

– RAPPORT FRÅN ”PÅ VÄG MOT JÄMSTÄLLDA  
OCH ATTRAKTIVA KOMMUNER I NORRBOTTEN” –

## **Relationer, tajming och kunskap**

Några viktiga byggstenar i systematiskt  
jämställdhetsarbete inom förskola,  
skola och fritidshem

---

Mia Heikkilä,  
biträdande professor i pedagogik

Utgiven december 2021





## ***Inledning***

I arbetet med jämställdhet i skolan, förskolan eller ja, egentligen i vilken människa-verksamhet som helst, går det sannolikt aldrig att bli riktigt klar över ett bästa sätt att arbeta för att stärka, öka och höja jämställdheten. Som ett något uttjat mantra skrivs det och sägs det på olika sätt, att det är sammanhanget som ska styra hur behoven och insatserna formuleras, vilka som ska arbeta med det och hur arbetet ska gestaltas. Men det är verkligheten så. Inspiration till arbetet ska man absolut söka från andra, men själva sättet och designen behöver vara i relation till det egna. Och i det behöver också finnas en beredskap kring att de arbets-sätt man hittar och tycker att fungerar, också alltid behöver revideras i någon fas av arbetet. Det kan kännas och verka som att man hittat det allra bästa sättet att arbeta, men så försvinner kanske känslan efter en tid när arbetet stabiliserat sig.

Bra metoder, processer och systematik är och förblir det jag ser som viktiga i arbetet, men exakt hur sådana ska formas eller appliceras på olika verksamheter låter sig inte kopieras från andra. Det är alltid något som är annorlunda, eller något som inte riktigt fungerar i den egna verksamheten så som det gjorde i den verksamhet man inspirerats av. Och det är precis som det ska vara, tänker jag. Jämställdhetsarbete är att arbeta med människors värderingar, principer, syn på livet, barn och i det här fallet förskolan, skolan och fritidshemmet. Alla många infallsvinklar som dessa aspekter kan innebära rymmer jämställdhetsarbetet och det gör att det ena arbetet eller processen aldrig är det andra likt. Det som däremot kan användas från ett projekt, en process eller en produkt till en annan, som skapats för att främja jämställdhet, är glimtar, synsätt, perspektiv och metoder – men inte för att kopieras utan för att ge övergripande principer för det egna arbetet. Det egna arbetet behöver sedan alltid formas, förkroppsligas och bli till i relation till de egna sammanhangen och de egna behoven.

## ***Arbete i Gällivare och Jokkmokk***

Under några års tid (från 2019-2021) har jag på olika sätt varit engagerad i Norrbottens Kommuners arbete med att stärka och främja jämställdhet i utbildningsområdet. Mitt fokusområde har varit att bidra med perspektiv och infallsvinklar

avseende de pilotverksamheter som berört förskolan, skolan och fritidshemmet, vilket betytt att jag har varit delaktig i arbetet i Kalix, Gällivare och Jokkmokk. Det har under tiden utkristalliserat sig så, att arbetet fokuserat på förskolerektorerna i Gällivare och på fritidshemmet och dess personal på Västra skolan i Jokkmokk. Dessa verksamheter har jag följt och arbetat tillsammans med i drygt ett år vardera.

När ett sådant här nära och regelbundet samarbete inleds är det naturligtvis så, att reflektioner kring hur arbetet bäst ska formas infinner sig. Det finns många vägar att gå – ska fokus vara på?... ja vadå? Vad vill dessa verksamheter? Vad behöver de? Vad är redan gjort? Mitt arbete har varit att stötta reflektioner och vägval, och inte alldeles från början forma allt.

### ***Lärarna, rektorerna och personalen viktigast***

En inledande reflektion är alltid i förskole- och skolsammanhang att personalen är de centrala aktörerna i skolornas och förskolornas jämställdhetsarbete. Det är de som kan driva arbetet i stort och smått, de kan berätta att detta är viktigt och de kan ”sätta jämställdhet i arbete”, alltså plocka in jämställdhet som aspekt i sitt vardagliga arbete. Detta har jag reflekterat mycket kring innan det här utvecklingsarbetet, men under processerna med dessa verksamheter har det blivit så oerhört tydligt hur lärarna, rektorerna och pedagogerna är helt avgörande för både hur arbetet formas och gestaltas, men också för vad som lyfts fram som viktigt i ett jämställdhetsarbete och vad som är värt att fördjupa och utveckla. Det handlar om allt från hur lärare, rektorer och pedagoger känner motivation och engagemang i relation till jämställdhet och också hur dessa medarbetare har tillräcklig kunskap och tillräckliga reflektionsmöjligheter med kollegor i vardagen kring jämställdhet. Dessa ord är relativt enkla att formulera, men den dimension som möjligen går förlorad i formuleringar som dessa är, hur motivation, engagemang, kunskap och reflektion både behöver form, gestaltning och innehåll och att det behöver förkroppsligas. Jämställdhetsprocesser i en förskola och i ett fritidshem behöver ägas av dem som ska göra formen, gestaltningen och innehållet viktigt och riktigt för barn och elever, och i vissa fall även kollegor och medarbetare. Det

förkroppsligandet och ägandet är inget som görs i en handvändning eller bara genom att delta på en föreläsning eller se en inspirationsfilm, utan det är i ordets sanna bemärkelse en process som tar tid, och som behöver innehålla lyssnade, samtalande, reflektion, prövande och testande. Detta har jag försökt formulera vikten av i min bok Skolutveckling och jämställdhet (2019), men faktiskt utan den erfarenhet som arbetet i Jokkmokk och Gällivare gett mig, och därigenom också ytterligare visat vikten av.

### ***Systematik och flexibilitet***

En process av att forma, gestalta och göra innehåll av ett jämställdhetsarbete behöver också vara *systematisk*, men också *flexibel*. Inför mina uppdrag i Jokkmokk och Gällivare ser jag i efterhand att jag kanske hade en alldeles för teknokratisk bild av hur det skulle gå till, det vill säga, min syn på arbetet, processens olika delar och systematiken var något fyrkantig och färdigpaketerad. En reflektion kring det är att när man som utomstående kommer till en verksamhet, kan det vara det enda man har att hålla sig i, vissa principer. Sedan när känslan för sammanhanget och människorna gradvis ökar, kan också bilder och modeller få liv och ges form i relation till en riktigt verksamhet. Visst insåg jag att det inte är så fyrkantigt och färdigmodellerat i verkligheten som på ett papper, men processerna i Jokkmokk och Gällivare har verkligen återigen lärt mig vikten av att vänta in och lyssna in de deltagande människorna. Människorna som i olika verksamheter ska göra saker på nya sätt och med ibland gör det med nya förhållningssätt. Det är inget som går fort! Det måste få ta tid, och inte bara tid i sig, utan det behöver också vara rätt tajming i det man gör i en process, både för deltagarna i själva processen men också för verksamheten. Hur tiden formas och vad den innehåller är inte alltid möjligt att se inledningsvis utan det är något som växer fram i arbetet. Det kan vara svårt att få att passa ihop i en värld där nytta, effektivitet och resultatmål är ledord.

### ***Tid och tajming, och tillit***

När det kommer till att arbeta med tajming, tid och människor är det viktigt att se värdet av tillit. Viktigt att ge jämställdhetsarbete tillit och tid. Tillit i den bemärkelsen att det är möjligt att tro på att saker som främjar jämställdhet visar sig och tar form när ett arbete leds, även om det inte alltid sker i de rum och på de tider som var bokade och avsedda. Då kanske det händer andra saker, eller ibland inget påtagligt, och man kanske till och med går från ett mötestillfälle smått undrande och frågande. Vad gjorde vi? Var det till någon nytta? Kom vi framåt? Då är tilliten till processen och den formulerade planen viktig. Och tajmingen betyder då att det ibland behöver vara tilliten till att rätt tid kommer.

### ***Relationernas betydelse***

I arbetet med kommunernas verksamheter har också relationernas betydelse i jämställdhetsarbetet blivit tydligt. Det är viktigt och centralt i olika processer med skrivna texter, med planer och med dokumentation – det är jag helt övertygad om, men de *relationer* som byggs och *som behövs* för ett framåtsyftande jämställdhetsarbete är långt mer avgörande om arbetet ska bli lyckat och deltagarna ska känna sig nöjda och vilja mer, än de skrivna planerna. Planerna behövs verkligen för att hitta riktning och mål, men jämställdhetsarbete handlar i mångt och mycket om att hitta sätt att på lika villkor inkludera så många som möjligt i ett sammanhang, och det är i grunden ett enda stort relationsskapande. Det är ett relationskapande som bygger på jämlikt bemötande, på transparens, på trygghet och tillit, på att vilja, våga och tro på varandra och på att vilja uppnå jämställdhet och slippa begränsa sig själv eller andra. I det är det också viktigt att se, att begränsning av andra också görs genom ickefungerande relationer och genom ickefungerande kommunikation och interaktion, där kommunikationen och interaktionen innebär verbaliseringar och multimodala kommunikationssätt som får någon att uppfatta gränser för vad som får och kan göras och sägas och rigiditet i form av hur vi får vara som människor och hur sammanhangen får gestaltas. I de olika processer jag varit delaktig i har det med tiden blivit tydligt att en närvaro och äkthet i relationerna till dem jag ledde eller coachade var så viktig, och också något som jag ville

lyckas med. Inte bara för att projektet skulle lyckas, utan också för att människor är de som med sina handlingar och tankar lär mig saker och får mig att se saker på nya sätt. Under den här tiden lärde jag mig, att människors sätt att vara och tänka alltid skiljer sig åt, att det är förgängligt och att det är precis som det ska vara. Vi ska inte bli eller vara lika, tänka lika eller vilja lika – olikheterna ska få finnas och vars och ens sätt och tankar ska ses som en utgångspunkt i arbetet. Att leda och vara involverad i jämställdhetsprocesser är ibland som ett detektivarbete i människors tankar och reflektioner, för att hitta nycklar till att utveckla andra.

När det gäller jämställdhetsarbete kan dessa olikheter handla om enkla saker så som olika vana att arbeta med jämställdhet, olika kunskapsbygge gällande jämställdhet, olika vilja att arbeta med jämställdhet (men inte ovilja att arbeta med jämställdhet) och olika sätt att tänka systematiskt, strategiskt och att se möjligheter i något nytt. Det är ibland så, ofta ifall man har för bråttom, att man förleds in att tänka kritiskt om det som är olika i till exempel ett förändringsarbete som jämställdhetsarbete eftersom det utmanar idén om en strömlinjeformad process. Som om något strömlinjeformat fanns. Men det är precis som det är när *olika* framträder – menar vi allvar med till exempel att arbeta systematiskt utifrån till exempel SKA-cirkeln, då måste det som är olika synligt och tydligt finnas. För olika sammanhang kräver och behöver olika. Olika tempo, olika ledning, olika innehåll när det gäller jämställdhet, olika organisation, olika många målsättningar, olika kunskapspåfyllnad, och olika uppföljning.

### ***Formen och innehållet för jämställdhetsarbetet***

Under arbetets gång har *formen och innehållet*, och hur det gestaltas i en förskola eller skola, stigit fram som övergripande centrala innehållsdelar av jämställdhetsarbete. Det är på en annan dimension än det systematiska arbetets delar. Formen och innehållet, och fokus på båda, är viktiga för att få ett arbete att lyckas. Formen handlar om hur vi gör ett innehåll, vilka som deltar och när det görs, med mera. Innehållet handlar om vilka delar som berör jämställdhet av en förskola eller skola, som är i fokus för förändring och utveckling – är det bemötande, lärmiljöer, skolresultat, lek eller styrning. Båda dessa behöver få plats och behöver hela tiden

finnas i relation till varandra. Ifall arbetet enbart fokuserar på SKA-cirkelns processdelar tenderar formen att dominera förändringen, vilket sannolikt kommer att resultera i att arbetet inte leder till förändring eller utveckling. Ifall formen och designen på arbetet tar över och dominerar kan det leda till att kvaliteten på innehållet sjunker och glöms bort. Ifall innehållsaspekter tar större utrymme, alltså själva vad man vill arbeta med, så tappar ofta arbetet fart för att arbetet saknar form eller riktning. Formen och innehållet är varandras följeslagare och i de här processerna där jag varit delaktig har det förhållandet blivit väldigt tydligt. Vi kan läsa böcker, lyssna på föreläsningar och lära oss, men samtidigt finns också ett behov av tankar kring hur det systematiskt kan formas till något i min förskola eller på min skola. I min arbetsvardag skulle jag kunna kalla detta för att den didaktiska designen behöver reflekteras kring (Selander, 2017).

### ***Avslutande reflektion***

Vad har jag överraskats av i arbetet? Mycket, samtidigt som jag känt igen mycket, men ändå inte. De aspekter jag reflekterat kring ovan är sådant som jag på ett övergripande plan har överraskats av. Reflektioner som verkligen tydliggjorts under processen med kommunerna har varit, att oavsett hur ett jämställdhetsarbete ter sig under processens gång så kommer det att bli bra, innehållsrikt och givande, om det leds och drivs systematiskt över tid. Med ”bra” menas kanske inte att allt blir jämställt genast, utan det avser att det blir som det ska bli på en plats och i det sammanhang, och med de människor som finns där. Det blir som det kan bli. Förutsättningarna är och förblir olika och ett utvecklings- och förändringsarbete kommer alltid att ge upphov till nya frågeställningar och ny nyfikenhet. Människor ser nästan alltid nya möjligheter och nya idéer, på olika sätt, i de sammanhang de befinner sig. Men min fasta övertygelse är att relationer, tid och tajming, kunskap, reflektion och systematik är mycket goda ingredienser i arbetet framåt, för en mer jämställd förskola och skola.