



ARBETE MED HORISONTELLA PRINCIPER I PLUGGA KLART

Lärdomar från processtödet

December 2018



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

BAKGRUND	1
NÅGRA UTGÅNGSPUNKTER	2
NÅGR PRAKTISKA EXEMPEL	6
SLUTSATSER	12
AVSLUTANDE REFLEKTIONER	16
REFERENSER	22

BAKGRUND

Region Dalarna har 2016 – 2018 genomfört projekten Plugga Klart 1 och Plugga Klart 2. Projekten som har finansierats av Svenska ESF-rådet och Socialfonden har syftat till att få fler ungdomar att plugga klart i Dalarna, det vill säga att öka andelen som fullföljer sina gymnasiestudier. Övergripande målsättningar har varit att de deltagande skolorna skulle minska sina studieavbrott och öka kunskapen och medvetenheten om vikten av förhållningssätt och bemötande.

Alla socialfondsprojekt ska integrera de horisontella principerna jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering i sitt arbete. Skolor som deltagit i projektet har genom Mirak Adviser haft tillgång till ett externt processtöd i detta arbete. Mirak Adviser har erbjudit stöd genom konsulterna Karin Sjöberg Forssberg, Torbjörn Messing och Lena Aune (www.mirakadviser.se). I en tidigare rapport¹ gavs en generell återkoppling till skolorna som deltog i projekten. Rapporten byggde på reflektioner över skolornas arbete med likabehandlingsplaner och deras övriga arbete med de horisontella principerna.

Vi vill med föreliggande rapport ge några avslutande reflektioner över skolornas arbete med de horisontella principerna med förhoppningen om att dessa reflektioner kan komma till nytta i skolornas och regionens fortsatta skolutvecklingsarbete. Av de horisontella principerna har vi främst fokuserat jämställdhetsarbetet eftersom vi bedömer att denna dimension varit svårast för skolorna att integrera.

¹ Mirak Adviser (2017)

NÅGRA UTGÅNGSPUNKTER

HORISONTELLA PRINCIPER

Plugga Klart är ett EU-finansierat socialfondsprojekt och alla sådana projekt ska integrera de horisontella principerna jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering i sitt utvecklingsarbete. Terminologin kan kännas främmande men detta är egentligen inte någon ny pålaga för dem som arbetar i skolan – samma krav finns sedan lång tid tillbaka uttryckta i olika styrdokument som läroplaner, skollag och diskrimineringslag. Skolan har ett ansvar att motverka traditionella könsmonster och ge eleverna utrymme att pröva och utveckla sin förmåga och sina intressen oavsett kön. I läroplanerna tydliggörs också skollagens och diskrimineringslagens reglering om förbud mot kränkande behandling.

PLUGGA KLART OCH DE HORISONTELLA PRINCIPERNA

I våra kontakter med projektet har vi förstått att skolorna haft svårt att förstå vad ett arbete med att integrera de horisontella principerna innebär. Det har varit svårt för dem att komma i gång med ett konkret arbete samtidigt som det inte varit någon större efterfrågan på stöd. Detta hänger ihop. Vi återkommer till det längre fram i rapporten.

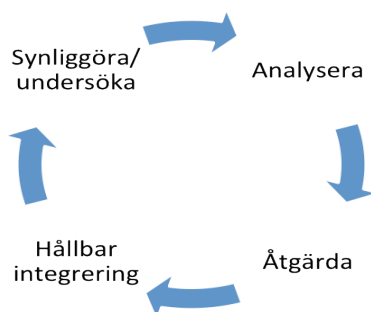
Vi bedömer att skolorna haft lättast att arbeta med tillgänglighetsaspekter. Vi har också sett att många likställer jämställdhetsuppdraget med arbetet med likabehandling (icke-diskriminering). Dessa dimensioner är båda viktiga och hör samman, men är av olika karaktär. Jämställdhet är en del av skolans demokratiuppdrag men även av kunskapsuppdraget. Flickor och pojkar ska ges lika möjligheter till lärande – det är den viktigaste delen av jämställdhetsarbetet i

skolan, menar skolforskare Mia Heikkilä². Genus är den teoretiska analysramen som kan hjälpa oss att se hur kön spelar roll i skolan.

I slutbetänkandet från Delegationen för jämställdhet i skolan (2010) som kom 2011 var ett fokus på att just se det här sambandet mellan jämställdhet och lärande. Inte för att motsäga att värdegrundsarbetet är en del av jämställdhetsarbetet eller vice versa, utan för att vidga jämställdhetsarbetets innebörd i förskola och skola. Det var många erfarenhet att jämställdhetsarbetet hade reducerats till en fråga om värdegrund i skolan eller till en fråga om lärares bemötande. (Heikkilä 2015, s. 32)

ETT FÖRÄNDRINGSARBETE MED FLERA FRÅGETECKEN

Att integrera jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering i skolarbetet innebär ett förändringsarbete, som i sin tur kräver ett undersökande, lärande förhållningssätt. Vi ser i detta sammanhang lärande och förändring som ”två sidor av samma mynt” men integreringsarbetet förutsätter att det finns något att integrera i, vilket väcker en rad frågor. Vilken lärprocess ska de integreras i alternativt vilken lärprocess behöver skapas? Vad är problemet/vad vill ni lära mer om? Vilka är det som ska lära (involveras i arbetet)?

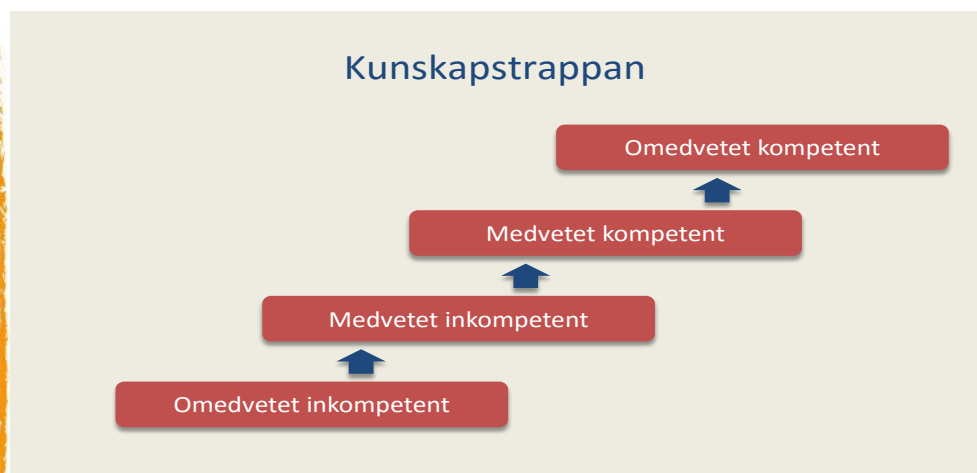


Figur 1: Lärprocess – systematiskt arbete med att integrera horisontella principer

Att integrera de horisontella principerna kan också ses som ett implementeringsarbete, eftersom kraven på att detta ska ske finns uttryckta i olika policydokument och lagar som skolan är ålagd att följa. I implementeringsforskning brukar hävdas att för att kunna omsätta en policy till praktik behöver de som ska

² Heikkilä, Mia (2015)

utföra detta *kunna*, *vilja* och *förstå* vad som ska göras för att det ska vara möjligt. Det sägs ofta att jämställdhetsarbete är en kunskapsfråga och det som då åsyftas är bland annat att det är svårt att veta vad som är problemet utan kunskaper om genus och en medvetenhet om de normer vi själva är med och upprätthåller – normer som skapar ojämställdhet. Denna problematik kan gestaltas i form av en trappa (se figur 2). Den är framtagen för att illustrera jämställdhet men fungerar även övriga horisontella principer.



6

Figur 2: Kunskapstrappan –grad av medvetenhet och kompetens om jämställdhet

Svårigheter att starta ett jämställdhetsarbete handlar ofta om att det är svårt att veta vad som är problemet och när detta är oklart blir det också svårt att hitta rätt frågor att arbeta med. För att kunna starta ett jämställdhetsarbete krävs därför ofta kunskapshöjande insatser för att öka medvetenheten om jämställdhet, genus och normer. Är de flesta i ett arbetslag "genusblinda" kan de sägas vara på det nedersta trappsteget i kunskapstrappan (figur 1). Vanligt förekommande kommentarer är då:

Vi behandlar alla lika – vi gör inte skillnad på pojkar och flickor!

Pojkar är som de är...(apropå "skojbråk" t.ex.)

För att komma uppåt i trappan när det gäller jämställdhetsdimensioner behövs grunder i jämställdhet och genus. Det är därför vanligt att organisationer påbörjar ett jämställdhetsarbete med grundläggande "ögonöppnarutbildningar" för att öka

medvetenheten om frågorna hos en kritisk massa. Fortfarande kan det vara svårt att veta vad som är problemet och därför behövs ofta någon typ av kartläggning eller undersökning för att få reda på hur det ser ut hos oss. Jämställdhetsarbete förutsätter både kunskaper om genus och om organisatoriskt förändringsarbete. Forskning visar att det ofta saknas kompetens i själva genomförandet³. Behovet av stödstrukturer är stort. Eftersom såväl yttre som inre tryck ofta saknas när det gäller jämställdhetsarbete behöver drivkrafter skapas för arbetet och lärande och delaktighet behöver utgöra bärande delar⁴.

SYSTEMATISKT KVALITETSARBETE OCH KOLLEGIALT LÄRANDE

Enligt Skolverket (2012) är grunden för allt förändringsarbete i skolan ett brett värdegrundsarbete, systematiskt kvalitetsarbete, kollegialt lärande, vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. En förutsättning är således att skapa en organisation som stödjer kollegialt lärande. Ett sådant lärande ”uppstår inte av sig självt” – det är något som behöver organiseras och systematiseras. Detta är en av rektors viktiga arbetsuppgifter.



Figur 3: Faser i ett systematiskt kvalitetsarbete (Skolverkets hemsida 2018)

Kravet på systematiskt kvalitetsarbete finns reglerat i Skollagen. Där framgår även att arbetet på enhetsnivå ska genomföras under medverkan av lärare, övrig personal och elever. Rektor ansvarar för arbetet. Även i läroplanerna finns krav på kvalitetsarbete.

³ Mark, E. (2007), Svensson, L. m.fl. (2014)

⁴ Sjöberg Forssberg, K. (2016)

NÅGRA PRAKTISKA EXEMPEL

Vi vill i det följande dela med oss av några exempel på vad de skolor vi träffat önskat arbeta med eller påbörjat ett arbete kring.

”ÖGONÖPPNARUTBILDNINGAR”

Flera av skolorna ansåg att de behövde en allmän kunskapsnivåhöjning och önskade insatser för att öka medvetenheten och vad ett arbete med att integrera de horisontella principerna skulle kunna innebära. Sådana insatser genomfördes i form av föreläsningar för all personal eller för en mindre grupp på skolan. I några fall blev dessa insatser början på ett systematiskt arbete men i flera fall avstannade arbetet efter detta.

JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERAT MARKNADSFÖRINGSMATERIAL

En skola ville fokusera på att jämställdhetsintegrera sitt marknadsföringsmaterial. Arbetet startade med en introduktion av och ett samtal om de olika begreppen (horisontella principerna).

FRÅNVAROSTATISTIKEN

En annan skola ville göra en 4R-analys av frånvarostatistiken. Det fanns ett underlag som visade att frånvaron generellt sett var lika fördelad mellan pojkar och flickor, men det fanns skillnader i gruppen som hade rapporterad frånvaro. Flickorna hade högre grad av anmäld frånvaro. Skolan var intresserad av att undersöka vad detta kunde bero på.

TALUTRYMME

Ett annat område handlade om att undersöka talutrymmet, det vill säga om det fanns skillnader i hur mycket talutrymme pojkar respektive flickor gavs.

”SKOJBRÅK”

Ett annat problem som en skola ville undersöka utifrån ett jämställdhets- och /eller tillgänglighetsperspektiv var ”skojbråken” på skolan. Detta skulle göras genom strukturerade observationer med hjälp av en gemensam observationsmall.

#METOO, SEXUELLA KRÄNKNINGAR OCH VÅLDSFÖREBYGGANDE ARBETE

När uppropet #metoo startade under senhösten 2017 så fick även denna skola upp ögonen ytterligare för problemet. Det typiska för rörelsen är att det finns ett ”före” och ett ”efter”. Vissa kommentarer som vuxna och elever kom undan med tidigare funkar inte längre. Den breda massan ökade sin medvetenhet och många som var blinda för den typen av kommentarer och avfärdade dem som ”ungdomligt oförstånd” eller ”skämt” kommer inte undan längre. Detta mönster har även denna skola uppmärksammat och språket har blivit mer städat. Personalen hade tidigare svårt att upptäcka mönstren på grund av att ”subtila kränkningar” hade blivit ett normaltillstånd. Med andra ord, vissa kränkande ord, hade blivit så normalt att använda att någon längre knappt reagerade. Redan innan Plugga Klart började hade skolan påbörjat ett arbete med våldsförebyggande ansats, inspirerat av den amerikanska modellen ”Freedom From Violence” eller Frihet Från Våld som den fått heta på svenska⁵. Det är en metod utvecklad av bland annat Jackson Katz som också är föregångare till metoden ”Locker Room Talk”⁶. Metoden handlar om den så kallade våldstrappan och att elever och lärare ska känna igen våld i sin lindrigaste form och stoppa det i sin linda. Det görs genom att tränas i att vara aktiva åskådare, visa civilkurage och gripa in när kränkningar sker.

Eleverna får lära sig att känna igen den lindrigaste formen av kränkningar som är taskiga kommentarer. Om inte de stoppas blir det ofta grövre kränkningar, skojbråk, slagsmål och slutligen bråk med tillhyggen. I de senare skedena vågar få gripa in, men alla kan stoppa våld på de lägsta nivåerna i våldstrappan. Metoderna går ut på att förebygga kränkningar så att de aldrig ens uppstår. Detta görs genom att:

- ta upp förhållningssätten redan under introduktionsveckan för alla nya elever.

⁵ <https://mfj.se/stoppa-mans-vald/en-kommun-fri-fran-vald/>

⁶ <https://www.mvpstrat.com/>

- *Fortlöpande informera om skolans värdegrundsarbete och likabehandlingsplan*
- *Konsekvent arbeta in förhållningssättet i det ordinarie arbetet*
- *Kartlägga förekomsten av kränkningar i trivsel och arbetsmiljöenkäter och sedan följa upp med åtgärder.*
- *Göra alla anställda medvetna om deras egna normskapande*

Tack vare det systematiska arbetsmiljöarbetet upplever skolan att kränkningarna minskat och trivseln ökat. Trots detta förekommer fortfarande allvarliga incidenter. Om dåligt beteende och överträdelser inte får några konsekvenser har studier visat att arbetet är förgäves och de långsiktiga effekterna riskerar att utebli. De relativt få grova överträdelser som skett på skolan har därför åtgärdats med ett antal kraftiga insatser. Skolan markerar tydligt var gränser går för vad som är acceptabelt och inte.

Ett annat bra exempel på jämställdhetsintegrering är skolans integrering av perspektiven i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Med hjälp av elevhälsan har skolan tagit fram nya styrdokument i form av likabehandlingsplan. De gör kartläggningar, har information och utbildning under introduktionsveckan och arbetar in frågorna i det ordinarie värdegrundsarbetet.

ANALYS AV DROP-OUTS

Jämställdhetsintegrering som strategi handlar om att addera ett jämställdhetsperspektiv på verksamhetens befintliga arbete. I detta fall behöver inte skolan arbeta med något nytt utan göra samma sak fast på ett annorlunda sätt med ett jämställdhetsperspektiv. Det kan handla om så enkla saker som att se över en blankett eller en rutin och skolan hade en rutin vid skolavhopp som saknade ett tydligt genusperspektiv. När elever hoppar av hålls ett avslutningssamtal. Detta samtal kommer i framtiden att innehålla checkfrågor om hur elever upplevt studiemiljö och trivsel. Följdfrågor ska i synnerhet ställas till de elever som brutit mot de könstraditionella utbildningsvalen. Hur upplevde de att vara "avvikare"? Har det kostat på att bryta mot gängse normer? Viktigast av allt är förstås att kontinuerligt föra dessa samtal i förebyggande syfte innan eleven ens kommit på tanken att hoppa av. Detta ska ske genom förbättrade mentorssamtal där frågor om trivsel, normer och utsatthet lyfts regelbundet.

KVALITETSRÅDET OCH FRITIDSGÅRDEN UR ETT GENUSPERSPEKTIV

Forskning visar tydligt att våld och kränkningar sker på alla de platser där de vuxna inte är, så om skolan ska kunna bekämpa våld och kränkningar måste de involvera eleverna i det förebyggande arbetet. Det kan vara lättare sagt än gjort. På denna skola har de skapat ett kvalitetsråd där eleverna är högst delaktiga. Personalen konstaterar också att deras elever många gånger har bättre kunskap om normer, normkritik och vilka mekanismer som sorterar elever utifrån kön, etnicitet, funktionsvariationer mm. På skolan finns även internatelever som bor på skolområdet under veckorna. Det är oerhört viktigt att de trivs även efter skoltid. Här har en förbättringsprocess startat kring "fritidsgården". Är det båda köns behov som styr verksamhetens innehåll? Lyssnar personalen lika mycket på killars och tjejers behov? Eftersom killar är i stor majoritet finns en misstanke om att tjejernas behov inte kommer fram i lika stor utsträckning. Ungdomsbarometern 2016 visade att några av unga mäns starkaste identiteter var gamer, idrottskille och prylnörd, medan unga tjejer identifierade sig som feminister, miljökämpar och antirasister. Ger fritidsgården utrymme för båda de sakerna eller är det mest idrott och data-spel som tillhandahålls? Här finns tankar om att förbättra verksamheterna genom kvalitetsrådet.

ANALYS AV DE TRADITIONELLA STUDIEVALEN

Skolan har samma problem som liknande utbildningar över hela landet vad gäller de könstraditionella studievalen. Det har funnit en vilja att förändra dessa och historiskt har det handlar om att locka framförallt tjejer att välja "tekniska yrken". I detta fall maskinförare, svetsare mm. Och precis som i övriga landet har avhoppen bland "könsbrytarna" varit större. De bakomliggande orsakerna till detta är att utbildningarnas innehåll, form och studiemiljö inte är lika anpassad till båda köns behov. Med andra ord, de tjejer som väljer dessa program uppfattas som "avvikare", känner sig uttittade och får höra förminskande kommentarer. Vi har noterat detta mönster på flera skolor inom Plugga Klart och vill nästan avråda skolor från att kampanja in flickor på "kill-program" och vice versa så länge man inte åtgärdat de bakomliggande strukturerna. Efter coachning upptäckte lärare på maskinförarprogrammet att alla killar stirrade på en tjej som skulle köra en skogsmaskin. Alla tycktes med spänd förväntan kolla hur det skulle gå för den enda tjejen. Skulle hon klara testet. Denna "utsatthet" slipper killarna i gruppen och det kan kosta på att dagligen vara den som avviker från normen. Lärarna har därefter

kommit på metoder för att undvika detta scenario. Ett sätt har varit att låta eleverna få komma en och en till maskinen.

INTEGRERA DE HORISONTELLA PRINCIPERNA I PROJEKTET ELEVEN ÅR 4

Eleven år 4 är namnet på ett utvecklingsprojekt som skolan har. Det går ut på att måla upp en drömbild av den ultimate och anställningsbare eleven efter fullbordad skoltid. Hur ska en bra elev vara för att lyckas med studier, bli anställningsbar och vara en fullgod medmänniska? Här jobbar skolan med att få in mjuka värden. Hur ska en maskinförare eller byggarbetare agera för att få jobb? Ingen vill anställa personer med fördomar och dåligt språk! Detta arbete görs i samverkan med branschfolk inom de olika yrkesutbildningarna. Det har givit positiva effekter eftersom branschernas själva påtalat att det inte är acceptabelt med ett rasistiskt eller kvinnoförnedrande språk.

Vid ett besök på en annan Plugga Klart-skola fick vi tvärtom höra att eleverna skulle rustas inför det hårda samtalsklimat de kunde möta när de kom ut i verkliga arbetslivet. Lärarna menade att de nästan gjorde eleverna en tjänst genom att härda dem med ett kränkande språkbruk. En lärare menade ändå att de värsta sexistiska kommentarerna inom branschen inte fanns under skoltiden utan det var något som kom senare i arbetslivet. Samtidigt som detta skedde figurerade dock bilder i sociala medier på studentflak från samma yrkesprogram. "Ikväll ligger era döttrar på rygg för här kommer killarna från bygg" var en banderoll. Detta var ett övertydligt bevis för att dessa normer förekommer redan under skoltiden inom vissa program.

ARBETET MED "SPELPLANEN"

Initialt fanns en idé hos skolan att koppla ihop personalens bemötandefrågor inom de horisontella principerna till det parallella arbetet med "Spelplanen". Båda frågorna handlade om hur personal agerar och hanterar gemensamma regler. Projektgruppen noterade dock att det fanns ett motstånd till arbetet med horisontella principerna. Det kan på sätt och vis vara ett gott tecken. Motståndet är en följd-effekt av att det pågår ett förändringsarbete, och alla vill inte ha denna förändring. När det sker en omfördelning av makt och positioner så skapas rädslor och otrygghet i gruppen. Projektledningsgruppen har dock noterat stegvisa förflyttningar av kunskaper, värderingar och attityder. Det är allt fler som vill

diskutera jämställdhet och mångfald på arbetsplatsträffar och i fikarum. Och allt fler visar på en ökad medvetenhet.

SLUTSATSER

Vilka övergripande slutsatser kan vi dra när det gäller skolornas arbete med att integrera de horisontella principerna jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering inom ramen för projekten? Vi börjar med en generell beskrivning av vanligt förekommande förutsättningar och därtill knutna resultat och dilemman.

FÖRUTSÄTTNINGAR OCH RESULTAT/DILEMMAN

Vilka förutsättningar har skolorna haft när det gäller att arbeta med de horisontella principerna och då framför allt jämställdhetsaspekter? I det följande vill vi dela med oss av vad vi sett, vilket synliggörs i tabell 1.

Förutsättningar	Resultat - dilemma
Fokus på individ framför organisation Värdegrundsarbete, elevhälsoarbete kopplas inte samman med undervisningen	Osynliggörande av, samt okunskap om, hur organisatoriska förutsättningar påverkar arbetsmiljö, tillgänglighet, icke-diskriminering, jämställdhet och skolresultat (möjligheter att uppfylla läroplanens mål)
Kompetensutveckling ofta synonymt med ad-hoc insatser som enstaka föreläsningar eller kortare kurser Avsaknad av strukturer för organisatoriskt lärande och utveckling	Begränsade möjligheter till såväl individuellt som organisatoriskt lärande – svårigheter att utveckla lärares och elevers arbetsmiljö och att uppfylla lagkrav och läroplansmål
Grunda kunskaper om framför allt jämställdhet och genus	Svårigheter att se vad som är problemet/en – <i>”vi gör ingen skillnad på pojkar och flickor”</i> ”Hemmablindhet” - svårigheter att se kopplingen till synliga brister/problem på skolan Svårigheter att se skillnader mellan arbetet mot diskriminering (individnivå) och jämställdhetsintegrering (strukturer, politiska mål)
Brister i ”förändringskompetens” Stor omsättning på rektorer	Driften tar allt utrymme Svårigheter att få igång, hålla i och hålla ut i ett förändringsarbete

Tabell 1: Förutsättningar och resultat/dilemman i integreringsarbetet

Individ framför organisation

Vår bild är att skolorna främst fokuserat på individer (eleverna) framför organisationen. Vi ser också att värdegrundsarbete och elevhälsoarbete ofta är särkopplat från undervisningen och elevernas lärande. Detta riskerar att osynliggöra hur organisatoriska förutsättningar och genus påverkar arbetsmiljö, tillgänglighet och skolresultat.

Vi ser att kompetensutveckling ofta är synonymt med ad hoc-insatser, som enstaka föreläsningar eller kortare kurser och vi ser att det ofta saknas strukturer för gemensamt erfarenhetsutbyte, lärande och förändringsarbete. Dessa förutsättningar leder till begränsade möjligheter till såväl individuellt som organisatoriskt lärande, vilket i sin tur leder till svårigheter att utveckla lärares och elevers arbetsmiljö och i förlängningen till svårigheter att uppfylla målen i läroplaner och andra styrande dokument.

Stort kunskapsbehov

Vår bedömning är att skolorna överlag har grunda kunskaper om framför allt jämställdhet och genus. Detta medför att det är svårt att se vad som är problemet/en – *”vi gör ingen skillnad på pojkar och flickor”*. Detta kan liknas vid att vara ”hemmablind” och utan kunskap om genus är det svårt att se kopplingar till synliga brister/problem på skolan – vad har pojkars sämre betyg eller ”skojbråk” med jämställdhet att göra? Ett genusmedvetet förändringsarbete skulle bidra i hanteringen av vanliga problem som ”skojbråk”, flickors och pojkars könsstereotypa utbildningsval etc. Som vi tidigare konstaterat likställs ofta arbetet mot diskriminering (individnivå) med jämställdhetsintegrering (strukturer, politiska mål). Detta kan kanske också förklara varför många menar att de redan arbetar med jämställdhetsfrågor och därför inte känner behov av att fördjupa arbetet ytterligare.

Genom utbildningsinsatser har de flesta fått upp ögonen för hur normer påverkar både förhållningssätt och arbetssätt på skolorna. Pedagogerna tar upp många exempel på hur könsnormer påverkar fördelning av tid, utrymme och i bemötandet av eleverna, vilket illustreras av citaten nedan.

”Tjejerna får med av vår tid. Med killar blir det mer rakt på sak kort och konkret. Men flickor tar det längre tid att lösa konflikter men vi låter det också ta mer tid efter som vi inte är rakt på sak med dem som med killarna”.

”Om man frågar pojkar i samband med en konflikt, så kallat skojbråk: Vad är det som har hänt här? Så är det svårt att få svar från pojkarna. De tycker att situationen redan är överstökad. Vi behöver nog fortsätta att ställa följdfrågor till pojkarna. Det är inte ok att bara låta det vara”.

Anledningarna till att många lärare inte reagerar alls när de ser skojbråk är flera, alltifrån att killar ”är såna”, till att det inte finns en samsyn bland lärarna om vad som är problemet, och på vilket sätt lärarna bör agera.

Behov av kunskap om systematiskt förändrings- och utvecklingsarbete

Vi ser också att det finns brister i ”förändringskompetens” i organisationerna – driften tenderar att ta överhand på bekostnad av utvecklings- och förändringsarbete. Arbete med kontinuerligt lärande och kvalitetsuppföljning är lågt prioriterat rent generellt. Det krävs ett ledningsstyrt arbete för att skapa former för fortsatt lärande kring ett normmedvetet arbetssätt, annars är risken stor att arbetet stannar av. Utvecklingsarbete sker ofta på individnivå – det är svårare att få till ett gemensamt förändringsarbete och ännu svårare att involvera eleverna i arbetet.

Arbetssituationen för rektorerna verkar vara svår. Ständiga sjukskrivningar och rektorsbyten skapar en ohållbar styrning och lärarna utlämnas till arbeta ”efter eget huvud” och utifrån invanda arbetssätt, något som många lärare verkar vara bekväma med och vill fortsätta med. Synen på ledarskap och styrning är väldigt oklar inom skolan (vad är hönan eller ägget?). Eftersom integreringsarbetet är ett förändringsarbete som behöver kontinuitet och långsiktighet är den stora omsättningen på rektorer och även pedagoger ytterligare en försvårande faktor.

Kultur med fokus på relation framför struktur

Generellt befinner sig skolorna på det första trappsteget i kunskapstrappan (figur 2). Naturligtvis finns en varierad kunskapsnivå bland kollegorna, men den allmänna uppfattningen är att personalen har ett individanpassat förhållningssätt som innebär att alla elever blir behandlade utifrån individuella förutsättningar. Det

framhålls ofta som att detta sker med hjälp av "goda relationer" med eleverna, vilket skapar "trygghet" för eleverna "att vara den man är". Genom detta menar många att de har skapat jämställda och jämlika förutsättningar utifrån individens olika behov. Det verkar finnas en kultur där "relationer" är viktigare än regler och tydliga arbetsformer. Utifrån dessa förutsättningar är det väldigt svårt att bedriva processer som syftar till strukturförändring och nyskapande arbetssätt.

REKOMMENDATIONER

Till sist vill vi ge några rekommendationer inför det fortsatta arbetet:

- Arbeta kontinuerligt med skolans värdegrundsarbete kopplat till mål i läroplanen och andra styrdokument.
- Säkerställ att det finns en grundläggande kunskap kring genus och jämställdhet. Undersök om det finns en samsyn mellan ledning och medarbetare om vilka jämställdhetsinsatser som behövs.
- Skapa en organisation för kollegialt lärande. Arbeta med jämställdhetsfrågorna kontinuerligt i arbetslagen.
- Upprätta ett årshjul som lyfter fram olika jämställdhetsfrågor som behöver undersökas, analyseras och redovisas till exempel genom 4R-analyser och genom att systematiskt arbeta med normer exempelvis enligt strukturen i Locker room talk.
- Ta hjälp av varandra för att få koll på kulturen både bland lärare och bland elever. Läs på hur stereotypa föreställningar påverkar arbetsplatskulturen. Träna på att ifrågasätta och tänka normkritiskt.
- Belys jämställdhetsarbetet i verksamhetsplanen och i uppföljningen av denna.
- Inkludera eleverna i jämställdhetsarbetet. Låt eleverna formulera problem och utmaningar som behöver åtgärdas. Ge eleverna mandat att bidra med lösningar. Satsa på transparens mellan elever och lärare i utvecklingsarbetet.
- Avsätt tid och budget. Rektor behöver visa att jämställdhetsarbetet prioriteras och integrera det i hela organisationen.

AVSLUTANDE REFLEKTIONER

I samband med ett normkritiskt förändringsarbete för att motverka diskriminering och främja arbetet med mångfald och jämställdhet uppstår inte sällan olika dilemman i arbetet kring hur bristen på likabehandling, mångfald och jämställdhet ska förstås, vad som är målet för arbetet samt hur vägen dit ska se ut. Dessa dilemman kan bli till ett hinder i arbetet. Vi menar att en fruktbar väg är att istället synliggöra centrala dilemman i arbetet och använda dem som en utgångspunkt för lärande och utveckling.⁷ Det handlar inte om antingen eller utan att hantera de olika aspekterna i förändringsarbetet.

VÄGVAL OCH DILEMMAN

I det följande presenteras några exempel på vägval och dilemman som skolorna i projekten ställts inför.

Top-down eller bottom-up

Vi ser olika angreppssätt från olika skolor vad gäller de horisontella principerna. På en av skolorna har skolledning tagit på sig ett aktivt ägarskap och driver på i frågorna. Skolledningen gör tydliga ställningstaganden och visar på en tydlig viljeinriktning att förbättra kunskaper och rutiner vad gäller de horisontella principerna. Det handlar om allt från att ta in inspirationsföreläsare och köpa in processtöd i specialpedagogik till att skapa förbättrade rutiner.

Ett ledningsstyrt förhållningssätt är en grundförutsättning för ett långsiktigt och framgångsrikt jämställdhets-/jämlighetsarbete, men skolledningen måste förstås få med sig lärare och elever i arbetet för att nå framgång. På denna skola finns

⁷ Lindholm (2011)

samtidigt en hel del motstånd till frågorna. Såväl elever som lärare befinner sig på det första steget i kunskapstrappan och är genusblinda (omedvetet inkompetenta. En skola kan komma långt i arbetet genom att ledningen trycker på och "beställer" arbetet men har inte majoriteten av medarbetarna förstått vikten av arbetet så händer ända allt för lite.

Andra skolor inom Plugga Klart har kommit långt genom att arbeta mer bottom-up. Det perspektivet präglas av ett det finns "gräsrötter" i form av genusmedvetna elever, föräldrar och lärare som arbetar för förändrade normer. Det tydligaste exemplet vi sett inom detta angreppssätt är sannolikt elevers och föräldrars krav på att få rätt resurser till stödundervisning. Det kommer ett förändringstryck utifrån som skolans ledning måste hantera.

Individ eller struktur – likheter eller olikheter

Individ och struktur är centrala begrepp inom genus- och mångfaldsforskning. Huvudfåran i genusforskningen bygger på att människor fostras in i könsroller genom att det ställs olika krav och förväntningar kopplade till kön. Flickor och pojkar fostras in i en samhällsstruktur som präglas av normer. Inom detta normsystem (struktur) befinner sig individer som antingen kan följa normerna eller bryta mot dem. Med andra ord, på en individuell nivå finns stora olikheter inom könen samtidigt som det finns strukturella mönster.

Ett annat dilemma handlar om våra tankar kring likheter kontra olikheter mellan könen. En del tänker att flickor och pojkar är essentiellt olika och därför måste bemötas olika. En annan tänker att flickor och pojkar fostrats olika och att vi därför måste kompensera för de olikheterna. En tredje tänker att det inte är någon skillnad alls och tror sig bemöta alla exakt lika.

Inom Plugga klart har vi sett alla dessa strategier och vägval. Några har valt att ha könsseparat undervisning där de delat upp killar och tjejer i idrottsundervisningen. Tanken har varit att flickorna ska få mer utrymme och plats men vad betyder uppdelningen? Att flickor och pojkar är så olika att vi inte kan ha dem i samma rum? Menar vi att alla flickor dåliga på idrott? Vilka signaler skickar vi ut när vi väljer denna strategi?

Ibland finns dock behov av för flickor och pojkar att befinna sig i så kallade "trygga rum". När läraren på förhand vet att könsmönstren skulle förvärras genom att ha

pojkar och flickor tillsammans så kan det vara läge att separera dem. En skola med elever präglade av så kallade hedersnormer bör inte ha sex- och samlevnadsundervisning i könsintegrerade grupper om det finns en misstanke att flickorna kan bli "bestäffade" på grund av att deras "bröder" berättar för föräldrarna vad de lärt sig i skolan.

Gruppen som tror sig kunna bemöta alla lika oavsett kön, eller som hävdar att de bemöter alla lika oavsett kön, religion, funktionsvariationer bör också reflektera över vissa frågor. Är det rätt att bemöta alla lika om grupper och individer har olika behov? Bör vi inte se och erkänna att det finns strukturella hinder, strukturell diskriminering mot grupper?

All forskning visar entydigt att kvinnor, mörkhyade, muslimer, funktionsnedsatta, unga, homosexuella, icke-binära med flera grupper konsekvent får ett sämre bemötande och utsätts för strukturell diskriminering⁸. Den som inte har förmågan att se detta befinner sig sannolikt på steg ett i kunskapstrappan. Det betyder inte per automatik att personen har ett dåligt bemötande men risken finns att personen inte har förmågan att se grupperns utsatthet.

På ett individuellt plan kan det sedan vara så att den individ som har ett funktionshinder, är flicka, mörkhyad eller är muslim har väldigt hög status och är gynnad på många sätt.

Slutsats: Skolor behöver problematisera begreppen likheter och olikheter, individ och struktur för att kvalitetssäkra sitt bemötande och sin verksamhet. När ska alla behandlas lika, och när ska alla behandlas olika utifrån sina individuella förutsättningar? Vad menar skolan när de skriver likabehandlingsplaner?

Tvång eller frivillighet

När arbetet med horisontella principer får bygga på frivillighet brukar enbart de redan frälsta (på steg 3 och 4 i kunskapstrappan delta), men när skolledningen utöver "tvång" så kan frågan vändas mot ledningen och det blir dålig stämning.

ESF:s riktlinjer är mer åt det tvingande hållet. De horisontella principerna är obligatoriska inom socialfonden. Det handlar ytterst om att våra gemensamma skattepengar ska nå både flickor och pojkar på ett likvärdigt och bra sätt. Och att ett

⁸ SOU 2005:41

icke-diskriminerande arbetssätt implementeras i organisationerna. Trots detta har graden av frivillighet varit stor i projektet. Skolorna fick välja om de ville ha ett fördjupat processtöd av Mirak Adviser eller inte. Det var en minoritet av skolorna som anmälde sig. Om du befinner dig på steg 1 i kunskapstrappan vet du inte om att du behöver stödet och då kommer du heller inte att efterfråga det. I detta läge hade det med facit i hand varit bra om projektledningen hade ställt högre krav.

Bland de skolor som tackade ja till stödet var det få som i sin tur hade obligatoriska utbildningar och aktiviteter för samtliga sina anställda. På vissa skolor ordnades utbildningsdagar med tema jämställdhet/horisontella principer. Denna typ av utbildning väcker nästan uteslutande starka reaktioner eftersom det utmanar rådande normer och strukturer. Det synliggör brister i det ordinarie arbetet:

- *Brister i strukturerna på organisationsnivå – skolorna når inte upp till jämställdhetsmålen, fördelningen av resurser (mellan könen)*
- *Brister på gruppnivå i form av våld, kränkningar, trakasserier. Brister i teamarbetet och brister i värdegrundsuppdraget. Får inte alla grupper det stöd de är berättigade?*
- *Brister på individnivå. Personer känner att de blir ifrågasatta för sina egna livsval och att de inte agerar korrekt i bemötandesituationer. Duger inte mina normer, värderingar och beteenden längre?*

När både skolledning och lärare inser att det finns många otäcka kryp under de stenar de börjat lyfta på är det många som snabbt vill tillbaka till den gamla trygga ordningen.

Inifrån eller utifrån

Allt förändringsarbete sägs börja med dig själv. Den enda som kan förändra dig är du själv, men med ett förändringstryck utifrån kan det gå lättare och snabbare.

När vi är genusblinda och inte förstår att vi behöver förändra vårt tankesätt är förändringsviljan obefintlig. Det behövs därför ett tryck utifrån som kan förändra. Många skolor utvecklar sina egna skolkulturer, arbetssätt och arbetsformer som till sist "sitter i väggarna". Till sist märker man inte de normer som råder eftersom det är normaltillståndet. Detta blev påtagligt under #metoo. Det fanns skolor där ord som böggjäv, bitch och hora var så normaliserat att ingen längre reagerade. En person som kommer utifrån in i en sådan miljö skulle sannolikt baxna över språkbruket medan de som arbetar där "inte hör" hur illa det låter.

Mot bakgrund av detta var vi angelägna om att komma in som den yttre störningen och motverka "hemmablindheten". För skolledare och lärare som är mitt i vardagen kan det vara svårt att upptäcka de allra största jämställdhetsbristerna som skolan är helt omgärdad av. Det handlar oftast om att:

- *det förekommer sexistiskt språkbruk*
- *pojkar har sämre betyg*
- *det finns hedersrelaterade normer*
- *flickor har högre grad av psykisk ohälsa*
- *både flickor och pojkar väljer könstraditionella utbildningsval*

Trots att dessa kvalitetsbrister fanns mitt framför ögonen på skolledningarna, adresserades de aldrig som problem och än mindre fanns det några förbättringsidéer för hur de skulle åtgärdas. Här vill vi tipsa om att fortsätta ha en yttre störning som kan komma in och påpeka brister i den ordinarie verksamheten som blivit normaltillstånd.

Kort- eller långsiktigt – projekt eller hållbarhet

Jämställdhetsarbete beskrivs ibland som ett Sisyfosarbete. I den grekiska mytologin dömdes Sisyfos att rulla ett stenblock uppför ett berg men det gick inte att få stenen över den sista knixen varpå den rullade tillbaka till botten av berget. Metaforen stämmer bra på mycket jämställdhetsarbete som har bedrivits i Sverige under åren. Organisationer går och väntar på jämställdhetspengar och när penningpåsen dimper ner i form av projektmedel startas ett jämställdhetsarbete upp. Efter några månader eller år finns få bestående avtryck kvar. ESF har försökt att motverka detta dilemma genom strategin jämställdhetsintegrering och genom att ställa krav på strukturförändrande arbetssätt. Hur förändras då jämställdhetsstrukturer? Sannolikt genom ett väldigt långsiktigt och normförändrande arbetssätt. Det finns studier som visar att det tar 8 - 10 år att förändra beteenden attityder och värderingar. Och ESF-projekten varar i tre år som längst. Det innebär att projekten aldrig får de långsiktiga effekterna under projekttiden. Här gäller det att lita på att de påbörjade arbetssätten kommer att ge positiva effekter i framtiden, och att våga hålla i och hålla ut. I Plugga Klart har vi sett få exempel på detta. Det finns små fragment av ett normkritiskt och arbetssätt där lärare har börjat att anamma normkritisk pedagogik men den dystra sanningen är att det arbetet eventuellt försvinner efter en tid.

Eftersom de långsiktiga effekterna låter vänta på sig kan det vara en bra idé att sätta upp mer kortsiktiga delmål med mätbara resultat. Det är viktigt att kunna fira delsegrar och få känna glädje över sitt arbete med de horisontella principerna. Vi har uppmuntrat skolorna att arbeta med speglingsmetoder och ge varandra feedback. En metod som heter "critical incidents" introducerades som bygger på att reflektera över sitt eget normskapande och skriva ner kritiska händelser i loggböcker⁹. Dessa händelser tas upp i det kollegiala lärandet och hela arbetslaget kan diskutera hur läraren agerade normativt. Hur kunde situationen ha lösts? Detta skapar ett organisatoriskt lärande och lärarna kan titta tillbaka i sina loggböcker och konstatera att de faktiskt förändrat sitt sätt att tänka. Vi har som sagt fått små fragment av detta i form av några enstaka incidenter men det har tyvärr inte blivit ett systematiserat arbetssätt på någon skola. Vi vill dock rekommendera skolorna att anamma metoderna.

AVSLUTNINGSVIS

Till sist några avslutande ord. Trots en rad svårigheter i det praktiska arbetet så bedömer vi att Plugga Klart-projekten har bidragit till att lyfta fram betydelsen av att integrera jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering i skolornas arbete, vilket lett till en ökad medvetenhet och även nya rutiner, exempelvis kring könsuppdelad statistik. Frågorna har diskuterats och flyttat fram positionerna och vi hoppas att några frågetecken kring arbetet har rätats ut. Vi uppmanar er att fortsätta fördjupa arbetet och hoppas att ni fortsätter samarbeta och inspirera varandra.

Avslutningsvis vill vi tacka för oss och önskar er ett stort lycka till med ert fortsatta, viktiga förändringsarbete!

Karin Sjöberg Forssberg Lena Åune Torbjörn Messing

⁹ Allen, Mike (2017)

REFERENSER

Allen, M. (2017) *The SAGE Encyclopedia of Communication Research Methods*.

Heikkilä, M. (2015). *Lärande och jämställdhet i förskola och skola*. Stockholm: Liber.

Lindholm, K. (2011) *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*. Lund: Studentlitteratur.

Mark, E. (2007) *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.

Mirak Adviser (2017) *Arbete med horisontella principer i Plugga Klart. Återkoppling av processtödet*. Rapport.

Sjöberg Forssberg, K. (2016) *Att skapa drivkrafter för lärande och förändring. En studie om jämställdhetsintegrering och dess förutsättningar i en kommun*.

Akademisk licentiatavhandling. Linköping: Linköpings universitet.

SOU (2005) *Bortom Vi och Dom – Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering* (SOU 2005:41) Paulina de los Reyes & Masoud Kamali.

Svensson, L., Sjöberg, K., Callerstig, A-C. & Lindholm, K. (2014) *Program för Hållbar Jämställdhet: Resultat och effekter av ett utvecklingsprogram. Slutrapport från följeforskningen 2008-2013*. Apel FoU AB.

<https://www.mvpstrat.com/>

<https://mfj.se/stoppa-mans-vald/en-kommun-fri-fran-vald/>

<https://skolverket.se>



KARIN SJÖBERG FORSSBERG | LENA AUNE | TORBJÖRN MESSING

Karin: 073-724 90 08 karin@mirakadviser.se
Lena: 070-557 24 64 lena@olsgard.se
Torbjörn: 070-207 51 02 torbjorn@jamntskagg.se