamt. Modellen med de tre stegen pekar på fem sammanfattande områden som bidrar till ett framgångsrikt arbete.

Det första och det viktigaste är kunskapssyn och hur den speglas i organisationen. Malmö och Falun är lärande exempel på kommuner där man har en hög tro till kunskap, man arbetar kunskapsutvecklande och tar också in ny kunskap i organisationen utan att det är något avvikande. Med den synen kommer också kunskap om kön och genus, jämställdhet och jämlikhet att ses som just kunskapsområden som beforskats under lång tid, och där kunskapen kan lära en förskola och skola nya saker.

Ledningsstödet var den andra aspekten som analyserades fram som en sammanfattande framgångsfaktor. I både Hokus Pokus-förskolorna och i Malmö var ledningsstödet starkt, medan Vinkelboda önskade sig mer ledningsstöd från förvaltningsledning. Däremot hade man på Vinkelboda ett ledningsstöd på nära håll och ett stöd från landskapsregeringen som drev projektet.

Existensen av målformuleringar, inklusive målbilder och visioner, är också en framgångsfaktor. Har en kommun eller en skolenhet mål att sträva efter som är uttalade och formulerade, och politiskt förankrade är det också en tydlig framgångsfaktor. I både Falun, Malmö, Hokus Pokus och numera även i Mariehamn kunde man visa vilka mål som fanns med verksamhetens jämställdhetsarbete. Det bidrog också till att alla berörda hade ett gemensamt mål att sträva efter.

Att det finns en organisation kring jämställdhetsarbetet med tillhörande resurser både gällande personal och ekonomiska resurser är också en central del för att nå framgång i ett arbete. De exempel som presenterades här hade alla det på olika sätt beroende på om arbetet huvudsakligen var kommunövergripande eller enhetsvisa.

Den femte sammanfattande framgångsfaktorn är utvecklingsklimatet och hur det ser ut. Finns det en öppenhet att tala och samtala om kön, feminism och genus i organisationen? Finns kommunikation och samarbete med andra? Tanken är att det ska vara möjligt att tala och samtala om dessa frågor på ett uppbyggande sätt som stärker professionen. Här kommer också graden av extern och intern kommunikation in, till exempel hur mycket föräldrarna är involverade i arbetet.

Samtliga exempel som har presenterats har och har haft kunskap som grund. De är byggda på kunskap om genus och jämställdhet, och pedagogik. I några fall är kunskapsutveckling en viktig del av det pågående arbetet.

Det åländska exemplet visar hur ett arbete som inledningsvis varit ett projektarbete inlemmats i det ordinarie arbetet, där projektet fungerat som en motor för att åstadkomma förändring. Hjallipedagogiken har i sin tur genusarbetet som grund för hela verksamheten, vilket gör att arbetet ser annorlunda ut. I Falun och i Malmö har också tiden spelat roll för att utveckla idéer, tankar och arbetssätt. I Malmö finns tydliga externa mål som arbetet ska uppfylla och där FoU-enheten utgör en stödfunktion för samtliga kommunala skolor som ska uppnå kommunens jämställdhetsrelaterade mål. Samtal är en pågående del av hela processen i samtliga exempel och samtalen pågår över enhetsgränser.

De arbeten som exemplifieras har också utmaningar. Utmaningarna är olika – olika stora och genomgripande.

6. Fler lärande exempel

Förutom de exempel som lyfts fram i sin helhet i det föregående avsnittet finns också pågående men inte lika genomgripande arbeten som de exempel som har presenterats. I det här avsnittet presenteras metoder, arbetssätt och förhållningssätt som kan utgöra lärande exempel och inspirera till vad som kan göras. För att åstadkomma ett arbete som är systematiskt och hållbart kan följande lärande exempel vara en del i ett sådant arbete.

De exempel som lyfts fram i det här avsnittet återfinns inom både det privata steget och det interna steget.

6.1 Att byta identitet i fantasin

I Danmark, på Färöarna och på Island har samtliga förskolor tilldelats ut en bok som på danska har titeln *Den dag da Frederik var Frida* och *Den dag da Rilke var Rasmus*,⁴⁵ skriven av Louise Windfeldt och Katrine Clante. På Färöarna har även familjedaghemmen fått boken. Ministeriet for Ligestilling og Kirke har rättigheterna till boken som har översatts till både isländska och också till färöiska. På isländska heter boken *Pegar Friðrik var Fríða / Þegar Rósa var Ragnar* och i den isländska utgåvan har statsministern skrivit förordet. Innehållet i boken präglas av hur det skulle vara att en morgon vakna upp och vara ett barn av det andra könet.

⁴⁵ http://miliki.dk/fileadmin/ligestilling/PDF/boernehaver/Frederik_web.pdf
http://miliki.dk/fileadmin/ligestilling/PDF/boernehaver/Rikke_web.pdf 11.3.2013.



Boken är uppbyggd så att läsaren från ena hållet läser om Frederik och från andra hållet läser om Rikke. I mitten möts barnen på följande sätt.

Hulen er et krat, som gror mellem de to børnehaver, der ligger ved siden af hinanden. Der er et hul ind til krattet, men de voksne har vist ikke opdaget, at man kan gå derind.

På denne meget mærkelige tirsdag mødes to børn fra hver sin børnehave i Hulen.

De kender ikke hinanden – men det kommer de til.

I Akureyri på Island besøkte vi förskolan Lundarsel som systematiskt har arbetat med boken med förskolans fyraåringar sedan de fick den 2009. Där träffade vi förskolläraren Helga Maria Thorarinsdottir som berättade om varför de arbetat med boken och hur.

Helga Maria säger så här om arbete med jämställdhet på förskolan generellt:

– Vi tar upp det med barnen tidigt. Vi pratar om jämställdhet genom våra filosofiska samtal. Vi talar om det som en etisk fråga. Man kan prata med barnen tidigt om detta! Här har vi till exempel lagt upp ett kom ihåg-papper som ska påminna oss om genusperspektiv när vi väljer böcker som vi läser för barnen.



Efter att de har läst boken har de samtalat med barnen och haft boken levande under lång tid. De har bland annat gjort en övning med barnen där barnens uppgift varit att hitta bilder och symboler i tidningar som representerar stereotypa föreställningar om flickor och pojkar. Resultatet blev en stor plansch som de diskuterade tillsammans med barnen.

I samband med att Helga Maria och kollegan Thorlaug Baldvinsdottir hade börjat använda boken och hittat sätt att närma sig frågan samman-

ställdes de en lärarhandledning. För varje år som de har arbetat med boken har lärarhandledningen fyllts på med nya idéer och sådana som de inte längre setts som viktiga har tagits bort.⁴⁶

Så här beskriver personalen själv sitt arbete:

”Lundarsels personale arbejdede med egne holdninger og diskurs vedrørende ligestilling i skolen, vi diskuterede i kafferummet og hørte foredrag om emnet. Vi gjorde os mange overvejelser i børnehaven, f.eks. om vores omsorg var kønsbestemt. Trøstede vi drengene på samme måde som vi trøstede pigerne? Talte vi på samme måde til drenge og piger? Var vi for feminine i vort arbejde, eller? Vi reflekterede over begreber som ligestilling, maskulinitet og kvindelighed. Også hvordan vi kunne ”lære” børnene at alle er lige selv om de er forskellige, både piger og drenge. Personalet gjorde sig også overvejelser omkring legetøj, børnenes legekammerater og meget mere.”⁴⁷

Även på Färöarna har boken distribuerats till förskolorna. Här finns dock ingen övergripande tillgänglig vetenskap om hur den använts och om den använts. På Grönland diskuteras om den även ska översättas till grönländska.

6.2 Esbo i Finland på väg mot jämställdhetsintegrering

Om man vill ha det strategiskt, så måste även direktören tycka det är viktigt, annars kan hon stryka varenda mening jag skriver i något dokument (Undervisningschef)

Nu när man synar i sömmarna, så ser jag vita fläckar... där borde man ha mera uppföljning och sånt. Det får man jobba med! (Rektor)

De viktigaste människorna att utbilda i nuläget är cheferna – att de gör beställningen, köper material, skickar iväg mig på nya kurser. Så att de i sin tur har styrka – jag vet var jag talar om, vet vad det handlar om (Pedagog)

Citaten ovan visar på medvetenheten om att det är cheferna som måste driva, stå bakom och följa upp jämställdhetsarbetet. Både kunskapshöj-

⁴⁶ Lärarhandledningen finns på danska på följande länk:

<http://lundarsel.akureyri.is/jafnrettisverkefnid/Lærervejledning,%20Rikke,%20Rasmus%20Frederi%20og%20Frida.pdf>, 12.3.2013.

⁴⁷ Projektbeskrivning finns på följande länk:

<http://lundarsel.akureyri.is/jafnrettisverkefnid/Ligestillingsprojecten.pdf>, 12.3.2013.

ning och implementering av köns- och genusperspektiv har skett på enskilda daghem och skolor.

Formellt startade utvecklingsarbetet för jämställdhet i Esbo stad i december 2007, då dåvarande undervisningschef initierade ett projekt för att utveckla elevvårdsarbetet inom dagvård och skola. Inom ramen för projektet var genus ett av flera valbara arbetsområden att välja på för samtliga deltagande daghem och grundskolor.

Det genusarbete som sker idag i Esbos förskolor och skolor började med en utbildningssatsning 2008–2009. Arbete sker på enskilda förskolor och skolor och det finns inte något direkt krav på redovisning hur arbetet sker från förvaltningsnivå. Idag är Outi Saloranta-Eriksson utbildningschef. Utbildningschef Outi och planeringsledare Marika Lstedt är personligt kunniga i frågor som rör genus och ser väldigt positivt på att genus med stor sannolikhet kommer att skrivas fram i de nya läroplanerna i Finland. Nya nationella läroplaner arbetas fram i Finland, som ska vara klara 2016 där genus antas komma in på tydligare sätt än idag. Med genus inskrivet i de nya styrdokumenterna kommer det att bli ny fart på arbetet med jämställdhet, enligt Outi och Marika.

Outi och Marika fungerar som stöd för de daghem och skolor som vill utveckla genusfrågor. Idag håller de i nätverk för daghemspersonal där nya idéer lyfts och driver arbetet framåt.

– Men det tycker jag att det är vår målsättning att med den stora reformen att genusaspekten skrivs in. Vi ska lyfta fram den här aspekten kraftigare, säger Outi Saloranta-Eriksson.

– Vi började med att vi skrev en jämställdhetsplan och använde elevorganisationen i Finland och Svenskfinlands skolungdomsförbund. Vi satte mycket tid på att omvandla det så att det passade vår skola och vi arbetade i en arbetsgrupp. Det var en förutsättning. I efterhand sett så blev det för mycket text och för många sidor. Vi har inte använt den som att bocka av... Vi har under senare tid insett att man måste ha enkel plan, som ryms på väggen, som alla ser varje dag. Det har vi nu jobbat med på sistone, säger Gerd Brännbäck som är rektor och som varit med och tagit fram det arbete som nu pågår.

Larrie Griffis har arbetat på Smedsbyns daghem sedan april 2012. Larrie är en av de som gått en fyradagars utbildning i genus. Hans nuvarande chef har gett Larrie i uppdrag att driva det genuspedagogiska arbetet på daghemmet. Det finns 12–13 anställda, varav 4 är män. Larrie uttrycker att "Pia haffar de män som finns". Vi frågar förskolechefen Pia om detta, och säger: "Det har sökt bra pedagoger som är män och det är bra för personalgruppen."



– Det här uppdraget som jag har om genus är mer eller mindre självvalt, för att jag varit intresserad hela tiden. När jag började här så började jag med att kolla igenom böcker och vad det fanns för material att flytta omkring. Jag tyckte inte att det var genomtänkt. Leksakerna var väldigt uppdelade, flickigt och pojkgigt. Ingen tanke bakom hur det var möblerat, att samlingen skulle kunna vara ett bra ställe där man verkligen samlades... och började fungera hur man kan få in saker som bokstäver och siffror på ett lekande sätt.

– Böcker och ramsor förstärkte stereotyper, och naturligtvis hur vi pratade med barnen. Vid på- och avklädningssituationer. När man då har fått de här mallarna och tillgången till forskningsresultat på könsmöns-

ter så tänker man ju på... och ser att det här stämmer verkligen på riktigt! Killarna tävlar, tar på sig och rusar ut.

– Vi sa så här till varandra i personalgruppen: Barnen får ta på sig själva, så gott de bara kan. Sedan måste de gå till en kompis och fråga: Kan du hjälpa mig? – och de måste säga hela meningar, inte bara "hjälp mig!". Och kan de inte det så blir de stöttade att säga: Kan du hjälpa mig tack? Där får du en dialog mellan pojkar och flickor, i synnerhet börjar de hjälpa varandra istället, de hjälper varandra. De som är färdiga först vänder sig om och kollar om någon behöver hjälp – för det är en grupp som håller ihop, det är inte vi och dom. Det tog inte jättelång stund att lugna ner det där, att ni får ansvar för att hjälpa dem som är yngre. Plötsligt hade vi ett gäng killar som inte rusade ut. De klädde fortfarande på sig lika snabbt men nu hjälpte andra med att ta på sig skorna, hålla ut sand ut skorna, dra ut ärmarna... och det är klart att de får jättemycket beröm för detta också.... Men vi har fått igång en dialog mellan barnen som är väldigt bra, de räknar varandra och kollar så att alla är med. Det viktiga är inte att gå först, utan att gå längst bak – för längs bak har man koll över gruppen. Då har vi sluppit det där om vem som går först och sist. Vi har också sagt att: Vi får inte under några omständigheter säga "det spelar ingen roll var i ledet du går" och samtidigt säga "om du inte uppför dig så får gå längs bak med vuxen" – för då blir det straff både att gå med vuxen och gå längst bak. Då visar man att det är dummejösplatsen.

I undervisningen används något som kallas för kompislotto och som är en metod för att bland annat överbrygga könsbarriärer. Barnen sitter i en ring. De får sätta ner handen i en korg och ta varsin lapp med ett nummer på. Om barnen är ojämnt antal finns tre siffror som är likadana (annars är det två lika). Här får de chans att öva sig på siffror. Barn med samma siffra får leka ihop. Genom denna metod vinner barnen någon att leka med samtidigt som det är möjligt att överbrygga språk-, köns- och ålderbarriärer. Det har hänt att en 3-årig flicka som nästan bara talar finska, kommit med en 5-årig pojke som talar nästan bara svenska. Den enda regeln är att båda två måste komma överens om leken. Det är inte en som bestämmer. OM inte en vill, måste de komma på en ny lek, vilket innebär att barnen även tränas i att medla.

– Föräldrarna var också nöjda. Barn som kommit hit från annat dagis har kommit in i gruppen snabbt för att de fått leka kompislotto varje dag från början. De har en chans att lära känna ny kompis på en gång. De får en schysst chans att komma överens om lek, bara du och jag. Detta kör även förskolan varje dag nu. Och vi kör det här.

Rektorn Gerd Brännbäck berättar vidare om hur de kartlagt en del av verksamheten.

- Men det som vi också har gjort, är kartläggning är i personalrummet när elever kommer. Hur de blir bemötta, beroende på om det är flickor eller pojkar. Och hur kvinnliga och manliga i personalen bemöter. Och det var jätteintressant. Resultaten var inte så sensationella, men bara diskussionen efteråt fick många att bli mer medvetna tyckte jag.

- Det vi såg var att när pojkar kommer in i personalrummet med mössan på, så är det lätt hänt att någon lärare ryter till, speciellt om det är en pojke. Men om det är en flicka med mössa, så säger man ingenting. Talar mjukare till flickor. Våldigt lätt att det kommer kommandoord till pojkar.

Ger Brännbäck berättar vidare om skolresultaten och hur de arbetar.

- Vi har fortfarande problem om vi tittar på vitsord. Vi har inte lyckats få det så att flickor och pojkar har samma medeltal. Flickor har högre medeltal om man jämför i klasserna. Nu senast konstaterade vi i två år i rad, vår skola har varit bland de 3 bästa i hela Finland i mattetest, men det som syns är att pojkarna kan mer i provet än vad vitsordet säger. Flickor kan ungefär det som vitsordet säger, eller lite mera. Och vad är det som gör att pojkarna får ett sämre vitsord? Är det så att de är störande på timmen, visar inte positivt intresse? Eller sköter inte hemuppgifter? Inte samarbetsvilliga? Flickorna sköter och är mer omsorg kring arbetet? Men det står också i stipulationerna av vitsordet att det ska inverka hur man är på lektionen, men i en sån här klassutvärdering då du bara räknar då blir det så här.

- I samband med att får resultat funderar vi. Särskilt med de lärarna som ansvarar för de här ämnet. Men att också när vi har såna här allmänna pedagogiska diskussioner, försöker vi ta upp det. Det är nog, tycker, väntat mig att det skulle vara jämnare när vi hållit på så länge med det här. Men det är det inte tyvärr. Det betyder att vi inte är färdiga ännu, man blir aldrig det.

Gerd fortsätter om problematisering som pågår.

- Sen kom det också fram i den där matematikutvärderingen, att flickorna varit bättre på de här mekaniska korta uppgifterna. Pojkarna bättre på och vågade ge sig in i problemlösningsuppgifterna. Då funderade lärarna. -Okej, skulle vi få flickorna att trivas bättre med matematik om vi skulle ge dem mera av de här småuppgifterna och pojkarna mer av de här problemlösaruppgifterna? Skulle det vara mer motiverande? Eller ska vi tänka så här att vi ska stödja flickorna in i problemlösningsuppgifterna och pojkarna också att bråka med de här rutingrejerna. Det finns så mycket att fundera på där.

- Nu senast har vi talat om detta med matematiklärarna. Det känns sådär att jättesvårt att fånga pedagogiska förändringar, det finns mot-

sättningar, men att komma till skott är inte så lätt. Ja, men att vi försöker ställa frågor i alla fall.

6.3 Arbetet med barn på Grönland

Samhällsförutsättningarna på Grönland skiljer sig åt jämfört med de andra nordiska länderna och de självstyrande områdena. Färöarna kan också räknas till ett självstyrande område med förutsättningar som inte liknar de andra nordiska ländernas.

Grönland har cirka 56 000 invånare varav cirka 12 000 bor i huvudstaden Nuuk. Selvstyret är Grönlands högsta förvaltningsorgan där bland annat läroplaner arbetas fram. Vid Selvstyret finns också jämställdhet som ett av ansvarsområdena. För skolans del finns inget centralt initierat jämställdhetsarbete och i läroplanen finns ingen styrning som riktar mot jämställdhet.

Efter samtalet med kanslichefen Lone Nukaaraq Møller på barnombudsmannen framträdde bilden av ett samhälle med väldigt andra förutsättningar jämfört med de andra nordiska länderna.⁴⁸

Barnombudsmannen arbetar med en rad olika projekt. Av dessa kan nämnas en föräldraansvarsbok som görs tillsammans med UNICEF, en rättighetsbok som ska fungera som en lärobok i folkskolan samt en studie med och om grönländska barn som blivit omhändertagna.

En kampanj som görs handlar om att bekämpa våld och sexuella övergrepp mot barn och där flickor är ett vanligare offer.

⁴⁸ se även *Børns levestandard i Grønland. Sammenfatning af rapportserien Børns levestandard i Grønland – del 1, 2 og 3 samt anbefalinger*. Meeqqat Inuusuttullu Pillugit Ilisimasaqarfik, Videnscenter om Børn og Unge. <http://mipi.nanoq.gl/Emner/e%20Udgivelser/~ /media/C74D053C600546FDB6AC6AC46A0C005D.ashx>, 12.3.2013.



– Ett väldigt utbredd problem, berättar Lone Nukaaraq Møller, som är kanslichef på Barnombudsmannens kansli.

Grönländska Barnombudsmannen har samarbetat med tidningar, tv och flera skolor för att ta fram kampanjen. Lärarkompetensen är viktig här eftersom lärarna har skyldighet att underrätta myndigheter vid misstanke om utsatthet. Flera processer och initiativ har dragit igång på Grönland. Även ett projekt om mänskliga rättigheter och som tangerar det här, kommer att sättas igång.

- Rätten till sin egen kropp och vilka rättigheter barn har gällande sin kropp är ett fokus, och att undervisa lärarna i att undervisa i om vilka rättigheter barn har gällande sin egen kropp är bland annat något vi gör och som kopplas till frågan om sexuella övergrepp.

- Det mest akuta och svåra problemet som barn har kan möjligen sexuell missbruk riktat mot barn. Många barn, flickor, är traumatiserade. Vi gör ingen skillnad på flickor och pojkar i våra projekt, men gällande sexuella övergrepp så är det ju klart fler flickor som drabbas och då behöver vi ju givetvis fokusera på dem.

- Problemet är att skolorna är så otroligt utspridda över hela Grönland. Det är mycket stora avstånd. På vintern kan man inte ta sig mellan städer och byar annat än med flyg och helikopter. På sommaren kan man ju också ta båt. Men det finns till exempel skolor där det bara är 17 elever utspridda över i princip alla åldrar. Det är svårt att få bra undervisning där, eftersom det också är så svårt att rekrytera utbildade lärare. Det är dessutom så att det finns extremt få utbildade lärare som kan undervisa på grönländska, utan nästan exempelvis nästan uteslutande all undervisning på gymnasienivå är på danska. Kan du inte danska då, så kan du endast välja mellan några enskilda inriktningar.⁴⁹

Barnombudsmannen har också en barnlinje för barn att ringa till via telefon, men också en familjerådstelefon. De har även startat en chat, som inte är on-line men som barn kan skicka frågor till. Men de skulle vilja göra den on-line, och också starta igång sms-rådgivning.

- Vi tror att de barn som har det riktigt svårt och är väldigt ensamma, har svårt att ringa och ha en röst. Då kan det vara lättare att sms:a. Vi har också tänkt att om ett barn har kontantkort och det inte finns pengar på kontantkortet, så ska det vara möjligt att skicka ett sms till oss. På Grönland är det lätt att vara väldigt ensam när de geografiska avstånden är stora.

- Det är ju också svårt eftersom internet är extremt kostsamt för enskilda familjer, vilket gör att alla barn, och vuxna för den delen också, inte kan kommunicera via mail eller sociala medier.

Torben Weyhe är ansvarig handläggare för jämställdhetsområdet på Selvstyret, det högsta förvaltningsorganet på Grönland. Enligt Torben fanns det tidigare ett starkt politiskt engagemang i jämställdhetsfrågan, något som nu dessvärre har mattats av. Jämställdhet är just nu mindre viktigt än andra områden som kyrkan och kultur.

⁴⁹ Se även Engelsen, Thea Cecilie, *Women and Education in Greenland*. Master Thesis, Aarhus universitet, 2012 <http://www.westnordic-equality.org/WomenandeducationinGreenland.pdf/view/12.3.2013>.

På förskolan Timmiaaqquat var jämställdhet som tema inte specificerat eller uttalat, men heller inget som personalen *inte* sa sig sträva efter. Det var tydligt att jämlikhet mellan exempelvis danskar och grönlänningar var en maktordning som var mera aktuell i det vardagliga arbetet. Och att upplysa föräldrar om vad barn behöver och hur barn är. Det som jämställdhetsarbetet utmynnar i är att fler män borde anställas i förskolan. Arbetet i Timmiaaqquat påminner om arbetet som gjordes på förskolan Mulaborg, i Reykjavik.

– Fler män på förskolan skulle gynna barnen. Männen gör mera fysiska saker med barnen. Mer tävling och mer ruff. Jag tror det är bra för barnen. Vi kvinnor syr mest, menar Bente Hare Hansen som är ställföreträdande förskolechef på Timmiaaqquat. Hon fortsätter.

– Vi ser också att föräldrarna har en tendens att låta pojkarna bli mer omhändertagna med påklädning till exempel. Och pojkarna kan få mjölk när de sitter vid matbordet fast de bara pekar på sitt mjölkglas, och inte uttalar vad de vill. Det får inte vara så!

På skolan, Atuarfik Hans Lynge, fanns inte heller något särskilt jämställdhetsarbete. På skolan bedrevs särskilt arbetet med att stärka den grönländska identiteten hos eleverna.

Kulturella värden är i fokus på skolan, och där kommer genus in, säger rektorn Helene Bertholdsen efter att vi frågat henne. Hon tillstår att det finns en maktskillnad mellan könen men säger att det inte är alla föräldrar som håller med om det. Det finns dock moderna föräldrar och moderna män som lärare som "går på ligestilling". Men trots det delar skolan ut broschyrer till alla hem som berör självkänsla, föräldraansvar, partnervåld och sexuella övergrepp.



Hvad er selvværd?

Selvværd er vores viden om og oplevelse af, hvem vi er. Den måde vi kender os selv på og forholder os til det, vi ved om os selv som menneske.

Selvværd er også dét, der gør os i stand til direkte og præcist at give udtryk for os selv såvel sprogligt som på andre måder - fordi vi kender os selv og kan have en vedvarende følelse af, at dét i sig selv er godt nok.

Selvværd handler om den holdning eller det syn, man har på sig selv. Det handler om den værdi, man tillægger sig selv som menneske. I dagligdagen taler vi om at tro på os selv - tro på at vi er ok, tro på vores eget værd. Psykologisk set defineres selvværd, som den måde man er præsenteret på i sin egen tænkning. Det drejer sig om den måde, du tænker på om dig selv. Dine tanker om dig selv er baseret på din tidlige udvikling og erfaring.

Det er klart, at et menneske, som har fået meget ros, kærlighed, opbakning og positiv bekræftelse gennem barndom og ungdom, i højere grad har udviklet selvværd end et menneske, som har fået kritik og alt for tidligt har oplevet fjendtlighed eller ligegyldighed. Men det er alligevel mere kompliceret end bare at have fået ros. Selvværd er direkte forbundet med dét, du tænker om dig selv, dét du siger om dig selv, og dét du er overbevist om dig selv.

Hvordan skaber jeg mere selvværd for mit barn?

Barns selvværd afhængig af barnets overbevisninger. Overbevisninger som "Jeg er

noget specielt", "Jeg er noget særligt" og lignende styrker selvværdet.

Barns selvværd kan svækkes

Men der er også overbevisninger der svækker selvværdet. Det drejer sig om følelser, der i ord kan udtrykkes som: Jeg er ikke god nok, jeg slår ikke til, jeg dur ikke, jeg er forkert, der er noget galt med mig. Forskelligt formuleret fra barn til barn. Følelserne: Jeg er ikke elsket, andre kan ikke li' mig, jeg er ikke ønsket, jeg må ikke være her og lignende formuleringer giver ekstra negativt fokus som resulterer i et **lavt selvværd**

Misforståelser

Eksempel: et familiemedlem løfter dit barn og siger sætning der kan misforstås: "h, hvor er du altså blevet stor", (du er vokset) og barnet opfatter det som "Jeg er for tyk" = Der er noget galt med mig = jeg er forkert = jeg er ikke god nok = jeg er ikke elsket = jeg er ikke ønsket.

Når, først selvværdet er lavt kommer der flere og flere misforståelser. Ovennævnte følelser giver så nogle symptomer som f.eks. at dit bliver genert, stille eller det modsatte, trist eller overglad, tvivler på egne evner, bliver hidsig, nærtagende, uroligt, får svært ved at falde i søvn og meget meget andet. Husk på at disse er noget alle mennesker har i større eller mindre grad, med det er vigtigt at får dem til at fyde så det lidt som overhovedet muligt, så det barn oplever en god opvækst som basis for et senere godt voksenliv.

Vi deltog i flera lektioner på skolan. Disciplinering pågick mot pojkarna i ganska hårda ordalag – uttryckta i form av direkta uppmaningar och få verbala utvecklingar. Många gånger var det en form av disciplinering genom direkt tystnad från lärarens sida, då denne förväntar sig att lärarens tystnad ska leda till tystnad bland eleverna.

Pojkarna snackar rätt ut mycket i klassen. Flickorna sitter tysta och det är svårt att veta deras grad av aktivitet eftersom de inte deltar i det kollektiva samtalet. "Anders,⁵⁰ Petter, ta det roligt" "Kent, vänd dig om" – vissa pojkar får väldigt mycket tillsägelser, särskilt som de också verkar vara svagpresterande. En annan pojke stör minst lika mycket, men får inte lika många tillsägelser. Han är däremot kunnig och kan svara på frågorna läraren ställer.

⁵⁰ Namnen på pojkarna är fingerade.



Läraren Melissa Hansen berättade om sin undervisning. Vid en av danskalektionerna blev föreställningar om kön och maskulinitet väldigt tydliga men också om hur föreställningar vad gäller kön ibland behöver utmanas och ses på nya sätt. Lektionen var ett boksamtal kring den danska boken "Fucking förelsked" som barnen hade läst gemensamt.

I klassen fanns nio elever, sju flickor och två pojkar. Eleverna är 12-13 år gamla.

Huvudrollsinnehavarna i boken som är ämnet för lektionen diskuteras tillsammans och vilken slags karaktärer som de är. I boksamtalen framkommer att huvudrollsinnehavarens mamma har dött och att pojken Andreas som är "jag" i boken saknar henne väldigt mycket. Han skriver brev till henne och pratar med henne fast hon är död. Han gör också olika listor. Två av de första listorna är 10 orsaker till att min mamma inte skulle dö och följande lista var 3 orsaker till att min mamma dog.

Läraren Melissa lyfter detta och ber dem fundera över varför han gör dessa listor – vad listorna kan ha för syfte. De pratar även om känslor och behov av att förstå händelser i livet. Den ena killens telefon ringer vilket gör att han får en markering på tavlan för att telefonen ringde på lektionen. Det är så, att man får en markering om telefonen ringer på lektionstid. Det blir lite stöj kring detta.

Kort därefter uppmärksammar en av flickorna Melissa på att pojken vars telefon ringde, gråter och han gråter mer och mer och ljudligt. Melissa går fram till honom och ber honom komma med henne och de går ut. De andra eleverna säger inte mycket medan de är borta, men det är rätt så tyst och spánt i rummet. När läraren Melissa sen kommer in igen,

ensam, berättar hon att pojken som började gråta grät för att hans storebror dog 2009 och hans mamma precis ringde och frågade om han ville följa med till graven. Det blev för mycket för honom i relation till det de pratade om, med Andreas som i boken gjorde listor för att hantera sin saknad. Ingen säger något utan Melissa fortsätter och säger att har man behov av att gråta så ska man självklart göra det och "det är helt fint med det". Det blir en kompakt tystnad i klassen och en stund senare är de nästan tillbaka igen i samtalet om boken.

När vi sedan går från klassrummet sitter pojken utanför på en bänk. Melissa går fram till honom och vi går iväg för att inte lägga mig i. När Melissa sen kommer i fatt mig har hon pratat med honom och sett till att den andra pojken går med honom hem så att han inte går ensam. Ingen säger något, men outtalat vet vi alla att pojkens storebror begick självmord. Något som Melissa bekräftar under vårt samtal i lärarrummet.

Självmord är extremt vanligt på Grönland och det drabbar flest män. Årligen sker mellan 50 och 75 självmord per år på Grönland.⁵¹ Självmord är vanligast bland unga män, vilket är åldersgruppen män mellan 15 och 29 år.⁵²

Jonna Ketwa som är verksam som kurator i Nuuk, säger att det nya Grönland som växer fram inte har behov av den tidigare sortens grönländska man. Mansrollen på Grönland varierar dock beroende på var du befinner dig, menar Jonna Ketwa. Men det krävs inte längre av en man att han ska försörja sin familj, jaga och fiska på isen och inte gråta. Dessutom börjar det bli svårt att jaga på isen, eftersom den inte längre är så stark som den varit tidigare på grund av temperaturhöjningen. Många män på Grönland har svårt att anpassa sig till ett nytt grönländskt samhälle där deras erfarenheter har begränsat värde. Kvinnorna hanterar det genom att de åker till Danmark för att utbilda sig och de kommer inte tillbaka i samma utsträckning som tidigare.

⁵¹ <http://www.b.dk/verden/flere-selv-mord-paa-groenland>, 11.3.2013.

⁵² <http://mipi.nanoq.gl/~media/5f0a062311d7405bafba35bec87a7d70.ashx>, 11.3.2013.

6.4 Undervisningsmaterialet i fokus på Färöarna

Jämställdhet på Färöarna menar alla vi pratat med är ett ämne som producerar stora affektioner. De flesta av dem som vi träffar bekräftar bilden av jämställdhet som en icke-fråga. De menar att det inte finns något intresse för frågan.

Skolorna har inget material och inget särskilt görs i skolorna för detta. Liksom på Grönland är samhällsförutsättningarna särskilda här. Det finns till exempel 2 000 kvinnor i underskott i förhållande till de 50 000 personer som bor på de öar som bildar Färöarna. Kvinnor lever mycket längre. Manligheten betraktas som problem av de som vi talar med, men det är ändå en icke-fråga i samhällsdebatten. Det finns heller ingen fri abort. Religiösa krafter driver frågan om att förbjuda abort.

På Färöarna verkar man vara nöjd med den lag som finns, det bekräftar flera av dem vi möter. Det finns inga krav i läroplan, men en jämställdhetslag på Färöarna. I lagen står det att undervisningsmaterialet ska vara jämställt. Lagen säger att det är olovligt att göra skillnad mellan könen.

- Det har varit lite diskuterat att det är för så för pojkar som utbildar sig, säger Kristianna Winter Paulsen som är lärare i franska, och fritidspolitiker.

- Undervisningsmaterial på färöiska har hög prioritet, men det går så långsamt att få färöiskt material. Det har varit förbjudet så länge att undervisa på färöiska. Det betyder att mycket av det material som vi har är gammalt. Det är så mycket av undervisningsmaterialet som avspeglar det är ett färöiskt samhälle från 1950-talet och det är klart att de könsrollerna i det samhället är annorlunda än de vi har idag. Så då är det en extra utmaning i förhållande till jämställdhet i skolan att mycket av det som har varit i skolan är kvarlevor från en gammal tid som har helt andra könsroller, menar Högni Höydal som är politiker och varit minister i flera regeringar.



Mena Jacobsen arbetar som förlagsredaktör på ett barn- och ungdomsförlag. Dessutom har hon arbetat inom skolan under perioder och har alltid intresserat sig för pedagogik och jämställdhet.

Mena gjorde en innehållsstudie med könsperspektiv av de färöiska läseböcker från klass 1–3. Det visade att det var många fler män än kvinnor i böckerna som representerades.

Marna Jacobsen



KYNSLEIKLUTIR

Í FØROYSKUM LESIBÓKUM 1. - 3. FLOKK

 Javnstøðunevndin

Vad hände efter att du hade gjort studien, publicerat den och har den uppmärksammat?

- Ingenting. Lärarna tyckte det var mycket intressant och de var mycket intresserade men när de inte har något, vad ska de göra efteråt - de har ju inte något material de kan använda, det finns inte avsatt tim-

mar till något som helst främjande arbete. De kan inte riktigt göra något annat än att ha en åsikt om ett eller annat. Jag tror jag hade tre eller fyra workshops omkring detta. De var inte intresserade överallt.

- Nu var det ett förlag som skulle skriva en ny omgång färöiska läseböcker till skolan som en serie och tre av dem var utkomna när jag gjorde rapporten. Nu skulle de göra nya och de kontaktade mig och tog mig på orden. Jag fick frågan om jag kunde läsa dessa igen och säga om jag såg dessa formuleringar som rimliga. De ändrade formuleringar och bilder! Det var liksom tydligt resultat av studien.

6.5 Kompensatorisk pedagogik i praktiken

I Danmark har det under de senaste åren funnits pojkprojekt, som de själva kallar det. Samtliga dessa är nedlagda och ville inte ha besök av oss. Vi besökte istället förskolan Skamby på Fyn där man startat ett projekt med att dela upp flickor och pojkar och praktisera kompensatorisk pedagogik.

Suisse Dohrmann är föreståndare på förskolan i Skamby på Fyn och har varit chef de senaste sju åren. Personalstyrkan är tio pedagoger, två män och åtta kvinnor.



Som ett sätt att starta upp jämställdhetsarbetet har förskolan valt att prova något som för dem var nytt. Arbetet som de nu gör med att dela upp flickor och pojkar ser de som ett experiment, som ett sätt att få syn på vad de själva gör och hur de kan göra det annorlunda. De vet dock inte om de kommer att fortsätta med det här längre fram.

– Vi har under flera år sett pojkar utsatt skolstart, de är inte mogna att starta skolan när de är sex år. Här i vår kommun är det inte väl sett, att man inte kan starta skolan när det är tänkt – rent ekonomiskt det blir för dyrt. Det har varit trist att se, att de måste gå om i skolan, säga farväl till sina kamrater, inte få gå i den klass som det är tänkt. Vi har här valt att se hur pojkar och flickor arbetar när de är tillsammans och när de inte är tillsammans. Och vi har försökt och nu ger det riktigt goda resultat för pojkarna och det skapar mer struktur för och systematisk i deras arbete. Nu har vi konkreta mål med pojkarna och de är att de ska vara mogna till skolstarten.

– Vi vänder en kritisk blick mot oss själva, vad är det vi kan göra annorlunda för att hjälpa barnen att bli klara. Vi har fixat mer struktur, fasta ting och uppgifter som ska lösas utifrån var de står individuellt.

– I hela övriga tiden är de blandade, detta är sex timmar i veckan vi gör detta. Tre förmiddagar och två timmar. De njuter av det.

Personalen menar att flickorna har lättare för många av de saker som behövs vid skolstarten. De har lättare med och bättre finmotorik. De är även bättre på att lyssna kollektivt på beskrivningar.

– Pojkarna har mycket oro, för det vi gör motiverar dem inte. Vi har försökt göra om. Nu lyssnar pojkarna, de kan höra en kollektiv beskrivning och kollektiv ta emot uppgifter. Vi har gett dem mer struktur.

– Flickorna har tidigare berättat för pojkarna vad de har gjort för fel. Flickorna rättar om pojkarna tecknar och om det är utanför strecket eller om de vänder på sig så rättar flickorna.

Sådana observationer har personalen gjort. Efter att de har delat på dem har de sett att pojkarna faktiskt rättar sig själva och arbetar med det finmotoriska. De vet det själva, det är heller ingen som talar om vad som är fel på det sättet som tidigare. Pedagogerna kan kräva av pojkarna att prova att de ska göra på det här sättet, men det är på ett annat sätt. Enligt pedagogerna har pojkarna fått stå tillbaka rent finmotoriskt samtidigt som det har varit för mycket valfrihet för pojkarna.

– När vi gjort aktiviteter, målinriktade aktiviteter så har pojkarna nästan varit tvungna ge uttryck för att det är för tråkigt. De vill hellre ut och leka och frågat om de får lov till det och de har de fått lov till. Så var det tidigare.

– Nu har vi inte valfrihet utan nu ska vi allesammans göra ett arbete klart innan det avbryts. Det vi har fokus på är varje barns inlärningsstil

och ramarna. Ramarna hur vi tillrättalägger den stora gruppen, hur mycket stöd är det på gruppen, hur försöker vi hjälpa dem.

När de delas in, vad händer det i grupperna?

– Flickorna har planerat vad de vill. Vad de kunde tänka sig. Det var lite show för de vill gärna lära sig sticka, gammaldags saker.

– Sticka och virka?

– Det börjar bli modernt igen. Och så vill de gärna sy till exempel en väska till skolan. Och det kräver att vi fick tag på någon personal som var riktigt duktig så vi kunde hantera det.

Det ämne de valt är mycket könsuppdelat.

– Men pojkarna fick inte välja?

– Jo de har varit med ämnet och temat de har arbetat med där har de fått välja, de har arbetat med vikingarna och gamla saker/historia. Men de visar sig att när de får fritt lov att välja så väljer de mycket könsuppdelat. Men vi har också pojkar som syr. Pojkar syr när de inte är i grupper. Flickor snidar med dolk. Det är någonting som de har haft lust att göra, de har de fått lov till. Pojkarna ska också sy i sin grupp, sy några dräkter.



– Det vi kan se är att pojkarna blir bättre på att ta initiativ, ta papper och gå igång och teckna, eller vi har sån box med bokstäver, det visar de. Förr var det ofta bara flickorna som tog de sakerna. Så tron på sig själv att jag kan göra något som är riktigt fint, fast alla barn är runt omkring gör att deras självvärde blir högre.

Personalen menar att flickorna har blivit bättre på att lösa konflikter. Det är inte något som de har tränat, det har kommit naturligt. Personalen vet inte riktigt vad som skett. Flickorna kan lättare ta kritik och vara mycket styrande och dominerande i lekar. Personalen menar att de kan

säga saker "Jag vill inte leka mer, du är dum" och så vidare, men att sådant inte händer längre.

- Vi ser att de talar samman nu. Vid närmare eftertanke har vi snackat om när flickorna är ensamma med personalen, sex timmar i veckan, så lägger de mycket energi på att snacka om, vad är vi tillsammans, hur samtalar vi tillsammans, hur behandlar vi varandra. De fungerar mycket bättre tillsammans. För de bättre på att medla, snacka samman men det är en sidovinst för det hade vi inte tänkt oss.

Personalen har inte utbildat sig särskilt inför försöket. De har heller inte läst böcker utan mest sporadiskt samtalat och diskuterat i gruppen. De säger att de har en öppenhet och en nyfikenhet som styr och som gör att de prövar nya saker som de kommer på och ser hur det faller ut. Det finns inte några klara planer på vart detta ska leda till, förutom att de önskar att det stärker pojkarnas förberedelse inför skolstarten.

Det finns heller inget politiskt tydligt krav på att förskolorna ska arbeta med detta. Däremot diskuteras om hur pojkarna ska klara skolstarten.

- Jag är inte säker på att vi nästa år ska dela pojkar och flickor. Men det jag är säker på är mycket mindre grupper. Vi måste också ge tydligare struktur. Men det jag tänker på är att vi måste starta med för både pojkar och flickor, är att träna på skolstarten. Vi generaliserar lätt att flickorna är längre fram än pojkarna, men det är också flickor emellanåt som är efter pojkarna i mognad. Det är så när vi generaliserar. Jag tänker mindre grupper och lite mer struktur och i högre grad ur barnets perspektiv i allt vi jobbar med för både pojkar och flickor.

- Ja jag tycker inte det är så stor skillnad. Pojkarna ställer vi möjligen lite högre krav på nu när de är i uppdelade grupper. Men i övrigt gör vi inte så mycket annorlunda, säger Jetten Villumsen och Mette Chrone som är pedagoger i pojkgruppen.

- Flickorna som har varit pojkflickor, de har liksom funnit den där feminina du vet vad man också kan leka, vi har speciellt en flicka som icke riktigt någon hon höll samman med av de andra flickorna. Nu leker hon med olika flickor. Och kan alla de där rollekarna. Det har aldrig gjort förut. Hon har inte passat in. Hon har varit vild, slåss med dem.

- Ja hon har verkligen klivit in i kvinnorollen och tar inte längre så mycket plats. En dag hade vi en dag med prinsesslek. Så skulle de äta med drottningen lekte de. Så skulle de leka. Hon kunde nästan inte vänt. Hon var den första som stod vid dörren. Hennes ögon lyste när dörren öppnades och när hon kunde se. Det var helvilt att se hur hon lekte. Alltså! Det har skett något. Det är gott. Man kan se att flickorna leker mer tillsammans. De finner någon ny relation. Ja det är riktigt gott för dem.

Frågan som då infinner sig, är om det är eftersträvansvärt att flickor inte ska ta så mycket plats? Utmaningen som det här sista exemplet visar på är hur både

6.6 Sammanfattning

Dessa lärande exempel visar på hur jämställdhetsarbete kan starta någonsans och ta sig vidare i organisationen och bli större och mer omfattande, beroende på vilka ansatser som finns. Ett hållbart arbete behöver svara mot ett visst behov som finns inom enheten eller organisationen.

Det går också att lära sig av att jämställdhetsarbete inte har antagit en fast form. Det är möjligt att se vilka fördelar och vinster en skolorganisation skulle kunna ha av att arbeta aktivt med jämställdhet, och kanske uppnå sådant som man i första taget inte förknippar med jämställdhetsarbete.

Alla exempel i det föregående avsnittet visar hur det är möjligt att starta och genomföra projekt men också vad som är möjligt att säga och att förutsättningarna för arbetet måste få spela roll för hur arbetet ser ut.

7. Det pågående motståndet mot jämställdhetsarbete i förskolan och skolan

Det vi har sett under vår resa i de nordiska länderna och de självstyrande områdena är också ett motstånd mot jämställdhetsarbetet i skolan. Det kan kallas ett tillmötesgående motstånd. Ett tillmötesgående motstånd kan förstås på många olika sätt, men det är framför allt ett motstånd som oftast inte är öppet uttalat – inte verbaliserat inför en kollektiv grupp där syftet är att få flera tillsammans att gå emot ett utvecklingsarbete som jämställdhetsarbete.

Det tillmötesgående motståndet är just tillmötesgående och aktörerna kan vara både snälla och vänliga, men ändå låta frågan ligga ohanterad av olika orsaker. En anledning kan vara okunskap om hur frågan ska hanteras och en oförmåga att ta reda på hur det i så fall ska göras. En annan orsak kan vara ren ovilja att göra något som kan göra att jämställdhet uppnås. Elina Lahelma skriver om "genderless gejder"⁵³ som ett sätt att förstå det motstånd som vi också mött – att man upplever sig klar med att hantera jämställdhetsfrågan och därför vill gå vidare till det som upplevs som ett större dilemma, till exempel integration och mångfald. Hon skriver att ett genuslöst genus

"...is created when mute or hidden gendering and sexualisation converge with gender-neutral rhetoric about the individual self. Gendered structures, processes, cultures and subjectives are taken for granted, and people are treated as persons in their own right, without gender."⁵⁴

⁵³ Lahelma, Elina. Female paths to adulthood in a country of "genderless gender". *Gender and Education*, Vol 24, No 1, 2012, 1–13.

⁵⁴ Lahelma, Elina. Female paths to adulthood in a country of "genderless gender". *Gender and Education*, Vol 24, No 1, 2012, 1–13.

Lahelma menar att genderless gender, det vill säga ett genuslöst genus eller könlöst kön, innebär att man inte medvetandegör sig om sitt sätt att använda kön som identitetsmarkör vilket kan innebära att man låtsas man är könlös eller att man står över att bli "genusifierad". På ett plan handlar det om att göra radikalversionen av hen – i bemärkelsen ett slags könlöst neutrum.

Varken motståndet mot förändringar i sig eller mot jämställdhet ska underskattas. Området jämställdhet väcker ofta starka känslor eftersom kön är en sådan stark organiserande princip i samhället och sättet att identifiera sig med sitt kön tar sig olika uttryck hos individer. Bristen på jämställdhet kan ha gett upphov till avgörande val i livet som den enskilde kanske inte varit medveten om och som kan vara smärtsam att möta.

Det finns något som samstämmer med den bild av nordiskt jämställdhetsarbete i förskola och skola som vi fått på vår resa i de nordiska länderna och självstyrande områdena och som sammanlänkas till motstånd mot frågan. Det är påfallande sällan som jämställdhet och därigenom genus görs explicit och som en tydlig strategi, utan snarare något som görs på undantag. Detta alltså även i de skolor som vi har besökt och som vi har sett som föregångsskolor. Skolorna i Malmö i Sverige är ett undantag. Där framgår tydligt att jämställdhetsintegrering är en kommunövergripande strategi. Det som i övrigt existerar är en slags subtil uppfattning som rör sig från land till land med andemeningen att "vi är klara, färdiga och har avslutat det där arbetet". Det vi då frågat oss är – Kan det vara så att jämställdhetsarbetet inte längre i dess nuvarande form fyller den funktion som verksamheterna behöver för att det ska uppfattas meningsgivande? Eller är det ett rent och skärt motstånd mot jämställdhetsarbetet?

7.1 Att starta ett jämställdhetsarbete – exempel på hur motstånd tar sig uttryck

Hanna Björg Vilhjálmsdóttir och Unnur Gísladóttir är lärare i samhällsvetenskap på Borgarholtsskóli i Reykjavík på Island. De undervisar elever som är mellan 15 och 20 år gamla på en skola inriktad mot yrkesprogram.



Hanna berättar om en frivillig kurs som hon undervisar i.

- Det fanns en flexibilitet på skolan, rektorn var positiv och jag fick idén att göra detta. Dessutom finns jämställdhetslagen som säger att varje elev har rätt att få undervisning i genus och jämställdhet. När jag började arbeta som lärare, vilket jag gjorde ganska sent i livet, var jag ju feminist sedan länge och kände ju till jämställdhetslagen. Jag undrade var den undervisningen fanns. Och så såg jag att det inte fanns någontans, inte på någon skola! Då var jag ju tvungen att göra något.

Kursen löper under en termin, tre gånger i veckan med 80 min per tillfälle. Eleverna är 18-19 år gamla, men de skulle kunna vara 17 och de skulle kunna vara 20. Femton elever kom första året och nu är det kö till kursen, och Hanna får bara undervisa en kurs. Kursens innehåll är jämställdhet och genuskunskap inom området samhällskunskap. Men innehållet är uttalat.

- Jag arbetar väldigt tydligt och väl inramat. Jag utgår från teman som prostitution, genusbaserat våld, hemarbete, arbetsliv och tar upp hur kön är en del av det. Jag arbetar hårt på att sammanbinda varje tema till varandra. Så eleverna ska få syn på hela bilden, och hur de hör ihop. Om vi når mål i ett tema så följer de andra. Det är jätteviktigt att de ser det och att de ser handling och konsekvenser av det.

Hanna inleder kursen med att diskutera vilka olika innehåll som finns för femininitet och maskulinitet. Sen försöker hon få dem att se vad i maskulinitet och femininitet som gör att konsekvenser i de teman som vi tar upp blir som de blir. Som läromedel används bland annat en broschyr från utbildningsministeriet som innehåller definitioner kring jämställdhet.

– Men jag använder mer filmklipp från Youtube, tidningsartiklar, rapporter. Allra mest använder jag diskussion. Jag kanske visar en intervju med en tidigare prostituerad, och sen försöker vi göra som en karta över hur fenomenet ser ut i samhället, vilka olika aspekter finns, vilka är köparna, och så diskuterar vi och de får reflektera över sina tankar utifrån genuskunskapen. Efter varje lektion så skriver de också dagbok över sina reflektioner.

– Man måste skapa en speciell stämning i klassrummet. Man måste få dem att lita på varandra, för de ska våga diskutera svåra och stora saker. De ska börja reflektera över allt omkring dem. När man pratar om jämställdhet med andra utanför så blir det ofta konflikter, men det blir det inte i mina klassrum. Det är för att där finns en tillåtande atmosfär. De känner inte ett omedelbart behov av att försvara sin kultur och sin identitet. Och pojkarna ska inte känna att de är dåliga, och inte heller att flickorna ska vara offer.

– Jag försöker hela tiden göra nya saker, och i fjol i november, så fick jag idén att studenterna fick skriva en tidningsartikel istället för en vanlig essä som examination och om de fick den publicerad så skulle det vara godkänt. Och så hade jag en lat pojke i klassen som tänkte att det är mycket lättare att skriva en artikel istället för en essä. Han skrev en artikel och skickade den till en av de nationella webbtidningarna och allt blev helt galet. Han var då 19 år, och skrev i artikeln om hur han blivit botad från att ha varit ett maskulint "schauvinistsvin", som han själv uttrycker det i artikeln, genom genusundervisningen i skolan. Sen var han överallt i medierna och alla kände plötsligt till denna story! Han hade inte sett publiceringen själv utan såg den en morgon och klockan tio på förmiddagen så hade alla tv-stationer ringt.

– Det var nu ett år sen och det är fortfarande lite berg- och dalbana efter det. Det var som om den här händelsen blev en vändpunkt och särskilt i utbildning. Jag menar inte att inget hade gjorts innan dess, men något hände då.

Hanna kallar det som att nationen vaknade och fattade något. Efter den här händelsen har Hanna Björg Vilhjálmstöttir åkt runt i landet och pratat med elever, lärare och föräldrar om vikten av jämställdhet. Och alla har varit intresserade.

– Jag fick sedan göra en jämställdhetsdag för att mina studenter skulle få väcka upp de andra studenterna. Rektorn tyckte det var en bra idé och jag hade grupper och fick lite extra lektioner och mina studenter var aktiva under dagen och alla var glada och det gick bra. Året därpå fick jag tillåtelse av rektorn att återigen genomföra dagen och började planera. Men det var så konstigt. Det var som om en del människor. Det här är min syn på saken... om vad som händer och varför. Jag tänker att en del tyckte att nu... nu har hon gått för långt. Att de tänkte att det här är för mycket av detta, och de steg upp och spred en massa negativitet till de manliga studenterna på skolan. Dom skickade bland annat denna till mig.

– Det här är jag, säger Hanna och pekar på bilden och på personen som sitter i fordonet.

– Jag förstör det manliga och gör allt för flickorna. Jag fick samtala med rektorn efter det här och hon berättade att föräldrarna ringer och hon sa också under samtalet, att jag inte längre fick organisera den här jämställdhetsdagen. Rektorn sa att jag hade gått för långt. Otroligt eller hur?

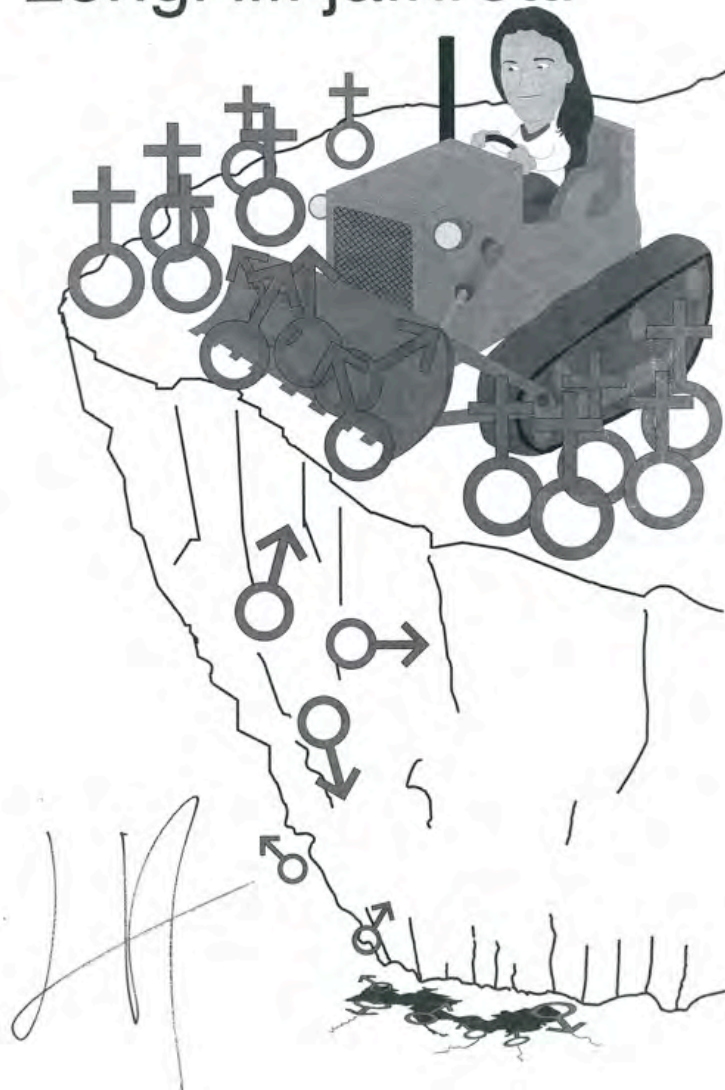
– Vad jag gjorde då var att jag talade med pojkarna separat. Jag visade en video för dem. Det är en man som håller en lektion om maskulinitet och berättar om hur maskulinitet är fyllt av våld, och skillnader i hur vi förhåller oss till kön. Han talar väldigt sakligt på videon, men allt blev galet. Det blev planscher i korridoren som studenterna hade gjort mot mig, och det blev så konstig stämning här.

Unnur påpekar att det hade varit ett så bra tillfälle för rektorn att ta ställning och vara tydlig med att detta är jämställdhet, så här jobbar vi och det kommer vi att fortsätta med, men det gjorde hon inte. Hon menar att rektorn blev rädd. Hanna fortsätter.

– Jag visste ju att jag inte hade gått för långt. Jag var ledsen över hur ledningen här hanterade frågan. Jag tycker det här är en viktig berättelse att berätta. Om man har hört om sådant här, så är man kanske beredd på backlashen när den kommer. Och om jag inte hade vetat bättre så hade jag ju trott att jag var problemet.

Och med den nya läroplanen så menar både Hanna och Unnur att något måste skolor börja göra. Så det finns en press på att mer behöver komma igång.

Lengi lifi jafnrétti



8. Avslutning

Den här rapporten har som huvudsakligt syfte att inspirera och väcka idéer som på olika sätt kan påverka förskolan och skolan till att bli en plats som breddar barnens uppfattning om vad en flicka och en pojke är och kan vara. Syftet är inte att ge en heltäckande bild eller säkra möjliga lösningar på problem. Studien ger inte, och ska inte ge, en heltäckande bild av vad som har gjorts och görs för att uppnå jämställdhet i förskolor och skolor i de nordiska länderna och de självstyrande områdena. Den ska läsas och ses som en nulägesbild, där de exemplen som lyfts fram ändå kan sägas bära historiska och kulturella spår. Det finns många projekt som genomförs runt om i de nordiska länderna och självstyrande områdena, och som betytt något för många. Alla dessa projekt får dessvärre inte plats i den här studien.

Alla de exempel på sätt att arbeta för att uppnå jämställdhet som finns i rapporten måste för att bli så framgångsrika som de skulle kunna vara, sättas i ett utvecklings-sammanhang på en förskola, skola eller en kommun. En enskild metod eller arbetsätt kan vara väldigt betydelsefull i ett sammanhang, medan det i ett annat sammanhang kanske inte betyder någonting.

Studien visar på att det är viktigt i vilka styrdokument jämställdhetsarbetet i förskolan och skolan regleras. Den här studien visar att det finns ett samband mellan att reglera och formulera aspekter rörande jämställdhet i förskolan och skolan i läroplanerna och ett aktivt arbete som går att hitta. Att enbart reglera jämställdhetsarbetet för förskolan och skolan i jämställdhets- eller diskrimineringslagstiftning visar den här studien inte är en framgångsfaktor för förändring och utveckling.

Modellen över jämställdhetsarbetets olika steg i förskola och skola är det tydligaste bidraget till kunskapsutvecklingen inom det här området som den här studien kommer med. Modellen växte fram ur bearbetningen och analysen av det stora empiriska material som ligger till grund för den här rapporten. Den är ett försök att sammanfatta och förstå bredden på det arbete och de projekt som vi tagit del av under materialinsamlingens gång. Modellen försöker sammanfatta både innehållet i arbetet och formen för arbetsprocessen.

Modellen förstärker de resultat som tidigare forskning lyft fram. Modellen visar hur kunskapssyn, ledningsstöd, målformuleringar, organi-

sation och utvecklingsklimat är delar i ett jämställdhetsarbete och hur dessa samverkar. De här fem delarna kan ses som framgångsfaktorer för jämställdhetsarbetet i förskolan och skolan. Saknas någon av dessa får jämställdhetsarbetet inte en stabilitet, hållbarhet och långsiktighet som det behöver.

Kunskapssyn, och sätt att förhålla sig till kunskapsområden som har betydelse för jämställdhet, är den mest övergripande och viktiga faktorn för att nå framgång. Om det på förskolan eller skolan finns en öppenhet kring kunskap om genus och kön så ger det ett utgångsläge som bäddar för att både lärare och elever ska kunna ta ägarskap över utvecklingen. Ledningens stöd är därefter väldigt viktigt för att nå hållbarhet. Om inte förskolans, skolans eller kommunens ledning tydligt uttrycker sitt stöd för att utveckla arbetet kring jämställdhet och genus kommer arbetet heller inte att bli hållbart och integrerat. Förutsättningar som organisation, målformuleringar, resurser och uppföljningskrav är sådant som följer och som också är centrala faktorer att ta hänsyn till för att nå framgång.

Modellen kan användas som ett sätt att självvärdera, självskatta och försöka förstå var en förskola eller en skola, en kommun eller region står i sitt jämställdhetsarbete. Men modellen ska också prövas, kritiseras och granskas. För att modellen i sin tur ska bli hållbar, måste den utstå detta för att få det värde som den skulle kunna ha. Den kan bli ett stöd och en hjälp för självreflektion och för planering i en lokal verklighet.

Ramar och förutsättningar för att nå mer likvärdiga villkor för skolgång och lärande för både flickor och pojkar har under arbetets gång visat sig se olika ut inom de nordiska ländernas respektive utbildningssystem. Detta har varit en överraskning för oss. Utmaningarna med att arbeta med jämställdhet inom förskole- och skolområdet är mycket komplexa, kräver kunskap och mycket planering samt organisering för att nå effekt. Resultatet av arbetet är heller inte alltid entydigt utan finns i ett sammanhang där orsakssamband är i det närmaste omöjliga att finna. Det finns ändå sätt att se framgångsfaktorer genom att förena och kombinera forskningsresultat och teorier. I den här rapporten har det gjorts genom att pedagogik, genusvetenskap och organisationsteorier fått verka tillsammans och bilda en förståelse för jämställdhetsarbetets förutsättningar i förskola och skola i de nordiska länderna och självstyrande områdena.

Av de projekt och insatser som vi har studerat närmare är det påfallande tydligt att det inte finns något arbete som aktivt lyfter in andra ordnande kategorier som sexualitet, etnicitet, religiositet eller funktionalitet. Det finns ibland resonemang om att göra det men det saknas initiativ som rent operativt även tar in dessa aspekter i arbetet. Ofta finns

det också en tydlig uppdelning i två kön, och inget däremellan. Det biologiska könets tudelning återkommer även i diskussionen och framställningen av det sociala könet på de platser som vi har besökt. En uppdelning i socialt och biologiskt kön är heller inte idealisk, men kan fungera som en beskrivning av att se det sätt vi gör kön på. Problemet är att identitetsuttrycket begränsas av att ramas in i två från varandra separerade "boxar". Det är sällan överensstämmande med verkligheten, att det är så man är som människa. För unga kan detta bli en svår ekvation att få att gå ihop.

För förskolans och skolans del blir det en utmaning att fortsätta arbeta med ett vidgat jämställdhetsbegrepp, utan att tappa frågan om kön som djupt organiserande faktor även för förskola och skola. Hur det arbetet ser ut finns det inget konkret svar på men det behövs och måste initieras. Förutom kön är klass, etnicitet, sexualitet, funktionshinder och inte minst ålder sociala kategorier som inom skolsystemen är starkt ordnande. De här kategoriernas icke-ifrågasatta existens i skolan, att de inte utmanas och manas på, bidrar sannolikt till att hindra etablerande av en jämlik och jämställd förskola och skola.

9. Referenser

- Bilaga 7, U30-7.2.2008, Ålands landskapsregering, Skolbyrån.
- Bjerrum Nielsen, Harriet. *Skoletid: jenter og gutter fra 1. til 10. klasse*. Oslo: Universitetsforl., 2009.
- Bäck, Viveca, Gullberg, Tom, Linnanmäki, Karin, Lithén, Michaela, Loo, Ann-Sofi och Porko-Hudd, Mia (red.) *Genus i skola och utbildning. Publ. 23/2011*. Vasa, Åbo Akademi, 2011.
- Børns levestandard i Grønland. Sammenfatning af rapportserien Børns levestandard i Grønland – del 1, 2 og 3 samt anbefalinger*. Meeqqat Inuusuttullu Pillugit Ili-simasaqarfik, Videnscenter om Børn og Unge, Nuuk, Grønland.
<http://mipi.nanoq.gl/Emner/e%20Udgivelser/~media/C74D053C600546FDB6AC6AC46A0C005D.ashx>
- Callerstig, Ann-Charlotte, Lindholm, Kristina, Sjöberg, Karin och Svensson, Lennart, *Slutrapport program för hållbar jämställdhet*. Sveriges kommuner och landsting, 2010. http://www.skl.se/BinaryLoader.axd?OwnerID=064422e2-85f0-456a-88a7-fdf46e8e2eae&OwnerType=0&PropertyName=EmbeddedImg_390952ca-5c8a-4644-a476-a6bd896cbe7a&FileName=APeL+2011+Slutrapport+HÅJ_FINAL.pdf&Attachment=False
- Catalyst, *Transforming the World of Work, Annual report 2011*,
http://www.catalyst.org/uploads/Catalyst_Annual_Report_2011.pdf
- Den generelle delen av läroplanen, Kunskapsdepartementet, Oslo
http://www.udir.no/Upload/larerplaner/generell_del/generell_del_lareplanen_bm.pdf?epslanguage=no
- Eidevald, Christian (2009). *Det finns inga tjejbestämmare: att förstå kön som position i förskolans vardagsrutiner och lek*. Diss. Tillgänglig på Internet:
<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:hj:diva-7732>
- En jämställd barnomsorg. Handlingsplan för integrering av genus- och jämställdhetsperspektivet i den åländska barnomsorgen*. Ålands landskapsregering, 2010
<http://www.regeringen.ax/.composer/upload/kansli/Barnomsorg.pdf>
2013-03-12
- Engelsen, Thea Cecilie, *Women and Education in Greenland*. Master Thesis, Aarhus universitet, 2012 <http://www.westnordic-equality.org/WomenandeducationinGreenland.pdf/view>
- Förskolans läroplan, *Lpfö 98/rev10*, Utbildningsdepartementet, Stockholm
http://www.skolverket.se/om-skolverket/publicerat/visa-enskild-publikation?_xurl_=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwpubext%2Ftrycksak%2FRecord%3Fk%3D2442
- Grunderna för läroplanen för den grundläggande utbildningen* 2004, Utbildningsstyrelsen, Helsingfors <http://www02.oph.fi/svenska/ops/grundskola/LPgrundl.pdf>
- Hellman, Anette. *Kan Batman vara rosa?: förhandlingar om pojkighet och normalitet på en förskola*. Diss. Göteborgs universitet, 2010 Tillgänglig på Internet:
<http://hdl.handle.net/2077/22776>,
<http://eng.menntamalaraduneyti.is/publications/curriculum/>

- Kommittén för jämställdhet i skolan, *Jämt i skolan*. Ålands landskapsregering, 2007.
- Kuusi, Heli, Jakku-Sihvonen, Ritva och Koramo, Marika. *Koulutus ja sukupuolten tasa-arvo*. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, 2009 http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1082856&name=DLFE-10902.pdf
- Køn, ligestilling og skole 1990–2004*
<http://www.nikk.no/filestore/Publikasjoner/skolerapport.pdf>
- Lahelma, Elina. Female paths to adulthood in a country of "genderless gender". *Gender and Education*, Vol 24, No 1, 2012, 1–13.
- Nordisk forskning om genus och jämställdhet i skola och utbildning:2005–2009*
http://www.nikk.no/filestore/Publikasjoner/forskningsversikt_skola2005-2009.pdf
- Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør, og hva vi tror. Status for likestillingsarbeidet i norske barnehager 2010*. Likestillingssenteret, Kunnskapsdepartementet, 2010.
http://www.regjeringen.no/upload/KD/Vedlegg/Barnehager/Rapporter%20og%20planer/Nye_barnehager_i_gamle_spor_2010.pdf
- Nyström, Anne-Sofie. *Att synas och lära utan att synas lära: en studie om underprestation och privilegierade unga mäns identitetsförhandlingar i gymnasieskolan*. Diss. Uppsala: Uppsala universitet, 2012 Tillgänglig på Internet:
<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-164049>
- Ojala, Hanna, Palmu, Tarja ja Saarinen, Jaana. *Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa*. Tampere, Vastapaino, 2009.
- Pála Ólafsdóttir, Margrét. *En omdefinering af femininitet og maskulinitet med børn i alderen 18 måneder til 9 år*,
<http://www.hjalli.is/hjallastefnan/skjalasafn/hjallastefnan233.pdf>
- Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2004*, Opetushallitus, Helsinki
http://www.oph.fi/download/139848_pops_web.pdf
- Pettersen, John Roald, *På vei mot en likestilt barnehage. Sluttrapport fra Handlingsplan for likestilling i barnehagene 2004–2007*. Kunnskapsdepartementet, Oslo, 2008
<http://www.regjeringen.no/upload/KD/Vedlegg/Barnehager/Rapporter%20og%20planer/Rapport%20likestilling%20i%20bhg%2022%2005%2008.pdf>
- Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*, Kunnskapsdepartementet, Oslo
http://www.udir.no/Upload/barnehage/Rammeplan/rammeplan_bokmal_2011nett.pdf?epslanguage=no
- SOU 2006:75 *Jämställdhet i förskolan – om betydelsen av genus och jämställdhet i förskolans pedagogiska arbete*. Delegationen för jämställdhet i förskolan, Utbildningsdepartementet, 2006.
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/06/72/88/1a5ba502.pdf>
- SOU 2010:35. *Kunnskap som befrielse?: en metaanalys av svensk forskning om jämställdhet och skola 1969–2009*. Delegationen för jämställdhet i skolan, Utbildningsdepartementet, 2010. http://jamda.ub.gu.se/bitstream/1/469/1/SOU%202010_35.pdf
- SOU 2010:66 *Barns perspektiv på jämställdhet i skolan*. Delegationen för jämställdhet i skolan, Utbildningsdepartementet, 2010.
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/15/30/94/c54679be.pdf>
- SOU 2010:99 *Flickor, pojkar, individer – om betydelsen av jämställdhet för kunnskap och utveckling i skolan*. Delegationen för jämställdhet i skolan, Utbildningsdepartementet, 2011. <http://www.regeringen.se/content/1/c6/15/84/27/7f4c3197.pdf>
- Sukupuolten tasa-arvon hyvät käytännöt. Tasa-arvohankkeiden hyviä käytäntöjä seitsemästä teemasta. Työ- ja elinkeinoministeriö*, 2012.
<http://www.tem.fi/files/33925/>
VALTAVA_sukupuolten_tasa-arvon_hyvat_kaytannot_www.pdf

- Sundman Marknäs, Anna och Svensson, Björn. *Jämställdhet i grundskolan – en handledning*. Malmö Stad, FoU-enheten. http://www.malmo.se/download/18.1558e15e13973eeaa0e80001824/Methodbok_jamstalldhet+i+grundskolan_webb.pdf
- Tainio, Liisa ja Teräs, Tiina, *Sukupuoljäsennys perusopetuksen oppikirjoissa*. Opetushallitus 2010:8 http://www.oph.fi/download/126079_Sukupuolijasennys_perusopetuksen_oppikirjoissa.pdf
- The Icelandic national curriculum guide for compulsory schools, General section, s. 20. *Unge, køn og uddannelse*, Center for Ungdomsforskning, Aarhus universitet, 2010. http://www.cefu.dk/media/222677/ungdomsforskning_2%20og%204%202010_version_1.pdf
- Wahl, Anna *et al.*, *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*, Lund, 2011, s. 204.
- Wahl, Anna, Eduards, Maud, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia, Linghag, Sophie och Rönnblom, Malin. *Motstånd & Fantasi. Historien om F*. Lund, 2008.
- Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia och Linghag, Sophie *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Lund, 2011.
- Wernersson, Inga (red.) (2009). *Genus i förskola och skola: förändringar i policy, perspektiv och praktik*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis. Tillgänglig på Internet: <http://hdl.handle.net/2077/20411>

Summary

The purpose of this study is to spread knowledge about how teachers, preschool teachers and school staff work to promote gender equality in a number of kindergartens, preschools and schools in the Nordic countries and the autonomous territories. It also aims to disseminate good examples and give inspiration for further promotion of gender equality in preschools and schools around the region. The goal is that those who read the text will be inspired to start, revive or continue the local work of the school or the preschool.

Our model for understanding gender equality at schools and lack of it, is based on an intersection between theories to understand education, gender theory/feminist organization and theoretical research.

The study's overarching questions were:

- Is there anything that could be called a Nordic model when it comes to promoting gender equality in pre-schools and schools in the Nordic countries and autonomous territories?
- How is such a model shaped in a practical work with children and pupils?

The main material consists of 59 interviews and eleven school unit visits in all Nordic countries and autonomous territories during September 2013 to February 2013.

The results of this study show, first, that the gender equality work of the Nordic countries differs, and it cannot be said that there is an existing common Nordic model for how gender equality in preschools and schools is best promoted.

Our results demonstrate that it is very clear that the regulations and formulations concerning gender both in the national and local policy documents for the school plays a role in what kind of promotion work that exists locally. The way that the Nordic countries have committed to the gender issue in preschool and school differ. The countries that do not have regulations regarding equality in the national curriculum also tend not to have an active work in progress.

The study's results is also that the success factors for gender equality work in preschools and schools analyzed out of the available material

can be categorized in three different steps. Each step contains of the necessary elements of a successful gender equality work in a preschool or school. The steps are seen as organizational spaces where development takes place. The steps are here called private work, internal work and external work. These spheres are thus based on empirical knowledge come from this study, and can be said to be a summary of this study's results, but also a tool for how to develop the work ahead.

Bilaga

Intervjuguide

- Vad har ni gjort? Varför?
- Vad är jämställdhetsarbete för er?
- Hur länge har ni hållit på?
- Hur startade arbetet? Varifrån kom initiativet? Vilka önskvärda resultat hade man när man startade?
- Vad gör ni nu?
- Vilka förväntningar finns på det arbete som görs?
- Hur ser organisationen ut kring arbetet och har den förändras? Varför i såfall?
- Vem äger frågan idag?
- Varför har ni fortsatt? Eller inte fortsatt?
- Vad har resultatet blivit? Hur har man mätt resultatet?
- Vilka andra utvecklingsarbeten har man gjort och hur har de lyckats bra? Vilka berättelser blir kvar i organisationen?
- Vad har ni för önsknings inför framtiden?

Hållbart jämställdhetsarbete i förskolan och skolan i Norden

Den här studien förmedlar kunskap om hur lärare, förskollärare och skolpersonal arbetar med jämställdhet i ett antal förskolor och skolor i de nordiska länderna och självstyrande områdena. Boken lyfter fram flera lärande exempel som inspiration till jämställdhetsarbete i förskolan och skolan.

Bokens grund är en nordisk studie av praktiskt jämställdhetsarbete som pågår eller har pågått under den senaste tiden. I boken finns konkreta exempel från alla nordiska länder och från de självstyrande områdena.

Studiens resultat visar att framgångsfaktorer för jämställdhetsarbete i förskolan och skolan som analyserats fram kan ses som tre olika steg. Stegen benämns privat steg, internt steg och externt steg. I boken förklaras vad dess steg innehåller, och vilka krav som ställs på en förskola eller skola för att uppnå de olika stegen. De här stegen kan både sägas vara en sammanfattning av resultatet av studien, men också ses ett verktyg för arbete framåt.

Målet är att du som läser boken ska inspireras till att påbörja, blåsa nytt liv i eller fortsätta det lokala arbetet på den egna skolan eller den egna enheten, med hjälp av nordisk inspiration!

